Discussion Papers
5/2004

CORDULA PLEISS
MARIANNE RESCH

ARBEIT UND ARBEITSFORSCHUNG IN DER PSYCHOLOGIE AUS FEMINISTISCHER UND GENDER-ORIENTIERTER SICHT

GendA...
Netzwerk feministische Arbeitsforschung

CORDULA PLEISS
MARIANNE RESCH

ARBEIT UND ARBEITSFORSCHUNG IN DER PSYCHOLOGIE AUS FEMINISTISCHER UND GENDER-ORIENTIERTER SICHT

EXPERTISE IM AUFTRAG DES VOM BMBF GEFÖRDERTEN PROJEKTS GENDA – NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Bundesministerium für Bildung und Forschung
innovative arbeitsgestaltung
DLR
SFZ Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.

Autorinnen:
Cordula Pleiss, Marianne Resch

Herausgeber:
GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung am
Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg

Technische Bearbeitung: Annette Müller

Marburg : GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Stand August 2003

Diese Veröffentlichung kann unter folgender Adresse im PDF-Format heruntergeladen erden: http://www.gendanetz.de/files/document44.pdf

Anschrift:
GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung
Institut für Politikwissenschaft der
Philipps-Universität Marburg
Wilhelm-Röpke-Str. 6 G
35032 Marburg
E-Mail: genda@staff.uni-marburg.de
Hompepage: www.gendanetz.de

DISCUSSION PAPERS – ZU DIESER REIHE

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung beschäftigt sich aus genderorientierter, feministischer Sicht mit der Konzeption und der Gestaltung von *Arbeit* und ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung.

Seit geraumer Zeit beherrscht die grundlegende Transformation der Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur zentrale wissenschaftliche Debatten. Diese Debatten zeichnen sich allerdings immer noch durch eine weitgehend fehlende geschlechtssensible Perspektive aus. Nach wie vor basieren die Forschungen oftmals auf androzentrischen Grundlagen, die unhinterfragt bleiben, oder aber die Geschlechterperspektive wird nur unzureichend integriert. Auf diese Weise wird jedoch der Blick auf bestimmte Probleme und Schieflagen des Wandels der Arbeit und damit auch der Weg für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung verstellt. Das Anliegen von *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* ist deshalb, auf der Basis feministischer Kritik und den daraus folgenden Erkenntnissen eine genderkompetente Perspektive auf Arbeit und ihren Wandel zu entwickeln. Es soll aufgezeigt werden, wo es einer grundlegenden Re-Konstruktion und einer Re-Vision des Gegenstandbereiches der Arbeitsforschung, des ihr zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs, ihrer Fragestellungen und ihrer Methodologie bedarf und wie diese aussehen könnten. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit ist der Transfer zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit und zwischen Wissenschaft und Praxis. In den Discussion Papers werden deshalb konzeptionelle Überlegungen aus dem Projekt, Sachstandberichte, Expertisen zu verschiedenen Fragestellungen und Dokumentationen präsentiert. Ihre Inhalte sollen Anregungen zur weiterführenden Diskussionen geben und haben zum Teil Werkstattcharakter. Den Auftakt zur Reihe der Discussion Papers bilden Arbeitspapiere aus dem Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung*.

Die vier Projekt-Arbeitsbereiche

Gender Kompetenz

Gender Mainstreaming/Gender Dialog

Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft

Praxiskompetenz und Praxiskooperation

stellen in ihrer ‚Halbzeitbilanz' bisher erarbeitete Themen, Ideen und Konzepte vor, fassen erste Arbeitsergebnisse von Tagungen und Diskussionen zusammen und entwerfen Perspektiven für die zukünftige Arbeit. Damit soll der Fortgang der Projektes dokumentiert werden. Es bieten sich aber auch Anknüpfungspunkte für Kooperationen, Diskussionen und konzeptionelle Neuorientierungen.

INDEX

1 EINLEITUNG 8

2 ENTWICKLUNG EINER GESCHLECHTER-ORIENTIERTEN PERSPEKTIVE INNERHALB DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE 10

2.1 PROZESS UND ZENTRALE THEMEN EINES GESCHLECHTER-ORIENTIERTEN ARBEITSPSYCHOLOGISCHEN DISKURSES 15

2.1.1 Ziele und Aktivitäten des Arbeitskreises Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" 15

2.1.2 Chronologie 16

2.1.3 Ergebnisse und Konsequenzen 28

2.2 LEITLINIEN ZUR FRAUEN- UND GESCHLECHTER-FORSCHUNG IN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE 32

2.2.1 Dokumentation der Thesen zur Frauen- und Geschlechterforschung 33

2.2.2 Qualitätskriterien arbeits- und organisationspsychologischer Forschung aus der Perspektive der Geschlechterforschung 35

3 AKTUELLER STAND DER GESCHLECHTER-FORSCHUNG IN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE 38

3.1 VERANKERUNG DER GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DER LEHRE UND FORSCHUNG DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE 39

3.1.1 Anlage der Umfrage 39

3.1.2 Durchführung der Umfrage 41

3.1.3 Ergebnisse 42

3.2 AKTUELLE FORSCHUNGSFELDER UND DISKUSSIONEN 49

3.2.1 Recherche anhand der Literaturdatenbank „Psyndex" zur Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie 50

3.2.2 Geschlechterorientierte Forschung in Publikationsorganen der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie 65

3.2.3 Geschlechterforschung in Lehrbüchern der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie....74

3.2.4 Forschungslücken und –perspektiven....88

4 LITERATURVERZEICHNIS....92

5 ANHANG....102

1 EINLEITUNG

Die vorliegende Expertise zum Thema „Arbeit und Arbeitsforschung in der Psychologie aus feministischer und gender-orientierter Sicht" ist im Auftrag des Projekts „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" entstanden, das als Teil des Projektverbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird[1]. Intention von GendA ist die Analyse und Revision der Arbeitsforschung auf der Grundlage feministischer Kritik an bisherigen Forschungsmängeln und -lücken.

Vor diesem Hintergrund gibt der folgende Text einen Überblick über die historische Entwicklung und den aktuellen Stand der Diskussion zum Thema „Arbeit und Geschlecht" in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. Die Darstellung konzentriert sich also auf die Teildisziplin der Psychologie, deren zentraler Gegenstand die Arbeit des Menschen und die Organisation menschlicher Arbeit ist (vgl. z. B. Greif, 1994, S. 18; Wiendieck, 1994, S. 9)[2].

Am Selbstverständnis vieler Wissenschaftsdisziplinen wurde und wird von feministischer Seite kritisiert, dass diese ihren Gegenstandsbereich als geschlechtsneutral ansehen. Zugleich wurde vielfach belegt, dass die Kategorie Geschlecht für die Analyse von Gesellschaft und Organisationen eine zentrale Rolle spielt. Dies gilt in besonderem Maße für den Bereich der Arbeit(sorganisationen). Ein Schwerpunkt der Frauenforschung, der sich aus der Kritik an der „geschlechtsblinden" und „männerzentrierten" Wissenschaft ergibt, betrifft daher die Frage nach der Geschlechterdifferenz sowie dem Geschlechterverhältnis. Hierbei wird an die im angloamerikanischen Sprachraum mögliche Unterscheidung zwischen „sex" und „gender" angeknüpft. Mit der ersten Bezeichnung ist das biologische Geschlecht angesprochen. Die Bezeichnung „gender" „... bezieht sich auf die kulturelle Konstruktion des Geschlechts und umfasst sowohl die interaktive Konstruktion der Geschlechter*differenz* (`doing gender´) als auch Strukturmomente des Geschlechterverhältnisses (`gender-system´)" (Knapp 1993, S. 28). Ein weiteres Merkmal der Frauenforschung betrifft ihren emanzipatorischen Anspruch: Die

[1] Die Erstellung der Expertise wurde von Frau Prof. Dr. Marianne Resch, Universität Flensburg, beratend begleitet.
[2] Zum Verhältnis zwischen Arbeits- und Organisationspsychologie vgl. Kapitel 2.

Analyse des Geschlechterverhältnisses beinhaltet immer auch die Untersuchung von Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnissen und ihre Kritik (vgl. z. B. Becker-Schmidt & Knapp, 1995).

Der Bezeichnung „Frauenforschung" ist mittlerweile ein breites Spektrum an Ansätzen mit unterschiedlicher theoretischer Herkunft, verschiedenen Zielen, Positionen und Inhalten zuzuordnen (vgl. z. B. Institut für Sozialforschung, 1994; Knapp & Wetterer, 1992). Für die folgende Darstellung ist eine Diskussion und Berücksichtigung dieser Differenzierungen nicht erforderlich. Die Sichtung des Stands der Diskussion in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie orientiert sich zunächst generell an der Frage, ob „Geschlecht" bzw. „gender" im Kontext von Arbeit überhaupt thematisiert und als Analysekategorie wahrgenommen wird. Darüber hinaus wird zu prüfen sein, ob eine kritische Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis – so etwa mit den damit verbundenen ungleichen Chancen in der Arbeitswelt für Frauen und Männer – erfolgt.

Zur Entwicklung einer in diesem Sinne geschlechterorientierten psychologischen Arbeitsforschung hat wesentlich die kritische Reflexion des Arbeitsbegriffs sowie der Inhalte und Methoden arbeits- und organisationspsychologischer Forschung im Rahmen des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie"[3] beigetragen. Zunächst werden daher, anknüpfend an die historische Betrachtung der Arbeits- und Organisationspsychologie, Entstehung und zentrale Themen einer geschlechterorientierten Perspektive innerhalb der Disziplin nachgezeichnet, die eng mit der Geschichte des Arbeitskreises verbunden sind (Kap. 2). Wesentliches Resultat der Debatte war neben der Entwicklung eines Selbstverständnisses arbeits- und organisationspsychologischer Geschlechterforschung die Modifizierung und Erweiterung des ursprünglichen Arbeitsbegriffs der Disziplin.

Das dritte Kapitel des Textes bilanziert mit Bezug zu den im Arbeitskreis entwickelten Leitlinien den aktuellen Stand der Geschlechterforschung in der Arbeits- und

[3] Im vorliegenden Text wird dem aktuellen Sprachgebrauch im Arbeitskreis entsprechend durchgängig der Begriff „Geschlechterforschung" verwendet. Lediglich dort, wo auf ältere Quellen Bezug genommen wird, in denen von „Frauenforschung" gesprochen wird, wird der ursprünglich verwendete Begriff beibehalten, weil sich in der unterschiedlichen Begriffsverwendung im Zeitverlauf auch eine Veränderung der Diskussion (von der Frauenforschung zur Geschlechterforschung) widerspiegelt.

Organisationspsychologie. Zum einen wird, basierend auf Ergebnissen einer aktuellen Befragung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die Verankerung der Geschlechterforschung in der arbeits- und organisationspsychologischen Lehre und Forschung dargestellt. Im Anschluss daran werden gegenwärtige Forschungsfelder und Diskussionen auf der Grundlage aktueller Publikationen umrissen. Forschungslücken, die in diesem Zusammenhang deutlich werden, und daraus ableitbare Zukunftsperspektiven einer geschlechterorientierten arbeits- und organisationspsychologischen Forschung werden abschließend erörtert.

2 ENTWICKLUNG EINER GESCHLECHTER-ORIENTIERTEN PERSPEKTIVE INNERHALB DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Die Anfänge arbeits- und organisationspsychologischer Forschung reichen in das beginnende 20. Jahrhundert zurück und fallen damit in einen Zeitraum, in dem, bedingt durch die Industrialisierung, die Trennung der betrieblichen Arbeit von der privaten Hauswirtschaft bereits weit fortgeschritten war. Als Ausgangspunkt arbeitswissenschaftlicher Forschung werden gemeinhin die Untersuchungen des Ingenieurs Frederick Winslow Taylor betrachtet. Dessen „Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung" richteten sich auf eine umfassende Rationalisierung des Arbeitsprozesses, die er unter anderem durch eine lückenlose Normierung von Werkzeugen und Arbeitszeit sowie durch die genaue Vorgabe von Ausführungsvorschriften für jede Tätigkeit erreichte (Hebeisen, 1999; Taylor, 1995). Auch wenn Taylor die Anwendung seiner Prinzipien nicht ausschließlich in der industriellen Arbeit, sondern auch in anderen Lebensbereichen intendierte, konzentrierte er sich bei der Entwicklung und Erprobung seiner Maßnahmen auf die industrielle Produktion.

Dieser Fokus wurde in der weiteren Entwicklung des Faches beibehalten. Sie war zunächst vor allem durch die Auseinandersetzung mit den Methoden Taylors geprägt, die trotz ihres anfänglichen Erfolges von Zeitgenossen zum Teil scharf kritisiert wurden (Spitzley, 1980). Einen wesentlichen Forschritt gegenüber der „wissenschaftlichen Betriebsführung" sah Münsterberg (1912) in der Anwendung experimentell gewonnener Erkenntnisse der Psychologie, einer zu diesem Zeitpunkt noch jungen Wissenschaft, in der

Erwerbswirtschaft. Die von ihm entwickelte so genannte „Wirtschaftspsychologie" markiert den Beginn der psychologischen Beschäftigung mit dem Thema „Arbeit"; Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Arbeitsleistung sowie die Entwicklung psychologischer Methoden zur Eignungsdiagnostik sind Beispiele für das Anliegen, Mensch und Arbeit mit Rückgriff auf psychologische Forschungsergebnisse möglichst optimal aneinander anzupassen. Auch wenn Münsterberg die Wirtschaftspsychologie in den Dienst von allgemeinen gesellschaftlichen „Kulturaufgaben" stellen wollte, stand die Untersuchung und Gestaltung erwerbswirtschaftlicher Arbeitsprozesse eindeutig im Vordergrund. Die ursprüngliche Zielsetzung Taylors blieb von den veränderten Methoden nahezu unberührt: Auch die Wirtschaftspsychologie Münsterbergs sollte dazu beitragen, den möglichst effektiven Einsatz menschlicher Arbeitskraft zu gewährleisten. In dieser Tradition steht die heute im deutschsprachigen Raum zumeist als „Arbeits- und Organisationspsychologie" bezeichnete Teildisziplin der Psychologie. Als deren Interessenverband gilt insbesondere die 1985 gegründete „Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie (FAO)" innerhalb der „Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)", in der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Deutschland, Österreich und der Schweiz vertreten sind. Daneben existieren entsprechende Sektionen in den stärker anwendungsorientierten, nationalen Berufsverbänden sowie der seit 1991 bestehende Verband „European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)" (vgl. Greif, 1994).

Gegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie ist die *menschliche Arbeit und ihre Organisation*. Ihre Aufgabe liegt in deren „Beschreibung, Analyse, Erklärung, Prognose und Gestaltung" (ebd., S. 18 f.). Dabei liegt der fachspezifische Fokus im Unterschied zu anderen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit dem Phänomen „Arbeit" befassen (wie beispielsweise die Arbeitsmedizin oder die Betriebswirtschaft), auf der Untersuchung und Veränderung *menschlichen Erlebens und Verhaltens*. Von verschiedenen Autoren wird argumentiert, dass nur eine integrative Betrachtung von Organisation und Einzeltätigkeit eine angemessene Analyse, Bewertung und Gestaltung menschlicher Arbeit gewährleiste (so zum Beispiel im Ansatz der MTO-Analyse, Strohm & Ulich, 1997; Ulich 2001). Daraus ließe sich die Konsequenz ableiten, auf eine klare Trennung arbeits- und organisationspsychologischer Themenstellungen zu verzichten. Dennoch wird die Frage nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten beider Richtungen immer wieder aufgegriffen. Sie wurde beispielsweise anlässlich des Zürcher Symposiums 1991, das der Erörterung des Selbstverständnisses der Arbeits- und Organisationspsychologie gewidmet war, ausführlich diskutiert. Unter dem Eindruck

dieser kontroversen Debatte beurteilt Greif (1994) die Zusammenfassung der Arbeits- und der Organisationspsychologie unter einem gemeinsamen Oberbegriff als einen pragmatischen, fachhistorischen Kompromiss „zwischen verschiedenen Gruppen mit unterschiedlichen theoretischen Richtungen und Differenzierungen von Anwendungsfeldern durch eine gegenseitige Anerkennung der Gebietsbegriffe" (ebd., S. 36). Demzufolge verweist die zum Teil separate Verwendung der Begriffe „Arbeitspsychologie" oder „Organisationspsychologie" im folgenden Text auf unterschiedliche Forschungsinhalte und -traditionen, die sich auch in der geschlechterbezogenen Forschung des Faches – insbesondere in der Wahl der Forschungsthemen und der jeweiligen theoretischen Orientierung – wiederfinden.

Die Unterschiede in den Schwerpunktsetzungen der Arbeits- und der Organisationspsychologie betonen auch Fischer und Wiswede (2001), die der Frage nach der Rezeption sozialpsychologischer Forschungsergebnisse in der angewandten Psychologie nachgehen und dabei die unterschiedlichen Traditionen kennzeichnen, in denen die Organisations- und die Arbeitspsychologie verwurzelt sind. Sie stellen fest, dass die Organisationspsychologie enge Bezüge zur (im deutschen Sprachraum primär durch US-amerikanische Forschung beeinflussten) Sozialpsychologie aufweist, auf deren theoretischer Grundlage zum Beispiel Themen wie Gruppeneffekte, Gruppenleistung und Führung untersucht werden. Demgegenüber habe die Arbeitspsychologie ihr theoretisches Fundament vorwiegend in der Allgemeinen Psychologie und sei stärker auf die Untersuchung von Arbeit als Tätigkeit ausgerichtet, wobei neben der Handlungsregulation beispielsweise auch Fragen der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit behandelt würden (z. B. Hacker, 1998; Volpert, 1987).

