

Akteure und strategisches Handeln bei der Institutionalisierung organisationaler Gleichstellungspolitik

1. Ausgangslage und Forschungsfragen

- dauerhafte geschlechtsspezifische Segregation des deutschen Arbeitsmarktes, trotz Beteiligung von Unternehmen bei der Umsetzung von Gleichstellung seit den 1990er Jahren unveränderte Situation
- Problem: Einführung und bloße Existenz betrieblicher Gleichstellungspolitik vs. tatsächliche Anwendung in der organisationalen Praxis → Institutionalisierung vs. Legitimationsfassade
- **Was beeinflusst die Durchsetzung von Gleichstellungspolitik in Organisationen?**
- **Wer ist am Institutionalisierungsprozess beteiligt?**
- **Welche Strategien verfolgen diese Akteure und warum?**

2. Soziologischer Neoinstitutionalismus/institutional work als theoretischer Rahmen

- Gleichstellungspolitik (i.S.v. Zugang zu Führungspositionen) als Institution (regulative/normative/kognitive Dimension)
- Institutional work als “purposive action of individuals and organizations aimed at creating, maintaining and disrupting institutions” (Lawrence/Suddaby, 2006)
- Akteure werden durch ihr institutionelles Umfeld determiniert, können jedoch zu einem gewissen Grad unabhängig von den Beschränkungen sozialer Strukturen handeln und damit den Institutionalisierungsprozess betrieblicher Gleichstellungspolitik beeinflussen
- „Who does institutional work and why?“ (Lawrence et al. 2013): Welche Handlungsoptionen setzen Akteure ein, um auf institutionelle Prozesse zu reagieren bzw. sie bewusst zu steuern und welche Absichten spielen dabei eine Rolle?

3. Methodisches Vorgehen: Einzelfallstudie

- Forschungsobjekt: privates Unternehmen in D, Branche: Finanzdienstleistungen
- Dokumentenanalyse, qualitative, leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews
- Auswertung mittels qualitativer strukturierter Inhaltsanalyse
- Ziel: Analyse und Typologisierung von Akteuren, Handlungen und Motiven

4. Diskussion der Ergebnisse

- **Makroebene:** Institutionalisierung der betrieblichen Gleichstellungspolitik als Prozess, Einflussfaktoren/Widerstände
 - Zwang: Demographische Entwicklung, FK-Nachwuchsprobleme
 - Nachahmung: Unternehmens-Rankings
 - normativer Druck: negative Aufmerksamkeit/Sanktionen, Wandel gesellschaftlicher Werte und Einstellungen
- **Mikroebene:** Gleichstellungspolitik ist nicht vollständig durch institutionelle Strukturen, sondern durch die Handlungen der Akteure und deren kontinuierliche Reproduktion geprägt, somit Ausdruck und (auch) Resultat aktiver Handlungen von Individuen
- **Theorieebene:** Weiterentwicklung des Konzeptes institutional work durch Konkretisieren und Differenzieren tatsächlicher strategischer Verhaltensweisen, Typologisierung der Akteure
- **Praxisebene:** Erkenntnisse übertragbar auf andere betriebliche Prozesse (z.B. Einflussfaktoren/Widerstände bei der Institutionalisierung von Demographiemangement), Motive der Akteure als Ausgangspunkt für Gestaltung betrieblicher Anreizpolitik