
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Ausgangssituation und Relevanz des Themas	1
1.2	Stand der Forschung und Forschungslücke	7
1.3	Forschungsfrage und Zielsetzung der Arbeit	11
1.4	Wissenschaftstheoretische Einordnung der Arbeit	13
1.5	Struktur der Arbeit und Vorgehensweise	16
2	Digitales Zeitalter: Technologische Entwicklung und Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft	19
2.1	Theoretische Grundlagen von Technologie, Digitalisierung und Digitaler Transformation	20
2.1.1	Übersicht und Einführung	20
2.1.2	Begriffliche Bestimmung der Digitalisierung	21
2.1.3	Begriffliche Bestimmung der Digitalen Transformation	26
2.2	Entwicklung von Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft	32
2.2.1	Historische und aktuelle Entwicklungen	32
2.2.1.1	Industrielle Revolution und Maschinenzeitalter	32
2.2.1.2	Vierte Industrielle Revolution und Industrie 4.0	34
2.2.1.3	Aktuelle wirtschaftliche Entwicklung: Geschäftsmodelle und Ökosysteme	36

2.2.2	Entwicklung der Digitalisierung	39
2.2.3	Gesellschaftliche Entwicklung	42
2.2.4	Digitalisierungsdreieck, Interdependenzen und Wechselwirkungen	46
2.3	COVID-19-Pandemie und doppelte Transformation: Zusammenhang mit Digitalisierung und Digitaler Transformation	48
2.3.1	COVID-19 Pandemie: Effekte auf Digitalisierung und Digitale Transformation	48
2.3.2	Doppelte Transformation: Digitale und ökologische Transformation	49
2.3.2.1	Hintergrund und Zusammenhänge	49
2.3.2.2	Digitainability: Verknüpfung von Digitalization und Sustainability	51
2.4	Status quo der Digitalisierung	51
2.4.1	Digitalisierung im internationalen Vergleich	51
2.4.2	Digitalisierung in Deutschland	53
2.4.2.1	Digitalisierungsindex und Indikatoren	53
2.4.2.2	Digitalisierung von Branchen	57
2.4.2.2.1	Allgemeine Informationen	57
2.4.2.2.2	Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad	59
2.4.2.3	Digitalisierung von Unternehmen und Mitarbeitenden	61
2.5	Techniksoziologie und Technikakzeptanz	64
2.5.1	Techniksoziologie	65
2.5.2	Akzeptanz von und Vertrauen in digitale Technologien	66
2.6	Zwischenfazit	70
3	Karriere und Leadership von Frauen: Hintergrund, Einflussfaktoren und Status quo	73
3.1	Hintergründe und Begriffsklärung	73
3.1.1	Entwicklung der Arbeit von Frauen	74
3.1.1.1	Auswirkung der Industriellen Revolution auf Frauen sowie ihr Bezug zu Digitalisierung und MINT	74
3.1.1.2	Entwicklung von Frauen in Führungspositionen	76

3.1.2	Theoretische Ansätze und Begriffsklärung von Gender und Diversity	77
3.2	Einflussfaktoren auf Karriere und Leadership von Frauen	81
3.2.1	Gesellschaftlich-strukturelle Ebene	83
3.2.2	Branchenspezifische Ebene	86
3.2.3	Organisationale Ebene	89
3.2.4	Individuelle Ebene	96
3.3	Aktueller Status weiblicher Karrieren	99
3.3.1	Weibliche Karrieren im internationalen Vergleich	99
3.3.1.1	Frauenanteil in Führungspositionen	99
3.3.1.2	Frauenanteil bezogen auf Branchen	101
3.3.2	Weibliche Karrieren und weibliche Führungskräfte in Deutschland	102
3.3.2.1	Frauenanteil in Führungspositionen	102
3.3.2.1.1	Frauenanteil in allgemeinen Führungspositionen, Vorstands- und Aufsichtsratspositionen	102
3.3.2.1.2	Frauenanteil bezogen auf Branchen	104
3.3.2.1.3	Frauenanteil bezogen auf Art und Größe von Unternehmen	106
3.3.2.2	Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung und in digitalisierten Branchen	109
3.3.2.3	Ausbildung von Frauen	111
3.4	Zwischenfazit	113
4	Karriere und Karrierepfade	117
4.1	Karrieretheorie und Karriereentwicklung	117
4.2	Karrierebegriff	121
4.3	Karrieremodelle und Karrierekonzepte	125
4.3.1	Theoretische Grundlagen	125
4.3.2	Karrierephasen und Lebensphasen	126
4.3.3	Verschiedene Karrieremodelle und Arten von Karrierepfaden	130
4.3.3.1	Internationale Karrieresysteme und deutsche Karrierepfade	130
4.3.3.2	Traditionelle und moderne Karrierepfade	132

4.4	Karriereaspiration und Karriereerfolg	140
4.4.1	Karriereorientierung und Karriereaspiration	140
4.4.2	Bedeutung von Karriereerfolg sowie Dualität von objektivem und subjektivem Karriereerfolg	141
4.4.3	Karrierestufen und Hierarchieebenen	143
4.5	Zwischenfazit	145
5	Leadership und Management – Erste Annäherung an ein Verständnis zu Female Leadership	149
5.1	Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen	149
5.1.1	Einführende Erläuterungen	150
5.1.2	Persönlichkeit und Persönlichkeitseigenschaften	150
5.1.2.1	Persönlichkeit: Definition und Relevanz für Leadership	150
5.1.2.2	Persönlichkeitseigenschaften	152
5.1.2.2.1	Persönlichkeiteigenschaften: Definition	152
5.1.2.2.2	Persönlichkeitseigenschaften: Relevanz für Leadership	154
5.1.2.2.3	Relevante Persönlichkeitsmodelle im Zusammenhang mit Leadership	155
5.1.3	Kompetenzen	159
5.1.3.1	Kompetenzen: Definition	159
5.1.3.2	Relevante Leadership-Kompetenzen und Leadership-Skills	163
5.1.3.3	Digitale Kompetenzen und Kompetenzen im Kontext der Digitalen Transformation	165
5.2	Definitionen zu Leadership und Management	166
5.2.1	Leadership und Management: Versuch einer Abgrenzung	167
5.2.2	Leadership: Definition	171
5.2.3	Leader: Definition	175
5.2.4	Entrepreneurship: Definition	177
5.3	Leadership-Modelle und Leadership-Elemente	178

5.4	Leadership Theorien	181
5.4.1	Übersicht und Entwicklung der Leadership Theorien	182
5.4.2	Klassische Leadership-Ansätze	184
5.4.3	Full-Range-Leadership-Theorie mit Transactional Leadership und Transformational Leadership als Übergang von klassischen zu neueren Leadership-Ansätzen	186
5.4.4	New Leadership-Ansätze	191
5.4.4.1	Systemische Führung und weitere aktuelle Ansätze	191
5.4.4.2	Digital Leadership	196
5.5	Zwischenfazit	198
6	Female Career und Female Leadership in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad – Synthese und Untersuchungsmodell	201
6.1	Female Career und Female Leadership	201
6.1.1	Annäherung an den Begriff des Female Leadership	202
6.1.2	Karriere und Karrierepfade von Frauen	203
6.1.2.1	Allgemeines zur Karriere von Frauen	203
6.1.2.2	Karrierephasen und Karrierepfade	204
6.1.2.3	Karriereaspiration und Karriereerfolg	207
6.1.3	Female Leadership: Weibliche Führungsstile, Eigenschaften und Kompetenzen	208
6.1.3.1	Female Leadership Eigenschaften	209
6.1.3.2	Female Leadership Kompetenzen	212
6.1.3.3	Female Leadership Stil	214
6.2	Synthese	218
6.3	Untersuchungsmodell	221
7	Empirische Untersuchung: Analyse weiblicher Führungskräfte	227
7.1	Forschungsdesign	227
7.2	Auswahl der Forschungsmethode	228
7.2.1	Grundlagen zu qualitativen und quantitativen Methoden	228
7.2.2	Qualitative Methoden und Auswahl der Datenerhebungsform	231

7.2.3	Prinzipien, Gütekriterien und Kritik qualitativer Methoden	235
7.3	Datenerhebung	237
7.3.1	Leitfadenkonzeption	237
7.3.2	Sampling	240
7.3.3	Durchführung	243
7.3.4	Datenaufbereitung	246
7.4	Auswertung	248
7.4.1	Auswertungsstrategie	248
7.4.2	GABEK®-Methode und Auswertung in WinRelan®	249
7.4.3	Typenbildung	257
8	Darstellung der Ergebnisse	259
8.1	Female Leadership in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad: eine Übersicht	259
8.2	Gründe für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte	264
8.2.1	Allgemeine Gründe gegen Female Leadership	265
8.2.2	Gründe gegen Female Leadership in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad	265
8.2.3	Gründe gegen Female Leadership im MINT-Bereich	267
8.3	Female Leadership und Digitale Transformation	268
8.3.1	Chancen und Risiken durch die Digitale Transformation	268
8.3.2	Beitrag zur Digitalen Transformation durch Frauen allgemein	272
8.3.3	Einfluss des Arbeitsalltags auf Digitalisierung durch Interviewpartnerinnen	275
8.4	Verständnis von Leadership, Female Leadership und weiblichem Führungsstil	277
8.4.1	Leadership und Leader: Definition	277
8.4.2	Female Leadership: Definition	281
8.4.3	Female Leadership Stil: Beschreibung	284
8.4.4	Einfluss der Digitalisierung auf den Führungsstil	288
8.4.5	Beschreibung des weiblichen Führungsstils durch Mitarbeitende	292
8.4.6	Einstellung von Männern zu Female Leadership	294

