Autenrieth

Wandel im Personalmanagement

(Folgende Bände sind zuletzt erschienen:)

Band 159 Dr. Thomas Walter
Kosten/Nutzen-Management für Informations- und Dokumentationsstellen

Band 160 Dr. Dirk Schiereck
Internationale Börseplatzentscheidungen institutioneller Investoren

Band 161 Dr. Britta Schulze-Wischeler
Lean Information

Band 162 Prof. Dr. Martin Glaum
Internationalisierung und Unternehmenserfolg

Band 163 Dr. Jörg Henneböle
Executive Information Systems für Unternehmensführung und Controlling

Band 164 Dr. Henning Kreisel
Zentralbereiche

Band 165 Dr. Jürgen Eisele
Erfolgsfaktoren des Joint Venture-Management

Band 166 Prof. Dr. Harald Hungenberg
Zentralisation und Dezentralisation

Band 167 Dr. Martin Möhrle
Prämarketing

Band 168 Dr. Thomas Schubert
Strategische Allianzen im internationalen Bankgeschäft

Band 169 Dr. Olaf Göttgens
Erfolgsfaktoren in stagnierenden und schrumpfenden Märkten

Band 170 Dr. Volker Schultz
Projektkostenschätzung

Band 171 Dr. Kai Gruner
Beschleunigung von Marktprozessen

Band 172 Dr. Wilfried Gebhardt
Organisatorische Gestaltung durch Selbstorganisation

Band 173 Dr. Stefan Nabben
Circuit Breaker

Band 174 Dr. Martin Wiegand
Prozesse Organisationalen Lernens

Band 175 Dr. Roland Wolf
Aktionsoptionsstrategien und Steuerbilanz

Band 176 Dr. Rainer Jäger
Grundsätze ordnungsmäßiger Aufwandsperiodisierung

Band 177 Dr. Michael Greth
Konzernbilanzpolitik

Band 178 Dr. Stefan Winter
Prinzipien der Gestaltung von Managementanreizsystemen

Band 179 Dr. Heinz K. Stahl
Zero-Migration

Band 180 Dr. Nathalie Noll
Gestaltungsperspektiven interner Kommunikation

Band 181 Dr. Johannes M. Lehner
Implementierung von Strategien

Band 182 Dr. Stephan Popp
Multinationale Banken im Zukunftsmarkt VR China

Band 183 Dr. Alexander Pohl
Leapfrogging bei technologischen Innovationen

Band 184 Dr. Jörg Schlüchtermann
Planung in zeitlich offenen Entscheidungsfeldern

Band 185 Dr. Marcel Crisand
Pharma-Trends und innovatives Pharma-Marketingmanagement

Band 186 Dr. Friederike Wall
Organisation und betriebliche Informationssysteme

Band 187 Dr. Christine Autenrieth
Wandel im Personalmanagement

Band 188 Dr. Martin Faßnacht
Preisdifferenzierung bei Dienstleistungen

Band 189 Dr. Horst Bienert
Der Marktprozeß an Aktienbörsen

Band 190 Dr. Reinhard Schulte
Kursänderungsrisiken festverzinslicher Wertpapiere

Band 191 Dr. Klaus Ries
Vertriebsinformationssysteme und Vertriebs Erfolg

Band 192 Dr. Christina Weiss
Die Wahl internationaler Markteintrittsstrategien (Arbeitstitel)

Band 193 Dr. Andreas Matje
Kostenorientiertes Transaktionscontrolling

Christine Autenrieth

Wandel im Personalmanagement

Differenzierung und Integration
im Interesse weiblicher Führungskräfte

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Autenrieth, Christine:

Wandel im Personalmanagement : Differenzierung und Integration
im Interesse weiblicher Führungskräfte / Christine Autenrieth.

- Wiesbaden : Gabler, 1996

(Neue betriebswirtschaftliche Forschung ; Bd. 187)

Zugl.: Hamburg, Univ. d. Bundeswehr, Diss., 1996

NE: GT

© Springer Fachmedien Wiesbaden 1996

Ursprünglich erschienen bei Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden 1996

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Höchste inhaltliche und technische Qualität unserer Produkte ist unser Ziel. Bei der Produktion und Auslieferung unserer Bücher wollen wir die Umwelt schonen: Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

ISBN 978-3-409-13286-2

ISBN 978-3-322-91340-1 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-322-91340-1

GELEITWORT

Der Arbeit liegt die These zugrunde, ein Wandel im Personalmanagement sei erforderlich, um den Wandel in Gesellschaft und Ökonomie aufzugreifen und eine Chance für mehr Gleichberechtigung von weiblichen Führungsnachwuchs- und Führungskräften in Unternehmen zu erreichen. Durchgreifende Lösungsansätze sind nicht in Sicht in einem Problemfeld, das sowohl an seiner Komplexität wie an unsachlichen Verallgemeinerungen leidet. Eine differenzierte Datenbasis zu schaffen und integrierte Anhaltspunkte für die Verminderung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft aufzuzeigen, ist deshalb dezidiertes Anliegen der Verfasserin.

Die Verfasserin versucht sowohl Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wie auch ein sich veränderndes Personalmanagement in ein Gesamtkonzept zu stellen. Hinreichend dazu ist ihr zunächst die Darstellung der entsprechenden Grundlagen aus unterschiedlichem theoretischen Kontext. Die Besonderheit des vorgelegten Ansatzes ist darin zu sehen, daß durch die Methodik des Framework von einem Forschungsrahmen über einen empirisch verfaßten Erklärungsrahmen ein Entscheidungsrahmen für ein Personalmanagement abgeleitet wird. Der für den Wandel notwendige Dualismus von Differenzierung und Integration wird hierbei sukzessive und detailliert erarbeitet.

Bei der vorgelegten Dissertation handelt es sich nicht nur um eine besonders sorgfältige Literaturstudie und eine fundierte empirische Untersuchung, sondern auch um den gelungenen Versuch verschiedentlich anzutreffende Ansätze in einen Entscheidungszusammenhang zu stellen. In diesem Sinn liefert die Arbeit einen konzeptionellen Beitrag zum Personalmanagement, indem sie einerseits die Unterrepräsentanz von Frauen als Motor für einen Wandel im Personalmanagements, andererseits ein differenzierendes und integrierendes Personalmanagement im Interesse weiblicher Führungskräfte neu entwickelt. Ihr ist weite Verbreitung und Anerkennung in Wissenschaft und Praxis zu wünschen.

Michel E. Domsch

VORWORT

Die Anregung zu vorliegender Arbeit entstand aus meiner Forschungstätigkeit an einem Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Meine Assistenz am Institut für Personalwesen und Arbeitswissenschaft an der Universität der Bundeswehr bot mir die Gelegenheit, dieses Themenfeld theoretisch und empirisch zu erarbeiten. Die Arbeit wurde im Mai 1995 abgeschlossen und lag im Herbst 1995 dem dortigen Fachbereich Wirtschafts- und Organisationswissenschaften der Universität der Bundeswehr Hamburg als Dissertation vor.

Betreut und begutachtet wurde die Arbeit von Herrn Professor Dr. Michel E. Domsch, Universität der Bundeswehr Hamburg. Dafür danke ich ihm herzlich. Ebenso danke ich Herrn Professor Dr. Dieter Wagner, Universität Potsdam, für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Besonderer Dank gilt den Personalmanagern und -managerinnen der Unternehmen, die sich selbst zu einem Interview bereitfanden und die empirische Studie in ihren Unternehmen förderten, sowie den zahlreichen Führungsnachwuchs- und Führungskräften, die mit der Beantwortung eines sehr umfangreichen Fragebogens diese Arbeit ermöglichten.

Last but not least danke ich sehr herzlich meinen Kolleginnen am I.P.A. Institut für Personalwesen und Arbeitswissenschaft der Universität der Bundeswehr für ihre unermüdliche Unterstützung. Genauso bedanke ich mich bei Martin Scherm und Bernward Neyer für ihre zahlreichen anregenden Diskussionen. Trotz der Einbindung in eigene Forschungsprojekte waren Sie stets offen für ein wissenschaftliches Gespräch.

Christine Autenrieth

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS	XI
-------------------------------	----

GRAPHIKVERZEICHNIS	XIII
------------------------------	------

A. EINLEITUNG: Wandel in Gesellschaft und Ökonomie	1
---	----------

A.I. Ökonomischer und gesellschaftlicher Wandel	1
A.I.1. Sozio-demographischer Wandel des Arbeitsmarktes	1
A.I.2. Gesellschaftlicher Wertewandel	8
A.I.3. Wandel im Personalmanagement	16
A.II. Zielsetzung der Arbeit	23

B. FORSCHUNGSRAHMEN: Theoretische Grundlagen	27
---	-----------

B.I. Frauen im Management	27
B.I.1. Personenspezifische Ansätze	29
B.I.1.a) Geschlechtsspezifische Normen der Gesellschaft	30
B.I.1.b) Weibliche Identität	38
B.I.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen	46
B.I.2.a) Betriebliche Arbeitsmarktsegmentierung	46
B.I.2.b) Konjunkturereabilität weiblicher Erwerbstätigkeit	55
B.I.3. Strukturen und Beziehungen in der Organisation	58
B.I.3.a) Formale Strukturen und Beziehungen	59
B.I.3.b) Informelle Strukturen und Beziehungen	66
B.II. Personalmanagement im Interesse weiblicher Führungskräfte	81
B.II.1. Theoretischer Bezugsrahmen des Personalmanagements	83
B.II.1.a) Human Resource Management	84
B.II.1.b) Personalmanagement und Ökonomische Theorie	94
B.II.2. Konzeptioneller Bezugsrahmen eines Wandels im Personalmanagement	101
B.II.2.a) Generelle Merkmale eines Wandels im Personalmanagement	101
B.II.2.b) Bisherige Maßnahmen eines frauenfördernden Personalmanagements	114

C. ERKLÄRUNGSRAHMEN: Empirische Untersuchung	131
C.I. Forschungsdesign der empirischen Untersuchung	131
C.I.1. Methodik und Thesen	131
C.I.1.1.a) Methodik	131
C.I.1.1.b) Thesen	136
C.I.2. Vorgehensweise der empirischen Untersuchung	145
C.I.2.1.a) Datenerhebung	146
C.I.2.1.b) Datenauswertung	153
C.II. Empirische Ergebnisse	160
C.II.1. Qualifikation und Motivation	160
C.II.1.1.a) Qualifikation	160
C.II.1.1.b) Motivation	171
C.II.2. Karriere- und Familienorientierung	177
C.II.2.1.a) Karriereorientierung	177
C.II.2.1.b) Familienorientierung	189
C.II.3. Betriebliche Segmentierung	203
C.II.3.1.a) Zugang zu internen Teilarbeitsmärkten	204
C.II.3.1.b) Primäres und sekundäres Segment	220
C.II.4. Soziale Unterstützung und informelle Integration	234
C.II.4.1.a) Soziale Unterstützung	235
C.II.4.1.b) Informelle Integration	245
C.III. Notwendigkeit des Wandels: Differenzierung und Integration	259
C.III.1. Qualifikation und Motivation	260
C.III.2. Karriereorientierung und Familienorientierung	262
C.III.3. Betriebliche Segmentation	268
C.III.4. Soziale Unterstützung und informelle Integration	272
C.III.5. Zwischenresümee	276
 D. ENTSCHEIDUNGSRAHMEN: Differenzierung und Integration in einem Personalmanagement des Wandels im Interesse weiblicher Führungsnachwuchs- und Führungskräfte	279
D.I. Differenzierung und Integration: Basis eines Unternehmenswandels	279
D.I.1. Grundlagen	280
D.I.2. Konkretisierung für ein Personalmanagement	287
D.II. Differenzierung und Integration: Personalmanagement und organisatorischer Wandel	295
D.II.1. Organisatorischer Wandel	295
D.II.2. Personalmanagement des Wandels	306
 E. RESÜMEE: Wandel in Ökonomie und Gesellschaft	323
 LITERATURVERZEICHNIS	325

