

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	i
Verzeichnis der Abbildungen	iii
1. Einleitung	1
1.1. Frauenförderung zwischen öffentlicher Aufmerksamkeit und wissenschaftlicher Vernachlässigung	1
1.2. Ziel und Vorgehensweise der Arbeit	3
2. Veränderungen der Unternehmungsumwelt	5
2.1. Unternehmung und Umwelt	5
2.2. Veränderungspotentiale in der außermarktlichen Umwelt	8
2.2.1. Entwicklungen in der politischen Umwelt	9
2.2.2. Frauenförderung im Rahmen der Tarifpolitik	11
2.3. Wertewandel	11
2.4. Führungskrätemangel	14
2.4.1. Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit	14
2.4.2. "Die Zukunft der Arbeitslandschaft"	15
2.5. Zusammenfassung	16
3. Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt	17
3.1. Umfang der Diskriminierung	17
3.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Folgen in der Arbeitswelt	18
3.2.1. Der betriebswirtschaftliche Arbeitsbegriff und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	18
3.2.3. Besondere Formen der Diskriminierung von Managerinnen	21
3.3. Erklärungsansätze für die Diskriminierung von Frauen	23
3.3.1. Ökonomisch orientierte Erklärungsansätze	24
3.3.1.1. Neoklassisch orientierte Modelle	24
3.3.1.2. Das Konzept des segregierten Arbeitsmarktes	26
3.3.2. Soziologisch orientierte Erklärungsansätze	26
3.3.2.1. Diskriminierung zur Machterhaltung	26
3.3.2.2. Das weibliche Arbeitsvermögen	27
3.3.2.3. Geschlechtsspezifische Sozialisation	28
3.3.3. Individuell orientierte Erklärungsansätze	29
3.3.4. Zusammenfassung	30
4. Umriss von Frauenförderung	31
4.1. Definition von Frauenförderung	31
4.2. Erfahrungen mit Frauenförderung	32
4.2.1. Internationale Erfahrungen	32
4.2.2. Bundesrepublik: Stand der Frauenförderung ohne gesetzlichen Druck	33
4.3. Folgen von Frauenförderplänen für die Unternehmung	35
4.4. Frauenförderung durch Personal-/Organisationsentwicklung	38
4.5. Zusammenfassung	39

5.	Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Frauen	41
5.1.	Abgrenzung der Handlungsfelder	41
5.1.1.	Barrieren als Hemmnisse des beruflichen Aufstiegs von Frauen	42
5.1.1.1.	Gliederung nach dem Stressoren-Konzept	42
5.1.1.2.	Gliederung nach dem Konzept der verknüpften Barrieren	43
5.1.1.3.	Personale, organisationsinterne und externe Barrieren	44
5.1.2.	Barrieren als Gegenstand empirischer Untersuchungen	44
5.2.	Organisationsinterne Barrieren: Networking und Männerkultur	46
5.2.1.	Männerdomäne Management	46
5.2.2.	Management by Networking	49
5.2.3.	Mobilität als Selektionskriterium	50
5.3.	Personale Barrieren als Hemmnisse für Frauen im Management	51
5.3.1.	Geschlechtsrollen und Geschlechtsrollenstereotypen	51
5.3.2.	Geschlechtsspezifisches Verhalten	52
5.3.3.	Rollenkonflikte von Managerinnen	55
5.3.4.	Erfolgsangst	56
5.4.	Externe Barrieren: Doppelbelastung statt unterstützender Ehefrau	57
5.4.1.	Familie und Karriere	57
5.4.2.	Anderthalb-Personen-Karriere	59
5.4.3.	Dual-Career-Couples (DCC)	60
5.5.	Zusammenfassung	61
6.	Frauenförderpläne als Mittel zur Überwindung der Barrieren für aufstiegsorientierte Frauen	63
6.1.	Anforderungen an Frauenförderpläne	63
6.2.	Vorschläge zur Überwindung der Barrieren	65
6.2.1.	Maßnahmen auf der Ebene von Individuen und Gruppen	65
6.2.2.	Maßnahmen auf der Ebene von Organisation	65
6.2.3.	Maßnahmen auf der Ebene der Gesellschaft	67
6.3.	Konzepte betrieblicher Frauenförderung	68
6.3.1.	Der Tarifvertrag zwischen der Co op Industrie AG und der Gewerkschaft NGG	68
6.3.2.1.	Das Programm für Chancengleichheit der IBM Deutschland GmbH	69
6.3.2.2.	Die Betriebsvereinbarung der Robert Bosch GmbH	70
6.3.3.	Das Programm "Eltern und Kind" der BASF AG	70
6.3.4.	Probleme der gegenwärtigen Frauenförderung	71
6.4.	"Barrierenäquanz": eine Übersicht über Frauenfördermaßnahmen	71
7.	Resümee und Ausblick	75
	Abkürzungsverzeichnis	76
	Literaturverzeichnis	77
	Anhang: Tab. 4.1.	87ff

Abbildungsverzeichnis

Abbildung	Titel	Seite
2.1.	Hauptkomponenten der betrieblichen Umwelt	7
2.2.	Der Stellenwert von Arbeit und Beruf in den Lebenskonzepten Jugendlicher	12
2.3.	Dominante Anspruchsdimensionen Jugendlicher an Arbeit	13
3.1.	Zuständigkeiten im Haushalt	20
5.1.	Merkmale unterschiedlichen Rollenverhaltens	55
5.2.	Familienstand von Führungskräften	58
5.3.	Familienstand in Abhängigkeit von der hierarchischen Position der Führungskraft	58
6.1.	"Barrierenadäquate Frauenfördermaßnahmen"	73f.