

Anlagen

Tabellen und Abbildungen zur Studie "Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen"

Tabelle 1: Frauenanteil an den Führungskräften nach Unternehmensgröße, in %

| Unternehmen mit ... Beschäftigten | Frauenanteil an den Führungskräften |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| bis 49 | (30,2) |
| 50 - 99 | 29,6 |
| 100 - 249 | 25,5 |
| 250 - 499 | 27,7 |
| 500 und mehr | 21,2 |
| Insgesamt | 24,4 |

© IfM Bonn

Quelle: Gewichteter Datensatz

Tabelle 2: Frauenanteil an den Führungskräften nach Wirtschaftszweigen, in %
(Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten)

| Wirtschaftszweig | Frauenanteil an den Führungskräften |
|---|-------------------------------------|
| Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Energie | 15,9 |
| Baugewerbe | 6,4 |
| Großhandel | 19,7 |
| Einzelhandel | 39,6 |
| Verkehr | 18,1 |
| Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen | 29,8 |
| Dienstleistungen überwiegend für Personen und Haushalte | 40,4 |
| Sonstige | 31,7 |
| Insgesamt | 24,4 |

© IfM Bonn

Quelle: Gewichteter Datensatz

Tabelle 3: Frauenanteil an den Führungskräften nach Unternehmenssitz, in % (Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten)

| Unternehmenssitz | Frauenanteil an den Führungskräften |
|---------------------|-------------------------------------|
| Ostdeutschland | 30,9 |
| Westdeutschland | 23,4 |
| Nordrhein-Westfalen | 22,7 |
| Insgesamt | 24,5 |

© IfM Bonn

Quelle: Gewichteter Datensatz

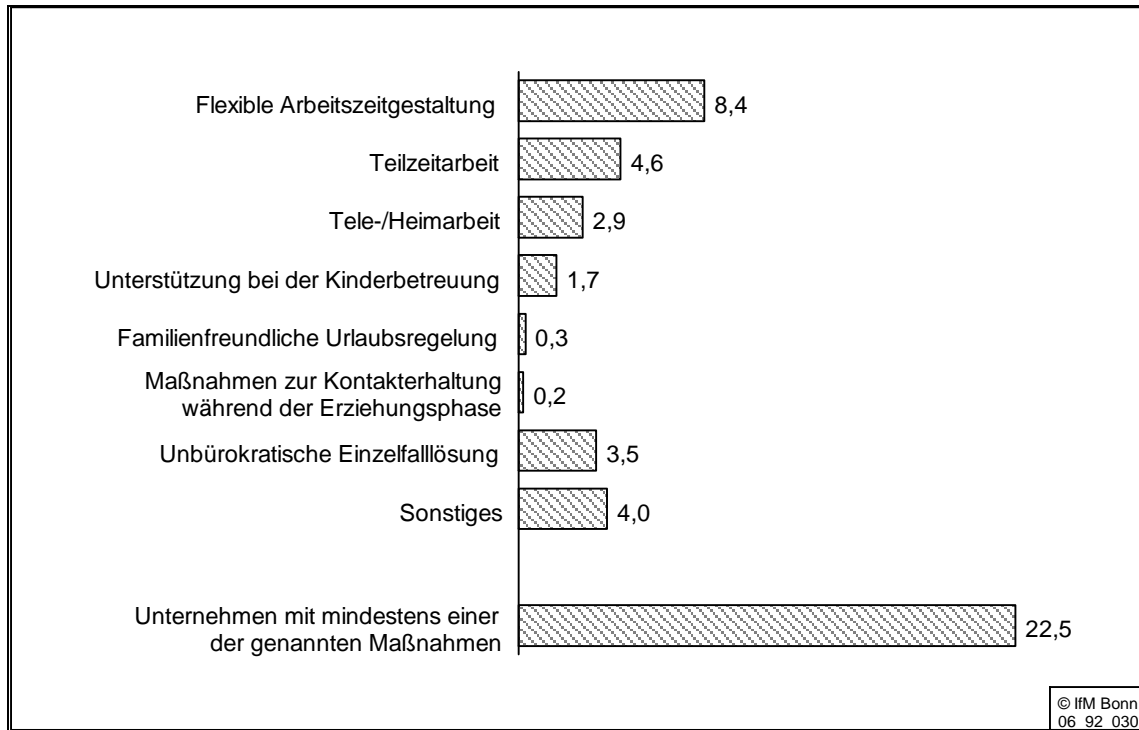
Tabelle 4: Voraussichtliche Entwicklung des Frauenanteils an den Führungskräften und den Führungsnachwuchskräften im Unternehmen in den nächsten fünf Jahren, in % der Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten

| Entwicklung | Frauenanteil an den ... | |
|----------------|-------------------------|--------------------------|
| | Führungskräften | Führungsnachwuchskräften |
| Stark fallen | 0,4 | 1,0 |
| Fallen | 1,9 | 1,0 |
| Gleich bleiben | 84,1 | 75,4 |
| Steigen | 13,1 | 21,7 |
| Stark steigen | 0,5 | 0,9 |

© IfM Bonn

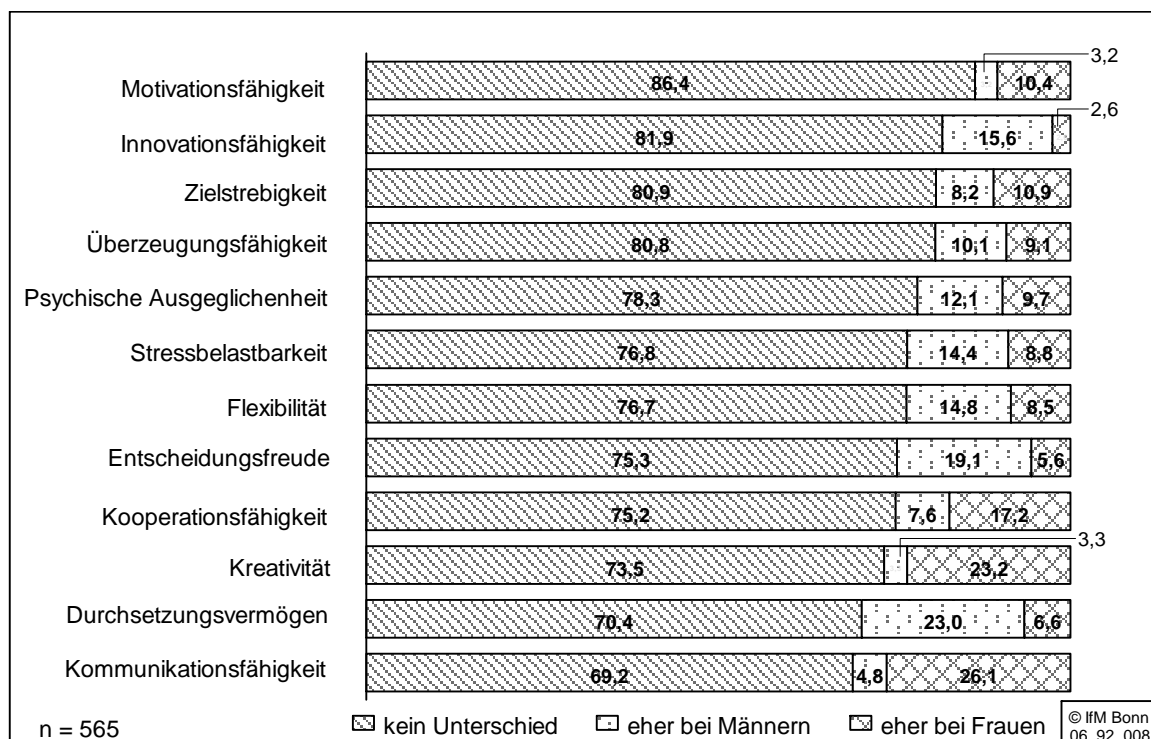
Quelle: Gewichteter Datensatz

Abbildung 1: Freiwillige Regelungen, die es Führungs- und Führungsnachwuchskräften erleichtern, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren (Mehrfachnennungen), in % der Unternehmen



