

Iris Koall

# Managing Gender & Diversity

## Von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung

LIT

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>V</b>
-----------------------------------	----------

<b>VORBEMERKUNG.....</b>	<b>VI</b>
--------------------------	-----------

<b>1. GLEICHHEIT DURCH DIE FRAUENFÖRDERUNG TROTZ GESCHLECHTERDIFFERENZ?.....</b>	<b>1</b>
--	----------

1.1 BESTEHENDE DISKRIMINIERUNGEN ALS BEGRÜNDUNGEN FÜR DIE NOTWENDIGKEIT EINER FRAUENFÖRDERUNG.....	1
1.2 DIE GESCHLECHTERHOMOGENISIERUNG IN DER FRAUENFÖRDERUNG ALS DISKRIMINIERENDES POTENTIAL.....	3

<b>2. ZUR REKONSTRUKTION UND DEKONSTRUKTION DER GESCHLECHTERDIFFERENZ.....</b>	<b>5</b>
--	----------

2.1 DIE ERMITTLUNG VON HOMOGENISIERENDEN UND HETEROGENISIERENDEN TENDENZEN IN DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG.....	6
2.2 KONSTITUTION DER BEGRIFFE VON GESCHLECHTERDIFFERENZ.....	11
2.3 DEKONSTRUKTIVISTISCHE GRUNDLAGEN.....	21
2.3.1 Das Fortschreiten postmoderner Analyseformen.....	21
2.3.2 'Epistemologische' Grundlagen der Dekonstruktion.....	23
2.3.2.1 Die Ideologie der Repräsentation - zur Dekonstruktion der identischen Repräsentation des Selbst.....	23
2.3.2.2 Der Begriff des 'Supplements'.....	28
2.3.2.3 Bildung der 'Differänz' als Dekonstruktion der Differenz.....	29
2.3.2.4 Zur Dekonstruktion von Macht durch performative Diskurse ..	34
2.3.3 Zum Umgang mit Differenz - mögliche Anschlüsse von systemtheoretischen und postmodernen Re- und Dekonstruktionen.....	37
2.3.4 Homogenisierung als Herstellung einer strategischen Konformität - ein Beispiel für die dekonstruierende Analyse.....	42

<b>3. BEGRIFFE VON HOMOGENITÄT UND HETEROGENITÄT IN GRUPPEN.....</b>	<b>46</b>
--	-----------

3.1 ZUM VERHÄLTNISS VON HOMOGENITÄT UND HETEROGENITÄT.....	47
3.1.1 Geschlechterhomogenität in Organisationen als bearbeitete Heterogenität.....	47
3.1.2 Homogenität als Konformität oder Heterogenität als Solidarität.....	50
3.1.3 Gruppen als intermediäre Kommunikationsform zwischen Organisation und Interaktion - zur Bildung von Leitdifferenzen.	54

3.2	HOMOGENITÄT ALS KONVERGENTER PROZEB IN GRUPPEN.....	59
3.2.1	Die Beschreibung von Homogenität anhand der Leitdifferenz Funktionalität/Dysfunktionalität.....	59
3.2.2	Die Beschreibung von Homogenität anhand der Leitdifferenz Form/Inhalt.....	63
3.2.3	Die Beschreibung von Homogenität anhand der Leitdifferenz instrumenteller und sozialer Beziehung.....	66
3.2.4	Die Beschreibung von Homogenität anhand der Leitdifferenz bewußter und unbewußter Prozesse.....	69
3.3	HETEROGENITÄT ALS DIVERGENTER PROZEB IN GRUPPEN.....	75
3.3.1	Die Beschreibung von Heterogenität anhand der Leitdifferenz Dysfunktionalität/Funktionalität.....	75
3.3.2	Die Beschreibung von Heterogenität anhand der Leitdifferenz Form/Inhalt.....	77
3.3.3	Die Beschreibung von Heterogenität anhand der Leitdifferenz instrumenteller und sozialer Beziehung.....	78
3.3.4	Die Beschreibung von Heterogenität anhand der Leitdifferenz bewußter und unbewußter Aktionen.....	84
3.4	ZUSAMMENFASSENDE ÜBERLEGUNGEN ZUR HOMOGENITÄT UND HETEROGENITÄT IN GRUPPEN.....	86
3.5	ZUR INTERDEPENDENZ VON ORGANISATION UND UNTERNEHMUNG IN DER KONSTRUKTION VON HOMOGENITÄT UND HETEROGENITÄT ....	88
3.5.1	Das Geschlechterverhältnis in der Organisation der Unternehmung 88	
3.5.2	Das instrumentelle Verhältnis von Organisation und Unternehmung.....	89
3.5.3	Das institutionell bestimmte Verhältnis von Organisation und Unternehmung.....	95
3.5.4	Das interdependente Verhältnis von Organisation und Unternehmung.....	108
4.	HOMOGENE GESCHLECHTERKONSTRUKTIONEN.....	114
4.1	ZUR KONSTRUKTION VON GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN.....	114
4.1.1	Vorgehensweise.....	114
4.1.2	Das Geschlechterverhältnis als Funktions- und Struktur- beziehung.....	115
4.1.2.1	Arbeitsteilung als Strukturkategorie.....	117
4.1.2.2	Geschlechterdifferenz als Funktionskategorie.....	121
4.1.2.3	Geschlechterdifferenz als Strukturkategorie.....	122
4.1.2.4	Arbeitsteilung als Funktionskategorie.....	126
4.1.2.5	Zusammenfassung der Betrachtungsebenen von Funktion und Struktur im Geschlechterverhältnis.....	128

