

Gliederung

Seite

1. Einführung	1
1.1. Ausgangspunkte	1
1.2. Skizzierung der Forschungslage	3
1.2.1. Untersuchungen zum Thema 'Frau als Managerin'	5
1.2.2. Untersuchungen über die Situation der Frau in Beruf und Management	5
1.3. Wissenschaftliches Erkenntnisinteresse	10
1.4. Wissenschaftstheoretische Grundlegung	14
1.5. Normative Basis der Untersuchung	18
1.5.1. Methodologische Ansprüche an die Begründung eines Grundwerturteils	18
1.5.2. Festlegung eines Grundwerturteils	20
1.5.3. Ziele für eine Konzeptualisierung der Frauen- förderung	22
1.6. Aufbau des Untersuchungsgangs	25
1.7. Terminologische Präzisierungen	26
2. Strukturierung der Untersuchungsebenen	30
2.1. Systemtheoretische Ausgangspunkte	30
2.2. Konzeption einer Mehr-Ebenen-Analyse	31
2.3. Skizzierung der Untersuchungsebenen	33
2.3.1. Gesellschaftliche Ebene	33
2.3.2. Unternehmensebene	35
2.3.3. Individualebene	37
2.4. Konsequenzen für das weitere Vorgehen in dieser Un- tersuchung	38
3. Gesellschaftliche Bedingungen einer Frauenförderung in der Unternehmung	40
3.1. Historische Entwicklungslinien	42
3.2. Rechtliche Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit	51
3.2.1. Grundrechtlicher Rahmen	52
3.2.2. Gleichberechtigung von Mann und Frau am Ar- beitsplatz	53

3.2.3. Besondere Maßnahmen zugunsten der Frau	56
<u>Exkurs:</u> Zulässigkeit von Frauenquoten	57
3.3. Sozio-ökonomische Struktur der Frauenerwerbstätigkeit	60
3.3.1. Sozio-qualifikatorische Indikatoren	61
3.3.2. Psycho-soziale Indikatoren	69
3.4. Entwicklungstendenzen	79
3.4.1. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	79
3.4.2. Entwicklung der Einstellung von Frauen zur Berufstätigkeit	81
3.5. Zwischenergebnis	85
4. Wirtschaftspädagogisch relevante Problemfaktoren einer Frauenförderung auf Unternehmensebene	91
4.1. Quantitative und qualitative Aspekte der Repräsentation von Frauen im Management	95
4.1.1. Repräsentanz der Frauen in Führungspositionen	95
4.1.2. Sozio-ökonomische Kontextfaktoren von Frauen in Führungspositionen	100
4.1.3. Zukunftschancen für Frauen im Management	103
4.2. Analyse relevanter Regeln der Unternehmensorganisation	108
4.2.1. Formale Organisationsstrukturen	109
4.2.2. Informale Organisationsstrukturen	112
4.2.3. Auswahl und Förderung von Führungskräften als besonderer Untersuchungsschwerpunkt	115
4.3. Ein- und Aufstieg im Unternehmen	121
4.3.1. Einstieg in das Unternehmen	121
4.3.2. Aufstieg im Unternehmen	124
4.3.2.1. Funktionale Dimension von Aufstiegskriterien	127
4.3.2.2. Integrative Dimension von Aufstiegskriterien	130
4.3.2.3. Politische Dimension von Aufstiegs-kriterien	130
4.4. Zwischenergebnis	135

5. Wirtschaftspädagogisch relevante Problemfaktoren einer Frauenförderung mit Bezug auf das Individuum	139
5.1. Die Frau in Konfrontation mit konfliktären Rollenstereotypen	142
5.2. Anlage-Umwelt-Diskussion als Interpretationshintergrund von Geschlechtsunterschieden	146
5.3. Empirische Befunde zu biologisch und psychisch bedingten Geschlechtsunterschieden	151
5.3.1. Hormonelle Unterschiede	154
5.3.2. Unterschiede in der Gehirnorganisation	156
5.3.3. Affektive Persönlichkeitsmerkmale	159
5.3.3.1. Aggressivität	159
5.3.3.2. Emotionalität	161
5.3.3.3. Aktivität und Passivität	162
5.3.4. Implikationen eine Managementtätigkeit	164
5.4. Empirische Befunde zu sozialisationsbedingten Geschlechtsunterschieden	167
5.4.1. Entwicklung geschlechtsspezifischer Rollenbilder	168
5.4.2. Ergebnisse von Sozialisationsprozessen	170
5.4.2.1. Geschlechtstypische Einstellungen und Verhaltensmuster	170
5.4.2.2. Geschlechtstypische Sichtweisen zur Berufstätigkeit	179
5.4.3. Implikationen für eine Managementtätigkeit	183
5.4.3.1. Individualpsychologische Aspekte	183
5.4.3.2. Sozialpsychologische Aspekte	188
5.5. Zwischenergebnis	196
6. Wirtschaftspädagogische Konzeptualisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung	199
6.1. Struktur des Argumentationsgangs	201
6.2. Strukturierung der Zielbezüge	203
6.3. Begründung wirtschaftspädagogischer Maßnahmen zur Bewältigung von Hindernissen für Frauen im Management	210
6.3.1. Maßnahmen mit Wirkung auf gesellschaftlicher Ebene: Aufbau positiver Rollenmodelle	211

6.3.2. Maßnahmen mit Wirkung auf Unternehmensebene	214
6.3.2.1. Zielgruppenspezifische Arbeitszeitgestaltung	214
6.3.2.2. Betriebspädagogisch fundierte Personal- und Organisationsentwicklung	217
6.3.2.3. Berufswahl und -planung von Frauen	227
6.3.3. Maßnahmen mit Wirkung auf Individualebene	231
6.3.3.1. Individuelle Qualifizierung von Frauen	231
6.3.3.2. Individuelle Qualifizierung von Männern	237
6.4. Gesamtkonzept einer Frauenförderung in der Unternehmung	241
6.5. Flankierende Maßnahmen außerhalb des Unternehmens	251
7. Resümee	253
Literaturverzeichnis	
Zeichensetzung	
Schriftentypen	
Abbildungsverzeichnis	
Abkürzungsverzeichnis	