

Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘

Die Debatte um Organisation und Geschlecht in der Frauen- und Geschlechterforschung

Der Ausgangspunkt der Debatte um Organisation und Geschlecht in der Frauen- und Geschlechterforschung ist das Ziel, Ungleichstellungen zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen und zu analysieren, wie sie zustande kommen. Arbeitsmarkt und Organisationen sind, so das grundlegende Argument, zentrale Orte der Herstellung von sozialer Ungleichheit. Die zentrale Frage ist, ob und wie ungleiche Positionierungen der Geschlechter in Familien- und Erwerbsarbeit in Organisationen reproduziert werden und ob und wie neue Ungleichstellungen hergestellt werden, die (direkt oder indirekt) auf Geschlechterdifferenzierungen zurückzuführen sind. Die Debatte verläuft entlang der Beobachtung von sozialem Wandel und entlang der Verschiebungen der theoretischen Perspektiven innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung. Sie ist bisher kaum in enger Anlehnung an organisationssoziologische Begriffe und Konzeptionen geführt worden und lässt sich daher am besten mit Blick auf wichtige Etappen und zentrale Entwicklungslinien verstehen. Eine Ausarbeitung entlang zentraler Organisationsbegriffe steht noch weitgehend aus.

Ausgangspunkte der Organisationsforschung

Typen moderner Organisationen sind Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungseinrichtungen oder Non-Profit-Organisationen in Politik, Kultur, Bildung oder Sport. Sie werden, je nach gesellschaftstheoretischer Position beispielsweise als Bestandteil des Herrschaftsverhältnisses von Arbeit und Kapital (in marxistischer Perspektive) oder als Teilsystem funktional ausdifferenzierter Gesellschaften (in modernisierungstheoretischer Perspektive) angesehen. Der Begriff der Organisation ist nicht einheitlich definiert. Ein kleinster gemeinsamer Nenner könnte heißen: Organisationen sind von ihrer Umwelt abgrenzbare soziale Gebilde, die über eine angebbare Anzahl an Mitgliedern verfügen und deren Interaktionen und Beziehungen arbeitsteilig auf die Erreichung eines definierten Ziels hin ausgerichtet sind. Das Webersche Bürokratiemodell (Weber 1980) ist ihr ‚Urtyp‘: Demnach sind Organisationen gekennzeichnet durch das Verhältnis von Zwecken, Mitteln und Zielen, durch die eindeutige Anordnung von Hierarchien und Kompetenzen, durch Formalität, Regelmäßigkeit, Sachlichkeit, Rechenhaftigkeit, Aktenförmigkeit und Unpersönlichkeit. Organisationsmitglieder sind dementsprechend über einen Vertrag in die Organisation eingebunden; für die Organisation sind sie nur in ihrer Rolle als Mitglied, nicht in ihrer ganzen Person, von Bedeutung. Zentrale Anliegen der Organisationsforschung sind zu klären: was die Organisation (im Vergleich zu anderen sozialen Phänomenen) ‚zur Organisation macht‘, wie ihre je spezifische Funktionsweise aussieht, wie das Verhältnis von Organisation und Subjekt bestimmt ist und wie das Verhältnis von Organisation und Umwelt, der Zusammenhang von Organisation und Gesellschaft, zu fassen ist (vgl. Kieser 2001, Ortmann/Sydow/Türk 2000).

