

Arbeit, Organisation und Diversität in Wirtschaft und Gesellschaft.

Schriftenreihe zur Geschlechter- und Diversitätsforschung

113



Amanda Ruf

Geschlechter(un)gerechtigkeit in technischen Organisationen



Nomos

Editorial

In Wirtschaft und Gesellschaft ist es von großer Bedeutung, wie Arbeit und Organisation konkret ausgestaltet sind. Damit eng verflochten ist der Wandel der Geschlechterverhältnisse. Geschlecht ist eine zentrale Dimension von Diversität – aber auch Alter, Behinderung, ethnische oder soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, um nur einige relevante Dimensionen zu benennen, können zu Diskriminierungen und Abwertungen im Arbeitsleben beitragen. Ziel der Schriftenreihe ist es, theoretischen und empirischen Beiträgen zum Themenfeld Arbeit, Organisation und Diversität einen Raum zu geben und Befunde aktueller Forschungsprojekte, Tagungen und Qualifikationsarbeiten aus Soziologie, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften und verwandten Disziplinen zur Diskussion zu stellen.

Arbeit, Organisation und Diversität in
Wirtschaft und Gesellschaft.

Schriftenreihe zur Geschlechter- und Diversitätsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Maria Funder, Universität Marburg

Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg

Prof. Dr. Sylvia M. Wilz, FernUniversität Hagen

Band 13

Amanda Ruf

Geschlechter(un)gerechtigkeit in technischen Organisationen



Nomos

Gefördert durch die Wirtschaftskammer Vorarlberg, die Arbeiterkammer Vorarlberg, das Land Vorarlberg und die Zumtobel Group AG.

© Copyright: Filmstill aus „Vor(ur)teil?!“, (www.ikanns.at/vorurteil), gestaltet vom Verein Amazone, gefördert durch das Programm „Lehre fördern“.

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

Zugl.: Klagenfurt, Univ., Diss, 2020

ISBN 978-3-8487-8545-2 (Print)

ISBN 978-3-7489-2906-2 (ePDF)



Onlineversion
Nomos eLibrary

1. Auflage 2022

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2022. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Dieses Buch ist die Veröffentlichung zu meiner Dissertation. Es hätte nicht geschrieben werden können, ohne die Unterstützung vieler Menschen und Organisationen. Ich möchte hier meinen großen Dank an all diejenigen aussprechen, die meine Promotion begleitet und dieses Buch ermöglicht haben.

So gilt mein Dank der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt und der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung. Besonders danken möchte ich hier Elisabeth Reitingner, die sich mit großer Professionalität, einem umfassenden Wissen und einem feinen Gespür für das, was es gerade braucht, auf die Begleitung von mir und meiner Arbeit eingelassen hat. Vielen herzlichen Dank dafür! Zudem möchte ich mich bei Katharina Heimerl, Andreas Heller, Thomas Klie, Klaus Wegleitner und bei allen Mitstudierenden des Doktorand_innenseminars für die Begleitung, das Feedback und nicht zuletzt für die schöne gemeinsame Zeit an der IFF bedanken. Die Touren durch die Wiener Heurigen bleiben mir in Erinnerung! Ein Danke gebührt schließlich auch Anna Hostalek, Alexandra Trafoier und Andrea Grötschnig, die mir in unterschiedlichen Phasen meiner Arbeit mit großer Ruhe und Gelassenheit formale Stolpersteine aus dem Weg räumten.

Ein großes Dankeschön zudem der Wirtschaftsuniversität Wien, dem Institut für Gender und Diversität in Organisationen und Regine Bendl, deren Zustimmung zur Begutachtung meiner Dissertation es mir ermöglichte, mein Werk über eine ausgewiesene Expertin und Wissenschaftlerin im Bereich Gender und Diversität in Organisationen beurteilt zu wissen. Herzlichen Dank dafür!

Ganz herzlichen Dank außerdem an die Nomos Verlagsgesellschaft für die Publikation meines Werks. Namentlich danken möchte ich den Herausgeberinnen der Reihe Arbeit, Organisation und Diversität in Wirtschaft und Gesellschaft Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz für die besondere Anerkennung, unter ihrer Herausgeberinnenschaft veröffentlichen zu dürfen. Ich freue mich sehr. Vielen lieben Dank auch an Sandra Frey und Eva Lang für ihre große Geduld bei Lektorat und Layout.

