

18. Arbeits- und Organisationspsychologie

Von „Frauen in Führungspositionen“ zu „doing gender at work“? Konzeptionalisierungen von Geschlecht in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie

Julia C. Nentwich & Martina Stangel-Meseke

Einleitung: Blind und taub?

Vor über zehn Jahren bescheinigte Fiona Wilson (1996) der Organisationstheorie eine explizite Taub- und Blindheit in Bezug auf die Geschlechterthematik. Frauen und Männer als Arbeitnehmer/innen würden entweder als austauschbar und damit geschlechtsneutral betrachtet, während zugleich der „ideal worker“ als männlich identifiziert werde. Die herrschende Norm sei eine männliche und Frauen würden als das Andere und im Vergleich dazu Defizitäre beschrieben (Wilson, 1996, p. 826). Während „Frauen im Management“ ein interessantes Forschungsthema abzugeben scheinen, sind die „Männer in Nadelstreifen“ Selbstverständlichkeiten und der Zusammenhang zwischen Männlichkeit und Management eine nahezu triviale Alltagsbeobachtung.

Auch wenn diese Diagnose nach wie vor Gültigkeit hat (Wilson, 2003), ist in den letzten Jahren eine Zunahme der theoretischen wie auch empirischen Thematisierung von Geschlecht zu verzeichnen. Es wurden wissenschaftliche Zeitschriften gegründet und Tagungen organisiert, Gender zu thematisieren scheint mittlerweile zum guten Ton organisationstheoretischer Veranstaltungen zu gehören. Inwieweit damit die Analyse von Gender „in den Mainstream“ gerückt ist, also ein Querschnittsthema in organisationstheoretischer Forschung geworden ist, ist jedoch nach wie vor stark in Frage zu stellen. Dies ist zumindest der Schluss, den Resch und Pleiss (2005) für die deutschsprachige Arbeits- und Organisationspsychologie ziehen¹.

Pleiss und Reschs (2003; sowie Resch & Pleiss, 2005) Analyse der Thematisierung möglicher Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrbüchern zeigt, dass diese entweder äußerst knapp gehalten oder aber gar nicht berücksichtigt werden. So wird der Begriff „Arbeit“ nach wie vor in erster Linie auf bezahlte Arbeit bezogen, die vor allem eine männliche dreiteilige Normalarbeitsbiographie als Referenz setzt. Die traditionellerweise von Frauen geleistete und typischerweise unbezahlte Arbeit wird dabei kaum berück-

¹ Pleiss und Resch (2003) untersuchten, inwieweit in den deutschsprachigen Lehrbüchern der Arbeits- und Organisationspsychologie, in einzelnen Artikeln sowie Themenheften (Zeitraum: 1994 – 2003) einschlägiger Publikationsorgane Probleme der Geschlechterforschung Eingang gefunden haben.

sichtigt. Im Gegenteil, die Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“ scheint weniger im Hinblick auf die geschlechtshierarchische gesellschaftliche Arbeitsteilung zu erfolgen, sondern die Erweiterung des Gegenstandsbereiches richtet sich eher auf die Existenzsicherung, hier insbesondere der Arbeitspsychologie, als auf die Integration der bislang überwiegend von Frauen geleisteten Arbeitstätigkeiten. Studien zu frauentypischen Arbeitsbedingungen werden ebenso vernachlässigt wie Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine aus Geschlechterperspektive kritische Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff beschränkt sich zumeist auf Absichtserklärungen mit Blick auf zukünftige Forschungsfragen, so das Ergebnis der Untersuchung.

Wie dieses Beispiel zeigt ist „Geschlecht“ zwar stark debattiert worden, zugleich besteht aber noch immer ein enormer Entwicklungsbedarf, was die Rezeption und Umsetzung geschlechtertheoretischer Erkenntnisse, Modelle und Begrifflichkeiten in die generelle Forschung zu und in Organisationen betrifft (Wilson, 2003). Von diesem, zugegeben vom Ergebnis her äußerst ambivalenten Status Quo zwischen Blind- und Taubheit und dynamischer Entwicklung ausgehend, gehen wir in diesem Kapitel der Frage nach, *WIE Geschlecht als Untersuchungskategorie in einzelne Forschungsarbeiten der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie Eingang gefunden hat.*

Hierfür erscheint uns zunächst unabdingbar, den Begriff „Geschlecht“ ausführlicher zu klären. Unter Bezug auf die Entwicklungen der Geschlechterforschung erarbeiten wir vier Perspektiven auf die Geschlechterthematik, die in unterschiedlichen Konsequenzen für Fragestellung und empirischen Fokus der Forschung resultieren. In einem zweiten Schritt skizzieren wir, aufbauend auf den Analysen von Pleiss und Resch (2003; 2005), einen Überblick über die derzeitige Forschungslandschaft zu Geschlecht in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie, welche wir bezüglich der zur Anwendung kommenden Konzeptionalisierungen von Geschlecht und damit der Rezeption geschlechtertheoretischer Erkenntnisse einer kritischen Analyse unterziehen. Allgemein ist festzustellen, dass, wie in der Psychologie im Allgemeinen (Kroll, 2002), ein an individuellen Eigenschaften und Unterschieden orientiertes Verständnis von Geschlecht als Variable dominiert und die Perspektiven der Geschlechterverhältnis- und Prozessforschung bisher noch kaum umgesetzt worden sind. Gerade in einer solchen Erweiterung der theoretischen Perspektiven, so unsere Schlussfolgerung, liegen jedoch neue Möglichkeiten, die aktuellen Themen der Arbeitswelt theoretisch wie empirisch zu fassen.

Alles Gender? Vier Perspektivwechsel der Frauen- und Geschlechterforschung

Was heute im deutschsprachigen Raum als „Frauen- und Geschlechterforschung“ bezeichnet wird, ist ein stark verwobenes Konglomerat an Positionen, Konzepten und historischen Entwicklungen (Becker-Schmidt, 2000a; Kroll, 2002; Maihofer, 2004, 2006). Um für die weitere Analyse zu klären, was unter „Geschlecht“ verstanden werden kann, stellen wir hier entlang der Entwicklungslogik der Frauen- und Geschlechterforschung vier sich erweiternde Perspektiven von Geschlecht vor und geben einen Überblick über mögliche Positionen und Konzepte (vgl. Maihofer, 2004).

Ausgangspunkt der historischen Betrachtung sind die 1960er Jahre und die damals beginnende Thematisierung der vielfältigen Diskriminierungserfahrungen von Frauen, für die es bis dahin weder Beschreibungen noch Begrifflichkeiten gab (Becker-Schmidt, 1991). Dies fällt zusammen mit den Anfängen der feministischen Wissenschaftstheorie und -kritik (Harding, 1986, 1990) durch die deutlich herausgearbeitet wurde, dass Wissenschaft bisher nicht nur ausschließlich von Männern, sondern auch mit wenigen Ausnahmen lediglich über Männer betrieben wurde. Dieser „männliche Standpunkt“ (Hartsock, 1987) wissenschaftlicher Forschung konnte solange unbemerkt bleiben, solange davon ausgegangen wurde, dass es sich um einen geschlechtsneutralen und objektiven Standpunkt handele.

Aus dieser Erkenntnis heraus setzt sich die neu entstehende „Frauenforschung“ zum Ziel, Forschung von Frauen über Frauen für Frauen zu betreiben, die das Leben, Handeln und Erleben von Frauen sichtbar machen kann. Ein geschlechtsspezifischer Standpunkt wird hier explizit angenommen und auch wissenschaftstheoretisch begründet (Harding, 1986, 1990). Gegenstand der Frauenforschung ist der Alltag, die Fähigkeiten, Situationen und Lebensweisen von Frauen. Ein aktuelles Beispiel aus der Frauengeschichtsforschung ist z. B. das Projekt „Fraubünden“, das die Geschichte des Lebens von Frauen in Graubünden erforscht. So wird im Band „frauenArbeit“ die Arbeit von Frauen im „Bauern- und Tourismuskananton Graubünden“ analysiert und beschrieben (Redolfi, Hofmann, & Jecklin, 2006). Schon an diesem Beispiel wird deutlich, dass Frauenforschung zwar nach wie vor ihre ausgewiesene Wichtigkeit hat, zugleich aber auch bald an ihre Grenzen stoßen musste. Die beschriebene Tatsache, dass Frauen für ihre Arbeit auf dem Hof und im Hotel nicht entlohnt wurden ist zwar einerseits an sich interessant, gewinnt aber eine ganz andere Aussagekraft, wenn zugleich bekannt ist, dass Männer zur gleichen Zeit für die gleiche Arbeit sehr wohl einen Lohn bezogen haben. Diese Erkenntnis beschreibt den ersten Schritt von der Frauenforschung hin zu einer Geschlechterverhältnissforschung, die Frauen und Männer innerhalb eines bestimmten Geschlechterverhältnisses untersucht (Becker-Schmidt, 2000a). Geschlecht wird hier nicht mehr als individuelle Erfahrung, sondern als gesellschaftliches Organisationsprinzip, als historische bzw. soziale Kategorie (Maihofer, 2004, S. 15) und insbesondere in der Soziologie als „Strukturkategorie“ oder auch „Platzanweiser“ in einer Gesellschaft theoretisiert (vgl. Maihofer, 2004). Der Fokus wird nun auf die möglichen hierarchischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gelegt. Wo haben Frauen und Männer eigenständig, wo untergeordnet, wo gleichberechtigt gearbeitet? Worin liegen Unterschiede in Ausbildung und Tätigkeit zwischen typischen Frauen- und typischen Männerberufen? Und wie sind die spezifischen für das jeweilige Geschlecht konstitutiven Erfahrungswelten in Familie, Arbeit und Gesellschaft aufgebaut und wirksam?

