

Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



SO.CON

Social Concepts – Institut für Forschung
und Entwicklung in der Sozialen Arbeit
Research Institute for the Development
of Social Concepts

Frauen in Führung. Die fehlende Diversityperspektive bei Gendermaßnahmen in Unternehmen.

Wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversityforschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

25.06.2015 | Universität Hamburg

Vortragsidee

Aktuelle Fragestellungen:

- „Geht Gender in Diversity auf?“
- „Ist Gender eine von viele Differenzierungskategorien oder eine interdependente Kategorie?“ (vgl. Walgenbach et al 2012)

Gendermanagement als Teil des Diversity Managements

Unsere Fragestellung (vgl. auch Sieben, Bornheim 2012):

„Wie geht Diversität in Gender auf?“

„Werden Überschneidungen sozialer Kategorien berücksichtigt – Unterschiede zwischen Angehörigen einer Geschlechtergruppe wahrgenommen?“

Diversity innerhalb des Gendermanagements

Gliederung

- **Projekt Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen – Eckdaten**
- **Beobachtungen in dem Projekt**
- **Erkenntnisse aus dem Projekt**
- **Schlussfolgerungen und Thesen**

Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen

Eckdaten

FRAGESTELLUNG:

Mehr Frauen in Führung -
Wer oder was muss sich verändern?



Frauen?



Geschlechternormen
& Rollen?



Strukturen &
Prozesse

THEORETISCHER ANSATZ:

Kontingente Kopplungen (Wilz 2008)

Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen

Eckdaten

WER



Entwicklung und Leitung Dr. Ann Marie Krewer,
Leitung Dr. Dagmar Weißler-Poßberg

BETEILIGTE

6 Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen

WANN

November 2011 bis November 2013



Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen

Eckdaten

PROJEKTZIEL

1. Individuelle Qualifizierung und Förderung weiblicher Führungskarrieren
2. Weiterentwicklung der Organisation und Unternehmenskultur

KONZEPT

Zirkuläre Beziehung von Struktur und Kultur (Luckmann 2007)
Verknüpfung der Maßnahmenebenen:
Individuum – Normen – Strukturen

METHODEN

1. Unternehmensübergreifende Konzeption und Evaluation von Maßnahmen und Trainings (Mentoring, Coaching, Gender-Awareness, Karrierestrategien, Vereinbarkeit)
2. Selbstbewertung der Unternehmensstrukturen und Prozesse auf der Basis des EFQM-Modells

Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen

Beobachtungen

MAßNAHMEN IN DER PRAXIS:

- **Individuelle Fördermaßnahmen**
 - keine Einbindung in Struktur- und Prozessanpassungen
 - Konzeption für die Gruppe Frau – Differenzierungen (Alter, Familienstand, Berufs-Biografie) nicht relevant
- **Strukturelle Maßnahmen:** normative Einschränkungen aufgrund von anderen Merkmalen als Geschlecht (Alter, Familienstand, Status relevant)

Innovativ! Gemeinsam Führen mit Frauen

Erkenntnisse

Vermiedener Ansatz: Frauenförderung unter dem Begriff Gender/Gleichstellung (Generelle Vergeschlechtlichung von Organisationen (Acker 1992) gilt als überholt.)

Bevorzugter Ansatz: Karriereförderung / Vereinbarkeit unter dem Begriff Diversitymanagement

ABER

Kontingente Kopplungen: Geschlecht wird in Strukturen und Prozessen unterschiedlich relevant gemacht (Wilz 2002)

Differenzierungen innerhalb der Genusgruppen ebenfalls

Thesen

THESE 1: Die Unterordnung von Gender in das Diversitymanagement verführt dazu, von einer homogenen Gruppe der Frauen auszugehen.

THESE 2: Die Nichtberücksichtigung der Diversität innerhalb der Gruppe der Frauen resultiert in einer doppelten Diskriminierung.

Innerhalb der Genusgruppe: fördernde Wirkung von Maßnahmen nur für bestimmte Frauengruppen

Zwischen den Genusgruppen: symbolische Repräsentationen des Epistems - Frauen brauchen qua Geschlecht eine Förderung, um für Führung geeignet zu werden.

Literatur

- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory. In: Albert J. Mills und Peta Tan-cred (Hg.): Gendering organizational analysis. Newbury Park: Sage Publications, S. 248–260.
- Acker, Joan (2010): Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen - die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Feministische Studien 28 (1), S. 86–98.
- Luckmann, Thomas (2007): Zeit und Identität: Innere, soziale und historische Zeit. In: Thomas Luckmann und Jochen Dreher (Hg.): Lebenswelt, Identität und Gesellschaft. Schriften zur Wissens- und Protozoziologie. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, S. 165–192.
- Sieben, Barbara; Bornheim Nicole (2012): Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung. In: Smykalla Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot S. 93-111
- Walgenbach, Dietze, Hornscheidt; Palm (2012): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität (2. Aufl.). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske & Budrich.

Impressum

Dagmar Weißler-Poßberg, Ann Marie Krewer
Hochschule Niederrhein, FB Sozialwesen, SOCON-Institut
dagmar.wessler-possberg@hochschule-niederrhein.de
ann-marie.Krewer@hochschule-niederrhein.de

Richard-Wagner-Str. 98
41065 Mönchengladbach
02161 186 5705

Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



SO.CON

Social Concepts – Institut für Forschung
und Entwicklung in der Sozialen Arbeit
Research Institute for the Development
of Social Concepts