WOMEN IN BUSINESS 2023
Sind wir auf dem richtigen Weg zur Gleichstellung?

7 Trends der letzten 5 Jahre

dun & bradstreet

Inhalt

Einleitung 3

TREND 1 Fünf Jahre und eine Pandemie: Konnten Frauen ihre Position in der Führung verbessern? 4

TREND 2 Konzern oder KMU: Wer setzt mehr auf Diversifizierung? 6

TREND 3 Die Pandemie: Hat Covid Frauen ausgebremst oder ergeben sich neue Möglichkeiten? 7

TREND 4 Schenken Frauen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) mehr Aufmerksamkeit? 8

TREND 5 Klischee oder Fakt: Gibt es Branchen, die typisch für Frauen sind? 12

TREND 6 Hire and fire: Wie schlagen sich frauengeführte Unternehmen im Umgang mit Mitarbeitern? 15

TREND 7 Blick auf den wirtschaftlichen Erfolg – Wer agiert besser: Frauen oder Männer? 17

Methodologie 20

Über Dun & Bradstreet 21

Einleitung

Am 8. März ist Weltfrauentag. Wir haben das zum Anlass genommen den Status Quo zu betrachten. Wie steht es um Frauen in gehobenen Führungspositionen? Welche Fortschritte hat es auf dem Weg zu mehr Geschlechterparität in den vergangenen 5 Jahren gegeben?

Unser Report „Women in Business **2023**" soll Einblicke aus der Welt der Daten geben, ob post-pandemische Arbeitspraktiken ein neues Umfeld für Frauen geschaffen haben, um in leitende Positionen zu gelangen. Konnten Frauen ihren Anteil, vor allem in den sogenannten C-Level- und vergleichbaren Positionen erhöhen?

In dieser Datenanalyse haben wir einen Blick auf die unterschiedlichsten Aspekte geworfen, wie dominante Branchen, wirtschaftlichen Erfolg im Hinblick auf die Umsatzentwicklung oder die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen im vergangenen Jahr. Aber auch so relevante Themen wie den Umgang mit Environmental, Social und Governance Kriterien (ESG).

Dieser Report erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, er gibt vielmehr im Rahmen einer Datenanalyse Trends in den 17 untersuchten Ländern wieder, die einer Bestandsanalyse dienen können, ohne jedoch Handlungsempfehlungen auszusprechen.

TREND 1

Fünf Jahre und eine Pandemie: Konnten Frauen ihre Position in der Führung verbessern?

Die letzten fünf Jahre haben uns viel abverlangt. Die Corona-Pandemie hat ein Umdenken bei allen erfordert. Unternehmen und Management mussten von einem Moment auf den anderen neue, flexiblere Arbeitsbedingungen schaffen, die auch neue Möglichkeiten mit sich brachten. Doch haben diese auch zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen in gehobenen Führungspositionen geführt?

Schauen wir uns zunächst an, wie sich Frauen im Management in den einzelnen untersuchten Ländern durchsetzen oder entwickeln konnten. Die Wachstumsziele sind unterschiedlich und länderspezifische Regelungen führen zu differenzierten Ergebnissen.

Das Gesamtbild über alle Länder hinweg zeigt, dass die Zahl der rein männlichen Führungsebenen überwiegend rückläufig ist. Die einzigen Ausnahmen sind Serbien, Schweden und Norwegen. Ausschließlich weibliche Führungskräfte sind weiterhin eher die Ausnahme als die Regel, und in einigen Ländern ist auch hier ein Rückgang zu beobachten.

Generell ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen in höheren Führungspositionen in den letzten fünf Jahren in unterschiedlichem Maße prozentual zugenommen hat.

Die Daten in den USA zeigen ein stagnierendes Bild. Hier entwickelten sich die Frauenquoten im Management nur minimal positiv. In Großbritannien stieg die Beteiligung von Frauen wesentlich deutlicher um 5,3 Prozent.

Die Schweiz ist das einzige betrachtete Land, das durchgängig steigende Werte beim Frauenanteil in gehobenen Führungspositionen aufweist. Allerdings führt Österreich mit 14,4 Prozent den Ländervergleich an, gefolgt von der Tschechischen Republik mit einem Wachstum von 9,1 Prozent. Deutschland zeigt zwar ebenfalls eine positive Entwicklung, enttäuscht innerhalb der DACH-Region allerdings mit einer relativ geringen Steigerung von 0,8 Prozent.

Das Gesamtbild in den einzelnen Ländern zeigt, dass die Zahl der rein männlichen Führungsebenen abnimmt.

Entwicklung des Frauenanteils in gehobenen Führungspositionen von 2018 bis 2022

Die Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung gestaffelt von der rein männlichen Führungsebene (0%) zur rein weiblichen Führungsebene (100%) in den letzten fünf Jahren, unterteilt nach Regionen.

Überwiegend zeigt sich eine positive Entwicklung von durchschnittlich 2,3 Prozent aller untersuchten Länder. Allerdings sind es hier vor allem Österreich und die Tschechische Republik, die mit ihrer überdurchschnittlich positiven Entwicklung der Frauenquoten den Gesamtdurchschnitt beträchtlich nach oben verlagern.

