



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

University of Applied Sciences

Wirksamkeit und Barrieren von Gleichstellungspolitik in Organisationen aus institutionensoziologischer Perspektive

Dissertationsvorhaben

Dipl.-Kffr. Jeannette Trenkmann, M.A.



efas-Jahrestagung

15. November 2012



Agenda

1. Einführung: Ausgangslage

2. Forschungsfragen und Zielsetzung

3. Theoretische Grundlagen – Gleichstellungspolitik als Institution

4. Diskussion / offene Fragen



Agenda

1. Einführung: Ausgangslage

2. Forschungsfragen und Zielsetzung

3. Theoretische Grundlagen – Gleichstellungspolitik als Institution

4. Diskussion / offene Fragen

Stillstand bei der Frauenförderung – betriebliche Gleichstellungspolitik gescheitert?



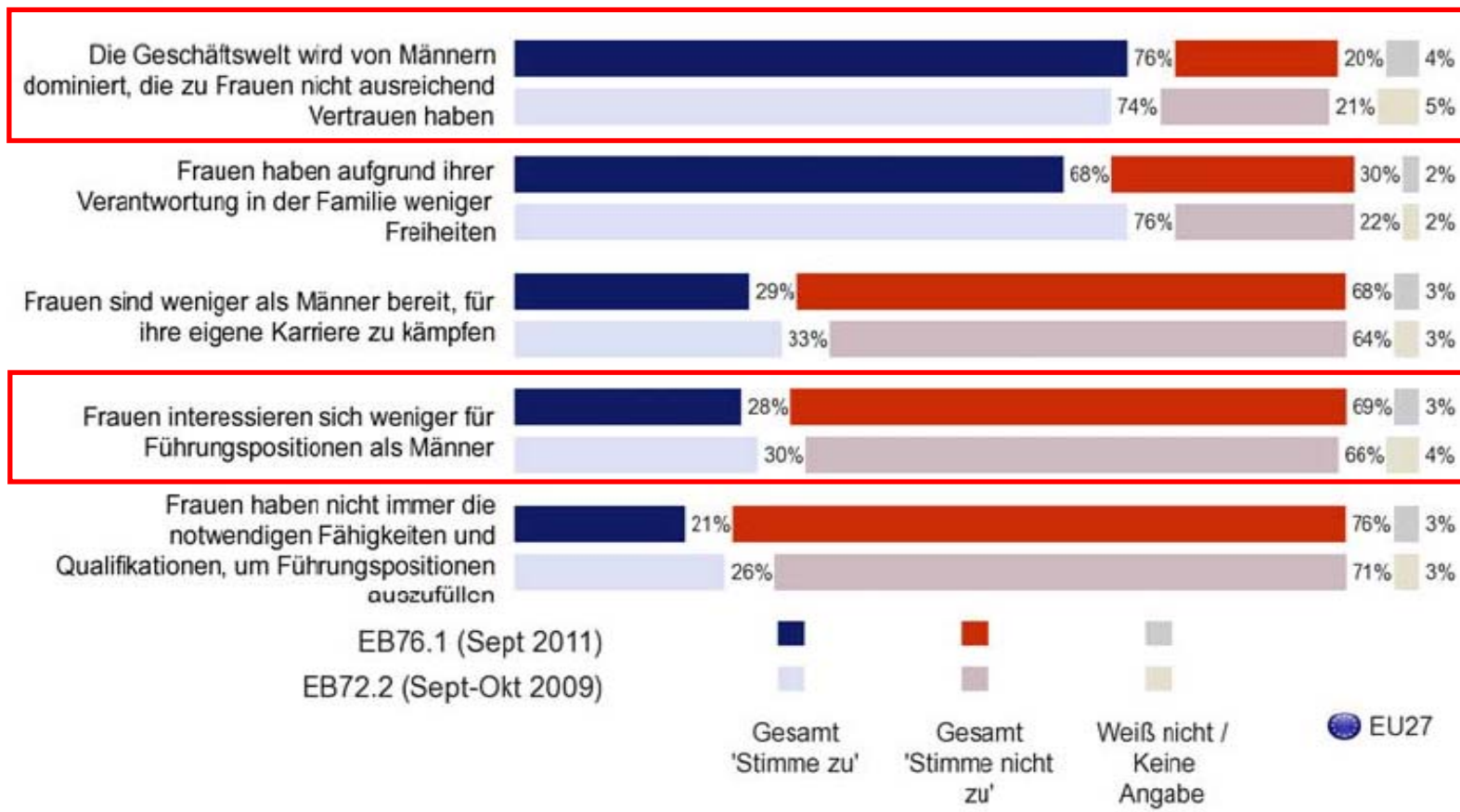
- Dauerhafte **geschlechtsspezifische Segregation** auf dem europäischen Arbeitsmarkt
- **Frauen** stellen fast 50% der Beschäftigten in der deutschen Privatwirtschaft, sind in Führungspositionen jedoch stark **unterrepräsentiert** (Top 200: 1 ♀ CEO)
- gesellschaftlicher Konsens zur **Gleichstellung** von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (AGG, freiwillige Initiativen)
- **14. 11.2012: EU-Kommission beschließt Frauenquote für Aufsichtsräte**

