

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Relevanz des Themas und Motivation für die Arbeit	2
1.2	Aktueller Stand der Forschung	4
1.3	Grundannahmen/Forschungsfragen	6
1.4	Aufbau der Untersuchung	7
2	Empirische Befunde zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	11
3	Konzeptionelle Grundlagen des Karrierebegriffs und Konzepte von Lebenszyklen sowie Lebensphasen	21
3.1	Der Begriff der Karriere	21
3.2	Definitionen und Konzepte von Lebensphasen	23
3.3	Die Individualisierung von weiblichen Lebensphasen	32
3.4	Zusammenfassung	35
4	Karriere und Organisation – theoretische Zugänge und Praxis	37
4.1	Karrierepfade in Organisationen	37
4.2	Entstehung von Karrieren	38
4.2.1	Organisationale Rahmenbedingungen für das Zustandekommen von Karrieren	39
4.2.2	Bourdies Sozialtheorie	45
4.2.2.1	Der Begriff des Habitus	46
4.2.2.2	Das soziale Feld	47
4.2.2.3	Die Kapitalien	47
4.2.3	Implikationen aus Bourdies Sozialtheorie und empirische Konsequenzen	50

4.3	Einflussfaktoren auf die Beziehung zur Organisation	59
4.3.1	Der psychologische Vertrag	59
4.3.2	Organisationale Gerechtigkeit	63
4.3.3	Zwischenfazit	68
4.4	Zusammenfassung	69
5	Karriere und Individuum	71
5.1	Subjektive Wahrnehmung von Karrieren und Karrierezufriedenheit	71
5.2	Einflussfaktoren auf die Karriereentscheidungen von Frauen	77
5.2.1	Die ERG-Theorie von Alderfer	77
5.2.2	Die Selbstbestimmungstheorie und das Job-Characteristics-Modell	82
5.2.3	Die VIE-Theorie von Vroom	87
5.2.4	Organisationales Commitment	92
5.3	Zusammenfassung	94
6	Lebensphasen, Bildungsbeteiligung und Erwerbstätigkeit von Frauen	97
6.1	Die Bildungsbeteiligung von Frauen	97
6.2	Die Erwerbsneigung von Frauen als Ursache weiblicher Unterrepräsentanz im Management	103
6.3	Arbeitszeitmodelle	110
6.3.1	Homeoffice	110
6.3.2	Jobsharing/Topsharing	112
6.3.3	Sabbatical	114
6.4	Life-Domain-Balance	114
6.5	Zwischenfazit	117
7	Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung und Karriereplanung	119
7.1	Definition und Notwendigkeit der lebenszyklusorientierten Karriereplanung	119
7.1.1	Karriereplanung	119
7.1.2	Notwendigkeit für LZKP	121
7.2	Voraussetzungen für gelingende lebenszyklusorientierte Personalentwicklung und Karriereplanung	124
7.3	Bausteine einer LZKP	126
7.3.1	Unternehmenskultur	126

7.3.1.1	Präsenzansprüche	127
7.3.1.2	Flexibilität	128
7.3.1.3	Frauenbilder und Stereotypen	132
7.3.2	Rolle der Führung in der LZKP	135
7.3.2.1	Einfluss auf Motivation und Entwicklung von Frauen	135
7.3.2.2	Rollenvorbilder	137
7.3.3	Rolle des Personalmanagements für gelingende LZKP	138
7.3.3.1	Gestaltung der Erwerbsverläufe	139
7.3.3.2	Arbeitszeitmodelle	141
7.3.3.3	Gender Pay Gap	143
7.3.3.4	Förderprogramme	144
7.3.3.5	Mentoring	147
7.3.3.6	(Karriere-)Coaching	150
7.3.3.7	Netzwerke	151
7.3.4	Führungsmodelle für eine gelingende LZKP	154
7.3.4.1	Führung in Teilzeit	154
7.3.4.2	Topsharing	156
7.3.4.3	Downshifting	157
7.4	Zwischenfazit	159
8	Forschungsfragen	163
9	Methode	167
9.1	Methodenauswahl	167
9.2	Stichprobe	170
9.3	Vorgehen	171
9.4	Auswertungsmethode	175
10	Ergebnisse	181
10.1	Der Werdegang der teilnehmenden Expert*innen	181
10.1.1	Alter und Familienstruktur	181
10.1.2	Ausbildung und Bildungsabschluss	184
10.1.3	Einstiegspositionen	185
10.1.4	Relevante Positionen	187
10.1.5	Erste Führungsaufgaben	187
10.1.6	Unterbrechungen der Berufstätigkeit	189
10.1.7	Verantwortung in der Führungsaufgabe	191
10.1.8	Zusammenhang zwischen Alter und Karriere	192

10.1.9	Zusammenfassung	192
10.2	Die Arbeitszufriedenheit der Expert*innen	193
10.2.1	Life-Domain-Balance	193
10.2.2	Zufriedenheit mit der Aufgabe	197
10.2.3	Passung zur Stelle	198
10.2.4	Zusammenfassung	199
10.3	Faktoren mit positivem Einfluss auf Karriereentscheidungen und das Verfolgen von Karrieren	199
10.3.1	Gestaltungsmöglichkeiten	200
10.3.2	Das „Streben nach Mehr“	203
10.3.3	Motivation durch Status	205
10.3.4	Motivation durch Gehalt	209
10.3.5	Inhalte der Aufgabe	211
10.3.6	Sonstige Faktoren	212
10.3.7	Zusammenfassung	215
10.4	Faktoren mit negativem Einfluss auf Karriereentscheidungen und das Verfolgen von Karrieren	215
10.4.1	Unterbrechungen des Karriereverlaufs	215
10.4.2	Flexibilität und Mobilität	217
10.4.2.1	Flexibilität	217
10.4.2.2	Mobilität	218
10.4.3	Präsenzerwartungen	219
10.4.4	Sonstige Faktoren	221
10.4.5	Zusammenfassung	222
10.5	Berufliche Identität/Bedeutung des Berufs für die eigene Person	222
10.6	Die Rahmenbedingungen für Karrieren in der Organisation	225
10.6.1	Eigenes Empowerment	225
10.6.2	Empowerment durch Führungskräfte	227
10.6.3	Empowerment durch die Personalorganisation	230
10.6.4	Förderung durch Dritte im Unternehmen	232
10.6.5	Unternehmenskultur	233
10.6.6	Karriereplanung	234
10.6.7	Karrierepfade	239
10.6.8	Zusammenfassung	239
10.7	Die Entwicklung von unterstellten Mitarbeitenden	240

10.7.1	Anforderungen an die Mitarbeiter*innen	240
10.7.2	Förderung für Mitarbeiter*innen	245
10.7.3	Zusammenfassung	248
10.8	Die Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen	249
10.8.1	Jobsharing	249
10.8.2	Teilzeit	250
10.8.3	Sabbatical	253
10.8.4	Downshifting	254
10.9	Zusammenfassung	255
11	Diskussion	259
11.1	Limitationen	259
11.2	Diskussion der Ergebnisse	261
11.3	Schlussfolgerungen für weitere Forschung	283
11.4	Schlussfolgerungen für die Praxis	285
12	Fazit	289
	Anhang	293
	Literaturverzeichnis	301