

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	9
* 1 Einleitung	11
1.1 Problemstellung	11
1.2 Zielsetzung der Arbeit	12
1.3 Aufbau der Arbeit	15
1.4 Begriffliche Präzisierung	17
1.4.1 Der Begriff Führungskraft	17
1.4.2 Der Begriff Frauenförderung	27
* 2 Die Situation von Frauen in Führungspositionen: Stand der Forschung	33
2.1 Strukturierung des Forschungsgebiets	33
2.2 Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen	49
2.3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	58
2.3.1 Soziologische Erklärungsansätze	59
2.3.2 Ökonomische Erklärungsansätze	62
2.3.2.1 Humankapitaltheorie	62
2.3.2.2 Segmentationsansatz	66
2.3.3 Rechtliche Erklärungsansätze	68
2.4 Konsequenzen für die weitere Vorgehensweise	70
3 Analyse möglicher Hemmnisse des Einsatzes von Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher Teilfunktionen	73
3.1 Beschaffung von Führungskräften	73
3.1.1 Analyse der relevanten Arbeitsmärkte	73
3.1.2 Anwerbung von Führungskräften	75
3.1.3 Auswahl von Führungskräften	78
3.2 Einsatz von Führungskräften	82
3.2.1 Die Zuordnung der Führungskräfte zu den Aufgaben in zeitlicher Hinsicht	82
3.2.1.1 Zeitliches Nebeneinander von Familie und Beruf	82
3.2.1.2 Zeitliches Nacheinander von Familie und Beruf	88
3.2.2 Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen und Untergebenen: die Frage der Akzeptanz von weiblichen Führungskräften	95
3.3 Entwicklung von Führungskräften	100
3.3.1 Analyse der Beteiligungsstruktur von qualifizierten Frauen an betrieblichen Entwicklungsmaßnahmen	101
3.3.2 Auswahl der Entwicklungsadressaten	103
3.3.3 Festlegung der Entwicklungsmaßnahmen	106
3.4 Freistellung von Führungskräften	107
3.5 Zusammenfassung	108
* 4 Analyse möglicher Hemmnisse des Einsatzes von Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Eigenschaften, Qualifikation und Karrieremotivation von Frauen	111
4.1 Die Führungseigenschaften von Frauen	111
4.2 Die Qualifikation der Frauen	120

4.3 Die Karrieremotivation von Frauen	124
4.3.1 Vorstellung der empirischen Untersuchung	124
4.3.1.1 Zielsetzung der Untersuchung	124
4.3.1.2 Untersuchungsmethodik und Vorgehensweise	126
4.3.1.3 Zielgruppe der Untersuchung	127
4.3.2 Darstellung der Untersuchungsergebnisse	129
4.3.2.1 Soziodemographische Daten der Befragten	129
4.3.2.2 Ziel und Bedeutung der zukünftigen beruflichen Tätigkeit	132
4.3.2.3 Berufliches Aufstiegsengagement	138
4.3.2.4 Bedeutung von Familie und Freizeit	143
4.3.2.5 Frau und Karriere	146
4.3.3 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	149
 5 Konsequenzen für die Förderung von Frauen für Führungspositionen	152
5.1 Ziele der Frauenförderung	152
5.2 Bedingungen der Frauenförderung	156
5.2.1 Ausgewählte externe Bedingungen	157
5.2.1.1 Arbeitsmarktsituation	157
5.2.1.2 Wertewandel	162
5.2.1.3 Rechtliche Bedingungen	166
5.2.2 Ausgewählte interne Bedingungen	169
5.2.2.1 Branche	169
5.2.2.2 Unternehmensgröße	170
5.2.2.3 Betriebsrat	172
5.2.2.4 Unternehmenskultur	175
5.3 Instrumente der Frauenförderung	176
5.3.1 Verbesserung der informatorischen Fundierung	180
5.3.2 Geschlechtsneutrale Anwerbung	184
5.3.3 Qualifikationsorientierte Auswahl der Bewerber sowie Entwicklungsadressaten	185
5.3.4 Vereinbarkeit von Familie und Karriere	188
5.3.4.1 Familienfreundliche Arbeitszeiten für qualifizierte Arbeitskräfte	188
5.3.4.2 Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung	191
5.3.4.3 Familien- und unternehmensgerechte Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Erwerbsunterbrechung	192
5.3.5 Frauenorientierte Karriereplanung	196
5.3.6 Familienfreundliche Gestaltung der zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen für Entwicklungsmaßnahmen	197
5.3.7 Abbau von Vorurteilen	198
5.3.8 Zusammenfassung	199
5.4 Träger der Frauenförderung	202
 6 Schlußbetrachtung	204
 Literaturverzeichnis	205