Verschiedene Analysen zeigen, dass Geschlecht auch ein grundlegendes Organisationsprinzip im Kontext von Arbeitsorganisationen ist. Organisationen sind bei weitem nicht geschlechtsneutral. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in unterschiedlichen Berufen und Bereichen, sondern das Geschlecht nimmt eine „Platzanweiserfunktion“ ein: „... *sex affects how labor is divided, how job descriptions are written, how people are assigned to jobs, how performance is appraised, how pay is allocated, and how movements up, down and across career ladders are controlled...*“ (Martin, 2000, p. 208). Selbst wenn Frauen und Männer sehr ähnliche Tätigkeiten ausüben, werden die Stellen unterschiedlich benannt, wobei häufig nur die männlich konnotierten Tätigkeiten Aufstiegsmöglichkeiten beinhalten (Bielby & Baron, 1987) sowie

besser bezahlt werden und einen höheren Status zugeschrieben bekommen (Cockburn & Ormrod, 1997; Wetterer, 1995). Diese geschlechtliche Strukturierung des Arbeitsplatzes zeigt sich auch in Studien, die den Geschlechtswechsel von Berufen oder Tätigkeiten untersuchen. Sobald der Frauenanteil über einen kritischen Punkt hinaus steigt, wird der Beruf zum Frauenberuf während Bezahlung und Status abnehmen (Achatz, Gartner, & Glück, 2005; Hinz & Gartner, 2005; Pfeffer & Davis-Blake, 1987). Die derzeit bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen von 19.1% in der Schweiz (Sousa-Poza, 2003; Swiss Federal Statistical Office, 2008, p. 22), 23% in Deutschland (Bundesministerium für Familie, 2009a) und 18% in Österreich (Bundeskanzleramt Frauen, 2007) spiegelt diese unterschiedliche Bewertung männlicher und weiblicher Tätigkeitsbereiche wider.

Die in der empirischen Forschung gezeigte Relevanz von Geschlecht als Strukturkategorie fand zunächst jedoch noch keinen Niederschlag in der einschlägigen Literatur (Hearn & Parkin, 1992) oder in der Theoriebildung (Calás & Smircich, 1992; Martin, 2000). Das bekannteste Beispiel dieser scheinbaren „Geschlechtsneutralität“ von Wissenschaft und Theorie ist sicherlich die Thematisierung von Geschlechtereffekten in den berühmten Hawthorne Studies durch Acker und Van Houten (1992). Sie reinterpreten die klassischen Ergebnisse unter Einbezug der in der ursprünglichen Studie nicht erwähnten Information, dass die Personen im „Relay Assembly Room“ alles Frauen, die im „Bank Wiring Room“ alles Männer waren und auf dieser Grundlage auch unterschiedlich von den Forschenden zugeteilt und behandelt wurden. Was als allgemeine Aussagen über geschlechtsneutrale Arbeit getroffen wurde wird hierdurch als ein eindeutig geschlechterdifferenzierender Selektionsprozess offengelegt.

Durch die „Geschlechterverhältnisforschung“ wurde die gesamte Organisation des gesellschaftlichen sowie organisationalen Geschlechterverhältnisses in den Mittelpunkt der Forschung gestellt (Ferguson, 1984; Kanter, 1977; Martin, 2000). Die eingenommene Perspektive war jedoch zunächst, ausgehend von der Thematisierung von Ungleichheit und Diskriminierung, noch immer die einer fehlenden Berücksichtigung von Frauen. Männer scheinen auch hier kein Geschlecht zu haben, sie bleiben geschlechtsneutral, nicht erklärungsbedürftig und damit unerforscht. Unter anderem durch die ebenfalls in den 80er Jahren einsetzende Männerforschung wird festgestellt, dass *„trotz der Fülle von Wissen, das von Männern über die Jahrhunderte produziert wurde, die Kenntnisse über das Leben, das Denken, Fühlen und Handeln von Männern – genau besehen – sehr gering sind. Darüber wurde bislang kaum geforscht. Männer verschwanden bislang im Wissen über das Allgemeine, über den Menschen an sich, in der Präsentation des allgemein Menschlichen“* (Maihofer, 2004, S. 18). Aus dieser der Frauenforschung sehr ähnlichen Kritik heraus entsteht die Zielsetzung der Männerforschung, Forschung von Männern über Männer für Männer zu betreiben, in der auch Männer ein untersuchenswertes Geschlecht haben (Collinson & Hearn, 1994; Döge, 2000; Döge & Meuser, 2001; Meuser, 2004). Ihr Gegenstand ist der männliche Sozialisationsprozess und die damit verbundenen Einschränkungen und Verletzungen sowie eine kritische Reflexion der Wirkungsweisen hegemonialer Männlichkeiten (Collinson & Hearn, 1996; Connell, 1995; Connell & Messerschmidt; Connell & Wood, 2005).

Dieser dritte Perspektivenwechsel lässt sich besonders gut anhand der Entwicklung der Forschung zu „Women in Management“ (vgl. Marshall, 1995) verdeutlichen. Wurde hier zunächst die besondere Situation von Frauen in Führungspositionen, bestehende Barrieren

und Hindernisse (Heilman, 2001; Schein, 2001), sowie besondere Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen in diesen Positionen untersucht (Eagly, 2007; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001), fand in den 1990er Jahren eine Ergänzung um die Perspektive der Situation von Männern im Management statt. Diese waren bis dahin als dominante Norm gesetzt und damit auch nicht weiter erklärungsbedürftig gewesen (Collinson & Hearn, 1994, 1996). In dem Männer im Management zum Untersuchungsgegenstand wurden, konnte zum einen deutlich gemacht werden, dass die vermeintliche Selbstverständlichkeit, mit der sich Männer an den für sie vorgesehenen Orten bewegen, bereits das Ergebnis von Disziplinierungs-, Normalisierungs- und Formierungsprozessen ist. Dass „think manager“ gleichbedeutend mit „think male“ ist (Schein & Davidson, 1993; Schein, et al., 1996), d.h., dass stereotype Vorstellungen „des Managers“ weitestgehend mit einem männlichen Geschlechtsrollenstereotyp übereinstimmen (Dodge, 1995), hat nicht nur Konsequenzen für Frauen, sondern wirkt sich auch auf Männer aus. Zum anderen wird klar, dass es nicht nur zu Unterschieden zwischen Männern und Frauen kommt, sondern auch zwischen Männern und zwischen Frauen untersuchenswerte Differenzen bestehen (Connell, 1995; Connell & Messerschmidt, 2005; Hearn, 2004).

Ein vierter Perspektivenwechsel findet statt im Wechsel von Geschlecht als Strukturkategorie hin zur Prozesskategorie (Maihofer, 2004). In Theorien des „doing gender“ (West & Zimmerman, 1987) werden die sozialen Interaktionsprozesse und institutionellen Praktiken, die Geschlecht interaktiv konstruieren und reproduzieren (Gherardi, 1994, 1995; Gildemeister, 1992; vgl. auch Nentwich, 2004), aber auch organisationstheoretische Ansätze, die die Verwobenheit von Organisation und Geschlecht gemeinsam zu theoretisieren beginnen (Acker, 1990, 1992; Boje et al., 2001; Britton, 2000; Bruni, Gherardi, & Poggio, 2005; Gherardi, 1995), ins Zentrum des Interesses gerückt. An dieser Stelle handelt es sich jedoch weniger um eine ergänzende Perspektive oder gar eine Erweiterung der Frauenforschung (Becker-Schmidt, 2000b). Vielmehr hat ein Paradigmenwechsel (Maihofer, 2004) stattgefunden: Es geht *„jetzt um eine grundlegende Infragestellung von Geschlecht: Warum überhaupt Geschlecht? Wie wird es immer wieder gesellschaftlich-kulturell hergestellt? Und was bedeutet es und wie im Detail geht es vor sich, dass sich viele Gesellschaften zentral über Geschlecht – und das heißt derzeit: über das System der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit – organisieren? Welche Folgen hat das für die gesellschaftliche Organisation, die Sprache, die Architektur, die Wissenschaft, das Denken, die Körper und nicht zuletzt für die (Genese der) Individuen? Dies sind einige der nun zentralen Fragen“* (Maihofer, 2004, S. 34).

Zentral für diesen – bisher letzten – Paradigmenwechsel ist das Infragestellen der Unterscheidung in „Sex“ und „Gender“, also dem biologischen und dem sozialen Geschlecht. Was zunächst als analytische Kategorie eine Trennung von „Anatomie“ und „Schicksal“ der Geschlechter ermöglichte, steht nun unter Kritik. Insbesondere die angenommene Stabilität und Unveränderlichkeit des biologischen Geschlechts und der angenommene kausale Zusammenhang zwischen Biologie und Geschlechterrolle wird problematisiert (Gildemeister, 1992). Geschlecht wird hier zum Produkt von Interaktion, zu einem „doing“ (Connell, 1987) oder einem performativen Akt (Butler, 1991, 1997), der nur durch einen bestimmten historischen und sozialen Kontext Bedeutung erlangt.

