

Reihe Personalforschung

Band 12

Ute Luise Fischer

**Weibliche Führungskräfte
zwischen Unternehmensstrategien
und Karrierehemmnissen**

Eine Fallstudie im Einzelhandel

Rainer Hampp Verlag

München und Mering 1993

Mit freundlicher Unterstützung
der Karstadt AG - Personalentwicklung

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Fischer, Ute Luise:
Weibliche Führungskräfte zwischen Unternehmensstrategien und
Karrierehemmnissen : eine Fallstudie im Einzelhandel / Ute
Luise Fischer. - München ; Mering : Hampp, 1993
(Reihe Personalforschung ; Bd. 12)
ISBN 3-87988-058-1
NE: GT

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Copyright: Rainer Hampp Verlag - München und Mering
Meringzeller Str. 16 - 86415 Mering

Gestaltung und Satz: Beate Brunner Grafik-Designerin BDG.

Alle Rechte vorbehalten.

ISBN 3-87988-058-1
ISSN 0930-7400

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis (Seite i)

Verzeichnis der Abbildungen im Text (Seite iii)

I.	Einführung	S. 1
I.1	Problemstellung und Anlage der Arbeit	S. 1
I.2	Methodologische Vorüberlegungen	S. 4
II.	Entwicklungstendenzen im Einzelhandel	S. 7
II.1	Der Einzelhandel als Dienstleistungsbranche	S. 7
II.2	Strukturwandel und Rationalisierungsbewegungen	S. 11
II.3	Die Situation der Warenhausunternehmen	S. 17
II.4	Die 80er Jahre - I+K-Technologieeinsatz als Wachstumsstrategie	S. 19
II.4.1	Hintergrund und Umfang des I+K-Technologieeinsatzes	S. 19
II.4.2	Rationalisierungspotentiale und Grenzen der Informatisierung	S. 22
II.5	Unternehmerische Strategien in den Konzepten der systemischen und der kommunikativen Rationalisierung	S. 27
III.	Personalpolitik und Personalentwicklung als Determinanten der Wettbewerbsfähigkeit der 90er Jahre	S. 31
III.1	Wenn das Personalrisiko zum Unternehmensrisiko wird – Ursachen der steigenden Bedeutung der Personalpolitik	S. 32
III.1.1	Grenzen der systemischen Rationalisierung	S. 33
III.1.2	Mangel an Fach- und Führungskräften	S. 34
III.1.3	Gesellschaftlicher Wandel	S. 36
III.2	„Neue Managementkonzepte“ als theoretische Antwort auf die praktische Herausforderung?	S. 41
III.2.1	Gegenstandsbereich	S. 42
III.2.2	Relativierung eines ethischen Imperativs	S. 47
III.3	Praxisrelevanz der neuen Personalmanagementkonzepte	S. 50
III.4	Frauenförderung als Strategie der Personalentwicklung	S. 55
III.4.1	Ein umstrittener Begriff	S. 55
III.4.2	Motive der Frauenförderung	S. 57

IV.	Unterrepräsentanz von Frauen im Management	S. 62
IV.1	Entwicklungstendenzen, Orientierungen von Frauen und Umfang ihrer Diskriminierung in der Wirtschaft	S. 62
IV.2	Grundstrukturen geschlechtlicher Ungleichheit als Bedingungen des beruflichen Aufstiegs von Frauen	S. 67
IV.3	Einzelhandelsspezifisches Arbeitskräfteeinsatzmuster	S. 75
IV.4	Zusammenfassende Hypothesen zu Karrierehemmnissen von Frauen	S. 80
V.	Karrierehemmnisse für Frauen – Konkretisierung am Fallbeispiel des untersuchten Unternehmens	S. 83
V.1	Ausgangssituation im Unternehmen	S. 83
V.2	Einstellungen zur beruflichen Karriere	S. 86
V.2.1	Aufstiegsbereitschaft	S. 87
V.2.2	Einflußgrößen auf die Aufstiegsbereitschaft	S. 88
V.2.3	Persönliche Gründe, weiteren beruflichen Aufstieg abzulehnen	S. 92
V.3	Der „kleine“ Unterschied	S. 94
V.3.1	Privater Lebenszusammenhang	S. 94
V.3.2	Mobilität	S. 96
V.4	Karrierehemmnisse für Frauen und Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen	S. 99
V.4.1	Vereinbarkeit von Karriere und Familie	S. 103
V.4.2	Wer oder was blockiert den Aufstieg im Betrieb?	S. 104
V.5	Zusammenfassung	S. 112
VI.	Schlußbetrachtung und Ausblick	S. 114

Literaturverzeichnis

Anhang

Abkürzungsverzeichnis
Tabellen
Fragebogen

Verzeichnis der Abbildungen im Text

Abbildung 1:	Marktanteile wichtiger Betriebsformen des Einzelhandels in der BRD	S. 14
Abbildung 2:	Frauenanteile in der Positionshierarchie im untersuchten Unternehmen	S. 85
Abbildung 3:	Aufstiegsbereitschaft	S. 87
Abbildung 4:	Aufstiegsbereitschaft/Mobilität	S. 97
Abbildung 5:	Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen im Management	S. 101
Abbildung 6:	Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen	S. 102
Abbildung 7:	Merkmale geschlechtlicher Verhaltensstereotype	S. 106
Abbildung 8:	Karrieretreppe	S. 112