

Nicola Fuchs-Schündeln, Dorothea Kübler, Ana Helena Palermo Kuss

Blinde Flecken in der Polykrise: Mehr Diversität führt zu einer solideren Wirtschaftspolitik

Politische Entscheidungen müssen besonders in Polykrisen unter hoher Unsicherheit und Zeitdruck getroffen werden. Umso wichtiger ist es, unterschiedliche wissenschaftliche Perspektiven und Erfahrungen einzubeziehen. Das führt nicht nur zu einer gründlicheren Ursachenforschung und Lösungsermittlung, sondern trägt auch dazu bei, die Perspektiven unterschiedlicher Betroffenengruppen einzubeziehen. Beratung kann mehr Legitimität entfalten, wenn das Beratungsgremium als inklusiver und repräsentativer wahrgenommen wird. Dennoch sind viele Teile der Bevölkerung in wirtschaftspolitischen Beratungsgremien in Deutschland deutlich unterrepräsentiert. In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf Frauen, die die Hälfte der Gesellschaft bilden. Viele unserer Argumente gelten aber auch für andere unterrepräsentierte Gruppen wie Ostdeutsche oder Personen mit migrantischem Hintergrund.

Die Tatsache, dass Frauen in ökonomischen Beratungsgremien häufig in der deutlichen Minderheit sind, ist eine schlechte Nachricht für die Vielfalt an Themen, die aufgegriffen werden, und kann dazu führen, dass zentrale gesellschaftliche Probleme außer Acht gelassen werden. Ein deutliches Beispiel ist das Thema Kita- und Schulschließungen während der Coronapandemie. Beispielsweise sei auf die Stellungnahme einer Arbeitsgruppe der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2020) verwiesen, die aus 24 Männern und nur zwei Frauen bestand. Diese Stellungnahme beschäftigte sich mit vielfältigen Aspekten des Umgangs mit der Coronakrise. Entscheidungsprozesse, wirtschaftspolitische Maßnahmen und Risikokommunikation wurden darin ausführlich diskutiert, während die Organisation der Kinderbetreuung und die soziale Funktion des Schulbesuchs nur am Rande erwähnt wurden. Zwar empfahl die Arbeitsgruppe eine schrittweise Wiedereröffnung von Bildungseinrichtungen, ließ jedoch die Frage offen, wie die Betreuung im familiären Alltag praktisch organisiert werden soll, solange Einrichtungen nur eingeschränkt arbeiten. Insbesondere wurden die psychische Belastung und die möglichen sozialen und gesundheitlichen Folgen für Kinder und Jugendliche durch die Schul- und Kitaschließungen gar nicht diskutiert.

Die Beratung in Gremien mit ausgewogenem Geschlechterverhältnis verläuft gründlicher und engagierter, da sowohl Männer als auch Frauen in diversen Gremien umfassender über vielfältige Themen debattieren (Berle et al., 2022). Weitere Studien zeigen, dass gemischte Teams im Wirtschaftskontext besser kommunizieren und Sachverhalte kritischer hinterfragen (Hoogendoorn et al., 2013; Adams & Ferreira, 2009). Inhaltliche Erweiterungen und Verschiebungen ergeben sich somit nicht allein daraus, dass Frauen anwesend sind und eigene Themen einbringen. Vielmehr verändert ihre Präsenz die gesamte

Prof. Dr. h. c. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D., ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Makroökonomie und Entwicklung an der Goethe-Universität Frankfurt.

Prof. Dr. Dorothea Kübler ist Direktorin der Abteilung Verhalten auf Märkten am WZB und Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin.

Dr. Ana Helena Palermo Kuss ist Referentin für Wirtschafts- und Wissenschaftspolitik bei der Präsidentin des WZB.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Gremiendynamik, wodurch sich der Fokus der Debatten verschiebt. Das in der Psychologie bekannte Phänomen des groupthink – also die Tendenz von Gruppen, kritische Sichtweisen zu unterdrücken, um Harmonie und Konsens zu erreichen – wird mit einer stark ausgeprägten Ähnlichkeit der Gruppenmitglieder in Verbindung gebracht (Janis, 1972). Dass Frauen zu ökonomischen Themen kaum Stellung nehmen, verfestigt zudem das bestehende Geschlechterstereotyp, was wiederum zu Selbstzensur führt: Menschen tragen weniger zu Diskussionen über geschlechtsinkongruente Themen bei (Coffman, 2014).

