

Erika Regnet

Frauen ins Management

Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Frauen im Management – einige Zahlen und Fakten | 1 |
| 1.1 | Weibliche Erwerbsbeteiligung | 1 |
| 1.2 | Definitionen und Abgrenzung zentraler Begriffe | 5 |
| 1.3 | Betrieblicher Nutzen von mehr Frauen im Management | 7 |
| 1.3.1 | Fachkräftesicherung | 7 |
| 1.3.2 | Leistungsverbesserung durch Diversity und Mixed Leadership? | 9 |
| 1.3.3 | Arbeitgeberattraktivität durch Chancengleichheit und Diversity | 12 |
| 1.3.4 | Erfüllung rechtlicher Vorgaben | 14 |
| 1.4 | Bedeutung für das Personalmanagement | 15 |
| 1.4.1 | Personalmanagement in der Verantwortung als Gestalter | 15 |
| 1.4.2 | Welche Änderungen kommen mit der Generation Y und Generation Z? | 16 |
| 2 | Warum geht nur so wenig voran? Erklärungsmodelle für die bestehenden Geschlechterungleichheiten | 18 |
| 2.1 | Defizittheorie: Frauen verhalten sich falsch und verfügen nicht über die benötigten Qualifikationen | 18 |
| 2.1.1 | Gewinnerinnen der Bildungsexpansion – doch Stagnation beim beruflichen Aufstieg | 18 |
| 2.1.2 | Fehler bei der Karriereplanung – mangelnde Karrieremotivation | 20 |
| 2.1.3 | Fehler bei der Selbsteinschätzung | 26 |
| 2.1.4 | Fehler bei Gehalts- und Vertragsverhandlungen | 28 |
| 2.1.5 | Fehler bei Karriereplanung, Aufstieg und beim betrieblichen Netzwerken | 32 |
| 2.1.6 | Fehler beim eigenen Anspruchsniveau – subjektive versus objektive Karrierezufriedenheit | 38 |
| 2.1.7 | Augen auf bei der Partnerwahl! | 39 |
| 2.2 | Diskriminierung: Stereotype und Barrieren verhindern Chancengleichheit | 42 |
| 2.2.1 | Stereotype vom guten Manager, von der typischen Frau und dem typischen Mann | 42 |
| 2.2.2 | Gender Pay Gap | 47 |
| 2.2.3 | Diskriminierungen bei der Personalauswahl | 56 |
| 2.2.4 | Die Phase der Personalentwicklung und Beförderung | 60 |
| 2.3 | Das gesellschaftliche Umfeld | 70 |
| 2.3.1 | Falsche Anreize durch Ehegattensplitting, Teilzeit- und Minijobs | 71 |
| 2.3.2 | Kinder und Familienpflichten versus berufliche Karriere? | 72 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3 | Maßnahmenempfehlungen und betriebliche Steuerungsmechanismen | 75 |
| 3.1 | Arbeitszeitgestaltung | 77 |
| 3.2 | Neue Arbeits- und Karrieremodelle | 81 |
| 3.3 | Equal Pay | 85 |
| 3.4 | Chancengleichheit bei der Nachwuchssicherung und Personalentwicklung | 90 |
| 3.5 | Zertifikate, Audits und Beratungsangebote | 95 |
| 3.6 | Erhöhung des Frauenanteils durch rechtliche Vorgaben – Erfahrungen im In- und Ausland | 100 |
| 3.7 | Wertschätzendes Umfeld und Unternehmenskultur | 105 |
| 3.8 | Entscheidungshilfen für karriereorientierte Frauen | 108 |
| 4 | Vorgehen | 116 |
| 4.1 | Personalmarketing | 117 |
| 4.1.1 | Anforderungsprofil und Stellenausschreibung | 117 |
| 4.1.2 | Personalmarketingmaßnahmen | 122 |
| 4.2 | Gendersensitive Gestaltung des Auswahlprozesses | 125 |
| 4.2.1 | Klare Auswahlkriterien | 125 |
| 4.2.2 | Anonymisierte Bewerbung | 126 |
| 4.2.3 | Auswahlgremien | 128 |
| 4.2.4 | Auswahlverfahren | 129 |
| 4.2.5 | Regelmäßige Leistungsbeurteilungen | 130 |
| 4.3 | Schulungsprogramme für Führungskräfte und Entscheider | 131 |
| 4.3.1 | Diversity-Training für eine gendergerechte Beurteilung | 132 |
| 4.3.2 | Weitere Schulungsansätze | 133 |
| 4.4 | Schulungsprogramme für ambitionierte Frauen | 133 |
| 4.4.1 | Schulungen für den weiblichen Nachwuchs | 134 |
| 4.4.2 | Mentoring und Cross-Mentoring | 136 |
| 4.5 | Nachfolgeplanung und Förderung | 137 |
| 4.6 | Controlling | 140 |
| 5 | Fallbeispiel aus der Praxis | 144 |
| 6 | Literaturempfehlungen | 150 |
| 7 | Literatur | 152 |

Karten:

Augen auf bei der Wahl des Arbeitgebers und der Führungskraft!

Gendersensibles Vorgehen im Recruitingprozess