Soziale Ungleichheit, Produktion und Reproduktion

Dieser Zusammenhang von Organisation und Geschlecht ist der Ausgangspunkt der Debatten um Organisation und Geschlecht in der Frauen- und Geschlechterforschung, denn Organisationen werden im und aus dem gesamtgesellschaftlichen Gefüge heraus verstanden. Das zentrale Anliegen ist hier zu klären, ob und wie das gesellschaftliche Problem sozialer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen (ungleiche gesellschaftliche Teilhabe, ungleiche Arbeitsbedingungen, ungleicher Lohn, ungleiche soziale Absicherung, ungleiche Chancen auf Macht und Einfluss) zu beobachten ist und wie es in und durch Organisationen reproduziert wird. Die Trennung von Produktion (Erwerbsarbeit) und Reproduktion (familiäre Arbeit) in modernen (post)industriellen Gesellschaften ist untrennbar, so ein grundlegendes Argument, mit der Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter verwoben. Diese Trennung liege auch Organisationen zu Grunde: Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und damit verbundene geschlechtsspezifische Fremd- und Selbstzuschreibungen prägten Erwartungen an Leistung, Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte. Sie gingen in Muster des Personaleinsatzes, in Definitionen von Arbeit, in die Bewertung von Stellen, in Politiken von Arbeitszeit u.a. von Organisationen ein und sie prägten die subjektiven Orientierungen von Arbeitskräften. Die historisch ebenso variable wie stabile Segmentation und Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen in je typische Ausbildungswege, Berufsfelder, Aufgabenbereiche, Tätigkeiten, Karrierepfade und Erwerbsbiografien von Männern und Frauen ist mit solchen geschlechtsspezifischen Strukturen und Prozessen direkt verbunden.

Wichtige Etappen der Debatte: Frauenarbeit, Rationalisierung, patriarchale vs. formale Organisationsstrukturen, Segregation, Mikropolitik

Die lange Zeit ungleicher Integration der Geschlechter in Arbeitsmarkt und Organisationen wurde zu Beginn der Debatte um den Zusammenhang von Organisation und Geschlecht vielfach so begründet: Frauen, insbesondere nicht höher qualifizierte Frauen, seien als Randgruppe des Arbeitsmarktes und Randbelegschaft von Organisationen anzusehen. Sie seien weniger erwerbsorientiert als Männer und arbeiteten häufig instrumentell orientiert als ‚Zuverdienerinnen‘. Dieses Argument widerlegten Becker-Schmidt u.a. (1983) mit einer für den deutschsprachigen Raum grundlegenden Studie über erwerbstätige Mütter: „Arbeitsleben, Lebensarbeit“. Anhand der Analyse der Berufsbiografien und Arbeitserfahrungen von Fabrikarbeiterinnen zeigten sie, dass auch Frauen an geringer qualifizierten und entlohnenden Arbeitsplätzen über komplexe Arbeitsmotivationen verfügen und Anerkennung aus ihrer Arbeit erfahren. Frauen seien ‚doppelt orientiert‘ an Beruf und Familie und sie balancierten die ambivalenten Anforderungen von Berufstätigkeit und familialen Verpflichtungen aus. Frauen sind, so entwickelte Becker-Schmidt (1987) aus dieser Analyse theoretisch weiter, doppelt und widersprüchlich vergesellschaftet in die Sphären von Haus- und Erwerbsarbeit. Beide Bereiche stellen einander entgegengesetzte Anforderungen an die Subjekte; sie sind gleichzeitig eng miteinander verzahnt und funktional aufeinander bezogen. Diese frühe Studie zur Frauenarbeit ist, wie viele andere Arbeiten im Gegenstandsbereich ‚Arbeit, Organisation und Geschlecht‘, keine Organisationsanalyse im engeren Sinne. Es werden aber, und damit ist die Debatte eröffnet, zentrale Themen der Organisationsforschung erörtert: das Verhältnis von Arbeit, Organisation und Subjekt und die Zusammenhänge von Arbeit, Organisation und Gesellschaft mit Blick auf wechselseitige Erwartungs- und Anforderungsstrukturen, Funktionalitäten und sinnhafte Orientierungen.

Ebenso wenig auf Organisationen direkt fokussiert, befassen sich Aulenbacher und Siegel (vgl. 1993) in ihrer Analyse von betrieblicher und sozialer Rationalisierung in arbeits- und industriesoziologischer Tradition mit einem zentralen Paradigma von Organisation. Sie verdeutlichen, dass das Prinzip der Rationalisierung als Leitlinie sach-, ziel- und effizienzorientierten Organisierens nicht

voraussetzungslos ist, sondern direkt verbunden mit der sozialen Umwelt der Organisation. ‚Rationale‘ Muster des Personaleinsatzes oder ‚rationale‘ Arrangements von Arbeitszeit griffen beispielsweise auf Muster der ‚Normalfamilie‘ und der ‚Normalarbeitskraft‘ zu. Die in den gesamtgesellschaftlichen Strukturen verankerte Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit würde so in Prozessen betrieblicher und sozialer Rationalisierung genutzt und reproduziert. Organisationen seien, im Gegensatz zu den Definitionen der Industrie- und Organisationsforschung, dementsprechend nicht unpersönlich und ‚neutral‘, sondern sie ruhten auf den strukturellen Ungleichheiten von Klassen- und Geschlechterverhältnis.

