

Gliederung

Gliederung	VII
Tabellenverzeichnis	XII
Abbildungsverzeichnis	XIV
Abkürzungsverzeichnis	XXIV
Teil 1: Einleitung	1
I. Problemstellung und Aufbau der Studie.....	1
1. Problemstellung	1
2. Aufbau der Studie	11
II. Begriffsklärungen und methodisches Vorgehen.....	14
1. Begriffsklärungen	14
1.1 Betrieb	14
1.2 Führungskraft	14
1.3 Führungsebene	17
1.4 Betriebszugehörigkeitsdauer	17
2. Methodisches Vorgehen.....	18
2.1 Grundsätzliches Untersuchungsdesign.....	18
2.2 Statistische Prüfverfahren.....	20
2.3 Festlegung der Stichproben.....	21
2.3.1 Vorabbefragung von Personalverantwortlichen in ausgewählten Unternehmen	21

2.3.2 Eigene Erhebung mittels Fragebogen bei derzeitigen Führungskräften.....	29
2.3.3 Auswertung einer Führungskräftebefragung der Union der Leitenden Angestellten.....	36
2.3.4 Besondere Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels für Führungskräfte	41
2.3.5 Eigene Fragebogenerhebung bei Examenskandidaten (zukünftige Führungskräfte)	47

Teil 2: Befragung von Arbeitgebern, Führungskräften und Examenskandidaten	54
I. Betriebsbindung.....	54
1. Prüfhypothese	54
2. Grundhaltung der Arbeitgeber	56
2.1 Bedeutung der langfristigen Bindung	56
2.2 Geschlechtsspezifische Differenzierung durch den Arbeitgeber.....	62
2.3 Maßnahmen der Unternehmen zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen	65
3. Befragung derzeitiger Führungskräfte	68
3.1 Betriebszugehörigkeitsdauer von weiblichen und männlichen Führungskräften.....	68
3.2 Wechselhäufigkeit von weiblichen und männlichen Führungskräften	76
3.2.1 Betriebswechsel.....	76
3.2.1.1 Undifferenzierte Betrachtung	76
3.2.1.2 Betrachtung nach Stellung im Unternehmen ..	80
3.2.1.3 Betrachtung nach Bildungsabschluß.....	86
3.2.1.4 Betrachtung nach Familienstand.....	88
3.2.1.5 Betrachtung nach Alter	93

3.2.2 Betriebswechsel aus Karrieregründen.....	98
3.2.3 Betriebswechsel aus familiären und anderen sozialen Gründen.....	102
3.2.4 Betriebswechsel aus sonstigen Gründen	104
3.3 Mobilitätsverhalten von weiblichen und männlichen Führungskräften	106
3.3.1 Undifferenzierte Betrachtung.....	106
3.3.2 Betrachtung nach Stellung im Unternehmen	109
3.3.3 Betrachtung nach Familienstand	112
3.3.4 Betrachtung nach Alter	115
4. Befragung von Examenskandidaten.....	118
4.1 Bedeutung der Betriebszugehörigkeitsdauer für weibliche und männliche Examenskandidaten	118
4.2 Gründe für einen Betriebswechsel aus Sicht der befragten Examenskandidaten.....	120
4.2.1 Grundsätzliche Entscheidungen	120
4.2.2 Betriebswechsel aus Karrieregründen	122
4.2.2.1 Mangelnde Aufstiegschancen	122
4.2.2.2 Arbeitsunzufriedenheit	124
4.2.2.3 Schlechte wirtschaftliche Lage der Firma.....	124
4.2.3 Betriebswechsel aus familiären und sozialen Gründen.....	127
4.2.3.1 Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	127
4.2.3.2 Karrieremöglichkeiten des Partners.....	128
4.2.3.1 Ortswechsel des Partners	131
4.3 Mobilitätsbereitschaft von weiblichen und männlichen Examenskandidaten.....	133

II. Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit	134
1. Prüfhypothese	134
2. Grundhaltung der Arbeitgeber	135
3. Befragung derzeitiger Führungskräfte	135
3.1 Gründe für eine Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit	135
3.2 Einfluß der Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit auf die Karriere	139
III. Weiterbildung	141
1. Prüfhypothese	141
2. Grundhaltung der Arbeitgeber	142
2.1 Stellenwert von Aufstiegsfortbildung	142
2.2 Aufstiegsfortbildung in den Bereichen Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz	146
2.3 Geschlechtsspezifische Differenzierung durch den Arbeitgeber.....	150
3. Befragung derzeitiger Führungskräfte	150
3.1 Förderung durch betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen.....	150
3.2 Betriebswechsel nach Weiterbildungsmaßnahmen	153
4. Befragung von Examenskandidaten.....	154
IV. Aufstieg aufgrund geschlechtsspezifischer Eigenschaften	156
1. Prüfhypothese	156
2. Grundhaltung der Arbeitgeber	156
2.1 Rekrutierung der Führungskräfte aus dem eigenen Unternehmen	156
2.2 Rekrutierung der Führungskräfte vom Markt	159
2.3 Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen.....	161

2.4 Bedeutung der Persönlichkeitsstruktur der Führungskräfte für das Unternehmen	163
2.5 Geschlechtsspezifische Differenzierung durch den Arbeitgeber.....	168
3. Befragung derzeitiger Führungskräfte	179
4. Befragung von Examenskandidaten.....	184
V. Zielkonflikt zwischen Familie und Karriere	188
1. Prüfhypothese	188
2. Befragung derzeitiger Führungskräfte	192
3. Befragung von Examenskandidaten.....	199
Teil 3: Zusammenfassung und Ausblick	201
I. Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienbetreuung	201
II. Wesentliche Untersuchungsergebnisse.....	202
1. Untersuchungsziel und -methode.....	202
2. Untersuchungsergebnisse.....	204
2.1 Zentrale Erkenntnisse	204
2.2 Betriebsbindung	206
2.3 Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit.....	210
2.4 Weiterbildung.....	211
2.5 Aufstieg aufgrund geschlechtsspezifischer Eigenschaften...	212
2.6 Zielkonflikt zwischen Karriere und Familie.....	214
III. Fazit	214
Literaturverzeichnis	217
Anhang	223

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Frauenanteil an Prüfungen, die in den Jahren 1987 und 1992 an Hochschulen abgeschlossen wurden (in Prozent)6
Tabelle 2:	Erwerbstätige Frauen und Männer in Deutschland nach Branchen im April 1996.....7
Tabelle 3:	Erwerbstätige nach Geschlecht und Stellung im Beruf im April 1995 (in Prozent)8
Tabelle 4:	Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Ausbildungsabschluß im April 1995 (in Prozent).....9
Tabelle 5:	Befragte Unternehmen nach Wirtschaftszweigen23
Tabelle 6:	Unternehmen nach Standorten der Unternehmenszentrale ..24
Tabelle 8:	Befragte Führungskräfte nach Geschlecht30
Tabelle 9:	Befragte Führungskräfte nach Bundesland der Unternehmenszentrale und Geschlecht33
Tabelle 10:	Befragte Führungskräfte nach Altersklasse und Führungszirkel (in Prozent)36
Tabelle 11:	Führungskräfte der ULA nach Geschlecht.....37
Tabelle 12:	Führungskräfte der ULA nach Altersklasse und Stellung im Unternehmen (in Prozent).....40
Tabelle 13:	Die zehn am stärksten besetzten Studienfächer im Wintersemester 1994/9549
Tabelle 14:	Verteilung der befragten Examenskandidaten nach Studienfächern und Geschlecht.....51
Tabelle 15:	Erwerbstätige im früheren Bundesgebiet mit Fachhoch-/ Hochschulabschluß nach Stellung im Betrieb und Hauptfachrichtungsgruppen (in Prozent).....52
Tabelle 16:	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Frauen und Männern in drei Unternehmen63
Tabelle 17:	Bisherige Betriebszugehörigkeitsdauer der befragten Führungskräfte nach Führungszirkel (in Prozent).....73

