

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Kapitel 1. Einleitung	11
1.1 Bedeutung weiblicher Führungs- und Führungsnachwuchs- kräfte für die Wirtschaft	11
1.2 Zielsetzung der Untersuchung	24
Kapitel 2. Konzeptionelle Grundlagen	26
2.1 Erklärungsansätze für die geschlechtsspezifische Situation von weiblichen Führungs(nachwuchs-)kräften	26
2.1.1 Personenspezifische Erklärungsansätze	26
2.1.1.1 Geschlechtsspezifische Charakteristika	27
2.1.1.2 Geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und Rollen- zuschreibungen	31
2.1.1.3 Karriereorientierung und Karriereplanung	35
2.1.1.4 Führungspotential von Frauen	37
2.1.2 Situationsspezifische Erklärungsansätze	38
2.1.2.1 Einfluß der Familienphase auf die berufliche Karriere	38
2.1.2.2 Machtverteilung und -strukturen in Unternehmen	40
2.1.2.3 Beurteilungsprozesse in Unternehmen	45
2.1.2.4 Frauen als Minoritäten in Managementpositionen	46
2.1.2.5 Möglichkeiten der informellen Integration	49
2.2 Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik	50
2.2.1 Instrumente der Personalauswahl	51
2.2.2 Instrumente der Personalentwicklung	53
2.3 Forschungsfragen	57

Kapitel 3. Empirische Studie	66
3.1 Empirische Vorgehensweise	66
3.1.1 Methodisches Vorgehen	68
3.1.2 Kriterien, Auswahl und Beschreibung der Meßinstrumente	69
3.1.2.1 Interviewleitfaden für Personalexperten	69
3.1.2.2 Interviewleitfaden für Führungs(nachwuchs-)kräfte	71
3.1.2.3 Fragebogen für Führungs(nachwuchs-)kräfte	74
3.1.3 Auswahl und Beschreibung der Untersuchungseinheiten	76
3.2 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	78
3.2.1 Soziodemographische Merkmale	79
3.2.1.1 Privates Umfeld	79
3.2.1.2 Formale und berufliche Qualifikation	83
3.2.1.3 Berufstätigkeit des Partners bzw. der Partnerin	93
3.2.2 Einstieg ins Unternehmen	96
3.2.2.1 Auswahl des Unternehmens	96
3.2.2.2 Einstiegspraxis in den Unternehmen	99
3.2.3 Arbeitssituationsmerkmale und beruflicher Werdegang	103
3.2.3.1 Unternehmensbereich und Position	103
3.2.3.2 Arbeitszeitgestaltung	114
3.2.3.3 Einkommen	123
3.2.3.4 Wahrnehmung der Situation der Frauen	127
3.2.4 Merkmale der sozialen Unterstützung	129
3.2.4.1 Zusammenarbeit mit Kollegen, Kolleginnen, Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen, weiblichen und männlichen Vorgesetzten	130
3.2.4.2 Leistungs- und aufgabenbezogene Unterstützung	134
3.2.4.3 Karrierebezogene Unterstützung	137
3.2.4.4 Emotionale Unterstützung	138
3.2.4.5 Einstellungen und Erfahrungen hinsichtlich einer geschlechts- spezifischen Unterstützung	140
3.2.5 Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen	145
3.2.5.1 Weiterbildung	146
3.2.5.2 Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich für Frauen	151
3.2.5.3 Personalentwicklungsmaßnahmen	153
3.2.6 Parameter einer Karriere und beruflichen Aufstieges	158
3.2.6.1 Einflußfaktoren und Voraussetzungen für eine Karriere	158
3.2.6.2 Engagement und Verhaltensweisen bei der eigenen Karriere	170
3.2.6.3 Einstellung zum Berufserfolg - Definition und Bedeutung	177
3.2.6.4 Frauen in Führungspositionen	184

Kapitel 4. Relevanz der Ergebnisse für die Personalauswahl und Personalentwicklung weiblicher Führungs(nachwuchs-)kräfte	190
4.1 Determinanten für die Personalauswahl und -entwicklung weiblicher FNK	191
4.2 Handlungsempfehlungen für die Wirtschaft	199
Tabellenverzeichnis	203
Graphikverzeichnis	205
Literaturverzeichnis	207