Im angloamerikanischen Raum konzentrierte sich die Diskussion früher als im deutschsprachigen Raum direkt auf Organisationen. Dabei markiert die Studie von Ferguson (1984) einen wichtigen Pol in der Debatte, da Ferguson den Zusammenhang von Organisation und Geschlecht als durchgängig patriarchal strukturiert auffasst. Rationale Organisationen sind demnach grundsätzlich männlich geprägt, bürokratische Strukturen und Diskurse sind Instrumente hegemonialer Männlichkeit und männlicher Macht. Frauen und ihre spezifischen Erfahrungen und Orientierungen würden dagegen abgewertet und ausgeschlossen. Die Höherbewertung des ‚Männlichen‘ und die Abwertung des ‚Weiblichen‘ seien sowohl in die formalen Strukturen von Organisationen als auch in ihre informellen Diskurse ‚eingebaut‘, und der Bezug auf rationale Strukturen und Verfahren verschleierte die in Organisationen verankerte Ungleichstellung von Frauen.

Den anderen Pol der frühen Debatte stellt der einflussreiche Ansatz von Kanter (1977) dar. Sie geht davon aus, dass organisatorische Strukturen im Sinne Webers formale, unpersönliche und damit auch geschlechtsneutrale Strukturen sind. Geschlechterasymmetrien in Organisationen sind nicht als in diesen Strukturen verankerte gesellschaftliche Ungleichheiten zu verstehen, sondern als Resultat des Minoritätenstatus und der niedrigeren hierarchischen Positionierung von Frauen. Frauen seien ‚tokens‘: Sie seien sichtbarer und würden kritischer beurteilt als Männer, so lange sie in der Minderzahl sind. Sie würden mit informell wirksamen stereotypen Weiblichkeitsanforderungen konfrontiert, seien aufgrund ihrer wenig machtvollen Position als Kooperationspartnerinnen für Männer unattraktiv und blieben daher oft aus wichtigen Netzwerken ausgeschlossen. Die Unterlegenheit weiblicher Beschäftigter mit Blick auf Macht und Einfluss sei, so Kanters Erwartung, über die Höherqualifikation und zunehmende Anzahl von Frauen in Organisationen zu verändern; ab einer ‚kritischen Masse‘ von etwa 40% würden sich Majorität und Minorität aneinander angleichen und Machtverhältnisse peu à peu egalisieren.

Der Fortgang der Debatte war sowohl in angloamerikanischen als auch in deutschsprachigen Studien eher durch empirische Beiträge als durch theoretische, gar dezidiert organisationssoziologische, Weiterentwicklungen gekennzeichnet. Großen Raum nahmen und nehmen dabei v.a. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen ein. Segregationsstudien zeichnen die dauerhafte, wenngleich auch hoch variable Aufgliederung von Arbeitsmarkt und Organisationen in typische Qualifikationen, Berufe, Einsatzbereiche, Tätigkeiten und Karrierepfade für Männer und Frauen nach und versuchen zu klären, wie die Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Bereiche und hierarchische Ebenen von Organisationen zustande kommt (vgl. z.B. Reskin 1986, Allmendinger/Podsiadlowski 2001). Diese Studien führten zu einer weitgehenden Korrektur von Kanters Erwartungen: Auch wenn Frauen an Anzahl und Qualifikation mit Männern gleichziehen, können sie diese ‚Gleichheit‘ dennoch nicht in einen entsprechenden Zugewinn an Machtpositionen ummünzen; Männer dagegen können auch in Organisationen mit hohem Frauenanteil sehr viel leichter hierarchisch höher gestellte Positionen erlangen. Viel diskutierte Befunde von Segregationsstudien sind beispielsweise der Hinweis auf die ‚gläserne Decke‘, die hoch qualifizierte Frauen am Zugang zu Top-Positionen hindert, die Beschreibung von ‚dead end-jobs‘ und Routinetätigkeiten, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind, oder der ‚Drehtüreffekt‘ (Jacobs 1989): Frauen werden zwar verstärkt in Organisationen integriert, sie werden aber, ohne ihren Zugang in dauerhafte, gut dotierte und hoch positionierte Beschäftigungsverhältnisse umsetzen zu können, wieder ‚herausgedreht‘.