Die Veränderung der Forschungsfragen und die sukzessive Erweiterung des Menschenbildes der Arbeits- und Organisationspsychologie seit ihren Anfängen sind vor allem im Kontext des sozio-ökonomischen und technischen Wandels der vergangenen Jahrzehnte zu sehen. Während zur Zeit des Aufschwungs der industriellen Produktion Arbeit zunächst als rein ökonomisch motivierte Tätigkeit betrachtet wurde, die es weitgehend an maschinelle Abläufe anzupassen galt, fanden im Laufe der Zeit soziale Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit zunehmend Berücksichtigung. Später wurde anlässlich eines steigenden Bedarfs an qualifizierten und flexibel einsetzbaren Arbeitskräften, die Bedeutung des Arbeitsinhalts immer wichtiger. Die Veränderungen schlugen sich jeweils in unterschiedlichen Konzepten zur Gestaltung der Arbeit nieder (einen Überblick über die historische Entwicklung der Arbeitspsychologie gibt beispielsweise Ulich, 2001). Nahezu unverändert blieben in diesem, verschiedentlich anhand von Stufen oder Phasen beschriebenen Entwicklungsprozess des Faches (Rosenstiel, 2003; Ulich 2001; Volpert, 1975) zwei seiner zentralen Charakteristika, nämlich

- die durchgängig festzustellende Ausrichtung arbeits- und organisationspsychologischer Forschung auf die *Erschließung neuer Intensifikationspotentziale* menschlicher Arbeit, wobei unterschiedliche, für die jeweilige Entwicklungsstufe typische Methoden wirksam wurden (vgl. Volpert, 1975) und
- die *Konzentration auf Erwerbsarbeit* und damit, so noch 1997 die kritische Einschätzung von Resch, Bamberg und Mohr, eine beschränkte Perspektive auf Arbeit, die insbesondere frauentypische Lebens- und Arbeitsbedingungen systematisch ausklammere.

Ihre auf Erwerbsarbeit begrenzte und innerhalb dieser auf bestimmte Arbeitsbereiche konzentrierte Sicht trug der Arbeitspsychologie die Kritik ein, eine „Psychologie männlicher Erwerbstätiger in industriellen Großbetrieben" (Dunckel & Volpert, 1993) zu sein. Der Ursprung dieser Beschränkung wird von Resch, Bamberg & Mohr (1994) in der geschlechtsspezifischen Teilung der Arbeit gesehen:

> „Diese Teilung des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Zuordnung von Frauen und Männern zu unterschiedlichen Tätigkeits- bzw. Arbeitsbereichen bedeutet, daß es frauen- und männertypische Arbeitsbedingungen gibt. An das Geschlecht gebundene Arbeitsmarktsegmente existieren nicht nur in bezug auf soziale und pflegerische Berufe, die als „Frauendomäne" gelten. Sie sind auch im Bereich von Industrie und Verwaltung zu finden. Die Grenzziehung verläuft zum Teil auch innerhalb eines Berufes (vgl. hierzu z. B. Moldaschl, 1991)" (Resch, Bamberg & Mohr, 1994, S.113).

Frauen seien, so stellen die Autorinnen fest, überwiegend an Arbeitsplätzen zu finden, die ungünstige Arbeitsbedingungen und geringe Aufstiegschancen böten. Bei Tätigkeiten mit hohen Belastungen und geringen Handlungsspielräumen seien sie überrepräsentiert, mit Führungsaufgaben würden sie dagegen nur selten betraut.

Der arbeitspsychologische Blick auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen war also bis in die 90er Jahre in zweifacher Hinsicht verstellt: Zum einen wurden Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit ausgegrenzt (z. B. Haus- und Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit), weshalb beispielsweise eine theoretisch fundierte Analyse der Situation berufstätiger Mütter nicht möglich war. Zum anderen wurden Arbeitstätigkeiten und -bedingungen in der Erwerbsarbeit ausgeblendet, die vorwiegend Frauen betreffen. Vor dem Hintergrund zunehmender Automatisierung im Produktionsprozess war beispielsweise in den 70er und 80er Jahren die Frage der Arbeitsgestaltung in Mensch-Maschine-Systemen ein Schwerpunkt arbeitspsychologischer Forschungsaktivitäten. Resttätigkeiten des maschinellen Prozesses, die typischerweise von

Frauen verrichtet wurden und wenig Gestaltungsspielräume zu eröffnen schienen, wurden dabei häufig vernachlässigt (vgl. z. B. Rothe, 1993; Lüders & Resch, 2000). Arbeitsbereiche, in denen überwiegend Frauen tätig sind, wie zum Beispiel die Krankenpflege, wurden erst in den letzten Jahren verstärkt zum Thema arbeitspsychologischer Diskussionen und Studien (vgl. z. B das Themenheft der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft „Personenbezogene Dienstleistung – Arbeit der Zukunft", 1999).

Macht man die Vernachlässigung der Arbeitsbedingungen von Frauen lediglich am Geschlecht der in den Untersuchungen berücksichtigten Personen fest, so gilt diese Feststellung für die Anfänge arbeitspsychologischer Forschung allerdings nicht. Frühe arbeitspsychologische Forschungsergebnisse beispielsweise zur Pausen- und zur Monotonieforschung wurden an Arbeitsplätzen von Frauen gewonnen (z. B. Düker, 1929; Graf, 1970). Auch in den über die Arbeitspsychologie hinaus berühmt gewordenen „Hawthorne-Studien" (vgl. Mayo, 1930, 1931; Roethlisberger & Dickson, 1939) wurde eine Gruppe von Frauen bei der Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit beobachtet, wobei die Auswirkungen der Variation unterschiedlicher Rahmenbedingungen untersucht wurden.

Die Kritik am vorherrschenden, engen Arbeitsbegriff der Arbeits- und Organisationspsychologie und damit eine primär *arbeitspsychologische* Diskussion war Ende der 80er Jahre einer der zentralen Ausgangspunkte für die Initiierung eines Arbeitskreises zum Thema „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie". Wesentlich später als in anderen Gesellschaftswissenschaften, beispielsweise der Soziologie, wurde damit in der Arbeits- und Organisationspsychologie ein Diskussionsforum geschaffen, dessen Vertreterinnen entscheidend zu einer kritischen Selbstreflexion des Fachs hinsichtlich der Berücksichtigung geschlechterbezogener Gesichtspunkte in der Forschung beigetragen haben. Die Entwicklung des Arbeitskreises sowie die dort behandelten Themen spiegeln den jeweils aktuellen Stand der Debatte zur Geschlechterforschung innerhalb der Disziplin wider. Sie werden daher im folgenden Abschnitt (2.1) ausführlich dokumentiert. Ein wesentliches Ergebnis des Arbeitskreises war die Formulierung von fünf Thesen zur Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie, die in Abschnitt 2.2 vorgestellt werden und die als Basis für die Bilanzierung des aktuellen Stands der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie (Kap. 3) dienen.

2.1 PROZESS UND ZENTRALE THEMEN EINES GESCHLECHTERORIENTIERTEN ARBEITSPSYCHOLOGISCHEN DISKURSES

Die Diskussionen des Arbeitskreises „Frauen und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" reflektieren seit seiner Entstehung Zustand und Veränderungen der geschlechterbezogenen Debatte innerhalb des Faches. Mit der Intention, inhaltliche und methodische Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie fachspezifisch zu bestimmen, wurden in Workshopbeiträgen geschlechterorientierte Forschungsvorhaben und -ergebnisse vorgestellt sowie Beschränkungen und Mängel der so genannten „Mainstream-Forschung" benannt. Prozess und Themen des geschlechterorientierten arbeitspsychologischen Diskurses der vergangenen zwei Jahrzehnte lassen sich daher exemplarisch anhand der Geschichte des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" darstellen. Die folgende chronologische Dokumentation entspricht weitgehend der im Internet veröffentlichten Selbstdarstellung (http://merkur.sdu.dk/ao/akfrauen/). Sie wurde auf der Grundlage von Kongressberichten und Arbeitspapieren des Arbeitskreises ergänzt. Im Anschluss an eine kurze Beschreibung der Ziele und Aktivitäten (Abschn. 2.1.1) erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Arbeitskreises, deren Detailliertheit in Abhängigkeit vom Umfang der jeweils vorliegenden Informationen variiert (Abschn. 2.2.2). Abschließend wird ein zusammenfassendes Resümee gezogen (Abschn. 2.2.3).

2.1.1 Ziele und Aktivitäten des Arbeitskreises Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie"

Der Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" ist ein informeller Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern[4] mit Interesse an Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Er hat das Ziel, den Austausch sowie die wechselseitige Unterstützung der forschenden Personen in Hinblick auf ihre Arbeit im Bereich der Frauen-

[4] Männliche Kollegen waren an dem Arbeitskreis interessiert und ihre Mitarbeit war von Anfang an erwünscht.

und Geschlechterforschung zu fördern. Das Netzwerk wird unter anderem zur Koordinierung gemeinsamer Interessen und Vorhaben sowie zur gegenseitigen Information über geschlechterbezogene Forschungsarbeiten und zu besetzende Stellen genutzt.