„Dass der Frauenanteil in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen bei drei, vier Prozent liegt, ist für mich nicht akzeptabel. Vor zehn Jahren hat die Wirtschaft eine Selbstverpflichtung abgegeben, und seitdem ist herzlich wenig geschehen. Ich [erwarte] Fortschritte [...]. Noch einmal zehn Jahre Geduld habe ich nicht [...].“

Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Südwest-Presse, 13.02.2011

Assoziationen zur Geschlechtergleichstellung (Eurobarometer 2012)

QE1. Derzeit haben in der EU weniger Frauen als Männer eine Führungsposition inne. Bitte sagen Sie mir für jede der folgenden Aussagen zu diesem Thema, ob Sie ihr zustimmen oder nicht zustimmen.



http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_de.pdf

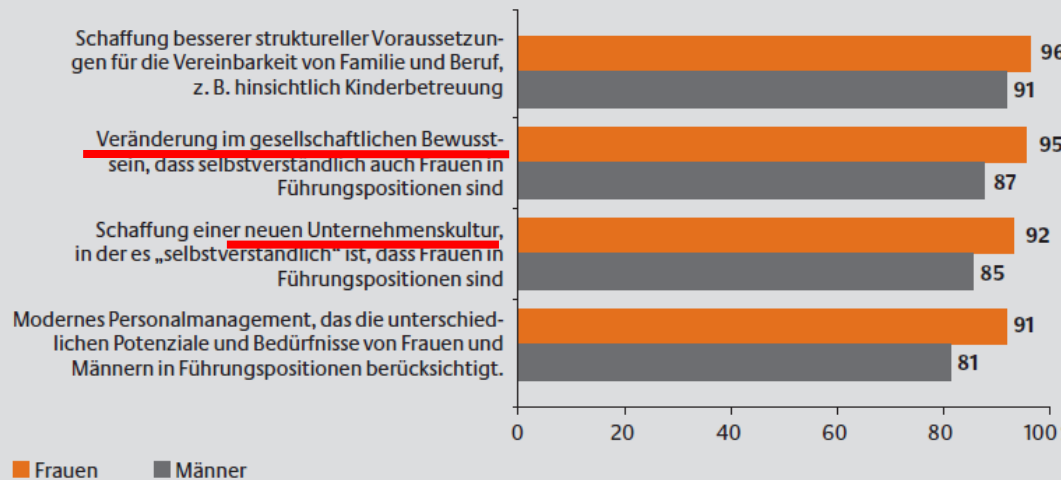
Auswahl theoretischer Erklärungsansätze

- **Berufswahl**, Präferenzen und Qualifikationen von Arbeitnehmern:
Women choose the "wrong" career tracks
- **Diskriminierung** durch Arbeitgeber: *"Old boys" networks*
- Frauen haben aufgrund ihrer **Verantwortung in der Familie** weniger Freiheiten:
Heirat und Kinder begünstigen Karrierewege und Beförderungschancen von Männern
- **"Gender stereotyping"**:
 - "Think manager - think male"-Hypothese
 - Frauen interessieren sich weniger für Führungspositionen als Männer
(Eurobarometer Spezial 376: Frauen in Führungspositionen)

Was verhindert die Durchsetzung von Gleichstellung(spolitik) in Organisationen?

