
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
	Isabell M. Welp, Prisca Brosi, Lisa Ritzenhöfer und Tanja Schwarzmüller	

Teil I Herausforderungen bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften

2	Sinn und Unsinn bei der Auswahl von Führungskräften: Ein kritischer Blick auf Instrumente und Vorgehensweise	17
	Markus Bühner	
3	„Die Versuchungen sind groß und vielfältig, die eigene Menschenkenntnis zu überschätzen und dabei die eigene Routine mit der Validität der Urteile zu verwechseln“	33
	Heinz Schuler	
4	„Es kommt bei vielen Führungspositionen viel mehr auf die Persönlichkeit an als auf den Erfahrungshintergrund“	43
	Maren Freyberg	
5	„Nur wer auch nach Erreichen eines Jobs an der Spitze nicht die Fähigkeit verliert, die Welt auch durch die Augen seiner Mitmenschen zu sehen, wird auf Dauer erfolgreich sein“	53
	Dieter Rickert	
6	Neue Talentmärkte – Neue Förder- und Auswahlkultur	63
	Thomas Sattelberger	

Teil II Auswahl und Beurteilung von Männern und Frauen als Führungskräfte

7	Gender Stereotypes: Impediments to Women's Career Progress	73
	Madeline E. Heilman	

8	How Unconscious Bias Hurts Men—and the Companies they Work for . . .	85
	Michael Kimmel	
9	“Who Gets to be an Executive from a ‘Minijob’?”	91
	Alice Eagly	
10	Are Gender Roles Fixed or Malleable?: An Implicit Theory Relevant to “Having It All”	105
	Laura Howland and Laura J. Kray	
11	How Gender Stereotypes of Emotion Harm Women Leaders	113
	Victoria L. Brescoll	
12	The Glass Cliff: Understanding the Precariousness of Women’s Leadership Position and the Underlying Mechanisms	127
	Thekla Morgenroth, Floor Rink, Michelle K. Ryan und Janka Stoker	
13	The Gender Pay Gap: Particularities and Challenges in the Management Context	135
	Clara Kulich, Moran Anisman-Razin und Tamar Saguy	
14	„Der Wirtschaft gehen relevantes Erfahrungswissen und exzellente Kompetenzen verloren“	161
	Christiane Funken	
15	Gibt es Geschlechtsstereotype in der Wahrnehmung von Berufsgruppen?	167
	Gesche Lotzkat und Isabell M. Welp	
Teil III	Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften	
16	„Was ist Ihr sehnlichster Wunsch für Ihre persönliche Entwicklung?“ . . .	185
	Wolfgang A. Herrmann	
17	Überlegungen zur Auswahl von Aufsichtsräten und positiv gelebter Diversität	193
	Ann-Kristin Achleitner	
18	Die Anforderungen an das Aufsichtsratsgremium und die Frauenquote . . .	203
	Arno Mahlert	

19 „Der erste Schritt einer gelungenen Personalauswahl muss ein klares Anforderungsprofil sein“	209
Michael Wolff	
20 Beobachtungen zur Auswahl- und Beurteilungspraxis: Plädoyer für den Einsatz einer evidenzbasierten Expertise	219
Brigitte Winkler	
21 „Bei autokratischen Unternehmenslenkern kann man das Thema Überzeugung für Chancenfairness gleich sein lassen“	241
Thomas Sattelberger	
22 „Als Führungskraft muss man eine gewisse Freude und Begeisterung dafür mitbringen, sich in neue Situationen zu begeben“	251
Andreas Tschiesner	
23 Gender-Fair Language in the Context of Recruiting and Evaluating Leaders	263
Lisa K. Horvath	
24 Reducing Perceived Lack-Of-Fit: Promoting Women’s Success by Training Stereotype-Proof Selection Procedures	273
Tanja Schwarzmüller, Prisca Brosi and Isabell M. Welp	
Teil IV Weiterführende Lösungsmöglichkeiten auf individueller Ebene	
25 „Der beste Krieg ist der, den man ohne Kampf gewonnen hat“	299
Claudia Nemat	
26 „Ich sehe keinen Grund dafür, warum eine Frau dieses Land führen kann, aber Fußball eine geheime Wissenschaft sein sollte, die sich nur Männern erschließt“	309
Katja Kraus	
27 „Macht in einem positiven Sinne gewinnt man, indem man eine gute Führungskraft für seine Mitarbeiter ist“	315
Simone Menne	
28 Gemengelage Frauenkarriere – Karrierehemmer Selbstwahrnehmung und Selbstbeurteilung	327
Elke Benning-Rohnke und Katinka Ackermann	

29 „Geschlecht ist kein Qualifikationskriterium“	339
Sonja Bischoff	
30 ... damit Frauen sich (mehr) trauen. Ohne Macht kann „frau“ nichts machen	345
Klaus Doppler	
31 Using Research to Generate Advice for Women: Examples from Negotiation Research	357
Hannah Riley Bowles und Bobbi Thomason	
32 „Frauen sollten mehr Risikobereitschaft zeigen“	367
Ulrike Hinrichs	
33 Die Insel der Seligen?! Frauen in der Justiz	379
Hildegund Holzheid	
34 „Erfolgreiche Führungskräfte, denen der Beruf nicht alles bedeutet, sind auch in schwierigen Situationen gelassener und langfristig widerstandsfähiger“	383
Thorsten Kienast	
35 „Als gute Führungskraft muss man Antworten auf die Herausforderungen der Moderne finden“	393
Kerstin Plehwe	
36 „Scheitern an gut gemeinten Klischees“	399
Birgitta Wolff	
Teil V Weiterführende Lösungsmöglichkeiten auf organisationaler Ebene	
37 Rauf auf die CEO-Agenda! Warum Geschlechtervielfalt im Management anders nicht erreichbar ist	407
Anke Domscheit-Berg	
38 Fix the women or fix the workplace? Nachhaltiger Wandel erfordert die Verzahnung von individueller und struktureller Ebene	419
Kathrin Mahler Walther und Nina Bessing	
39 Gleichstellung braucht jeden: Wie man Männer als Unterstützer gewinnt	429
Isabelle Kürschner	

40 Der Karrieremechanismus moderner Unternehmen – Chancen und Risiken für Frauen	437
Anja Bultemeier, Andreas Boes und Kira Marrs	
41 Accenture setzt auf Prozesse und Strukturen, um Frauen zu fördern	457
Frank Riemensperger und Sandra Babylon	
42 Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm	465
Bertram Brossardt	
43 „Führung bedeutet, immer wieder neue Herausforderungen anzunehmen“	469
Bettina Orlopp	
44 “Evolving the Corporate Culture and Mindsets of Both Men and Women is a Key Driver of Gender Diversity at the Top of Corporations”	479
Sandrine Devillard	
45 Der Business-Case für Vielfalt und Innovation in Deutschland	491
Elisabeth Denison	
46 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen: Was unternehmen Unternehmen? – Eine Bestandsaufnahme	503
Kerstin Fehre und Alexander Picard	
47 Zu wenig bekannt, aber durchaus akzeptiert: Die öffentliche Wahrnehmung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	519
Sophie Mölders, Prisca Brosi, Matthias Spörrle und Isabell M. Welp	
48 „Veränderung fängt immer von oben an“	537
Burkhard Schwenker	
Teil VI Weiterführende Lösungsmöglichkeiten auf medialer Ebene	
49 „Ein international aktives Unternehmen kann man nicht allein mit Führungspersonal aus Leverkusen, Mannheim oder Köln leiten“	549
Gabor Steingart	
50 „Seid euch darüber im Klaren, dass die männlichen Mitbewerber ohne Selbstzweifel auskommen – oder einfach nicht darüber reden“	557
Dagmar Reim	

51 „Wer Frauen fördern will, muss klare Ziele setzen“	569
Lutz Marmor	
52 „Die Medien sollten die Selbstverständlichkeit von Frauen in Führungspositionen repräsentieren“	575
Bettina Reitz	
53 „Führen heißt: Raus aus der Kuschelecke“	587
Sibylle Bassler	
54 „Der wahre Feind in meiner Branche ist nicht der Mann, sondern der Mainstream“	595
Heike M. Fendel	
55 „Freundlichkeit und Durchsetzungsvermögen sind für mich keineswegs ein Widerspruch“	609
Tina Kulow	
56 Ironie und harte Fakten – wie ProQuote für mehr weibliche Medienlenker wirbt	619
Annette Bruhns	
Teil VII Weiterführende Lösungsmöglichkeiten auf gesellschaftlicher und politischer Ebene	
57 Blaustrümpfe, Emanzen, Rabenmütter. Der steinige Weg zu Gleichberechtigung und Selbstbestimmung	635
Michaela Karl	
58 “If you have been on Top of an Unequal System for a Really Long Time, Meritocracy Sucks”	651
Michael Kimmel	
59 Deutschland braucht mehr Startup-Unternehmerinnen: Gründe und Lösungsvorschläge für den Frauenmangel in der Startup-Szene	661
Florian Nöll	
60 „Durch eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts würde auch das Thema Frauen in Führung mehr Momentum gewinnen“	667
Elisabeth Denison	

61 Weibliche Karrieren verlaufen in der Politik erfolgreicher	675
Sabine Heimbach	
62 „Nur weil andere etwas noch nicht gemacht haben, bedeutet das nicht, dass es nicht geht“	681
Monika Schnitzer	
63 Warum es ohne Quoten nicht geht – die Sicht der Verhaltensökonomik ...	691
Margit Osterloh	
64 „Ich habe gelernt, Männer wollen gelobt werden“	699
Monika Schulz-Strelow	
65 „Von den staatlichen Rahmenbedingungen gehen im Moment eine ganze Reihe widersprüchlicher Anreize aus“	715
Elke Holst	
 Teil VIII Integration von individuellen, organisationalen, medialen, gesellschaftlichen und politischen Ansätzen	
66 Erfolgreiche Auswahl und Beurteilung von Führungskräften – Ansatzpunkte für Individuen, Unternehmen und Politik	729
Lisa Ritzenhöfer, Prisca Brosi und Isabell M. Welp	

Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte
Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und
Politik

Welppe, I.M.; Brosi, P.; Ritzenhöfer, L.; Schwarzmüller, T.
(Hrsg.)

2015, XX, 750 S. 23 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-09468-3