Im Kontext von Arbeit und Organisation werden aus dieser Perspektive sowohl Fragen nach der interaktiven Herstellung von Geschlecht gestellt als auch nach deren organisati-

onstheoretischer Relevanz. Wie bestimmte Tätigkeiten und Berufe geschlechtsspezifisch konstruiert werden (Hochschild, 1983; Leidner, 1991; Schein, et al., 1996; Wajcman, 1998; Wetterer, 2002), mit welchen Konsequenzen dies für z.B. individuelle Kompetenzbeurteilungen einhergeht (Rees, 2003; Rees & Garnsey, 2003; Sczesny, Spremann, & Stahlberg, 2006; Sczesny & Stahlberg, 2002), rückt die Fragen nach der interaktiven Konstruktion des Geschlechts in einem wiederum vergeschlechtlicht gedachten Kontext der Organisation in den Mittelpunkt des Interesses (Ridgeway, 2009; Ridgeway & Correll, 2004; Ridgeway & Smith-Lovin, 1999). Dies ist auch im Kontext von Arbeit und Organisation als Paradigmenwechsel anzusehen, da hier ein epistemologischer Wechsel stattgefunden hat. Dieser vollzieht sich weg von der Betrachtung des handelnden Individuums als stabiler Einheit innerhalb von als Kontext zu beschreibenden organisationalen Gegebenheiten hin zu Organisation und Individuum als sich reflexiv konstituierenden Phänomenen (Calás & Smircich, 1992).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die vier Perspektiven, ihre Forschungsperspektive, ihre Annahmen über Geschlecht und der jeweils geäußerten Kritik.

Tabelle 1: Eigene Darstellung in Anlehnung an Maihofer (2004)

	Annahmen über Geschlecht	Forschungsfokus	Kritik
Frauenforschung	Unterschiedliche Standpunkte (und Sozialisationserfahrungen)	Leben, Handeln, Fühlen, Erleben von Frauen	an einer rein männlichen Perspektive als objektiv und „allgemein“
Männerforschung	Unterschiedliche Standpunkte und Sozialisationserfahrungen	Leben, Handeln, Fühlen, Erleben von Männern	an einer rein männlichen Perspektive als objektiv und „allgemein“, Betonung der Wichtigkeit von Unterschieden zwischen Männern
Geschlechterverhältnisforschung	Historische und soziale Kategorie	Gesellschaftliche Verhältnisse zwischen Männern und Frauen, Beschreibung der Strukturen und Verhältnisse, die Unterschiede erzeugen	an einer reinen Fokussierung auf nur Männer und nur Frauen
Geschlechterforschung	Konstruiert in sozialen Interaktionsprozessen	Konstruktionsprozesse (Interaktion, Handeln, Sprache, Diskurse, Symbole)	an Geschlecht als zentralem gesellschaftlichen Organisations- und Herrschaftsprinzip

Zusammenfassend und bereits im Hinblick auf das Ziel dieses Überblicks, die Frage nach der Rezeption dieser Theorien in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie zu erörtern, lässt sich sagen, dass die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung durch vier grundlegende Erkenntnisschritte gekennzeichnet ist:

1. Die Erkenntnis, dass Forschung nicht per se geschlechtsneutral und objektiv ist, d.h. geschlechtsspezifische Standpunkte und hier die Perspektive eines „weiblichen Standpunktes“ notwendig macht.
2. Die Erkenntnis, dass auch Männer über ein untersuchenswertes Geschlecht verfügen und damit neben der „Frauenforschung“ auch „Männerforschung“ notwendig ist.
3. Die Erkenntnis, dass Geschlechterforschung auch immer Geschlechterverhältnisforschung sein muss, wodurch das Geschlecht zunächst als gesellschaftliche und organisationale Strukturkategorie in den Fokus gerückt wird.
4. Die Erkenntnis, dass Geschlecht in komplexen sozialen Prozessen hergestellt wird, die es zu untersuchen gilt. Geschlecht wird in diesem Verständnis von Geschlechterforschung zur Prozesskategorie.

Gemeinsam ist dabei den ersten drei Perspektiven, dass sie sich in einem Spannungsfeld zwischen Differenz und Gleichheit der Geschlechter bewegen (Knapp, 1998; Nentwich, 2004, 2006). Geschlecht wird hier als eine festgeschriebene Größe, Kategorie oder auch Variable (vgl. Alvesson & Billing, 1997, p. 21ff.; Harding, 1986) untersucht. Zur Frage stehen geschlechtsspezifische bzw. geschlechterdifferenzierende Ausprägungen, Sichtweisen, Konsequenzen sowie Unterschiede zwischen den Geschlechtern bzw. die jeweils besonderen Standpunkte (vgl. Alvesson & Billing, 1997, p. 21ff.; Harding, 1986). Diese Sichtweise verändert sich durch den Paradigmenwechsel der Geschlechterforschung von der Strukturkategorie zur Prozesskategorie. Nun sind der Herstellungsprozess von Geschlecht selbst sowie seine Verschränktheit mit anderen Ausprägungen von Wirklichkeit in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Im weiteren Verlauf werden wir untersuchen, welches Verständnis von Geschlecht bisher Eingang in die deutschsprachige arbeits- und organisationspsychologische Forschung gefunden hat und welche theoretischen Verständnisse im Sinne der vier Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung aufgegriffen worden sind.

Konzeptionalisierungen von Geschlecht in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie

Ausgehend von der umfassenden Analyse des Standes der Geschlechterforschung in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie durch Pleiss und Resch (2003; 2005) und durch uns ergänzt um einige Studien neueren Datums² sowie um thematisch einschlägig orientierte sozialpsychologische Studien, diskutieren wir in diesem Abschnitt die Rezeption der zuvor vorgestellten vier geschlechtertheoretischen Perspektivenwechsel in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. Pleiss und Resch (2003,

² Um relevante Studien für den Zeitraum von 2003 bis 2009 zu finden haben wir neben einer allgemeinen Psynindex-Recherche insbesondere in den einschlägigen Zeitschriften wie Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Zeitschrift für Personalpsychologie und Arbeit recherchiert. Gängige Lehrbücher der Organisationspsychologie, wie z.B. das von Weinert (2004, S. 515 ff.) wurden von Pleiss und Resch (2003) in die Analyse mit einbezogen. Wir lassen diese Publikationen hier außer Acht, da hier lediglich auf eine Perspektive der Frauenforschung fokussiert wurde und ein Einbezug folglich zu keiner tatsächlichen Erweiterung des hier skizzierten Bildes führen würde.

2005) nennen vier Bereiche, in denen Geschlecht durch die Forschung thematisiert wird: 1) Berufseinstieg und Berufsbiographien, 2) Führung und Geschlecht, 3) Arbeit und Gesundheit sowie 4) soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen. Forschung zum Thema „Frauen und Führung“ bzw. „Frauen und Karriere“ ist dabei, wie Resch und Pleiss (2005, S. 49) feststellen, überrepräsentiert. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Ergebnisse Pleiss und Reschs.

Tabelle 2: Schwerpunkte geschlechterbezogener Themen in A und O-Publikationen und Publikationsorganen – exemplarische Darstellung (in Anlehnung an Pleiss und Resch, 2003; Resch & Pleiss, 2005)

Themenschwerpunkte (Pleiss & Resch, 2003; Resch & Pleiss, 2005)	
Berufseinstieg bzw. Berufsbiographie	Berufsorientierung und Berufsverlauf von Akademikerinnen (Abele, Andrä, & Schute, 1999) Situation und Barrieren der beruflichen Entwicklung hoch qualifizierter Frauen (Spies, 2000) Geschlechtsrollenkonflikte in geschlechtstypischen Berufen (Rustemeyer, 2001)
Führung und Geschlecht	Konzepte von Managerinnen und BWL-Studentinnen (Steins, 1995) Frauen und Führung (Neubauer, 1990) Erlebens- und Verhaltensunterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Geschlechtsstereotype (Littmann-Wernli, 2002; Wunderer & Dick, 2002) Mikropolitische Prozesse und Frauen in Führung (Rastetter, 2002)
Arbeit und Gesundheit	Einfluss des Geschlechts auf die Arbeitszufriedenheit bei Einsatz neuer Technik (Korunka et al., 1995) Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Empfinden in Bezug auf Geschlechtsunterschiede (Sonnentag, 1996) Effekte beruflicher, sozialer und häuslicher Belastung auf das Gesundheitsverhalten berufstätiger Frauen (Reime, 2000; Resch, 2002)
soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen	Rolle der Männer/Väterförderung (in späteren Publikationen Helfmann, 2000; Kreß, 2000; Prenzel, 1990) Telearbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Büssing, 2001; Schmook, 2001) Förderung von Frauen durch Arbeitszeitregelungen und Arbeitsinhalte (Kuark, 2002; Zölch, Wodtke, & Haselwander, 2002b)

Aus Perspektive der Geschlechterforschung ist festzustellen, dass bei den betrachteten Studien Fragen nach dem spezifischen Erleben bzw. der spezifischen Situation von Frauen, wie auch nach spezifischen Unterschieden zwischen Männern und Frauen überwiegen. Nicht nur im Themenfeld „Frauen und Führung“ wird das Augenmerk auf die Situation von Frauen und ihr Erleben gerichtet, sondern auch wenn die Determinanten diskontinuierlicher

weiblicher Berufsverläufe (Hoff, et al., 2005; Hoff, Grote, & Wahl, 2002) oder aber die quer- und längsschnittliche Betrachtungen der Effekte beruflicher, sozialer und häuslicher Belastungen auf das Gesundheitsverhalten berufstätiger Frauen untersucht werden (Reime, 2000) und damit Erkenntnisse über diese bis dahin in der männlichen Norm von Normalarbeitsbiographie und Arbeit als Erwerbsarbeit (Resch, 2002) gewonnen werden können. Frauen rücken in den Fokus der Forschung, wenn es um die Einflüsse der Erwerbs- und Familienarbeit auf ihre Gesundheit (Büssing, 2001), die Konsequenzen erziehungsbedingter Auszeiten für ihre Karriere (Wiese, 2007) oder aber um Auswirkungen neuer Technologien auf ihre Arbeitszufriedenheit untersucht werden (Korunka et al., 1995). Allerdings bleiben sie dabei in der Position der „Anderen“, die Abweichung der in den Unternehmen geltenden Norm (Ostendorp & Nentwich, 2005).

