
Sandra Struthmann

Gender- und Diversity-Management

Frauen als Fach- und Führungskräfte
für Unternehmen gewinnen

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	17
1 Einführung	21
1.1 Ausgangssituation und Herausforderungen	21
1.1.1 Ausgangssituation.....	21
1.1.2 Herausforderungen.....	25
1.2 Aufbau, Zielsetzungen und forschungsleitende Fragestellungen der Studie	27
1.2.1 Zielsetzungen und forschungsleitende Fragestellungen	28
1.2.2 Aufbau der Studie	29
1.3 Erkenntnis- und wissenschaftstheoretische Forschungszugänge	32
1.3.1 Konstruktivismus.....	33
1.3.2 Dekonstruktion.....	35
1.3.3 Systemtheorie.....	36
1.3.4 Feministische Wissenschaftstheorie.....	38
1.4 Forschungsmethodik der Studie	40

2	Wissenschaftlicher Forschungsstand zu den Kontexten Mittelstand, Fachkräftemangel und Frauen auf dem Arbeitsmarkt	43
2.1	Mittelständische Unternehmen	43
2.1.1	Definition	43
2.1.2	Quantitative Abgrenzungsmerkmale	45
2.1.3	Qualitative Abgrenzungsmerkmale	48
2.1.4	Bedeutung des Mittelstandes für die bundesdeutsche Volkswirtschaft	51
2.2	Fachkräftemangel	54
2.2.1	Definition	54
2.2.2	Fachkräftemangel in der Bundesrepublik Deutschland	55
2.2.3	Fachkräftemangel im Mittelstand	60
2.2.4	Fachkräftemangel im bayerischen Mittelstand	63
2.2.5	Fachkräftemangel in den MINT-Branchen	65
2.2.6	Ursachen des Fachkräftemangels	70
2.2.7	Konsequenzen des Fachkräftemangels	75
2.2.8	Lösungsansätze zur Bekämpfung des Fachkräftemangels	77
2.2.9	Fazit	83
2.3	Frauen auf dem Arbeitsmarkt	86
2.3.1	Erwerbsbeteiligung und Arbeitsvolumen von Frauen	87
2.3.2	Frauen mit Kindern	90
2.3.3	Wiedereinsteigerinnen	91
2.3.4	Ältere Frauen	94
2.3.5	Migrantinnen	97
2.3.6	Berufs- und Karrierewege von Frauen	101

2.3.7	Frauen in Führungspositionen	104
2.3.8	Fazit	109
3	Gleichstellungstheoretische Verortung: Gender & Diversity Management als handlungsleitende Strategie.....	111
3.1	Gender & Diversity Management	112
3.2	Gender Mainstreaming	116
3.3	Diversity Management	118
3.4	Konstruktion von Ungleichheit in Organisationen.....	122
3.5	Wirkungsgrade von Gender & Diversity Management in unternehmerischen Kontexten.....	126
3.5.1	Individuelle Dimension.....	127
3.5.2	Interaktionale Dimension.....	129
3.5.3	Organisationale Dimension	130
3.6	Fazit	132
3.7	Hypothesengenerierung.....	138
4	Forschungsdesign des Projektes FUTURE IS FEMALE®.....	141
4.1	Beschreibung des Projektträgers	143
4.2	Projektziele	146
4.3	Projektdesign.....	147
4.3.1	Involvierte Unternehmen	148
4.3.2	Involvierte Kooperationspartner/innen	149
4.3.3	Initiativveranstaltung	149
4.3.4	Etablierung der individuellen Zusammenarbeit mit den 20 Unternehmen.....	150
4.3.5	Kick-Off-Workshops in den Unternehmen.....	150

4.3.6	Gender- & Diversity-Daten-Analyse zum Ist-Stand der Gleichstellung zu Projektbeginn in den Unternehmen	152
4.3.7	Interventionsdesign	156
4.3.8	Konkrete Maßnahmen des Gender & Diversity Management	160
4.3.9	Verwertungsplan.....	162
4.3.10	Partizipative Evaluation	163
4.3.11	Abschluss-Tagung.....	164
4.4	Wirkungen des Projektes.....	165
4.5	Forschungs- bzw. Implementierungsdesign.....	168
4.5.1	Im Vorfeld des Projektbeginns	168
4.5.2	1. Phase: Start-Up	168
4.5.3	2. Phase: Gender- & Diversity-Daten-Analyse	169
4.5.4	3. Phase: Umsetzung des Interventionsdesigns	169
4.5.5	4. Phase: Datenauswertung und Nachhaltigkeit.....	170
4.5.6	5. Phase (nach Projektabschluss)	170
5	Gender- & Diversity-Daten-Analyse zur Erhebung des gleichstellungspolitischen Ist-Zustandes in den 20 Unternehmen.....	171
5.1	Die 20 mittelständischen Unternehmen	172
5.1.1	Klassifikation nach KMU-Charakteristika	173
5.1.2	Klassifikation nach Branchenzugehörigkeit	176
5.2	Kick-Off-Workshops zu Projektbeginn	182
5.2.1	Zusammensetzung der Change-Teams.....	183
5.2.2	Analyse der Organisationsstrukturen der 20 KMU.....	187
5.2.3	Verwertungspläne	192

5.3	Dokumentenanalyse	201
5.3.1	Datenmaterial.....	202
5.3.2	Methodik	204
5.3.3	Ergebnisse.....	205
5.4	Fragebogenerhebung zum Personalstand.....	214
5.4.1	Datenmaterial.....	214
5.4.2	Methodik	216
5.4.3	Ergebnisse zur Mitarbeiter/innen-Anzahl	216
5.4.4	Ergebnisse zur Altersstruktur.....	217
5.4.5	Ergebnisse zur Qualifikationsstruktur	221
5.4.6	Ergebnisse zu Mitarbeiter/innen mit Kindern.....	228
5.4.7	Ergebnisse zur Elternzeit.....	230
5.4.8	Ergebnisse zum Anspruch auf staatliche Pflegezeit.....	233
5.4.9	Ergebnisse zur Positionsstruktur	234
5.4.10	Ergebnisse zu Staatsangehörigkeit/ Migrationshintergrund	236
5.4.11	Ergebnisse zu den verfügbaren Ressourcen der Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung.....	237
5.4.12	Ergebnisse zu den Gehaltsklassen	238
6	Interpretation der Gender- & Diversity-Daten-Analyse	241
6.1	Interpretation der in den Kick-Off-Workshops zu Projektbeginn gewonnenen Daten	241
6.1.1	Zusammensetzung der Change-Teams.....	241
6.1.2	Analyse der Organisationsstrukturen in den 20 KMU	244
6.1.3	Verwertungspläne.....	246
6.2	Interpretation der aus der Dokumentenanalyse gewonnenen Daten	251

6.3	Interpretation der aus der Fragebogenerhebung gewonnenen Daten zum Personalstand	254
6.3.1	Mitarbeiter/innen-Anzahl	254
6.3.2	Altersstruktur.....	256
6.3.3	Qualifikationsstruktur	259
6.3.4	Mitarbeiter/innen mit Kindern	262
6.3.5	Elternzeit.....	264
6.3.6	Anspruch auf staatliche Pflegezeit.....	266
6.3.7	Positionsstruktur	267
6.3.8	Verfügbare Ressourcen der Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung.....	270
6.3.9	Gehaltsklassen	271
7	Fazit und Handlungsempfehlungen.....	273
	Literatur.....	301