		0%*	1-25%	26-50%	51-75%	76-99%	100%	GESAMT
US	USA	-0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2
UK	Großbritannien	-5,3	3,6	1,6	0,3	0,0	-0,2	5,3
DACH-Region	Österreich	-14,4	7,6	6,3	1,4	0,1	-1,0	14,4
	Schweiz	-2,7	0,5	1,5	0,5	0,1	0,1	2,7
	Deutschland	-0,8	0,0	1,1	0,2	0,0	-0,4	0,8
CEE-Länder	Tschechische Republik	-9,1	6,0	3,6	1,9	0,1	-2,4	9,1
	Bosnien und Herzegowina	-4,5	0,0	2,8	0,3	0,0	1,4	4,5
	Ungarn	-1,6	0,1	1,4	0,1	0,0	0,0	1,6
	Slovenien	-1,5	0,0	2,4	-0,4	0,0	-0,4	1,5
	Slovakei	-0,7	0,3	0,3	0,4	0,0	-0,3	0,7
	Kroatien	-0,7	2,0	-3,3	2,1	0,1	-0,2	0,7
	Polen	-0,5	-0,3	1,9	-1,3	-0,3	0,5	0,5
	Serbien	2,2	-0,8	-2,8	-0,4	0,0	1,9	-2,2
Nordics	Dänemark	-3,1	6,7	-1,9	0,1	0,2	-2,0	3,1
	Finnland	-0,1	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,2	0,1
	Norwegen	2,0	-1,8	-1,1	0,1	0,0	0,7	-2,0
	Schweden	2,5	0,9	-4,7	0,8	0,3	0,3	-2,5

TREND 2

Konzern oder KMU: Wer setzt mehr auf Diversifizierung?

Es klingt einfach, sich an die Überlegung zu wagen, ob große oder kleine Unternehmen mehr Chancen für Frauen in Führungspositionen bieten sollten. Es gibt jedoch immer ein paar Aspekte zu bedenken. Bieten die Unternehmen überhaupt entsprechende Führungsebenen oder sollte man eher auf die Eigentümerstruktur schauen?

In der vorliegenden Studie haben wir nur Unternehmen aus den jeweiligen Ländern untersucht, die über ausgewiesene höhere Führungspositionen verfügen. Unter diesem Gesichtspunkt wurde eine Unterteilung vorgenommen, die maßgeblich auf der Anzahl der Beschäftigten basiert. Große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern, mittlere Unternehmen mit 49-250 Mitarbeitern und kleine Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitern.

Welche Tendenzen lassen sich innerhalb dieser Unternehmen in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen erkennen? Haben die großen Unternehmen die Nase vorn?

Dieser Trend bestätigt sich in der Tat.

→ In 13 der 17 untersuchten Länder ist festzustellen, dass die großen Unternehmen den niedrigsten Anteil an rein männlichen Führungsebenen aufweisen. Dieser Wert steigt in jedem der Länder in Richtung der kleineren Unternehmen an.

Gleichzeitig ist jedoch bei den rein weiblich geführten Unternehmen der genau entgegengesetzte Trend zu beobachten. Hier zeigen 13 der Länder, dass die kleineren und mittleren Unternehmen vor den großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten liegen.

Bei den gemischten Führungsebenen existiert kein eindeutiger Trend zwischen den großen, mittleren und kleinen Unternehmen.

Große Unternehmen				Mittlere Unternehmen				Kleine Unternehmen			
	m	mix ↓	w		m	mix ↓	w		m	mix ↓	w
SE	16,3	77,0	6,7	SE	28,0	66,7	5,2	AT	24,2	74,8	1,0
AT	24,2	74,8	1,0	AT	43,1	54,6	2,3	SE	40,0	58,9	1,1
HR	31,7	64,8	3,5	NO	42,7	53,3	4,0	NO	45,1	49,9	5,0
DK	34,9	61,1	4,0	CH	47,0	50,6	2,4	CH	55,4	41,0	3,6
UK	41,6	57,8	0,6	UK	51,9	46,8	1,3	UK	56,3	40,5	3,2
CH	42,8	57,2	1,4	DK	49,7	44,2	6,1	CZ	58,3	32,9	8,8
CZ	39,2	56,5	4,3	CZ	51,1	42,8	6,2	SI	57,9	30,0	12,2
SK	47,5	49,5	2,9	HR	51,4	41,7	6,9	PL	56,1	29,4	14,5
PL	45,0	49,1	5,9	PL	53,7	37,3	9,0	DK	59,6	28,9	11,5
NO	39,5	47,3	13,2	SI	55,4	33,8	10,7	HR	58,2	28,9	12,9
RS	44,3	46,8	8,9	SK	59,3	26,0	14,7	SK	66,4	19,6	13,9
SI	54,5	41,7	3,8	RS	62,5	24,4	13,1	HU	66,3	19,5	14,2
US	59,6	32,2	8,1	US	62,7	24,0	13,3	US	65,2	19,3	15,5
DE	64,5	31,9	3,6	HU	69,9	20,1	10,0	DE	75,8	15,1	9,1
HU	66,8	27,1	6,1	DE	73,6	20,0	6,4	RS	68,8	14,1	17,1
FI	76,3	15,4	8,3	FI	88,0	7,4	4,6	BA	73,3	5,9	20,7
BA	71,9	13,1	15,1	BA	76,4	6,4	17,2	FI	85,1	4,1	10,8

Quotenvergleich im Jahr 2022 zwischen rein männlichen (m; 0%), gemischten (mix; 1%-99%) und rein weiblichen (w; 100%) Führungsebenen

TREND 3

Die Pandemie: Hat Covid Frauen ausgebremst oder ergeben sich neue Möglichkeiten?

Es wurde viel darüber diskutiert, dass Frauen die Hauptlast während der Pandemie zu tragen hatten. Kinder mussten plötzlich zu Hause unterrichtet werden, Homeoffice wurde mehrheitlich zur Pflicht, mit allen Herausforderungen, die damit einhergingen. Die Arbeitslast stieg immens, wohingegen die Flexibilität im Arbeitsalltag erhöht werden musste.

Da stellt sich die Frage, ob eine Abnahme an Frauen im Management in den Jahren 2020 und 2021 zu beobachten war. Die Analyse der Anteile von Frauen in Führungspositionen bestätigt dies nicht.

→ Grundsätzlich haben in den vergangenen Jahren vor allem die Anteile 1-25 Prozent und 25-50 Prozent Anteil an weiblichen Managementpositionen sogar zulegen können.

Zwei Ausnahmen gibt es allerdings: In Schweden sank im Jahr 2020 der Anteil bei 1-25 Prozent um rund 20 Prozent und in 2021 bei 25-50% um 11 Prozent. Dafür ist der Anteil rein männlich besetzter Führungsebenen bis dato gestiegen. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Serbien. Inwieweit diese negative Entwicklung allerdings tatsächlich auf Covid zurückzuführen ist, bleibt Spekulation.