Auch bei der thematischen Ausrichtung der wirtschaftspolitischen Beratung wirken solche Dynamiken. So legen May et al. (2018) anhand einer Umfrage unter Ökonominen und Ökonomen in 18 EU-Ländern nahe, dass Veränderungen des Männer-Frauen-Verhältnisses in den Wirtschaftswissenschaften das Potenzial haben, sowohl die Art der gestellten Forschungsfragen als auch die Themen der wissenschaftlichen Politikberatung zu beeinflussen.

Ein konkretes Beispiel für den Einfluss geschlechtlicher Vielfalt auf Themen und Ergebnisse, nicht in Politikberatungsgremien, sondern in politischen Entscheidungsgremien selbst, zeigt die Forschung der Nobelpreisträgerin Esther Duflo (Chattopadhyay & Duflo, 2004). Basierend auf der Einführung von Quotenregelungen für Frauen in indischen Stadträten weist sie kausal nach, dass weibliche Entscheidungsträgerinnen mehr in Infrastrukturen investieren, die in direktem Zusammenhang mit den von Frauen geäußerten Entwicklungsprioritäten stehen. Das verweist erneut auf das zu Beginn dieses Textes genannte Beispiel der Stellungnahme während der Coronapandemie: Bestimmte Themen gewinnen an Bedeutung, wenn Entscheidungsgremien die Zusammensetzung der Gesellschaft besser abbilden.

Wie Diversität den Forschungshorizont erweitert

Was für die Beratung gilt, ist auch für die Forschung selbst beobachtbar: Mehr Diversität kann etwa dazu führen, dass die Forschenden sich stärker mit unterrepräsentierten Gruppen beschäftigen. Truffa und Wong (2025) untersuchten 76 US-Universitäten, die früher nur Männer aufnahmen, aber dann für Frauen geöffnet wurden. Sie fanden heraus, dass diese Veränderung zu einer 44 %igen Zunahme der Veröffentlichungen zu Geschlechterthemen führte. Ein Teil dieser Veröffentlichungen kam dadurch zustande, dass es schlicht mehr Frauen an den Universitäten gab und sich deswegen mehr Forschende für Gender-Themen interessierten. Ein großer Teil des Anstiegs ist aber auch dadurch zu erklären, dass männliche Forschende, die bereits an den Universitäten arbeiteten, ihren Forschungsschwerpunkt in Richtung Ge-

schlechterthemen verlagerten. Die Ergebnisse stützen die Annahme, dass die Interaktion zwischen Frauen und Männern oder allgemein zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zentral für mehr Vielfalt in der Wahl der Forschungsthemen ist.

Auch in der ökonomischen Forschung nehmen Männer und Frauen unterschiedliche Themen in den Fokus. So zeigen Friebe et al. (2021a), dass an deutschen Universitäten der Frauenanteil unter den Professuren für Arbeitsmarkt- oder Entwicklungsökonomie bei über 20 % liegt, in der Makroökonomie allerdings nur bei 7 %. Die Unterrepräsentation von Frauen führt somit auch zur Vernachlässigung wichtiger Forschungsgebiete (Friebe et al., 2021a).

Ein Blick in die Medizin verdeutlicht die Nachteile von Homogenität in Forschung, Politik und Wirtschaft, die in diesem Bereich bereits deutlicher erkannt und diskutiert werden. Laut der Association of American Medical Colleges (Balch, 2024) wurden Frauen in den USA vor 1993 generell nur selten in klinische Studien einbezogen. Eine Studie von Forscherinnen der Harvard Medical School (Sosinsky et al., 2022), die Daten aus klinischen Studien der Jahre 2016 bis 2019 untersucht, beziffert den durchschnittlichen Anteil von Frauen in Studien zu Arzneimitteln und Medizinprodukten auch in jüngeren Jahren nur auf 42 %. In vielen zentralen Krankheitsbereichen liegt dieser Wert somit weiterhin unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Patientengruppe. Als Konsequenz dieses Defizits ist bis heute bei vielen Medikamenten und Medizinprodukten unklar, wie gut sie spezifisch bei Frauen wirken, und unerwünschte Nebenwirkungen von Medikamenten sind bei Frauen deutlich weiter verbreitet als bei Männern (Balch, 2024). Zudem bleiben spezifisch weibliche Krankheiten und Symptome (z. B. Endometriose) untererforscht (Davaki, 2025; Smith, 2023).

Der Status quo: Stagnation des Frauenanteils in der wirtschaftspolitischen Beratung

Bereits im Jahr 2020 lieferten Denise Barth und Katharina Wrohlich eine Bestandsaufnahme zur Rolle von Frauen in der wirtschaftspolitischen Beratung in Deutschland. Das Ergebnis war ernüchternd: Ökonominen sind in vielen Gremien stark unterrepräsentiert – ein Muster, das sich auch in der Medienpräsenz widerspiegelt. Schon damals zeigte sich, dass interdisziplinäre Beiräte tendenziell einen höheren Frauenanteil aufwiesen.

Sechs Jahre später ist das Bild nahezu unverändert. Die Gremien weisen ein ähnliches Geschlechterverhältnis auf, und die interdisziplinäre Ausrichtung korreliert weiterhin mit einem höheren Frauenanteil. Dennoch lassen sich zwei interessante Beobachtungen machen: *Erstens* sind

die meisten der fast paritätisch besetzten Beiräte – ob rein ökonomisch oder interdisziplinär – für eine begrenzte Zeit eingesetzt oder durch befristete Mandate für die Mitglieder gekennzeichnet. *Zweitens* zeigt sich, dass viele der diverseren Gremien ihre Mitglieder nicht selbst auswählen, sondern die Zusammensetzung von der Politik bestimmt wird.

Institutionelle Hebel: Wie Besetzungsverfahren Diversität beeinflussen

Folgende Gremien sind Beispiele für Gremien, die ihre Mitglieder auf begrenzte Zeit berufen. Der Corona-Expertenrat und die Expertenkommission Gas und Wärme, die jeweils interdisziplinär besetzt und nur für eine gewisse Zeit eingesetzt waren, bestanden zu etwa einem Drittel aus Frauen. Die acht wissenschaftlichen Mitglieder der Alterssicherungskommission 2026 waren zur Hälfte weiblich, im Wissenschaftlichen Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen sind fünf von neun Mitgliedern Frauen. Seit 2020 ist der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, dessen Mitglieder für fünf Jahre mit der Möglichkeit zur Wiederberufung berufen werden, durchgehend zu mindestens 40 % mit Frauen besetzt. Die Mitglieder dieser Gremien werden von der Politik bestimmt, und der Druck, auf Diversität zu achten, ist in der Politik höher als in der Wissenschaft. Im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen, der das Bundesfamilienministerium berät, beträgt der Frauenanteil 72 %.

Im Gegensatz dazu sind die wissenschaftlichen Beiräte des Finanz- und Wirtschaftsministeriums, deren neue Mitglieder auf Lebenszeit berufen werden, nur zu 19 bzw. 24 % mit Frauen besetzt (BMF: 6 von 31, BMWF: 10 von 41). Als Barth und Wrohlich (2020) ihre Studie verfassten, lag der Anteil bei 14 % beziehungsweise 15 %. In den vergangenen sechs Jahren wurde also eine Verbesserung erzielt, dennoch sind die Prozentzahlen weit von Parität entfernt. Das ist nicht erstaunlich, denn durch die Berufung auf Lebenszeit können Veränderungen nur langsam stattfinden. Wie beim Beirat für Familienfragen kooptieren diese Beiräte ihre neuen Mitglieder, bestimmen sie also in einem Vorschlags- und Wahlverfahren selbst. Dadurch können weitere Gründe für die Persistenz des geringen Frauenanteils eine Rolle spielen, zum Beispiel männlich geprägte Netzwerke, Homophilie oder Geschlechterstereotype, denen zufolge wirtschaftspolitische Beratung als Männerdomäne angesehen wird (Kübler et al., 2018).