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Abhängig Erwerbstätige mit Hochschulabschluß	5
Tabelle 2: Lebenssinn von Frauen	12
Tabelle 3: Geschlechtsspezifische Formulierungen in Stellenanzeigen	61
Tabelle 4: Sample der empirischen Untersuchung nach Branchen	151
Tabelle 5: Formales Bildungsniveau	161
Tabelle 6: Berufsausbildung	163
Tabelle 7: Ausbildungs- bzw. Studienfachrichtung	166
Tabelle 8: Art der Weiterbildungsveranstaltungen	170
Tabelle 9: Anreiz der Arbeit	175
Tabelle 10: Definition des Berufserfolges	181
Tabelle 11: Mobilitätsbereitschaft	187
Tabelle 12: Familienstand	191
Tabelle 13: Berufstätigkeit des Partners	193
Tabelle 14: Bruttojahresbezüge der Partner/innen	195
Tabelle 15: Hausarbeit	196
Tabelle 16: Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung	200
Tabelle 17: Gründe für Position und Betätigungsfeld	217
Tabelle 18: Verhalten zu Karriere	219
Tabelle 19: Durchschnittliche Verweildauer in Positionen	223
Tabelle 20: Bedingungen für eine Teilzeitbeschäftigung	229
Tabelle 21: Konkrete Hilfeleistungen	236
Tabelle 22: Informationen	241
Tabelle 23: Emotionale Unterstützung	244
Tabelle 24: Wahrnehmung der Frauen	246
Tabelle 25: Kooperation mit weiblichen Vorgesetzten	251
Tabelle 26: Kooperation mit Kolleginnen	253
Tabelle 27: Rollenerwartungen	257
Tabelle 28: Weiterführende Statements	277

GRAPHIKVERZEICHNIS

Graphik 1: Dimensionen der sozialen Unterstützung	72
Graphik 2: Maßnahmen bisheriger Frauenförderung	115
Graphik 3: Perspektivenwechsel: Von der Differenz zur Differenzierung in der Geschlechterfrage	128
Graphik 4: Forschungsrahmen der empirischen Untersuchung	134
Graphik 5: Forschungshypothesen im Überblick	144
Graphik 6: Alter in Intervallen	152
Graphik 7: Umfang der Weiterbildung nach Branchen	169
Graphik 8: Auswahlkriterien bei Einstieg ins Unternehmen	173
Graphik 9: Wöchentliche Arbeitszeit	185
Graphik 10: Einstiegspositionen	206
Graphik 11: Segmentation nach Positionen	209
Graphik 12: Segmentation nach Stab- und Linienpositionen	212
Graphik 13: Segmentation nach Unternehmensbereichen	214
Graphik 14: Bruttojahresbezüge	221
Graphik 15: Personalentwicklungsmaßnahmen	226
Graphik 16: Arbeitsgestaltung von Teilzeit	233
Graphik 17: Feedback	239
Graphik 18: Arbeitserfahrung	248
Graphik 19: Gründe für Unterrepräsentanz	255
Graphik 20: Wandel im dualen Bezugsrahmen	304
Graphik 21: Personalstrategien des Wandels	308
Graphik 22: Personalmanagement im organisatorischen Lernzirkel	310