

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

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 Fähigkeitenansatz	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

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	Verteilungsgerechtigkeit: „... Frauen verdienen nun mal weniger!“	279
7.3.2.3	Verfahrensgerechtigkeit: „... 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