8.5	Weibliche Karrieren und Karrierepfade	297
8.5.1	Allgemeine Informationen zu weiblichen Karrieren	297
8.5.1.1	Bedeutung von „Karriere machen“	298
8.5.1.2	Motive und Ziele von Karriere	301
8.5.2	Lebensphasen und Karrierepfade der weiblichen Führungskräfte	303
8.5.2.1	Lebensphase Erziehung und Schulzeit	303
8.5.2.2	Lebensphase (Hochschul-)Ausbildung	307
8.5.2.3	Lebensphase Karriere	310
8.5.2.4	Lebensphase Pensionierung	328
8.6	Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen der weiblichen Führungskräfte	329
8.6.1	Allgemeine Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen	329
8.6.2	Spezifische Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen	337
8.6.3	Zusammenfassung von Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen der weiblichen Führungskräfte	341
8.7	Einflussfaktoren auf Karriere und Leadership sowie vorgeschlagene Maßnahmen	343
8.7.1	Gesellschaftlich-strukturelle Ebene	345
8.7.2	Branchenspezifische Ebene	354
8.7.3	Organisationale Ebene	358
8.7.4	Individuelle Ebene	367
9	Diskussion der Ergebnisse	373
9.1	Female Leadership: Definition und Führungsstil	373
9.1.1	Leadership: Definition	374
9.1.2	Female Leadership: Definition	376
9.1.3	Typologie weiblicher Führungsstile: eine Übersicht	378
9.1.4	Beschreibung verschiedener Female Leadership-Stil Typen	380
9.1.5	Zusammenhang von Female Leadership-Stil und Digitalisierung	385

9.2	Weibliche Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen	386
9.2.1	Weibliche Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen: eine Übersicht	386
9.2.2	Relevante Persönlichkeitseigenschaften für weibliche Führungskräfte	389
9.2.3	Relevante Kompetenzen für weibliche Führungskräfte	390
9.2.4	Zusammenfassende Bemerkungen zu weiblichen Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen	392
9.3	Weibliche Karrieren und Karrierepfade	394
9.3.1	Female Career: Definition	394
9.3.2	Female Career: Typologie	395
9.3.2.1	Typologie weiblicher Karrieren und Karrierepfade: eine Übersicht	395
9.3.2.2	Traditionelle und moderne Karrierepfade	396
9.3.2.3	Female Career: Zusammenfassung	401
9.4	Zusammenhang Female Leadership und Digitale Transformation	403
9.4.1	Verständnis von Digitalisierung und Digitaler Transformation	404
9.4.2	Chancen durch Digitale Transformation	404
9.4.3	Beitrag von Frauen zu Digitaler Transformation	405
9.4.4	Female Leadership und Kategorien des Digitalisierungsindex	406
9.4.5	Female Leadership, Digitale Transformation und neue Geschäftsmodelle	407
9.5	Einflussfaktoren auf Karriere und Leadership von Frauen	408
9.5.1	Gesellschaftlich-strukturelle Ebene	410
9.5.2	Branchenspezifische Ebene	411
9.5.3	Organisationale Ebene	413
9.5.4	Individuelle Ebene	416
9.5.5	Serendipität	418
9.6	Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad	419
9.6.1	Gesellschaftlich-strukturelle Ebene	419
9.6.2	Branchenspezifische Ebene	420

9.6.3	Organisationale Ebene	421
9.6.4	Individuelle Ebene	422
9.6.5	Zusammenfassung von Handlungsempfehlungen	422
10	Fazit und Ausblick	425
10.1	Zusammenfassung und Beantwortung der Forschungsfrage	425
10.2	Theoretische und praktische Implikationen zu Female Leadership in Branchen mit hohem Digitalisierungsgrad	432
10.2.1	Theoretische Implikationen	432
10.2.2	Praktische Implikationen	435
10.3	Limitationen	436
10.4	Weiterer Forschungsbedarf	439
10.5	Reflexion und abschließende Bemerkungen	442
	Literaturverzeichnis	445