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Aufbau der Arbeit	16
Abb. 2: Der Führungs begriff	26
Abb. 3: Begriff Frauenförderung (Auswahl)	28
Abb. 4: Einordnung des Begriffs Frauenförderung	32
Abb. 5: Struktur des Forschungsgebietes	46-48
Abb. 6: Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungspositionen nach Stödter	50
Abb. 7: Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungspositionen nach Hegelheimer	52
Abb. 8: Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungspositionen nach Jungblut	53
Abb. 9: Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungspositionen nach Bischoff	55
Abb. 10: Prozentualer Anteil der Frauen an den Führungspositionen nach Wenz/Grätz	56
Abb. 11: Hemmfaktoren beim Einsatz von weiblichen Führungskräften unter Berücksichtigung der arbeitszeitlichen Anforderungen an die Führungskräfte	83
Abb. 12: Hemmnisse beim Einsatz von Frauen in Führungspositionen (Zusammenfassung)	109-110
Abb. 13: Rücklaufquoten	127
Abb. 14: Alter der Befragten	130
Abb. 15: Familienstand der Befragten	130
Abb. 16: Semesterzahl der Befragten	131
Abb. 17: Zusätzliche Qualifikation der Befragten	131
Abb. 18: Studiumsanlaß	133
Abb. 19: Berufspläne nach dem Examen	133
Abb. 20: Gewünschte Branche	134
Abb. 21: Gewünschter Betriebsbereich	134
Abb. 22: Die Bedeutung der zukünftigen Tätigkeit (Antwort der weiblichen Befragten)	135
Abb. 23: Die Bedeutung der zukünftigen Tätigkeit (Antwort der männlichen Befragten)	136

Abb. 24: Rangfolge des Stellenwertes ausgewählter beruflicher Aspekte	137
Abb. 25: Anstreben einer Führungsposition	139
Abb. 26: Die Mobilitätsbereitschaft	139
Abb. 27: Die Bereitschaft zu Überstunden	142
Abb. 28: "Opfer" für eine Karriere	144
Abb. 29: Nachteile des beruflichen Erfolgs in Abhängigkeit von deren Inkaufnahme	145
Abb. 30: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	147
Abb. 31: Voraussetzungen für eine Frauen-Karriere	148
Abb. 32: Notwendigkeit von Frauenförderungsprogrammen . .	148
Abb. 33: Typologische Differenzierung der weiblichen Befragten	150
Abb. 34: Typologische Differenzierung der männlichen Befragten	150
Abb. 35: Autonomiegrad bei der Formulierung der Ziele der Frauenförderung	154
Abb. 36: Zusammenhang zwischen Entwicklungen des Arbeitsmarktes für Führungskräfte und Einsatz weiblicher Führungskräfte	161
Abb. 37: Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates im Bereich Frauenförderung	173
Abb. 38: Ansätze zur Überwindung der Hemmnisse für Frauen in Führungspositionen	178-179
Abb. 39: Beispiele für Kennzahlen zur Analyse der Situation weiblicher Beschäftigter	182
Abb. 40: Instrumente der Frauenförderung	200-201