

Amstutz | Eberherr | Funder | Hofmann [Hrsg.]

Geschlecht als widersprüchliche Institution

Neo-institutionalistische Implikationen zum Gender Cage
in Organisationen



Nomos

Editorial

Die Geschlechterverhältnisse in modernen Gesellschaften sind in Bewegung geraten. Hieraus ergibt sich eine Vielzahl von Fragen, z.B. nach Erosionstendenzen und Beharrungskräften traditioneller Geschlechterungleichheiten und Genderregime sowie Neukonfigurationen und Widersprüchen. Die Schriftenreihe zielt darauf ab, theoretischen und empirischen Beiträgen zum Themenfeld Arbeit, Organisation und Geschlecht einen Raum zu geben und Befunde aktueller Forschungsprojekte, Tagungen und Qualifikationsarbeiten aus Soziologie, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften und verwandten Disziplinen zur Diskussion zu stellen. Dabei werden sowohl deutsch- als auch englischsprachige Bände veröffentlicht.

Arbeit, Organisation und Geschlecht
in Wirtschaft und Gesellschaft

herausgegeben von

Prof. Dr. Maria Funder, Universität Marburg
Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg
Prof. Dr. Sylvia M. Wilz, FernUniversität Hagen

Band 7

Nathalie Amstutz | Helga Eberherr
Maria Funder | Roswitha Hofmann [Hrsg.]

Geschlecht als widersprüchliche Institution

Neoinstitutionalistische Implikationen zum Gender Cage
in Organisationen



Nomos

© Titelbild: 123rf.com

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3494-8 (Print)

ISBN 978-3-8452-7852-0 (ePDF)

1. Auflage 2018

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Vor nunmehr acht Jahren fand an einem schönen Sommertag – quasi über den Dächern von Basel – ein erstes Treffen von Forscher_innen statt: Aus der Schweiz Nathalie Amstutz und Regula Spaar (FH Nordwestschweiz/ Olten, Hochschule für Wirtschaft/ Institut für Personalmanagement und Organisation), Steffen Dörhöfer (heute Fachhochschule Nordhausen/ Personalmanagement und Organisation) und Ralph Wetzel (heute Vlerick Business School Brüssel), aus Österreich Roswitha Hofmann (Wirtschaftsuniversität Wien/ Department für Management/ Institut für Gender und Diversität in Organisationen) und aus Deutschland Maria Funder (Philipps-Universität Marburg/ Institut für Soziologie/ Arbeitsbereich „Wirtschaft und Arbeit“). Was sie zusammenbrachte, war das Interesse an der Organisations- und Geschlechterforschung, insbesondere die Suche nach Antworten auf die Frage, ob in Anbetracht des zunehmenden gesellschaftlichen Gleichstellungsdrucks ein Wandel der Geschlechterverhältnisse in modernen Organisationen auszumachen ist. Dass die Theoriearbeit sich auf den Neo-Institutionalismus fokussieren sollte, zeichnete sich schon früh ab, verspricht er doch eine „Rückkehr der Gesellschaft“ in die Organisationsforschung und eine Aufwertung der Relevanz von kulturellen Leitideen und gesellschaftlichen Normen mit Blick auf Organisationen. Wenngleich dieser Anspruch auch als ein Pluspunkt gewertet werden kann, sind seine Schwächen nicht zu übersehen. Eine davon ist die offensichtliche Geschlechterignoranz. Folglich bestand eine der ersten Herausforderungen darin, die Ausblendung der Geschlechterverhältnisse konzeptionell in den Griff zu bekommen. Unterstützt wurde das Team dabei schon bald durch Helga Eberherr und Edeltraud Hanappi-Egger (Wirtschaftsuniversität Wien/ Department für Management/ Institut für Gender und Diversität in Organisationen) sowie Edeltraud Ranftl (Johannes-Kepler-Universität Linz/ Institut für Soziologie/ Abteilung Wirtschaftssoziologie und Organisationssoziologie). Im Rückblick war diese Phase geprägt durch offene, konstruktive und sehr lebendige Diskussionen, die an unterschiedlichen Orten – sowie auch virtuell – erfolgten. So reifte allmählich die Idee, einen Forschungsantrag zu schreiben und ihn als D-A-CH-Antrag einzureichen. Fast zwei Jahre nach dem ersten Treffen war es soweit und ein weiteres Jahr später wurde der Antrag bewilligt. Wir möchten uns

Vorwort

daher an dieser Stelle bei unseren Drittmittelgeberinnen – der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem Schweizerischen Nationalfonds und dem Wissenschaftsfonds Österreich – für die Unterstützung bedanken, denn ohne eine materielle Förderung kann letztendlich keine Forscher_innen-gruppe ihre Ideen umsetzen. Zu unserem Team gehörten ab diesem Zeitpunkt auch Ortrun Brand, Melanie Nussbaumer, Hanna Vöhringer und Kristina Walden, die maßgeblich an der Weiterentwicklung des theoretischen Forschungsdesigns und der empirischen Umsetzung mitgewirkt und viel zum Gelingen des Projektes beigetragen haben. Ebenfalls danken möchten wir Regine Bendl, die ab Herbst 2015 als neue Leiterin des Instituts für Gender und Diversität in Organisationen an der WU die Rolle von Edeltraud Hanappi-Egger übernahm sowie Anett Herrmann, die temporär das österreichische Team unterstützte.

