

Sammlung von Studien zum Thema "Frauen in Führungspositionen"

Studie "Frauen.Management.Report.2013" der Arbeiterkammer Wien (03/2013)

http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d167/Frauen_Management_Report_2013.pdf

Der Anteil an Frauen in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur marginal um 0,5 Prozentpunkte auf 5,6 % erhöht. Im Kontroll- und Steuerungsgremium der Top-200-Unternehmen sind 13,5 % weiblich. Dies entspricht 239 von insgesamt 1.776 Aufsichtsratsmandate. 41,4 % der Mandatsträgerinnen werden von der Arbeitnehmerseite entsendet. Bei den börsennotierten Unternehmen liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 11,6 %, und damit unter dem Durchschnitt der Top-200-Unternehmen. Im Spitzengremium stehen 7 Frauen (3,3 %) 207 Männern (96,7 %) gegenüber.

Studie „Woman-on-Board-Index: Aktuelle Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen“ von FidAR (03/2013)

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/130331_Studie_WoB-Index_XI_end.pdf

Die Zahl der Unternehmen ohne Frauen im Spitzen- oder Kontrollgremium ist zwar in den letzten zwei Jahren von 74 auf 38 gesunken, dennoch sind Frauen in den Top-Positionen der 160 börsennotierten Unternehmen noch deutlich unterrepräsentiert. 39 von 655 Vorstandsposten werden von Frauen besetzt. Von 2011 bis 2013 ist der Anteil an Frauen im Spitzengremium aufgerundet lediglich um magere 3 Prozentpunkte gestiegen. Im Aufsichtsrat liegt der Anteil mit 16,2 % deutlich höher. Auf Arbeitnehmerseite sind 22,8 % weiblich.

Bericht "Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik" des DIW Berlin (01/2013)

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414310.de/13-3-1.pdf

Die Spitzengremien der Top-200-Unternehmen in Deutschland werden nach wie vor von Männern dominiert. Den 39 Frauen stehen 931 Männer gegenüber. Der Anteil an Frauen in den Vorständen der Top-200-Unternehmen liegt damit Ende 2012 bei 4 %. In den Aufsichtsräten liegt der Anteil bei fast 13 %, nicht zuletzt aufgrund der durch die Arbeitnehmervertretungen entsendeten Frauen.

Studie "Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden" des Fraunhofer Instituts (10/2012)

<http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn:nbn:de:0011-n-2171498.pdf>

Die Autorinnen der Studie erörtern u.a. die Gründe für die Karrierebrüche weiblicher Führungskräfte. Auf Grundlage einer Analyse der Ursachen werden neue Ansätze zur Vermeidung von Karrierebrüchen entwickelt. Die Autorinnen stellen fest, dass ein umfassender Kulturwandel in den Unternehmen für die Erreichung von mehr Frauen in Führungspositionen notwendig ist. Sie identifizieren vier idealtypische Kulturmuster, anhand derer sich Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen herleiten lassen.

Bericht "Führungskräfte-Monitor 2012: Update 2001 – 2010" des DIW Berlin (08/2012)

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.407592.de/diwkompakt_2012-065.pdf

Der Bericht stellt anhand von 7 Kernindikatoren und 47 Einzelindikatoren die Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft zwischen 2001 und 2010 dar. Die so gelieferten Strukturinformationen bieten die Möglichkeit, Ansatzpunkte zur Erhöhung der Chancen von Frauen in Führungspositionen zu identifizieren.

Studie "Frauen – Macht – Regierung: Eine Studie über den Anteil von Frauen in den Führungspositionen der Bundesregierung 2012" von Kienbaum (03/2012)

http://www.kienbaum.de/Portaldata/3/Resources/documents/downloadcenter/studien/andere_studien/Studie_FRAUEN-MACHT-REGIERUNG.pdf

Die Studie zeigt, dass der Anteil an Frauen unter allen Führungskräften in der Bundesregierung bei knapp 25 % liegt. Alle Ministerien haben laut Erhebung den Frauenanteil zwar erhöhen können, erfüllen damit die in der Politik geforderten Vorgaben von 30 bis 40 % allerdings selbst noch nicht. Es zeigt sich aber, dass ein höherer Frauenanteil wahrscheinlicher ist, wenn das Ressort von einer Frau geführt wird.

Studie "Frauen.Management.Report.2012" der Arbeiterkammer Wien (03/2012)

http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d167/FrauenManagementReport_2012.pdf

Die Studie zeigt, in den Geschäftsführungen der Top-200-Unternehmen liegt der Frauenanteil mit 5,1 % nur 0,7 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Im Aufsichtsrat sind lediglich 11,2 % weiblich. Bei den börsennotierten Unternehmen ist der Frauenanteil noch geringer: 1,7 %. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat liegt bei 9,4 %. 22 der insgesamt 58 Aufsichtsrätinnen werden zudem von der Arbeitnehmerseite delegiert. Dabei sind die Aufsichtsräte nur zu einem Drittel durch ArbeitnehmervertreterInnen besetzt.

