

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis . . . . .	XV
Schaubilderverzeichnis . . . . .	XVI
<b>Einleitung</b> . . . . .	1
I. Problemstellung und Zielsetzung . . . . .	1
II. Aufbau und Methodik der Untersuchung . . . . .	3
<b>Teil A: Weibliche Lebensplanung und Erwerbstätigkeit</b> . . . . .	5
I. Lebensplanung und Erwerbsbiographie . . . . .	5
1. Weibliche Lebensplanung . . . . .	5
2. Normalbiographie und Drei-Phasen-Modell . . . . .	7
3. Berufsunterbrechung und Berufsausstieg . . . . .	11
4. Wiedereinstieg in das Berufsleben . . . . .	16
5. Opportunitätskosten der Haushalts- und Familienarbeit . . . . .	19
6. Familienpolitische Rahmenbedingungen . . . . .	21
II. Frauen auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	23
1. Erwerbstätigkeit . . . . .	23
1.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung . . . . .	23
1.2 Weibliches Arbeitsangebot . . . . .	29
2. Einkommensentwicklung . . . . .	32
3. Bildungsvoraussetzungen . . . . .	36
4. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung . . . . .	39
5. Geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt . . . . .	41
6. Erwerbsbeteiligung von Frauen im europäischen Vergleich . . . . .	44

III.	Gesamtwirtschaftliche Konsequenzen . . . . .	47
1.	Der volkswirtschaftliche Wert unbezahlter Arbeit . . . . .	47
2.	Haushaltsproduktion in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung . . . . .	50
2.1	Problemstellung . . . . .	50
2.2	Abgrenzung der Haushaltsproduktion . . . . .	51
2.3	Monetäre Bewertung . . . . .	52
2.4	Schätzungen zum Wert der Haushaltsproduktion . . . . .	55
3.	Beurteilung der Bedeutung der Haushaltsproduktion . . . . .	56
IV.	Resümee . . . . .	57
<b>Teil B:</b>	<b>Haushalt und Familie aus volkswirtschaftlicher Sicht . . . . .</b>	<b>60</b>
I.	Ökonomische Theorie der Familie . . . . .	60
1.	Ökonomische Theorie der Ehe . . . . .	60
1.1	Theorie der Heirat . . . . .	60
1.2	Partnerwahl und Aufgabenverteilung . . . . .	61
1.3	Trennung als Korrektur von Fehlentscheidungen . . . . .	63
2.	Ökonomische Theorie des generativen Verhaltens . . . . .	65
2.1	Die optimale Kinderzahl . . . . .	65
2.2	Die optimale Kindererziehung . . . . .	67
2.3	Opportunitätskosten der Kindererziehung . . . . .	68
3.	Ökonomische Theorie der familiären Arbeitsteilung . . . . .	69
3.1	Die Familie als Produktions-, Konsum- und Versicherungsgemeinschaft . . . . .	69
3.2	Zeitallokation . . . . .	70
3.3	Innerfamiliäre Rollenzuordnung . . . . .	71

II.	Familiäre Entscheidungen aus verhandlungstheoretischer Sicht . . . . .	72
	1. Familiäre Entscheidungsfindung als Verhandlungsproblem . . . . .	72
	2. Machtverteilung in der Partnerschaft als Resultat der familiären Arbeitsteilung . . . . .	73
	3. Verhandlungsstrategien . . . . .	76
	4. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede als Reflex diskriminierender familiärer Entscheidungen . . . . .	78
III.	Folgen einer schrumpfenden Bevölkerung aus volkswirtschaftlicher Sicht . . . . .	80
IV.	Resümee . . . . .	84

<b>Teil C: Theoretische Erklärungsansätze zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt . . . . .</b>	<b>86</b>	
I. Ökonomische Ansätze . . . . .	86	
	1. Neoklassische Arbeitsmarkttheorie . . . . .	86
	2. Humankapitalansatz . . . . .	87
	3. Segmentierungstheorien . . . . .	96
II. Soziologische Ansätze . . . . .	101	
	1. Sozialisation von Geschlechtsrollen . . . . .	101
	2. Das weibliche Arbeitsvermögen . . . . .	105
III. Psycho(bio)logische Ansätze . . . . .	107	
	1. Die Theorie der "Furcht vor Erfolg" . . . . .	107
	2. Die Mutter-Kind-Gesinnung . . . . .	108
	3. Das Konzept der Selbstwirksamkeit . . . . .	110
	4. Frau und Karriere in psychobiologischer Sicht . . . . .	112
IV. Resümee . . . . .	116	

