

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>Die Reform der öffentlichen Verwaltung: Modernisierung als Chance für Enthierarchisierung?</b> .....	<b>15</b>
	<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

<b>3.</b>	<b>Moderne Organisationen als Institutionen der Vergeschlechtlichung: Organisations- und gendertheoretische Grundlagen .....</b>	<b>33</b>
	<i>Sünne Andresen</i>	
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 interessegeleiteter 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
<b>4.</b>	<b>Die Rekonstruktion des Auswahlverfahrens für die erste Leitungsebene .....</b>	<b>61</b>
	<i>Sünne Andresen, Irene Dölling, Christoph Kimmerle</i>	
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
<b>5.</b>	<b>Die Etablierung einer neuen Führungskultur als Element der Verwaltungsreform .....</b>	<b>89</b>
	<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
<b>6.</b>	<b>Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen .....</b>	<b>113</b>
	<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

<b>7.</b>	<b>Das Organisationsverständnis der Akteur/e/innen</b> .....	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
<b>8.</b>	<b>Fazit: Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Verwaltungsreform?</b> .....	197
	<i>Irene Dölling</i>	
	<b>Literatur</b> .....	207
	<b>Quellen</b> .....	217
	<b>Abkürzungen</b> .....	219
	<b>Anhang</b> .....	221