Ein weiterer Zugang der Forschung zum ‚Gendering‘ von Organisationen ist dadurch gekennzeichnet, dass jeweils einzelne zentrale Aspekte des Zusammenhangs von Organisation und Geschlecht in den Mittelpunkt der Untersuchung gestellt werden. Beispielfür solche Studien sind die Arbeiten zu Themen wie ‚Frauen und Führung‘ (vgl. z.B. Müller 1999), Organisation und Sexualität (vgl. Burrell 1984, Hearn/Parkin 1987, Müller 1993, Rastetter 1994) oder Arbeit, Geschlecht und Technik (vgl. z.B. Cockburn 1983).

Manche dieser zentralen Themenfelder, z.B. die Frage nach der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Organisationen, sind stärker als andere in Anknüpfung an organisationssoziologische Debatten bearbeitet worden. Im Rahmen eines mikropolitischen Organisationskonzepts analysiert beispielsweise Riegraf (1996) den Prozess der Einführung betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen im Wandel eines Einzelhandelskonzerns. Die erfolgreiche Implementation von Frauenförderungskonzepten ist, so Riegraf (1996: 11), „Resultat komplexer und spezifischer Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kompromissbildungsprozesse in Organisationen“. In diese Prozesse könnten Frauen ihre Interessen auf der Basis ihrer inner- und außerorganisatorischen Positionierung weniger erfolgreich einbringen als Männer. Frauen verfügen über geringere Ressourcen und Machtchancen, hätten deshalb geringere Aushandlungsmacht und könnten die Unsicherheitszonen relevanter Akteure nicht ausreichend beeinflussen. Der mikropolitische Ansatz ist, mehr oder weniger explizit, ein gemeinsamer Ausgangspunkt für Beiträge, die sich mit Frauenförderung, Gleichstellungspolitik und ‚gender mainstreaming‘ befassen; er ist aber in theoretischer Perspektive nicht vertieft erörtert worden.

Aktuelle Diskussionen: Das ‚(De)Gendering‘ von und in Organisationen

Im Fortgang der Debatte um den Zusammenhang von Organisation und Geschlecht wird dann eine Verschiebung von der Makro- zur Mikroperspektive deutlich: von der strukturtheoretischen Fundierung der Analyse von Arbeit, Organisation und Geschlecht über die Analyse in Begriffen mikropolitischen Aushandlungen bis zur Frage nach der Herstellung und Hierarchisierung von Geschlechterdifferenzen auf der Ebene von Arbeitspraxen. „Doing gender while doing the job“ (Leidner 1991) ist der gemeinsame Nenner einer Vielzahl von empirischen Fallstudien aus verschiedenen Bereichen von Berufsarbeit und Organisationsgeschehen in den 1990er Jahren (vgl. z.B. Hall 1993, Leidner 1991, Wetterer 1995). Diese Studien zeigen, wie in Arbeitspraxen, Interaktionen am Arbeitsplatz, Strukturen der Arbeitsverteilung und -zuweisung usw. auf geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen und Symbole zurückgegriffen wird. Ein zentrales Ergebnis dieser Studien ist, dass mit Arbeits- und Organisationsprozessen immer auch die Darstellung und Zuschreibung von adäquater Geschlechtlichkeit verknüpft ist.

Ein Bezugspunkt von herausragender Bedeutung in all diesen Forschungsarbeiten ist Ackers Konzeption der „gendered organization“ (vgl. z.B. Acker 1990). Organisationen sind demnach vergeschlechtlicht, weil die unterschiedliche Verteilung von Einkommen, Aufgaben und Positionen zwischen Männern und Frauen nicht beliebig oder zufällig ist, sondern systematisch. Diese Segregation basiert, so Acker, auf Annahmen über die gesellschaftliche Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit (Frauen leisten Familien-, Männer Erwerbsarbeit mit allen daran anschließenden Zuschreibungen), die in Organisationen „inkorporiert“ und in der vergeschlechtlichten „Substruktur“ von Organisationen verankert sind. Prozesse des organisatorischen Geschehens ruhen auf verschiedenen Ebenen dieser Substruktur, in denen sich die Differenzierung und Hierarchisierung nach Geschlecht reproduziert. Acker nennt als erste zentrale Ebene, die zu Segregation und Hierarchisierung führt, die Differenzierung nach Geschlecht in alltäglichen Arbeitspraxen, Routinen und Entscheidungen. Annahmen über Geschlechterdifferenzen gingen auf dieser Ebene der Arbeitsorganisation in organisatorische Regeln und schriftliche Handlungsanweisungen ein. Als zweite Ebe-

ne führt sie die Differenzierung nach Geschlecht und die Legitimation von Geschlechterungleichheit auf der symbolischen Ebene (in Form von Bildern, Symbolen, Ideologien und „Formen von Bewusstsein“) an, die geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Konnotationen enthalten. Diese seien Teil der Unternehmenskultur und in der jeweiligen Definition und Sinngebung von Organisation wiederzufinden. Als dritte Ebene identifiziert Acker das ‚doing gender‘ auf der Ebene von Interaktionen in der alltäglichen Arbeit, in (Aus-)Handlungen und Koalitionsbildungen, also allen Aktivitäten der Organisationsmitglieder. Die vierte Ebene schließlich ist die Konstruktion von Geschlecht auf der Subjektebene: Für das organisatorische Geschehen sind die Wahrnehmungen und Deutungen geschlechtsspezifischer Strukturen durch die Subjekte ebenso bedeutsam wie die Positionierung der Organisationsmitglieder als adäquate männliche oder weibliche Personen. Sexualität und Körperlichkeit spielten in all diesen Prozessen eine Rolle: Die Vorstellung einer entkörperlichten Arbeitskraft, die gemeinhin Organisationsanalysen und Organisationspraxen leitet, ist laut Acker so wenig haltbar wie die Vorstellung geschlechtsneutraler bürokratischer Organisationsstrukturen. Das Maß der Deutung und Bewertung, der Entscheidung und Handlungsorientierung in Organisationen sei das Modell der ‚Normalarbeitskraft‘ und dieses Modell sei ein geschlechtlich geprägtes, nämlich ‚männliches‘ Modell.

Diese Einschätzung vertreten auch die britischen ForscherInnen Halford, Savage und Witz, die in ihren Studien ein Konzept von Organisation als sozialem Zusammenhang entwickeln, in dem Geschlecht „embedded and embodied“ ist (vgl. Savage/Witz 1992, Halford/Savage/Witz 1997). Empirisch begründet diagnostizieren sie Wandel und Ungleichzeitigkeiten: Einerseits gerieten Segregationen ‚in Bewegung‘, öffneten sich interne Arbeitsmärkte und näherten sich die Karrierewege von Männern und Frauen einander an. Andererseits aber bestünden Segregationen im Hinblick auf die Förderung von Männern für Führungspositionen oder die Überrepräsentanz von Frauen in ‚Sackgassen-Bereichen‘ fort. Theoretisch spitzen sie Ackers Argumentation zu, denn sie definieren Organisationen als situierte Praxis, die sich als Netz sozialer Beziehungen konstituieren. Auch sie argumentieren, Organisationen seien nicht als entpersonalisierte Systeme zu verstehen, nicht von den Kontexten, gesellschaftlichen Verhältnissen und sozialen Beziehungen zu trennen, die sie umgeben.

Von diesem Ausgangspunkt aus ziehen Halford u.a. ebenso wie Acker eine Verbindungslinie zwischen der Konstruktion der idealen Arbeitskraft, die als Norm und Messlatte organisatorischer Praxen fungiert, und der geschlechtlichen Körperlichkeit von Männern und Frauen. Wenn Organisationen nicht von den Personen, die sie konstituieren, abstrahieren und diese wiederum nicht von ihren Körpern losgelöst sind, dann können auch Organisationen nicht von Körpern abstrahieren. Männliche und weibliche Körper sind also Ansatzpunkte der Differenzierung; sie sind die Basis vergeschlechtlichter Diskurse in Organisationen und der Selbstpräsentationen der Subjekte. Über mit Körperlichkeit verbundene Zuschreibungen werden spezifische Verbindungen von Organisation und männlichen oder weiblichen Organisationsmitgliedern und Diskurse von Heterosexualität konstruiert, die differenzierend und, je nach Kontext, hierarchisierend wirken.

