

Inhalt

1. ANLIEGEN DES FORSCHUNGSPROJEKTES	9
1.1 Einordnung des Projektes in den Stand der empirischen Forschung	11
1.2 Einordnung des Vorgehens in den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs	14
1.3 Projektaufbau und Gliederung der Arbeit	16
2. FÜHRUNG IM UNTERNEHMEN	21
2.1 Definition des Begriffs der Führung, der Führungskräfte und der Führungssituation	21
2.1.1 Führung	21
2.1.2 Führungskräfte	23
2.1.3 Führungssituation	24
2.1.4 Perspektiven der Führungsfrauen	25
2.2 Definition des Schlüsselqualifikationskonzeptes	27
2.2.1 Entwicklung	27
2.2.2 Historische Vorläufer	28
2.2.3 Kritik	29
2.2.4 Modifikation	30
2.2.5 Rezeption	30
2.2.6 Betrachtung von Schlüsselqualifikationen im Forschungsprojekt	32
2.3 Das Handeln von Führungskräften in der Realität: Führen Frauen anders?	34
2.3.1 Das Rollenkonzept von Mintzberg	34
2.3.2 Die These von Helgesen: Frauen führen anders	38
2.3.3 Vollmers Konzept der Familienkompetenzen	42
2.4 Mitarbeiterführung als Beeinflussungsvorgang	43
2.4.1 Die Grundvariablen des Führungsprozesses	44
2.4.2 Führung als Residualgröße sozialer Kontrolle	46
2.4.3 Führungsstile und Führungshandeln	47
2.4.4 Charismatische und transformationale Führung	50
2.4.5 Interaktive und dialogische Führung	53
2.4.6 Empowerment als neues Führungskonzept	55

3. METHODISCHES VORGEHEN	62
3.1 Erhebungsdesign	62
3.2 Exkurs: Die Befragung durch computerunterstützte telefonische Interviews	67
3.3 Inhalt und Ablauf der Befragungen	76
3.4 Durchführung der Erhebungen	78
3.5 Auswertung der Daten	81
3.6 Stichprobe der Erhebung	82
3.7 Merkmale der Befragten	85
4. FORSCHUNGSERGEBNISSE	88
4.1 Führungssituation in den Unternehmen	88
4.1.1 Qualifikationsprofil von Führungskräften	89
4.1.2 Erfahrung von Führungskräften	91
4.1.3 Rekrutierung und Beurteilung von Führungskräften	94
4.1.4 Anteil weiblicher Führungskräfte im Unternehmen	98
4.1.5 Führungskräftebedarf	100
4.1.6 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen	103
4.1.7 Arbeitszeit von Führungskräften	107
4.2 Führungsverhalten	111
4.2.1 Bedeutung von Schlüsselqualifikationen für die Übernahme einer Führungsposition aus Sicht von Entscheidungsverantwortlichen	112
4.2.2 Geschlechtsspezifische Ausprägungen von Schlüsselqualifikationen bei Führungskräften aus Sicht von Entscheidungsverantwortlichen	114
4.2.3 Führungsverhalten aus Sicht von Führungskräften und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	117
4.2.4 Selbsteinschätzung des Führungsverhaltens durch Führungskräfte	129
4.2.5 Erwartungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an das Führungsverhalten der Führungskräfte	138

4.3 Berufliche und persönliche Situation von Führungskräften	164
4.3.1 Beruflicher Lebensweg	165
4.3.2 Arbeitszeit der interviewten Führungskräfte	185
4.3.4 Persönliche Lebenssituation	191
4.4 Chancen und Hindernisse bei der beruflichen Entwicklung von Führungskräften	196
4.4.1 Förderliche Faktoren	197
4.4.2 Hinderliche Faktoren und ihre Bewältigung	207
4.4.3 Hindernisbewältigung	213
4.5 Erfolgsstrategien von Führungsfrauen	218
4.5.1 Erfolgsversprechende Handlungsweisen der Führungsfrauen	218
4.5.2 Strategien zur Sicherung und Erweiterung von Handlungsspielräumen	223
4.6 Zusammenfassung der Ergebnisse	237
5. FAZIT	248
6. LITERATURVERZEICHNIS	251
7. ÜBERSICHTEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	261
ANHANG	265
1. Fragebogen für die telefonische Befragung von Entscheidungsverantwortlichen	266
2. Interviewleitfaden für das persönliche Interview mit Führungskräften	275