

# Gesamtinhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	V
----------------------	---

*Rolf Wunderer und Petra Dick*

Frauen im Management

Besonderheiten und personalpolitische Folgerungen –

eine empirische Studie .....	5
------------------------------	---

## Grundfragen

*Doris Bischof-Köhler*

Geschlechtstypische Besonderheiten im Konkurrenzverhalten:

Evolutionäre Grundlagen und entwicklungspsychologische Fakten .	209
---	-----

• *Erika Regnet*

Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren .....	241
---	-----

\* *Lutz von Rosenstiel*

Karrieremuster von Hochschulabsolventinnen .....	266
--	-----

*Artur Wollert und Gaby Wilms*

Familienorientierte Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik –

auch ein Thema für weibliche Führungskräfte .....	285
---	-----

*Christa van Winsen*

Die Stärke von Frauen sichtbar machen – Wie Frauen in Führungs-

positionen durch eigene Netzwerke Selbstsicherheit erfahren und

Beweglichkeit gewinnen .....	296
------------------------------	-----

## Fallstudien

*Claudia Bucheli Ruffieux*

Erfahrungen mit Konzepten zur Förderung weiblicher Führungs-

kräfte in der Schweizerischen Kreditanstalt .....	317
---	-----

<i>Astrid Hausherr Fischer und Manuela Sandmeier</i> Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Managerinnen- förderung – aus Sicht zweier Vertreterinnen der Asea Brown Boveri AG (ABB) .....	334
<i>Etiennette J. Verrey</i> Förderung weiblicher Führungskräfte in der Pharmaindustrie am Beispiel der F. Hoffmann-La Roche AG in Basel .....	354
<i>Ursula Preisig und Marianne Ulmi</i> Frauenförderung im Spannungsfeld von zentraler Vorgabe und dezentraler Umsetzung in der Schweizerischen Bundesverwaltung .	370
<i>Sabine Bolte</i> Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Themenschwerpunkt des Projekts »Frauen im modernen Banking« in der Commerzbank .....	387
<i>Brigitte Preuß</i> Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung in hoch- qualifizierten Funktionen der Allianz Lebensversicherungs-AG am Beispiel von Teilzeitarbeit .....	407
<i>Brigitte Preuß</i> Chancenbeauftragt bei Allianz Leben .....	416
<i>Dorothee Stickel</i> Initiierung eines Gleichstellungsprozesses am Beispiel der Hilti AG	422
<i>Matthias Mölloney</i> Tendenzen bei der Förderung weiblicher Führungskräfte aus der Sicht eines Personalchefs am Beispiel der Deutschen Lufthansa AG	443
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren .....	457
<b>Stichwortverzeichnis</b> .....	463

# Inhaltsverzeichnis

1	Zur Sachlage in Praxis und Forschung .....	5
2	Ziel und Konzeption der Studie .....	8
3	Theoretische Grundlagen .....	12
3.1	Mutmaßliche Bedingungsfaktoren geschlechtstypischer Unterschiede .....	12
3.1.1	Biologische Erklärungsansätze .....	14
3.1.2	Sozialisationstheoretische Erklärungsansätze .....	16
3.1.3	Diskussion .....	20
3.2	Bezugsrahmen .....	22
4	Empirische Befunde: Sind weibliche Führungskräfte anders? ..	25
4.1	Denk- und Bewertungsmuster .....	27
4.1.1	Berufsbezogene Werthaltungen, Einstellungen und Motive ..	27
4.1.2	Einstellung gegenüber informellen Spielregeln – Sind Frauen schlechtere Mikropolitiker? .....	39
4.1.3	Einstellung gegenüber Frauen – Wie real ist das Bienenkönigin-Syndrom? .....	45
4.2	Eigenschaften, Kompetenzen und Verhaltensmuster .....	49
4.2.1	Verfügen Frauen über besondere Eigenschaften und Fähigkeiten? ..	49
4.2.2	Weibliche Führungskräfte – Meisterinnen des Understatements? ..	60
4.2.3	Führen Frauen anders? .....	65
4.3	Lebens- und Arbeitssituation .....	76
4.3.1	Karriere und Familie – zwei unvereinbare Welten? .....	76
4.3.2	Zur Arbeitssituation im allgemeinen: Frauen vs. Manager – zwei widersprüchliche Konstrukte .....	89
4.3.3	Personalpolitik und -praxis: Wie weit ist der Weg zur Chancengleichheit? .....	101
4.3.4	Als Frau unter Männern – Wie problematisch ist der Minoritätenstatus? .....	111
4.3.5	Die Zusammenarbeit mit Frauen – Freud oder Leid? .....	119
4.3.6	Komparative Vorteile weiblicher Führungskräfte – Wo könnten sie liegen? .....	124
4.4	Resümee .....	132

5	Personalpolitische Folgerungen – Ansatzpunkte zur Förderung der Chancengleichheit im Management .....	135
5.1	Einflußnahme auf Sozialisationsprozesse .....	136
5.2	Bewußtseinsbildung im Unternehmen .....	141
5.3	Frauengerechtes Personalmanagement .....	147
5.4	Einbindung der Führungskräfte .....	157
5.5	Familien- und Kinderförderung .....	163
5.5.1	Stakeholder Kind: Befunde aus der Kinderpsychologie .....	163
5.5.2	Ansatzpunkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Karriere .....	168
6	Zusammenfassung .....	184
	Literatur .....	190
	Anhang: Strukturdaten der befragten Führungskräfte .....	203