

Olga Hördt

Spitzenpositionen für Spitzenleistungen?

Eine empirische Untersuchung
geschlechtsspezifischer beruflicher
Entwicklungsverläufe in einem
Wirtschaftsunternehmen

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Egbert Kahle

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhalt

1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Gang der Untersuchung	5
2 Frauen, Männer und die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt und in Organisationen – Befunde und Erklärungsansätze	9
2.1 Segregation zwischen Persistenz und Wandel	9
2.1.1 Horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes	10
2.1.2 Zunehmende Bildungs- und Erwerbsgleichheit bei anhaltender Einkommens-, Aufstiegs- und Einstiegsungleichheit	15
2.2 Akteure und Strukturen als Erklärungsansätze geschlechtsspezifischer Segregation	21
2.2.1 Akteurzentrierte Erklärungsansätze	22
2.2.1.1 Humankapitaltheorie	22
2.2.1.2 Sozialisierungstheorien und die Herausbildung weiblichen Arbeitsvermögens	25
2.2.2 Strukturtheoretische Ansätze	28
2.2.2.1 Feministische Theorien und soziale Kontrollmechanismen	29
2.2.2.2 Theorie des dualen Arbeitsmarktes in Verbindung mit dem queuing approach	36
2.2.3 Interaktionen, Geschlechterstereotype und <i>gender status beliefs</i>	39
2.2.3.1 Interaktion, Geschlechtskategorisierung und Geschlechterstereotype	39
2.2.3.2 Gender status beliefs und berufliche Ungleichheit	41
2.2.3.3 Statistische Diskriminierung und die bevorzugte männliche Wahl	47
2.3 (In)formelle Strukturen und Geschlechterungleichheiten in Organisationen	50
2.3.1 Geschlecht als blinder Fleck in der Organisationsforschung – Organisationen als blinde Flecken in der Geschlechterforschung	52
2.3.2 Formale Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf das Ausmaß geschlechtsspezifischer Segregation	56
2.3.2.1 Die Betriebsgröße und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen	58
2.3.2.2 Die Marktposition als Einflußfaktor der Segregation	61
2.3.2.3 Die Bürokratisierung und der Frauenanteil	65

2.3.3	Informelle Strukturen und die <i>gendered substructure</i>	68
2.3.3.1	Netzwerke, soziales Kapital und das glass ceiling- Phänomen	69
2.3.3.2	Gendered culture	75
2.4	Resümee	80
3	Die Nemex AG	85
3.1	Charakterisierung des Unternehmens	85
3.2	Personalpolitik und Charakteristika beruflicher Entwicklung	86
3.3	Frauen, Chancengleichheit und geschlechtsspezifische Segregation	91
3.4	Resümee	93
4	Forschungsdesign und Methoden der empirischen Untersuchung	95
4.1	Die quantitative Forschungsmethodik	96
4.1.1	Konzeption des Fragebogens, Datenerhebung und Ziehung der Stichprobe	97
4.1.2	Rücklaufquoten	98
4.1.3	Altersstruktur des Rücklaufs	99
4.2	Die qualitative Forschungsmethodik	100
4.2.1	Datenbasis und Datenerhebung	100
4.2.2	Datenauswertung	103
4.3	Datenschutz	104
4.4	Resümee	105
5	Empirische Ergebnisse	107
5.1	Individuelle Merkmale und der private Lebenszusammenhang	108
5.1.1	Bildungsabschlüsse und Studienfachrichtungen	108
5.1.2	Der private Lebenszusammenhang	111
5.1.2.1	Familienstand und Kinder	111
5.1.2.2	Paararrangements und berufliche Mobilität	113
5.1.2.3	Die patriarchale Dividende als Wettbewerbsvorteil?	117
5.1.3	Resümee	120
5.2	Vom Tarifbereich ins Management	122
5.2.1	Geschlechtsneutrale Anforderungen und geschlechtsspezifische Implikationen	122
5.2.2	Die Selektionsergebnisse der Managementnachwuchskräfte in der Stichprobe	128
5.2.3	Die Selektionsergebnisse der Managementnachwuchskräfte im Zeitvergleich	130

5.2.4	Resümee	135
5.3	Frauen und Männer im Management – Die Rekonstruktion der beruflichen Entwicklung entlang (in)formeller Strukturen und individueller Erfahrungen	136
5.3.1	Der Einstieg in die Organisation – hoch einsteigen, um aufzusteigen?	137
5.3.2	Der Aufstieg ins Management und die Bedeutung von Spitzenleistungen	139
5.3.3	Einflussfaktoren und Barrieren im geschlechtsspezifischen Rückblick	145
5.3.3.1	„Leistung“ und „Umfeldbedingungen“ als geschlechtsspezifische Erfolgsfaktoren	146
5.3.3.2	Der Kampf um Anerkennung und der Preis der Anerkennung	151
5.3.4	Resümee	153
5.4	Gleichstellung im Lichte der Organisationskultur	155
5.4.1	Chancengleichheit – zwischen weiblichem Wunsch und männlicher Wirklichkeit	155
5.4.2	Ein schlechter Wechselkurs für die Leistung von Frauen	156
5.4.3	Die Akzeptanz von Frauen in Managementpositionen: Angekommen und doch nicht akzeptiert?	158
5.4.4	Kultur im Spiegelbild der Geschlechter	159
5.4.5	Resümee	166
5.5	Wie Männer, aber nur selten Frauen in Spitzenpositionen getragen werden	166
5.5.1	Der Rekrutierungsprozess und die Anforderungen an Spitzenkräfte	167
5.5.2	Informelle Netzwerke als tragende Kräfte der Integration in Spitzenpositionen	169
6	Schlussbetrachtung und Ausblick	173
7	Gestaltungsempfehlungen	179

8 Anhang	183
8.1 Tabellen und Abbildungen	183
8.2 Gesprächsleitfaden der qualitativen Untersuchung	186
8.3 Fragebogen quantitativ	187
9 Literaturverzeichnis	191