Zu diesem Zweck werden gemeinsame Workshops auf Kongressen (bisher schwerpunktmäßig das Zürcher Symposium für Arbeitspsychologie an der ETH Zürich sowie der DGPs-Kongress) organisiert. Zudem wurde eine Datenbank mit Adressen und Angaben zu derzeitigen Forschungsschwerpunkten der im Arbeitskreis beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingerichtet. Auf dem 10. Zürcher Symposium (1997) wurde beschlossen, die gemeinsamen Aktivitäten durch „chairwomen" zu koordinieren. Diese Aufgabe haben seither Marianne Resch (Universität Flensburg) und Kerstin Rieder (Universität Innsbruck) übernommen.

2.1.2 Chronologie

Der Arbeitskreis „Frauen und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" entstand 1987 – zunächst unter der Bezeichnung „Frauenforschung in der Arbeitspsychologie" – anlässlich eines Workshops im Rahmen des Zürcher Symposiums für Arbeitspsychologie. Aufgrund seines informellen Charakters war der gegenseitige Austausch während der folgenden Jahre unterschiedlich intensiv. Inhaltlich ist der Diskussionsprozess im Arbeitskreis durch wechselnde Schwerpunktsetzungen gekennzeichnet, die von den jeweils aktiven Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Forschungsinteressen bestimmt werden.

1987

fand in Zürich ein Workshop statt, der den Beginn der Diskussion um Frauenforschung in der Arbeitspsychologie markiert, und der von Carin Mussmann und Julia Pabst (damals beide ETH Zürich) durchgeführt wurde. Vorgestellt wurde die Behandlung von Frauenthemen in der Arbeits- und Organisationspsychologie seit Beginn des 20. Jahrhunderts (z. B. Lehr, 1979) sowie die Tatsache, dass die Frauenbewegung bzw. Frauenforschung Ende der siebziger Jahre bis dahin relativ spurlos an der Arbeits- und Organisationspsychologie vorbeigegangen war (vgl. zum Beispiel die kritische Bestandsaufnahme von Bamberg & Mohr, 1982, sowie Mussmann & Pabst, 1990). Ausgehend von „acht Aspekten einer Frauenforschung" wurde (unter Bezugnahme auf Mies, 1978) in dem Workshop ein Verständnis von Frauenforschung vorgestellt, wie es

zumeist mit dem Motto „von Frauen, über Frauen, für Frauen" gekennzeichnet wurde. Vor diesem Hintergrund wurde diskutiert, ob die in der Arbeits- und Organisationspsychologie vorherrschenden Konzepte – etwa das Konzept persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung (z. B. Hacker, 1978; Ulich, 1978; Volpert, 1981) – nicht primär an männlichen Lebensbiografien orientiert und daher zu revidieren seien.

Als Resümee der Diskussion wurden Defizite der Arbeits- und Organisationspsychologie in Hinblick auf theoretische und empirische Fragen benannt, die sich im Kontext der Geschlechterforschung besonders stellen. Zudem wurde als „personelles" Problem konstatiert, dass trotz eines hohen Frauenanteils bei den Studierenden nur wenige Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau und gar keine Hochschullehrer-Stellen in der Arbeits- und Organisationspsychologie mit Frauen besetzt waren (vgl. dazu die aktuellen Erhebungsergebnisse in Abschn. 3.1)

Es wurde eine Fortsetzung der Diskussion sowie die Anfertigung einer Adressenliste beschlossen. Zum weiteren Informationsaustausch sollten die üblichen, regelmäßig stattfindenden Fachkongresse, insbesondere der DGPs-Kongress sowie das Zürcher Symposium, genutzt werden.

1988

In Vorbereitung des nächsten Workshops entstand in Berlin ein hochschulübergreifender Arbeitskreis, der unter anderem ein Positionspapier zur „Frauenforschung in der Arbeitspsychologie" vorlegte und eine Umfrage zu Frauen als Forschungsthema sowie zum Frauenanteil an den Lehrstühlen bzw. Professuren im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie durchführte.

Aufgefallen war bei der Vorbereitung des Workshops, dass sich kein aktuelles Projekt in der deutschsprachigen Arbeitspsychologie finden ließ, das sich als „Frauenforschungsprojekt" verstand. Ein Grund für die geringe Berücksichtigung frauentypischer Arbeitsbedingungen wurde in der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes gesehen, die dazu führe, dass Untersuchungen häufig an rein männlichen Stichproben – beispielsweise an Produktionsarbeitern – durchgeführt würden und der Nachweis der Eignung von Untersuchungsinstrumenten oft ebenfalls nur für männliche Probanden erbracht würde. Im Umkehrschluss ergäbe sich daraus die Argumentation, die Einbeziehung von Frauen in entsprechende Studien sei aus methodischen Gründen nicht möglich, da keine geeigneten Untersuchungsinstrumente zur Verfügung stünden (vgl. Bamberg & Mohr, 1982). Wahlweise würden die auf der

Grundlage ausschließlich männlicher Stichproben ermittelten Untersuchungsbefunde dann entweder in unzulässiger Weise generalisiert, oder es werde – ebenfalls ohne inhaltlich-theoretische Begründung – die Gültigkeit der Befunde ausschließlich für Männer angenommen und damit suggeriert, dass für Frauen grundsätzlich andere Erklärungsmodelle gälten.

Vor diesem Hintergrund kann es zu einem „gender bias" kommen (am Beispiel der Erwerbslosigkeitsforschung zeigt dies Mohr, 1993b). Beispielhaft hierfür wurden zwei Vorgehensweisen gekennzeichnet, die zu einer einseitigen Ausrichtung arbeits- und organisationspsychologischer Forschung führen:

- Die Ausgangssituation im ersten Fall ist, dass die Studie eine Stichprobe ausschließlich mit Frauen oder mit einem erheblichen Frauenanteil beinhaltet. Weichen die ermittelten Ergebnisse von den Untersuchungshypothesen ab, so wird bei deren Interpretation ad hoc auf die Annahme von Geschlechtsunterschieden zurückgegriffen.
- Im zweiten Fall wird explizit eine Frauenstichprobe gewählt. Im Sinne einer Replikationsstudie wird dann versucht, diese mit den herkömmlichen Theorien und Methoden zu untersuchen.

Beide Vorgehensweisen wurden als ungenügend kritisiert. Als Alternative wurde die Forderung nach einem unabhängigen Zugang einer Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie erhoben, der einer eigenständigen Begründung der Fragestellung und der Reflexion des gewählten Herangehens bedürfe.

Dazu wurden fünf Thesen formuliert, die bis heute ein zentrales, gemeinsames Fundament der Arbeitskreis-Protagonistinnen darstellen (Resch, Bamberg & Mohr, 1994). Sie werden hier in knapper Form zusammengefasst und in Abschnitt 2.2 ausführlicher erläutert. Im Kern wird die Position formuliert, dass in Hinblick auf eine geschlechterorientierte Arbeits- und Organisationspsychologie nicht nahtlos an den bisherigen Theorie- und Methodenstand des Faches angeknüpft werden könne, da bislang Arbeits- und Lebensbedingungen, die für den weiblichen Lebenszusammenhang typisch sind, ausgegrenzt bzw. nur ungenügend berücksichtigt worden seien. In diesem Sinn sei Frauenforschung, so das Positionspapier, „eine historische Notwendigkeit". Zudem wird betont, dass sich Frauenforschung einer Orientierung an den Interessen der untersuchten Frauen verpflichtet fühle. Diese Haltung solle sowohl in der Wahl der Forschungsthemen, als auch in der Beachtung der Konsequenzen der Forschung für die Lebenssituation von Frauen deutlich werden. Ergänzend wird darauf verwiesen, dass die Frauenforschung

häufig die theoretischen Voraussetzungen zur Bearbeitung bestimmter Fragestellungen erst liefern müsse. Sie könne daher sowohl Grundlagen- als auch angewandte Forschung sein. Die Vorstellung, Frauenforschung habe sich auf bestimmte Methoden zu beschränken, wird verworfen. Die Frage der Methode sei und bleibe – so die These – eine Frage des Gegenstandes.

1989

Der dritte Workshop fand erneut in Zürich statt. Auch hier stand das im Jahr zuvor formulierte Positionspapier zur Diskussion. Dessen Hauptaussagen wurden anhand aktueller Forschungsprojekte bzw. -vorhaben veranschaulicht (vgl. Bamberg, Hennes, Lüders, Mohr, Mussmann, Pardo & Resch, 1990). Dabei handelte es sich um

- eine Forschungsarbeit zur Analyse von Reproduktionsarbeit als Beispiel für die Notwendigkeit von Grundlagenforschung,
- ein Anwendungsprojekt zur Untersuchung der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen im Verkauf sowie
- eine Untersuchung zum beruflichen Aufstieg von Sekretärinnen auf der Basis qualitativer Forschungsmethoden.