Eine weitere Spielart arbeits- und organisationspsychologischer Geschlechterforschung ist in der Untersuchung des organisationalen Kontexts in Form von *Arbeitsorganisation und Arbeitszeit* zu finden. Verschiedene der von Pleiss und Resch (2003, 2005) referierten Studien thematisieren z.B. Möglichkeiten des „Job Sharings“ (Kuark, 2002) und der „Teilzeitarbeit“ (Zölch, Wodtke, & Haselwander, 2002a). Diese sind klar dem Paradigma der Frauenforschung zuzuordnen, da die Innovationen noch allzu häufig einseitig den Bedürfnissen von Frauen zugeschrieben werden. Zugleich ist aber bekannt, dass neue Formen der Arbeitsorganisation problematisch bleiben, wenn nicht zugleich die bestehenden Annahmen von Normalarbeitszeit und –organisation hinterfragt werden, sondern als geltende Norm stehen bleiben. Allzu häufig resultiert eine solche Veränderung in reinen „Mommy Tracks“ (Lewis, 1997): Teilzeitarbeitsplätze, die zur reinen Frauenförderung geschaffen werden, führen dann zu einer Abwertung der ausgeübten Tätigkeit (Nentwich, 2004).

Neben der Perspektive der Frauenforschung wird von einigen Studien eine Perspektive der Geschlechterverhältnissforschung eingenommen. Rastetter elaboriert in einer sehr frühen Studie unter der Perspektive organisationaler Mikropolitik verschiedene Zusammenhänge von Sexualität und Herrschaft (Rastetter, 1994) und in einer späteren Publikation die Relevanz von männerbündischen Organisationsformen für den Ausschluss von Frauen (Rastetter, 1998). Auch Rolf Haubls (2003) psychoanalytische Analyse der Konflikte zwischen Krankenschwestern und Ärzten im Krankenhaus als ein Resultat geschlechterdifferenzierender Zuschreibungsprozesse und Arbeitsteilung sind hier zu nennen. Er zeigt dabei auf, wie traditionelle Geschlechterverhältnisse den stattfindenden Professionalisierungsprozess des Berufs der Krankenschwester unterwandern und sogar verhindern können. Neben diesen vereinzelt Ausnahmen, die explizit den Zusammenhang zwischen organisationalen Strukturen und Prozesse und bestimmten Formen von Geschlechterverhältnissen thematisieren, steht aus geschlechtervergleichender Perspektive jedoch in einem weitaus größeren Teil der Studien eine Analyse möglicher Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Fokus des Interesses. So untersucht z.B. Sonnentag (1996) einen Zusammenhang zwischen den spezifischen Arbeitsbedingungen mit dem psychischem Befinden von Männern und Frauen. Eine neuere Studie von Blickle & Boujataoui (2005) zum Einfluss von Mentoringbeziehungen und Geschlecht auf die Karrieren von Führungskräften zeigt, dass Frauen häufiger nur über Kollegen und Kolleginnen als Unterstützer verfügten, während Männer mehr mit hierarchisch höhergestellten Personen vernetzt sind. Auch in formalen Mentoring-Programmen wurden männliche Nachwuchskräfte häufiger als die teilnehmenden Frauen

einem Vorgesetzten als Mentor zugeteilt (vgl. auch Kessler, 2008). Auch die aktuelle Forschung zu Work-Life-Balance, die hier unter der Perspektive einer längerfristigen Gestaltung von Berufstätigkeit und Privatleben betrachtet wird, nimmt eine geschlechtervergleichende Perspektive ein. So untersuchten Abele und Kollegen (2005; Abele, Hoff, & Hohner, 2003) die Entwicklung der praktizierten Konstellationen von Berufs- und Privatleben von Akademikerinnen und Akademikern über einen Zeitraum von sieben Jahren. Signifikante Unterschiede zeigten sich insbesondere bei den persönlichen Zielen bezüglich der Work Life Balance. Während bei Männern Karriereorientierung und Elternschaft als gut zusammenpassend erlebt wurden, erscheint dies bei Frauen schwerer umsetzbar: Frauen mit einer hohen Karriereorientierung verschieben den Kinderwunsch auf später und entscheiden damit die Frage der Work Life Balance in Richtung „Work“. Bei den untersuchten Frauen mit Kindern blieb lediglich die Hälfte berufstätig, sie trafen also eine umgekehrte aber nicht desto weniger einseitige Entscheidung. Eine tatsächliche Balancierung von Berufs- und Arbeitsleben deutete sich, so Abele (2005, S. 184), erst bei Müttern mit Kindern nach dem Kleinkindalter an.

Der bisherige Überblick zu den ausgewählten Studien zeigt, dass die Forschung der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie zur Verwendung eines so genannten essentialistischen Verständnisses von Geschlecht tendiert. Geschlecht wird als eine Eigenschaft des Individuums gesehen, nach denen Personen sortiert und kategorisiert bzw. im Untersuchungsdesign Variablen bestimmt werden können (Alvesson & Billing, 1997, 2002). Dies überrascht nicht, überwiegt diese Betrachtungsweise in der Psychologie allgemein. So hält das Metzler Lexikon der Gender Studies/Geschlechterforschung unter dem Stichwort „Psychologie“ fest, dass *„die Kategorie Geschlecht (wird), wenn überhaupt, lediglich als eine Variable innerhalb der differentiellen Psychologie gesehen (wird), mit der individuelle Unterschiede gemessen werden können. Diese werden dabei als feste Eigenschaften angesehen, weniger als variierende Bestandteile sozialer Interaktion“* (Kroll, 2002). Auch wenn eine solche Konzeption von Geschlecht als Variable die arbeits- und organisationspsychologischen Konzepte um verschiedene bis anhin vernachlässigte Perspektiven wie auch Forschungsfelder erweitert hat, ist sie jedoch auch mit verschiedenen Gefahren verbunden, die bereits ausführlich an anderer Stelle diskutiert worden sind (Alvesson & Billing, 1997, 2002; Calás & Smircich, 1993; Eagly, 1995; Hare-Mustin & Marecek, 1994; Kitzinger, 1994; Wajcman, 1996) und vom Problem, dass bei gefundenen Unterschieden die Varianz zwischen den Gruppen zumeist größer ist als die innerhalb der Gruppe „Frauen“ oder „Männer“ (Alfermann, 1996), über den bisher unterlassenen Einbezug von gesellschaftlichen, organisationalen und situativen Kontextfaktoren (Burke & Collins, 2001; Eagly, 2007; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; van Engen, van der Leeden, & Willemssen, 2001) bis hin zur Frage, ob bereits die auf das Suchen von Unterschieden fokussierte Forschungsfrage Unterschiede als Ergebnis produzieren müssen (Hyde, 2005), reichen.

Für die arbeits- und organisationspsychologische Forschung werden diese Konsequenzen einer ausschließlichen Konzeptionalisierung von Geschlecht als Variable am Beispiel der Führungsforschung besonders deutlich; konstatiert doch gerade die Forschung zu Differenzen zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen, dass Frauen üblicherweise Qualitäten wie Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft, Fürsorglichkeit, Sensibilität etc. zugeschrieben werden (Fondas, 1997), die in der Soziologie als „weibliches Arbeitsvermögen“

bezeichnet wurden (Beck-Gernsheim, 1978; Ostner, 1991). Die Wirksamkeit so genannter „weiblicher Eigenschaften“ in Führungssituationen ist in der empirischen Forschung der Organisationspsychologie jedoch eher als geschlechterdifferenzierendes Postulat zu betrachten (Weinert, 2004, S. 518). Empirische Untersuchungen zu Führungsverhalten und Führungserfolg von Männern und Frauen zeigen keine bedeutsamen und stabilen Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften (Wunderer & Dick, 1997), was u.a. auf die Probleme der Führungsstilforschung zurückzuführen ist (s. insbes. Neuberger, 2002) und größtenteils im organisationalen Kontext der Führungssituation begründet zu liegen scheint (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Heilman, 2001). Ein anderes Erleben von Frauen in Führungspositionen lässt sich demnach weniger mit situationsunabhängigen und stabilen Unterschieden zwischen den Geschlechtergruppen erklären, als mit einem situativ erlebten Konflikt zwischen professioneller und persönlicher Identität (Meyerson & Scully, 1995) und damit zwischen der eigenen Weiblichkeit und der den meisten Führungssituationen zugeschriebenen Männlichkeit „think manager think male“, (Schein & Davidson, 1993; Schein, et al., 1996; Schein, 2001).

So zeigt eine Studie von Rustemeyer und Thrien (2001) zur Auswirkung der Passung von Berufsimage und sozialer Geschlechtsrollenorientierung (Maskulinität und Femininität) auf das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten, dass Frauen wie Männer sich in weiblich typisierten Berufen signifikant mehr weibliche Eigenschaften zuschreiben. In männlich typisierten Berufen hingegen sind es signifikant mehr männliche Eigenschaften. Insbesondere Frauen erleben unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit signifikant mehr Geschlechtsrollen-Konflikte als Männer. Die Segregation des Arbeitsmarktes lässt sich aus einer solchen Perspektive durch genau diese zum Rollenkonflikt führenden Zuschreibungsprozesse erklären, durch die Frauen geradezu in bestimmte schlecht bezahlte, auf das sogenannte „weibliche Arbeitsvermögen“ ausgerichtete Arbeitsplatznischen drängen, wie dies z.B. bei den Berufen der Erzieherinnen, Krankenschwestern, Verkäuferinnen oder Stewardessen der Fall ist (neuere Ergebnisse zum Gender Wage Gap s. Anger & Schmidt, 2008). Unterstützt wird diese mögliche Erklärung durch Forschung die aufzeigt, dass diese zunächst als weiblich konnotierten und wenig honorierten „soft skills“ unter modernen Produktions- und Organisationsbedingungen als funktional und damit als allgemeine Erfolgsfaktoren betrachtet werden (Neuberger, 2002). Im Unterschied zu den bisher einem weiblichen „Geschlechtscharakter“ (Hausen, 1976) zugeschriebenen, quasi natürlichen Eigenschaften, stellen sie sich jetzt jedoch als wesentliche Aspekte professionellen Verhaltens dar, die als Kompetenzen auch von Männern erwartet werden können. Allerdings werden sie nun, im Unterschied zur natürlichen weiblichen Eigenschaft, entsprechend honoriert (Kelan, 2008; Wetterer, 1995).