Ein großes Dankeschön auch an den Verein Amazone und das Projekt I kann's! I trau mer's zu!, an Karin Fitz, Theresia Vogel und Angelika Atzinger, nicht allein für ihre Unterstützung, wann immer ich sie brauchte,

Vorwort

sondern auch für die prompte Zusage, den Clip Vor(ur)teil im Ausschnitt verwenden zu dürfen. Es ermöglicht mir, Erfahrungen aus Forschung und Praxis tatsächlich schon auf dem Cover verknüpft zu wissen. Ganz lieben Dank dafür.

Vielen herzlichen Dank überdies für alle finanziellen Unterstützungen. Danke an die Wirtschaftskammer Vorarlberg, an Christoph Jenny und Stefan Hagen, die Arbeiterkammer Vorarlberg, an Rainer Keckeis und Hubert Hämmerle, das Land Vorarlberg, an Harald Moosbrugger und Ira Stüttler, und die Zumtobel Group AG, an Dietmar Dünser, Nicholas Zumtobel und Daniela Struth-Grienwald. Ich freue mich auf ein weiteres gemeinsames Wirken.

Diese Studie hätte es nicht gegeben, ohne das ausdrückliche Interesse der beiden technischen Unternehmen, der Kontaktpersonen und der 16 Führungskräfte, die mir im Rahmen meiner Forschungsarbeit einen ausführlichen Einblick in ihre Arbeit, ihr profundes Wissen und ihre umfangreichen Erfahrungen zum Thema der betrieblichen Geschlechtergerechtigkeit gewährt haben. Für ihre Offenheit, ihr Vertrauen und ihre Zeit bedanke ich mich sehr!

Ganz herzlich bedanken möchte ich mich auch bei all den lieben Menschen in meinem privaten Umfeld, die mich durch alle Höhen und Tiefen der Erstellung dieses Werks begleiteten: Das sind Erich, ohne dessen Zutun ich meine Dissertation nie begonnen hätte, Claudia, die schon vor und während der Erstellung des Exposé's meine Zweifel ertrug und bis zum letzten Tag Grammatikkorrekturen vornahm, die Amazonen, deren professioneller Einsatz und Begeisterung für Geschlechtergerechtigkeit mich seit Jahren mitreißt, Tanja, Michi und Bernhard, die mir ausreichend Zeit sowohl für Probeinterviews, Zwischenberichte und für anschließende Reflexionen bei Bier und Wein schenkten, Julia, die mir ein weiteres Nachdenken mit selbst gekochten Abendessen schmackhaft machte, Karin, ohne deren grafisches Know how ich, wie schon so oft, völlig aufgeschmissen gewesen wäre, Martina, die mir in letzter Minute unkompliziert Übersetzungshilfe gab, Iris, die in allerletzter Sekunde seitenlang Rechtschreibfehler korrigierte, Nik, dessen Hütteldorfer Tür immer offen für mich stand, Kerstin, die mir oft und profund zu einzelnen Kapiteln rückmeldete, Gabi, die, auch wenn ich es nicht mehr konnte, nie müde wurde, an mich und meine Arbeit zu glauben, Ruth, die, wann immer ich es brauchte, einfach nur da war, Tim, der sich jahrelang auf eine auf drei Tage geschrumpfte Schifahrwoche einließ, Tonia, die sich auch jahrelang klaglos mit einem sich wiederholenden „Wenn die Diss vorbei ist, dann...“ begnügte, Micha, der über Stunden beim Wandern meinen Theorien lauschte und Ingo, der

mir, wenn ich eigentlich absolut keine Zeit hatte, entspannende Stunden in der Salzgrotte bescherte. Danke auch an Gerda, Micha L., Ruth S., Barbara oder Susi, deren Freundschaft, obschon von mir so grob vernachlässigt, mich an so manchen Tagen zur Weiterarbeit animierte. Danke, ich freue mich sehr auf mehr Zeit mit euch! Ein großes Dankeschön gilt aber vor allem Renate, die meine Arbeit nicht nur gelesen, sondern mir in vielen, vielen Stunden immer wieder auf angenehme und motivierende Weise ein Weiterdenken und Weiterschreiben ermöglichte. Danke!! Ein herzliches Dankeschön hier zudem auch an Marcel, der mich nach bestandener Diss sicher zum richtigen Verlag geleitete. Und ein besonderes Dankeschön gilt schließlich Christian, der meine Arbeit, mein Leben und mich seit dem 22. Januar 2020 auf meinen Schultern sitzend begleitet. Du fehlst mir!