Auf der Basis einer ähnlich angelegten Studie konstatieren Heintz/Nadai/Fischer/Ummel (1997) ebenso empirische Ungleichzeitigkeiten: Sie stellen einerseits fest, dass Geschlechterdifferenzierungen an Relevanz verlieren und kontextabhängig aktualisiert werden. Diese Tatsache interpretieren sie einerseits als Phänomen umfassenderer De-Institutionalisierungsprozesse von Geschlecht. Andererseits weisen sie nach, dass sowohl in männer- wie frauendominierten, aber auch in gemischt-geschlechtlichen Arbeitsbereichen Geschlechterdifferenzen auf struktureller und auf symbolischer Ebene fortbestehen. Als kontextunabhängige Prinzipien im Verhältnis der Geschlechter identifizieren sie – einmal mehr – das identitätsstiftende und ordnungsgenerierende Prinzip der Grenzziehung („boundary work“) und die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie. Letztere kommt insbesondere in der Regulierung von Arbeitszeiten und Weiterbildungsanforderungen zum Nachteil von Frauen (mit Kindern) zum Tragen.

Fazit und Ausblick

In der Analyse des Zusammenhangs von Organisation und Geschlecht sind also klare Entwicklungslinien auszumachen. Ausgangspunkt der Forschung ist nach wie vor die Frage nach der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im sozialen Feld von Arbeit und Organisation. Mit dem Nachweis des Wandels in diesen Bereichen ist immer stärker die Frage nach den Ursachen und den Prozessen der Auflösung oder Verfestigung von Geschlechtersegregation und -differenzierung in Organisationen in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Herausgestellt wird in neueren Arbeiten, dass sich berufs- und organisationsübergreifend keine generellen Aussagen mehr machen lassen, sondern dass über verschiedene empirische Felder und Organisationstypen hinweg Unterschiede bestehen: So gibt es Bereiche von Organisationen, in denen keine systematischen Geschlechterdifferenzen mehr zu beobachten sind, es gibt Anzeichen dafür, dass Geschlechterdifferenzen situativ und kontextabhängig relevant gemacht werden, und es gibt Hinweise dafür, dass bestimmte Formen der Geschlechterdifferenzierung und -hierarchisierung fortbestehen. Damit wird die vor dem klaren Gegenüberstellung der Pole ‚Organisationen sind geschlechtsneutral‘ der Organisationsforschung und ‚Organisationen sind durchgängig und systematisch gendered‘ der Frauenforschung modifiziert.

Mit dem Blick auf Prozesse des Gendering *und* des De-Gendering auf verschiedenen Ebenen von Organisationen – der Ebene von Strukturen, von Interaktionen, der ‚kulturellen‘ Ebene, von Symbolen und Sinngebung – verschiebt sich gleichzeitig der theoretische Fokus von der Analyse von Organisation und Geschlecht als Strukturzusammenhang zur Analyse dieser Prozesse als strukturierte Praxis und soziale Konstruktion von Organisation und Geschlecht (vgl. Gottschall 1998, Heintz/Nadai 1998, Kuhlmann u.a. 2002, Wilz 2002). Für die weitere Forschung ist daher zentral, einerseits den ‚großen Bogen‘ der Analyse des Zusammenhangs von Arbeit, Organisation, Gesellschaft und Geschlecht nicht aus dem Blick zu verlieren und andererseits den Fokus weiterhin stärker auf das organisatorische Geschehen direkt zu richten. Neben der differenzierten empirischen Beobachtung von organisationalen Prozessen und deren gesellschaftlicher Einbindung wird nötig sein, die theoretische Rahmung der ‚gendered organization‘ weiter auszuarbeiten und dabei mit der Frage nach dem je Spezifischen von Organisationen auch eine stärkere Anbindung an organisationssoziologische Debatten und ein kohärentes Modell von Organisation zu suchen.