Eine Spielart der an Geschlechterdifferenz orientierten Studien, die weniger essentialistische Eigenschaften der Geschlechter untersuchen, als eine durch Geschlechtsstereotypen geprägte Wahrnehmung von Männern und Frauen sowie möglichen Unterschieden zwischen diesen beiden Gruppen ist in der *angewandten Sozialpsychologie*³ zu finden. So zeigten

³ Ein Überblick über arbeits- und organisationsrelevante Fragestellungen gibt zum Beispiel das Sonderheft der Zeitschrift für Sozialpsychologie aus dem Jahr 2003 mit Beiträgen zur Relevanz von Geschlechterstereotypen insbesondere für die Kompetenzbeurteilung und Selektion.

zum Beispiel Sczesny & Stahlberg (2003) die Relevanz von Geschlechtsrollenstereotypen für die Selbst- und Fremdwahrnehmung weiblicher und männlicher Führungskräfte (s. auch Sczesny et al., 2006). In der Fremdwahrnehmung wurden Frauen den Geschlechtsrollenstereotyp entsprechend seltener aufgabenorientierte und häufiger personenorientierte Fähigkeiten zugeschrieben. Einen ähnlichen Effekt zeigt Sieverding (2003). In der Selbstbewertung schätzten sich Frauen im Vergleich zu Männern deutlich weniger erfolgreich ein, was sich auch in der Fremdbewertung niederschlug. Dass diese Stereotypisierungsprozesse im organisationalen Kontext von größter Relevanz sind belegen verschiedene Studien eindringlich, die zeigen, dass stereotype Wahrnehmungen in der Personalauswahl zu einer Verzerrung personenbezogener Urteile und in Verbindung mit Vorurteilen zu diskriminierendem Verhalten führen (Stangel-Meseke, Achtziger, & Akli, 2004). Sozialpsychologische Befunde zur Vorsatzforschung (Gollwitzer, 1993, 1999) haben zudem effiziente Maßnahmen zur Kontrolle von Stereotypisierungsprozessen wissenschaftlich nachgewiesen (Achtziger, 2003; Seifert, 2001; Stangel-Meseke, et al., 2004).

Aus einer geschlechtertheoretischen Perspektive ist hier insbesondere interessant, dass mögliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in einer stereotypen Wahrnehmung begründet werden, die eine analytische Trennung zwischen der Wahrnehmung des biologischen Geschlechts und der dargestellten Männlichkeit/Weiblichkeit einer Person zulässt (s. auch Wänke, Bless & Wortberg, 2003; Steffens & Mehl, 2003; Hannover & Kessels, 2003). So untersucht zum Beispiel von Rennenkampff (2005) in Anlehnung an Spreemann (2000) das Phänomen des „think manager think male“ (Schein & Davidson, 1993; Schein, et al., 1996) und dessen Auswirkungen auf die Auswahl von Interviewfragen in einem Personalauswahlinterview. Für sowohl Männer als auch Frauen mit einer maskulinen äußeren Erscheinung wurden mehr positive Interviewfragen ausgewählt, während für Personen mit einer femininen Erscheinung mehr negative Fragen ausgewählt wurden. Die Studien zeigen eindrücklich die Relevanz der Passung zwischen dem, was Stereotyp als „männlich“ oder „weiblich“ wahrgenommen wird und dem Stereotyp dessen, was als „gute Führung“ oder „kompetentes Management“ gilt (vgl. auch Gmür, 1997) und verdeutlichen die Reflexivität des in der Interaktion stattfindenden Zuschreibungsprozesses (Ridgeway, 2009; Ridgeway & Correll, 2004).

Was aber wissen wir über Männer „bei der Arbeit“? Während die Forschung die Gruppe der Frauen als eine Ausprägung „des Anderen“ in Organisationen im Laufe der letzten Jahre entdeckt hat, wird dem Normalfall, den ein Mann in einer Führungsposition nach wie vor darzustellen scheint (Neuberger, 2002), nach wie vor Desinteresse entgegen gebracht. Neben der bereits von Pless und Resch erwähnten Studie von Prenzel (1990) zum Wandel männlicher Rollenbilder stellt die Studie „Männer in Bewegung – zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland“ (Bundesministerium für Familie, 2009b) eine weitere Ausnahme hierzu dar. Sie wertet die erstmals von Zulehner und Volz (1999) erhobenen Daten zur Selbstbeschreibung von Männern und Sicht der Frauen auf Männer aus und vergleicht sie mit den neu erhobenen Selbsteinschätzungen von Männern im Jahr 2008. Die Studie zeigt, dass eine Veränderung dahingehend stattgefunden hat, dass die Männer, die 1998 als „teiltraditionell“ typisiert wurden, sich in der neuen Erhebung stärker positiv gegenüber einer Berufstätigkeit von Frauen positionieren. Verkleinert hat sich die damals „traditionelle“ und heute „teiltraditionelle“ Gruppe jedoch nur unwesentlich von 30 Prozent 1998 auf 27 Pro-

zent im Jahr 2008. Dieser Veränderung auf Seiten der Männer steht jedoch eine gravierendere Veränderung bei den Frauen gegenüber; hier verringerte sich der Prozentsatz „traditioneller“ bzw. „teiltraditioneller“ Frauen von 25 auf 14 Prozent. Das von den Autoren als „modern“ beschriebene Profil gewann bei den Frauen fünf Prozentpunkte und liegt nun bei 32 Prozent. Dem stehen 19 Prozent „moderne“ Männer gegenüber. *„Das Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Rollentypen ist folglich unausgewogen – was Quelle möglicher Probleme ist“*, folgern die Autoren. Dies erscheint insbesondere als erheblich, da sich die Aufgabenverteilung in den Familien nicht gravierend verändert hat. Die Verantwortung für Haushalt und Familie liegt mehrheitlich bei den Frauen.

Ein weiteres Beispiel für eine Männerforschungsperspektive stellt das interdisziplinäre EU-Forschungsprojekt „Work Changes Gender“ dar (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2004; Höyng, 2005), das die Zusammenhänge von veränderten Arbeitsbedingungen, dem Selbstbild von Männern und den Geschlechterverhältnissen in Norwegen, Spanien, Deutschland, Österreich, Bulgarien und Israel untersucht. Die Ergebnisse zeigen folgende Tendenzen auf: Der Anteil Männer, die in einem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ beschäftigt sind ist in Europa auf unter 5% der erwerbstätigen Männer gesunken, der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist gestiegen. Dabei werden jedoch Männer, die dem kulturell vorherrschenden Bild von Männlichkeit (vollzeitbeschäftigter Familien-Ernährer) nicht entsprechen wollen oder können, durch eine männerbündige Arbeitskultur ausgegrenzt. Die genannten Motive für eine Arbeitszeitreduzierung waren Partnerschaft, Wahrnehmung von Betreuungspflichten oder –wünschen, soziales Engagement oder Anspruch auf das ganze Leben, wobei die gewonnene Lebensqualität der Männer bewusst gegen eine berufliche Karriere aufgerechnet wird und mit Zufriedenheit im beruflichen und privaten Umfeld einhergeht. Dabei wurde jedoch Gleichstellungspolitik von den befragten Männern nicht als Politik wahrgenommen, die etwas für Männer bewirke. Da Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in Organisationen in den meisten Fällen auf Frauen beschränkt waren, wurde die Aushandlung der Work-life Balance als ein individualisierter Prozess zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Organisation betrachtet.

Der hier gegebene Überblick lässt aus einer geschlechtertheoretischen Perspektive folgendes Fazit zu (s. auch Nentwich & Stangel-Meseke, 2007; Stangel-Meseke, 2005): Die analysierten Untersuchungen beziehen sich in erster Linie auf ein Konzept von Geschlecht als Variable. Die zentrale Fragestellung ist dabei, inwieweit Frauen sich von Männern unterscheiden oder aber mögliche Unterschiede durch den Vorgang einer stereotypen Personenwahrnehmung hervorgebracht werden. Aus einer Perspektive der Frauenforschung wird ihre spezifische Situation im Arbeitskontext untersucht; ihre spezifischen Bedingungen und Verhaltensweisen im Berufseinstieg und in der Berufsbiographie, ihre Erwartungen an Arbeit und ihre spezifischen Merkmale als Arbeitnehmerinnen. Aus einer Perspektive der Geschlechterverhältnisforschung werden mögliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. die zu einer solchen Wahrnehmung führenden Verzerrungen in Form von Stereotypen thematisiert und für Selektionsprozesse Hinweise auf mögliche Interventionsstrategien zur Vermeidung von Geschlechterstereotypen und ungerechtfertigter Diskriminierung gegeben. Das reflexive Verhältnis zwischen Geschlechterverhältnissen und organisationalen Prozessen und Strukturen sowie eine Perspektive der Männerforschung wird nur

von sehr wenigen Studien umgesetzt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Geschlechterforschung noch allzu oft auf ein reines „body counting“ (Alvesson & Billing, 2002) reduziert wird. Die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung, bestehende unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern, ein männlich dominiertes geprägtes Bild des „ideal workers“ sowie andere bestehende normative Vorstellungen, die die strukturellen wie auch prozessualen Bedingungen der untersuchten Unterschiede darstellen, werden dabei selten thematisiert bzw. allzu häufig als gegeben vorausgesetzt. Damit steht insbesondere die Exploration der vierten Perspektive der prozessorientierten Geschlechterforschung für die deutschsprachige Literatur weitestgehend noch aus und wir werden diese anhand der vorliegenden englischsprachigen Literatur zu „Gender and Organisation“ (vgl. auch Nentwich & Kelan, 2007) im folgenden Abschnitt näher ausführen.

