

Inhalt

1.	Einleitung	9
2.	Die Reform der öffentlichen Verwaltung: Modernisierung als Chance für Enthierarchisierung?	15
	<i>Christoph Kimmerle</i>	
2.1	Das Neue Steuerungsmodell als programmatisches Leitbild der Verwaltungsreform in Deutschland.....	15
2.1.1	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Reformdiskurses	15
2.1.2	Reformdebatte und Grundelemente des Neuen Steuerungsmodells....	17
2.2	Umsetzungsprobleme und ‚blinde Flecken‘ des Neuen Steuerungsmodells.....	19
2.3	„Berlin - Unternehmen Verwaltung“	21
2.3.1	Die Umsetzung der Reform	21
2.3.2	Die Reformelemente	24
2.4	Zur Reformpraxis in der untersuchten Kommunalverwaltung	26
2.4.1	Stellungnahmen der Führungskräfte zum Verlauf der Reform in Berlin.....	29
2.5	Verwaltungsmodernisierung als Chance für Enthierarchisierung?	30

3.	Moderne Organisationen als Institutionen der Vergeschlechtlichung: Organisations- und gendertheoretische Grundlagen	33
-----------	--	-----------

Sünne Andresen

3.1	Die Verwaltungsreform als Chance zum Abbau von Geschlechterhierarchien: Problemaufriss	33
3.2	Organisationen als spezifisch moderne Form sozialer Praxis	36
3.2.1	Organisationen als Arenen interessen geleiteter Aushandlungen.....	38
3.2.2	Organisationen als Institutionen moderner Gesellschaften	40
3.2.3	Die Logik der reformierten Verwaltungsorganisation: Schwächung des ‚Politischen‘ – Stärkung des ‚Ökonomischen‘	46
3.3	Geschlecht als analytische sozialwissenschaftliche Kategorie.....	50
3.3.1	Das Paradigma der vergeschlechtlichten Organisation.....	53
3.3.2	Die Reproduktion der Geschlechterhierarchien in der ‚geschlechtsneutralen‘ Organisation.....	55
3.4	Vergeschlechtlichungsprozesse als Praxis im sozialen Feld ‚Verwaltungsorganisation‘: Die Grundkonzeption der empirischen Untersuchung.....	57

4.	Die Rekonstruktion des Auswahlverfahrens für die erste Leitungsebene	61
-----------	---	-----------

Sünne Andresen, Irene Dölling, Christoph Kimmerle

4.1	Die feldspezifische Konkretisierung der Untersuchungskonzeption.....	61
4.2	Der Ablauf des Auswahlverfahrens	64
4.2.1	Erstellung der Anforderungsprofile	65
4.2.2	Interessenbekundung	67
4.2.3	Das ganztägige strukturierte Auswahlverfahren	68
4.2.4	Ausgang und Ergebnisse des Auswahlverfahrens	70
4.3	Vergeschlechtlichungsprozesse im Zuge des Personalauswahlverfahrens: forschungsleitende Annahmen	71
4.4	Methodologische Grundlagen – das ‚Verstehende Interview‘	73
4.5	Methoden der Datengewinnung.....	75
4.6	Das Sample.....	77
4.6.1	Übersicht über die Zusammensetzung der Gesamtpopulation	77
4.6.2	Überblick über die Zusammensetzung des Interview-Samples.....	77
4.6.3	Die Gruppe der Bewerber/innen.....	78
4.6.4	Die Gruppe der Entscheider/innen und Beobachter/innen.....	80
4.6.5	Daten zu den privaten Lebensformen aller 21 Interviewten	81

4.7	Die Auswertung: Theoriebildung in der empirischen Feldforschung	82
4.7.1	Die fallbezogene Auswertung der Interviews	82
4.7.2	Die feldbezogene Auswertung der Interviews	86
5.	Die Etablierung einer neuen Führungskultur als Element der Verwaltungsreform	89
	<i>Christoph Kimmerle</i>	
5.1	Die Leitbilder der neuen Führungskultur	91
5.1.1	Die strategische Neuausrichtung von Personalmanagement und Führungskultur.....	91
5.1.2	Neue Qualifikationen als Anforderungen an moderne Führungskräfte.....	93
5.2	Die Übersetzung des Leitbilds einer neuen Führungskultur in Anforderungsprofile	97
5.3	Die neue Führungskultur aus Sicht der Akteur/e/innen	103
5.3.1	Die Unterscheidung in ‚fachliche‘ und ‚außerfachliche‘ Anforderungen.....	103
5.3.2	Die ‚außerfachlichen‘ Führungskompetenzen als ‚Mittel zum Zweck‘	105
5.3.3	Vergeschlechtlichungen.....	106
6.	Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen	113
	<i>Irene Dölling</i>	
6.1	Der Begriff ‚Geschlechter-Wissen‘	114
6.2	Die doppelt gebrochene Aneignung von Geschlechter-Wissen	118
6.2.1	Die biografieabhängige Aneignung von Geschlechter-Wissen.....	118
6.2.2	Die feldspezifische Aneignung von Geschlechter-Wissen.....	120
6.2.3	Exkurs: Geschlechterverhältnis im Sozialismus, DDR- Geschlechtervertrag und ostdeutsche Geschlechterarrangements	123
6.3	Die fallspezifische Rekonstruktion von Geschlechter-Wissen.....	138
6.3.1	L004: weiblich, DDR-Herkunft, ‚gleichheitsorientiert‘	139
6.3.2	L005: männlich, West-Herkunft, ‚gendersensibilisiert‘	146
6.4	Der universalistische Code: Gemeinsamkeiten im Geschlechter- Wissen der Akteur/e/innen.....	153
6.5	Feine Unterschiede: Differenzierungen im Geschlechter- Wissen der Akteur/e/innen.....	158
6.6	Vorläufiges Fazit	163

7.	Das Organisationsverständnis der Akteur/e/innen	167
	<i>Sünne Andresen</i>	
7.1	Gemeinsamkeiten im Organisationsverständnis der Akteur/e/innen	169
7.1.1	Objektivität als hegemoniales organisationales Klassifizierungsmuster.....	169
7.1.2	Gerechtigkeit durch Objektivität	173
7.1.3	Die Leistungsanforderungen und individuelle Leistung als objektive und gerechte Auswahlkriterien.....	176
7.2	„Feine Unterschiede“ im Organisationsverständnis.....	180
7.2.1	Positionsspezifische Unterschiede: Stadträt/e/innen und Beschäftigtenvertreter/innen.....	180
7.2.2	Die Bewerber/innen.....	182
7.2.3	„Feine Unterschiede“ nach Ost-West-Herkunft.....	186
7.2.4	„Feine Unterschiede“ und das Geschlecht der Akteur/e/innen	189
7.3	Fazit: Logik der „objektiven“ Organisation und universalistischer Code im Geschlechter-Wissen.....	194
8.	Fazit: Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Verwaltungsreform?	197
	<i>Irene Dölling</i>	
Literatur		207
Quellen		217
Abkürzungen		219
Anhang		221