

Olga Hördt

Frauen in der Unternehmensberatung

Empirische Analyse zur
geschlechtsspezifischen Segregation

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Egbert Kahle

A 234901

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhalt

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XV
1. Einleitung	1
2. Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt und in Organisationen...4	4
2.1. Erscheinungsformen und Auswirkungen	4
2.2. Erklärungsansätze geschlechtsspezifischer Segregation	7
2.2.1. Akteurtheoretische Erklärungsansätze	7
2.2.1.1. Darstellung und Würdigung Humankapitaltheorie	8
2.2.1.2. Darstellung und Würdigung Sozialisationstheorien	11
2.2.1.3. Darstellung und Würdigung Weibliches Arbeitsvermögen ...	13
2.2.2. Strukturtheoretische Erklärungsansätze	17
2.2.2.1. Darstellung und Würdigung der Statistischen Diskriminierung ...	17
2.2.2.2. Theorie des dualen Arbeitsmarktes in Verbindung mit dem queuing approach	20
2.2.3. Organisationstheoretische Erklärungsansätze	22
2.2.3.1. Darstellung und Würdigung tokenism-Konzept	22
2.2.3.2. Vergeschlechtlichte Organisationskulturen oder Gendered Organizations	27
2.3. Die soziale Konstruktion von Geschlecht	30
2.3.1. Die sex/gender Unterscheidung	30
2.3.2. Doing gender im Kontext beruflicher Segregation	31
2.4. Resumée	32

3. Die Unternehmensberatung.....	36
3.1. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes.....	36
3.1.1. Definition der Unternehmensberatung.....	36
3.1.2. Beratungsphilosophien.....	37
3.1.3. Angebot und Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen.....	39
3.2. Das Berufsfeld.....	42
3.2.1. Berufliche Anforderungen.....	42
3.2.2. Persönliche Anforderungen.....	44
3.2.3. Institutionalisierung und Professionalisierung.....	45
3.3. Resumée.....	45
4. Forschungsmethodische Grundlagen.....	48
4.1. Die quantitative Erhebung.....	48
4.1.1. Konzeption des Fragebogens.....	48
4.1.2. Stichprobenauswahl.....	49
4.2. Die qualitative Erhebung.....	50
4.2.1. Vorgehensweise.....	50
4.2.2. Die Interviewpartner.....	53
4.3. Resumée.....	54
5. Analyse der Forschungsergebnisse.....	55
5.1. Die Marginalität von Frauen in der Unternehmensberatung.....	55
5.1.1. Verteilung der Frauen auf die Hierarchiepositionen.....	55
5.1.2. Verteilung der Frauen auf die Beratungsfelder.....	57
5.1.3. Die Unternehmensberatung als attraktives Berufsfeld für Frauen?.....	59
5.1.4. Familiäre Vereinbarkeitsprobleme.....	59
5.1.5. Von der Frauenproblematik zur Forschungsproblematik.....	60

5.2. Die gläserne Decke in der Unternehmensberatung.....	61
5.2.1. Theoretische Einführung.....	61
5.2.2. Personelle Ausschlussmechanismen	63
5.2.2.1. Das Gleichheitspostulat oder das falsche Humankapital.....	63
5.2.2.2. Weibliche Sozialisationsdefizite und männliche Sozialisationsstärken	66
5.2.2.3. Die Familienfalle.....	70
5.2.3. Strukturelle und kulturelle Ausschlussmechanismen in der Organisation.....	71
5.2.3.1. Die Leistungsinszenierung der Geschlechter	71
5.2.3.2. Informelle Netzwerke und das tacit knowledge.....	76
5.2.3.3. Männlicher und weiblicher Blick auf die Verfügbarkeitsideologien.....	78
5.2.3.4. Die Kleiderordnung oder der Rock als Professionalisierungsfalle	80
5.2.3.5. Akzeptanzprobleme von Kundenseite	84
5.3. Resumée.....	85
6. Fazit.....	88
7. Literaturverzeichnis.....	91
8. Anhang.....	109
8.1. Der Fragebogen für die quantitative Erhebung.....	109
8.2. Der Interviewleitfaden für die qualitative Erhebung	110