Prozessorientierte Geschlechterforschung im Kontext von Arbeit und Organisation: Doing gender at work

Geschlecht als Variable zu definieren, um dann nach Unterschieden zwischen „Männern“ und „Frauen“ zu suchen, ist, wie wir gezeigt haben, problematisch. Was aber wäre die Alternative? In der internationalen Literatur wird hier insbesondere auf den reflexiven Zusammenhang der Konstruktion von Geschlecht verwiesen. Die Konstruktion von Geschlecht muss hiernach immer in ihrer Verwobenheit mit organisationalen Phänomenen untersucht werden, also als „intertwined practice“ (Bruni, Gherardi, & Poggio, 2004; Martin, 2003, 2006). So zeigen Bruni, Gherardi und Poggio (2004, 2005) in einer ethnographischen Studie eine neue Perspektive auf das Thema „Frauen als Unternehmerinnen“. Die Frage ist hier nicht, inwieweit sich Frauen im Vergleich zu Männern auf der Ebene des individuellen Verhaltens anders verhalten, sondern wie sich Frauen in einem männlich geprägten Kontext, in der ihnen zunächst nur eine Außenseiterinnenposition als „die Andere“ (Ahl, 2004) zugeschrieben wird, als Unternehmerinnen interpretieren und darstellen. Andere haben für den Bereich der Führungsforschung gezeigt, wie der Diskurs über Führung bereits in solcher Form vergeschlechtlicht ist (Bowring, 2004; Calás & Smircich, 1991; Cunha & Cunha, 2002), dass nicht nur paradoxe Handlungsaufforderungen für das weibliche Individuum entstehen müssen (Carli, 2001), sondern auch das, was führende Individuen tun, geschlechtsspezifisch interpretiert wird. Zu führen und als geschlechtliches Individuum wahrgenommen zu werden sind hier zwei Praktiken, die miteinander verknüpft sind und erst gemeinsam das hervorbringen, was wir als Führung im Unternehmenskontext wahrzunehmen vermögen.

Ein anderes Beispiel ist die emotionale Arbeit. Hochschild (1983) hat bereits in den 1980er Jahren aufgezeigt, dass Arbeitsplätze nicht nur rational strukturiert sind, sondern auch durch Emotionen und deren Ausdruck. Das „Management“ von Emotionen (Gerhards, 1988a, 1988b; Kannheiser, 1992) ist seither in Diskussion und gilt als ein Charakteristikum „weiblicher Arbeitsplätze“, wie zum Beispiel der Flugbegleitung oder Krankenpflege. Prozessforschung hat dabei aber gezeigt, dass zum einen emotionale Arbeit auch in männlich konnotierten Berufen wie z.B. dem Versicherungsvertreter (Leidner, 1991) oder dem Prozessanwalt (Pierce, 1996) eine Rolle spielt, jedoch auf jeweils andere Weise konstruiert wird. Während im ersten Fall das Pflegende und Sorgende im Zentrum steht, geht es im zweiten

Fall um den strategischen Einsatz von Freundlichkeit, um als Anwalt einen Fall zu gewinnen – also eine weitaus kämpferischere Rhetorik. Forschung, die den Herstellungsprozess dessen, was im empirischen Alltag als klare Kategorie erscheint, thematisiert und untersucht, kann damit nicht nur dazu beitragen, dass Frauen- und Geschlechterforschung weniger dazu beiträgt, bestehende Stereotypen und Vorurteile gegenüber Männern und Frauen zu bekräftigen, sondern auch die Theorieentwicklung in beiden Forschungsfeldern voranbringen. Wenn wir die Möglichkeiten, wie „Vertrauen“ in Telefongesprächen eines Call Centers hergestellt werden kann untersuchen, so ist es nicht unerheblich zu sehen, dass Männer- und Frauenstimmen aufgrund bestimmter stereotyper Wahrnehmungsweisen zum Verkaufen unterschiedlicher Produkte eingesetzt werden, dieser Einsatz aber zugleich dazu beiträgt, die Tätigkeit des Telefonverkaufs in bestimmter Weise geschlechtsspezifisch einzufärben (Korvajärvi, 2007). Aufzeigen zu können, dass Firmenfusionen nicht nur unterschiedliche Konsequenzen für die dort arbeitenden Frauen und Männer haben (nämlich die, dass Frauen häufiger von Entlassungen betroffen sind), sondern auch über die stattfindende Veränderung hinweg stabile Geschlechterverhältnisse konstruiert werden (Collins, 2005; Tienari, Quack, & Theobald, 2002; Tienari, Søderberg, et al., 2002), so ist das sowohl für die Theorien zu organisationalem Wandel als auch der Forschung zur Veränderung von Geschlechterverhältnissen interessant. Diese Reflexivität der Konstruktionsweisen im Blick zu behalten und damit auch die Verschränktheit (arbeits- und organisations-) psychologischer Fragestellungen mit gesellschaftlichen, kontextuellen und individuellen Ebenen sollte demzufolge die zukünftige Aufgabe der Forschung sein.

Einen ersten Schritt in diese Richtung zeigen die Studien zur diskursiven Konstruktion von Verständnissen von Gleichstellung (Nentwich, 2004), Familienfreundlichkeit (Ostendorp & Nentwich, 2005) sowie Diversity Management (Ostendorp, 2009) und den jeweils daraus resultierenden Konsequenzen für Unternehmenskultur und Veränderungsprozesse auf. Eine weitere Möglichkeit, diese reflexive Perspektive umzusetzen, stellt das Konzept der lebenszyklusorientierten Personalentwicklung dar (Graf, 2008). Auf der Grundlage der sich ändernden individuellen Bedürfnisse von Frau und Mann (Statistisches Bundesamt, 2009), der zunehmenden Forderung nach Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf unabhängig vom Geschlecht steht hier die Aushandlung zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Organisation im Fokus der Personalentwicklung.

Diese Beispiele zeigen, wie gerade in der Umsetzung des vierten Perspektivenwechsels der Geschlechterforschung Chancen liegen können, dringliche Fragen der Arbeitswelt in der „reflexiven Moderne“ (Beck, Bonß, & Lau, 2001) neu zu thematisieren. Die hier beschriebenen zentralen Themenbereiche betreffen allesamt Bereiche, in denen das Geschlechterverhältnis von zentraler Bedeutung ist: die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, die Aufhebung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, Patchwork-Biografie als Normalbiografie, ein erhöhter Anteil an qualifizierten Frauen als Arbeitnehmerinnen (vgl. auch Allmendinger & Ebner, 2006). Um diese stattfindenden Veränderungen sowohl empirisch als auch theoretisch präziser fassen zu können, erscheint uns für die zukünftige arbeits- und organisationspsychologischen Forschung eine stärkere Reflexion der den eigenen Konzepten zugrundeliegenden Annahmen, Strukturen und Prozesse als äußerst hilfreich.

Literatur

- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 176-186.
- Abele, A. E., Andrä, M.-S., & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43(5), 95-101.
- Abele, A. E., Hoff, E., & Hohner, H.-U. (Eds.). (2003). Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger.
- Achatz, J., Gartner, H., & Glück, T. (2005). Bonus Oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 466-493.
- Achtziger, A. (2003). Kognitionspsychologische Aspekte der willentlichen Stereotypenkontrolle. Universität Konstanz, Konstanz.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies – a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). London: Sage.
- Acker, J., & Van Houten, D. (1992). Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis*. Newbury Park: Sage.
- Ahl, H. (2004). The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. Copenhagen: Copenhagen Business School.
- Alfermann, D. (1996). Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart: Kohlhammer.
- Allmendinger, J., & Ebner, C. (2006). Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50(4), 227-239.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (1997). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2002). Beyond body-counting. A discussion of the social construction of gender at work. In I. Aaltio & A. J. Mills (Eds.), *Gender, identity and the culture of organizations* (pp. 72-91). London: Routledge.
- Anger, C., & Schmidt, J. (2008). Gender Wage Gap und Familienpolitik. *IW Trends*, 35(2), 55-68.
- Beck-Gernsheim, E. O., Ilona (1978). Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik ‚Frau und Beruf‘. *Soziale Welt* 29 (3), 29(3), 257-287.
- Beck, U., Bonß, W., & Lau, C. (2001). Theorie reflexiver Modernisierung – Fragestellungen, Hypothesen, Forschungsprogramme. In U. Beck & W. Bonß (Eds.), *Die Modernisierung der Moderne* (pp. 11-59). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker-Schmidt, R. (1991). Frauenforschung: Eine Einführung. In W. Herzog & E. Violi (Eds.), *Beschreiblich weiblich. Aspekte feministischer Wissenschaft und Wissenschaftskritik* (pp. 121-134). Chur: Rüegger.
- Becker-Schmidt, R. (2000a). Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnissforschung. In R. Becker-Schmidt & G.-A. Knapp (Eds.), *Feministische Theorien. Zur Einführung* (pp. 14-62). Hamburg: Junius Verlag.
- Becker-Schmidt, R. (2000b). Published Talk of Regina Becker-Schmidt, BRD, July 7th 2000.
- Bielby, W., & Baron, J. (1987). Undoing discrimination: Job integrations and comparable worth. In C. Bose & G. Spitze (Eds.), *Ingredients for women's employment policy* (pp. 211-229). Albany: State University of New York Press.
- Blickle, G., & Boujataoui, M. (2005). Mentoren, Karriere und Geschlecht: Eine Feldstudie mit Führungskräften aus dem Personalbereich. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 1-11.
- Boje, D. M., Böhm, S. G., Casey, C., Clegg, S., Contu, A., Costea, B., et al. (2001). Radicalising Organisation Studies and the Meaning of Critique. *Ephemera* www.ephemeraweb.org, 1(3), 303-313.