Das D-A-CH Projekt „Gender Cage – Revisited: Zur Rekonfiguration von Geschlechterdifferenzierungen in Organisationen postmoderner Gesellschaften“ (Laufzeit 2013-2017) zielte von Beginn an darauf ab, die in Organisationen vorherrschenden Geschlechterarrangements – Wandlungs- und Beharrungsprozesse von Geschlechterungleichheiten – aus einer neo-institutionalistischen Perspektive zu untersuchen. Im Fokus stehen sollte die Rolle der Organisation als zentraler Verarbeitungsort von organisationsexternen und -internen Gleichstellungserwartungen. Soweit die Idee, was dann folgte ist allen bekannt, die forschend tätig sind. So haben auch wir die Höhen und Tiefen des Forschungsalltags durchlebt und versucht, die Mühen der Ebene zu durchschreiten. Nicht einfach war es, For- und Non-Profit-Organisationen zu finden, die bereit waren, uns ihre Türen zu öffnen. Ausdrücklich bedanken möchten wir uns daher bei den Organisationen, die uns die Möglichkeit gegeben haben, nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ zu forschen. Danken möchten wir somit all den Mitarbeiter_innen dieser Organisationen, die uns so engagiert unterstützt haben und bereit waren, uns Einblick in ihren Arbeitsalltag zu gewähren.

Wir danken unseren Kolleg_innen für wertvolle Diskussionen und Rückmeldungen zu Buchkapiteln, namentlich Sabine Künzi und Martina Zölch. Herzlich gedankt sei auch Ina Drescher-Bonny, die uns vor allem in der Antragsphase unterstützt hat, sowie allen studentischen Hilfskräften, die im Projekt mitgearbeitet haben. Zu nennen sind Regine Bosch, Zuhal Demir, Kerim Hanafi, Melanie Räber, Sina Saafi, Maite Lezama Valdes und Franziska Zirker.

Last but not least bedanken wir uns sehr herzlich bei Regine Bürger, die mit großer Geduld und ebenso viel Sorgfalt aus dem Buchmanuskript eine

druckreife Vorlage gemacht hat. Unser Dank gilt selbstverständlich auch dem Nomos Verlag – namentlich Eva Lang für die technische Umsetzung sowie Sandra Frey, die das Vorhaben von Beginn an engagiert unterstützt hat.

Am Ende dieses intensiven Forschungsprozesses steht nun dieses Buch. Es will einen Beitrag zur immer noch aktuellen Debatte über Persistenz und Wandel der Geschlechterverhältnisse in Organisationen leisten.

Marburg, Olten und Wien,
im Mai 2018

*Nathalie Amstutz, Helga Eberherr,
Maria Funder und Roswitha Hofmann*

Inhalt

I Einführung

Zwischen Beharrung und Transformation: Neo-institutionalistische Reflexionen zum Gender Cage in Organisationen	13
<i>Nathalie Amstutz/ Helga Eberherr/ Maria Funder/ Roswitha Hofmann</i>	

Teil II Gender Cage: Theoretische Explorationen

1 Geschlecht als Institution: polymorph und widersprüchlich	43
<i>Helga Eberherr/ Roswitha Hofmann</i>	
2 Körper: Ein Verhandlungsort organisationaler Institutionalierungsprozesse	67
<i>Roswitha Hofmann/ Ortrun Brand</i>	
3 Soziale Agency: Arbeit an der (De-)Institutionalisierung von Geschlecht	87
<i>Nathalie Amstutz/ Melanie Nussbaumer/ Ortrun Brand</i>	
4 Isomorphie: Machtvolle Angleichungsprozesse bei der Verarbeitung von Gleichstellungserwartungen	111
<i>Nathalie Amstutz/ Hanna Vöhringer</i>	
5 Gendered Fields	139
<i>Ortrun Brand/ Helga Eberherr</i>	
6 Kopplungs- und Entkopplungsprozesse: Reflexionen zur organisationalen Verarbeitung von Gleichstellungserwartungen	165
<i>Hanna Vöhringer/ Helga Eberherr</i>	

Inhalt

Teil III Fallstudien zum Umgang mit Gleichstellungserwartungen – Empirische Befunde zu For-Profit und Non-Profit-Organisationen

- 7 Fallstudien zu Gleichstellung in For-Profit und Non-Profit Organisationen: Organisationale Wahrnehmungen, Verarbeitungsfelder und -formen 191
Helga Eberherr/ Roswitha Hofmann/ Melanie Nussbaumer/ Hanna Vöhringer
- 8 ALPHA – Die Umweltorganisation (CH) mit dem Vorbildanspruch 209
Hanna Vöhringer
- 9 BETA – Das Beratungsunternehmen (CH): Implementierte Gleichstellungspolitik mit widersprüchlichen Folgen 237
Melanie Nussbaumer
- 10 GAMMA – Das Industrieunternehmen (D): Geschlechtergleichstellung im Widerspruch zu heteronormativ geprägter Leistungsnorm 261
Roswitha Hofmann
- 11 Varianten des Gender Cage: Eine vergleichende Analyse 285
Helga Eberherr/ Maria Funder

IV Resümee

- Neo-Institutionalismus und geschlechterorientierte Organisationsforschung – Befunde und Plädoyer für einen weiterführenden Dialog 307
Maria Funder
- Anhang 343
- Die Autorinnen 353