

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	11
Einleitende Worte	15

Edeltraud Hanappi-Egger

Einführung in die Organisationstheorien unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten	21
1. Zur Geschichte und Klassifikation von Organisationstheorien	21
2. Allgemeine organisationstheoretische Ansätze und Gender	24
2.1. Phasen der Frauen- und Geschlechterforschung	28
3. Geschlechter- und diversitätsbezogene Organisationstheorien	30
3.1. Strömungen und Zugänge	30
3.2. Von Organisationstheorien zur organisationalen Praxis	32
3.3. Methoden und Indikatoren zur Bemessung von Kosteneffekten unternehmerischer Diversitätspolitik	36
4. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen	39
5. Diskussion	40
Verwendete Literatur	40
Weiterführende Literatur	42

Regine Bendl

Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement — ein Vergleich der verschiedenen Ansätze	43
1. Problemstellung und Zielsetzung	43
2. Chancengleichheitsprogramme	46
3. Gender Mainstreaming	52
4. Managing Gender and Diversity — Gender- und Diversitätsmanagement	56
5. Abschließende Synopsis zu Chancengleichheitsprogrammen, Gender Mainstreaming und Gender- und Diversitätsmanagement	63
6. Kontrollfragen	66
Verwendete Literatur	67
Weiterführende Literatur	71

Regine Bendl/Edeltraud Hanappi-Egger/Roswitha Hofmann

Spezielle Methoden der Organisationsstudien	73
1. Zur Beziehung zwischen Theorie und Methode in wissenschaftlichen Arbeiten	73
1.1. Die Theoriegeleitetheit wissenschaftlicher Forschung	73
1.1.1. Metatheorien	75
1.1.2. Gegenstandsbezogene Theorien	77

1.1.3	Theoretische Modelle	78
2.	Methodologie	78
3.	Quantitative Methoden der Organisationsforschung	79
3.1.	Quantitative Inhaltsanalyse	82
3.2.	Standardisierte Fragebögen	83
3.3.	Modellbildung	83
3.4.	Simulation	84
4.	Qualitative Methoden der Organisationsforschung	85
4.1.	Qualitative Methoden und Instrumente	85
4.1.1.	Qualitative Interviews	85
4.1.2.	Gruppenverfahren	86
4.1.3.	Beobachtungsverfahren	87
4.1.4.	Artefaktanalysen	87
4.1.5.	Visualisierungsmethoden	87
5.	Instrumente zur genderbezogenen Organisationsanalyse	88
5.1.	Genderanalyse von Organisationen	89
5.2.	Die 3-R-Methode	91
5.3.	6-Schritte-Methode	93
5.4.	Gender-Budgetanalyse	94
5.5.	Gender Impact Assessment	95
5.6.	Genderorientierte Projektplanung (GOPP)	95
5.7.	Abschließende Anmerkungen zur Umsetzung der Instrumente	96
6.	Zusammenfassung	97
	Verwendete Literatur	98
	Weiterführende Literatur	101

Anett Hermann

	Teams und Teamentwicklung unter Gender- und Diversitäts-Fokus	103
1.	Gruppen und Teams in Organisationen	103
1.1.	Stand der Forschung	104
1.2.	Arbeitsgruppen versus Teams — eine Abgrenzung	105
1.3.	Arbeiten im Team	108
1.3.1.	Merkmale von Teamarbeit	108
1.3.1.1.	Soziale Fähigkeiten bei der Teamarbeit	109
1.3.1.2.	Rollen und Status in Teams	110
1.3.2.	Phasen der Teamentwicklung	111
1.4.	Teamprozesse	113
1.4.1.	Soziale Beeinflussung in Teams	113
1.4.2.	Intergruppenbeziehungen	116
1.4.3.	Leistung von Teams	116
2.	Teamarbeit und Geschlecht	117
2.1.	Geschlecht als Dimension der Gruppenforschung	117
2.2.	Geschlechtliche Zuordnung von Gruppen- und Teamarbeit	119

2.3.	Geschlechteraspekte bei der Teamarbeit – „doing gender“	121
2.4.	Geschlechtsabhängige Rollen und geschlechtlicher Status im Team	123
3.	Teams und ihre Bedeutung für Organisationen und die Organisations- entwicklung	124
4.	Zusammenfassung und Ausblick	126
5.	Diskussion	127
	Verwendete Literatur	127
	Weiterführende Literatur	129