- Bowring, M. A. (2004). Resistance is not futile: Liberating Captain Janeway from the masculine-feminine dualism of leadership. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 381-405.
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 407-429.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2005). *Gender and entrepreneurship: an ethnographic approach*. London: Routledge.
- Bundeskanzleramt Frauen (2007). Frauen und Männer in Österreich. Statistische Analysen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Unpublished manuscript, Wien.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004). *Work changes gender*. Unpublished manuscript, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, S., Frauen und Jugend (2009a). *Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland*. Unpublished manuscript, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, S., Frauen und Jugend (2009b). *Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland*. Unpublished manuscript, Berlin.
- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244-256.
- Büssing, A. (2001). Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit. In G. Winker (Ed.), *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (pp. 61-92). Frankfurt/M.: Campus.
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Butler, J. (1997). Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Calás, M., & Smircich, L. (1991). Voicing seduction to silence leadership. *Organization Studies*, 12(4), 567-602.
- Calás, M., & Smircich, L. (1992). Re-writing gender in organizational theorizing: directions from feminist perspectives. In M. Reed & M. Hughes (Eds.), *Rethinking organizations* (pp. 227-254). London: Sage.
- Calás, M., & Smircich, L. (1993). Dangerous liaisons: The „feminine-in-management“ meets „globalization“. *Business Horizons*, 36(2), 71-81.
- Carli, L. L. (2001). Gender, hierarchy and leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629-636.
- Cockburn, C., & Ormrod, S. (1997). Wie Geschlecht und Technologie in der sozialen Praxis „gemacht“ werden. In I. Dölling & B. Krais (Eds.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis* (pp. 17-48). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Collins, G. (2005). The gendered nature of mergers. *Gender, Work & Organization*, 12(3), 270-290.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work and Organization*, 1, 2-22.
- Collinson, D., & Hearn, J. (Eds.). (1996). *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities, and management*. London: Sage.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19, 829-859.
- Connell, R. W., & Wood, J. (2005). Globalization and business masculinities. *Men and masculinities*, 7(4), 347-364.
- Cunha, J., & Cunha, M. (2002). Reading between the lines: unveiling masculinity in feminine management practices. *Women in Management Review*, 17(1), 5-11.

- Dodge, K. A., Gilroy, F.D. and Mickey-Fenzel, L. (1995). Requisite management characteristics revisited: Two decades later. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 253-264.
- Döge, P. (2000). Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik. Männerforschung, Männerpolitik und der „neue Mann“. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 31/32, 18-23.
- Döge, P., & Meuser, M. (Eds.). (2001). *Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung*. Opladen: Leske & Budrich.
- Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American Psychologist*, 50(3), 145-158.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Ferguson, K. (1984). *The feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fondas, N. (1997). Feminization Unveiled: Management Qualities in Contemporary Writings. *Academy of Management Review*, 22(1), 257-282.
- Gerhards, J. (1988a). Emotionsarbeit. Zur Kommerzialisierung von Gefühlen. *Soziale Welt*(1), 47-65.
- Gerhards, J. (1988b). *Soziologie der Emotionen. Fragestellung, Systematik und Perspektiven*. Weinheim, München: Juventa.
- Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591-610.
- Gherardi, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Gildemeister, R. (1992). Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In I. O. K. Lichtblau (Ed.), *Feministische Vernunftkritik: Ansätze und Traditionen* (pp. 220-239). Frankfurt/M., New York: Campus Verlag.
- Gmür, M. (1997). Geschlechterrollenstereotypen in der Führungskräfteauswahl. In R. H. Klimecki (Ed.), *Management Forschung und Praxis* (Vol. Nr. 19). Konstanz: Universität Konstanz.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: the role of intentions. *European Review of Social Psychology*, 4, 141-185.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493-503.
- Graf, A. (2008). Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung In: N. Thom & R. J. Zaugg (Eds.), *Moderne Personalentwicklung. Mitarbeiterpotenziale erkennen, entwickeln und fördern* (pp. 265-279). Wiesbaden: Gabler.
- Hannover, B. & Kessels, U. (2003). Erklärungsmuster weiblicher und männlicher Spitzen-Manager zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 25-35.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Harding, S. (1990). *Feministische Wissenschaftstheorie*. Hamburg.
- Hare-Mustin, R. T., & Marecek, J. (1994). Gender and the meaning of difference. Postmodernism and psychology. In A. C. Herrman & A. J. Stewart (Eds.), *Theorizing feminism: parallel trends in the humanities and the social sciences* (pp. 78-109). San Francisco: Westview.
- Hartsock, N. (1987). The feminist standpoint: Developing the ground for a specifically feminist historical materialism. In S. Harding (Ed.), *Feminism and Methodology* (pp. 157-180). Milton Keynes: Open University Press.
- Haubl, R. (2003). Nightingales Schwestern. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Krankenhaus. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 34(1), 85-112.
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In W. Conze (Ed.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas: neue Forschungen* (pp. 363-393). Stuttgart: Klett.
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory*, 5(1), 49.

- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Helfmann, B. S., F. (2000). Arbeitszeitverkürzung. Auswirkungen auf die 24-Stunden-Belastung von Frauen und ihrer männlichen Haushaltspartner. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 8(2-3), 249-260.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Dettmer, S., Hohner, H.-U., & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 196-207.
- Hoff, E.-H., Grote, S., & Wahl, A. (2002). Erfolg in den Berufsverläufen von Frauen und Männern – Das Beispiel der Profession Psychologie. *Wirtschaftspsychologie*(4), 56-63.
- Höyng, S. (2005, 20./21. Januar). *Work Changes Gender*. Paper presented at the Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB: „Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592.
- Kannheiser, W. (1992). *Arbeit und Emotion. Eine integrierende Betrachtung*. München.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kelan, E. (2008). Emotions in a rational profession: The gendering of skills in ict work. *Gender, Work & Organization*, 15(1), 49-71.
- Kessler, S. (2008). Genderfaire Personalentwicklung?: Eine Untersuchung anhand der themenspezifischen Seminarbuchungen bei deutschen Seminaranbietern. Saarbrücken: Verlag Dr. Müller.
- Kitzinger, C. (1994). Should psychologists study sex differences? *Feminism & Psychology*, 4(4), 501-506.
- Knapp, G.-A. (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In G. Krell (Ed.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (2nd ed., pp. 73-81). Wiesbaden: Gabler.
- Korunka, C., Weiss, A., Hümer, K.-H. & Karetta, B. (1995). The effect of new technologies on job satisfaction an psychosomatic complaints. *Applied Psychology: An International Review*, 44(2), 123-142.
- Korvajärvi, P. (2007, June 27-29). *Creating trust through practicing gender in call center work*. Paper presented at the Paper presented at the 5th International Interdisciplinary Conference „Gender, Work and Organization“, Keele University, Staffordshire.
- Kreß, B. (2000). Frauen- und/oder Väterförderung? – Betriebe balancieren ihre Personalpolitik. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 243-248.
- Kroll, R. (2002). Metzler Lexikon Gender Studies – Geschlechterforschung Ansätze – Personen – Grundbegriffe. Stuttgart: Metzler.
- Kuark, J. K. (2002). TopSharing: Jobsharing in Führungspositionen. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1/2002), 70-77.
- Leidner, R. (1991). Serving hamburgers and selling insurance: gender, work and identity in interactive service jobs. *Gender & Society*, 5(2), 154-177.
- Lewis, S. (1997). „Family friendly“ employment policies: a route to changing organizational culture or playing about the margins? *Gender, Work and Organisation*, 4(1), 13-23.
- Littmann-Wernli, S. S., R. (2002). Stereotypen und die „gläserne Decke“ in Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 22-28.
- Maihofer, A. (2004). Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – modischer Trend oder bedeutsamer Perspektivenwechsel? In P. Döge, K. Kassner & G. Schambach (Eds.), *Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung* (pp. 11-28). Bielefeld: Kleine Verlag.
- Maihofer, A. (2006). Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Ein bedeutsamer Perspektivenwechsel nebst aktuellen Herausforderungen an die Geschlechterforschung. In B. Aulenbacher, M. Bereswil, M. Löw, M. Meuser, G. Mordt, R. Schäfer & S. Scholz (Eds.), *FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art* (pp. 64-77): Westfälisches Dampfboot.

