

# Inhaltsverzeichnis

Geleitwort von Prof. Dr. Rainhart Lang.....	V
Vorwort .....	VII
Inhaltsverzeichnis.....	IX
Abkürzungsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XV
Tabellenverzeichnis.....	XVII

## TEIL I: Forschungsgegenstand und Analyserahmen

<b>1 Problemstellung und Bestandsaufnahme.....</b>	<b>1</b>
1.1 Praktische Relevanz des Themas: Ausgangssituation .....	1
1.1.1 Geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes .....	5
1.1.2 Berufliche Gleichstellung als Konsens in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft .	11
1.1.3 Scheitern betrieblicher Gleichstellungspolitik: Empirische Belege .....	14
1.2 Theoretische Einordnung: Forschungsstand und bisherige Erklärungsansätze .....	17
1.2.1 Subjektorientierte Perspektive: Falsche Berufswahl, Präferenzen und Verhaltensweisen?.....	18
1.2.1.1 Humankapitaltheorie .....	18
1.2.1.2 Benachteiligung durch „falsche“ Qualifikationen .....	19
1.2.1.3 Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens .....	20
1.2.1.4 „Typisch“weiblich?.....	20
1.2.2 Strukturalistische Perspektive: Diskriminierung durch Unternehmens- praktiken und Männerbünde.....	21
1.2.2.1 Gläserne Decke .....	21
1.2.2.2 Betriebliche Personalpolitik .....	23
1.2.2.3 Tokenism.....	23
1.2.2.4 Netzwerke und Männerbünde .....	23
1.2.3 Ideologische Perspektive: Geschlechterstereotype, Vorurteile und Mentalitätsmuster .....	25
1.2.4 Zusammenfassung und Forschungsdefizit .....	26
1.3 Ansatz der Institutionensoziologie.....	28
1.3.1 Akteurs- und Prozessperspektive organisationaler Gleichstellungspolitik .....	28
1.3.2 Organisation – Geschlecht – Institutionensoziologie: Verschränkung und aktuelle Erkenntnisse.....	29

1.4	Forschungsfrage, Forschungsprozess und Zielsetzung.....	31
1.5	Aufbau und Gang der Arbeit.....	34
<b>2</b>	<b>Geschlecht und Gleichstellungspolitik in Organisationen – zentrale Begriffe und Konzepte .....</b>	<b>37</b>
2.1	Grundlagen von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung.....	37
2.2	Zum Gleichstellungs-Diskurs: Kurzer historischer Abriss .....	38
2.3	Geschlecht und Organisation .....	43
2.3.1	Zur Relevanz von Geschlecht in Organisationen .....	43
2.3.2	Die Entwicklung der „gendered organization“ .....	46
2.4	Gleichstellungspolitik in Organisationen.....	49
2.4.1	Begriff und Ziele von Gleichstellung .....	49
2.4.2	Konzepte in der Organisationspraxis.....	50
2.4.3	Gleichstellungspolitik als Dimension von Diversity Management .....	52
2.4.4	Ausgestaltung und aktuelle Ergebnisse in Unternehmen .....	55
<b>3</b>	<b>Soziologischer Neo-Institutionalismus als theoretischer Bezugsrahmen .....</b>	<b>61</b>
3.1	Entwicklung institutionalistischer Ansätze in der Organisationstheorie .....	61
3.1.1	Makroinstitutionalistische Perspektive .....	63
3.1.2	Mikroinstitutionalistische Perspektive .....	66
3.2	Institutionen und Institutionalisierung .....	67
3.3	Das Organisationsverständnis im soziologischen Neo-Institutionalismus .....	72
3.3.1	Organisationen – unpersönliche Systeme? .....	72
3.3.2	Das organisationale Feld .....	75
3.3.3	Legitimität und Rationalität.....	77
3.3.4	Reaktionen auf institutionalisierte Erwartungen .....	80
3.3.4.1	Entkopplung und Legitimitätsfassaden .....	80
3.3.4.2	Andere Bewältigungsstrategien.....	81
3.4	Kritik und Notwendigkeit der Weiterentwicklung .....	83
3.5	Neuere Ansätze: Die Perspektive der Akteure und das Paradox der „embedded agency“ .....	85
3.5.1	Institutional entrepreneurs .....	88
3.5.2	Institutional work.....	90
3.6	Fragestellungen der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie in Bezug auf organisationale Gleichstellungspolitik.....	94
3.6.1	Erklärungen auf der Makroebene .....	95
3.6.2	Erklärungen auf der Mikroebene.....	97