TREND 4

Schenken Frauen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) mehr Aufmerksamkeit?

Es steht außer Frage, dass Firmen, die ESG-Kriterien nicht erfüllen, in Zukunft vor großen Herausforderungen stehen werden, denn Unternehmen, Regierungen und Regulierungsbehörden legen zunehmenden Wert auf nachhaltiges Wirtschaften.

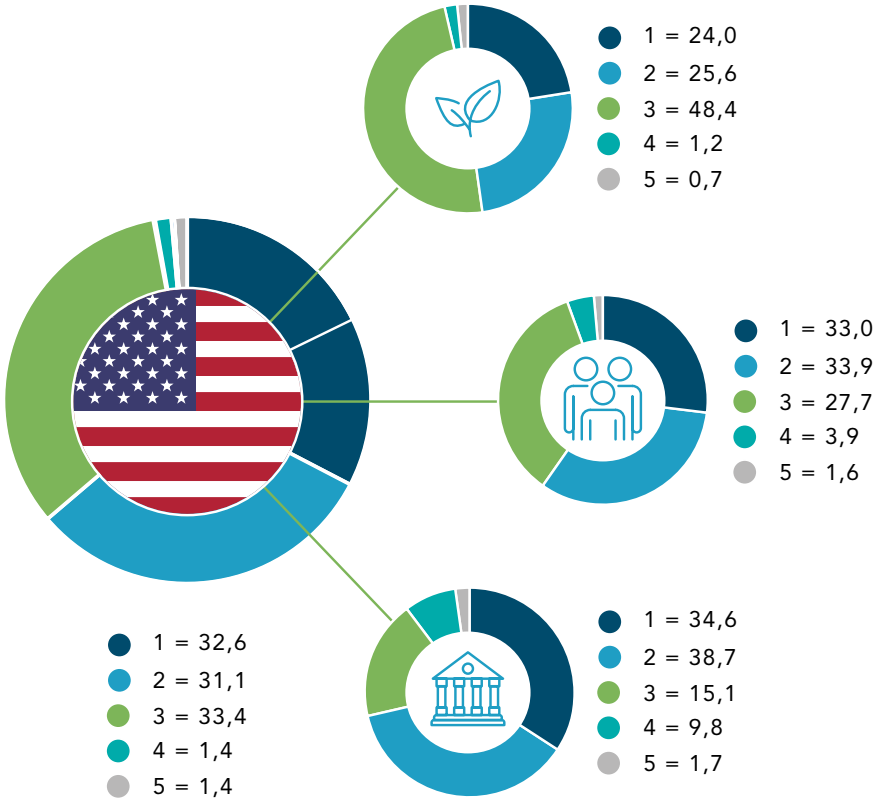
Innerhalb dieser Studie haben wir Unternehmen, die mehrheitlich Frauen in höheren Führungspositionen aufweisen, auf diese Kriterien hin untersucht und dabei das Dun & Bradstreet ESG-Ranking eingesetzt. Wie erfolgreich sind Frauen in den einzelnen Kriterien bzw. im Gesamtranking?

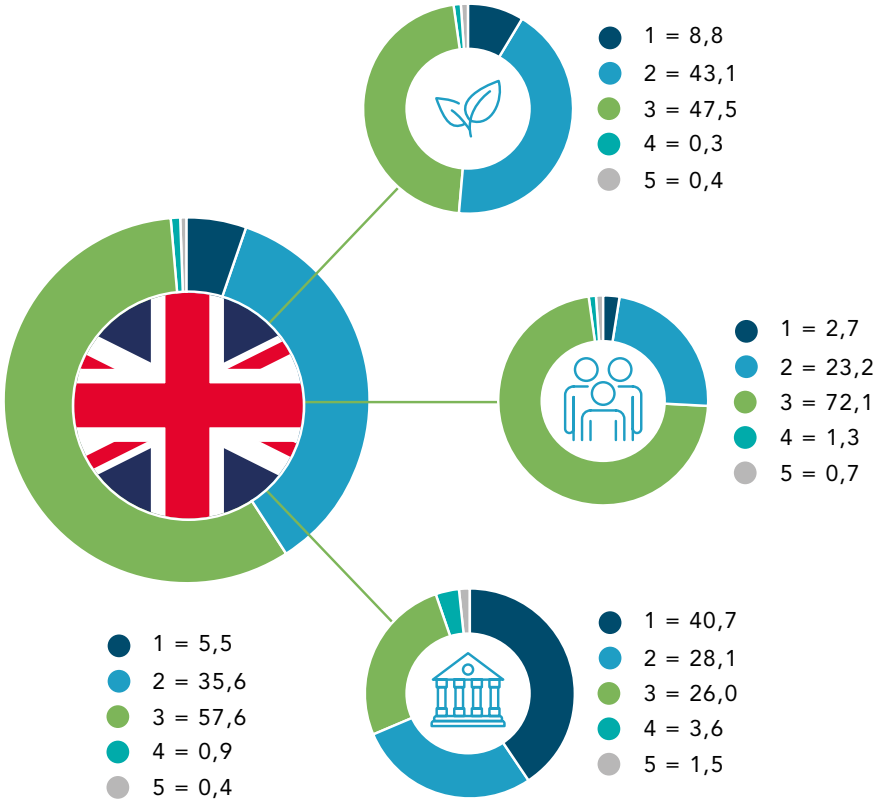
Ein deutlicher Trend ist vor allem innerhalb eines Kriteriums erkennbar – Unternehmensethik. Dies umfasst unter anderem die Rechenschaftspflicht des Vorstands, Aktionärsrechte, Geschäftstransparenz, Compliance-Verhalten des Unternehmens und geschäftliche Resilienz und Stabilität. Hier ranken Unternehmen, deren Führungspositionen über 50 Prozent mit Frauen besetzt sind, besonders gut. Der Anteil an Unternehmen, die mit 1 bzw. 2 bewertet werden, liegt hier vielfach bei über 60 Prozent. Ausreißer nach oben sind Deutschland mit 81 Prozent und Slowenien mit 84,4 Prozent der untersuchten Unternehmen.