Insbesondere und ganz herzlich möchte ich mich schließlich bei meiner Familie bedanken. Ganz, ganz lieben Dank an meinen Freund Gerhard, dessen Zuspruch, Ermutigung und Liebe mich durch alle Wirren dieser Zeit trug. Ich danke dir, du hast damit Unglaubliches geschafft! Vielen Dank an meine Tante Golli Helga für ihr allzeit herzliches Willkommen und den Spaß vor und nach allen IFF-Aufenthalten. Vielen Dank auch an meinen Götti Alfred für den kuschligen Platz im Ohrensessel und die bereichernden Debatten zum Leben, zum Feminismus und zur Diss. Danke an meine Geschwister Oko, U, Dorle und Cha für alle Momente des Lachens und Weinens. Und für alle wunderbaren Feste, die wir gemeinsam feiern. Ein Dankeschön auch an mein Patenkind Tom, der schon so lange so geduldig auf mehr Zeit mit mir wartet. Und schließlich danke ich von Herzen meinen Eltern Anna Ruf und Josef Ruf für ihre Unterstützung auch und nicht nur bei dieser Dissertation, ihre Liebe und ihr immerwährendes Vertrauen. Vielen, vielen lieben Dank dafür! Ich bin sehr glücklich, euch an meiner Seite zu wissen. Liebe Mama, lieber Papa, euch ist diese Arbeit gewidmet!

Amanda Ruf

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	15
I. [Vorspann]	17
1. Einleitung	20
1.1 Zugang zum Thema	20
1.2 Forschungsfragen, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	25
2. Geschlecht	32
2.1 Forschungsfeld der Frauen- und Geschlechterforschung	32
2.2 Feministische Diskurse der Frauen- und Geschlechterforschung	34
2.2.1 Zu Diskursen der Geschlechterdifferenz	37
2.2.1.1 Zum Verhältnis von Naturwissenschaft und Geschlecht	37
2.2.1.2 Biologische Substanzen moderner Männlichkeit und Weiblichkeit	40
2.2.1.3 Sozialstrukturelle Fundamente patriarchaler Geschlechterordnungen	42
2.2.1.4 Zum Verhältnis von Körperlichkeit und Kompetenz in Organisationen	44
2.2.1.5 Zur Sexualität in ihrer organisationalen Dimension	46
2.2.2 Zu Diskursen der Geschlechtergleichheit	49
2.2.2.1 Die Sex-Gender-Dynamik	49
2.2.2.2 Geschlecht im Wechselspiel zwischen Natur und Gesellschaft	51
2.2.2.3 Zur dynamischen Konstruktion eines weiblichen und männlichen Selbsterlebens	52
2.2.2.4 Zur Herstellung von Männlichkeit und Weiblichkeit in der gesellschaftlichen Praxis	54
2.2.2.5 Zur Wechselseitigkeit von männlicher und weiblicher Vergesellschaftung	56

