

# 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 gewonnen 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

Gender- und Diversity-Management  
Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen  
gewinnen

Struthmann, S.

2013, XX, 296 S. 33 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01629-6