Tabelle 18: Anteil der bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer der befragten Führungskräfte an der gesamten Zeit der Erwerbstätigkeit nach Führungszirkel (in Prozent).....	75
Tabelle 19: Betriebswechsel der befragten Führungskräfte nach Führungszirkel (in Prozent)	81
Tabelle 20: Chi-quadrat-Homogenitätstest für Frauen und Männer nach Führungszirkel und Anzahl der Betriebswechsel	82
Tabelle 21: Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA nach Stellung im Unternehmen (in Prozent)	83
Tabelle 22: Zweistichprobentest: Weibliche Leitende Angestellte und weibliche Führungskräfte i. e. S. nach Zahl der Betriebswechsel	84
Tabelle 23: Betriebswechsel der Führungskräfte in die Selbständigkeit.....	105
Tabelle 24: Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen nach Unternehmensgröße	145
Tabelle 25: Abhängig Beschäftigte im Erziehungsurlaub ¹	190

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung des Frauenanteils an allen Erwerbstätigen, den abhängig Erwerbstätigen sowie den Führungskräften im früheren Bundesgebiet von 1982 bis 19954	4
Abbildung 2:	Frauenanteil an Diplomprüfungen, die in den Jahren 1987 und 1992 an Hochschulen abgeschlossen wurden (im alten Bundesgebiet)5	5
Abbildung 3:	Einstellung von Führungskräften in Deutschland von Juli 1995 bis Juli 1996, nach Branchen gegliedert in Prozent aller Einstellungen der Führungskräfte)7	7
Abbildung 4:	Aufbau Teil 2 - Befragung von Arbeitgebern, Führungskräften und Examenskandidaten13	13
Abbildung 5:	Aufteilung der befragten Unternehmen nach Mitarbeiterzahl (in Gruppen)24	24
Abbildung 6:	Befragte Führungskräfte nach Altersklassen und Geschlecht (in Prozent)31	31
Abbildung 7:	Befragte Führungskräfte nach Unternehmensgröße32	32
Abbildung 8:	Befragte Führungskräfte nach Wirtschaftszweigen32	32
Abbildung 9:	Befragte Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht34	34
Abbildung 10:	Befragte Führungskräfte nach Führungszirkel und Geschlecht35	35
Abbildung 11:	Führungskräfte der ULA nach Altersklassen und Geschlecht37	37
Abbildung 12:	Führungskräfte der ULA nach Wirtschaftszweigen38	38
Abbildung 13:	Führungskräfte der ULA nach Stellung im Unternehmen39	39
Abbildung 14:	Anzahl der Wellen der jeweils einbezogenen Führungskräfte des SOEP42	42

Abbildung 15:	Anteil der Zeit der Vollerwerbstätigkeit der Führungskräfte des SOEP an der Panelzeit.....	44
Abbildung 16:	Anteil der Zeit der Teilzeitbeschäftigung der Führungskräfte des SOEP an der Panelzeit.....	44
Abbildung 17:	Anteil der Zeit der Nichterwerbstätigkeit der Führungskräfte des SOEP an der Panelzeit.....	45
Abbildung 18:	Anteil der Zeit als Führungskraft an der Panelzeit (in Prozent).....	46
Abbildung 19:	Anteil der Zeit als Führungskraft an der gesamten Zeit der Erwerbstätigkeit (in Prozent).....	46
Abbildung 20:	Voraussichtlicher Studienabschluß der befragten Examenskandidaten nach Geschlecht	48
Abbildung 21:	Aufteilung der befragten Examenskandidaten nach Altersklassen und Geschlecht.....	49
Abbildung 22:	Betriebswechsel der abhängig Erwerbstätigen ohne Auszubildende	54
Abbildung 23:	Betriebswechsel der Angestellten.....	55
Abbildung 24:	Bedeutung der langfristigen Bindung von Führungskräften für das Unternehmen.....	57
Abbildung 25:	Bedeutung der langfristigen Bindung von Führungskräften, Führungsnachwuchskräften, Angestellten mit Weisungsbefugnis und Facharbeitern mit Weisungsbefugnis im Vergleich.....	58
Abbildung 26:	Bedeutung der langfristigen Bindung von Führungskräften für das Unternehmen nach Wirtschaftszweig.....	60
Abbildung 27:	Bedeutung der langfristigen Bindung von Führungskräften für das Unternehmen nach Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)	62
Abbildung 28:	Bewertung der langfristigen Bindung an das Unternehmen von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen.....	64

Abbildung 29:	Bewertung der langfristigen Bindung von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen nach Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl)	64
Abbildung 30:	Bisherige Betriebszugehörigkeitsdauer der befragten Führungskräfte	69
Abbildung 31:	Anteil der bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer der befragten Führungskräfte an der gesamten Zeit der Erwerbstätigkeit in Prozent	70
Abbildung 32:	Betriebszugehörigkeitsdauer der Führungskräfte des SOEP (alle Werte).....	71
Abbildung 33:	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (BZD) der Führungskräfte des SOEP (in Monaten).....	72
Abbildung 34:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte	77
Abbildung 35:	Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA	78
Abbildung 36:	Betriebswechsel der Führungskräfte des SOEP	79
Abbildung 37:	Betriebswechsel der Führungskräfte des SOEP (FK95) in den letzten fünf Jahren	79
Abbildung 38:	Betriebswechsel der Führungskräfte des SOEP nach Führungsposition	85
Abbildung 39:	Führungskräfte der ULA nach höchstem Bildungsabschluß	87
Abbildung 40:	Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA nach höchstem Bildungsabschluß.....	88
Abbildung 41:	Betriebswechsel abhängig erwerbstätiger Frauen nach Familienstand.....	89
Abbildung 42:	Betriebswechsel abhängig erwerbstätiger Männer nach Familienstand.....	89
Abbildung 43:	Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA nach Familienstand	90

Abbildung 44:	Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA nach Anzahl der Kinder im Haushalt.....	91
Abbildung 45:	Betriebswechsel der Führungskräfte des SOEP (FK95) in den letzten fünf Jahren nach Familienstand	93
Abbildung 46:	Betriebswechsel abhängig Erwerbstätiger nach Altersgruppen im Jahre 1985	94
Abbildung 47:	Betriebswechsel abhängig Erwerbstätiger nach Altersgruppen im Jahre 1995	94
Abbildung 48:	Betriebswechsel der Führungskräfte des SOEP in den letzten fünf Jahren nach Altersklassen	95
Abbildung 49:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte nach Altersklassen	96
Abbildung 50:	Betriebswechsel der Führungskräfte der ULA nach Altersklassen	97
Abbildung 51:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte aus Karrieregründen	99
Abbildung 52:	Anteil der Betriebswechsel aus Karrieregründen der Führungskräfte des SOEP	99
Abbildung 53:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte aus Karrieregründen nach Führungszirkel.....	100
Abbildung 54:	Anteil der Betriebswechsel aus Karrieregründen der Führungskräfte des SOEP	101
Abbildung 55:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte aus familiären und anderen sozialen Gründen.....	103
Abbildung 56:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte aus familiären und anderen sozialen Gründen nach Führungszirkel.....	103
Abbildung 57:	Betriebswechsel der befragten Führungskräfte aus sonstigen Gründen.....	104
Abbildung 58:	Umzüge der Führungskräfte der ULA aus beruflichen Gründen.....	108

XVIII

Abbildung 59:	Mobilitätsbereitschaft der Führungskräfte des SOEP (FK95)	109
Abbildung 60:	Umzüge der Führungskräfte der ULA nach Stellung im Unternehmen.....	110
Abbildung 61:	Längerer Auslandsaufenthalt der Führungskräfte der ULA nach Stellung im Unternehmen.....	111
Abbildung 62:	Mobilitätsbereitschaft der Führungskräfte des SOEP (FK95) nach Stellung im Unternehmen.....	112
Abbildung 63:	Umzug der Führungskräfte der ULA aus beruflichen Gründen nach Familienstand.....	113
Abbildung 64:	Längerer Auslandsaufenthalt der Führungskräfte der ULA nach Familienstand	114
Abbildung 65:	Mobilitätsbereitschaft der Führungskräfte des SOEP (FK95) nach Familienstand	115
Abbildung 66:	Umzüge der Führungskräfte der ULA aus beruflichen Gründen nach Altersklassen.....	116
Abbildung 67:	Längerer Auslandsaufenthalt der Führungskräfte der ULA nach Altersklassen.....	117
Abbildung 68:	Mobilitätsbereitschaft der Führungskräfte des SOEP (FK95) nach Altersklassen	117
Abbildung 69:	Wichtigkeit von mehreren Arbeitgeberwechseln für die Karriere.....	119
Abbildung 70:	Wichtigkeit von mehreren Arbeitgeberwechseln für die Karriere nach Studienrichtung.....	120
Abbildung 71:	Anlaß zum Betriebswechsel	121
Abbildung 72:	Anlaß zum Betriebswechsel nach Studiengang.....	122
Abbildung 73:	Mangelnde Aufstiegschancen als Anlaß für einen Betriebswechsel.....	123
Abbildung 74:	Mangelnde Aufstiegschancen als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang	123

Abbildung 75:	Arbeitsunzufriedenheit als Anlaß für einen Betriebswechsel.....	124
Abbildung 76:	Arbeitsunzufriedenheit als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang	125
Abbildung 77:	Schlechte wirtschaftliche Lage der Firma als Anlaß für einen Betriebswechsel	125
Abbildung 78:	Schlechte wirtschaftliche Lage der Firma als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang	126
Abbildung 79:	Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Anlaß für einen Betriebswechsel	127
Abbildung 80:	Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang.....	128
Abbildung 81:	Ehepaare nach der Erwerbstätigkeit der Ehepartner im alten Bundesgebiet.....	129
Abbildung 82:	Karrieremöglichkeit des Partners als Anlaß für einen Betriebswechsel.....	130
Abbildung 83:	Karrieremöglichkeit des Partners als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang.....	130
Abbildung 84:	Ortswechsel des Partners als Anlaß für einen Betriebswechsel.....	132
Abbildung 85:	Ortswechsel des Partners als Anlaß für einen Betriebswechsel nach Studiengang	132
Abbildung 86:	Bereitschaft zur räumlichen Mobilität.....	133
Abbildung 87:	Bereitschaft zur räumlichen Mobilität nach Studiengang.....	134
Abbildung 88:	Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Familienstand	136
Abbildung 89:	Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit der befragten Führungskräfte	137
Abbildung 90:	Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit nach Führungszirkel.....	138

Abbildung 91:	Einfluß der Unterbrechungen oder Reduzierungen auf die Karriere	140
Abbildung 92:	Einfluß der Unterbrechungen oder Reduzierungen auf die Karriere nach Führungszirkel.....	140
Abbildung 93:	Erwerbstätige Frauen und Männer nach Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.....	141
Abbildung 94:	Erwerbstätige Frauen und Männer nach Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb.....	142
Abbildung 95:	Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen.....	144
Abbildung 96:	Bedeutung von Fortbildungsmaßnahmen für Unternehmen nach Wirtschaftszweig.....	144
Abbildung 97:	Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen der befragten Unternehmen nach Sozialkompetenz, Führungskompetenz und Fachkompetenz	147
Abbildung 98:	Umfang der Weiterbildung im Bereich Sozialkompetenz nach Wirtschaftszweig	148
Abbildung 99:	Umfang der Weiterbildung im Bereich Führungskompetenz nach Wirtschaftszweig	149
Abbildung 100:	Umfang der Weiterbildung im Bereich Fachkompetenz nach Wirtschaftszweig	149
Abbildung 101:	Förderung durch betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen	150
Abbildung 102:	Förderung durch betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen nach Führungszirkel.....	151
Abbildung 103:	Einfluß der betrieblich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen auf die Karriere	152
Abbildung 104:	Einfluß der betrieblich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen auf die Karriere nach Führungszirkel.....	152