Angelika Schmidt

	Gendergerechte Personalentwicklung	131
1.	Einleitung	131
2.	Einordnung der Personalentwicklung ins Personalmanagement	132
3.	Rekrutierung	135
4.	Einführung ins Unternehmen	137
5.	Betriebliche Weiterbildung	139
5.1.	Inhalte von Weiterbildungsangeboten	139
5.2.	Adressatinnen von Weiterbildungsangeboten	140
5.3.	Erweiterung des Kompetenzbereiches und des Kreises der AdressatInnen	142
6.	Laufbahn- und Karrieregestaltung	143
6.1.	Laufbahn vs. Karriere	144
6.2.	Repräsentanz von Frauen im Management	145
6.3.	Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im Management	146
6.4.	Bilder für die Unterrepräsentanz von Frauen im Management	147
6.5.	Alternativen zur Führungslaufbahn — Umdeutung von Karrieren	148
7.	Ausblick	151
8.	Kontrollfragen	152
	Verwendete Literatur	152

Roswitha Hofmann

	Grundlagen der Gender- und Diversitätstheorien	159
1.	Begriffsklärung	159
2.	Problemaufriss	160
3.	Hauptströmungen der Gender-Theorien	162
3.1.	Feministische Theorieentwicklung im historischen Kontext	162
4.	Wissen und Geschlecht — feministische Epistemologien	163
5.	Feministische gendertheoretische Hauptströmungen	165
5.1.	Gleichheitstheoretische Positionen	167
5.2.	Differenztheoretische Positionen	167
5.3.	Postmoderne Feminismen	171
5.4.	Maskulinitätsforschung	173
6.	Gender und Diversität	174
7.	Organisationale Bezüge von Gender und Diversität	175

8. Diskussion	176
Verwendete Literatur	176
Weiterführende Literatur	180

Ulrike Mühlberger

Arbeitsmarktökonomie aus der Gender-Perspektive:181

1. Die veränderte Rolle von Frauen in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt	181
2. Die Verteilung der Hausarbeit und der Erwerbsarbeit	183
3. Diskriminierung am Arbeitsmarkt: Segregation und Lohndifferenzen	186
3.1. Berufliche Segregation	186
3.2. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	189
3.3. Ökonomische Erklärungsansätze für die Entstehung von Diskriminierung	191
3.3.1. Das Humankapitalmodell	192
3.3.2. Nachfrageseitige Diskriminierungsmodelle	193
4. Arbeitsmarktpolitik und Diskriminierung	197
5. Zusammenfassung	199
6. Diskussion	200
Verwendete Literatur	200
Weiterführende Literatur	203

Karin Burger-Elmhofer/Julia Eichinger/Patricia Heindl/Edith Schattleitner/Birgit Schoißwohl

Rechtsgrundlagen der Gender- und Diversitätskonzepte: Europarechtliche Vorgaben und die Rechtslage in Österreich205

1. Einleitung – zum Stellenwert des Rechts im Gender- und Diversitätsmanagement	205
2. Europäisches Gleichbehandlungsrecht: Recht und Politik zur Gleichstellung der Geschlechter	208
2.1. Art. 141 EGV: „Grundsatz gleichen Entgelts“	210
2.1.1. Anwendungsbereich und Wirkung – Prüfung von Normverstößen	210
2.1.2. Unmittelbare Diskriminierung	210
2.1.3. Mittelbare Diskriminierung	211
2.1.4. Entgelt	212
2.1.5. Gleiche oder gleichwertige Arbeit	212
2.1.6. Rechtsfolge: Beseitigung der Lohndiskriminierung	213
2.2. Gleichbehandlungs-Richtlinien	213
2.3. Individueller Rechtsschutz	214
3. Gleichbehandlung und Frauenförderung aus verfassungsrechtlicher Sicht	215
3.1. Gleichbehandlung: Herstellung rechtlicher Gleichheit von Frauen und Männern	215

