

Anonym

**Women Empowerment in Unternehmen.
Fördernde Einflussfaktoren auf den
beruflichen Erfolg von Frauen in
Führungspositionen abseits gesetzlicher
Vorgaben**

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2021 GRIN Verlag
ISBN: 9783346771704

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/1303436>

Anonym

Women Empowerment in Unternehmen. Fördernde Einflussfaktoren auf den beruflichen Erfolg von Frauen in Führungspositionen abseits gesetzlicher Vorgaben

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Bachelor-Thesis

Women Empowerment in Unternehmen – Empirische Analyse von fördernden Einflussfaktoren auf den beruflichen Erfolg von Frauen in Führungspositionen abseits gesetzlicher Vorgaben

Abstrakt

Intention dieser Arbeit war es die fördernden Faktoren auf den beruflichen Erfolg von Frauen in Führungspositionen, abseits gesetzlicher Vorgaben, mit Hilfe von zwölf Experteninterviews zu identifizieren. Ausgangsebene ist die Tatsache, dass die Wirtschaft in den Führungsriege deutscher privatwirtschaftlicher Unternehmen immer noch männerdominiert sind und nur wenig Entwicklung zugunsten von Frauen zu verzeichnen ist. Die Interviews wurden qualitativ ausgewertet und aufgrund der gewonnenen Daten sechs Hauptkategorien, zur Frauenförderung innerhalb von deutschen privatwirtschaftlichen Unternehmen, herausgearbeitet. Diese umfassen vordergründig die Ermöglichung der Betreuungsarbeit, das flexible Anpassen von Arbeitszeiten und Arbeitsort, Programme zum stundenreduzierten Arbeiten, die Versachlichung und Vereinheitlichung von Leistungsbewertungs-, Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen, die Unterstützung von Frauen beim Netzwerken und die Implementation neuer Führungsstile, Strukturprinzipien, Ziele und Werte. Des Weiteren ergaben sich interessante Zusammenhänge in Bezug auf Frauen- und Männerberufe (vor allem im MINT-Bereich), sowie eine größtenteils ablehnende Haltung der Interviewpartner gegenüber einer innerbetrieblichen Quotenregelung. Der Erkenntnisgewinn dieser Arbeit kann sowohl für das Management von Unternehmen, für Mitarbeiter im Bereich Human Resources und Diversity Management, als auch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler eine Basis für weitere Konzeptentwicklungen bieten.

Schlüsselwörter: Frauenförderung, Karrierechancen, Führungsposition, Ungleichheit, Diversity, Geschlechter

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Anlagenverzeichnis	8
Vermerk	9
1 Einleitung	10
1.1 Problemstellung und -abgrenzung	10
1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage.....	12
1.3 Aufbau der Arbeit.....	12
2 Theoretische Grundlagen	14
2.1 Definitionsannäherung Führung & Führungskraft	14
2.2 Definition beruflicher Erfolg & Karriere.....	15
2.3 Aktuelle Situation für Frauen in der Wirtschaft.....	16
2.4 Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen	19
2.4.1 Gläserne Decke / „glass-ceiling-Phänomen“.....	20
2.4.2 Doppelbelastung für Frauen durch Familie und Beruf & der Verfügbarkeitsanspruch	21
2.4.3 Sozio-kulturelle Faktoren – Sozialisationsthese, Stereotype und Persönlichkeitseigenschaften	24
2.4.4 Unternehmenskulturen und kulturspezifische Herausforderungen ...	25
2.4.5 Netzwerke.....	27
2.4.6 Berufsauswahl, Personalauswahl & Entwicklung.....	28
2.5 Aktuelle Gegenmaßnahmen in Politik und Wirtschaft und die Möglichkeit eines Kaskadeneffektes.....	31
2.6 Gründe für mehr Frauen in Führungspositionen	32
2.7 Zusammenfassung	35
3 Methodisches Vorgehen	37
3.1 Beschreibung und Begründung der angewandten Methode	37
3.2 Entwicklung des Interviewleitfadens	38
3.3 Auswahl der Interviewpartner	40
3.3.1 Kurzportraits der Interviewpartner & des Interviewers	41
3.4 Datenerhebung und Datendokumentation	42

3.5	Durchführung der Auswertung – Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	44
3.6	Zwischenfazit	50
4	Ergebnisdarstellung	51
4.1	K1 Betreuungsarbeit ermöglichen.....	52
4.2	K2 Leistungsbewertungs-, Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse versachlichen und vereinheitlichen	55
4.3	K3 Netzwerke und Mentorenschaften	57
4.4	K4 Implementierung neuer Führungsstile, Strukturen, Ziele und Werte als Teil einer diversifikationsbekräftigenden zukünftigen Unternehmenskultur	58
4.5	K5 Männer und Frauenberufe	60
4.6	K6 Innerbetriebliche Quotenregelung	60
4.7	Anmerkung zur Besonderheit bei Interview Nummer 3.....	61
4.8	Zusammenfassende Ergebnisdarstellung.....	61
5	Kritische Diskussion	63
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	63
5.2	Reflektion der Vorgehensweise – Aussagekraft der Daten.....	67
5.3	Implikation für weitere Forschung	69
5.4	Ableitung von Ansatzpunkten zur Frauenförderung in Unternehmen	71
6	Fazit und Ausblick	73
7	Anlagen.....	75
	Literaturverzeichnis	111

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
B2C	Business-to-Consumer
bzw.	Beziehungsweise
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
etc.	et cetera
FüPoG	Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen
ggf.	gegebenenfalls
i.d.R.	in der Regel
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
Nr.	Nummer
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
S.	Seite
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Machtpositionen in den deutschen Börsenunternehmen	17
Abbildung 2: Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil von mind. 30% im Vorstand	17
Abbildung 3: Merkmale des durchschnittlichen Vorstandsmitgliedes in Deutschland.....	18
Abbildung 4: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen (2019 - Anteil in %)	28
Abbildung 5: Gründe für eine positive Performance-Wirkung	34
Abbildung 6: Darstellung aller Hauptkategorien	51

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbstätigenquote von Eltern im Alter von 20 – 49 Jahren mit Kindern unter 6 Jahren	21
Tabelle 2: Erreichte Führungsebene und familiär bedingte Unterbrechung der Karriere der Frauen	23
Tabelle 3: Beispiel - Erster Durchgang der Zusammenfassung	49

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Abbildung: Kulturspezifische Herausforderungen	76
Anlage 2: Anschreiben	77
Anlage 3: Einverständniserklärung zum Interview	78
Anlage 4: Interviewleitfaden	79
Anlage 5: Dokumentation und Verschriftlichung der Interviews 1 – 12	81
Anlage 6: Erste Zusammenfassung der Interviews	139
Anlage 7: Zweiter Durchgang: Zusammenfassung der Kategorien	162
Anlage 8: Haupt- und Subkategorien	168