Wochenbericht „Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen“ des DIW Berlin (03/2012)

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.391629.de/12-3-1.pdf

Der Anteil an Frauen im Spitzengremium der Top-200-Unternehmen ist mit 3 % verschwindend gering. 28 Vorstandsposten werden von Frauen eingenommen. In den Aufsichtsräten ist ein leichter Zuwachs von 1,3 Prozentpunkten auf 11,9 % zu verzeichnen. Hier ist die Mitbestimmung der treibende Motor: Mehr als zwei Drittel der Frauen werden von der Arbeitnehmerseite entsandt.

Fortschrittsbericht „Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU“ von der Europäischen Kommission (03/2012)

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_de.pdf

Welche Maßnahmen Unternehmen in Europa ergreifen, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist u.a. dem EU-Fortschrittsbericht zu entnehmen. Ferner wird angeführt, welche Länder bisher rechtliche Maßnahmen oder freiwillige Initiativen ergriffen haben.

Studie „Mixed Leadership: Gemischte Führungsteams und ihr Einfluss auf die Unternehmensperformance“ von Ernst & Young (01/2012)

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mixed_Leadership/\\$FILE/Mixed%20Leadership%202012.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mixed_Leadership/$FILE/Mixed%20Leadership%202012.pdf)

Der Anteil an Frauen im Spitzengremium der 290 untersuchten börsennotierten Unternehmen Europas ist zwischen 2005 und 2010 von 5 auf 8 % gestiegen. Dennoch haben 58 % der Unternehmen in 2010 ein rein männlich besetztes Vorstandsgremium. Und dies, obwohl sich Unternehmen mit weiblicher Vertretung im Spitzengremium bei den Kennziffern „Umsatz“ und „Gewinn“ im Zeitraum 2005 bis 2010 besser entwickelt haben als Unternehmen ohne.

Studie „Woman-on-Board-Index: Aktuelle Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen“ von FidAR (01/2012)

http://www.fidar.de/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/wob-index/120216_Studie_WoB-Index_V_end.pdf

Women-on-Board-Index I
Aufsichtsrat und Vorstand

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120614_WoB-Index_I_Internet.pdf

Women-on-Board-Index II
Aufsichtsräte Anteilseignerseite und Vorstände

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120614_WoB-Index_II_Internet.pdf

Women-on-Board-Index III
Aufsichtsräte

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120614_WoB-Index_III_Internet.pdf

Women-on-Board-Index VI
Aufsichtsräte Anteilseignerseite

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/120614_WoB-Index_IV_Internet.pdf

Im internationalen Vergleich rutscht Deutschland, was den Anteil an Frauen im Spitzen- und Kontrollgremium angeht, immer weiter ab. In den Vorständen der 160 börsennotierten Unternehmen beträgt 2011 der Frauenanteil 3,37 %. In den Aufsichtsräten sind die Frauen mit einem Anteil von 12,76 % vertreten. Auf Arbeitnehmerseite beträgt der Anteil 20,26 %.

Studie „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“ für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (10/2011)

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Anlagen_binaer/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-lange-fassung.property=blob,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Die Studie weist einen positiven Zusammenhang zwischen Frauen in Aufsichtsräten und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen nach. Zumindest in Firmen im B2C-Bereich oder mit hohem Frauenanteil in der Belegschaft.

Studie „Non-executive directors in Europe. Pay practices, structures and diversity of leading European companies“ der HayGroup (10/2011)

<http://www.haygroup.com/de/downloads/details.aspx?id=31785>

Bei 2 % der europäischen Unternehmen hat eine Frau den Aufsichtsratsvorsitz inne. Auch in den Unterausschüssen sind Frauen seltener vertreten, und dies wirkt sich negativ auf die Gesamtvergütung weiblicher Aufsichtsräte aus.

Studie "Corporate Governance Report 2011: Frauenförderung am Prüfstand" der Arbeiterkammer Wien (09/2011)

http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d158/Kodex_Report_2011.pdf

Die an der Wiener Börse notierten Unternehmen müssen seit dem Geschäftsjahr 2010 unter anderem in ihrem Corporate Governance Bericht darlegen, welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in die Wege geleitet werden. Die Studie zeigt, fast jedes zweite Unternehmen hält sich nicht daran. Jene, die berichten, tun dies zudem halbherzig. Fazit der AK Wien ist, dass ein Gesetz nur dann wirkt, wenn das Gesetz Sanktionen bei Nichteinhaltung beinhaltet.

Studie „Woman-on-Board-Index: Transparente und laufende Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen“ von FidAR (06/2011)

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/110630_Studie_WoB-Index_IV_end.pdf

Women-on-Board-Index I
Aufsichtsrat und Vorstand

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/110630_WoB-Index_I_Internet_neu.pdf

Women-on-Board-Index II
Aufsichtsräte Anteilseignerseite und Vorstände

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/110630_WoB-Index_II_Internet_neu.pdf

Women-on-Board-Index III
Aufsichtsräte

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/110630_WoB-Index_III_Internet_neu.pdf

Women-on-Board-Index VI
Aufsichtsräte Anteilseignerseite

http://www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/110630_WoB-Index_IV_Internet_neu.pdf

Frauen sind in den Top-Positionen börsennotierter Unternehmen unterrepräsentiert. In den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen liegt der Frauenanteil bei 11,8 %. Dies sind 1,8 Prozentpunkte mehr als noch zum Jahresanfang 2011. In den Vorständen stieg der Frauenanteil um 0,6 Prozentpunkte und liegt damit bei 3,6 %.

