

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
1. Einleitung	1
2. Theoretische Grundlagen	5
2.1 Diversity Management	5
2.1.1 Begriffsklärung und Diskussion von Diversity und Diversity Management (Annette Bürger)	5
2.1.1.1 Vielfalt als Unterschiede und / oder Gemeinsamkeiten	7
2.1.1.2 Juristische und politische Aspekte	8
2.1.2 Ziele von Diversity Management (Nina Schneider)	9
2.1.3 Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management – zur Begriffs- und Konzeptentwicklung (Annette Bürger)	15
2.1.3.1 Kritik – zwischen Ökonomisierung und Gleichstellungspolitik	17
2.2 Führung in Organisationen	18
2.2.1 Führung und Führungskraft (Nina Schneider)	18
2.2.2 Frauen und Führung – Statistische Ausgangslage (Annette Bürger)	21
2.3 Stand der Forschung – Erklärungsansätze der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen	28
2.3.1 Personenbezogene karrierefördernde und -hemmende Faktoren weiblicher Führungskräfte (Nina Schneider)	29
2.3.1.1 Hemmnisse der Karriere	30
2.3.1.2 Erfolgsfaktoren der Karriere	33
2.3.2 Organisationale Einflussfaktoren (Annette Bürger)	34

2.3.2.1	Entkopplung von formaler Struktur und organisationaler Praxis	35
2.3.2.2	Die „gläserne Decke“	36
2.3.2.3	Strukturelle Barrieren durch Personalpolitik	38
2.3.2.4	Betriebliche Förderung und Weiterbildung	39
2.3.2.5	Vereinbarkeit Familie und Beruf	40
2.3.2.6	Netzwerke und Männerbünde	43
2.3.2.7	Ideologische Perspektive: Geschlechtsstereotype und Vorurteile	44
2.3.2.8	Unternehmenskultur	47
2.3.3	Gesellschaftliche und sozialpolitische Aspekte (Nina Schneider)	53
2.3.3.1	Rollenbilder und Gender-Stereotype	53
2.3.3.2	Gleichstellungspolitik	56
2.3.3.3	Familienpolitik	58
2.3.4	Fazit: Erklärungsansätze	61
2.4	Ausgewählte Instrumente zur Förderung von weiblichen Führungskräften	62
2.4.1	Maßnahmen zur Schaffung von Rahmenbedingungen (Nina Schneider)	63
2.4.2	Recruiting-Maßnahmen (Nina Schneider)	65
2.4.2.1	Gendersensible Anforderungsprofile & Stellenausschreibungen	66
2.4.2.2	Gendersensitive Auswahlprozesse	67
2.4.3	Entwicklungs- und Fördermaßnahmen (Nina Schneider)	69
2.4.3.1	Gendersensible Nachfolgeplanung und Talentmanagement ...	69
2.4.3.2	Systematische Entwicklungsberatung	70
2.4.3.3	Schulungsansätze	71
2.4.3.4	On the Job Angebote	72
2.4.3.5	Coaching	73
2.4.3.6	Mentoring und Cross-Mentoring	74
2.4.3.7	Berufliche Netzwerke (Networking)	77
2.4.4	Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie – Beruf (Annette Bürger)	78
2.4.4.1	Arbeitszeitmodelle	79
2.4.4.2	Angebote zur Kinderbetreuung	79

2.4.4.3 Kontakthalteprogramme Elternzeit	80
2.4.4.4 Maßnahmen zur Ermöglichung einer „späten Karriere“	81
2.4.4.5 Maßnahmen für die männliche Zielgruppe	81
2.4.4.6 Angebote Pflege	81
2.4.4.7 Beratung / Familienservice	82
2.4.4.8 Ausblick Familie – Beruf	82
2.4.5 Maßnahmen zur Förderung einer diversitygerechten Unternehmenskultur (Annette Bürger)	83
2.4.5.1 Kulturmuster und jeweils passende Maßnahmen	83
2.4.5.2 Adressierung der Maßnahmen	86
2.4.5.3 Präsentation von guten Beispielen	87
2.4.5.4 Kommunikation und Anerkennung	87
2.4.5.5 Lebensphasenorientierung	87
2.4.5.6 Verankerung in der Unternehmensstrategie	88
2.4.6 Fazit: Maßnahmen	89
3. Zwischenfazit und Forschungsfragen	91
4. Forschungsdesign	93
4.1 Forschungsmethode – leitfadengestützte Experteninterviews (Nina Schneider)	93
4.2 Feldzugang und Erhebung (Annette Bürger)	96
4.2.1 Einzelinterviews	96
4.2.2 Dokumentenanalyse	99
4.3 Datenaufbereitung und -auswertung (Nina Schneider)	100
4.4 Gütekriterien (Annette Bürger)	102
4.5 Vorstellung der Forschungspartner	104
4.5.1 Stadt Bochum (Annette Bürger)	104
4.5.2 Der international agierende Konzern (Nina Schneider)	110

5.12 Grenzen und Hürden (Annette Bürger)	169
5.12.1 Geschlechtsstereotype	169
5.12.2 Führen in Teilzeit	172
5.12.3 „Gläserne Decke“	173
5.12.4 Männerbünde	174
5.12.5 Die Adressierung der Maßnahmen	177
5.12.6 Selbstbewusstsein von Frauen	179
5.12.7 Nicht ausreichend freiwerdende Führungsstellen	180
5.12.8 Führungskräfte und Konsequenz-Management	180
5.13 Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen (Nina Schneider)	182
5.13.1 Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen bei der Stadt Bochum	182
5.13.2 Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen beim international agierenden Konzern	184
5.14 Zukunftsaussichten (Nina Schneider)	187
5.14.1 Zukunftsaussichten zur Frauenquote in den Organisationen	187
5.14.2 Gewünschte Maßnahmen auf organisationaler Ebene	188
5.14.3 Bedarf an weiteren politischen Maßnahmen	191
6. Ertrag für Wissenschaft und Praxis	195
6.1 Schlussfolgerungen der Untersuchung	195
6.1.1 Für das Entwickeln passgenauer Maßnahmen ist die genaue Bedarfsermittlung ausschlaggebend.	195
6.1.2 Unterschiedliche Unternehmenskulturen erfordern die Entwicklung unternehmensspezifischer Maßnahmen.	196
6.1.3 Trotz unterschiedlicher Unternehmenskultur können auch unternehmensübergreifende Maßnahmen ausgemacht werden.	197
6.1.4 Je offener die Unternehmenskultur ist, desto eher können Maßnahmen gezielt an Frauen adressiert werden.	199
6.1.5 Eine lebensphasensible Personalpolitik ermöglicht die Förderung von späteren Karriereschritten von Frauen.	200

6.1.6 Ein ausgewogenes Zusammenspiel von Top-down- und Bottom-up-Prozessen fördert die Entwicklung und Umsetzung passgenauer Maßnahmen für chancengleiche Aufstiegsmöglichkeiten.	201
6.2 Handlungsempfehlungen	202
6.2.1 Handlungsempfehlungen für die Stadt Bochum	202
6.2.2 Handlungsempfehlungen für den international agierenden Konzern ...	203
6.2.3 Handlungsempfehlungen für beide Organisationen	205
7. Fazit und Ausblick	207
8. Literaturrecherche	211
9. Literaturverzeichnis	213