



## Welche Kompetenzen benötigen Frauen für den Aufsichtsrat? Eine Qualifizierungsbedarfsanalyse

**Erkenntnisinteresse:** Spezifischer Weiterbildungsbedarf von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern

**Explorative Studie:** 11 halbstrukturierte ExpertInneninterviews mit AufsichtsrätInnen

	Arbeitgeberseite	Arbeitnehmerseite	
Öffentlicher Sektor	4	2	6
Privater Sektor	3	2	5
	7	4	11 AR

**Erste Ergebnisse** (in einem ersten Auswertungsschritt wurden die benannten Kompetenzen in thematischen Clustern zusammengefasst und die Häufigkeiten der Nennungen ausgezählt):

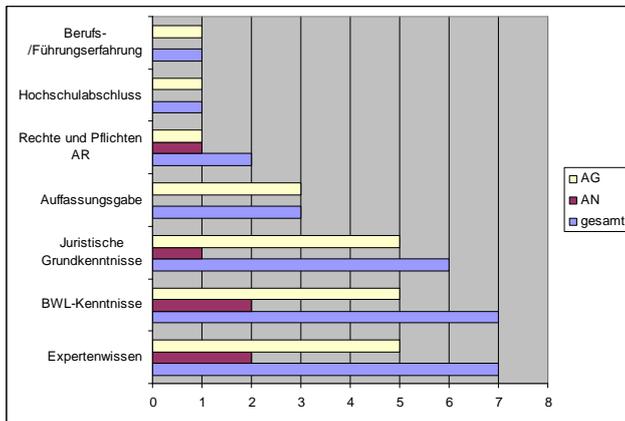


Abb. 1: Fachliche Kompetenzen

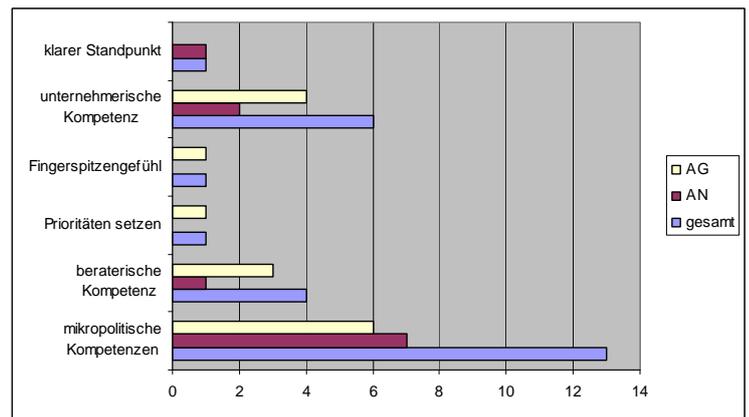


Abb. 2: Strategische Kompetenzen

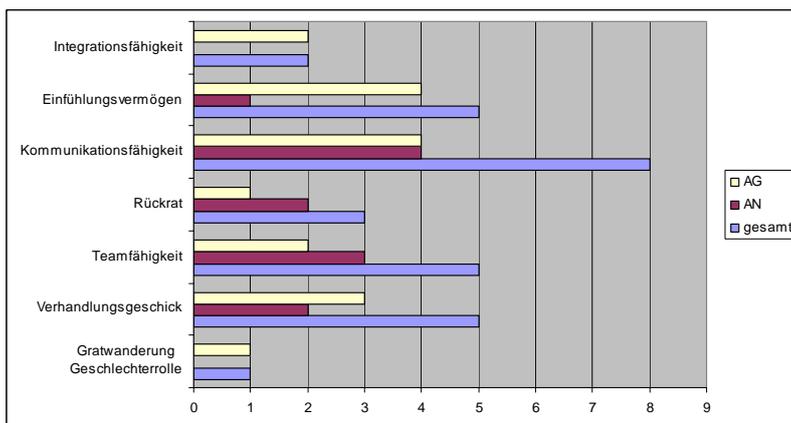


Abb. 3: Soziale Kompetenzen

**Diskussion:** In der Benennung der notwendigen Kompetenzen spiegeln sich unserer Meinung nach die strukturellen Unterschiede zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowohl hinsichtlich der Zugangswege als auch hinsichtlich der Rolle bzw. des Selbstverständnisses im Aufsichtsrat wider. Einig waren sich fast alle InterviewpartnerInnen, dass insbesondere strategische und soziale Kompetenzen notwendig sind, um sich gegen männliche Konkurrenten durchzusetzen.

**Literatur:** Carter, C. B./ Lorsch, J. W. (2004): Back to the Drawing Board. Boston; Leube, B. (2012): Personelle Besetzung des Aufsichtsrates; Meuser, M. (2009): Humankapital Gender; Ruhwedel, P. (2011): Eine Roadmap für den Aufsichtsrat.