

Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	V
I. Grundlagen und Situationsanalyse	
MICHEL DOMSCH	
Arbeitsmärkte für weibliche Fach- und Führungskräfte	1
1. Problemstellung	1
2. Charakterisierung der Arbeitsmärkte	3
3. Informationsbeschaffung	4
4. Informationsvermittlung	10
5. Zusammenfassung und Ausblick	14
HEIDRUN FRIEDEL-HOWE	
Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften	16
1. Vorüberlegungen	16
2. Unterschiedliche Auffassungen von Gruppen-Zusammenarbeit bei Männern und Frauen	18
3. Die Frau im Minoritätenstatus	26
4. Die Managerin als Kollegin?	28
5. Sexuell-romantische Beziehungen	31
6. Ausblick	33
ANSFRIED B. WEINERT	
Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungs- und Leistungsverhalten	35
1. Gesellschaftlicher Wandel	35
2. Frauen in von Männern dominierten Berufen	36
3. Interindividuelle Unterschiede	42
4. Der „Deutsche CPI“-Test zur Identifikation	46
5. Einige Untersuchungsergebnisse	53
6. Abschlußbemerkung	57
7. Anhang: Beispiele	58
MARTIN STENGEL	
Karriereorientierung und Karrieremotivation: Einstieg und Aufstieg von Frauen in Organisationen	67
1. Die Ausgangssituation	67
2. Berufliche Werte, Einstellungen, Orientierungen und deren Wandel	69
3. Selektion und Sozialisation: Diskriminierung oder vorweggenommene Anpassung?	77
4. Zusammenfassung und Ausblick	89

CHRISTINE DEMMER

Das Frauenbild in den Medien	93
1. Einführung	93
2. Frauen-Stereotypen in der Werbung	93
3. Rolle der Frau in den redaktionellen Teilen	97

II. Personalentwicklung

MICHEL DOMSCH und ERIKA REGNET

Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte	101
1. Betriebliche Personalentwicklung	101
2. Gründe der Unterrepräsentierung von Frauen in Führungspositionen	105
3. Ausgewählte Fragestellungen	112
4. Implementierung von Frauenförderungsmaßnahmen im Unternehmen	118
5. Schlußbemerkung	121

MICHEL DOMSCH und MARIA KRÜGER-BASENER

Personalplanung und Mobilität: Dual Career Couples (DCC's)	124
1. Einführung	124
2. Betriebswirtschaftliche Aspekte zur Personalplanung für DCC's	127
3. Betriebliche Handhabungsmöglichkeiten für die Personalplanung	132
4. Ausblick	137

III. Praxisbeispiele

SUSANN HEFTNER

Chancengleichheit statt spezifische Frauenförderung – Praxisbeispiel Bayer AG	141
1. Konkurrierende Leitbilder für die weibliche Lebensplanung – Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik	141
2. Rahmenbedingungen	142
3. Ziele und Maßnahmen	144
4. Beurteilung der Strategien	153

DAGMAR KLINGE-HAGENAUER

Fördern und Fordern – Frauenförderung in der Bank für Gemeinwirtschaft	156
1. Einleitung	156
2. Das Konzept	156
3. Maßnahmen	158
4. Bilanz und Ausblick	164

IHNO SCHNEEVOIGT

Chancengleichheit bei IBM: Fortschritte und Ausblicke	165
1. Gründe für „Chancengleichheit“ bei IBM	165
2. Das Programm „Chancengleichheit“	166
3. Erfolge und Erfahrungen	168
4. Hindernisse und Schwierigkeiten	174
5. Vergleiche, Ausblicke	177

ELISABETH MICHEL-ALDER

Schluß mit dem Verschleiß weiblicher Talente! – Das Netzwerk der Initiative „Taten statt Worte“	180
1. Die schweizerische Initiative „Taten statt Worte“	180
2. Strategische Merkmale	183
3. Günstige Rahmenbedingungen	185
4. Konkrete Maßnahmen	187
5. Merkmale frauenfreundlicher Betriebe	189

IV. Diskussionen und Gruppenarbeiten im Seminar

ERIKA REGNET

Konfliktfelder weiblicher Mitarbeiter im Unternehmen – Zusammenfassung einer Gruppenarbeit	195
---	-----

ANDREA SCHNEBLE

Argumente für ein „Mehr“ an Frauen in Fach- und Führungspositionen – eine Gruppenarbeit –	199
--	-----

Autorenhinweise	203
---------------------------	-----

Verzeichnis der zitierten Literatur	207
---	-----

Stichwortverzeichnis	209
--------------------------------	-----