

Forschungsforum für Nachwuchswissenschaftler_innen auf der 8. efas-Jahrestagung „Geschlecht - Karriere - Organisation“

Thema: Gleichstellung als Führungsaufgabe.

Motive und Strategien gleichstellungsorientierter Führungskräfte.

Abstract: Ausgangspunkt des Promotionsvorhabens ist das spannungsvolle - wenn nicht gar paradoxe - Verhältnis von Top-Down-Anspruch in gleichstellungsorientierten Veränderungsstrategien wie GM oder MD und den personell wie kulturell homogenen, männlichen Führungsbereichen in Organisationen. Aus der Perspektive einzelner Führungskräfte sollen die sich daraus ergebenden Handlungsrestriktionen und -spielräume untersucht werden. Es wird davon ausgegangen, dass auch gleichstellungsaktive Führungskräfte mit ähnlichen Ausgrenzungs- und Widerstandsphänomenen konfrontiert sind wie Gleichstellungsakteure mit geringer Positionsmacht oder Frauen in Führungsbereichen. Das Forschungsvorhaben greift auf theoretische Ansätze zu **Macht und Mikropolitik** in Organisationen zurück und wird am Beispiel der Kategorisierung **Gender** durchgeführt. Es werden vier Arbeitsfelder unterschieden:

1. Organisatorische Bedingungen (homogen, männlich) und Risiko für Gleichstellungsinitiativen von Führungskräften
 2. Motive von Führungskräften für gleichstellungsorientierte Veränderungen
 3. Strategien der Akzeptanz- und Positionssicherung gleichstellungsorientierter Führungskräfte
 4. Strategien der Umsetzung gleichstellungsorientierter Veränderungen im Führungsverhalten
- In konzeptionellen und theoretischen Vorarbeiten wurde bisher erarbeitet, wie sich die „gendered organization“ (Acker) mit Mainstreamkonzepten über Machtprozesse in formalen Organisationen (Colemann, Ortman, Küpper/Felsch, Luhmann) verbinden lassen. Erste Resultate sollen zur Diskussion gestellt werden:
- Die Trennung von Person und Funktion ist der zentrale kulturelle Mechanismus, mit dem die Fiktion einer geschlechtsneutralen Organisation erzeugt wird.
 - Entgegen funktionalistischer und systemtheoretischer Ansätze lassen sich fünf Dimensionen identifizieren, entlang derer organisatorische Funktionen vergeschlechtlicht sind.
 - Mit Hilfe dieser Dimensionen lassen sich Führungsbereiche von Organisationen als Konstitutionskontext moderner, hegemonialer Männlichkeit beschreiben.
 - Implizite Mitgliedschaftsbedingung in formalen Organisationen ist die Anerkennung der in die Formalstruktur eingeschriebenen Geschlechterverhältnisse und der diesbezüglichen Definitionsmacht der Führung.

Dipl.-Psych. Jochen Geppert, Promotionsstudent am FB Wirtschaftswiss. der FU Berlin
Betreuerin: Prof. Dr. Gertraude Krell

1999	Diplom (Psychologie) an der FU Berlin
2000 - 2004	Mitarbeiter bei Competence Consulting (Potsdam); Fortbildung, Prozessbegleitung, anwendungsorientierte Forschung zu GM
2004 - 2009	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am GenderKompetenzZentrum der HU Berlin
2009 -	Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung