

1 Einleitung	1
Literatur	7
2 Frauen als Führungskräfte – geht das und wenn ja, wie?	9
2.1 „Führung ist eher etwas für Männer!“ – Geschlechterstereotype und ihre Folgen	10
2.2 Führen Frauen anders als Männer?	20
2.3 Führen Männer erfolgreicher als Frauen – oder ist es umgekehrt?	26
2.4 Tokenism – die markierte Frau	31
2.5 Glass Cliff – die gläserne Klippe	35
2.6 Zusammenfassung	38
Literatur	41
3 Welche Voraussetzungen bringen Frauen für Führungspositionen mit?	47
3.1 Schulische und akademische Leistungsfähigkeit	49
3.2 Persönlichkeitsmerkmale	51
3.3 Mixed Leadership – Das Potential von Gender Diversity	59
3.4 Zusammenfassung	68
Literatur	69
4 „Frauen wollen gar nicht führen!“ Oder doch?	75
4.1 Führungsanspruch von Frauen	76
4.2 Führungsmotivation von Frauen	82
4.3 Zusammenfassung	88
Literatur	93
5 Was tun? Ansätze zur Reduktion des Female Leadership Gap	97
5.1 Das Leadership Labyrinth als Ausgangspunkt	100
5.2 Wege aus dem Labyrinth – Post Heroic Leadership	103
5.2.1 Shared Leadership – geteilte Führung	103
5.2.2 Empowering Leadership – Führen durch Ermutigung	105
5.2.3 Servant Leadership – Die Führungskraft als „Diener (-in)“	106

5.3	Wege aus dem Labyrinth – Ansatzpunkte zur Überwindung der Aufstiegsbarrieren für Frauen	108
5.4	Wege aus dem Labyrinth – Frauen im Top Management	110
5.4.1	„A Culture of Gender“: Work-Life-Balance	111
5.4.2	Die „ideale“ Top-Managerin	112
5.4.3	Co-Leadership	115
5.4.4	Frauenquoten	119
5.5	Zusammenfassung	122
	Literatur	124
6	Female Leadership Gap versus Female Leadership Advantage – Fazit und Ausblick	129
6.1	Die Ausgangslage – ein Fazit der bisherigen Überlegungen	129
6.2	Was wissen wir über Frauen in Führungspositionen?	132
6.3	Was wissen wir <i>nicht</i> über Frauen in Führungspositionen?	139
6.4	Ausblick	144
	Literatur	145
	Literatur	151
	Stichwortverzeichnis	167