<b>Teil D: Der Aufstieg in Führungspositionen</b> . . . . .	120
I. <b>Begriffsabgrenzung</b> . . . . .	120
1. <b>Management und Führung</b> . . . . .	120
2. <b>Begriff der Führungskraft</b> . . . . .	122
II. <b>Kriterien für den beruflichen Aufstieg</b> . . . . .	123
1. <b>Aufstiegsentscheidungen im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik</b> . . . . .	123
2. <b>Wirtschaftliches Leistungsprinzip</b> . . . . .	125
2.1 <b>Der Leistungsbegriff</b> . . . . .	125
2.2 <b>Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft</b> . . . . .	129
2.3 <b>Zur Anwendung des Leistungsprinzips im Unternehmen</b> . . . . .	129
2.4 <b>Leistungsprinzip und weibliche Lebensplanung</b> . . . . .	130
3. <b>Senioritätsprinzip</b> . . . . .	131
4. <b>Zugehörigkeitsprinzip</b> . . . . .	133
5. <b>Netzwerke und Kooptationen</b> . . . . .	134
6. <b>Konformitäts-Beförderungs-Hypothese</b> . . . . .	135
7. <b>Zusammenfassung</b> . . . . .	136
III. <b>Anforderungen an Führungskräfte</b> . . . . .	137
1. <b>Eigenschaftsanforderungen</b> . . . . .	137
2. <b>Führungseigenschaften von Frauen</b> . . . . .	139
3. <b>Fachliche Qualifikation</b> . . . . .	143
IV. <b>Mitarbeiterbeurteilung im Unternehmen</b> . . . . .	145
1. <b>Ziele und Gestaltungsprobleme der Mitarbeiterbeurteilung</b> . . . . .	145
2. <b>Leistungsbeurteilung</b> . . . . .	146
3. <b>Geschlechtsspezifische Beurteilung</b> . . . . .	147

V.	Karriere und Karriereplanung . . . . .	149
	1. Karriereorientierung . . . . .	149
	2. Karrieremotivation . . . . .	150
	3. Karriereentscheidungen . . . . .	152
	4. Auswahlmethoden . . . . .	153
	5. Karrierehindernisse . . . . .	155
VI.	Frauen in Führungspositionen . . . . .	156
	1. Ausgewählte Daten zur Frau als Führungskraft . . .	156
	1.1 Anzahl der weiblichen Führungskräfte . . . . .	156
	1.2 Position . . . . .	157
	1.3 Funktionsbereiche . . . . .	159
	1.4 Ausbildung . . . . .	159
	1.5 Einkommen . . . . .	159
	1.6 Familiärer Hintergrund . . . . .	163
	2. Berufliche Entwicklung . . . . .	163
	2.1 Leistungs- und Berufsmotivation . . . . .	163
	2.2 Einsatzbereitschaft und berufliche Prioritäten . .	166
	3. Beruflicher Werdegang . . . . .	167
	4. Weiterbildung und Personalentwicklungsmaß- nahmen . . . . .	168
	5. Parameter des beruflichen Aufstiegs . . . . .	170
VII.	Resümee . . . . .	173

<b>Teil E: Determinanten der Unterrepräsentierung von Frauen im Führungsbereich</b> . . . . .	175
I. Frauenspezifische Erklärungsansätze . . . . .	175
1. Personale Barrieren . . . . .	175
1.1 Bildungsvoraussetzungen . . . . .	175
1.2 Mangelnde Karriereplanung und Aufstiegsorientierung . . . . .	177
1.3 Erhöhtes Kostenrisiko . . . . .	179
1.4 Eingeschränkte Mobilität und internationale Einsatzmöglichkeiten . . . . .	184
2. Familienbedingte Hindernisse . . . . .	187
2.1 Doppelbelastung durch Beruf und Familie . . . . .	187
2.2 Karriereknick durch Familiengründung . . . . .	188
2.3 Potentielle Mutterschaft . . . . .	189
2.4 Kinder und Karriere . . . . .	189
2.5 Teilzeitarbeit als Karrieresackgasse . . . . .	191
2.6 Mangelnde Weiterbildung . . . . .	192
II. Organisationsinterne Barrieren . . . . .	193
1. Stereotypisierung nach Geschlechtsrollen . . . . .	193
2. Personalauswahlverfahren . . . . .	194
3. Konkurrenzangst der Männer . . . . .	197
4. Machtverteilung in Organisationen . . . . .	198
5. Minderheitenstatus der Frau . . . . .	200
6. Das "Bienenkönigin-Syndrom" . . . . .	201
III. Externe Aufstiegshemmnisse . . . . .	202
IV. Resümee . . . . .	203

