

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

I.	EINLEITUNG	1
I.1.	Gegenstand und Problemstellung der Studie	1
I.2.	Zielsetzung der Studie	3
I.3.	Untersuchungsdesign	4
I.4.	Auftraggeber der Untersuchung	6
I.5.	Gang der Untersuchung	7
II.	THEORETISCHE GRUNDLEGUNG	8
II.1.	Hinweise auf eine Benachteiligung von Frauen im Beruf	8
II.1.1.	Erwerbstätigkeit von Frauen im Hamburger Wirtschaftsraum - eine statistische Betrachtung	8
II.1.2.	Der aktuelle Forschungsstand zur Stellung von Frauen im Berufs- und Arbeitsleben	14
II.2.	Einflußmöglichkeiten zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen	18
II.2.1.	Betrieblich initiierte Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen	18
II.2.1.1.	Begriffsexplikation	18
II.2.1.2.	Mögliche betriebliche Akteure	20
II.2.2.	Einflußmöglichkeiten unternehmensexterner Stellen auf die betriebliche Praxis	20
II.2.2.1.	Staatliche Einflußmöglichkeiten	20
II.2.2.2.	Nichtstaatliche externe Einflußmöglichkeiten	25
III.	EMPIRIE	28
III.1.	Grundlagen der empirischen Untersuchung	28
III.1.1.	Untersuchungssample	28
III.1.2.	Methodik der Datenerhebung	28
III.1.3.	Die Erhebungsinstrumente	29
III.1.4.	Ablauf der Datenerhebung	30
III.1.5.	Auswertungsmethoden	30
III.1.6.	Abfolge der Ergebnisdarstellung	31

III.2.	Ergebnisdarstellung, Analyse und Bewertung der schriftlichen und mündlichen Befragung	32
III.2.1.	Beschreibung der Untersuchungsstichprobe	32
III.2.1.1.	Verteilung nach Branchen	34
III.2.1.2.	Umsatz	37
III.2.1.3.	Beschäftigungsstruktur	38
III.2.1.4.	Rechtsform	42
III.2.1.5.	Unternehmensform	42
III.2.1.6.	Befragte Personen	43
III.2.1.7.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Untersuchungsstichprobe</i>	43
III.2.2.	Bestandsaufnahme betrieblich initiiertter Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen	47
III.2.2.1.	Personalbeschaffung	47
III.2.2.1.1.	Stellenausschreibungen	47
III.2.2.1.2.	Anteil von Frauen an Bewerbungen	49
III.2.2.1.3.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Personalbeschaffung</i>	52
III.2.2.2.	Personalauswahl und -einstellung	55
III.2.2.2.1.	Beteiligung von Mitarbeiterinnen an Personalauswahlentscheidungen	55
III.2.2.2.2.	Einstellungspolitik gegenüber Frauen	57
III.2.2.2.3.	Anteil von Frauen an Neueinstellungen	61
III.2.2.2.4.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Personalauswahl und -einstellung</i>	63
III.2.2.3.	Ausbildung	67
III.2.2.3.1.	Einstellungspolitik gegenüber weiblichen Auszubildenden	67
III.2.2.3.2.	Anteil von Frauen an der betrieblichen Ausbildung	69
III.2.2.3.3.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur betrieblichen Ausbildung</i>	71
III.2.2.4.	Weiterbildung	72
III.2.2.4.1.	Spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen	72
III.2.2.4.2.	Betriebliche Rahmenbedingungen für die Weiterbildung	74
III.2.2.4.3.	Anteil von Mitarbeiterinnen an Weiterbildungsmaßnahmen	76
III.2.2.4.4.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Weiterbildung</i>	77
III.2.2.5.	Aufstiegsförderung	80
III.2.2.5.1.	Beförderungskriterien	80
III.2.2.5.2.	Maßnahmen der Karriereförderung für Frauen	82
III.2.2.5.3.	Anteil von Mitarbeiterinnen an Beförderungen	83
III.2.2.5.4.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur beruflichen Aufstiegsförderung</i>	84