Grundsätzlich zeigt sich ein überaus geringer Anteil an Unternehmen, die im ESG-Ranking die beiden schlechtesten Bewertungen 4 und 5 aufweisen, und das über alle Länder hinweg. Die prozentualen Anteile liegen deutlich unter 10 Prozent.

ESG-Daten im Vergleich: USA und Großbritannien

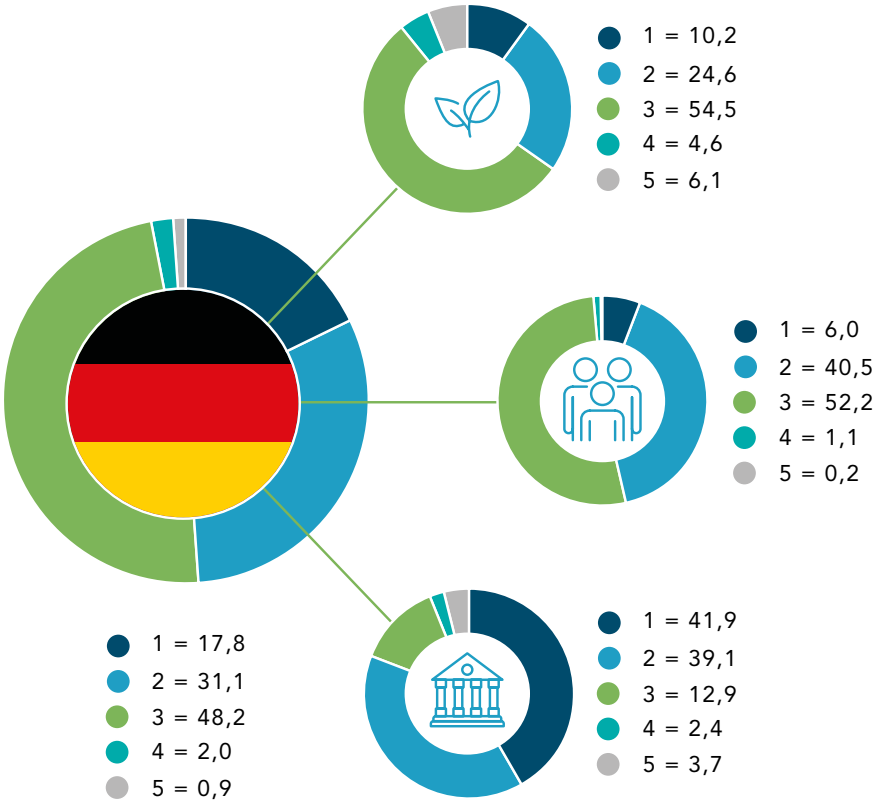
ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