<b>Teil F: Künftige Entwicklungstendenzen und ihre Bedeutung für die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen . . . . .</b>	<b>205</b>
I. Hintergrund der Fragestellung . . . . .	205
II. Wertewandel . . . . .	206
1. Allgemeine Anmerkungen zur Wertewandel- diskussion . . . . .	206
2. Veränderungen in der Arbeitsorientierung . . . . .	209
3. Der Berufsaufstieg von Frauen vor dem Hinter- grund des Wertewandels . . . . .	211
III. Veränderte Anforderungen an Führungskräfte . . . . .	213
1. Wandel im Führungsstil, Teamorientierung, Sozialkompetenz . . . . .	213
2. Auswirkungen auf den beruflichen Aufstieg von Frauen . . . . .	214
IV. Neue Organisationsstrukturen im Unternehmen . . . . .	217
1. Lean Management . . . . .	217
2. Die Bedeutung schlanker Organisationsstruk- turen für die Aufstiegschancen von Frauen . . . . .	219
V. Neue Arbeitszeitformen für Führungskräfte . . . . .	220
1. Ausgangslage . . . . .	220
2. Die "amorphe" Arbeitszeit . . . . .	221
3. Das Job Sharing . . . . .	221
4. Die selbstbestimmte Arbeitszeit bei Trennung von Betriebs- und Arbeitsstätte . . . . .	223
VI. Zusätzliche Bestimmungsfaktoren . . . . .	225
1. Mangel an Führungskräften . . . . .	225
2. Ökonomischer Strukturwandel . . . . .	226
3. (Ehe-)Paare mit zwei Karrieren (Dual Career Couples) . . . . .	228

4. Veränderte Einstellungen von Männern . . . . .	230
VII. Resümee . . . . .	233
<b>Schlußfolgerungen</b> . . . . .	234
I. Ergebnisse aus der vorangehenden Analyse . . . . .	234
II. Diskriminierung versus Differenzierung . . . . .	235
III. Verbleibender Forschungsbedarf: Die Notwendigkeit eines interdisziplinären Ansatzes . . . . .	237
IV. Haushalts- und Familienarbeit als Grundlage einer Erwerbsarbeit . . . . .	242
V. Handlungsempfehlungen für die Politik . . . . .	245
VI. Fazit . . . . .	248
<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	251

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Erwerbsbiographie von Müttern nach Geburtsjahrgangsgruppen und Alter . . . . .	12
Tabelle 2	Länge der Nichterwerbsphasen von Berufsrückkehrerinnen (Mütter) bis zum Alter von 45 Jahren . . . . .	14
Tabelle 3	Anteil der Teilzeitbeschäftigung an den abhängig Erwerbstätigen nach Geschlecht und Alter - Stand: April 1990 . . . . .	28
Tabelle 4	Löhne und Gehälter 1950 - 1991 . . . . .	33
Tabelle 5	Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten im früheren Bundesgebiet 1990 (in Industrie, Handel, Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe) . . . . .	35
Tabelle 6	Auszubildende 1990 in den acht am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (im früheren Bundesgebiet) . . . . .	38
Tabelle 7	Auffassungen der Bevölkerung über die ideale geschlechtliche Arbeitsteilung sowie Auffassungen der Männer über die von ihnen bevorzugte Rolle der Ehefrau in drei EG-Staaten 1987 .	45
Tabelle 8	Schätzungen zum Wert der Haushaltsproduktion in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	55
Tabelle 9	Anteil der Frauen und Männer am Führungspersonal auf verschiedenen Führungsebenen nach Wirtschaftszweigen . . . . .	158
Tabelle 10	Anteil der Frauen und Männer an den Einkommensklassen . . . . .	160
Tabelle 11	Anteil der Frauen und Männer an den Einkommensklassen in Abhängigkeit von der Führungsebene . . . . .	160
Tabelle 12	Einkommen und Alter . . . . .	161
Tabelle 13	Einkommen nach Wirtschaftszweigen . . . . .	162
Tabelle 14	Einflußfaktoren einer Karriere . . . . .	171
Tabelle 15	Förderliche Eigenschaften für eine Karriere . . .	172

## **Schaubilderverzeichnis**

Schaubild 1	Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern (früheres Bundesgebiet) . . . . .	24
Schaubild 2	Altersspezifische Erwerbsquoten verheirateter, mit ihrem Ehepartner zusammenlebender Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit und ohne Kinder . . . . .	25
Schaubild 3	Erwerbsquoten nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluß . . . . .	27
Schaubild 4	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und ökonomisches Grundmodell . . . . .	30
Schaubild 5	Teufelskreis ökonomischer Rationalität . . . . .	79
Schaubild 6	Positionsabhängige Anteile von Leitungs- und Ausführungsfunktionen . . . . .	121
Schaubild 7	Synopse verschiedener Erklärungsansätze zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	239