

Gesamt-Inhaltsübersicht

	Seite
Vorbemerkungen	1
Gesamt-Inhaltsübersicht	3
Abkürzungsverzeichnis	5
Inhaltsverzeichnis	7
1 Untersuchungsziel und Problemfeld	9
2 Methodik der empirischen Untersuchung	31
3 Familiengründung – (noch immer) ein Aufstiegshemmnis für Frauen! Die Karrieren weiblicher und männlicher Manager unter Einbeziehung ihrer privater Lebensumstände	51
4 „Richtige“ Positionen bei Kinderwunsch! Identifikation von Aufgabenstellungen, die eine erfolgreiche Umsetzung von Kind und Karriere ermöglichen	97
5 Ein Wettbewerbsnachteil der Frauen: „das „Schwangerschaftsrisiko“! Hinweise für „rationales Verhalten“ der Unternehmen und dessen empirische Berechtigung	169
6 Zum „richtige Zeitpunkt“ die „richtigen Position“, aber wie? Ein Ansatz zur besseren Förderung und Nutzung des weiblichen Know-hows durch effektive Karriereplanung	187
Abbildungsverzeichnis	213
Tabellenverzeichnis	218
Anhang	221
Literaturverzeichnis	269

Inhaltsverzeichnis

Seite

1	Untersuchungsziel und Problemfeld	9
1.1	Ziel und Aufbau der Studie	10
1.1.1	Zielsetzung	10
1.1.2	Aufbau	11
1.2	Das Problemfeld – Spagat zwischen Familie und Beruf	13
1.2.1	Unterrepräsentierung der Frauen in der deutschen Wirtschaft	13
1.2.2	Tradierte geschlechtsspezifische Rollenzuweisung als Ursprung der Karrierehindernisse der Frauen	15

2	Methodik der empirischen Untersuchung	31
2.1	Befragungskonzept	34
2.2	Erhebung der Daten	42
2.3	Auswertung der Daten	45
2.4	Charakterisierung der Stichproben	46

3	Familiengründung – (noch immer) ein Aufstiegshemmnis für Frauen!	51
	Karrieren weiblicher und männlicher Manager unter Einbeziehung ihrer privaten Lebensumstände	52
3.1	Analytisches Vorgehen	52
3.1.1	„Klassische“ Karriere als Maßstab	57
3.1.2	Vergleichbarkeit der Berufsverläufe	63
3.2	Karriereentwicklung der Befragungsteilnehmer	63
3.2.1	Berufliche Entwicklung der befragten Akademikerinnen	65
3.2.2	Vergleichbarkeit der Management-Ebenen	66
3.2.3	Unternehmenswechsel der Befragungsteilnehmer	71
3.2.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	71
3.3	Einfluss privater Lebensumstände auf die Karriere	73
3.3.1	Private Lebensumstände der Befragten	85
3.3.2	Karriere der Akademikerinnen bei Elternschaft	90
3.3.3	Berufsentwicklung der Mütter und Väter im Vergleich	94
3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	

4	„Richtige“ Positionen bei Kinderwunsch!	97
	Identifikation von Aufgabenstellungen, die eine erfolgreiche Umsetzung von Kind und Karriere ermöglichen	
4.1	Analytisches Vorgehen	98
4.1.1	Die einzelnen Untersuchungsschritte	98
4.1.2	Zusammenfassung von Branchen und Aufgabengebieten	99

	Seite	
4.2	Aktuelle Managementpositionen der Frauen mit Kind	100
4.2.1	Vergleichbarkeit der Stichproben	100
4.2.2	Branchenbetrachtung	102
4.2.3	Betrachtung der Aufgabengebiete	111
4.2.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	119
4.3	Die Vereinbarkeit von Kind und Karriere in „neuen“ Branchen und Aufgabenstellungen	124
4.3.1	Koordinationserschwerende Faktoren	124
4.3.2	„Koordinierbarkeit“ der verschiedenen Führungspositionen	130
4.3.3	Arbeitsorganisationsformen auf Führungsebene	147
4.3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	159
4.4	Gestaltung der Erziehungszeit als wichtiger Karrierefaktor	161
4.4.1	Dauer der Elternzeit in Management-Positionen	162
4.4.2	Karrierebarrieren durch eine lange Elternzeit	164
4.4.3	Aktivitäten in der Elternzeit	165
4.4.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	166
5	Ein Wettbewerbsnachteil der Frauen: das „Schwangerschaftsrisiko“!	169
	Hinweise für „rationales Verhalten“ der Unternehmen und dessen empirische Berechtigung	
5.1	Anzeichen für „rationales Verhalten“ in der Privatwirtschaft	170
5.2	Überprüfung der empirischen Fundierung	180
6	Zum „richtige Zeitpunkt“ die „richtigen Position“, aber wie? Ein Ansatz zur besseren Förderung und Nutzung des weiblichen Know-hows durch effektive Karriereplanung	187
6.1	Inhalte, Chancen und derzeitige Grenzen einer individuellen Karriereplanung	189
6.1.1	Ziel und Inhalt einer individuellen Karriereplanung	189
6.1.2	Karriereplanung in den befragten Unternehmen	192
6.1.3	Planung weiblicher Karrieren unter Ungewissheit	194
6.2	Konzept einer „integrierten Karriere- und Lebensplanung“	202
6.2.1	Vertrauensbildung und Aufklärung als Basis	202
6.2.2	Einschätzungen zur Umsetzbarkeit in der betrieblichen Praxis	207

Kapitel 1		Seite
1	Untersuchungsziel und Problemfeld	9
1.1	Ziel und Aufbau der Studie	10
1.1.1	Zielsetzung	10
1.1.2	Aufbau	11
1.2	Das Problemfeld – Spagat zwischen Familie und Beruf	13
1.2.1	Unterrepräsentierung der Frauen in der deutschen Wirtschaft	13
1.2.2	Tradierte geschlechtsspezifische Rollenzuweisung als Ursprung der Karrierehindernisse der Frauen	15
1.2.2.1	Traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung in Deutschland	19
1.2.2.2	Orientierung des privatwirtschaftlichen Karriere- und Führungsverständnisses am „männlichen Erwerbsmodell“	23
1.2.2.3	Potentielle Mutterschaft als negatives Unternehmensrisiko	28