III.2.2.6.	Arbeitszeit	87
III.2.2.6.1.	Regelungen zur Teilzeitarbeit	87
III.2.2.6.2.	Anteil von Mitarbeiterinnen an Teilzeitbeschäftigung	91
III.2.2.6.3.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Arbeitszeit</i>	93
III.2.2.7.	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	96
III.2.2.7.1.	Gesetzlicher Erziehungsurlaub	96
III.2.2.7.2.	Verlängerter Erziehungsurlaub - über den Rechtsanspruch hinaus	98
III.2.2.7.3.	Sonstige familienorientierte Maßnahmen	104
III.2.2.7.4.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	109
III.2.2.8.	Organisatorische Rahmenbedingungen	113
III.2.2.8.1.	Frauenvertretung	113
III.2.2.8.2.	Spezielle Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann	117
III.2.2.8.3.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung der Ergebnisse zu organisatorischen Rahmenbedingungen</i>	127
III.2.2.9.	Betriebliches Verbesserungspotential aus Sicht der Unter- nehmen	132
III.2.2.10.	Betriebliche Bemühungen zur Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen: Ziele, Einflußfaktoren und Auswirkungen	137
III.2.3.	Einflußmöglichkeiten unternehmensexterner Stellen aus Sicht der Unternehmen	140
III.2.3.1.	Positive und negative Erfahrungen mit unternehmensexternen Stellen	140
III.2.3.2.	Einflußmöglichkeiten der Hansestadt Hamburg	142
III.2.3.2.1.	Gesetzliche Grundlagen	143
III.2.3.2.2.	Unterstützungsangebote	147
III.2.3.3.	<i>Zusammenfassende Analyse und Bewertung des Bedarfs an externer Unterstützung aus Sicht der Unternehmen</i>	152
III.3.	Resümee aus der empirischen Untersuchung	157

IV.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	161	V.
IV.1.	Ableitung von Empfehlungen für bedarfsgerechte Ansatzpunkte unternehmensexternen Handelns	161	VI.
IV.1.1.	Rahmenbedingungen für die Akzeptanz und Implementierung von Maßnahmen: Einstellungen und Werthaltungen	163	
IV.1.2.	Bedarfs- und praxisorientierte Betriebsberatung	166	
IV.1.2.1.	Erstellung und öffentlichkeitswirksame Präsentation von Informationsmaterial	166	
IV.1.2.2.	Praxisnahe Beratung bzgl. der Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen	169	
IV.1.2.3.	Organisierter Erfahrungsaustausch auf überbetrieblicher Ebene	169	
IV.1.2.4.	Initiierung, Unterstützung und Koordinierung von Unternehmens- und Institutionskooperationen	170	
IV.1.2.5.	Initiierung und Unterstützung betrieblicher Kinderbetreuung	171	
IV.1.2.6.	Organisatorische Gestaltung	172	VII.
IV.1.3.	Zeitlich begrenzte Einzelmaßnahmen - ein Rahmenprogramm zur Betriebsberatung	174	VIII.
IV.1.3.1.	Veranstaltung von bedarfs- und praxisorientierten Workshops & Tagungen	174	
IV.1.3.2.	Veröffentlichung von Positivbeispielen und Förderung für vorbildhafte Maßnahmen in Einzelbetrieben	174	
IV.1.4.	Initiierung einer praxisorientierten Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen	176	
IV.1.4.1.	Angleichung von Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen und Männer	176	
IV.1.4.2.	Abmilderung der betrieblichen Auswirkungen infolge des gesetzlichen Erziehungsurlaubs	177	
IV.1.4.3.	Abmilderung der betrieblichen Auswirkungen durch gesetzliche Mutterschutzregelungen	178	
IV.1.4.4.	Durchsetzung bestehender rechtlicher Vorgaben bei Diskriminierungen	178	
IV.1.4.5.	Rechtliche Abklärung und Initiierung der Koppelung öffentlicher Aufträge an den Grad der Frauenförderung	179	
IV.2.	Handlungsempfehlungen an das Hamburger Senatsamt für die Gleichstellung	181	
IV.2.1.	Handlungspotential des Hamburger Senatsamts für die Gleichstellung	181	
IV.2.2.	Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Koordinierungs- und Initiierungsfunktion	184	

ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG DER STUDIE UND SCHLUSS- FOLGERUNGEN FÜR DIE WEITERE FORSCHUNG	188
DOKUMENTATION: Ergebnisse der qualitativen Untersuchung - Fallbeispiele aus der Praxis	190
VII.1. Fallbeispiele: "Wir haben die beruflichen Chancen von Frauen bereits aktiv verbessert"	190
VII.1.1. Großunternehmen	191
VII.1.2. Mittelunternehmen	198
VII.1.3. Kleinunternehmen	208
VII.2. Fallbeispiele: "Wir haben Interesse an der Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen"	221
VII.2.1. Großunternehmen	222
VII.2.2. Mittelunternehmen	225
VII.2.3. Kleinunternehmen	228
LITERATURVERZEICHNIS	231
ANHANG	235