- Marshall, J. (1995). Gender and management: A critical review of research. *British Journal of Management*, 6(Special Issue), 53-62.
- Martin, J. (2000). Hidden gendered assumptions in mainstream organizational theory and research. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 107-216.
- Martin, P. Y. (2003). „Said and done“ versus „saying and doing“. Gendering practices, practicing gender at work. *Gender & Society*, 17(3), 342-366.
- Martin, P. Y. (2006). Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254-276.
- Meuser, M. (2004). Geschlechterforschung und Soziologie der Männlichkeit. In P. Döge, K. Kassner & G. Schambach (Eds.), *Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung* (pp. 29-40). Bielefeld: Kleine Verlag.
- Meyerson, D. E., & Scully, M. (1995). Tempered radicalism and the politics of ambivalence and change. *Organization Science*, 6(5), 585-600.
- Nentwich, J. C. (2004). Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit. Königstein i.T.: Ulrike Helmer Verlag.
- Nentwich, J. C. (2006). Changing gender: The discursive construction of equal opportunities. *Gender, Work and Organization*, 13(6), 499-521.
- Nentwich, J. C., & Kelan, E. (2007). *All said and done? The understanding of 'doing gender' and its discontents*. Paper presented at the 5th international conference „Gender, Work and Organization“, Keele University, UK.
- Nentwich, J. C., & Stangel-Meseke, M. (2007, 19.-21.9.). *Die deutschsprachige Arbeits- und Organisationspsychologie: ein Neutrum?* Paper presented at the 5. Tagung der Fachgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Trier.
- Neubauer, R. (1990). Frauen im Assessment-Center – ein Gewinn? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34(1), 29-36.
- Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen* (6. Auflage ed.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Ostendorp, A. (2009). Konsistenz und Variabilität beim Reden über „Diversity“: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen [66 Absätze]. *Forum. Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), Art. 1.
- Ostendorp, A., & Nentwich, J. C. (2005). Im Wettbewerb um „Familienfreundlichkeit“. Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung*, 17(3), 333-356.
- Ostner, I. (1991). 'Weibliches Arbeitsvermögen' und soziale Differenzierung. *Leviathan*, 19, 192-2007.
- Pfeffer, J., & Davis-Blake, A. (1987). The effect of the proportion of women on salaries: The case of college administrators. *Administrative Science Quarterly*, 32, 1-24.
- Pierce, J. L. (1996). *Rambo litigators: Emotional labor in a male-dominated occupation* Cheng, Cliff. Thousand Oaks: Sage.
- Pleiss, C., & Resch, M. (2003). Arbeit und Arbeitsforschung in der Psychologie aus feministischer und genderorientierter Sicht. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projekts GENDA (Vol. <http://www.gendanetz.de/files/document44.pdf> (28.2.2007)). Marburg: GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg.
- Prenzel, W. S., B. (1990). Männlicher Rollenwandel zwischen Partnerschaft und Beruf. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34(1), 37-45.
- Rastetter, D. (1994). Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen.
- Rastetter, D. (1998). Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirk-samer archaischer Gegenkräfte möglich? *Zeitschrift für Personalforschung*, 12(2), 167-186.
- Rastetter, D. (2002). Zwischen Meritokratie und Mikropolitik – ein organisationspsychologischer Blick auf das Management-Geschlecht. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 11-15.

- Redolfi, S., Hofmann, S., & Jecklin, U. (Eds.). (2006). *frauenArbeit. Frauen- und Geschlechtergeschichte Graubünden, Band 3*. Zürich: NZZ Libro.
- Rees, B. (2003). The construction of management. Competence and gender issues at work. Celsdenham: Edward Elgar.
- Rees, B., & Garnsey, E. (2003). Analysing competence: Gender and identity at work. *Gender, Work and Organization*, 10(5), 551-578.
- Reime, B. (2000). Gesundheitsverhalten erwerbstätiger Frauen im Kontext von Burnout, Sozialer Unterstützung und Gender. Münster: Waxmann.
- Resch, M. (2002). Der Einfluss von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit. In K. H. P. Kolip (Ed.), *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich* (pp. 403-418). Bern: Huber.
- Resch, M., & Pleiss, C. (2005). „Leider haben wir hierzu keine Angebote oder Forschungen und planen sie auch nicht.“ – Zum Stand der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie. *Arbeit, Heft 1/2005*.
- Ridgeway, C. L. (2009). Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations. *Gender & Society*, 23, 145-160.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender belief and social relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Ridgeway, C. L., & Smith-Lovin, L. (1999). The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*, 25, 191-216.
- Rustemeyer, R. T., S. (2001). Das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten in geschlechtstypisierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(1), 34-39.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.
- Schein, V. E., & Davidson, M. J. (1993). 'Think manager – think male' – Managerial sex typing among U.K. business students. *Management Development Review*, 6, 24-28.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager – think male: A global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Schmook, R. (2001). Belastung bei Telearbeit. In A. H. F. K. I. Matuschek (Ed.), *Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde, Gestaltungskonzepte, Theoretische Perspektiven* (pp. 109-127). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Sczesny, S., Spremann, S., & Stahlberg, D. (2006). Masculine = competent? The different impact of biological sex and physical appearance on the attribution of leadership competence. *Swiss Journal of Psychology*, 65, 15-23.
- Sczesny, S., & Stahlberg, D. (2002). Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führungskräften. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 35-39.
- Seifert, A. (2001). *Fairness leicht gemacht: Zur Rolle von Diskrepanzprozessen in der vorsatzgesteuerten sozialen Urteilsbildung*. Unpublished Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades des Doktors der Sozialwissenschaften, Universität Konstanz, Konstanz.
- Sieverding, M. (2003). Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 147-160.
- Sonnentag, S. (1996). Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40(3), 118-126.
- Sousa-Poza, A. (2003). The Gender Wage Gap and Occupational Segregation in Switzerland, 1991-2001 *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 29(3), 399-416.
- Spies, K. S., M. (2000). Wichtigkeit und erwartete Realisierbarkeit von beruflichen und privaten Zielen als Prädiktoren für Geschlechtsunterschiede in der Attraktivität einer Universitätstätigkeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(2), 90-95.

- Spreemann, S. (2000). Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führung: der Einfluss einer maskulinen oder femininen äusseren Erscheinung. Hamburg: Dr. Kovac.
- Stangel-Meseke, M. (2005). Frauen: eine vernachlässigtes Forschungssujet in der Arbeits- und Organisationspsychologie? Antrittsvorlesung am 15.06.2005 an der Fakultät für Naturwissenschaften, Fachbereich Psychologie der Universität Konstanz.
- Stangel-Meseke, M., Achtziger, A., & Akli, H. (2004). *Verbesserung der Fairness im Einstellungsinterview* (Unveröffentlichter Forschungsbericht): Universität Konstanz, Naturwissenschaftliche Fakultät Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Statistisches Bundesamt (2009). *Jugend und Familie im Blickpunkt in Europa*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Steffens, M. & Mehl, B. (2003). Erscheinen „Karrierefrauen“ weniger sozial kompetent als „Karrieremänner“? – Geschlechterstereotype und Führungskräfteauswahl. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 173-185.
- Steins, G. & Wickenheiser, R. (1995). Konzepte von „Frau“, „Selbst“ und „Führung“: Ein Vergleich zwischen Managerinnen und Betriebswirtschaftsstudentinnen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 29(2), 78-80.
- Swiss Federal Statistical Office (2008). Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung.
- Tienari, J., Quack, S., & Theobald, H. (2002). Organizational reforms, „ideal workers“ and gender orders: a cross-societal comparison. *Organization Studies*, 23(2), 249-279.
- Tienari, J., Söderberg, A.-M., Holgersson, C., & Vaara, E. (2002). Narrating gender in a cross-border merger context: Nordic executives excusing for inequality. *Paper presented to the 18th European Group for Organization Studies (EGOS) Colloquium, Barcelona, Spain, July 4-6, 2002*, 21.
- van Engen, M. L., van der Leeden, R., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 581-598.
- von Rennenkampff, A. (2005). Aktivierung und Auswirkungen geschlechtsstereotyper Wahrnehmung von Führungskompetenz im Bewerbungskontext. Unpublished Unveröffentlichte Dissertation, Universität Mannheim.
- Wänke, M., Bless, H. & Wortberg, S. (2003). Der Einfluss von „Karrierefrauen“ auf das Frauenstereotyp. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 187-196.
- Wajcman, J. (1996). Desperately seeking difference: Is management style gendered? *British Journal of Industrial Relations*, 34(3), 333-349.
- Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: Women and men in corporate management*. Oxford: Polity Press.
- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5., vollst. bearb. Aufl.). Weinheim: Beltz PVU.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Wetterer, A. (1995). Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In U. Pasero & F. Braun (Eds.), *Konstruktion von Geschlecht* (pp. 199-223). Pfaffenweiler: Centaurus Verlags Gesellschaft.
- Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Wiese, B. (2007). Elternzeit: Ein Risiko für die Karriere? Experimentelle Studien zur sozialen Urteilsbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51(2), 79-87.
- Wilson, F. (1996). Research note: Organization theory: Blind and deaf to gender? *Organization Studies*, 17(5), 825-842.
- Wilson, F. (2003). *Organizational behavior and gender*. Aldershot: Ashgate.

- Wunderer, R., & Dick, P. (1997). Frauen im Management. Besonderheiten und personalpolitische Folgerungen – eine empirische Studie. In R. Wunderer & P. Dick (Eds.), *Frauen im Management. Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle*, Neuwied et. al. (pp. 5-205).
- Wunderer, R., & Dick, P. (2002). Frauen im Management – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 29-34.
- Zölch, M., Wodtke, S., & Haselwander, E. (2002a). „Stellen sie sich vor, sie reduzieren Ihre Arbeitszeit um 30%...“ Teilzeitarbeit im Management – Potentiale und Barrieren. *Wirtschaftspsychologie*(1/2002), 78-84.
- Zölch, M., Wodtke, S., & Haselwander, E. (2002b). „Stellen Sie sich vor, Sie reduzieren Ihre Arbeitszeit um 30%...“. Teilzeitarbeit im Management. – Potentiale und Barrieren. *Wirtschaftspsychologie*, 4(1), 78-84.
- Zulehner, P. M., & Volz, R. (1999). Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ostfildern: Schwabenverlag AG.