Verweise: → Arbeit → Beruf → Doing Gender → Doppelte Vergesellschaftung → Erwerbsarbeit

Literatur

- Acker, Joan 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society, 4/1990/2, S. 139-158
- Allmendinger, Jutta/Astrid Podsiadlowski 2002: Segregation in Organisationen und in Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Opladen: Westdeutscher Verl., S. 276-307
- Aulenbacher, Brigitte/Tilla Siegel 1993: Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. In: Frerichs, Petra/Margareta Steinrück (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen: Leske + Budrich, S. 65-100
- Becker-Schmidt, Regina/Uta Brandes-Erlhoff/Mechthild Rumpf/Beate Schmidt 1983: Arbeitsleben, Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn: Verl. Neue Gesellschaft
- Becker-Schmidt, Regina 1987: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In: Unterkircher, Lilo (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien: Verl. d. Österr. Gewerkschaftsbundes, S. 10-25
- Burrell, Gibson 1984: Sex and Organizational Analysis. In: Organization Studies, 5/1984/2, S. 97-118
- Cockburn, Cynthia 1983: Brothers: Male Dominance and Technological Change. London: Pluto Press

- Ferguson, Kathy E. 1984: *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple Univ. Press
- Gottschall, Karin 1998: *Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht*. In: Geissler, Birgit/Friedrike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: Edition Sigma, S. 63-94
- Halford, Susan/Mike Savage/Anne Witz 1997: *Gender, Careers and Organizations*. Basingstoke: Macmillan
- Hall, Elaine J. 1993: *Waiting/Waitressing: Engendering the Work of Table Services*. In: *Gender & Society*, 7/1993/3, S. 329-346
- Hearn, Jeff/Wendy Parkin 1987: *„Sex“ at „Work“: The Power and Paradox of Organization Sexuality*. Brighton: Wheatsheaf Books
- Heintz, Bettina/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/M.: Campus
- Heintz, Bettina/Eva Nadai 1998: *Geschlecht und Kontext*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 27/1998/2, S. 75-93
- Jacobs, Jerry 1989: *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford: Univ. Press
- Kanter, Rosabeth Moss 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Kieser, Alfred (Hrsg.) 2001: *Organisationstheorien*. 4. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer
- Kuhlmann, Ellen/Edelgard Kutzner/Ursula Müller/Birgit Riegraf/Sylvia Wilz 2002: *„Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie.“* In: Schäfer, Eva/Bettina Fritzsche/Claudia Nagode (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel*. Opladen: Leske + Budrich, S. 221-249
- Leidner, Robin 1991: *Selling Hamburgers and Selling Insurance*. In: *Gender & Society*, 5/1991/2, S. 154-177
- Müller, Ursula 1993: *Sexualität, Organisation und Kontrolle*. In: Aulenbacher, Brigitte/Monika Goldmann (Hrsg.): *Transformationen im Geschlechterverhältnis*. Frankfurt/M.: Campus, S. 97-114
- Müller, Ursula 1999: *Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen*. In: *Arbeit*, 8/1999/2, S. 137-161
- Ortmann, Günther/Jörg Sydow/Klaus Türk (Hrsg.) 2000: *Theorien der Organisation*. 2., durchges. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verl.
- Rastetter, Daniela 1994: *Sexualität und Herrschaft in Organisationen*. Opladen: Westdeutscher Verl.
- Reskin, Barbara F. (Hrsg.) 1986: *Women's Work, Men's Work. Sex Segregation on the Job*. Washington, D.C.: National Academy Press
- Riegraf, Birgit 1996: *Geschlecht und Mikropolitik*. Opladen: Leske + Budrich
- Savage, Mike/Anne Witz (Hrsg.) 1992: *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell
- Weber, Max 1980 (zuerst: 1921): *Wirtschaft und Gesellschaft*. 5., rev. Aufl. Tübingen: Mohr
- Wetterer, Angelika 1995: *Dekonstruktion und Alltagshandeln*. In: Dies. (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/M.: Campus, S. 223-246
- Wilz, Sylvia M. 2002: *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich