

Geleitwort

Das vorliegende Buch zur Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik ist das Ergebnis einer Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades einer Doktorin der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. pol.) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Technischen Universität Chemnitz. Die Verfasserin wendet sich damit einem hochaktuellen gesellschaftlichen Thema zu, hat doch erst kürzlich der Bundestag eine verbindliche Frauenquote die Besetzung von Aufsichtsräten in börsennotierte Unternehmen beschlossen. Unbeschadet der politischen und medialen Lobeshymnen bleibt dies jedoch ein zwar wichtiger aber auch nur kleiner Schritt in Richtung auf eine Chancengleichheit von Frauen im Management. Neben einem notwendigen Kulturwandel, der auch einer veränderten Darstellung weiblicher Führungskräfte in den Medien bedarf, hemmen insbesondere patriarchalische Organisationskulturen in den Unternehmen die Durchsetzung einer wirklichen Gleichstellung in Unternehmen, und das einer bereits seit längeren in vielen Unternehmen etablierten Gleichstellungspolitik und zahlreicher rechtlicher Regelungen und Programme.

Genau diesem Problem widmet sich Jeannette Trenkmann in ihrer Einzelfallstudie in einem großen deutschen Unternehmen, indem sie vor allem die Akteure der Gleichstellungspolitik und ihr strategisches Handeln in den Blick nimmt. Vor allem die institutionensoziologische Theorieperspektive und hier insbesondere die neueren akteurszentrierten Ansätze zur institutionellen Arbeit scheinen dafür gut geeignet. In ihrer komplexen Einzelfallstudie, die sich auf eine umfassende Analyse aller relevanten Dokumente sowie insgesamt 18 Interviews mit ExpertInnen verschiedener Gruppen – weiblichen Führungskräften, aber auch langjährigen Führungskräften beiderlei Geschlechts sowie Verantwortlichen für Personalentwicklung und Diversity Management und einer externen Expertin – stützt, rekonstruiert die Verfasserin die Bemühungen zur Durchsetzung der Gleichstellung im Führungskräftebereich in der Zeit von 2006 bis 2015.

Im Ergebnis kann die Verfasserin zeigen, welche Bedeutung unterschiedlichen Akteursgruppen und Akteurskonstellationen bei der Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik zukommt. Sie verdeutlicht, dass es sowohl Gruppen gibt, die die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen im Management und ihre Etablierung als selbstverständliche Praxis fördern, als auch Akteur_innen, die dies trotz zum Teil offizieller Akzeptanz faktisch behindern. Aktivitäten solcher institutionellen UnternehmerInnen können einerseits dazu beitragen, alte Praktiken patriarchalischer Organisationen aufzubrechen und/oder neue Normen und Regeln von Gleichheit im Management zu

initiierten, durchzusetzen und dauerhaft zu verankern. Die Forschungsergebnisse werfen ein sehr anschauliches Licht auf die Möglichkeiten und Grenzen bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik in großen deutschen Unternehmen und vermitteln zahlreiche Hinweise, wie Gleichheit von Frauen im Management gefördert werden kann. Neben dieser praktischen Bedeutung liefert Jeannette Trenkmann auch ein sehr geeignetes theoretisch-konzeptionelle begründetes Analyseraster für solche Institutionalisierungsprozesse im Organisationsalltag. Weitere, ähnlich angelegte Studien in anderen großen, aber mittleren und kleinen Unternehmen sollten folgen, um die jeweiligen Besonderheiten, aber auch generelle Muster der Durchsetzung von Gleichstellungspolitik, ihrer Probleme und Chancen aufzuzeigen. Der wissenschaftliche Beitrag weist dabei auch über das Thema der Gleichstellungspolitik hinaus und erlaubt die Übertragung auf andere Institutionalisierungsprozesse.

Rainhart Lang

Juni 2016

Frauen in Führungspositionen der deutschen
Privatwirtschaft

Eine institutionensoziologische Analyse
organisationaler Gleichstellungspolitik

Trenkmann, J.

2017, XVII, 225 S. 14 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-15766-1