Inhaltsverzeichnis

2.2.3	Zu Diskursen der Dekonstruktion oder Aufhebung von Geschlecht	58
2.2.3.1	Geschlecht als Ordnungskategorie	58
2.2.3.2	(De-)Konstruktion von Hierarchie und Differenz	60
2.2.3.3	Die performative Herstellung von Geschlecht	64
2.2.3.4	Das Zusammenspiel von Diskurs, Macht und Geschlecht	66
2.2.3.5	Heterosexualität als Herrschaftssystem	68
3.	Gerechtigkeit	70
3.1	Normative Gerechtigkeitskonzepte in ständischen Gesellschaften	71
3.1.1	Platon: Die ordnende Gestalt	72
3.1.2	Aristoteles: Die bedingte Gleichheit	73
3.1.3	Thomas von Aquin: Das göttliche Gewissen	75
3.1.4	Thomas Hobbes: Der mächtige Vertrag	76
3.1.5	Immanuel Kant: Die reine Vernunft	78
3.2	Normative Gerechtigkeitskonzepte in modernen Gesellschaften	80
3.2.1	John Stuart Mill: Der Utilitarismus	81
3.2.2	John Rawls: Die Theorie der Gerechtigkeit	83
3.2.3	Martha Nussbaum: Der Fähigkeitsansatz	85
3.3	Organisationale Gerechtigkeitsforschung	88
3.3.1	Grundlagen organisationaler Gerechtigkeit	89
3.3.2	Ordnungsformen organisationaler Gerechtigkeit	90
3.3.2.1	Tauschgerechtigkeit	91
3.3.2.2	Verteilungsgerechtigkeit	92
3.3.2.3	Verfahrensgerechtigkeit	93
3.3.2.4	Interaktionsgerechtigkeit	95
3.3.3	Ordnungsprinzipien organisationaler Gerechtigkeit	96
3.3.3.1	Gleichheitsprinzip	98
3.3.3.2	Leistungsprinzip	99
3.3.3.3	Bedarfsprinzip	100
3.3.3.4	Anrechtsprinzip	102
3.4	Zum Verhältnis von normativer und organisationaler Gerechtigkeit	103
3.4.1	Soziale Beziehungstypen nach Grid und Group	104

3.4.2	Der soziale Zusammenhang normativer Gerechtigkeitstheorien	106
3.4.3	Der soziale Zusammenhang organisationaler Gerechtigkeitsformen	111
3.4.4	Die Gestaltung von Gerechtigkeit in der sozialen Praxis	113
4.	Geschlechtergerechtigkeit	117
4.1	Diskurskontexte von Geschlechtergerechtigkeit	117
4.2	Kulturordnungen von Geschlechtergerechtigkeit	121
4.2.1	Kulturelle Ordnungsformen von Geschlechtergerechtigkeit	121
4.2.2	Kulturelle Ordnungsprinzipien von Geschlechtergerechtigkeit	127
5.	Interpretative und zirkuläre Forschungsstrategie	133
5.1	Grounded Theorie als forschungsstrategischer Rahmen	135
5.2	Einbezug der Wissenssoziologischen Diskursanalyse	138
5.3	Einbezug des Grid und Group – Modells	139
5.4	Zum zirkulären Erkenntnisprozess zwischen Theorie, Empirie und Reflexion	140
6.	Methodisches Vorgehen	152
6.1	Das Sample und seine Kriterien	152
6.2	Die Wahl der Forschungsmethode	154
6.3	Der Interviewleitfaden und die Strukturierung des Themas	155
6.4	Die Erhebung der Daten	156
6.4.1	Die Kontaktaufnahme	156
6.4.2	Die Durchführung der Interviews	159
6.5	Die Auswertung der Daten	159
6.5.1	Transkription	160
6.5.2	Schritte der Interpretation	161
6.5.2.1	Von der Kernsatzmethode zum offenen Kodieren	161
6.5.2.2	Von der Wissenssoziologischen Diskursanalyse zum axialen Kodieren	168
6.5.2.3	Das selektive Kodieren nach Grid und Group	172