Abbildung 105: Betriebswechsel nach betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gesamt und nach Führungskreis differenziert	154
Abbildung 106: Betriebswechsel aufgrund schlechter betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten	154
Abbildung 107: Betriebswechsel wegen schlechter betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeit nach Studiengang	155
Abbildung 108: Rekrutierung von Führungskräften aus dem eigenen Unternehmen	157
Abbildung 109: Rekrutierung von Führungskräften nach Titel, Senioritätsprinzip und Leistungsprinzip	158
Abbildung 110: Rekrutierung von Führungskräften mittels Personalberatungen und Tageszeitungen im Vergleich	160
Abbildung 111: Bedeutung der Belastbarkeit von Führungskräften für das Unternehmen	164
Abbildung 112: Bedeutung des Ehrgeizes von Führungskräften für das Unternehmen	165
Abbildung 113: Bedeutung der Flexibilität von Führungskräften für das Unternehmen	166
Abbildung 114: Bedeutung der Kooperationsbereitschaft von Führungskräften für das Unternehmen	167
Abbildung 115: Bedeutung der Kreativität von Führungskräften für das Unternehmen	167
Abbildung 116: Bedeutung der zeitlichen Einsatzbereitschaft von Führungskräften für das Unternehmen	168
Abbildung 117: Bewertung der Belastbarkeit von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	170
Abbildung 118: Bewertung des Ehrgeizes von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	170

Abbildung 119: Bewertung der Flexibilität von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	171
Abbildung 120: Bewertung der Kooperationsbereitschaft von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	172
Abbildung 121: Bewertung der Kreativität von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	173
Abbildung 122: Bewertung der zeitlichen Einsatzbereitschaft von weiblichen und männlichen Führungskräften durch die befragten Personalverantwortlichen	174
Abbildung 123: Teileindruckswerte von weiblichen und männlichen Führungskräften (in Prozent)	176
Abbildung 124: Gesamteindruckswert von weiblichen und männlichen Führungskräften.....	177
Abbildung 125: Verweildauer der befragten Führungskräfte in den Führungsebenen	179
Abbildung 126: Hierarchischer Aufstieg der befragten Führungskräfte	180
Abbildung 127: Stellung im Unternehmen der Führungskräfte der ULA nach Bildungsabschluß	181
Abbildung 128: Berufliche Entwicklung der weiblichen Führungskräfte des SOEP (FK95).....	181
Abbildung 129: Berufliche Entwicklung der männlichen Führungskräfte des SOEP (FK95).....	182
Abbildung 130: Besondere Anforderungen an weibliche Führungskräfte nach Einschätzung von 83 weiblichen und 76 männlichen Führungskräften.....	183
Abbildung 131: Angestrebte berufliche Entwicklung der befragten Examenskandidaten.....	184
Abbildung 132: Interesse an Fachlaufbahn nach Studiengang.....	185

Abbildung 133: Interesse an Führungslaufbahn nach Studiengang	186
Abbildung 134: Wenig Interesse an Karrierelaufbahn nach Studiengang.....	186
Abbildung 135: Abhängig beschäftigte Männer im Erziehungs- urlaub	191
Abbildung 136: Zukunftsvorstellungen von Erziehungs- urlauberinnen.....	191
Abbildung 137: Führungskräfte der ULA nach Familienstand	193
Abbildung 138: Führungskräfte des SOEP (FK95) nach Familienstand	194
Abbildung 139: Führungskräfte der ULA nach Familienstand und Altersklassen	195
Abbildung 140: Geschiedene Führungskräfte der ULA nach Bildungsabschluß	196
Abbildung 141: Führungskräfte der ULA, die verheiratet sind, nach bisherigen Ehejahren	197
Abbildung 142: Führungskräfte der ULA nach Anzahl der Kinder im Haushalt	198
Abbildung 143: Führungskräfte des SOEP (FK95) nach Zahl der Geburten in den Jahren 1988 bis 1995	198
Abbildung 144: Beruf der Familie nachgeordnet (nach Studiengang).....	200