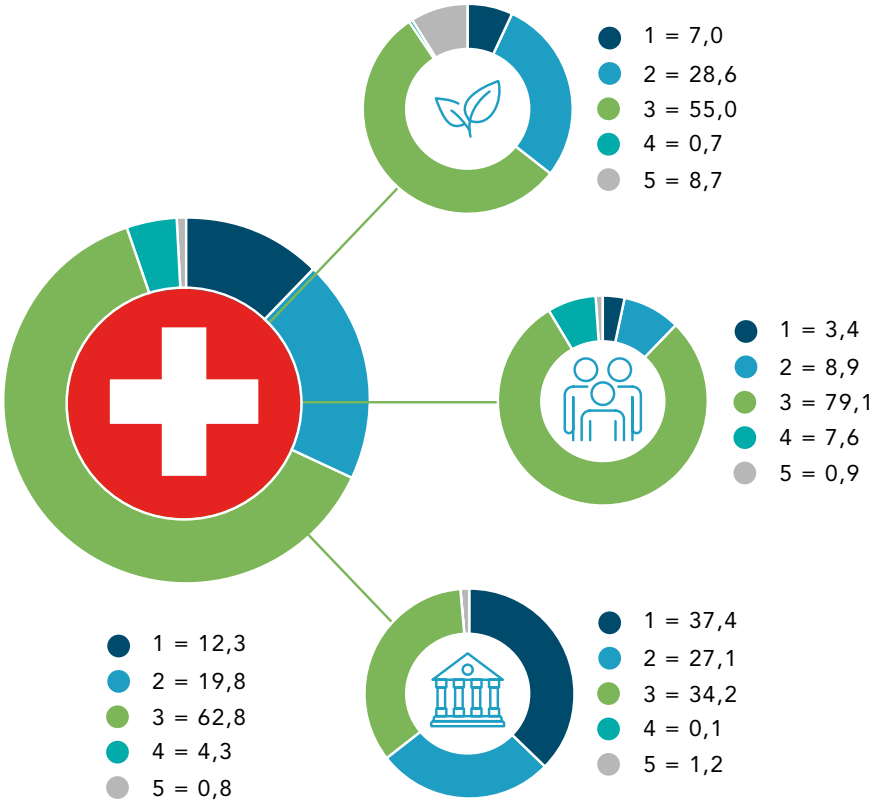




ESG-Daten im Vergleich: Deutschland und die Schweiz

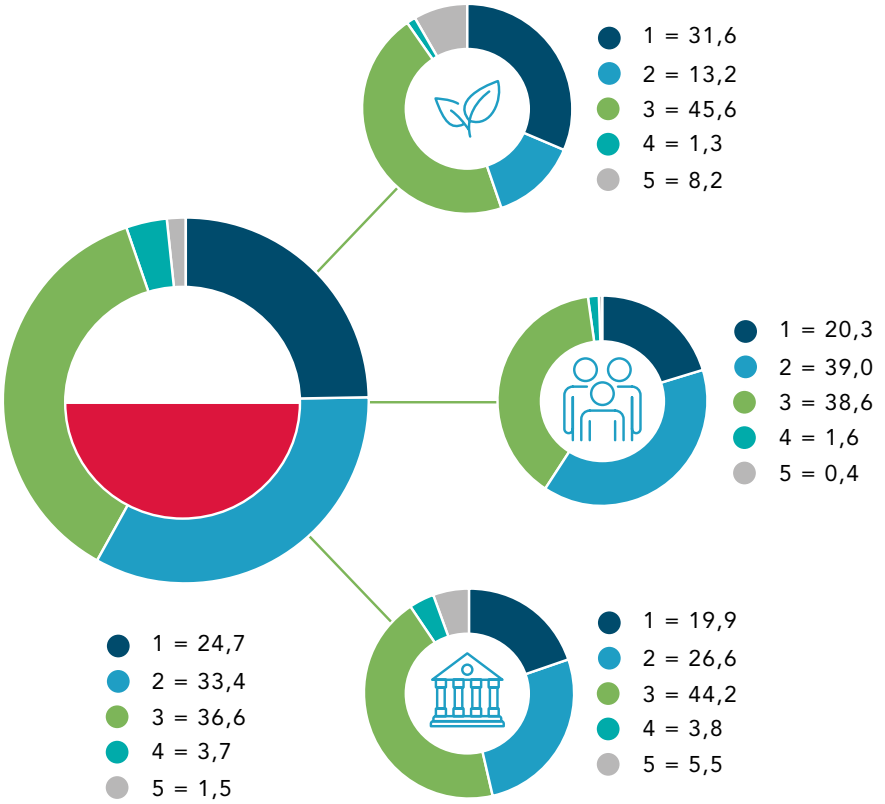
ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE

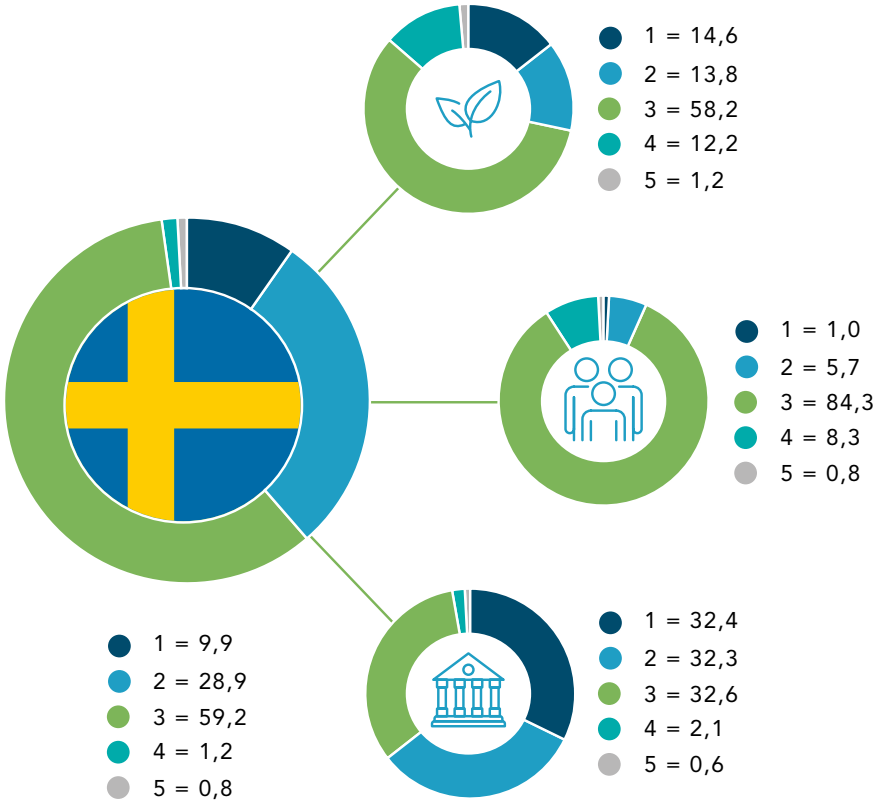




ESG-Daten im Vergleich: Polen und Schweden

ENVIRONMENT SOCIAL GOVERNANCE





TREND 5

Klischee oder Fakt: Gibt es Branchen, die typisch für Frauen sind?

In der allgemeinen Wahrnehmung führen Frauen vor allem Unternehmen in "stereotypen Branchen". Selten wird in diesem Zusammenhang an die Finanzbranche, den Handel oder die Industrie gedacht. Sind Frauen in Führungspositionen wirklich auf die sogenannten "stereotypen" Branchen beschränkt oder ergibt sich möglicherweise ein differenzierteres Bild?

In dieser Studie betrachten wir maßgeblich weiblich geführte Unternehmen (mehr als 50% weibliche Führungsebene) und untersuchen die Top 5 Branchen, in denen diese anzutreffen sind, und vergleichen diese mit männerdominierten Unternehmen.

Ein Trend ist tatsächlich offensichtlich. In nahezu allen betrachteten Ländern finden sich eine oder mehrere der als stereotyp betrachteten Branchen: Bildungswesen, Soziale Einrichtungen, Gesundheitsdienste, Gastronomie sowie Lebensmittelgeschäfte.

Der Vergleich mit den Top 5 Branchen der mehrheitlich männlich geführten Unternehmen zeigt ebenfalls, dass diese Branchen in keinem der untersuchten Länder auf einen der vorderen Plätze gelangt. Es bleibt jedoch anzumerken, dass diese als typisch weiblich wahrgenommenen Branchen nicht ausschließlich in die Top 5 gelangen. Kommerzielle Dienstleistungen, Großhandel, Dienstleistungen der Bauwirtschaft, Technische und Management-Dienste und Immobiliensind ebenfalls dominante Branchen und zeigen klar, dass der Eindruck nicht so einheitlich ist, wie häufig wahrgenommen.

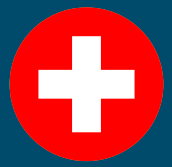
Top 5 Branchen der von Frauen geführten Unternehmen

1. Gesundheitsdienste
2. Gaststätten und Lokale
3. Bildungswesen
4. Soziale Einrichtungen
5. Kommerzielle Dienstleistungen

1. Bildungswesen
2. Soziale Einrichtungen
3. Kommerzielle Dienstleistungen
4. Gaststätten und Lokale
5. Gesundheitsdienste

1. Gesundheitsdienste
2. Kommerzielle Dienstleistungen
3. Soziale Einrichtungen
4. Technische u. Management-Dienste
5. Dienstleistungen der Bauwirtschaft

1. Dienstleistungen der Bauwirtschaft
2. Kommerzielle Dienstleistungen
3. Hotels, Pensionen, Campingplätze und andere Beherbergungsbetriebe
4. Gaststätten und Lokale
5. Großhandel: Verbrauchsgüter



1. Liegenschaften
2. Technische u. Management-Dienste
3. Kommerzielle Dienstleistungen
4. Dienstleistungen der Bauwirtschaft
5. Großhandel: Verbrauchsgüter

1. Bildungswesen
2. Soziale Einrichtungen
3. Kommerzielle Dienstleistungen
4. Grundbesitz
5. Technische u. Management-Dienste

1. Bildungswesen
2. Vereine, Verbände, gemeinnützige Organisationen
3. Kommerzielle Dienstleistungen
4. Gaststätten und Lokale
5. Soziale Einrichtungen

1. Soziale Dienste
2. Diverser Einzelhandel
3. Kommerzielle Dienstleistungen
4. Lebensmittelgeschäfte
5. Gaststätten und Lokale

1. Kommerzielle Dienstleistungen
2. Gaststätten und Lokale
3. Gesundheitsdienste
4. Diverser Einzelhandel
5. Soziale Einrichtungen

Top 5 Branchen der von Frauen geführten Unternehmen

1. Immobilien
2. Großhandel: Verbrauchsgüter
3. Gesundheitsdienste
4. Kommerzielle Dienstleistungen
5. Lebensmittelgeschäfte

1. Kommerzielle Dienstleistungen
2. Sonstiges Einzelhandel
3. Großhandel: Verbrauchsgüter
4. Gaststätten und Lokale
5. Technische u. Management-Dienste

1. Bildungswesen
2. Großhandel: Verbrauchsgüter
3. Soziale Einrichtungen
4. Kommerzielle Dienstleistungen
5. Grundbesitz

1. Bildungswesen
2. Großhandel: Verbrauchsgüter
3. Soziale Einrichtungen
4. Diverser Einzelhandel
5. Restaurants und Gaststätten

1. Bildungswesen
2. Großhandel: dauerhafte Güter
3. Großhandel: Verbrauchsgüter
4. Metallwaren, außer Maschinen und Transporteinrichtungen
5. Technische u. Management-Dienste

1. Bildungswesen
2. Kommerzielle Dienstleistungen
3. Soziale Einrichtungen
4. Großhandel: Verbrauchsgüter
5. Gaststätten und Lokale

1. Großhandel: Verbrauchsgüter
2. Bildungswesen
3. Großhandel: dauerhafte Güter
4. Gesundheitsdienste
5. Diverser Einzelhandel

1. Großhandel: Verbrauchsgüter
2. Lebensmittel und verwandte Produkte
3. Dienstleistungen für Unternehmen
4. Technische u. Management-Dienste
5. Gaststätten und Lokale

TREND 6

Hire and fire: Wie schlagen sich frauengeführte Unternehmen im Umgang mit Mitarbeitern?

Die letzten Jahre waren eine besondere Herausforderung für Unternehmen, wenn es darum ging, Mitarbeiter zu halten oder Mitarbeiter abbauen zu müssen. Auch hier hat die Pandemie das ihrige dazu beigetragen, zumal bestimmte Branchen besonders stark betroffen waren.

Um dies ein wenig näher zu durchleuchten, haben wir uns die Mitarbeiterzahlen von Unternehmen in unserer Datenbank genauer angeschaut, immer einander gegenübergestellt weiblich-dominiert geführte Unternehmen (mehr als 50% Frauenanteil) gegen maßgeblich männlich dominierte (weniger als 50% Frauenanteil). Gibt es Unterschiede im Umgang mit Mitarbeitern?

In den USA zeigt sich, dass Frauen geführte Unternehmen durchaus auch mehr Mitarbeiter verlieren können als männlich dominierte, gleichzeitig liegen sie marginal beim Mitarbeiterzuwachs vorne.

Großbritannien sticht hier ins Auge, rund 7 Prozent der weiblich geführten Unternehmen haben weniger Mitarbeiter abgebaut als ihre männlichen Kollegen im Management.

Innerhalb der DACH-Region zeigt sich Österreich nach Deutschland mit dem offensichtlich geringsten Rückgang in den Mitarbeiterzahlen von 9,5 respektive 6,9 Prozent. Die Schweiz liegt hier zurück – verzeichnet aber im Gegenzug den stärksten Anstieg bei den Mitarbeiterzahlen mit einem Plus von 17,1 Prozent im Gegensatz zu den Unternehmen mit maßgeblich männlichem Management.

Sehr differenziert ist das Bild in der Nordics-Region: Während Norwegen, Dänemark und Finnland Zuwächse bei den Mitarbeiterzahlen weiblich geführter Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre aufweisen, liegt Schweden hinten an. Exakt umgekehrt ist der Blick dabei auf den Mitarbeiterschwund. Hier liegen die Frauen in Schweden mit nahezu 8 Prozent vor den männlichen Mitbewerbern.

Ein Blick auf die Region der osteuropäischen Länder kann einen Trend offenbaren. Hier zeigen weiblich geführte Unternehmen einen geringeren Wachstumsschwund als die männliche Mehrheit – mit Ausnahme von Tschechien.