Inhaltsverzeichnis

6.6 Grafischer Überblick des Forschungsprozesses	175
II. [Zwischenspann]	176
7. Darstellung der Ergebnisse	182
7.1 Deutungsebenen/Gestaltungsebenen von Geschlecht	183
7.1.1 Differenz: „... die Frau ist doch etwas anders!“	183
7.1.2 Gleichheit: „... das ist einfach ein Mensch!“	187
7.1.3 Aufhebung: „... die Frau ist meistens ohne Bart!“	190
7.2 Die Themenfelder/Gestaltungsfelder von Geschlecht	193
7.2.1 Grundlagen	193
7.2.1.1 Differenz: „... das ist so wie beim Hahn!“	194
7.2.1.2 Gleichheit: „... das ist transzendierte vom Jagen!“	198
7.2.1.3 Aufhebung: „... wieso fragt man nach den Unterschieden?“	201
7.2.2 Fähigkeiten/Verhalten	205
7.2.2.1 Differenz: „... ich hab noch nie eine Frau laut werden hören!“	205
7.2.2.2 Gleichheit: „... Eigenschaften sind unabhängig vom Geschlecht!“	208
7.2.2.3 Aufhebung: „... mehr Risiko ist per se nicht positiv!“	211
7.2.3 Kompetenzen/Qualifikationen	216
7.2.3.1 Differenz: „... Technik wird man nicht als Frau!“	216
7.2.3.2 Gleichheit: „... für die Kompetenzen ist das Geschlecht egal!“	219
7.2.3.3 Aufhebung: „... beim besten Willen ist das nicht vorstellbar!“	223
7.2.4 Tätigkeiten/Zuständigkeiten	227
7.2.4.1 Differenz: „... Haushalt, Kinder, Kochen!“	227
7.2.4.2 Gleichheit: „... es geht um das größere Ganze!“	231
7.2.4.3 Aufhebung: „... die 50:50 dort möchte ich am meisten verstehen!“	234
7.3 Die Organisation von Geschlechter(un)gerechtigkeit in der betrieblichen Praxis	238
7.3.1 Die Organisation von Geschlechtergerechtigkeit	238
7.3.1.1 Tauschgerechtigkeit: „... ich bekomme das ganz sicher zurück!“	239

7.3.1.2	Verteilungsgerechtigkeit: „... der Anteil ist für alle gleich!“	244
7.3.1.3	Verfahrensgerechtigkeit: „... und im Prozess wird das dann egal!“	249
7.3.1.4	Interaktionsgerechtigkeit: „... da sind jetzt alle gut integriert!“	254
7.3.1.5	Gleichheitsprinzip: „... wir machen keine Unterschiede!“	259
7.3.1.6	Leistungsprinzip: „... es geht bei uns um Leistung!“	263
7.3.1.7	Bedarfsprinzip: „... das kompensieren wir dann auch!“	266
7.3.1.8	Anrechtsprinzip: „... da bin ich tatsächlich privilegiert!“	270
7.3.2	Die Organisation von Geschlechterungerechtigkeit	274
7.3.2.1	Tauschungerechtigkeit: „... und trotzdem sind sie dann gegangen!“	275
7.3.2.2	Verteilungsungerechtigkeit: „... Frauen verdienen nun mal weniger!“	279
7.3.2.3	Verfahrensungerechtigkeit: „... das weiß nur die Personalabteilung!“	283
7.3.2.4	Interaktionsungerechtigkeit: „... für die Männer ist das nicht so super!“	287
7.3.2.5	Ungleichheitsprinzip: „... beim Mann ist das sowieso geregelt!“	292
7.3.2.6	Unleistungsprinzip: „... selbst wenn die Frau leicht besser ist!“	297
7.3.2.7	Unbedarfsprinzip: „... private Sorgen gehören in die Firma nicht hin!“	300
7.3.2.8	Unanrechtsprinzip: „... da sitzt sie nur, weil sie eine Frau ist!“	305
8.	Diskussion der Ergebnisse	310
III.	[Nachspann]	318
9.	Verzeichnis	321
9.1	Literatur	321
9.2	Abkürzungen	347

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Soziale Beziehungstypen nach Grid und Group	105
Abbildung 2: Normative Strömungen und Beziehungstypen nach Grid und Group	107
Abbildung 3: Normative Gerechtigkeitskonzepte nach Grid und Group	108
Abbildung 4: Organisationale Gerechtigkeitsformen nach Grid und Group	111
Abbildung 5: Kontexte von Gerechtigkeit nach Grid und Group	114
Abbildung 6: Betriebliche Geschlechterkulturen und ihre Dimensionen	122
Abbildung 7: Gerechtigkeitsideologien und Geschlechterkulturtypen nach Grid und Group	123
Abbildung 8: Geschlechtergerechtigkeitskontexte und Ordnungsprinzipien nach Grid und Group	128
Abbildung 9: Übersicht Daten Interviews	158
Abbildung 10: Betriebliche Deutungsmuster von Geschlechtergerechtigkeit	166
Abbildung 11: Axiale Kodierung der Daten der Kategorie „Grundlagen“	172
Abbildung 12: Grafischer Überblick des Forschungsprozesses	175
Abbildung 13: Die Landkarte der Interviewergebnisse	313