Studie "Frauen und Männer an der Spitze: So führt der deutsche Mittelstand" der Commerzbank (05/2011)

https://www.unternehmerperspektiven.de/media/up/studien/10studie/FL_UP_10_studie_final_Ansicht.pdf

20 % der Top-Führungskräfte des deutschen Mittelstandes sind weiblich. Der deutsche Mittelstand liegt damit deutlich vor den Großunternehmen. Besteht dennoch in irgendeinem Punkt Nachholbedarf?

Studie "Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat" der Arbeiterkammer Wien (03/2011)

<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf>

Der Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der Top-200-Unternehmen Österreichs ist, wie bereits in den Vorjahren, unverändert gering. In der Geschäftsführung stehen 28 Frauen 637 Männern gegenüber. Im Aufsichtsrat ist nicht einmal jede zehnte AufsichtsrätIn weiblich. Die Hälfte der Aufsichtsrätinnen (73 von 145) wird von der Arbeitnehmerseite gestellt.

Wochenbericht „29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen“ des DIW Berlin (03/2011)

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.366825.de/11-3-1.pdf

Der Frauenanteil liegt in den Top-200-Unternehmen in 2010 bei 10,6 %. In den Vorstandsetagen sind magere 3,2 % vertreten. Bei den Aufsichtsräten ist die Mitbestimmung der treibende Motor. Mit über 70 % gelangen die meisten Frauen als Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite in die Kontrollgremien.

Internationale Politikanalyse „Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französinen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren“ der Friedrich Ebert Stiftung (03/2011)

<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf>

Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich liegt die allgemeine Erwerbsquote von Frauen über 60 %. In Frankreich arbeiten mehr Frauen in Vollzeit, während in Deutschland ein Teil der erwerbstätigen Frauen auf Teilzeitstellen und/oder prekäre Beschäftigung ausweichen muss. In der Analyse wird aufgezeigt, was Frankreich besser macht als Deutschland.

Kurzbericht „West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen“ des IAB (03/2011)

<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0311.pdf>

Ostdeutsche Frauen haben häufiger eine Führungsposition inne als westdeutsche. Dies liegt insbesondere daran, dass im Osten Deutschlands ansässige Frauen seltener ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Zudem arbeiten sie nicht so oft in Teilzeit.

Research Report „Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels“ des IZA (02/2011)

http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_33.pdf

„Bei beruflich qualifizierten Frauen und Müttern im erwerbsfähigen Alter (...) besteht ein erhebliches, bei Weitem noch nicht ausgeschöpftes Arbeitsangebot“. Dies geht aus dem Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hervor.

Gutachten „Neue Wege - gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ der Sachverständigenkommission (01/2011)

http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/documents/Sachverstaendigengutachten_1.Gleichstellungsbericht_Bundesregierung_tcm7-78851.pdf

(Sachverständigengutachten)

http://www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/documents/Summary_Sachverstaendigengutachten_1_Gleichstellungsbericht_Bundesregierung_tcm7-78852.pdf

(Zusammenfassung)

"Bis zur echten Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist es noch ein weiter Weg" - zu diesem Ergebnis kommt die Sachverständigenkommission, die Ende Januar 2011 ihr Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend übergeben hat.

Folienvortrag (Ergebnisbericht 2) „Neue Spielregeln in modernen Unternehmen: Wie können Frauen davon profitieren?“ des ISF München (01/2011)

http://www.frauen-in-karriere.de/cms/front_content.php?idart=251

Folienvortrag (Ergebnisbericht 1) „Diversity, Quote, ...: Werden die Karten für Frauen in modernen Unternehmen neu gemischt?“ des ISF München (01/2011)

http://www.frauen-in-karriere.de/cms/front_content.php?idart=250

Bei dem Projekt „Frauen in Karriere“ begutachten SozialwissenschaftlerInnen aus München und Erlangen aktuelle Karrierebedingungen und –mechanismen für Frauen. Außerdem konzipieren die ForscherInnen, im Einklang mit den Unternehmen, Best-Practice-Modelle.

Paper „Auf dem Weg zu “gender-balanced leadership“: Was nicht funktioniert hat - und was funktionieren könnte“ der Deutsche Bank Research (01/2011)

http://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD000000000267540/Auf+dem+Weg+zu+%E2%80%9Cgender-balanced+leadership%E2%80%9C%3A+Was+nicht+funktioniert+hat+-+und+was+funktionieren+k%C3%B6nnte.PDF

Das vorliegende Papier legt unter anderem dar, welche Voraussetzungen geschaffen und Maßnahmen ergriffen werden müssen, um mehr Führungspositionen mit Frauen besetzen zu können.