4.2	HANDLUNGSTHEORETISCHE UND SYSTEMTHEORETISCHE BEGRÜNDUNGEN DER BEZIEHUNG VON STRUKTUR UND FUNKTION IN DER KONSTRUKTION VON HOMOGENITÄT.....	130
4.2.1	Zur "Legitimierung" homogenisierender Prozesse in der Organisation der Unternehmung.....	130
4.2.1.1	Eine funktionalstrukturelle Begründung.....	131
4.2.1.2	Eine strukturfunktionale Begründung.....	132
4.2.2	Strukturfunktionale Begründungen des Geschlechterverhältnisses (Parsons).....	135
4.2.2.1	Die Begriffe von Struktur und Funktion.....	136
4.2.2.2	Zur Beziehung von Struktur und Funktion.....	139
4.2.2.3	Handlung als System - eine Voraussetzung zur Wahrnehmung von Homogenität.....	140
4.2.2.4	Transformation der dichotomen normativen Orientierung in ein Handlungssystem zur Herstellung der Geschlechterhomogenität.....	144
4.2.2.5	Zur Konstruktion von Homogenität im Rahmen des Wirtschaftssystems (AGIL).....	153
4.2.2.6	Zur strukturfunktionalen Konstruktion des Geschlechterverhältnisses.....	155
4.2.2.7	Zur Funktionalität des Geschlechterverhältnisses - kritische Anmerkungen.....	158
4.2.2.8	Zur Konservativst des Geschlechterverhältnisses bei Parsons.....	162
4.2.2.9	Methodische Kritik.....	165
4.2.3	Zur funktionalstrukturellen Herstellung des Geschlechterverhältnisses (Luhmann).....	167
4.2.3.1	Zur funktionalstrukturellen Beziehung der Erwartungsstrukturen.....	168
4.2.3.2	Zur Bildung homogenisierender Strukturen über die Beobachtung von Systembeziehungen.....	178
4.2.3.3	Zur medial vermittelten Herstellung von Homogenität - am Beispiel des Geschlechterverhältnisses.....	187
4.2.3.4	Zusammenfassende Überlegungen zur Bildung von Geschlechterhomogenität.....	198
4.2.3.5	Exkurs: Zur Bildung von funktionalen Äquivalenten im Geschlechterverhältnis.....	201

<b>5.</b>	<b>ZUR DEKONSTRUKTION VON GESCHLECHTER-DIFFERENZ ALS PROZEß DER ERMÖGLICHUNG VON HETEROGENITÄT.....</b>	<b>204</b>
5.1	RELEVANZ DER HETEROGENITÄT IN DER ORGANISATION DER UNTERNEHMUNG FÜR DAS GESCHLECHTERVERHÄLTNIS.....	204
5.2	ORGANISATIONALE FORMEN DER DEKONSTRUKTION.....	207
5.2.1	Die Ablösung moderner Organisationen durch postmoderne Organisationen.....	207
5.2.2	Eine postmoderne Beobachtung moderner Organisationen.....	209
5.2.3	Die postmoderne Reflexivität dekonstruierenden Arbeitens in der Organisation.....	210
5.2.4	Zur Dekonstruktion organisationaler Subjektivität.....	213
5.2.5	Personales 'Managing Diversity'.....	214
5.2.6	Zur Dekonstruktion des 'Doing Gender' als Möglichkeit zum reflexiven Umgang mit Diversität.....	216
5.2.6.1	Der Begriff der 'Gendered Organization'.....	217
5.2.6.2	Zur Rekonstruktion des 'Doing Gender'.....	219
5.2.6.3	Zur Dekonstruktion des 'Doing Gender'.....	220
5.2.7	Zusammenfassung der Anforderungen an postmoderne Organisations'theorie'.....	225
5.3	ZUR DEKONSTRUKTION STRUKTURFUNKTIONALER UND FUNKTIONALSTRUKTURELLER HOMOGENITÄT.....	226
5.3.1	Vorbemerkungen.....	226
5.3.2	Zur Dekonstruktion der strukturfunktionalen Herstellung von Homogenität.....	227
5.3.2.1	Zur Dekonstruktion normativer Annahmen (Parsons).....	228
5.3.2.2	Zur Dekonstruktion des Handlungssystems (Parsons).....	232
5.3.3	Zur Dekonstruktion der funktionalstrukturellen Herstellung von Homogenität.....	239
5.3.3.1	Vorbemerkungen.....	239
5.3.3.2	Ansatzpunkte für die Dekonstruktion systemtheoretischer Überlegungen (Luhmann).....	241
5.4	DIE ERMÖGLICHUNG EINER REFLEXIVEN KULTUR ZUR NUTZUNG HETEROGENER SOZIALER FORMEN - ZUSAMMENFASSENDE ÜBERLEGUNGEN.....	253
	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>261</b>