

t.

1126 091 219v

TRAUNER VERLAG

UNIVERSITÄT

**LINZER SCHRIFTEN ZUR
FRAUFORSCHUNG**
HERAUSGEBEN VON
URSULA FLOSSMANN

40

A 258798

KARIN DIETACHMAYR

**Die Situation weiblicher
Führungskräfte in
OÖ Großunternehmen**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	I
I. Einleitung.....	1
A. Problemstellung, Ziel und zentrale Fragestellungen	2
B. Struktur und Aufbau der Arbeit	4
C. Grenzen der Arbeit	4
1. Regionale Abgrenzung	4
2. Konzeptionelle Abgrenzung	5
II. Basiswissen zum Thema	6
A. Grundlegende Begrifflichkeiten.....	7
1. Gleichstellung	7
2. Diskriminierung	9
3. Geschlechterdemokratie	11
4. Gender Mainstreaming	12
5. Gender Gap.....	14
B. Rechtliche Grundlagen	15
1. UN-Konvention zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung der Frauen.....	16
2. Pekinger Aktionsplattform 1995	17
3. Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter der EU	18
4. Gleichstellungsgesetze in Österreich.....	20
5. Gleichstellungsgesetze in Oberösterreich	21
6. Kritik	22
C. Initiativen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter	23
D. Arbeitsmarktsegregation	24
1. Horizontale Segregation	26
2. Vertikale Segregation.....	26
E. Ausbildung und Qualifikationen von Frauen.....	26
1. Ausbildung und Qualifikationen von Frauen im Vergleich mit der EU	27
2. Ausbildung und Qualifikationen von Frauen in Österreich	28
3. Ausbildung und Qualifikationen von Frauen in Oberösterreich.....	29
F. Erwerbssituation von Frauen.....	31

1. Erwerbssituation von Frauen in der EU.....	31
2. Erwerbssituation von Frauen in Österreich.....	33
3. Erwerbssituation von Frauen in Oberösterreich.....	35
4. Gender Pay Gap.....	36
5. Teilzeit ist (noch) weiblich.....	38
G. Führungs- und Fachkräftemangel.....	41
III. Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.....	44
IV. Frauen in Führungspositionen.....	50
A. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen und -gremien der Wirtschaft.....	52
B. Der Beitrag der EU zu Frauen in Führungspositionen.....	56
C. Die „gläserne Decke“ und weitere Mechanismen und Dynamiken.....	56
1. „Glass ceiling“, „glass escalator“ und „glass cliff“.....	57
2. Statistische Diskriminierung.....	60
3. Hegemoniale Männlichkeit.....	60
4. Token-Position weiblicher Führungskräfte.....	62
5. Kritische Masse und Quoten – die Lösung?.....	64
D. Führen in Teilzeit.....	64
E. Attribute einer Führungskraft.....	66
F. Motivationsfaktoren weiblicher Führungskräfte.....	68
G. Karriereförderung von Frauen.....	69
1. Networking – Frauennetzwerke.....	71
2. Mentoring / Cross-Mentoring.....	72
V. Frauen und Macht.....	74
VI. Strategische Aspekte von Gleichstellung.....	77
A. Demographische und einhergehende Arbeitskräfte-Entwicklung.....	78
B. Globalisierung und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.....	80
C. Gender Diversity als Performance Driver.....	81
D. Übertragbarkeit von Gender Mainstreaming auf Unternehmen.....	83
VII. Onlinebefragung.....	85
A. Methodik und Forschungsdesign.....	85
B. Die untersuchten zentralen Fragestellungen und Hypothesen.....	87
C. Projektpartner/innen und begleitendes Gewinnspiel.....	89
D. Befragung Personalverantwortliche.....	91
E. Befragung weibliche Führungskräfte.....	94

F. Ergebnisse Befragung Personalverantwortliche	95
1. Untersuchte Unternehmen	97
2. Personalverantwortliche	100
3. Beschäftigungsstruktur in den untersuchten Unternehmen... ..	103
4. Karriereförderung von Frauen	112
5. Flexible Arbeitszeiten	115
6. Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf	117
7. Karenzierte Mitarbeiter/innen und Wiedereinstieg	121
8. Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen	124
9. Attribute einer Führungskraft	126
10. Gleichstellung und Diversity Management.....	127
11. Politische Maßnahmen	131
12. Zusammenfassung und Highlights	136
G. Ergebnisse Befragung weibliche Führungskräfte.....	137
1. Unternehmen der weiblichen Führungskräfte	139
2. Weibliche Führungskräfte	141
3. Persönliche Motivationsfaktoren	153
4. Attribute einer Führungskraft	154
5. Karriereförderung.....	155
6. Flexible Arbeitszeiten	160
7. Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.....	162
8. Karenz und Wiedereinstieg.....	168
9. Kinderbetreuung	173
10. Karriereplanung und Karrierechancen.....	174
11. Netzwerke und Mentoring	175
12. Gründe für die geringe Repräsentanz	180
13. Gleichstellung und Diversity Management.....	182
14. Politische Maßnahmen	185
15. Zusammenfassung und Highlights	191
H. Meine „Lessons Learned“	194
VIII. Firmenbuch-Auswertung	196
A. Rechtsformen der Unternehmen.....	197
B. Geschlechtliche Verteilung in der Geschäftsführung	198
C. Geschlechtliche Verteilung im Aufsichtsrat	199
1. Aufsichtsräte/innen	199
2. Aufsichtsratsvorsitzende.....	201
3. Aufsichtsratsvorsitz-Stellvertreter/innen	201

4. Betriebsratsentsendungen	202
D. Geschlechtliche Verteilung im Vorstand	203
1. Vorstände/innen	203
2. Generaldirektoren/innen	203
E. Exkurs zum Thema Aufsichtsrats- und Geschäftsführungs- positionen	204
1. Macht-Ranking für Österreich	204
2. Ein europäischer Vergleich – BoardWomen Monitor 2008..	206
IX. Ansatzpunkte für Gleichstellung in Oberösterreich.....	210
A. Politische bzw. gesellschaftliche Maßnahmen.....	210
B. Maßnahmen auf betrieblicher Ebene	212
C. Maßnahmen auf der Ebene von Einzelpersonen.....	213
X. Zusammenfassung	215
XI. Schlusswort.....	217
XII. Literatur- und Quellenverzeichnis	220
A. Literaturverzeichnis.....	220
B. Internetquellen.....	227
XIII. Anhang	231