Welche der folgenden Ansätze halten Sie für geeignet, damit tatsächlich mehr Frauen die realistische Chance haben, in Führungspositionen zu gelangen?

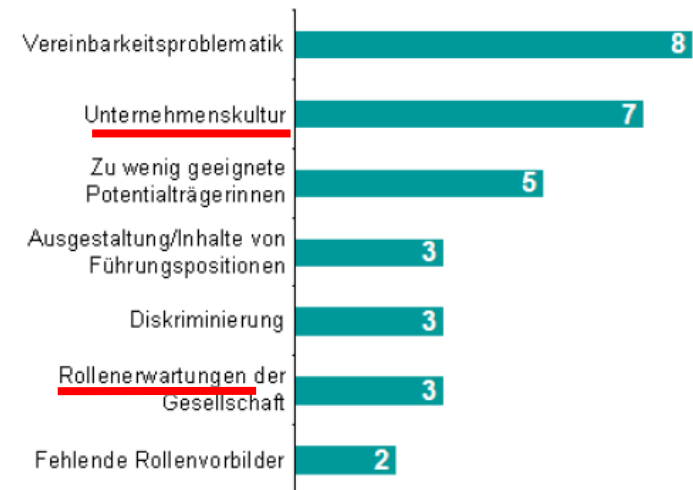
Top-2-Box einer 4-stufigen Skala



Quelle: Sinus Sociovision
 Basis = 511 Fälle
 Grundgesamtheit = Führungskräfte in Deutschland

Quelle: BMFSFJ (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken.

Hürden für mehr Frauen in Führungspositionen



Quelle: Fraunhofer 2011, Interviews mit den Themenverantwortlichen der 9 Partnerunternehmen der Initiative, Angaben in absoluten Zahlen, Mehrfachnennungen möglich



Agenda

1. Einführung: Ausgangslage

2. Forschungsfragen und Zielsetzung

3. Theoretische Grundlagen – Gleichstellungspolitik als Institution

4. Diskussion / offene Fragen

Forschungsfragen und Zielsetzung

Was verhindert die Durchsetzung von Gleichstellung in Organisationen?

Ziel: Herausarbeitung institutioneller Mechanismen und Prozesse, die für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik hinderlich/förderlich sind

Makroperspektive: Beziehungen zwischen gesellschaftlicher Umwelt und Organisation -> wie führen Organisationen Gleichstellungspolitik ein?

- Wie entsteht und verändert sich Gleichstellungspolitik?
- Welche Mechanismen wirken im Institutionalierungsprozess?
- *Ebene der Unternehmenspraktiken:* Wie wirksam sind die im Unternehmen institutionalisierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen?

Mikroperspektive: Organisation als Institution -> wie verhalten sich Akteure?

- *Werte- und Normenebene:* Wie sind gleichstellungspolitische Barrieren (z.B. Geschlechterstereotypen, Mentalitätsmuster, Rollenbilder, Führungskulturen) bereits in Organisationen institutionalisiert?

Übersicht – Aufbau der Untersuchung

1. Problem- stellung / Bestandsauf- nahme

- 1.1 Praktische Relevanz des Themas
- 1.2 Wissenschaftstheoretische Einordnung
- 1.3 Forschungsfragen und Zielsetzung
- 1.4 Methodik und wissenschaftliche Vorgehensweise

2. Theoretische Grundlagen

- 2.1 Institutionensoziologische Ansätze / Institution und (Neo-) Institutionalismus
- 2.2 Fragestellungen der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie
- 2.3 Organisation, Geschlecht und Gleichstellungspolitik
- 2.4 Aktueller Forschungsstand – empirische Studien auf Basis der Institutionensoziologie

3. Empirische Untersuchung

- 3.1 Bestandsaufnahme: Daten zur Gleichstellungspolitik
- 3.2 Zur Messung von Wirkung und Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik
- 3.3 Fragestellungen im theoretischen Kontext: Forschungsdesign und Untersuchungsgegenstand

4. Ausgewählte Implikationen

- 4.1 Zusammenfassung der Forschungsergebnisse
- 4.2 Ausgewählte identifizierte Barrieren für Gleichstellung
- 4.3 Wirkungsmechanismen der Institutionalisierung von Gleichstellung
- 4.4 Ableitung von Erklärungsmustern und Handlungsempfehlungen:
Das Ende der gläsernen Decke?



