

Marianne Resch, Cordula Pleiss

„Leider haben wir hierzu keine Angebote oder Forschungen und planen sie auch nicht.“*

Zum Stand der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Abstract

Seit über 15 Jahren wird die androzentrische Perspektive der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie kritisiert und gefordert, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zu berücksichtigen sowie bislang vernachlässigte Themen – wie etwa die unbezahlte Arbeit – in den Blick zu nehmen. Die Erstellung einer Expertise zum Stand der genderorientierten Arbeitsforschung in der Psychologie bot die Möglichkeit einer aktuellen Bestandsaufnahme. Umfrageergebnisse sowie Literatur- und Datenbankrecherchen zeigen, dass bislang weder hinsichtlich der Relevanz geschlechterbezogener Themen für Forschung und Lehre noch im Hinblick auf Qualitätskriterien geschlechterorientierter Forschung Konsens innerhalb der Disziplin besteht. Trotz positiver Ansätze aus jüngerer Zeit bedarf es weiterer Anstrengung, um eine geschlechtersensible Forschungsperspektive in der Arbeits- und Organisationspsychologie zu etablieren.

1 Einleitung

Vor über fünfzehn Jahren wurde der Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie“ (Resch/Bamberg/Mohr 1994) gegründet. Anlass hierfür war unter anderem die geringe Beachtung solcher Themen in der Arbeits- und Organisationspsychologie, die das Geschlechterverhältnis sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung betreffen. Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen scheint die Zeit reif für eine erneute Bilanzierung: Zum einen finden einige Themen und Tätigkeitsbereiche deutlich größere Aufmerksamkeit, Beispiele hierfür sind personenbezogene Dienstleistungen oder die Vereinbarkeit bzw. Balance von Beruf und Privatleben. In Vorgaben verschiedener Institutionen der Forschungsförderung wird mittlerweile die Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses sowie von Aspekten der Chancengleichheit verlangt („Gender Mainstreaming“). Nicht zuletzt mag man auch die größere Präsenz von Wissenschaftlerinnen in der Arbeits- und Organisationspsychologie als einen Hinweis auf erreichte Veränderungen deuten.

Wie also ist der Stand der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie heute zu beurteilen? Gelegenheit für eine Bestandsaufnahme bot eine vom Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ in Auftrag gegebene Expertise zum Themenfeld „Arbeit und Geschlecht“ in der Psychologie (Pleiss/Resch 2004)¹. Wesentliche Ergebnisse dieser Expertise werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

* Zitat aus einer Umfrage zur Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung

¹ Das Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert.

2 Leitlinien einer geschlechterorientierten Perspektive in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Die einleitend genannte Kritik an der Arbeits- und Organisationspsychologie war Ende der achtziger Jahre einer der Ausgangspunkte für die Initiierung des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie“. Seit dieser Zeit existiert der Arbeitskreis als informelles Diskussionsforum. Neben internen Diskussionen war vor allem die Ausarbeitung von Leitlinien einer Frauenforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie im Jahr 1988 ein frühes, bis heute in seinen Auswirkungen bedeutsames Ergebnis des Arbeitskreises (ausführlicher: <http://www.uni-flensburg.de/ao/akfrauen/index.html>).

Wesentliches Kennzeichen einer Frauen- und Geschlechterforschung im Sinne der Leitlinien ist die *Auswahl und Begründung von Forschungsthemen und Untersuchungsgegenständen*. Kritisiert wird sowohl die unreflektierte Übertragung von an Männern gewonnenen Forschungsergebnissen auf Frauen als auch die unbegründete Ausklammerung von Frauen aus dem Geltungsanspruch von Erklärungsmodellen (vgl. kritisch hierzu z.B. Mussmann/Papst 1990). Frauen- und Geschlechterforschung soll entsprechende Mängel bisheriger Forschung aufzeigen und eigene Forschungsfragen unter Einbezug der aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung resultierenden spezifischen Situation von Frauen und Männern entwickeln. Mit der Kritik am „Androzentrismus“ bisheriger Forschung verbindet sich die Überzeugung, dass eine reflektierte Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses die Entwicklung besserer und weiter reichender Erklärungsmodelle insbesondere für die Lebenssituation von Frauen erlaubt. Vor diesem Hintergrund besteht sowohl ein Bedarf an *grundlagenorientierter Forschung*, die geschlechtstypische Arbeits- und Lebensbedingungen berücksichtigt, als auch an *anwendungsorientierter Forschung*, deren Forschungsfragen und Untersuchungsmethoden sich auf die Lebenssituation von Frauen beziehen.

Frauen- und Geschlechterforschung wird zudem durch ihren *emanzipatorischen Anspruch* charakterisiert, der sich in der Relevanz des zu untersuchenden Problems für das Geschlechterverhältnis zeigt. Hierzu zählt der Nachweis, welche Bedeutung ihre Ergebnisse für die Verbesserung frauentypischer Arbeits- und Lebenssituationen haben. Durch diese sorgfältige Prüfung soll einem möglichen Missbrauch der Resultate – zum Beispiel im Sinne einer Legitimation oder Manifestation bestehender geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung – begegnet werden. Die Forderung, die Relevanz von Forschungsergebnissen zu begründen, schließt jedoch nicht ein, dass diese immer unmittelbar umsetzbar sein müssen.

Zurückgewiesen wird in den Leitlinien die Vorstellung, Frauenforschung ließe sich auf eine bestimmte Methodenart festschreiben. Die Wahl des *theoretischen und methodischen Vorgehens* ist abhängig vom Forschungsgegenstand, dem das theoretische Modell und nachgeordnet die verwendeten Methoden gerecht werden müssen.

Diese hier knapp skizzierten Leitlinien wurden als Qualitätsmaßstab für die angemessene Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses sowie der spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung vorgeschlagen (Resch/Bamberg/Mohr 1994, 117). Bevor diesem Anliegen folgend der aktuelle Forschungsstand diskutiert wird, greift der nächste Abschnitt die Frage nach der institutionellen Verankerung der Geschlechterforschung auf.

3 Verankerung der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung

Aktuellen Zahlen zufolge hat der Frauenanteil in der wissenschaftlichen Psychologie in den letzten Jahren deutlich zugenommen. So sind Frauen nach Angaben von Billmann-Mahecha (2004) mittlerweile mit über 50% bei den Promotionen, wenngleich nur mit 20% bei den Professuren vertreten. Inwieweit mit diesem generellen Trend auch eine Konsolidierung geschlechterbezogener Themen in der Teildisziplin „Arbeits- und Organisationspsychologie“ verbunden ist, ist weitgehend offen. Im Rahmen der hier vorgestellten Expertise wurde eine Befragung durchgeführt, um die institutionelle Verankerung dieser Themen in der Lehre und Forschung zu erheben. Einbezogen waren Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die in der Fachgruppe „Arbeits- und Organisationspsychologie (FAO)“ innerhalb der „Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)“ organisiert und in einem Psychologiestudium mit Hauptdiplomabschluss tätig sind.

3.1 Durchführung der Umfrage

Im Juni 2003 wurde an 42 Universitäten in Deutschland, der Schweiz und Österreich eine Befragung von Professorinnen und Professoren zum Stellenwert geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung der Arbeits- und Organisationspsychologie durchgeführt. Verwendet wurde ein Fragebogen, der die Verbreitung geschlechterbezogener Themen in den jeweils angebotenen Lehrveranstaltungen sowie verschiedene geschlechterbezogene Forschungsaktivitäten in sehr allgemeiner Form erhebt.

