

**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<br>als Ausgangspunkt der Integration                                      | 84    |
| i. Organisationsentwicklung als Element der Integration<br>von Chancengleichheit am Arbeitsplatz                                    | 86    |
| 1.1. Begriffsumfang von Organisationsentwicklung  | 88    |
| 1.2. Prozeßorientierung von Organisationsentwicklung  | 90    |
| 1.3. Ziele und Grundsätze der Organisationsentwicklung  | 93    |
| 1.4. Ansatzpunkte von OE-Prozessen  | 96    |
| 1.5. Zusammenfassende Beurteilung der Bedeutung von<br>Organisationsentwicklung als Element der Integration                         | 98    |
| Personalmanagement als Element der Integration von<br>Chancengleichheit am Arbeitsplatz   | 100   |
| 1.1. Begriffsumfang Personalmanagement  | 102   |
| 1.2. Personalmanagementfelder   | 106   |
| 1.2.1. Personalbestandsanalyse  | 110   |
| 1.2.2. Personalbedarfsbestimmung  | 114   |
| 1.2.3. Personalveränderung  | 118   |
| 1.2.4. Personaleinsatz  | 127   |
| 1.3. Mögliche Zielinhalte der Personalmanagementfelder für die<br>Implementation der Chancengleichheit als<br>Unternehmensstrategie | 130   |
| 1.4. Kontrolle von Programmen zur Chancengleichheit im<br>Rahmen des Personalmanagements  | 138   |
| 1.5. Zusammenfassende Beurteilung der Bedeutung des<br>Personalmanagements als Element der Integration                              | 140   |
| Einflußfaktoren auf die Integration   | 141   |
| 1. Unternehmensinterne Einflußfaktoren  | 142   |
| 1.1. Einflußfaktor Struktur (formale Ebene)   | 143   |
| 1.2. Einflußfaktor Kultur (informelle Ebene)  | 144   |
| 2. Unternehmensexterne Einflußfaktoren  | 145   |
| 2.1. Politisch-rechtliche Einflußfaktoren   | 146   |
| 2.1.1. Rechtsakte der Europäischen Union  | 147   |
| 2.1.2. Rechtsakte des Staates Österreich  | 149   |
| 2.2. Soziokulturelle Einflußfaktoren  | 151   |
| 2.3. Technologische Einflußfaktoren   | 151   |
| 2.4. Makroökonomische Einflußfaktoren   | 152   |
| 3. Personale Einflußfaktoren  | 152   |
| 4. Gesamtüberblick der Einflußfaktoren auf die Integration  | 153   |
| Zusammenfassung zum theoretisch-konzeptionellen<br>Bezugsrahmen zur Integration   | 154   |

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

1. Zielsetzung der empirischen Erhebung
2. Beschäftigungsstruktur 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