
Inhaltsverzeichnis

1	Frauen und Führung: Einleitende Betrachtung	1
1.1	Bedeutung des Forschungsvorhabens	1
1.2	Vorgehen in dieser Arbeit	3
2	Einführung in Unternehmensberatung und Frauen in der Wirtschaft	7
2.1	Einführung in die Unternehmensberatung	7
2.1.1	Geschichte und Entwicklung der Beratungsbranche in Deutschland	9
2.1.2	Unternehmensberatung heute: Daten und Arbeitsweise	12
2.1.3	Auswirkungen der Covid-Pandemie auf die Beratungsbranche in Deutschland	18
2.1.4	Organisationsstruktur und Karrierepfade in der Beratung	20
2.2	Frauen in der Wirtschaft	23
2.2.1	Frauen im Beruf: Eine historische Perspektive	24
2.2.2	Frauen in Führungspositionen und ihre Karrierewege	29
2.2.3	Frauen in der Beratungsbranche: Ein Überblick	31
3	Theoretischer Bezugsrahmen	35
3.1	Die Beratungsbranche aus wissenschaftlicher Perspektive	35
3.1.1	Definition des Beratungsbegriffs und Abgrenzung des Forschungsfeldes	36

3.1.2	Perspektiven der Beratungsforschung	39
3.2	Geschlecht im beruflichen Kontext	42
3.2.1	Verständnis von Geschlecht und Intersektionalität	44
3.2.2	Einflüsse auf struktureller Ebene	50
3.2.3	Einflüsse auf organisationaler Ebene	54
3.2.4	Einflüsse auf individueller und zwischenmenschlicher Ebene	64
4	Einordnung von Forschungsstand und Implikationen für diese Arbeit	69
4.1	Studienlage zu Frauenkarrieren und Frauen in Führungspositionen	69
4.1.1	Das Phänomen der Gläsernen Decke	70
4.1.2	Karrierewege als Labyrinth	71
4.2	Studienlage zu Frauen in der Beratungsbranche	72
4.2.1	Work-Life-Balance von Beraterinnen	74
4.2.2	Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf in der Beratungsbranche	76
4.2.3	Beratungsfirmen als Gendered Organizations	77
4.2.4	Gender Pay Gap und Motherhood Wage Penalty unter Beraterinnen	79
4.2.5	Ausstieg weiblicher Führungskräfte aus der Beratung	81
4.3	Forschungsfrage und Zusammenfassung der theoretischen Implikationen	83
5	Methodik und Operationalisierung der Feldforschung	87
5.1	Forschungsdesign des qualitativen Teils	87
5.1.1	Untersuchungsgegenstand der qualitativen Erhebung	89
5.1.2	Auswahl des Interviewsamples	91
5.1.3	Operationalisierung der Interviews	93
5.2	Analyse und Vorgehen bei der Auswertung der Interviews	99
5.2.1	Transkription und Kodierung der qualitativen Daten	100
5.2.2	Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel	102
5.3	Quantitative Erhebung	103
5.3.1	Methodik und Forschungsdesign des Fragebogens	104
5.3.2	Pretest, Feldphase und Vorgehen bei der Auswertung des Fragebogens	111
5.4	Kritische Reflexion der empirischen Vorgehensweise	113

6	Ergebnisse der empirischen Datenerhebung	117
6.1	Vorstellung der Interviewpartnerinnen und Überblick über die Ergebnisse	117
6.2	Ergebnisse aus den Interviews auf der Makro-Ebene	122
6.2.1	Geschlechterstereotype als hinderliche Rahmenbedingung	122
6.2.2	Herausforderung der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Karriere	131
6.3	Ergebnisse aus den Interviews auf der Meso-Ebene	140
6.3.1	Vermeintlicher Vorteil Tokenism	141
6.3.2	Nachweis einer Male Gendered Organization in der Beratungsbranche	144
6.3.3	Rolleninkongruenz weiblicher Führungskräfte: Die Role-Congruity-Theory	159
6.3.4	Männliches Berater-Ideal: Das Lack-of-Fit-Model	162
6.4	Ergebnisse aus den Interviews auf Mikro-Ebene	166
6.4.1	Doing Gender als unsichtbare, ständige Herausforderung	167
6.4.2	Zusatzaufwand durch Schönheitshandeln	174
6.5	Interviewergebnisse: Erfolgsfaktoren auf dem Weg in höhere Führungspositionen	182
6.5.1	Allgemeine und geschlechtsunabhängige Erfolgsfaktoren	182
6.5.2	Netzwerke, Mentoring und Sponsoring als positive Einflüsse	184
6.5.3	Erfolg durch selbstbewusstes und durchsetzungsstarkes Auftreten	190
6.5.4	Einfluss monoedukativer Bildungseinrichtungen auf die Karriere	194
6.6	Einordnung der quantitativ erhobenen Ergebnisse in den Gesamtkontext	198
6.6.1	Potenzieller Erfolgsfaktor I: Monoedukative Bildung	206
6.6.2	Potenzieller Erfolgsfaktor II: Sponsoring	209
6.6.3	Herausforderung I: Zusatzaufwand durch die Aufbereitung des Äußeren	211
6.6.4	Herausforderung II: Wahrnehmung der Kompetenz weiblicher Führungskräfte	216

7	Zusammenfassung, kritische Würdigung und Ausblick	227
7.1	Zentrale Ergebnisse hinsichtlich der Forschungsfrage	227
7.1.1	Die strukturelle Ebene: Geschlechterstereotype als hinderliche Rahmenbedingungen	228
7.1.2	Die institutionelle Ebene: Männliche Organisationskultur, männliche Spielregeln	230
7.1.3	Individuelle Ebene: Doing Gender als Herausforderung für Frauen	235
7.2	Kritische Würdigung der Arbeit	239
7.3	Ausblick auf weitere Forschungsfelder	241
	Quellenverzeichnis	245