Netzwerke und Medien: Wo Einfluss und Sichtbarkeit entstehen

Die Berufung in Beratungsgremien bietet die Chance, die strukturelle Unterrepräsentation von Frauen in der

Ökonomie effektiv anzugehen. Denn bislang sind Ökonomen in Deutschland nicht nur in der Politikberatung, sondern auch in Führungspositionen und Netzwerken mit öffentlicher Sichtbarkeit unterrepräsentiert (McDonald, 2011; Friebe et al., 2021b). Dabei gilt: Wer sichtbar ist, wird häufiger eingeladen, zitiert, für weitere Gremien berücksichtigt (Friebe et al., 2021a) – und gewinnt dadurch an Einfluss. Ein Blick auf die Medienresonanz bestätigt die bescheidenen Zahlen von Frauen: Laut dem INSM-Ökonomenranking 2024 sind unter den 102 einflussreichsten Ökonomeninnen und Ökonomen nur neun Frauen. Auch im FAZ-Ranking 2019 fanden sich unter den Top 100 lediglich neun Frauen. Wie von Barth und Wrohlich (2020) aufgezeigt, liegen diese Werte deutlich unter dem ohnehin niedrigen Frauenanteil an allen unbefristeten VWL-Professuren, der im Jahr 2020 15 % betrug (Friebe et al., 2021a).

Einfluss entsteht de facto nicht nur durch institutionalisierte Gremien, sondern oft in informellen Runden und auch in Beraterrollen. So wurde beispielsweise die jüngste Reform der Schuldenbremse maßgeblich von einer Vierergruppe männlicher Ökonomen beeinflusst, und auch die persönlichen Berater der Finanz- und Wirtschaftsminister:innen der letzten Jahre waren fast ausschließlich männlich.

Ein globales Problem: Beratungsgremien im internationalen Vergleich

Die Unterrepräsentation von Frauen in der wirtschaftspolitischen Beratung ist kein rein deutsches Phänomen, sondern zeigt sich auch im internationalen Vergleich. Der Women in Economics (WiE) Index von Schuetz et al. (2024) verdeutlicht, dass die Repräsentation von Frauen in Beratungsgremien und in Führungspositionen von Thinktanks weltweit seit Jahren auf niedrigem Niveau verharrt. So bewegte sich der Frauenanteil von 2019 bis 2023 in den Führungsetagen wirtschaftspolitischer Thinktanks global um die 20 %. Auch in den wirtschaftspolitischen Gremien lag der Frauenanteil im selben Zeitraum international stabil bei rund 25 %.

Das Problem betrifft also viele Länder. Aber es gibt interessante Unterschiede, die darauf hinweisen, dass institutionelle Strukturen und Rekrutierungspraktiken die Zusammensetzung von Gremien maßgeblich bestimmen. So ist beispielsweise das französische Pendant zum Wissenschaftlichen Beirat des Wirtschaftsministeriums und zum Sachverständigenrat, der Conseil d'analyse économique (CAE), fast geschlechterparitätisch besetzt – acht von 18 Mitgliedern sind Frauen. Die Mitglieder werden vom französischen Premierminister auf Vorschlag des für die Wirtschaft zuständigen Ministers für eine verlängerbare

Amtszeit von zwei Jahren ernannt, wobei de facto auch der Vorsitzende des CAE Vorschläge macht. Die Mitgliedschaft ist zeitlich begrenzt, ähnlich wie im Sachverständigenrat mit ähnlichem Frauenanteil, aber im Gegensatz zu Lebenszeitberufung in die wissenschaftlichen Beiräte von Finanz- und Wirtschaftsministerium.

Vielfalt als Fundament exzellenter Politikberatung

Eine exzellente Politikberatung lebt gerade in komplexen Krisensituationen von der Vielfalt der eingebrachten Perspektiven. Unterschiedliche Erfahrungen und soziale Hintergründe erweitern den Blick auf die gesellschaftlichen Probleme und beeinflussen, über welche Themen überhaupt gesprochen und diskutiert wird. Divers zusammengesetzte Gruppen verfügen über breitere Problemlösungsstrategien und können dabei helfen, blinde Flecken zu vermeiden. Sind bestimmte Gruppen dagegen in der wirtschaftspolitischen Beratung unterrepräsentiert, steigt das Risiko, dass essenzielle Fragen und innovative Lösungsansätze unbeachtet bleiben. Geschlechterdiversität ist dabei nur eine von vielen Diversitätskomponenten, auch der persönliche und akademische Hintergrund spielen eine Rolle.