Agenda

1. Einführung: Ausgangslage

2. Forschungsfragen und Zielsetzung

3. Theoretische Grundlagen – Gleichstellungspolitik als Institution

4. Diskussion / offene Fragen

Ansatz der Institutionensoziologie

- Organisationen sind Ausdruck gesellschaftlicher Muster von **Erwartungen** und Regeln, formale Organisationsstrukturen sind Ergebnis **institutioneller Regeln**
- **Institutionen** bestehen aus [kulturell-] kognitiven, normativen und regulativen Strukturen und Aktivitäten... [und] werden über verschiedene Medien - Kulturen, Strukturen und Routinen - transportiert...“ (Scott, 1995)
- **Institutionalisierung**: Prozesse, Regeln und Strukturen nehmen regelähnlichen Status an (dauerhaft, verbindlich, bedeutsam)
- formale, institutionalisierte Strukturen = Ergebnis der Bemühungen von Organisationen, den Vorstellungen verschiedener Anspruchsgruppen zu entsprechen -> Ziel: **Legitimierung** bzw. Steigerung der Legitimität
- Organisationen reflektieren sozial konstruierte Realität und werden ihr gleich ->**Isomorphismus** (da notwendig bzw. vorteilhaft)



Mechanismen institutionellen Isomorphismus' (Powell/DiMaggio)

- **Coercive (Zwang):**
 - “formal and informal pressures by other organisations”
 - kulturelle Erwartungen der Gesellschaft (z.B. affirmative action)
 - rechtliche Umwelt

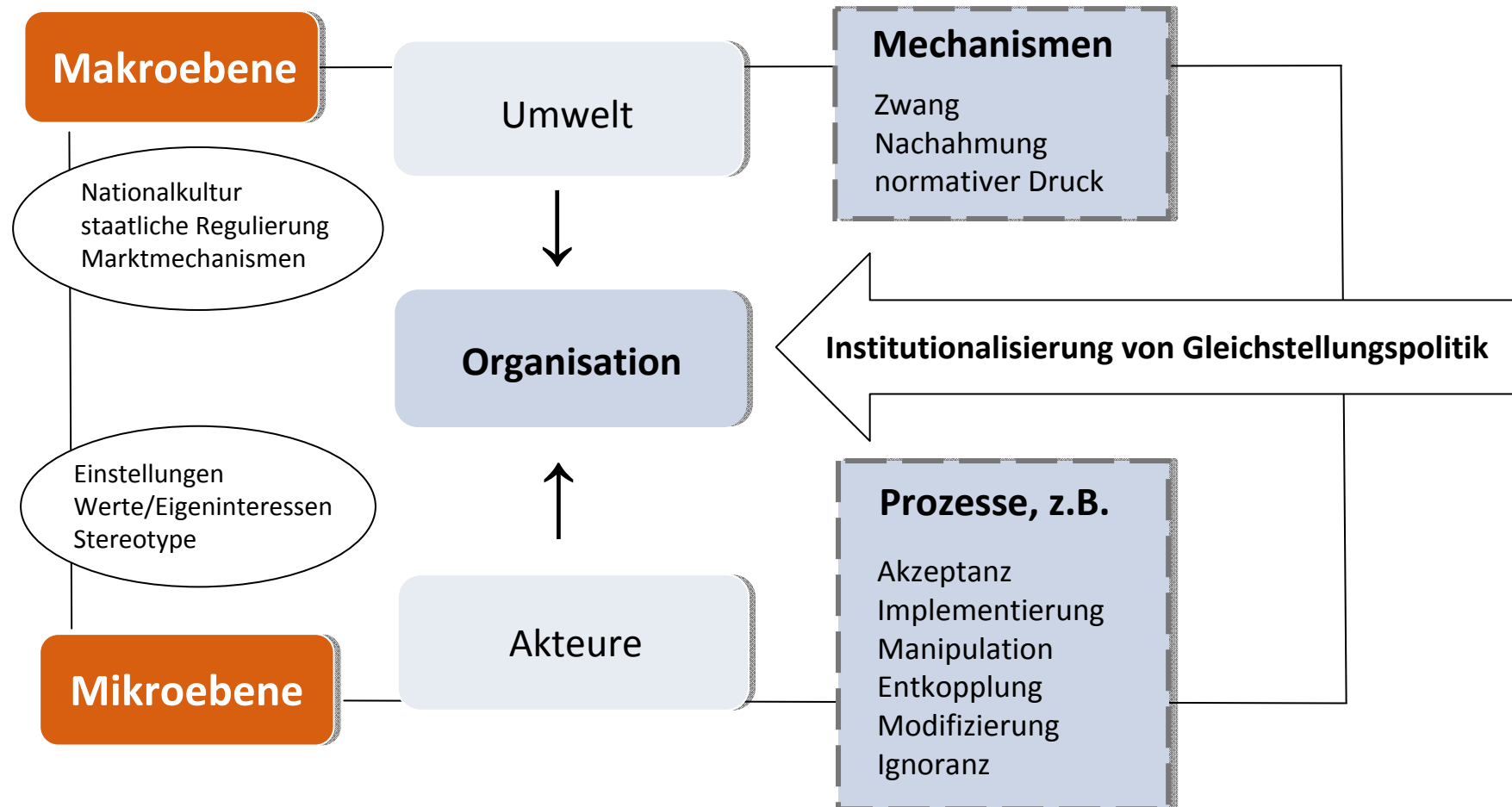
- **Mimetic processes (Nachahmung):**
 - “empowered by uncertainty”
 - Orientierung an und Kopieren der Gestaltung anderer Organisationen