Analyse von Reproduktionsarbeit

Anhand der Analyse von Haus- und Familienarbeit wurde in einem Beitrag von Marianne Resch die Notwendigkeit von Grundlagenforschung verdeutlicht. Ausgehend von der Kritik am Arbeitsbegriff der Arbeits- und Organisationspsychologie und dessen Beschränkung auf die Untersuchung der Erwerbsarbeit wurde eine Erweiterung des Begriffsverständnisses gefordert, nämlich die theoretische Klärung und Ausarbeitung eines Arbeitsbegriffs, der sich auf Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit gleichermaßen beziehe und gleichzeitig eine Abgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit ermögliche. Basierend auf handlungsregulationstheoretischen Konzepten sensu Hacker (z. B. 1978, 1998) und Volpert (z. B. 1975, 1987) lassen sich – so die damals formulierte Position – aus den allgemeinen Merkmalen menschlicher Arbeit Abgrenzungskriterien entwickeln, die eine theoretisch fundierte Entscheidung darüber ermöglichen, ob es sich bei einer Tätigkeit außerhalb der Erwerbstätigkeit um Reproduktionsarbeit – also um Arbeit – oder um Nicht-Arbeit handelt (zur theoretischen Begründung und Anwendung der Kriterien vgl. Resch, 1991, 1992, 1999).

Anwendungsorientierte Forschung: Frauen im Verkauf

Anhand von Ergebnissen aus dem Projekt „Frauen im Verkauf" verdeutlichte Carin Mussmann, dass ein anwendungsorientiertes Projekt, in dem frauentypische Arbeitsbereiche untersucht werden, zu einer kritischen Diskussion und Erweiterung arbeitspsychologischer Konzepte führt (vgl. Kraft, Mussmann & Udris, 1990; Mussmann, Kraft & Udris, 1990).

Ziel des vorgestellten Projekts war es, die Gründe für die geringe Teilnahme von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Es wurde gezeigt, dass den im Verkauf bestehenden Chancen für einen beruflichen Aufstieg Barrieren gegenüberstehen, die sich insbesondere aus den widersprüchlichen Anforderungen ergeben, die die Vereinbarung von Familie und Beruf beinhaltet.

Qualitative Forschungsmethoden

Anhand einer Studie über Sekretärinnen wurde der Stellenwert von Methoden in der Frauenforschung diskutiert. Gegenstand der von Carin Mussmann und Olga Pardo vorgestellten Untersuchung waren die strukturellen und personellen Chancen und Hindernisse beim beruflichen Aufstieg von Sekretärinnen. Verdeutlicht wurde dabei unter anderem der Stellenwert biografischer Erhebungen in Form narrativ angelegter Interviews (vgl. Mussmann, 1991), was eine Diskussion über die im Rahmen von Frauenforschung einzusetzenden Forschungsmethoden initiierte.

Fazit

Die Diskussion der vorgestellten Arbeiten konzentrierte sich vor allem auf zwei der 1988 formulierten Thesen: Zum einen wurden sie als Beleg dafür gewertet, dass Frauenforschung sowohl Grundlagenforschung als auch angewandte Forschung beinhalten sollte. Zum anderen wurde die Beschränkung auf qualitative oder quantitative Methoden zurückgewiesen. Es wurde bestätigt, dass es nicht „die Methode" der Frauenforschung gibt, da die Wahl der Forschungsmethode in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand zu treffen sei. Konsens herrschte darüber, dass sich eine unhinterfragte Anwendung vorhandener Methoden und Untersuchungsinstrumente aber ausschließe, da sie in der Regel an männlichen Stichproben gewonnen bzw. vor dem Hintergrund der Analyse männertypischer Arbeitsbedingungen entwickelt worden seien. Generell wurde der Bedarf nach einer intensiven Diskussion und Reflexion der Forschungsmethoden in der Frauenforschung konstatiert.

In Hinblick auf zukünftige Aktivitäten des Arbeitskreises wurde beschlossen, weiterhin in Form von Workshops Projekte einer „Frauenforschung in der Arbeitspsychologie"

vorzustellen und ihren Bezug zu den im Positionspapier von 1988 formulierten Thesen zu diskutieren.

1990

In der Vorbereitung des folgenden DGPs-Kongresses wurde ein deutlicher Anstieg von Untersuchungen zu Frauenthemen verzeichnet. Vier Projekte wurden ausgewählt, vorgestellt und diskutiert. Dies war Grundlage, um die ursprünglichen Thesen zur Frauenforschung zu konkretisieren bzw. fortzuentwickeln (Lüders, Mohr, Bamberg und Hennes, 1991).

Berichtet wurde

- über ein Projekt über Frauen im Verwaltungsdienst und ihre Karriereverläufe sowie
- über drei Projekte zum Thema Haus- und Familienarbeit.

Frauen im Verwaltungsdienst

Eine Untersuchung über das berufliche Handeln von Frauen im Verwaltungsdienst wurde von Gabriele Elke vorgestellt (Elke, 1990). Gegenstand der Studie waren subjektive und objektive Barrieren des beruflichen Aufstiegs von Frauen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Lebenssituation. Anknüpfend an Arbeiten von Becker-Schmidt, Brandes-Erlhoff, Rumpf und Schmidt (1983) wurde danach gefragt, wie die unterschiedlichen Anforderungen, die sowohl zwischen den als auch innerhalb der verschiedenen Lebensbereiche bestehen, von den Frauen wahrgenommen und bewältigt werden.

Haus- und Familienarbeit

Zum Thema Haus- und Familienarbeit wurden drei verschiedene Studien vorgestellt, die sich aus unterschiedlichen Blickwinkeln mit der Arbeitsteilung innerhalb der Familie beschäftigten.

Eine Längsschnittstudie, die die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Arbeits- und Lebensplanung von Vätern und Müttern untersuchte, und dabei wesentlich stärkere Einschnitte bei den untersuchten Frauen zeigte, wurde von Gisela Notz zur Diskussion gestellt. Die Studie ergab eine starke Diskrepanz zwischen den zuvor formulierten und den später realisierten Vorstellungen zur familialen Arbeitsteilung und benennt objektive Barrieren für die Veränderung der geschlechtshierarchischen Aufgabenteilung (Notz, 1991).

Anknüpfend an das von ihr bereits 1989 im Arbeitskreis präsentierte theoretische Konzept wurde von Marianne Resch ein Untersuchungsansatz zur Analyse der Aufgabenteilung zwischen den im einem Haushalt zusammenlebenden Personen vorgestellt, das auf der Erweiterung handlungsregulationstheoretischer Konzepte beruht (Resch, 1991, 1992, 1999).

Die familiale Arbeitsteilung wurde im Beitrag von Martina Rummel – ebenfalls mit Bezug auf handlungsregulationstheoretische Grundlagen – als Aushandlungsprozess gekennzeichnet, der weniger von individuellen Orientierungen der Partner als von der der Familie insgesamt gestellten Aufgabenstruktur geprägt sei (Rummel, 1987).

Fazit

Theoretische Konzepte sind – so das damalige Resümee – nicht nur zu erweitern, sondern zum Teil völlig neu zu entwickeln. Besonderen Stellenwert nahm die Forderung ein, dass die Analyse der gesamten Erwerbs- und Reproduktionsarbeit erforderlich sei, um ein angemessenes Verständnis der Arbeitssituation von berufstätigen Müttern (aber auch von Vätern) zu ermöglichen.

Andererseits wurde in der Diskussion der Projekte auch deutlich, dass an bestimmte arbeitspsychologische Konzepte durchaus sinnvoll angeknüpft werden kann. Dies gelte beispielsweise für die Suche nach einem Arbeitsbegriff, der eine Untersuchung unentgeltlich geleisteter Arbeit erlaube. Allgemeine Überlegungen zu Merkmalen menschlicher Arbeit seien zu diesem Zweck zu erweitern und zu konkretisieren.

Weiter zeigte sich, dass Frauenforschung auch die Untersuchung von Männern einschließen kann (also nicht ausschließlich Forschung über Frauen ist). Es wurde zum Beispiel deutlich, dass sich Gestaltungsvorschläge nicht notwendig auf Frauen beschränken müssen. Im Gegenteil: Manchmal sei es, so wurde in der Diskussion formuliert, von größerer Bedeutung, Veränderungsbedarfe und Vorschläge für Männer bzw. männertypische Arbeitsbedingungen aufzuzeigen, etwa im Zusammenhang mit der Forderung nach mehr Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit und den hierfür hinderlichen Bedingungen der „männlichen Normalbiographie".

Für das weitere Vorgehen wurde problematisiert, ob gesonderte Workshops auf Dauer sinnvoll seien, oder ob nicht vermehrt Frauenthemen in das „normale" Kongressprogramm eingebracht werden sollten. Man einigte sich darauf, zukünftig beide Strategien zu verfolgen.

