

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> . . . . .	<b>1</b>
1.1. Problemstellung und Zielsetzung . . . . .	1
1.2. Vorgehensweise . . . . .	4
<b>2. Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen</b> . . . . .	<b>5</b>
2.1. Begriffsbestimmung . . . . .	5
2.2. Quantitative Aspekte . . . . .	8
2.2.1. Frauenanteil an Führungspositionen der Privatwirtschaft (nach Branchen und Funktionen) . . . . .	8
2.2.2. Frauenanteil an Führungspositionen der öffentlichen Verwaltung . . . . .	10
2.2.3. Einkommensunterschiede . . . . .	11
2.3. Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen . . . . .	13
2.3.1. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung . . . . .	13
2.3.2. Geschlechtsrollenstereotypen . . . . .	15
2.3.3. Angebotstheoretische Erklärungsansätze . . . . .	19
2.3.4. Nachfragetheoretische Erklärungsansätze . . . . .	27
2.3.5. Die männliche Ethik des Managements . . . . .	30
2.4. Der Wandel im Führungsstil als Chance für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen . . . . .	31
2.4.1. Der autoritäre Führungsstil: 'Typisch männlich' . . . . .	34
2.4.2. Der kooperative Führungsstil: 'Typisch weiblich' . . . . .	35
2.5. Zusammenfassung . . . . .	36

<b>3. Gesetzliche Grundlagen und Konzepte der Frauenförderung</b> . . . . .	<b>39</b>
3.1. Begriffsbestimmung . . . . .	39
3.2. Diskriminierungsverbote . . . . .	41
3.2.1. Internationale Regelungen . . . . .	41
3.2.2. Innerstaatliche Regelungen . . . . .	43
3.3. Quotenregelungen . . . . .	47
3.3.1. Die aktuelle Diskussion um Quotenregelungen . . . . .	47
3.3.2. Die Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen . . . . .	50
3.3.3. Ausgestaltung von Quotenregelungen . . . . .	54
3.4. Frauenförderungsmaßnahmen . . . . .	55
3.4.1. Weiterbildungsangebote für Frauen . . . . .	55
3.4.2. Kinderbetreuungseinrichtungen . . . . .	58
3.4.3. Beurlaubungsregelungen . . . . .	59
3.4.4. Arbeitszeitflexibilisierung . . . . .	62
3.4.5. Geschlechtsneutrale Sprachregelungen . . . . .	67
3.4.6. Sonstige Förderungsmaßnahmen . . . . .	69
3.4.7. Entwicklung eines Frauenförderungskonzepts . . . . .	70
3.5. Zusammenfassung . . . . .	73

<b>4. Frauenförderung in der Praxis</b> . . . . .	<b>76</b>
4.1. Frauenförderung in der privaten Wirtschaft . . . . .	77
4.1.1. Frauenförderung bei IBM . . . . .	77
4.1.2. Frauenförderung bei MBB . . . . .	83
4.2. Frauenförderung im öffentlichen Dienst . . . . .	89
4.2.1. Frauenförderung in den Bundesbehörden . . . . .	89
4.2.2. Frauenförderung in Hamburg . . . . .	95
4.2.3. Frauenförderung in Nordrhein-Westfalen . . . . .	100
4.3. Zusammenfassung . . . . .	106
<b>5. Zusammenfassung</b> . . . . .	<b>112</b>
5.1. Erkenntnisgewinn . . . . .	112
5.2. Ausblick . . . . .	115

<b>6. Anhang</b> . . . . .	<b>118</b>
6.1. Betriebsvereinbarung der IBM zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf . . . . .	118
6.2. Betriebsvereinbarung der MBB über die Wiedereinstellung von Mitarbeiterinnen, die nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden . . . . .	124
6.3. Betriebsvereinbarung der MBB über die Wiedereinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden . . . . .	126
6.4. Betriebsvereinbarung der MBB über Beurlaubung und Wiedereinstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Ablauf des Erziehungsurlaubes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden . . . . .	128
6.5. Frauenförderungsplan von MBB . . . . .	132
6.6. Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung . . . . .	134
6.7. Entwurf einer Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung . . . . .	136
6.8. Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg . . . . .	141
6.9. Frauenförderungskonzept des Landes Nordrhein-Westfalen . . . . .	143
6.10. Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) des Landes Nordrhein-Westfalen . . . . .	145
<b>7. Literaturverzeichnis</b> . . . . .	<b>146</b>

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Positionen von Männern und Frauen in der Führungshierarchie . . .	8
Tabelle 2:	Frauenanteil im unmittelbaren öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen am 30.06.1988 (Vollzeitbeschäftigte) . . . . .	10
Tabelle 3:	Führungspositionen im Bereich Finanzen/Rechnungswesen/ Controlling . . . . .	12
Tabelle 4:	Einkommensverteilung im Bereich Finanzen/Rechnungswesen/ Controlling . . . . .	12
Abbildung 1:	Frauenanteil in ausgewählten Studienbereichen/-fächern in Prozent . . . . .	21
Tabelle 5:	Familienstand von Führungskräften . . . . .	23
Abbildung 2:	Formulierung von Stellenangeboten in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom Samstag, 10.11.1990 . . . . .	67
Abbildung 3:	Rückkehrverhalten aus dem Erziehungsurlaub bei IBM . . . . .	81
Tabelle 6:	Frauenanteil im unmittelbaren Bundesdienst nach Laufbahngruppen . . . . .	90
Tabelle 7:	Frauenanteil an Bewerbungen und Einstellungen bei obersten Bundes- behörden (Beamte und Angestellte) nach Laufbahngruppen . . . . .	92
Tabelle 8:	Frauenanteil im öffentlichen Dienst Hamburgs nach Laufbahngruppen . . . . .	97
Tabelle 9:	Frauenanteil an der Förderungsfortbildung nach Laufbahngruppen . . . . .	98
Tabelle 10:	Frauenanteil im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens nach Laufbahngruppen . . . . .	102