→ Die Frage, die aufgrund einer reinen Datenanalyse unbeantwortet bleibt, ist, ob Frauen möglicherweise zögern, sich zu verkleinern, oder ob sie bei der Rekrutierung besser sind.

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen im Jahr 2022 in den verschiedenen Regionen

TREND 7

Blick auf den wirtschaftlichen Erfolg – Wer agiert besser: Frauen oder Männer?

Eine Frage, die sich eigentlich nicht stellen sollte: Sind Unternehmen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil im Management wirtschaftlich erfolgreicher oder nicht, wenn man sie mit männer-dominierten vergleicht? Die gute Nachricht zuerst: Das lässt sich so einfach nicht beantworten.

Betrachten wir die Unternehmen mit einem Frauenanteil von mehr als 50 Prozent im Management über alle, für diese Studie relevanten Länder, zeigt sich ein sehr differenziertes Bild. Ein klarer Trend ist nicht erkennbar. Darüber hinaus muss selbstverständlich in den vergangenen fünf Jahren in Betracht gezogen werden, dass – vor allem mit dem Ausbruch der Covid-Pandemie – einige Branchen verstärkt unter einem Umsatzverlust leiden mussten, der zum Teil bis heute nicht aufgefangen werden konnte.

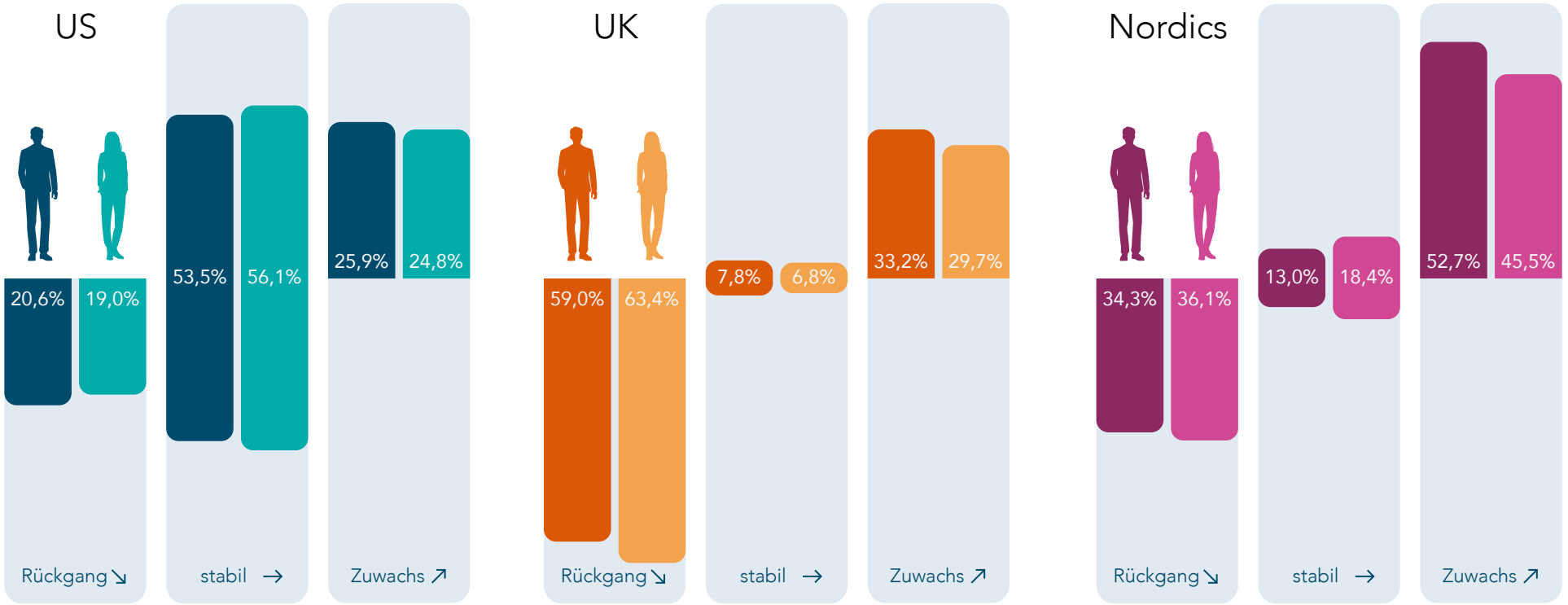
So zeigen die Zahlen in den USA, dass 1,1 Prozent der vornehmlich weiblich geführten Unternehmen beim Umsatzwachstum hinter den männlich-dominierten Unternehmen zurückliegen, auf der anderen Seite aber 1,6 Prozent der Unternehmen einen höheren Umsatzrückgang verzeichnen.

In Großbritannien sieht es aktuell für die Frauen im Management etwas düsterer aus, sowohl beim Umsatzwachstum als auch bei den Unternehmen, die einen Umsatzeinbruch verzeichnen mussten, liegen sie hinter den männlich-dominierten Unternehmen. Ein Grund könnte hier in den besonders starken Branchen der weiblich geprägten Unternehmen liegen, die vor allem im Service-Bereich und der Gastronomie verortet sind und aufgrund der Pandemie besonders stark in Mitleidenschaft gezogen wurden.