1991

Im Zentrum des fünften Workshops in Zürich stand das Thema „Erwerbslosigkeitsforschung" (Mohr, 1993a, 1993b). Es wurde ausgehend vom Stand der Diskussion um Frauenforschung in der Arbeitspsychologie – zugespitzt in den folgenden drei Aufgabenstellungen und damit verbundenen Problemen – behandelt:

- Die als *erste Aufgabenstellung* für die Frauenforschung formulierte Aufforderung war darauf gerichtet, vorliegende Untersuchungen zu kritisieren, sie also daraufhin zu beurteilen, ob sie frauentypischen Arbeits- und Lebensbedingungen angemessen Rechnung tragen. Die Notwendigkeit, Untersuchungen und Forschungsergebnisse kritisch zu prüfen, wurde an Studien zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Erleben von Erwerbslosigkeit gezeigt, deren Ergebnisse zum Teil als methodische Artefakte gekennzeichnet wurden. Die erste Aufgabenstellung bestehe daher, so die Schlussfolgerung, insbesondere darin, Studien, die frauen- bzw. geschlechterbezogene Aussagen treffen, auf das Einhalten genereller methodischer Standards hin zu befragen. Das mit dieser Aufgabenstellung verbundene Problem wurde als Gefahr einer „Nachlaufforschung" gekennzeichnet. Das heißt, dass Frauenforschung, sofern sie die aufwändige Auseinandersetzung mit den Lücken und Mängeln vorhandener Ansätze verlange, darauf viel Zeit und Kapazität verwende, dabei aber beständig den Forschungstrends hinterherlaufe.
- Die *zweite Aufgabenstellung* wurde im Aufgreifen offen gebliebener bzw. ungenügend behandelter Themen gesehen. Auf das Beispiel der Erwerbslosigkeitsforschung übertragen hieße das beispielsweise, Be- und Entlastungserleben als Reaktion auf Erwerbslosigkeit bei beiden Geschlechtern gleichermaßen zu untersuchen, um bestehende Geschlechtsstereotypen nicht durch das Untersuchungsdesign zu reproduzieren. Das in dieser Aufgabe liegende *Problem* sei, dass lediglich reaktiv Forschungslücken aufgegriffen würden, statt die Entwicklung innovativer, eigenständiger Fragestellungen und Forschungsstrategien voranzutreiben.
- Als *dritte Aufgabenstellung* der Frauenforschung wurde der Anspruch formuliert, eigene und umfassendere Ansätze vorzulegen, statt sich auf die Kritik und die Behebung von Mängeln bisheriger Forschung zu beschränken. Diese ebenfalls am Beispiel der Erwerbslosigkeitsforschung illustrierte Forderung birgt, so wurde festgestellt, ebenfalls ein Problem, das als „Komplexitätsfalle" bezeichnet wurde.

Gemeint war damit die Tendenz, die möglichst umfassende Berücksichtigung der Lebensumstände sowie deren subjektiver Verarbeitung zu fordern. Für die Untersuchung von Auswirkungen der Erwerbslosigkeit könnte etwa die Forderung aufgestellt werden, außerberufliche Faktoren, ihr Zusammenspiel, die subjektive Gewichtung der Lebenssphären usw. zu erforschen. Darin läge die Gefahr, keine verallgemeinerbaren Aussagen mehr gewinnen zu können und komplexe Fragestellungen in der Konsequenz doch wieder in reduzierte und wichtige Wechselwirkungen vernachlässigende Einzelfragen zu zergliedern.

1993

fand nach einjähriger Pause in Zürich erneut ein offizieller Workshop „Frauenforschung in der Arbeitspsychologie" statt. Thematisiert wurden Frauenförderpläne, unter anderem mit dem Anliegen, über den Beitrag arbeitspsychologischer Erkenntnisse für die Praxis zu diskutieren. Aufgegriffen wurde somit ebenfalls eine der Thesen zur Frauenforschung in der Arbeitspsychologie, nämlich die Forderung danach, die Bedeutung und Umsetzbarkeit der Forschungsergebnisse für die Praxis zu prüfen.

Die kritische Bestandsaufnahme der Frauenförderung von Marianne Resch, Karin Hennes, Eva Bamberg und Gisela Mohr, die der Diskussion vorausging, bezog sich auf Frauenförderpläne in der Privatwirtschaft, speziell auf Frauen ausgerichtete Programme zur Führungskräfte-Förderung, Frauenförderung für gering qualifizierte Frauen sowie auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei wurden erhebliche Mängel der bestehenden Frauenförderung konstatiert, insbesondere

- das Fehlen von Maßnahmen zur Veränderung der Arbeitsorganisation im Betrieb, die als Voraussetzung für die Wandlung der geschlechtshierarchischen betrieblichen Arbeitsteilung zu betrachten sei,
- die Zementierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in der Familie durch in erster Linie auf Frauen orientierte und zumeist nicht auf hoch qualifizierte Tätigkeiten bezogene Teilzeitangebote,
- die beschränkte Wirkung mancher Maßnahmen auf eher privilegierte – beispielsweise höher qualifizierte – Frauen sowie
- die häufig festzustellende Unverbindlichkeit und Vagheit der betrieblichen Programme.

Vor dem Hintergrund arbeitspsychologischer Erkenntnisse wurde die Forderung erhoben, Frauenförderung als Ansatz zur Veränderung von Arbeitsstrukturen zu verstehen, die beiden Geschlechtern Spielräume für individuelle und familiale Lebenspläne schaffen (vgl. Lüders & Resch, 1995).

1994-1996

In den Jahren 1994 bis 1996 kam es allenfalls zu informellen Treffen im Rahmen des DGPs-Kongresses bzw. des Zürcher Symposiums. Die Adressendatei wurde weiterhin aktualisiert, allerdings nur sporadisch genutzt.

1997

fand wieder ein Workshop, diesmal mit dem Titel „Zur Geschichte der Frauenforschung in der Arbeitspsychologie" in Zürich statt. Zu diesem Zeitpunkt wurde ein deutlicher Wandel des Diskussionstands in der Arbeitspsychologie konstatiert. Festgestellt wurde eine Öffnung für Themen, mit denen Aspekte des weiblichen Lebenszusammenhangs angesprochen werden, so zum Beispiel die Analyse von Haus- und Familienarbeit, die Untersuchung von Dienstleistungsberufen als einem Arbeitssegment, in dem überproportional viele Frauen tätig sind, sowie die Untersuchung von Telearbeit. Auch für die Diskussion innerhalb der Frauenforschung wurde eine Veränderung festgestellt, nämlich die zunehmende Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses und die damit verbundenen Forderung nach einer Geschlechterforschung.

Neben einer Darstellung der historischen Entwicklung des Arbeitskreises und der fünf Thesen zur Frauenforschung in der Arbeitspsychologie wurden aktuelle Projekte, die die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen explizit zum Thema hatten, unter Bezugnahme auf die Thesen vorgestellt. In der Diskussion wurde u. a. erneut die Notwendigkeit eigener theoretischer Bemühungen innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung herausgestellt.

1998

In dem im Rahmen des DGPs-Kongresses in Dresden durchgeführten und von Marianne Resch geleiteten Workshop zur Frauen- und Geschlechterforschung stand die Analyse unbezahlter und bezahlter frauentypischer Arbeit im Mittelpunkt.

Vorgestellt wurden

- eine Untersuchung von Birgit Helfmann und Peter Richter, in der die Frage nach den Wechselwirkungen der bezahlten Arbeit im Beruf und der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie aufgegriffen wurde (vgl. Helfmann, 2000; Helfmann & Schulze, 2000),
- eine Studie von Gisela Notz zu verschiedenen Formen ehrenamtlicher Tätigkeiten, die neben den Tätigkeiten im Haushalt ebenfalls als unbezahlte Arbeit gelten (vgl. Notz, 1987, 1989, 1998, 2000) sowie
- eine Forschungsarbeit von Kerstin Rieder, die am Beispiel der Pflegearbeit auch in der Erwerbsarbeit unbezahlte Aspekte der Arbeit – insbesondere bei Berufstätigkeiten, die von Frauen dominiert werden und von daher als „frauentypisch" gelten – feststellen konnte (Rieder, 1999).

Ein geplanter Beitrag von Kerstin Költzsch Ruch und Bernadette Kadishi zum Qualifizierungspotenzial der Familienarbeit für die Berufsarbeit musste entfallen, verteilt wurden aber Publikationen des Projekts (vgl. Költzsch & Ruch 1997a, 1997b).

Anschließend wurden von Marianne Resch drei übergreifende Thesen zum Thema „unbezahlte Arbeit" vorgestellt und diskutiert.