- **Normative pressure (Normierungsdruck):**
 - “Professionalisierung”: kollektive Bemühungen z.B. einer Berufsgruppe zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und -standards
 - homogene Karrierewege, Titel, etc.

Gleichstellungspolitik als Institution

- Gleichstellungspolitik = **Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit:** Schaffung von Informationsgrundlagen, personalpolitische Maßnahmen, Schaffung institutioneller Rahmenbedingungen (-> **Strukturpolitik**)
- Gleichstellungspolitik = **Ergebnis** der Bemühungen von Organisationen, den Vorstellungen verschiedener Anspruchsgruppen (z.B. von chancengleichheitsfördernden und familienfreundlichen Unternehmen) zu entsprechen
- **Gleichstellungspolitik als Institution** = gesellschaftlich anerkannt, permanent (dauerhaft fortwirkend), verbindlich, bedeutsam
- Wahrnehmung, Verständnis, und Bedeutung von Gleichstellung(spolitik) im Arbeitsalltag (normative Konzepte) **vs.** institutionalisierte Strukturen
- *tatsächliche Anwendung von gleichstellungspolitischen Instrumenten?*
-> *Vermutung: Entkopplung*

Forschungsrahmen für Gleichstellungspolitik als Institution





Agenda

1. Einführung: Ausgangslage

2. Forschungsfragen und Zielsetzung

3. Theoretische Grundlagen – Gleichstellungspolitik als Institution

4. Diskussion / offene Fragen

Diskussion / offene Fragen

- **Umsetzung/Untersuchungsdesign:**

geeignete Verfahren: Dokumentenanalyse,
Expert/inn/eninterviews, Standardbefragungen?

Interviewleitfaden, Auswahl der Interviewpartner?

Welche Probleme können auftreten?

- **Methodik:**

Messbarkeit von Faktoren (z.B. Wirksamkeit
gleichstellungspolitischer Personalmaßnahmen)?

Geeignete Auswertungsverfahren?

- **Fokus:**

Auswahl der Analyseebenen: Individuum, Gruppe,
Organisation (Makro- vs. Mikroansatz)?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



efas-Jahrestagung

15. November 2012