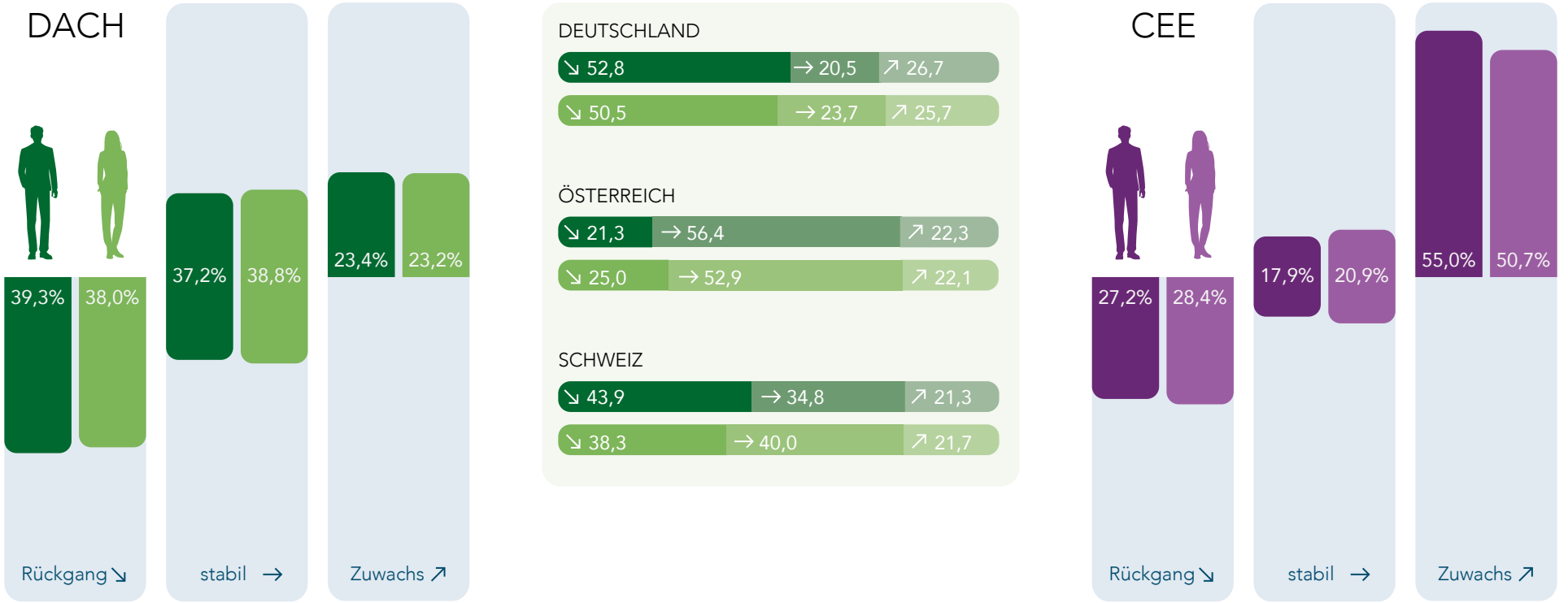
Die DACH-Region zeigt ein vergleichsweise einheitliches Bild im Vergleich der Wachstumsperformance bei Frauen und Männern. Ein Trend lässt sich hier erkennen, wenn es darum geht, welche Unternehmen weniger Umsatzverluste in den letzten fünf Jahren verzeichneten. Mit Ausnahme von Österreich stehen hier Frauen-geführte Unternehmen besser da, in der Schweiz sogar mit 5,6 Prozent im Plus.

Ein Blick in die Regionen der skandinavischen und osteuropäischen Länder liefert, mit einigen Ausreißern, ebenfalls einen Trend. Hier liegen die Unternehmen, die überwiegend weiblich geführt sind, über alle Länder im Hinblick auf eine Umsatzsteigerung im vergangenen Jahr hinter den männlich-dominierten zurück. Auch wenn man das Gegenteil, also geringeren Umsatzrückgang, betrachtet scheint sich ein Trend in Richtung erfolgreichen Männern im Management abzuzeichnen.

Unternehmenswachstum im Jahr 2022:
Unternehmen mit männlich oder weiblich dominiertem Management



Unternehmenswachstum im Jahr 2022:
Unternehmen mit männlich oder weiblich dominiertem Management



Methodologie

Innerhalb unserer Studie „Women in Business 2023“ haben wir ausschließlich Unternehmen untersucht, die über die Angabe höherer Führungspositionen verfügen und daher über entsprechende Managementebenen verfügen. Aus diesem Grund waren sehr kleine Unternehmen und Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern aus dieser Analyse ausgeschlossen.

Der Datensatz umfasst insgesamt 3.919.902 Unternehmen, die diesen Kriterien entsprechen. Für diese Datensätze wurden Analysen im Hinblick auf die prozentuale Verteilung weiblicher höherer Führungspositionen im Verlauf der letzten fünf Jahre (2018-2022) durchgeführt.

Für die Betrachtung des wirtschaftlich Erfolgs, der Entwicklung der Mitarbeiterzahl, der ESG Rankings und der Branchendurchdringung wurden jeweils die männlich- bzw. weiblich-dominierten Führungsebenen (unter bzw. über 50%) der Unternehmen betrachtet.

		DATENSÄTZE
US	USA	2.350.769
UK	Großbritannien	504.950
DACH-Region	Deutschland	370.601
	Schweiz	62.347
	Österreich	50.829
CEE-Länder	Polen	137.416
	Tschechische Republik	75.194
	Hungary	51.576
	Slovakei	31.007
	Serbien	19.802
	Kroatien	16.332
	Slovenien	11.806
	Bosnien und Herzegowina	8.433
Nordics	Norwegen	88.105
	Schweden	69.608
	Dänemark	42.675
	Finnland	28.452
		3.919.902

ÜBER DUN & BRADSTREET

Dun & Bradstreet ist ein globaler führender Anbieter von Unternehmensdaten und Analyselösungen. Das Unternehmen unterstützt Kunden auf der ganzen Welt dabei, ihre erfolgskritischen Entscheidungen zu optimieren und ihre Umsätze zu steigern. Die Data Cloud von Dun & Bradstreet bildet die Basis für diesen Erfolg und liefert wertvolle Erkenntnisse. Auf Grundlage dieser Informationen sind Kunden in der Lage, Kosten sowie Risiken zu senken und ihre Unternehmensmodelle zu transformieren. Bereits seit 1841 hilft Dun & Bradstreet Unternehmen aller Größen dabei, ihre Risiken zu senken und neue Geschäftsmöglichkeiten aufzudecken.

DNB.com/de • DNB.com/ch • DNB.com/at