3.6.2.1	Betriebliche Gleichstellungspolitik als Institution .....	97
3.6.2.2	Legitimierung von Gleichstellungspolitik in Organisationen .....	100
3.6.2.3	Entkopplung und Rationalitätsmythen .....	101
3.6.2.4	Gleichstellungspolitik und institutional work .....	103
3.7	Die Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik – Zusammenfassung und Begründung der Theoriewahl .....	105

## TEIL II: Methodik und Ergebnisse

<b>4</b>	<b>Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – Empirische Analyse.....</b>	<b>109</b>
4.1	Methodische Vorgehensweise: Forschungsansatz Einzelfallstudie.....	109
4.2	Überblick über das Fallstudienobjekt .....	114
4.3	Bestandsaufnahme: Daten und Fakten zur Gleichstellungspolitik .....	118
4.3.1	Überblick und Entwicklung.....	118
4.3.2	Zur Wirkung und Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik .....	123
4.4	Datenerhebung .....	124
4.4.1	Dokumentenanalyse .....	125
4.4.2	Interviews mit ExpertInnen .....	127
4.5	Datenanalyse und -auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse .....	132
4.6	Zusammenfassung .....	135
<b>5</b>	<b>Interpretation der empirischen Ergebnisse .....</b>	<b>137</b>
5.1	Gleichstellungspolitik als Programm? .....	137
5.1.1	Kommunikation im Institutionalisierungsprozess.....	137
5.1.2	Legitimitätssicherung durch Gleichstellungspolitik.....	144
5.1.3	Stellenwert und Verständnis von Gleichstellungspolitik .....	147
5.1.4	Zweifelhafte Wirkung: Beispiele gleichstellungspolitischer Maßnahmen .....	149
5.1.5	Zwischenfazit: Gleichstellungspolitik als Legitimationsfassade .....	155
5.2	Akteure, Handlungsstrategien und Motive .....	157
5.2.1	Schlüsselfiguren, Multiplikatoren und Überzeugungstäter – Macht und Motivation interner Akteure .....	158
5.2.2	„Sie kommen nicht drum herum, uns zuzuhören“ – zur Rolle externer Akteure .....	165
5.3	Ziele, Wirkungsrichtung und Beispiele von Institutionenarbeit .....	169
5.3.1	Aktion und Reaktion: Resignation und Ignoranz als Antworten auf Entkopplungen und Legitimationsfassaden.....	169
5.3.2	Erhalt von Institutionen durch Konformität und Anpassung .....	172

5.3.3 Neue Strukturen durch persönliches Engagement .....	175
5.3.4 Die Einführung der internen Quote als Auslöser von institutional work? .....	178
5.4 Zusammenfassende Typologisierung der Akteure.....	182

## **TEIL III: Fazit und Ausblick**

<b>6 Zusammenfassung und Diskussion der Forschungsergebnisse .....</b>	<b>187</b>
6.1 Institutionensoziologische Organisations- und Geschlechterforschung: eine fruchtbare Verbindung .....	187
6.2 Theoretischer Beitrag.....	188
6.2.1 Erosion der Geschlechterverhältnisse?.....	188
6.2.2 Verknüpfung von Prozess-, Struktur- und Akteursperspektive.....	189
6.2.3 No prisoners of the iron cage – Institutionenarbeit auf allen Ebenen .....	190
6.3 Empirischer Beitrag .....	192
6.3.1 Diskrepanzen im Institutionalisierungsprozess .....	192
6.3.2 Gleichstellungspolitik als symbolische Praxis .....	193
6.4 Ableitung von Handlungsempfehlungen: Das Ende der gläsernen Decke? .....	194
6.5 Grenzen der Untersuchung und weiterer Forschungsbedarf.....	197
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>201</b>

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