Wie lässt sich Abhilfe schaffen gegen Expertengremienmonokulturen, die ihre Mitglieder aus den immer gleichen gesellschaftlichen Gruppen rekrutieren? Beim Blick auf Deutschland und die Nachbarländer liegt der Eindruck nahe, dass die Kooptation von Mitgliedern in weitgehend monodisziplinären ökonomischen Gremien, kombiniert mit lebenslanger Mitgliedschaft, zu wenig Diversität führt. Es könnte also ein Spannungsverhältnis bestehen zwischen Diversität und Unabhängigkeit der Gremien. Andererseits könnte ein Kooptationssystem mit zeitlich begrenzten Amtszeiten und weichen Quoten für unterrepräsentierte Gruppen zu deutlichen Verbesserungen führen. Eine Modernisierung der Rekrutierungspraktiken und Gremienstrukturen erscheint uns dringend geboten, um die Politikberatung vor thematischen Schieflagen und blinden Flecken zu schützen, sie zu legitimieren und damit die Qualität und Akzeptanz der Beratung zu sichern.

Literatur

- Adams, R. B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Balch, B. (2024, 26. März). *Why we know so little about women's health*. AAMC.
- Barth, D. & Wrohlich, K. (2020). Ökonominen sind in der wirtschaftspolitischen Beratung deutlich seltener vertreten als ihre Kollegen. *DIW Wochenbericht*, 87(25), 455–460.
- Berle, E. C., Kavajecz, K. & Onozaka, Y. (2022). Effect of gender composition of committees. *Human Relations*, 77(5), 622–649.
- Chattopadhyay, R. & Duflo, E. (2004). Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India. *Econometrica*, 72(5), 1409–1443.
- Coffman, K. B. (2014). Evidence on Self-Stereotyping and the Contribution of Ideas. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(4), 1625–1660.
- Davaki, K. (2025). *Gender Inequalities in Medical Research, Drug Development and Access to Care*. Directorate General for Citizens' Rights, Justice and Institutional Affairs, Policy Department for Citizens, Equality and Culture, European Parliament B-1047.
- Friebel, G., Fuchs-Schündeln, N. & Weinberger, A. (2021a). Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 22(2), 142–155.
- Friebel, G., Lalanne, M., Richter, B., Schwarzmann, P. & Seabright, P. (2021b). Gender differences in social interactions. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 186, 33–45.
- Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H. & Van Praag, M. (2013). The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment. *Management Science*, 59(7), 1514–1528.
- Janis, I. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascos*. Houghton Mifflin.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: a nationally-representative vignette study. *Labour Economics*, 55, 215–229.
- May, A. M., Kucera, D. & McGarvey, M. G. (2018). Mind the gap. Differing perspectives of men and women economists may affect policy outcomes. *Finance & Development*, 54–56.
- McDonald, S. (2011). What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, 33(4), 317–330.
- Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina. (2020). *Dritte Ad-hoc-Stellungnahme: Coronavirus-Pandemie – Die Krise nachhaltig überwinden*.
- Schuetz, J., Sondergeld, V. & Weilage, I. (2024). The Women in Economics Index – Monitoring women economists' representation in leadership positions. *DIW Discussion Papers*, Nr. 2076.
- Smith, K. (2023). Women's health research lacks funding — these charts show how. *Nature*, 617(7959), 28–29.
- Sosinsky, A. Z., Rich-Edwards, J. W., Wiley, A., Wright, K., Spagnolo, P. A. & Joffe, H. (2022). Enrollment of female participants in United States drug and device phase 1–3 clinical trials between 2016 and 2019. *Contemporary Clinical Trials*, 115, 106718.
- Truffa, F. & Wong, A. (2025). Undergraduate gender diversity and the direction of scientific research. *American Economic Review*, 115(7), 2414–2448.

Title: *Blind spots in the polycrisis: diversity matters for sound economic policy*

Abstract: *In times of a polycrisis, policy advice needs diverse perspectives to better navigate uncertainty and avoid blind spots. This article shows that women remain significantly underrepresented in German economic policy advisory bodies, especially in permanent and co-opted committees. This is not only an issue of gender equality, but also of advisory quality. Evidence from international and sectoral examples suggests that diversity broadens the range of topics discussed, improves problem-solving, and strengthens policy resilience. Reforming recruitment and appointment procedures is essential to ensure more inclusive and effective economic policy advice.*