

Abstract:

Nicht nur in Deutschland, sondern europaweit unterliegt der Arbeitsmarkt bereits seit mehreren Jahrzehnten einer geschlechtsspezifischen Segregation. Frauen stellen fast die Hälfte der Beschäftigten in der deutschen Privatwirtschaft, in Führungspositionen sind sie jedoch deutlich unterrepräsentiert – je nach Begriffsauslegung beträgt der Anteil maximal 31%. Von den 160 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland hatten beispielsweise 143 Unternehmen im Jahr 2011 kein einziges weibliches Vorstandsmitglied.

Die vertikale Arbeitsmarktsegregation beschäftigt nicht erst seit neuestem Unternehmen und Politik gleichermaßen. Der Begriff glass ceiling („gläserne Decke“) wird bereits seit den 1970er Jahren für die undurchdringbare Barriere verwendet, die Frauen bei ihrem Aufstieg in höhere Führungspositionen behindert. Der gesellschaftliche Konsens zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt spiegelt sich u.a. in der "Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft" vom Juli 2001 und im 2006 verabschiedeten Arbeitnehmergleichstellungsgesetz wider. Auch organisationale Vorteile durch die Besetzung von Leitungsteams mit Frauen und Männern sind seit langem anerkannt – gleichstellungspolitische Maßnahmen wie betriebliche Frauenförderprogramme, Stellen für Frauenbeauftragte und Frauenbüros, Teilzeitarbeit und die Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf gibt es bereits seit den 1980er Jahren.

Trotz zusätzlicher verbesserter institutioneller Rahmenbedingungen und freiwilliger unternehmerischer Initiativen konnte das Ziel der Gleichstellung in Organisationen bisher nicht annähernd erreicht werden. Zahlen und Fakten verschiedener Quellen sprechen von Stillstand und „Karriererisiko Familienbildung“ bzw. geringen Fortschritten, aber keiner Trendwende. Zu den Ursachen dieser konstanten Geschlechtersegregation gibt es zahlreiche ökonomische und soziologische Erklärungsmodelle. Neuere Forschungsansätze betrachten die Entstehung formaler und informaler Strukturen in Organisationen und gehen auf gesellschaftliches Bewusstsein und Rollenerwartungen ein. Aus Sicht der Institutionensoziologie sind Organisationen als Ausdruck gesellschaftlicher Muster von Erwartungen und Regeln darauf angewiesen, sich gegenüber ihren Anspruchsgruppen zu legitimieren, indem sie den Anforderungen und Erwartungen dieser Anspruchsgruppen (z.B. an ein chancengleichheitsförderndes und familienfreundliches Unternehmen) genügen. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen erscheint als Resultat struktureller Institutionalisierungsprozesse, geprägt durch rechtliche Rahmenbedingungen (gesetzliche Regelungen) sowie gesellschaftliche Werte und Normen (Rollenerwartungen, Geschlechterstereotypen, Führungskulturen). Die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik in Organisationen als formale Struktur erfolgt dabei aus ganz unterschiedlichen Anlässen und durch verschiedene Mechanismen – und erscheint von der tatsächlichen Durchsetzung konkreter Maßnahmen in der organisationalen Praxis oftmals entkoppelt.

Was genau verhindert also die Durchsetzung von Gleichstellung in Organisationen? Ziel dieser zentralen Forschungsfrage soll die Herausarbeitung institutioneller Mechanismen sein, die aus Sicht der Institutionensoziologie für die Entstehung, Veränderung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik hinderlich bzw. förderlich sind. Durch eine Bestandsaufnahme in Politik, Forschung und Unternehmenspraxis und eine empirisch-explorative Unternehmensfallstudie sollen die Untersuchungsergebnisse auf Organisations- und Akteursebene interpretiert und Erklärungsmuster bzw. Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.