3.1.1. Der Gleichheitssatz als verfassungsrechtlicher Maßstab für die Gleichbehandlung der Geschlechter	215
3.1.2. Die Rsp. des VfGH zu Fragen der Gleichbehandlung der Geschlechter	216
3.2. Frauenförderung/Quotierung zur Herstellung tatsächlicher Gleichheit von Frauen und Männern	219
3.2.1. Quotenregelungen als Mittel zur Herstellung tatsächlicher Gleichheit	219
3.2.2. Die Quotenregelung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)	219
3.2.3. Die Quotenregelung aus verfassungs- und europarechtlicher Sicht	220
3.3. Ausblick	221
3.3.1. Verfassungskonvent	221
3.3.2. Von speziellen „Geschlechtergleichbehandlungsgesetzen“ zu allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzen	222
4. Gesetzliche Diskriminierungsverbote, Arbeitsschutzmaßnahmen, betriebliche Frauenvertretung und Frauenförderung in Österreich	222
4.1. Verbot der (Geschlechts-)Diskriminierung durch „Gleichbehandlungsgesetze“	223
4.1.1. Allgemeines	223
4.1.2. Anwendungsbereiche der österreichischen „Gleichbehandlungsgesetze“	223
4.1.3. Gegenstände des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes	224
4.1.4. Rechtsfolgen bei Verletzung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes	227
4.1.5. Rechtsschutz und zuständige Institutionen bei „Diskriminierungsfällen“	228
4.2. Grenzen des besonderen Arbeitsschutzes für Frauen	229
4.3. Rechtlicher Rahmen für betriebliche Frauenvertretung und -förderung	230
5. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	230
5.1. Mutterschutz	230
5.1.1. Beschäftigungsverbote für Schwangere und junge Mütter	231
5.1.2. Sonstige Schutzbestimmungen	231
5.1.3. Finanzielle Auswirkungen für Schwangere und junge Mütter	232
5.2. Elternkarenz und Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und VKG	232
5.2.1. Meldefristen und Anspruchsvoraussetzungen für die Elternkarenz	232
5.2.2. Teilung der Karenz	233
5.2.3. Beschäftigung während der Karenz	233
5.2.4. Die Teilzeitbeschäftigung	234
5.2.5. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz	235
5.2.6. Das Kinderbetreuungsgeld	236
5.3. Teilzeitarbeit im Arbeits- und Sozialrecht	236
5.3.1. Besonderheiten im Arbeitszeitrecht	237
5.3.2. Besonderheiten im Beendigungsrecht	238
5.3.3. Besonderheiten im Urlaubsrecht	238
5.3.4. Die geringfügige Beschäftigung	238
5.4. Familiäre und sonstige persönliche Dienstverhinderungen	239
5.4.1. Entgeltfortzahlung bei persönlichen Dienstverhinderungsgründen	239

5.4.2. Die Pflegefreistellung	239
5.4.3. Freistellungsanspruch nach dem MSchG	240
6. Zusammenfassung	241
7. Diskussion	242
Verwendete Literatur	243
Weiterführende Literatur	245

Reinhold Engel/Roswitha Hofmann

Chancengleichheit – gestern – heute – morgen am Beispiel der Schering AG	247
Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Work/Life-Balance	248
Diversity	249
Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses	250
Ausblick	251
Anmerkung	251
Wissenschaftliche Kontextualisierung	251

Leopoldine Faber/Ilse Walther/Regine Bendl

Gender- und Diversitymanagement in der Bank Austria Creditanstalt – von der Frauenförderung zum Diversitätsmanagement	253
1. Das Unternehmen	253
2. Gender- und diversitätsspezifische Maßnahmen bei der BA-CA	254
2.1. Meilensteine der Bank Austria	254
2.2. Meilensteine der Creditanstalt-Bankverein	255
3. Diversity-Konzept der BA-CA	256
4. Resümee und Ausblick	260
5. Wissenschaftliche Kontextualisierung	261

Barbara Fuchs/Edeltraud Hanappi-Egger

Gender- und Diversitätsmanagement bei Microsoft – eine globale Strategie mit lokalspezifischen Ausprägungen am Beispiel der Schweizer Tochtergesellschaft Microsoft Schweiz GmbH (td)	263
1. Unternehmenskontext	263
2. Zielsetzungen der gender- und diversitätsspezifischen Maßnahmen	264
3. Ablauf der Planung und Implementierung	266
4. Problembeschreibungen und Ausblick	268
5. Wissenschaftliche Kontextualisierung	269

Autorinnenverzeichnis	271
------------------------------------	------------

Stichwortverzeichnis	275
-----------------------------------	------------