Die *erste These* beinhaltete die Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung unbezahlter Arbeit in der Arbeitspsychologie, die entsprechende Forschungsfragen bisher eher als Randthema behandelte. Zur Begründung dieser These wurden drei Argumente benannt. Zum einen wurde anhand statistischer Angaben belegt, dass das Volumen unbezahlter Arbeit deutlich über dem Volumen der Erwerbsarbeit läge. Zweitens wurde konstatiert, dass die unterschiedlichen Formen unbezahlter Arbeit vor allem den weiblichen Lebenszusammenhang kennzeichneten und somit nicht ausgeklammert werden dürften, wolle man die Arbeitspsychologie nicht auf die Untersuchung bestimmter Bereiche der Erwerbstätigkeit reduzieren. Ein drittes Argument wurde in Spekulationen über zukünftige Veränderungen auch der männlichen Berufsbiografien gesehen, für die beispielsweise hinsichtlich der Diskontinuität eine Annäherung an weibliche Berufsbiografien erwartet wurde.

Die *zweite These* stellte den besonderen Wert der Analyse unbezahlter Arbeit auch für die Untersuchung der Wirkungen und die Entwicklung von Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeit insgesamt heraus. Die Einbeziehung unbezahlter Arbeit, so die These, bringe nicht nur theoretische Weiterentwicklungen mit sich, sondern erlaube auch die Ableitung und Bewertung von Maßnahmen zur Aufhebung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung.

In allen vorgestellten Beiträgen wurden Ansätze für entsprechende theoretische Neu- oder Weiterentwicklungen gesehen.

Die *dritte These* betonte den nach wie vor bestehenden Bedarf nach Grundlagenforschung und der Entwicklung geeigneter Methoden.

2002

fand der vorläufig letzte Workshop unter Federführung des Arbeitskreises, vorbereitet von Marianne Resch, Kerstin Rieder und Antje Ducki, statt. Er hatte die Zukunftsperspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie zum Thema. Fünfzehn Jahre nach Gründung des Arbeitskreises wurde diskutiert, ob sich angesichts der wachsenden Öffnung des Faches für geschlechterbezogene Forschungsfragen und der gesellschaftlichen Veränderungen der vergangenen Jahre die explizite Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb der Arbeitspsychologie erübrigt habe. Es wurde den Fragen nachgegangen, inwieweit der feststellbare Wandel der Arbeitswelt tatsächlich eine Angleichung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern bewirkt hat, und inwieweit sich durch die Strategie des Gender Mainstreaming sowie deren Berücksichtigung etwa im Zusammenhang mit Forschungsförderung neue Chancen für die Geschlechterforschung eröffnen.

Zunächst zu den Veränderungen der Arbeitswelt: Für die Diskussionen im Arbeitskreis war die existierende geschlechtsspezifische Segmentierung der Arbeit ein zentraler Ausgangspunkt; sie wurde als eine Bedingung für die mangelnde Berücksichtigung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen innerhalb der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung betrachtet (vgl. die Einführung zu Kap. 2). Demgegenüber wurde nun konstatiert, dass mittlerweile häufig die Annahme formuliert werde, die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen glichen sich zunehmend an. Als Hinweise darauf beispielhaft genannt wurden

- die Auflösung des so genannten „Normalarbeitsverhältnisses" hinsichtlich der Kontinuität und der zeitlich-örtlichen Gebundenheit der Arbeitstätigkeit sowie der mit ihr verbundenen sozialen Sicherung,
- die zunehmende Forderung nach (verstärkt Frauen zugeschriebenen) sozialen Kompetenzen in der Erwerbsarbeit, zum Beispiel im Bereich der Dienstleistung, in der Führung sowie in der Gruppen- und Projektarbeit,

- die zunehmende Erwerbslosigkeit von Männern und Frauen, sowie die damit einhergehende verstärkte Thematisierung von Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit.

Das Gender Mainstreaming Konzept wurde als Strategie zur Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse gekennzeichnet, die das Ziel einer umfassenden geschlechterbezogenen Perspektive in allen politischen Handlungsfeldern anstrebe. Es wurde die Frage nach den Implikationen der Übertragung des Gender Mainstreaming auf die Arbeitspsychologie gestellt. Zur Diskussion gestellt wurde, ob Frauen- bzw. Geschlechterforschung weiterhin, wie in den Thesen des Arbeitskreises formuliert, als spezifischer Bereich zu sehen sei, oder ob nicht vielmehr eine geschlechtersensitive Perspektive in sämtlichen Forschungsarbeiten verankert werden müsse.

Als Fazit der Diskussion wurde festgehalten, dass auch bei der Behandlung von Themen, die durch veränderte Bedingungen in der Arbeitswelt das Interesse arbeitspsychologischer Forschung wecken, weiterhin Mängel feststellbar seien, die mit dem Geschlechterverhältnis verknüpft seien. So werde die in privaten Haushalten nach wie vor überwiegend von Frauen geleistete Arbeit als Forschungsthema weiterhin vernachlässigt. Auch die derzeit populäre Diskussion um „work life balance" orientiere sich primär am männlichen Erwerbsarbeitsmodell und thematisiere beispielsweise die Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Hausarbeit nur unter eingeschränktem Blickwinkel. Zwei Konsequenzen wurden abschließend festgehalten:

- Zum einen wurde die Notwendigkeit von klaren Kriterien geschlechtersensitiver Forschung betont, um im Rahmen des Gender Mainstreaming *konkrete* Anforderungen an Forschungsvorhaben richten zu können.
- Zum zweiten wurde die Forderung nach einer expliziten Geschlechterforschung aufrechterhalten, um der Gefahr zu begegnen, dass mit Verweis auf Gender Mainstreaming Ressourcen reduziert würden, die bis dahin für Geschlechterforschung vorgesehen waren.

2.1.3 Ergebnisse und Konsequenzen

Die im Rahmen des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" geführten inhaltlichen und methodischen Diskussionen haben wesentliche Erweiterungen der Arbeits- und Organisationspsychologie initiiert und zu einer kritischen Selbstreflexion des Faches beigetragen. Im Folgenden werden zunächst

die Hauptdiskussionsstränge zusammengefasst. Anschließend wird ein Fazit hinsichtlich der erreichten Veränderungen in der Fachdiskussion gezogen, die auf Aktivitäten des Arbeitskreises bzw. seiner aktiven Mitglieder zurückzuführen sind.

Zusammenfassung

Trotz der augenscheinlichen Diskontinuität des Diskussionsverlaufs, der aus dem informellen Charakter und den unterschiedlichen Forschungsinteressen der jeweils aktiven Personen resultiert, zeichnen sich bei Betrachtung der Entwicklungsgeschichte des Arbeitskreises deutlich inhaltliche Schwerpunktsetzungen ab, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Ein Schwerpunkt sind die im Rahmen des Arbeitskreises vorgestellten Untersuchungen zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in *„frauentypischen" Berufsfeldern der personenbezogenen Dienstleistung* (Verkäuferinnen, Sekretärinnen, Pflegekräfte). Damit wurde einem zunächst als Mangel der Arbeits- und Organisationspsychologie formulierten Aspekt – der Konzentration auf von Männern dominierte Arbeitsbereiche – begegnet.
- Als zweiter Schwerpunkt ist die erweiterte Diskussion um die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* zu betrachten. In diesem Kontext wurde die Frage nach notwendigen Veränderungen beider Arbeits- und Lebensbereiche behandelt, wobei die geschlechtliche Arbeitsteilung als zentraler Aspekt und Ansatzpunkt gekennzeichnet wurde.
- Vor dem Hintergrund eines erweiterten Arbeitsbegriffs wurden Untersuchungen von *Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit* (Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt) diskutiert. Dadurch wurde die Aufmerksamkeit der Fachöffentlichkeit auch auf die Bedeutung und die spezifischen Bedingungen bislang vernachlässigte Formen von Arbeit gelenkt.
- Als vierter Schwerpunkt ist die kritische fachbezogene Reflexion *gesellschaftspolitischer Maßnahmen zur Frauenförderung* (betriebliche Maßnahmen, Gender Mainstreaming) zu nennen. Der Arbeitskreis wird unter anderem als Forum genutzt, um aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu diskutieren und einzuschätzen, welche Bedingungen, Konsequenzen und Aufgaben sich daraus für eine geschlechterbezogene Forschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie ergeben.

Die Diskussion über familiale Arbeitsteilung im Workshop 1990 markiert den Übergang von der Frauen- zur Geschlechterforschung, obwohl die entsprechende Erweiterung der

Arbeitskreis-Bezeichnung (von der „Frauen-" zur „Frauen- und Geschlechterforschung") erst später erfolgte (explizit angesprochen wurde diese Veränderung im Workshop 1997). Dieser inhaltliche und später auch begriffliche Wandel ging mit einem veränderten gesellschaftlichen Diskurs einher: Als Ansatzpunkt für die Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen rückte das Geschlechterverhältnis – und damit auch die Arbeits- und Lebenssituation von Männern – stärker in den Mittelpunkt der gesamtgesellschaftlichen Debatte.

Neben den genannten inhaltlichen Schwerpunkten fällt auf, dass im Arbeitskreis auch Probleme der Arbeitspsychologie aktualisiert wurden, die nicht originär Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung sind. Dies sind insbesondere

- die Bedeutung von Theoriebildung und Grundlagenforschung im wissenschaftlichen Prozess,
- das „Komplexitätsproblem" sozialwissenschaftlicher Forschung,
- die Diskussion um Forschungsmethoden.

