

**Regine Bendl**

# **Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen — Integration in die strategische Unternehmensführung**

**Eine theoretische und empirische Analyse**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

Inhaltsverzeichnis  
Abkürzungsverzeichnis  
Abbildungsverzeichnis  
Tabellenverzeichnis

### **A. ALLGEMEINE GRUNDLAGEN DER ARBEIT**

1. Ausgangslage und Problemstellung der Arbeit
2. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit
3. Paradigmatische Grundlegung
4. Begriffsdefinition
- 4.1 Chancengleichheit
- 4.2. Frauenförderung
- 4.2.1. Frauenförderung im weiteren Sinn
- 4.2.2. Frauenförderung im engeren Sinn - Betriebliche Frauenförderung
- 4.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### **B. LITERATURÜBERBLICK - STATE OF THE FIELD PROGRAMME ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ**

1. Einführende Überlegungen zum Literaturüberblick
2. Literatur-Gesamtüberblick
3. Konzeptionell-theoretische Ansätze
4. Empirische Ansätze
5. Zusammenfassung Literaturüberblick

### **C. KONZEPTIONELLER BEZUGSRAHMEN ZUR INTEGRATION VON PROGRAMMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ IN DIE STRATEGISCHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

1. Einführende Überlegungen zum Bezugsrahmen
2. Ausgangspunkt Strategische Unternehmensführung
- 2.1. Begriffsumfang Strategische Unternehmensführung
- 2.2. Ziele der Integration von Chancengleichheit in die Strategische Unternehmensführung
- 2.3. Ansätze zur Implementation als Unternehmensstrategie
- 2.3.1. Präskriptive Strategietheorie zur Implementierung von Chancengleichheit als Unternehmensstrategie
- 2.3.1.1. Prämissen

	Seite
I.3.1.2. Strategieformulierung	82
I.3.1.3. Strategieimplementation	83
I.4. Zusammenfassung zu Strategischen Unternehmensführung als Ausgangspunkt der Integration	84
I. Organisationsentwicklung als Element der Integration von Chancengleichheit am Arbeitsplatz	86
I.1. Begriffsumfang von Organisationsentwicklung	88
I.2. Prozeßorientierung von Organisationsentwicklung	90
I.3. Ziele und Grundsätze der Organisationsentwicklung	93
I.4. Ansatzpunkte von OE-Prozessen	96
I.5. Zusammenfassende Beurteilung der Bedeutung von Organisationsentwicklung als Element der Integration	98
II. Personalmanagement als Element der Integration von Chancengleichheit am Arbeitsplatz	100
II.1. Begriffsumfang Personalmanagement	102
II.2. Personalmanagementfelder	106
II.2.1. Personalbestandsanalyse	110
II.2.2. Personalbedarfsbestimmung	114
II.2.3. Personalveränderung	118
II.2.4. Personaleinsatz	127
II.3. Mögliche Zielinhalte der Personalmanagementfelder für die Implementation der Chancengleichheit als Unternehmensstrategie	130
II.4. Kontrolle von Programmen zur Chancengleichheit im Rahmen des Personalmanagements	138
II.5. Zusammenfassende Beurteilung der Bedeutung des Personalmanagements als Element der Integration	140
III. Einflußfaktoren auf die Integration	141
III.1. Unternehmensinterne Einflußfaktoren	142
III.1.1. Einflußfaktor Struktur (formale Ebene)	143
III.1.2. Einflußfaktor Kultur (informelle Ebene)	144
III.2. Unternehmensexterne Einflußfaktoren	145
III.2.1. Politisch-rechtliche Einflußfaktoren	146
III.2.1.1. Rechtsakte der Europäischen Union	147
III.2.1.2. Rechtsakte des Staates Österreich	149
III.2.2. Soziokulturelle Einflußfaktoren	151
III.2.3. Technologische Einflußfaktoren	151
III.2.4. Makroökonomische Einflußfaktoren	152
III.3. Personale Einflußfaktoren	152
III.4. Gesamtüberblick der Einflußfaktoren auf die Integration	153
IV. Zusammenfassung zum theoretisch-konzeptionellen Bezugsrahmen zur Integration	154

## **D. PROGRAMME ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ IN ÖSTERREICH S HANDELSBETRIEBEN - EINE QUALITATIVE EMPIRISCHE ERHEBUNG**

1. Zielsetzung der empirischen Erhebung
2. Beschäftigungstruktur im Handel
  - 2.1. Beschäftigung/Berufstätigkeit
  - 2.2. Beschäftigungsausmaß
  - 2.3. Bildung
  - 2.4. Arbeitslosigkeit
  - 2.5. Einkommen
  - 2.6. Zusammenfassung
3. Grundlagen für die empirische Erhebung
  - 3.1. Methodologische Grundlegung
  - 3.2. Methodische Grundlegung
  - 3.3. Gesprächsleitfaden und Interviews
  - 3.4. Auswahl der Handelsbetriebe und Gesprächspartnerinnen
  - 3.5. Durchführung der Interviews und Deskription von Betrieben und Funktionen der Gesprächspartnerinnen
  - 3.6. Auswertung der Interviews
4. Ergebnisse der empirischen Erhebung
  - 4.1. Definition von Chancengleichheit
  - 4.2. Chancengleichheit als Unternehmensstrategie
  - 4.3. Organisationsentwicklung
  - 4.4. Personalmanagement
    - 4.4.1. Personalbestandsanalyse
    - 4.4.2. Personalbedarfsbestimmung
    - 4.4.3. Personalveränderung
      - 4.4.3.1. Personalbeschaffung
      - 4.4.3.2. Personalentwicklung
      - 4.4.3.3. Personalfreisetzung
      - 4.4.4. Personaleinsatz
    - 4.5. Marketingaspekte
  5. Zusammenfassung und abschließende Hypothesen

## **E. SCHLUSSBETRACHTUNG ZUR INTEGRATION VON PROGRAMMEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ IN DIE STRATEGISCHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

- Literaturverzeichnis  
Anhang I Interviewleitfaden  
Anhang II Auswertung der Interviews