

Problemstellung

Forschungsziele

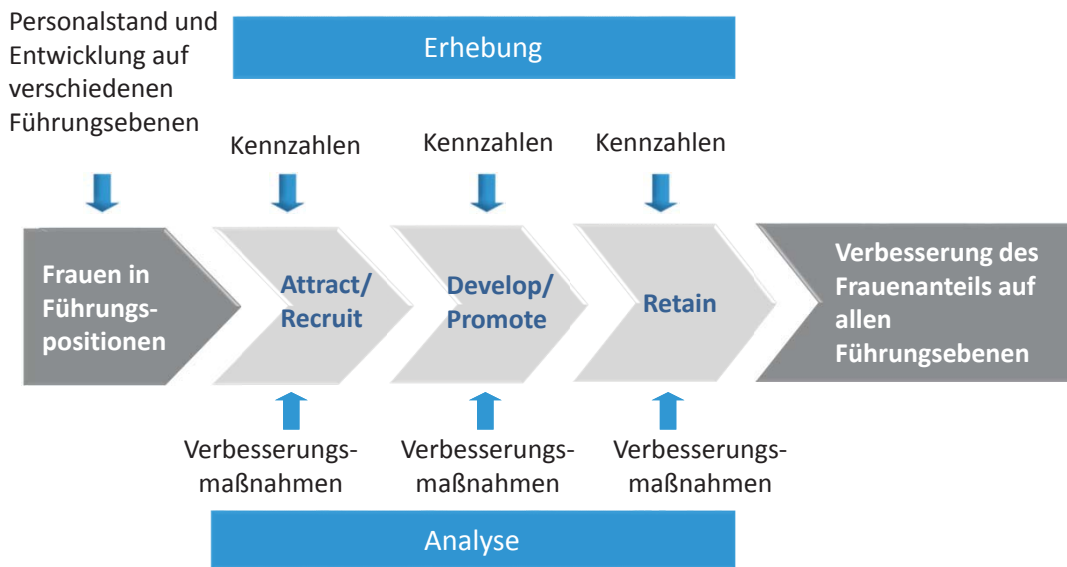
Gemessen an der Vielzahl hervorragend ausgebildeter Frauen sind **weibliche Führungskräfte** in deutschen Unternehmen **unterrepräsentiert**. Gesellschaftliche, volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Argumente sprechen jedoch für mehr Vielfalt in der Führung.

- **Transparenz** über Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen bei den deutschen Top-500-Unternehmen **schaffen**.
- Empirische **Überprüfung von bewährten und Finden von neuen Handlungsansätzen** für Unternehmen zur Unterstützung weiblicher Karriereverläufe im Sinne von Mixed-Leadership.
- **Überprüfen von Hypothesen** zum Zusammenhang zwischen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen und Frauenanteilen im Management.

Bei den Top-500-Unternehmen in **Deutschland** erfolgt eine Befragung des Personalmanagements oder/und der (Gender-) Diversity-Beauftragte/n. Erhoben werden:

- ... die absolute und relative Zahl weiblicher Führungskräfte auf den **verschiedenen Führungsebenen** der Unternehmen,
- ... **Förderfaktoren** und **Barrieren** für Mixed-Leadership bei wichtigen Personalfunktionen und
- ... die im Unternehmen eingesetzten **Mixed-Leadership-Maßnahmen** .

Datenerhebung



Methodik

Modell

Feedback an die Unternehmen

- Berücksichtigung der ökonomischen Effizienz und Differenzierung nach unternehmensdemografischen Kriterien (Unternehmensgröße, Branche, Internationalisierung, ...) in der Diskussion um weibliche Anteile an der Unternehmensführung.
- **Best-Practice-Ansätze** für Maßnahmen zur Erhöhung des Mixed-Leadership in der Unternehmensführung
- Entwicklung eines Bewertungssystems:

Bewertungssystem zum Mixed-Leadership in Unternehmen

erreichter Stand der Beteiligung von Frauen an der Führung

Art und Umfang der Maßnahmen zur Förderung von Mixed-Leadership

Ergebnisse für Unternehmen