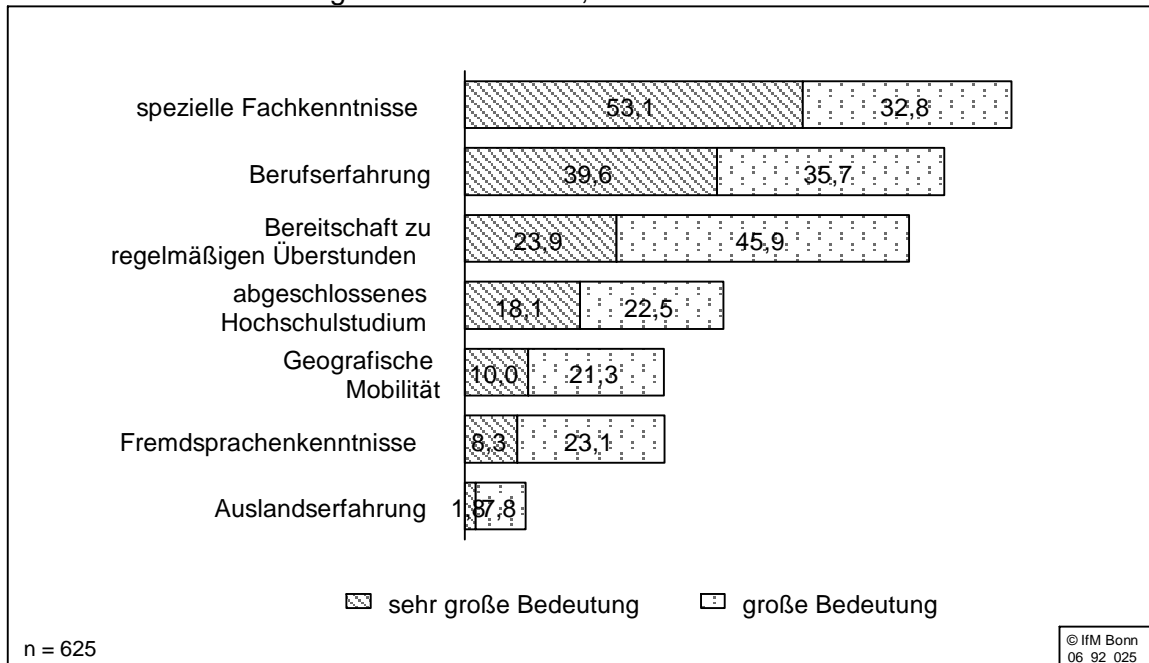
Quelle: Gewichteter Datensatz

Abbildung 2: Zuschreibung von Eigenschaften an Beschäftigte weiblichen bzw. männlichen Geschlechts, in % der Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten



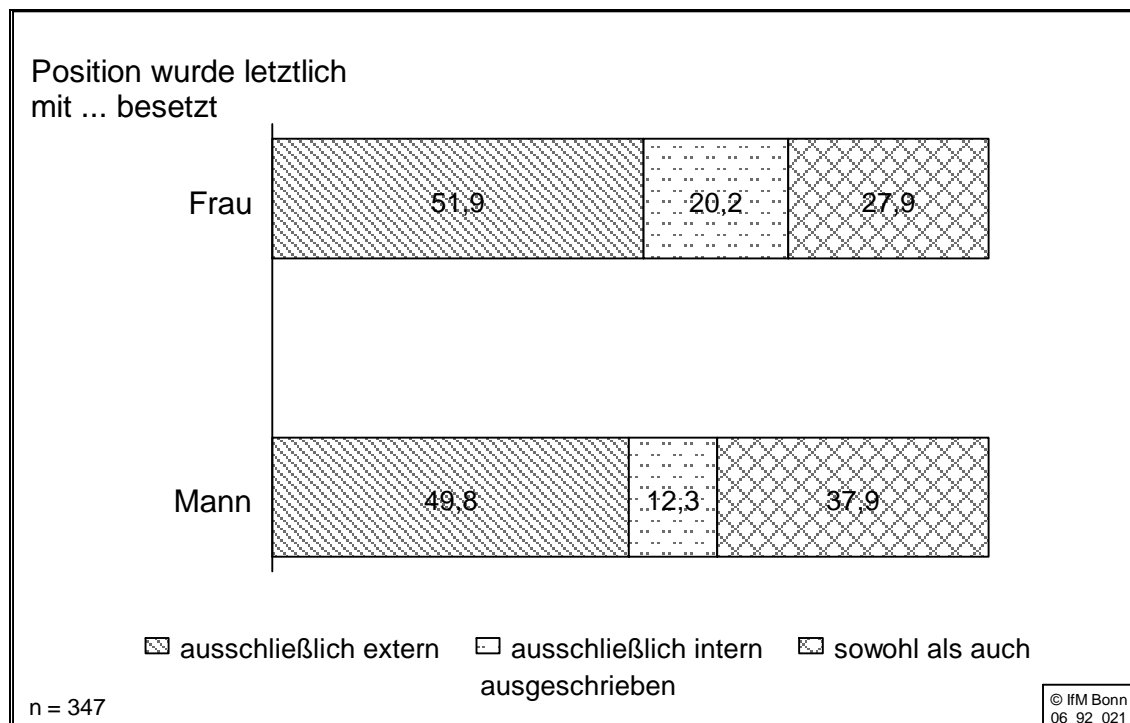
Quelle: Gewichteter Datensatz

Abbildung 3: Bedeutung stellenspezifischer Anforderungen an Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, in % der zu besetzenden Stellen



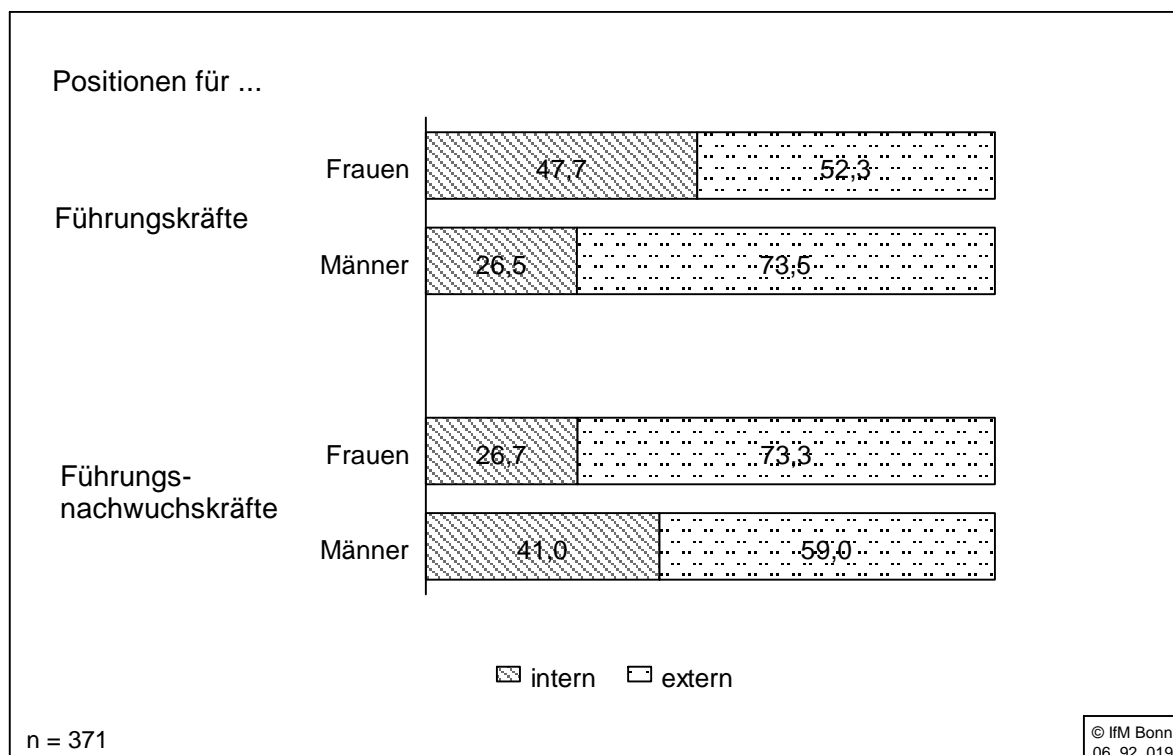
Quelle: Gewichteter Datensatz

Abbildung 4: Rekrutierungswege in Abhängigkeit davon, ob die Stelle schließlich mit einem Mann oder einer Frau besetzt wurde, in % der besetzten Stellen



Quelle: Gewichteter Datensatz

Abbildung 5: Herkunft der ausgewählten Kandidaten nach zu besetzender Position und Geschlecht des Kandidaten, in % der zu besetzenden Stellen



Quelle: Gewichteter Datensatz