Der Fragebogen umfasst die Themenbereiche „Lehre“ und „Forschung“. Mit den Fragen zur Lehre werden Lehrveranstaltungen explizit zu geschlechterbezogenen Themen, die Integration dieser Themen in andere Lehrveranstaltungen und vorliegende sowie zum Zeitpunkt der Befragung betreute Diplomarbeiten zu geschlechterbezogenen Themen ermittelt. Berücksichtigt werden auch Aktivitäten, die von wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Arbeitsbereiche getragen werden. Im Forschungsteil geht es um Dissertationen, Habilitationen, Forschungsprojekte und Publikationen, die zu geschlechterbezogenen Themen verfasst wurden. Gefragt wird auch danach, warum geschlechterbezogene Themen in Lehre oder Forschung einbezogen oder nicht einbezogen werden. Auf eine inhaltliche Bewertung, etwa im Hinblick auf die Frage, ob diese den in Abschnitt 2 dargestellten Kriterien entsprechen, wurde bei der Auswertung der Umfrage verzichtet. Es wurde also beispielsweise nicht geprüft, ob die Behandlung geschlechterbezogener Themen aus einer kritisch-emanzipatorischen Perspektive erfolgt. Eine solche Prüfung ist sinnvoll, da die Diskriminierung von Frauen nicht nur durch den Ausschluss bestimmter Themen, sondern ebenso durch die explizite Berücksichtigung der Variable „Geschlecht“ entstehen kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ohne weitere Reflexion von Geschlechtsunterschieden ausgegangen wird oder Frauen als „besondere Arbeitnehmergruppe“ behandelt werden (hierzu auch Krell/Karberg 2002, 6f.).

Angeschrieben wurden fünf Professorinnen und 59 Professoren. Von den im Juni 2003 versandten Fragebögen wurden innerhalb der folgenden zwei Wochen siebzehn ausgefüllte Exemplare (26,6%) zurückgesendet. Einer erneuten Bitte um Rücksendung des Fragebogens kamen weitere acht Personen nach (insgesamt 39% Rücklauf). Von den 25 Personen, die sich an der Befragung beteiligten, sind drei weiblich und 22 männlich.

3.2 Ergebnisse der Befragung

Neun der 25 Hochschullehrenden gaben an, dass in der *Lehre* ihres Arbeitsbereichs keine geschlechterbezogenen Themen behandelt werden. Die Angaben der übrigen 16 Personen verteilen sich auf verschiedene Aktivitäten² (vgl. Tab. 1). Fünf Professorinnen bzw. Professoren gaben an, in den vergangenen drei Semestern (WS 2001/02 – SS 2003) Lehrveranstaltungen explizit zu geschlechterbezogenen Themen angeboten zu haben. Die Anzahl der Hochschullehrenden, die geschlechterbezogene Themen in dieser Zeit in andere Lehrveranstaltungen integriert haben, liegt bei fünfzehn. Im selben Zeitraum wurden im Arbeitsbereich von elf Personen Diplomarbeiten abgeschlossen bzw. zum Zeitpunkt der Erhebung betreut. Eine genauere Sichtung der Daten zeigt, dass sich die Lehr- und Betreuungstätigkeiten auf die Arbeitsbereiche weniger Personen konzentrieren: Allein bei den Diplomarbeiten entfallen 34 der insgesamt 56 Arbeiten auf nur drei Professuren.

Tab. 1: Anzahl der dokumentierten Aktivitäten im Bereich Lehre

| Aktivität | Anzahl "Ja"-Antworten | Anzahl "Nein"-Antworten |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Lehrveranstaltungen explizit zu geschlechterbezogenen Themen | 5 (20%) | 20 (80%) |
| Geschlechterbezogene Themen in anderen Lehrveranstaltungen mitbehandelt | 15 (60%) | 10 (40%) |
| Diplomarbeiten zu geschlechterbezogenen Themen | 11 (44%) | 14 (56%) |
| geschlechterbezogene Themen in der Lehre berücksichtigt (Gesamt) | 16 (64%) | 9 (36%) |

N=25; hier und im Folgenden bezeichnet N jeweils die Anzahl auswertbarer Antworten ohne fehlende oder nicht zuzuordnende Werte

Lehrveranstaltungen, in denen geschlechterbezogene Themen mitbehandelt werden, sind der Form nach vor allem Seminare oder Kolloquien. Von den 35 Nennungen entfällt lediglich knapp ein Viertel auf die Kategorie „Vorlesung“. Inhaltlich sind die Veranstaltungen erwartungsgemäß sehr unterschiedlichen Gebieten zuzuordnen. Die Angaben reichen von Überblicksveranstaltungen wie beispielsweise „Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie“ über traditionelle Einzelthemen wie zum Beispiel „Führung“ bis hin zu populären Themen wie etwa „Work Life Balance“ oder „Telearbeit“.

Die Ergebnisse zur Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen in der *Forschung* zeigen ein ähnliches Bild. Die Frage nach geschlechterbezogenen Forschungsaktivitäten wurde von zehn Personen verneint. Im Arbeitsbereich von sieben Hochschullehrenden gab es im Zeitraum von 1997 bis 2003 abgeschlossene oder laufende Dissertationen. Insgesamt wurden von diesen sieben Personen im abgefragten Zeitraum zehn Dissertationen mit geschlechterbezogenen Themen betreut; zwei Habilitationen zu geschlechterbezogenen Themen wurden geschrieben. In den vergangenen fünf Jahren wurden insgesamt zwölf Forschungsprojekte zu geschlechterbezogenen Themen durchgeführt, die sich auf neun Professuren verteilen. Inhaltlich waren damit u.a. folgende Themenbereiche angesprochen: Berufs-

² Mehrfachantworten waren möglich.

biografie, Führung im Geschlechterkontext sowie Folgen unterschiedlicher Arbeitsformen (z.B. Telearbeit, verkürzte Erwerbsarbeit). In diesem Zusammenhang finden sich Angaben zu insgesamt 30 verschiedenen Veröffentlichungen. Die vertretenen Themen und Inhalte weisen erwartungsgemäß große Übereinstimmung mit dem durch Literatur- und Datenbankrecherchen gewonnenen Publikationsüberblick auf (vgl. Abschnitt 4).

Hinsichtlich der Gründe, die für und gegen die Einbeziehung geschlechterbezogener Themen in eigene Forschungsaktivitäten angegeben werden, ist bemerkenswert, dass keine der befragten Personen die geringe Chance auf Drittmittel als Ursache für die Nichtbehandlung geschlechterbezogener Themen nennt. Stattdessen werden geringes inhaltliches Interesse sowie mangelnde Relevanz und Aktualität des Themas als Argumente angeführt (für eine detaillierte Darstellung: Pleiss/Resch 2004, 28f.). Dies deutet darauf hin, dass nicht ungünstige Rahmenbedingungen, sondern primär eigene inhaltliche Gewichtungen der befragten Hochschullehrerinnen und -lehrer ausschlaggebend für die Entscheidung für oder gegen eine geschlechterorientierte Forschungsperspektive sind.

Will man die Ergebnisse der Umfrage bewerten, so ist zunächst zu konstatieren, dass der Anteil der befragten Personen, die geschlechterbezogene Themen in der Lehre ihres Arbeitsbereiches *überhaupt nicht* berücksichtigen, bei 36 % liegt. Die Behandlung geschlechterbezogener Themen in Lehrveranstaltungen wird, wenn sie erfolgt, vor allem mit deren Relevanz begründet. Fehlende Relevanz ist umgekehrt der häufigste Grund, der dafür angegeben wird, dass geschlechterbezogene Themen nicht in die eigene Lehre einbezogen werden. Offensichtlich bestehen bereits unter den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die bereit sind, sich an einer solchen Umfrage zu beteiligen, deutliche Differenzen in der Gewichtung von Ausbildungsinhalten. Zieht man zusätzlich die Antworten zu geschlechterbezogenen Forschungsaktivitäten heran, so liegt der Anteil der Personen, die geschlechterbezogene Themen weder in der Lehre noch in der Forschung berücksichtigen, bei knapp einem Viertel der Befragten. Man mag dies als erfreuliches Resultat betrachten: Eine deutliche Mehrheit räumt geschlechterbezogenen Themen in der Lehre oder der Forschung einen Platz ein. Allerdings ist zu vermuten, dass Personen, die diese Themen für das eigene Fach als bedeutsam einstufen, sich mit größerer Wahrscheinlichkeit an einer solchen Umfrage beteiligen, d. h. ihr Anteil wird vermutlich überschätzt. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass ein sehr „niedrigschwelliges“ Kriterium verwendet wurde: Für eine positive Antwort im Bereich der Lehre genügt es beispielsweise, dass ein Aspekt einer Vorlesung oder ein Ausschnitt eines Seminars dem Themenkreis „Geschlecht“, „Frau“ oder „Mann“ zuzuordnen ist, oder eine Spezialveranstaltung eines oder einer Mitarbeitenden durchgeführt wurde.

4 Aktuelle Forschungsfelder und Diskussionen

Mit Blick auf die Anlage der Umfrage sowie die geringe Rücklaufquote sollten die im vorangegangenen Abschnitt geschilderten Ergebnisse sicherlich mit Vorsicht interpretiert werden. Erlaubt die Sichtung aktueller Publikationen in der Arbeits- und Organisationspsychologie nun eine andere und differenzierte Einschätzung des Stands der Geschlechterforschung? Zur Beantwortung dieser Frage wurden für die Expertise verschiedene Datenbank- und Literaturrecherchen durchgeführt. Im Abschnitt 4.1 wird das Vorgehen generell erläutert und ein erster (quantitativer) Überblick gegeben. Danach folgt eine inhaltliche Einordnung der gefundenen Beiträge. Der letzte Abschnitt dient einer zusammenfassenden Bewertung.

4.1 Vorgehen

Um eine Übersicht über aktuelle geschlechterbezogene Publikationen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie zu erhalten, wurde auf Grundlage der Literaturlatenbank „Psyndex“ eine Literaturrecherche durchgeführt. Die Datenbank beinhaltet überwiegend psychologische Literatur aus dem deutschsprachigen Raum. Darüber hinaus wurden für einschlägige Publikationsorgane der Arbeits- und Organisationspsychologie geprüft, inwieweit sie in Form von Sonder- oder Schwerpunktheften Themen der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung behandeln³.

Die Recherche in der Datenbank „Psyndex“ erfolgte am 07.03.03.⁴ Als Suchergebnis wurden für die Jahre 1976 bis 2002 insgesamt 220 Einträge ermittelt. Um den *aktuellen* Stand der Forschung zu dokumentieren, beschränkt sich der Auswertungszeitraum auf die letzten zehn Jahre (1994 bis 2003 einschließlich, wobei für das Jahr 2003 kein Eintrag gefunden wurde). Für den Auswertungszeitraum wurden insgesamt 37 aktuelle Beiträge ermittelt (zur ausführlicheren Diskussion der Suchstrategie: Pleiss/Resch 2004, 50ff.). Betrachtet man die Verteilung der Publikationen über den Auswertungszeitraum, so liegen Schwerpunkte in den Jahren 1995 (8 Publikationen), 2000 (7 Publikationen) und 2002 (6 Publikationen). Für die übrigen Jahre wurden zwischen einer (im Jahr 1998) und vier (im Jahr 1999) Veröffentlichungen gefunden.

Erweiterte Diskussionsforen für Themen der Geschlechterforschung sind Schwerpunkthefte einschlägiger Fachzeitschriften bzw. Publikationsorgane der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. Zwei solcher Schwerpunkthefte wurden ermittelt:

- In der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie erschien 1990, herausgegeben von Heidrun Friedel-Howe, ein Themenheft mit dem Titel „Frau und Karriere“.
- Das Themenschwerpunktheft „Management und Geschlecht“, (Hg.: Sylvia Manchen Spörri, Ivars Udris) erschien 2002 in der Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie“.

4.2 Themen und Fragestellungen

Die Resultate der Literaturrecherchen lassen sich thematisch den Bereichen 1) „Berufswahl, Berufseinstieg und Berufsbiographie“, 2) „Führung“, 3) „Arbeit und Gesundheit“ sowie 4) „Arbeitsort und Arbeitszeit und deren (soziale) Auswirkungen“ zuordnen. Daneben finden sich einige wenige Beiträge zur betrieblichen Frauenförderung (5) und zum Thema „Mobbing“ (6) sowie generelle Reflexionen über den Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie (7). Im Vergleich zu anderen Themenstellungen ist das Thema „Frauen und Führung“ bzw. „Frauen und Karriere“ deutlich überrepräsentiert. Damit beschäftigen sich nicht nur die Beiträge aus dem Bereich der Führungsforschung, sondern auch die Studien zu Berufsverläufen und Berufsbiographien, da sich diese überwiegend auf die Situation (hoch)qualifizierter Beschäftigtengruppen beziehen. Darüber hinaus lassen sich die beiden Themenschwerpunkthefte hier einordnen. Im Folgenden werden die Beiträge zu den sieben übergeordneten Bereichen kurz inhaltlich skizziert.

3 Ein dritter, hier nicht explizit dokumentierter Zugang waren die gängigen Lehrbücher der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie, anhand deren Inhalts- und Schlagwortverzeichnisse die Berücksichtigung frauen- bzw. geschlechterbezogener Fragestellungen ermittelt wurde (Pleiss/Resch 2004, 48 ff.).

4 Recherchiert wurde anhand der Suchbegriffe [(arbeitsorgani* or organisationspsycho* or working conditions) and (working-woman or gender or family-work-relationship)]. Diese Kombination von Suchbegriffen war von verschiedenen ausprobierten Kombinationen diejenige, die die meisten plausiblen Suchergebnisse erbracht hat.

4.2.1 Berufswahl, Berufseinstieg und Berufsbiographie

Abele/Andrä/Schute (1999) untersuchen Faktoren, die zum schnellen Berufseintritt nach dem Hochschulexamen führen und finden auch bei gleichen Examensnoten einen gravierenden Unterschied zwischen Männern und Frauen zu Ungunsten der Hochschulabgängerinnen. Um den Erfolg in den Berufsverläufen geht es auch bei dem Beitrag von Hoff, Grote und Wahl (2002). Sie stellen fest, dass die häufiger diskontinuierlichen Berufsverläufe von Frauen darauf zurückzuführen seien, dass diese eine stärkere Integration von Beruf und Familienleben anstrebten (vgl. dazu auch Hoff/Ewers 2002; Hoff/Dettmer 2000; Strehmel 1999). Auch Spies und Schute (2000) beschäftigen sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie finden Geschlechtsunterschiede in der Attraktivität einer Universitätstätigkeit und untersuchen die Wichtigkeit und erwartete Realisierbarkeit von beruflichen und privaten Zielen als Prädiktoren für diese Unterschiede.

Deutlich andere Schwerpunkte setzt die Studie von Rustemeyer und Thrien (2001), die das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten in geschlechtstypisierten Berufen untersucht. Die Autorinnen ermitteln eine hohe Passung zwischen Berufsimagen und sozialer Geschlechtsrollenorientierung unabhängig vom biologischen Geschlecht, stellen aber bei Frauen ein generell höheres Konflikterleben als bei Männern fest.

Blickle (1995) sowie Martin und Kirkcaldy (1998) untersuchen die Berufsorientierung aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive unter Einbeziehung eigenschaftstheoretischer Konzepte. Hierbei wird jeweils auf Geschlechtsunterschiede eingegangen, ohne diese jedoch weiter zu begründen oder kritisch zu reflektieren.

4.2.2 Führung

Explizit mit geschlechterbezogenen Aspekten der Führung beschäftigen sich die Publikationen von Kuark (2002), Rastetter (2002) sowie von Steins und Wickenheiser (1995). In zwei weiteren Beiträgen ist „Führung“ einer unter verschiedenen anderen angesprochenen Aspekten (von Rosenstiel 2002; Volmerg u.a. 1995).

Der Beitrag von Kuark (2002) gibt einen Überblick zum Stand des Jobsharing bei Führungskräften und lotet Chancen und Grenzen der Arbeitsform für die Unternehmen sowie die Führungskräfte aus, während Rastetter (2002) mikropolitische Prozesse in Organisationen analysiert, die den Zugang von Frauen zu Führungsaufgaben erschweren. Steins und Wickenheiser (1995) stellen eine vergleichende Untersuchung der Konzepte von Managerinnen und Betriebswirtschaftsstudentinnen in Bezug auf „Frau“, „Selbst“ und „Führung“ vor. Bei der Zuschreibung von männlichen und weiblichen Attributen zu den Konzepten ergaben sich tendenziell gleiche Ergebnisse bei Managerinnen und Studentinnen. Allerdings zeigte sich bei den Studentinnen im Vergleich zu den Managerinnen ein männlicheres Konzept von „Führung“ sowie ein weiblicheres Konzept von „Selbst“, was die Autorinnen mit der fehlenden Alltagserfahrung der Studentinnen in dem von ihnen angestrebten „Männerberuf“ erklären.

Das „ältere“ Themenheft „Frau und Karriere“ der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem Jahr 1990 zeigt aus heutiger Sicht einige Tendenzen, die sich in späteren Veröffentlichungen im Bereich der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung fortsetzen. Nach wie vor aktuell ist die Forderung nach einer theoretisch und methodisch fundierten geschlechtervergleichenden Führungsforschung, die einleitend von Friedel-Howe (1990) mit dem Anliegen einer Versachlichung der Diskussion begründet wird. Ebenso aktuell ist der Beitrag von Prenzel und Strümpel (1990), in dem die Rolle der Männer aufgegriffen und vorgeschlagen wird, mehr Teilzeitarbeitsmöglichkeiten

für Männer zu schaffen. Diese Forderung wird durch aktuelle Studien unterstützt (Helfmann/Schulze 2000) und um Ansätze für eine „Väterförderung“ ergänzt (Kreß 2000).

Eine kurze, heftige Kontroverse verursachte der psychobiologische Ansatz, der im Themenheft von Bischof-Köhler (1990) vertreten wurde. Allerdings spielt die Auseinandersetzung mit biologisch orientierten Erklärungsansätzen für die unterschiedlichen Karriereverläufe von Frauen und Männern in späteren Beiträgen kaum noch eine Rolle (eine Ausnahme ist das Lehrbuch zur Organisationspsychologie von Gebert/Rosenstiel 2002).

Das Themenheft „Management und Geschlecht“ der Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie* aus dem Jahr 2002 vermittelt einen Eindruck vom aktuellen Stand der geschlechterbezogenen Führungsforschung. Nach wie vor diskutiert wird die Frage nach Erlebens- und Verhaltensunterschieden zwischen den Geschlechtern (z. B. bei Littmann-Wernli/Schubert 2002; Wunderer/Dick 2002). Gleichzeitig ist ein Abrücken von der bipolaren Betrachtung der Geschlechter zu beobachten: Als Erfolg versprechende Maßnahme zur Förderung von Frauen im Management werden zunehmend individualisierende Ansätze wie das Diversity Management diskutiert. Damit wird die individuelle Unterschiedlichkeit von Personen und ihre Funktion für die Organisation betont, während Unterschiede zwischen den Geschlechtern demgegenüber in den Hintergrund treten (Emmerich/Krell 2002; Manchen Spörri 2002; Littmann-Wernli/Schubert 2002). Daneben soll Frauen durch Mentoring-Programme der Weg zu informellen Beziehungsnetzen im Unternehmen geebnet werden. Ebenfalls aufgegriffen wird der Ansatz, zur Förderung von Frauen im Management an der Arbeitszeit anzusetzen: Um Möglichkeiten der Teilzeitarbeit bzw. des Jobsharings bei Führungskräften aufzuzeigen, werden insbesondere der „Mythos von der Unteilbarkeit von Führungsaufgaben“ diskutiert und geeignete Analyseinstrumente und Konzepte vorgestellt (Kuark 2002; Zölch u.a. 2002; vgl. zu diesem Thema auch Baillod 2001; Friedel-Howe 1993 sowie Richter/Discher 1997).

4.2.3 Arbeit und Gesundheit

Befindens- bzw. gesundheitsbezogene Fragestellungen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Arbeitsbedingungen werden in fünf Publikationen behandelt. Kirkcaldy/Trimpop/Cooper (1997) dokumentieren die Ergebnisse einer Befragung medizinischen Personals mit einem Frauenanteil von 86,9% zu Arbeitszeiten, Arbeitsstress, Arbeitszufriedenheit und Unfallhäufigkeit, wobei „Geschlecht“ als möglicher Einflussfaktor in die Analyse einbezogen wurde. Eine ähnliche, eher untergeordnete Bedeutung hat die Variable „Geschlecht“ in der Untersuchung von Korunka, Weiss, Hümer und Karetta (1995) zu den Auswirkungen neuer Technologien auf Arbeitszufriedenheit und psychosomatische Beschwerden. Die Autoren finden einen Einfluss des Geschlechts auf die Veränderung der Arbeitszufriedenheit durch den Einsatz neuer Technik, ohne dass hierzu explizit theoretische Überlegungen angestellt werden.

Einen anderen Ansatz wählen Reime (2000) und Resch (2002), die in ihren Publikationen ausdrücklich die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen untersuchen. Reime stellt quer- und längsschnittliche Befunde zu den Effekten beruflicher, sozialer und häuslicher Belastungen auf das Gesundheitsverhalten berufstätiger Frauen vor und erörtert vor diesem Hintergrund die Möglichkeit, den Gesundheitsstatus und das Gesundheitsverhalten berufstätiger Frauen durch berufsspezifische Maßnahmen zu verbessern. Resch (2002) diskutiert Aspekte der Erwerbs- und der Familienarbeit als Einflüsse auf die Gesundheit. Verbunden mit der Forderung nach einem einheitlichen theoretischen Modell zur Untersuchung gesundheitsrelevanter Faktoren bei Frauen *und* Männern wird auf die besondere Lebenssituation von Frauen

(z. B. häufig niedrigeres Einkommen und sozialer Status, Ungleichverteilung der Aufgaben im Privathaushalt) verwiesen.

Die Publikation von Sonntag (1996) enthält eine Meta-Analyse zum Verhältnis zwischen Arbeitsbedingungen und dem psychischen Befinden bei Frauen und Männern. Vorge stellt werden verschiedene Modelle zur Wirkung der Erwerbsarbeit von Frauen, die auf der Basis von 41 Studien überprüft werden. Dabei zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen Merkmalen der Arbeit und dem psychischen Befinden (insbesondere zwischen Stressoren und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit sowie zwischen Regulationsanforderungen und Arbeitszufriedenheit). Nennenswerte geschlechtsspezifische Unterschiede werden hingegen kaum gefunden. Sonntag stellt abschließend fest:

„Die ... Annahme, daß die konkrete Arbeitssituation für Frauen aufgrund ihrer familienorientierten Einstellung für Zufriedenheit und psychische Gesundheit nicht relevant sind, fand somit keine unmittelbare Unterstützung. Ebenso wenig lieferte die Meta-Analyse einen direkten Anhaltspunkt dafür, daß die Lebenssituation von Frauen mit geringeren Erholungsmöglichkeiten den Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Befinden verstärkt“ (Sonntag 1996, 123).

4.2.4 Auswirkungen von Arbeitsort und Arbeitszeit

Unter dem Thema „Auswirkungen von Arbeitsort und Arbeitszeit“ wurden Untersuchungen zu den Folgen verschiedener Arbeitszeitmodelle, zu den Auswirkungen der Telearbeit auf Beruf und Familie sowie den Folgen beruflich bedingter Mobilität zusammengefasst.

Büssing (1996) berichtet über die Ergebnisse einer Studie zur sozialen Toleranz von Schichtplänen für Pflegeberufe, die auf der Basis von 297 Befragungen ermittelt wurden. Der überwiegende Teil der Befragten (264) waren Frauen. Neben anderen Aspekten wurde untersucht, ob Frauen auf Grund der beruflichen und familiären Belastung stärker unter den gesundheitlichen Folgen von Schichtarbeit leiden als Männer. Zur Überraschung des Autors zeigte sich der gegenteilige Effekt:

„The results turned out to be different from what we had expected. All intervening effects of gender showed that male nurses felt more negatively affected by non-standard schedules than did female nurses“ (Büssing 1996, 247).

Helfmann und Schulze (2000) untersuchen die Folgen von Arbeitszeitverkürzung. Durch die Berücksichtigung der Haus- und Familienarbeit in dieser Untersuchung ergibt sich ein differenziertes Bild bezüglich der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit:

„Einer gesundheitlichen Gesamtentlastung infolge Teilzeit steht ... eine deutliche geschlechtshierarchische Arbeitsbereichsteilung mit verminderter sozialer Unterstützung gegenüber. Förderungswürdig scheinen daher vor allem Modelle mit Arbeitszeitverkürzungen für beide Haushaltspartner“ (Helfmann/Schulze 2000, 250).

Die von Büssing (2001) und Schmook (2001) durchgeführten Befragungen zur Telearbeit widmen sich – beide mit jeweils etwas unterschiedlichen Akzenten – der Frage nach der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beide kommen zu dem Ergebnis, dass die Einschätzung der Telearbeitenden im Hinblick auf die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche günstig ausfällt. Dieses Mittel werde allerdings von Männern selten genutzt.

Krumpholz-Reichel (2002) stellt unterschiedliche Formen der beruflichen Mobilität und ihre Auswirkungen auf die persönliche und familiäre Situation der Betroffenen dar. Die Befunde bestätigen negative Effekte der Mobilität im Hinblick auf die familiäre Situation und die Rollenverteilung in der Familie sowie die damit verbundene individuelle Belastung der Pendelnden.

4.2.5 Betriebliche Frauenförderung

Lüders und Resch (1995) stellen Ergebnisse einer Längsschnittstudie zum Zusammenhang zwischen Anforderungs- und Belastungskonstellationen in Industrieverwaltungen und dem psychosozialen Befinden vor und stellen dabei gravierende Unterschiede in den Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen fest, die nicht durch ein unterschiedliches Qualifikationsniveau erklärt werden können. Es wird gezeigt, dass

„... Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitsbedingungen haben, auch wenn sie im gleichen Tätigkeitsfeld und auf der gleichen Hierarchiestufe arbeiten. Frauenarbeit ist ‚schlechtere‘ Arbeit nicht nur hinsichtlich der genannten soziologischen Merkmale, sondern auch hinsichtlich arbeitspsychologischer Kriterien, deren Bedeutung für die psychosoziale Entwicklung der arbeitenden Menschen inzwischen belegt ist“ (Lüders/Resch 1995, 197).

Vor dem Hintergrund der gewonnenen Resultate kommen die Autorinnen zu dem Schluss, dass betriebliche Frauenförderung den Gesichtspunkt der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, das heißt die Restrukturierung betrieblicher Arbeitsabläufe unter expliziter Berücksichtigung der Förderung von Frauen, beinhalten müsse.

Wagner und Schmermund (2000) sehen Gründe für den mangelnden Erfolg beruflicher Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen in den Einstellungen der Beschäftigten zu den jeweiligen Maßnahmen. Sie untersuchen die Akzeptanz verschiedener Maßnahmen, die sich danach unterscheiden, inwieweit sie Leistungsmerkmale der sich bewerbenden Person berücksichtigen und in welchem Grad sie als „fair“ wahrgenommen werden. Während der Einfluss dieser beiden Faktoren anhand der vorgestellten Untersuchung belegt wird, ergab sich hinsichtlich der Annahme, die Akzeptanz kovariere mit dem potentiellen Nutzen, die die befragte Person von der Maßnahme haben könnte, kein eindeutiger Befund.

4.2.6 Mobbing

Zum Thema „Mobbing“ finden sich zwei Publikationen (Huber 1994; Zapf 1999). Zapf (1999) gibt einen generellen Überblick über die europäische Mobbing-Forschung und geht in diesem Kontext auch auf geschlechtsspezifische Aspekte ein, während Huber (1994) das Phänomen speziell bei Frauen thematisiert. Sie beschreibt Geschlechtsunterschiede in der Form des Mobbing und skizziert Gründe für dessen Entstehen, die sie unter anderem in Stress durch Über- und Unterforderung sowie in Konkurrenzdruck und der Angst vor Erwerbslosigkeit sieht.

4.2.7 Kritische Reflexionen zum Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie

Drei bei der Literaturrecherche gefundenen Publikationen sind im Zusammenhang mit Diskussionen des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie“ entstanden und widmen sich mit Verweis auf die geschlechtliche Arbeitsteilung der kritischen Reflexion der Arbeits- und Organisationspsychologie (Bamberg 1999; Resch u.a 1994, 1997).

4.3 Fazit

Die im Rahmen der Recherchen gefundenen Studien wurden im Abschnitt 4.2 nur kurz gekennzeichnet. Daher mögen einzelne Überlegungen sowie – durch die gewählte Suchstrategie – auch der eine übersehene oder andere frühere Beitrag nicht hinreichend gewürdigt sein (z.B. zur Telearbeit von Männern: Katz/Duell 1990). Ziel der Auswertung war es jedoch, einen Überblick über die Themen zu erhalten und die Frage zu diskutieren, ob und wie

„Geschlecht“ bzw. „gender“ als Analysekategorie wahrgenommen und in den Kontext einer Auseinandersetzung um das Geschlechterverhältnis gestellt wird.

Einen Schwerpunkt der hier ausgewerteten geschlechterbezogenen Beiträge bilden Studien zur geschlechterorientierten Führungsforschung sowie zur Berufsorientierung und dem Berufsverlauf von Akademikerinnen. Auch die Hälfte der in der Umfrage dokumentierten geschlechterbezogenen Forschungsprojekte sind den Themen „Führung“ bzw. „Berufsbiographie“ zuzuordnen.

Ein anderer Schwerpunkt betrifft die Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede: In die Studien einbezogen werden Arbeitsplätze mit hohem Frauenanteil, verkürzten Arbeitszeiten und Veränderungen der Arbeitsorte. Behandelt werden somit Arbeitsbedingungen, die nicht dem „männlich“ geprägten Normalarbeitsverhältnis zugehörig sind, und auf deren Existenz bereits vor vielen Jahren die Soziologin Beck-Gernsheim (1981) mit der Einführung des Begriffs eines „geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts“ hingewiesen hat. Darüber hinaus wird die Frage nach „personenbezogenen“ Unterschieden von Frauen und Männern in Bezug auf die Wahrnehmung und Verarbeitung von Arbeitserfahrungen aufgegriffen bzw. nach geschlechtsabhängigen Wirkungen von Arbeit gefragt.

Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Leitlinien zur Frauen- und Geschlechterforschung vermögen die gefundenen Beiträge nur eingeschränkt zufrieden zu stellen. So dominieren in fast allen Bereichen (insbesondere in der Führungsforschung) Untersuchungen, in denen die Suche nach Geschlechtsdifferenzen im Vordergrund steht. Diese Konzentration auf eine geschlechtervergleichende Perspektive ignoriert sowohl die kritische Diskussion um die kulturelle Konstruktion des Geschlechts, d.h. die „interaktive Konstruktion der *Geschlechterdifferenz* (doing gender) als auch Strukturmomente des Geschlechterverhältnisses (gender system)“ (Knapp 1993, 28). In diesem Zusammenhang ist auf die mehr als unklare empirische Befundlage zu verweisen sowie auf die Gefahr, andere bedeutsame Faktoren zu übersehen und neue Stereotypen zu fördern (vgl. hierzu insbesondere die ausführliche und kritische Darstellung bei Neuberger 2002, 771ff. sowie verschiedene Beiträge in dem Themenheft „Management und Geschlecht“). Geschlechtsunterschiede sind zudem in einigen der genannten Studien – wenn sie festgestellt werden – nicht sinnvoll interpretierbar. Dies ist nicht überraschend, weil die Annahme von Unterschieden in diesen Untersuchungen theoretisch nicht begründet wird und die unterschiedlichen Lebenssituationen der untersuchten Männer und Frauen in den Studien kaum berücksichtigt werden. Zudem läuft die geschlechtervergleichende Herangehensweise Gefahr, dass die Untersuchung aus einer männlich bestimmten Perspektive – etwa auf das Thema „Führung“ – erfolgt und Frauen an dieser gemessen werden. Diese androzentrische Sicht ist nicht selten mit einer unkritischen Verwendung der Variable „Geschlecht“ und entsprechenden geschlechtsrollenstereotypen Erklärungsmustern verbunden (im Sinne einer „Vereignschaftlichung“ von Geschlecht: hierzu z.B. Knapp 1998). So hält z.B. von Rosenstiel (2002, 2003) Unterschiede in überdauernden Persönlichkeitseigenschaften für eine Ursache der Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Positionen und zitiert ohne weitere Kommentierung eine auf Gesprächen mit einigen Managerinnen basierende Untersuchung von Gallese (1986), die den Verzicht von Frauen auf eine berufliche Karriere folgendermaßen beurteilt:

„In vielerlei Hinsicht ist diese Verweigerung auch ein gutes Zeichen. Sie scheint nämlich zu bedeuten, dass die Frauen nur zögernd etwas aufgaben, was nur sie besitzen: Ihre Weiblichkeit... Die Weigerung der Frauen, ihre Identität aufzugeben, um ihre Karriere voranzutreiben, erscheint mir sehr weise“ (Gallese 1986; zitiert nach Rosenstiel 2002, 125).

Auffällig ist darüber hinaus, dass weiterhin viele Aspekte der geschlechtlichen Arbeitsteilung nicht in den Blick genommen werden. Hierzu gehört beispielsweise die Differenz in den Einkommen der Geschlechter, die u.a. Folge einer unterschiedlichen Bewertung der „Frauen-“ und „Männerarbeit“ kennzeichnenden Merkmale ist. Mittlerweile liegen Instrumente zur *geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung* vor, die eine diskriminierungsfreie Einschätzung der Anforderungen betrieblich geleisteter Arbeit ermöglichen (Katz/Baitsch 1996; Fried/Wetzel/Baitsch, 2000; der Ansatz wird auch von (Krell/Winter 2001), aufgegriffen). Weitere Beispiele für vernachlässigte Themen sind die Stereotypisierung „weiblicher“ und „männlicher“ Arbeit im Bereich der personenbezogenen Tätigkeiten, die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit bzw. die neu entstehende Arbeitsteilung *innerhalb* der Gruppe von Frauen, der Anstieg ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse im Haushalt, die berufliche Situation von Frauen in „männertypischen“ Bereichen, Arbeitsplätze von gering qualifizierten Frauen sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Auf diesen Punkt verweist auch Weinert:

„Geschlechtsspezifische Rollenstereotypen finden ihre Realität gewiß nicht nur im Bereich von Management und Führung. Daher ist der Forderung nach Gleichstellung auf allen Gebieten des Lebens wenig geholfen, wenn sie reduziert wird auf eine Forderung nach Führungspositionen, Macht und Einfluß – so, als ob die Welt der Arbeit nur aus Führungspositionen und der Wert einer Person nur noch im Erstreben und Einnehmen von Führungspositionen bestünde. Eine Frau als Maschinenbauingenieurin, als Automechanikerin, als Zimmermann/Zimmerfrau oder als Bauelektrikerin scheint für die Forschung weniger interessant zu sein ... Es finden sich vor allem in der empirischen Literatur weitaus mehr Untersuchungen zum Thema Frauen in Führungspositionen, Führungstalente, -stile und -eignungen und Fähigkeit zur Führung bei Frauen als zu irgendeinem anderen Thema“ (Weinert 1998, 487).

Geschlechtsunterschiede werden vielfach ohne Bezugnahme auf Prozesse der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung als Ursache des geschlechtlich segmentierten Arbeitsmarktes aufgegriffen, was nach wie vor zu einer Ausgrenzung „frauentypischer“ Arbeitsbereiche führt. Manche dieser Berufsfelder finden aktuell gar deshalb Beachtung, weil die *Zunahme von Männern* in diesen bislang von Frauen dominierten Arbeitsbereichen vermutet wird:

„Increasing numbers of men are coming into nursing, which is traditionally a female-dominated profession, so we were interested in the intervening function of gender...“ (Büssing 1996, 247).

Die vorliegende Recherche stützt daher die von Bamberg (1999, 667) formulierte, eher pessimistische Einschätzung, nach der „frauentypische“ Arbeitsbedingungen erst dann Gegenstand von Untersuchungen werden, wenn sie mit populären Themen wie z.B. Telearbeit verbunden sind, „in allen anderen Fällen bleiben sie weitgehend unberücksichtigt“ (ebd.). Dies gilt beispielsweise für Themen wie Haus- und Familienarbeit, ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbslosigkeit.

„Die Entwicklung eines Faches ist von wirtschaftlichen und öffentlichen Interessen abhängig. Geforscht wird vor allem zu Themen, die finanziert werden – und wo liegt ein (finanzkräftiges) Interesse für Problemereiche wie Restarbeitsplätze, unbezahlte Arbeit, geschlechtsspezifische Hierarchien?“ (Bamberg 1999, 667).

Diese Begrenzung des Gegenstandsbereichs wird mittlerweile von verschiedenen Vertretern des Faches kritisch angemerkt. In einem Überblicksartikel bezeichnet beispielsweise von Rosenstiel (2002) das Thema „Arbeit und Familie“ als weißes Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie. Hacker (1998) fordert eine Entwicklung von der Psychologie der (industriellen) Erwerbsarbeit hin zu einer Psychologie der Arbeit im weiteren Sinn. Ulich (2001) greift diese Kritik auf und widmet der nicht erwerbsbezogenen Arbeit einen separaten Abschnitt (ebd., 167 ff.). Verweisen wird u. a. auf die große volkswirtschaftliche Bedeutung

unbezahlter Arbeit, deren arbeitspsychologische Untersuchung und Bewertung als Zukunftsaufgabe der Disziplin bezeichnet wird. Auch Stengel (1997) hebt in seinem Buch zur Psychologie der Arbeit hervor, dass die Konzentration auf die (industrielle) Erwerbsarbeit aufzuheben sei. Im Zusammenhang mit dem Thema Dienstleistungsarbeit geht er auf die historischen Wurzeln der geschlechtlichen Arbeitsteilung ein und behandelt verschiedene Facetten wie etwa „Emotionsarbeit“ oder „Sexualität und Arbeit“.

Dieser Diskussion um die Erweiterung des Gegenstandsbereichs der Arbeits- und Organisationspsychologie Rechnung tragend rücken einzelne der in der Recherche gefundenen Beiträge denn auch die Arbeits- und Lebensbedingungen beider Geschlechter in den Blick (z.B. Helfmann/Schulze 2000; Reime 2000; Resch 2002; Sonnentag 1996). Dennoch scheint die Berücksichtigung von „frauentypischen Arbeitsbedingungen“ vielfach noch den Status von Absichtserklärungen zu haben. Die für Frauen typischen „Sackgassenberufe“ sind beispielsweise immer noch Stiefkinder arbeits- und organisationspsychologischer Forschung. Substantielle Verbesserungen der in der betrieblichen Hierarchie meist unten angesiedelter Frauenarbeitsplätze sind häufig nur möglich, wenn umfangreiche Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie der geschlechtlichen Zuweisung von Arbeit durchgesetzt werden. Die dabei zu erwartenden Widerstände tragen vermutlich mit dazu bei, sich diesen Problembereichen gar nicht erst zuzuwenden. Ähnliches gilt für die Thematisierung von Sorge und Pflegearbeit in Haushalt und Familie sowie der damit verbundenen grundlegenden Frage der (Um-)verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

5 Ausblick

Mittlerweile liegen genügend empirische Belege vor, die strukturelle Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen der Geschlechter und damit Existenz sowie Folgen des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts eindrücklich dokumentieren (z.B. European Agency for Safety and Health at Work 2003). Das Geschlecht spielt nach wie vor eine relevante Rolle bei der Organisation und Zuweisung von Arbeitsaufgaben, Funktionen und Rollen. Die Thematisierung von Geschlecht im Sinne von „gender“ (im Unterschied zu „sex“ als biologischem Geschlecht) soll diesem Umstand Rechnung tragen.

Vor knapp fünfzehn Jahren kamen die Mitglieder des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie“ zu dem Schluss, dass erheblicher Nachholbedarf bezüglich einer solchen „genderorientierten Perspektive“ im eigenen Fach besteht. Gefordert wurde die Kritik an der unreflektierten Übertragung von Forschungsergebnissen auf Frauen(arbeit), an der unbegründeten Ausklammerung von Frauen aus dem Geltungsanspruch sowie an der Ignoranz gegenüber geschlechtsbezogenen Themen. Sowohl die ungerechtfertigte Annahme einer Gleichheit als auch die nicht geprüfte Behauptung einer Unterschiedlichkeit der Geschlechter bzw. unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe gelten als Quellen eines „Gender Bias“ in der Forschung (z.B. Eichler 1998). Vorschläge zur *Überwindung* solcher geschlechtsspezifischer Verzerrungen finden sich beispielsweise in den Gesundheitswissenschaften (z.B. Eichler/Fuchs/Maschewsky-Schneider 2000). Auch in den Leitlinien für eine Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie wird davon ausgegangen, dass eine reflektierte Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses und der damit verbundenen „männer-, und „frauentypischen“ Arbeitsbedingungen zu einer Verbesserung der Erklärungsmodelle führt.

Die hier dokumentierte Bestandsaufnahme unterstreicht u. E. die Notwendigkeit, die damalige Auseinandersetzung um das Selbstverständnis sowie die Relevanz bisher unzureichend aufgegriffener Problemstellungen fortzusetzen. Der – relativ neuen und begrüßenswerten – Auseinandersetzung um die Erweiterung des Arbeitsbegriffs innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie sollte die weitere Inangriffnahme der damit verbundenen Forschungsaufgaben folgen (z.B. Resch 1991, 1999; Richter 1997). Hierzu zählen auch die sorgfältigere Aufarbeitung bereits vorliegender Arbeiten sowie die Auseinandersetzung mit der umfangreichen, eher soziologisch geprägten Geschlechterforschung (z.B. Knapp/Wetterer 1992; Institut für Sozialforschung 1994).

Sowohl bezüglich ihrer institutionellen Einbettung als auch hinsichtlich der Quantität und Qualität von Forschungsbeiträgen erfordert die Etablierung einer geschlechterorientierten Perspektive innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie somit verstärkte Diskussionen und Aktivitäten. Die Ergebnisse der Umfrage zur Berücksichtigung geschlechterbezogener Aspekte in der Lehre lassen befürchten, dass die in der Ausbildung im Diplomstudiengang Psychologie vermittelten Kenntnisse zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ beträchtliche Lücken aufweisen. Die nicht geringe Zahl geschlechterorientierter Forschungsprojekte jüngeren Datums mag allerdings zu einer zukünftigen Erweiterung und Aktualisierung von Lehrinhalten führen und sich in weiteren Veröffentlichungen niederschlagen. Hierzu kann die Diskussion um die Ausweitung des Gegenstandsbereichs ebenso beitragen wie die Tatsache, dass in den Neuauflagen einiger Lehrbücher zunehmend geschlechterbezogene Aspekte berücksichtigt werden (z.B. Weinert 2004, insbesondere aber die Darstellung bei Neuberger 2002). Dennoch sprechen die Ergebnisse der Recherche sowie der Rückblick auf die Entwicklung der letzten Jahre dafür, dass eine solche Erweiterung und die Entwicklung einer „gendereisen“ Perspektive im Fach kein „Selbstläufer“ ist, sondern unverminderter Anstrengungen bedürfen. Dies gilt umso mehr, als die aktuelle Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Arbeitspolitik eine neue Diskriminierung von Frauen befürchten lassen.

Literatur

- Abele, Andrea, Miriam Andrä, Manuela Schute (1999): Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E); in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 2, 95-101
- Baillod, Jörg (2001): Teilzeitarbeit und Job-Sharing in Führungspositionen; in: Eberhard Ulich (Hg.): Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle. Zürich, 287-330
- Bamberg, Eva (1999): Nachwort oder: Brauchen wir einen weiteren Sammelband zur Arbeits- und Organisationspsychologie?; in: Carl Graf Hoyos, Dieter Frey (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim, 665-671
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt, 2. Auflage
- Billmann-Mahecha, Elfriede (2004): Frauen in der wissenschaftlichen Psychologie; in: Psychologische Rundschau, 55, 78-86
- Bischof-Köhler, Doris (1990): Frau und Karriere in psychobiologischer Sicht; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 17-28
- Blickle, Gerhard (1995): Zum Zusammenhang zwischen Berufsorientierungen, Motivation und grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39, 1, 29-33

- Büssing, André (1996): Social tolerance of working time scheduling in nursing; in: *Work & Stress*, 10, 238-250
- Büssing, André (2001): Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit; in: Gabriele Winker (Hg.): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Frankfurt, 61-92
- Eichler, Margrit (1998): Offener und versteckter Sexismus. Methodisch-methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung; in: *Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (Hg.): Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik*. Bern, 34-49
- Eichler, Margrit, Judith Fuchs, Ulrike Maschewsky-Schneider (2000): Richtlinien zur Vermeidung von Gender Bias in der Gesundheitsforschung; in: *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 8, 4, 293-310
- Emmerich, Astrid, Gertraude Krell (2002): Diversity-orientierte Trainings und Beurteilungen von Führungskräften; in: *Wirtschaftspsychologie*, 4, 1, 64-69
- Fried, Andrea, Ralf Wetzel, Christof Baitsch (2000): *Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Zürich
- Friedel-Howe, Heidrun (1990): Ergebnisse und offene Fragen der geschlechtsvergleichenden Führungsforschung; in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 1, 3-16
- Friedel-Howe, Heidrun (1993): Arbeitszeitflexibilisierung bei Führungskräften; in: Rainer Marr (Hg.): *Arbeitszeitmanagement: Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme*. Bern, 413-424
- Gallese, Liz R. (1986): *Von den Folgen des Erfolgs: Gespräche mit Spitzen-Managerinnen*. Reinbek
- Gebert, Dieter, Lutz von Rosenstiel (2002): *Organisationspsychologie. Person und Organisation*. Stuttgart, 5. akt. und erw. Auflage
- Hacker, Winfried (1998): *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern
- Helfmann, Birgit, Frank Schulze (2000): Arbeitszeitverkürzung. Auswirkungen auf die 24-Stunden-Belastung von Frauen und ihrer männlichen Haushaltspartner; in: *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 8, 2-3, 249-260
- Hoff, Ernst, Eyko Ewers (2002): Handlungsebenen, Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben; in: Manfred Moldaschl (Hg.): *Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Heidelberg*, 221-248
- Hoff, Ernst, Stefanie Grote, Anja Wahl (2002): Erfolg in den Berufsverläufen von Frauen und Männern – das Beispiel der Profession Psychologie; in: *Wirtschaftspsychologie*, 4, 1, 56-63
- Hoff, Ernst., Susanne Dettmer (2000): Psychologie als „Frauenberuf“?; in: *Report Psychologie*, 25,10, 652-658
- Huber, Brigitte (1994): *Mobbing unter Frauen*; in: *Pro Familia Magazin*, 22, 5, 10-12
- Institut für Sozialforschung (Hg.) (1994): *Geschlechterverhältnisse und Politik*. Frankfurt
- Katz, Christian, Christof Baitsch (1996): *Lohnleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung*. Zürich
- Katz, Christian, Werner Duell (1990): Individuelle Telearbeit für Männer: Chance für neue Geschlechterrollen?; in: Felix Frei, Ivars Udris (Hg.): *Das Bild der Arbeit*. Bern, 302-314
- Kirkcaldy, Bruce, Rüdiger Trimpop, Cary Cooper (1997): Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel; in: *International Journal of Stress Management*, 4, 2, 79-87
- Knapp, Gudrun-Axeli (1993): Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering“ von Arbeit und Arbeitsvermögen; in: Karin Hausen, Gertraude Krell (Hg.): *Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*. München, 25-46
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis; in: Gertraude Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Wiesbaden, 73-81

- Knapp, Gudrun-Axeli, Angelika Wetterer (Hg.): (1992): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg
- Korunka, Christian u.a. (1995): The effect of new technologies on job satisfaction and psychosomatic complaints; in: Applied Psychology: An International Review, 44, 2, 123-142
- Krell, Gertraude, Ute Karberg (2002): Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung (17); in: Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, Berlin
- Krell, Gertraude, Regine Winter (2001): Anforderungsunabhängige Entgeltendifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung; in: Gertraude Krell (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden, 321-342, 3. Auflage
- Kreß, Brigitta (2000): Frauen- und/oder Väterförderung? - Betriebe balancieren ihre Personalpolitik; in: Zeitschrift für Politische Psychologie, 8, 2-3, 243-248
- Krumpholz-Reichel, Anja (2002): Kaum da, schon wieder weg!; in: Psychologie heute, 29, 4, 44-47
- Kuark, Julia (2002): TopSharing: Jobsharing in Führungspositionen; in: Wirtschaftspsychologie, 4,1, 70-77
- Littmann-Wernli, Sabina, Renate Schubert (2002): Stereotypen und die „gläserne Decke“ in Unternehmen; in: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 22-28
- Lüders, Elke, Marianne Resch (1995): Betriebliche Frauenförderung durch Arbeitsgestaltung; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 49, 4, 197-204
- Manchen Spörri, Sylvia (2002): Soziale Konstruktion von Geschlechterdifferenz im Management; in: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 16-21
- Martin, Terence, Bruce Kirkcaldy (1998): Gender differences on the EPQ-R and attitudes to work; in: Personality and Individual Differences, 24, 1, 1-5
- Musmann, Carin, Julia Papst (1990): Zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen; in: Felix Frei, Ivars Udris (Hg.): Das Bild der Arbeit. Bern, 315-328
- Neuberger, Oswald (2002): Führen und führen lassen. Stuttgart, 6. völlig neu bearb. und erw. Auflage
- Pleiss, Cordula, Marianne Resch (2004): Arbeit und Arbeitsforschung in der Psychologie aus feministischer und gender-orientierter Sicht (Expertise im Auftrag des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“); in: GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Discussionpaper 5 (<http://www.gendanetz.de/files/document44.pdf>)
- Prenzel, Wolfgang, Burkhard Strümpel (1990): Männlicher Rollenwandel zwischen Partnerschaft und Beruf; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 37-45
- Rastetter, Daniela (2002): Zwischen Meritokratie und Mikropolitik – ein organisationspsychologischer Blick auf das Management-Geschlecht; in: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 11-15
- Reime, Birgit (2000): Gesundheitsverhalten erwerbstätiger Frauen im Kontext von Burnout, Sozialer Unterstützung und Gender. Münster
- Resch, Marianne (1991): Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz. Bern
- Resch, Marianne (1999): Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich
- Resch, Marianne (2002): Der Einfluss von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit; in: Klaus Hurrelmann, Petra Kolip (Hg.): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. Bern, 403-418
- Resch, Marianne, Eva Bamberg, Gisela Mohr (1994): Frauentypische Arbeitsbedingungen: ein blinder Fleck in der Arbeits- und Organisationspsychologie; in: Siegfried Greif, Eva Bamberg (Hg.): Die Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen, 113-118
- Resch, Marianne, Eva Bamberg, Gisela Mohr (1997): Von der Erwerbspsychologie zur Arbeitspsychologie; in: Ivars Udris (Hg.): Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven. Heidelberg, 37-52
- Richter, Peter (1997): Perspektivenerweiterung in der Arbeitspsychologie; in: Ivars Udris (Hg.): Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven. Heidelberg, 17-34

- Richter, Gudrun, Inga Discher (1997): Arbeitszeiten für Frauen – Zur Geschlechtsspezifität von Arbeitszeitformen; in: Zeitschrift für Frauenforschung, 3, 35-51
- Rosenstiel, Lutz von (2002): Arbeit und Familie; in: Sabine Walper, Reinhard Pekrun (Hg.): Familie und Entwicklung. Aktuelle Perspektiven der Familienpsychologie. Göttingen, 106-130
- Rosenstiel, Lutz von (2003): Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart, 5. überarb. Auflage
- Rustemeyer, Ruth, Sabine Thrien (2001): Das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten in geschlechtstypisierten Berufen; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 45, 1, 34-39
- Schmook, Renate (2001): Belastung bei Telearbeit; in: Ingo Matuschek, Annette Henniger, Frank Kleemann (Hg.): Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde, Gestaltungskonzepte, Theoretische Perspektiven. Wiesbaden, 109-127
- Sonntag, Sabine (1996): Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Metaanalyse; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40, 3, 118-126
- Spies, Kordelia, Manuela Schute (2000): Wichtigkeit und erwartete Realisierbarkeit von beruflichen und privaten Zielen als Prädiktoren für Geschlechtsunterschiede in der Attraktivität einer Universtitätstätigkeit; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 2, 90-95
- Steins, Gisela, Rena Wickenheiser (1995): Konzepte von „Frau“, „Selbst“ und „Führung“: Ein Vergleich zwischen Managerinnen und Betriebswirtschaftsstudentinnen; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29, 2, 78-80
- Stengel, Martin (1997): Psychologie der Arbeit. Weinheim
- Strehmel, Petra (1999): Karriereplanung mit Familie: Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld
- Ulich, Eberhard (2001): Arbeitspsychologie. Zürich, 5. vollst. überarb. und erw. Auflage
- Volmerg, Birgit u.a. (1995): Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen. Freiburg i. Br.
- Wagner, Ulrich, Anke Schmermund (2000): Einstellungen zu Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 2, 83-89
- Weinert, Ansfried (1998): Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim, 4. überarb. Auflage
- Weinert, Ansfried (2004): Organisations- und Personalpsychologie. Weinheim, 5. überarb. Auflage
- Wunderer, Rolf, Petra Dick (2002): Frauen im Management – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung; in: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 29-34
- Zapf, Dieter (1999): Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1, 1-25
- Zölch, Martina, Silvia Wodtke, Esther Haselwander (2002): „Stellen Sie sich vor, Sie reduzieren Ihre Arbeitszeit um 30%...“. Teilzeitarbeit im Management. – Potentiale und Barrieren; in: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 78-84

Anschriften der Verfasserinnen:

Prof. Dr. Marianne Resch
Arbeits- und Organisationspsychologie
Internationales Institut für Management
Universität Flensburg
Munketoft 3b
D - 24937 Flensburg
m.resch@uni-flensburg.de

Dr. Cordula Pleiss
Arbeitspsychologische Analyse, Beratung und Schulung
Curtiusstraße 65
D - 12205 Berlin
c.pleiss@web.de

Schlagwörter: Genderperspektive, Psychologie, Theorien und Ansätze