

Geleitwort

Die vorliegende Studie von Marion Wulf zielt auf eine systematische Bewertung der Qualität und Reichweite von Chancengleichheitspolitik in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Am Beispiel von drei Unternehmen unterschiedlicher Branchen (Industrie-, Finanz- sowie Nahrungs- und Genussmittelunternehmen) gerät die Entwicklung von der traditionellen Politik der Frauenförderung der 1980er Jahre über die Chancengleichheitspolitik der 1990er Jahre bis zum Konzept des Gender Mainstreaming in den Blick. Neben der Analyse betrieblicher Strukturen liegt der Fokus dabei auf die in der Forschung vernachlässigte Frage der subjektiven Perspektiven von Mitarbeiterinnen und ihrer Beteiligung an der Entwicklung von Fördermaßnahmen.

Die qualitativ angelegte Untersuchung eröffnet drei systematische Perspektiven, die den Fachdiskurs um Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming produktiv erweitern. Auf der Ebene betrieblicher Strukturen ist Gleichstellungspolitik erstens durch einen doppelten Innovationsprozess gekennzeichnet: durch den Wandel von traditioneller Frauenförderpolitik zur Gleichstellung und den parallelen Bedeutungswandel von Personalentwicklung zum Konzept des Managing Diversity. Deutlich wird, dass eine partielle Interessensidentität an der Schnittstelle von Chancengleichheits- und Personalpolitik neue Potenziale für Strategien und Förderinstrumente eröffnet. Zur Diskussion steht auch, die beharrlich geführte Debatte um die Frage der besonderen weiblichen Führungsqualitäten durch das Leitbild der Sozialkompetenz als Führungskompetenz abzulösen und auszudifferenzieren.

Die Analyse von Leitbildern und subjektiven Deutungsmustern verdeutlicht zweitens, dass die Ausgestaltung des privaten Geschlechterarrangements und die Positionierung im Aushandlungsprozess um private Arbeitsteilung als Gradmesser für eine erfolgreiche Partizipation von Frauen am Erwerbsleben zu bewerten ist. Wichtig ist die Identifizierung des Widerspruchs zwischen subjektiven Deutungen und strukturellen Merkmalen des Geschlechterverhältnisses, wie etwa die Verharmlosung erfahrener sexueller Diskriminierungen am Arbeitsplatz, die Geringschätzung von Teilzeitarbeit für Karriereverläufe, die Deutung der Geschlechter-Asymmetrie im Management als Folge der Doppelorientierung auf Familie und Beruf sowie die unzureichende Einsicht in Ursachen und Wirkungszusammenhänge systematischer weiblicher Ausgrenzung aufgrund männlicher Privilegien und Macht.

Die fortwährende Reproduktion und Konstruktion des weiblichen Leitbildes setzt sich drittens in der Bewertung von Gleichstellungspolitik durch die befragten Mitarbeiterinnen und Expert/innen fort. Werden die Deutungsmuster als Ambivalenz zwischen Ablehnung und Egalitätsüberzeugung interpretiert, stellt die Autorin zugleich für die Weiterentwicklung von Managementkonzepten sowie für die betriebliche Weiterbildung und Gleichstellungspolitik neue Instrumente und partizipationsorientierte pädagogische Ansätze wie Diskussionsforen, Workshops, dialogorientierte Moderation, Netzwerkbildung sowie Cross-Mentoring vor. Für eine erfolgreiche Umsetzung wird schließlich Aufklärung und Transparenz als unverzichtbare Strategie heraus gestellt.

Die Studie ist von hohem Gewinn für fachliche und interdisziplinäre Diskurse der Organisationsentwicklung sowie Gender- und Diversityforschung. Sie leistet einen konstruktiven Beitrag, das Konzept des Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung individueller sowie struktureller Merkmale des Geschlechterverhältnisses für personalpolitische Handlungsfelder und Theorie-Praxis-Transfer nutzbar zu machen.

Dr. Marianne Friese