

Gesamtinhaltsverzeichnis

Vorwort	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 Möllene</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
Stichwortverzeichnis	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