

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	VIII
Abkürzungsverzeichnis	XI
Kurzfassung, Abstract.....	XIV
1 Einleitung	1
TEIL I: PROBLEMAUFRISS.....	10
2 Beteiligung von Männern und Frauen an Führungspositionen	11
2.1 Gesetzgeberische Einwirkung zur Geschlechtergerechtigkeit in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst	12
2.2 Frauenanteile in Führungsebenen der Privatwirtschaft.....	18
2.2.1 Führungs- und Leitungspositionen im deutschen und internationalen Vergleich.....	22
2.2.2 Entscheidungsgremien der bedeutendsten Unternehmen im deutschen und europäischen Vergleich.....	47
2.3 Frauenanteile in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes....	59
2.3.1 Positionen im Wissenschaftsbereich.....	60
2.3.2 Höchste Ämter der Bundespolitik.....	62
2.4 Zusammenfassung und Fazit	66
TEIL II: URSACHENSUCHE	70

3	Geschlechtergerechtigkeit in Gesetzgebung und Bildungsbereich	71
3.1	Gesetze zur Geschlechtergerechtigkeit	72
3.2	Auswirkungen von Gesetzen auf die Geschlechtergerechtigkeit...	78
4	Hierarchisierung der Geschlechter im Berufsleben	87
4.1	Berufswahlverhalten von Männern und Frauen.....	89
4.2	Umfang der Erwerbstätigkeit.....	106
4.3	Exkurs: Geschlechtsbezogene Lohnlücke.....	115
4.4	Auswirkungen der Berufs- und Arbeitszeitwahl.....	122
5	Anlage-Umwelt-Diskurs: Geschlechtsunterschiede	126
5.1	Allgemeine Geschlechtsunterschiede	127
5.2	Unterschiede im psychologischen Geschlecht	141
5.2.1	Kognitive Unterschiede	141
5.2.2	Unterschiede im sozialen Verhalten	149
5.3	„Sex“ versus „Gender“	173
5.3.1	Entstehungstheorien für psychologische Geschlechtsunterschiede.....	174
5.3.2	Sex, Gender und die Neurobiologie.....	180
5.4	Fazit	184
6	Geschlechterstereotype und soziale Normen.....	187
6.1	Kultureller Einfluss auf Verhaltensunterschiede – Beispiele.....	188
6.2	Intuition, Stereotype und Vorurteile	191
6.3	Geschlechterstereotype	201
6.3.1	Bewertungen und Wirkmacht von Geschlechterstereotypen	202
6.3.2	Geschlechtsrollen.....	212
6.3.3	Implizite Geschlechtertheorien	217

6.4	Entstehung und Festigung normierender Geschlechts- stereotypen und-rollen	233
6.4.1	Ursprung der Unterordnung der Frau – Hypothesen	235
6.4.2	Rolle der Frau in der Frauengeschichte	254
6.5	Geschlechtsrolle der Frau von heute.....	295
7	Aufstiegskompetenz und Anerkennung der Frau in Leitungspositionen.....	313
7.1	Überfachliche Kompetenzen – männlich buchstabiert	314
7.1.1	Unternehmenskultur und die ungeschriebenen „Spielregeln“	314
7.1.2	Ausgangsbedingungen für Frauen	319
7.2	Wertschätzung männlicher Eigenschaften bei Männern und Frauen	333
7.2.1	Kognitive Dissonanz und Rollenkongruenztheorie	335
7.2.2	Wertungen männlich konnotierter überfachlicher Kompetenzen bei weiblichen Führungskräften.....	339
7.2.3	Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit	348
7.3	Statistische Diskriminierung.....	352
7.4	Gläserne Decke vs. Labyrinth – ein Fazit.....	356
	Teil III: SCHLUSSÜBERLEGUNGEN.....	360
8	Erhöhung der Karrierewahrscheinlichkeit aufstiegsorientierter Frauen	361
8.1	Die individuelle Ebene	363
8.2	Die organisationelle Ebene	376
8.3	Weibliche Performance im Unternehmen.....	387
8.3.1	Betriebliches Diversity-Management	392
8.3.2	Individuelle Performance aufstiegsorientierter Frauen.....	403
9	Zusammenfassung, Fazit und Ausblick	411

10	Literaturverzeichnis	420
Anhang		451