Die Bedeutung der Theoriebildung zeigte sich vor allem in der Diskussion um den Arbeitsbegriff der Arbeits- und Organisationspsychologie. Die Erweiterung der Arbeitspsychologie auf Arbeitsprozesse außerhalb der Erwerbsarbeit setzte theoretisch begründete Überlegungen zur Abgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit voraus (Resch, 1991, 1992, 1999). Aber auch in Hinblick auf die Untersuchung der spezifischen Anforderungen und Belastungen personenbezogener Dienstleistungen wie der Krankenpflege wurde die Notwendigkeit theoretischer Entwicklungsarbeit deutlich (z. B. Brucks, 1998; Rieder, 1999).

Das *Komplexitätsproblem sozialwissenschaftlicher Forschung* wurde 1991 bezogen auf die Frauen- und Geschlechterthematik im Zusammenhang mit der Erwerbslosigkeitsforschung thematisiert. Gemeint war die (nicht nur) in der Frauen- und Geschlechterforschung erhobene Forderung nach einer umfassenden Analyse von Lebensumständen sowie deren subjektiver Verarbeitung. Die arbeitspsychologische Frauen- und Geschlechterforschung bewegt sich damit – wie sozialwissenschaftliche Forschung generell – im Spannungsfeld zwischen Verallgemeinerbarkeit und Komplexität: Je komplexer und damit realitätsnäher die jeweilige Untersuchung angelegt ist, desto größer ist das Risiko, keine verallgemeinerbaren Befunde ermitteln zu können. Demgegenüber liegt in der Einengung komplexer Fragestellungen auf einige wenige bedeutsame Faktoren die Gefahr der mangelnden Aussagekraft der Befunde, weil reale

Verhältnisse nur unzureichend abgebildet werden (zum Mythos der Komplexität vgl. auch die Argumentation von Oesterreich & Volpert, 1983).

Auch die Diskussion um die Angemessenheit und Qualitätsstandards von *Forschungsmethoden* im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung" spiegelt eine generelle sozialwissenschaftliche Diskussion wider, deren historischer Ursprung in unterschiedlichen wissenschaftstheoretischen Standpunkten liegt (in der Psychologie wurde eine grundlegende methodenkritische Diskussion beispielsweise von Holzkamp, 1972, angestoßen). Die Frage nach der Qualität geschlechterbezogener Forschung ist – so der Konsens innerhalb des Arbeitskreises – nicht an die Verwendung qualitativer oder quantitativer Forschungsmethoden gebunden. Die Wahl der Forschungsmethode sollte vielmehr in Abhängigkeit von der konkreten Forschungsfrage entschieden werden.

Bezogen auf die geschlechterbezogenen Debatte gewinnen die genannten Aspekte spezifische Bedeutung. So kann der „gender bias" einer Untersuchung – also die Verzerrung von Untersuchungsbefunden aufgrund mangelnder Berücksichtigung geschlechterbezogener Gesichtspunkte – beispielsweise durch mangelnde theoretische Fundierung der Untersuchungshypothesen bzw. die unbegründete Unterstellung der Bedeutung von Geschlechtsunterschieden bei der Interpretation von Ergebnissen oder durch mangelnde methodische Sorgfalt verursacht sein.

Konsequenzen innerhalb der Disziplin

Der Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" verbindet seit seiner Entstehung 1987 die Idee eines sozialen Unterstützungs-Netzwerks von an Geschlechterfragen interessierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit dem Anliegen, die Disziplin von innen heraus zu verändern und mehr Sensibilität für geschlechterbezogene Themen zu schaffen. Zwei wesentliche Erfolge sind besonders hervorzuheben:

- Die kritische Auseinandersetzung mit dem eingeschränkten Arbeitsbegriffs der Arbeits- und Organisationspsychologie hat dazu beigetragen, dass sich mittlerweile ein *verändertes Begriffsverständnis der Disziplin* abzeichnet. Die Verknüpfung theoretischer Grundlagenentwicklung mit fachpolitischem Engagement von Mitgliedern des Arbeitskreises vor allem in der DGPs-Fachgruppe „Arbeits- und Organisationspsychologie (FAO)" sowie in der „Gesellschaft für Arbeitswissenschaft" hat zu einer breiteren Diskussion um verschiedene Arbeitsformen innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit beigetragen. Deutlich wird dies beispielsweise in dem im Jahr 2000

erschienenen Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft zum Strukturwandel der Arbeit (Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 2000), das programmatisch zukünftige Forschungsfelder und Forschungsfragen beschreibt. Hier findet sich unter der Überschrift „Arbeit neu werten" neben Ausführungen zu personenbezogenen Dienstleistungen ein Abschnitt zu unbezahlter Arbeit (ebd., S. 13 ff.), der neben der gesellschaftlichen Funktion und Bedeutung unbezahlter Arbeit Aspekte der unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie thematisiert. Gefordert wird unter anderem eine gemeinsame Betrachtung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit, um zukünftig umfassende Gestaltungshinweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln zu können (ebd., S. 15).

- Mit den fünf Thesen zur Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie, die 1988 erstmals diskutiert wurden und die im weiteren Verlauf zu einer gemeinsamen Plattform des Arbeitskreises wurden, wurde ein *fachspezifisches Selbstverständnis der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie* formuliert (vgl. Abschn. 2.1.2 sowie Resch, Bamberg & Mohr, 1994). Eine ausführliche Darstellung der Thesen erfolgt daher im folgenden Abschnitt.

2.2 LEITLINIEN ZUR FRAUEN- UND GESCHLECHTER-FORSCHUNG IN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Die Ausarbeitung von Leitlinien einer Frauenforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie im Jahr 1988 war ein frühes, bis heute in seinen Auswirkungen bedeutsames Ergebnis des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie". Das darin ausgedrückte Selbstverständnis einer geschlechterbezogenen arbeits- und organisationspsychologischen Forschung wurde vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftspolitischer Bedingungen immer wieder neu reflektiert. Insofern sind die Leitlinien sowohl Resultat als auch Grundlage der Diskussionen zur Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie. Nachdem die Kernaussagen der Thesen bereits in Abschnitt 2.1.2 kurz zusammengefasst wurden, enthält der folgende Abschnitt eine genaue Dokumentation (Abschn. 2.2.1). Auf dieser Grundlage werden Kriterien entwickelt, die in die Beurteilung des aktuellen Forschungsstandes zur Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie im dritten Kapitel einfließen werden (Abschn. 2.2.2).

2.2.1 Dokumentation der Thesen zur Frauen- und Geschlechterforschung

Ausgangpunkt für die Entwicklung der Thesen war die Kritik am bestehenden Geschlechterverhältnis, das sich in einer geschlechtsspezifischen Segmentierung der gesellschaftlichen Arbeit, der damit verbundenen ungleichen Verteilung von Chancen und Möglichkeiten sowie der bereits skizzierten ungleichen Berücksichtigung von Frauen und Männern in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung ausdrückt (vgl. dazu die Einleitung zu Kap. 2). Als daraus resultierende Forschungslücken nennen Resch et al. (1994) insbesondere

- die Vernachlässigung von Aspekten der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Zusammenhang mit betrieblichern Hierarchien, Abhängigkeiten und Diskriminierungen,
- den Mangel an Studien, die explizit die Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen weiblicher Erwerbsarbeit thematisieren sowie
- das Ausblenden der vor allem in Haushalt und Familie geleisteten unentgeltlichen Arbeit.

Der folgende Wortlaut der Thesen wurde der Darstellung des Arbeitskreises „Frauen- und Geschlechterforschung" im Internet (http://merkur.sdu.dk/ao/akfrauen/) aus dem Jahr 2002 entnommen, die jeweiligen Erläuterungen wurden für den vorliegenden Text unwesentlich gekürzt.

Erste These: Frauenforschung in der Arbeitspsychologie ist eine historische Notwendigkeit.

Die Arbeitsteilung und die Zuordnung der Geschlechter zu den unterschiedlichen Tätigkeits- bzw. Arbeitsbereichen beinhaltet, dass frauentypische Arbeits- und Lebensbedingungen existieren. Diese Bedingungen sind innerhalb der Arbeitspsychologie zu wenig, einseitig oder gar nicht erforscht worden. In diesem Sinne ist die Notwendigkeit für Frauenforschung (nur) eine historische Notwendigkeit.

Die mangelnde bzw. einseitige Berücksichtigung frauentypischer Arbeits- und Lebensbedingungen führt zur Formulierung einiger allgemeiner Kriterien und Leitlinien, die in zukünftiger arbeitspsychologischer Forschung umzusetzen sind. Die so verstandene Frauenforschung in der Arbeitspsychologie umfasst weder das gesamte Gebiet der Arbeitspsychologie, noch soll damit eine dauerhafte Trennung zwischen Themen der Frauenforschung und Themen der Arbeitspsychologie etabliert werden.

Zweite These: Frauenforschung muss die Relevanz des zu untersuchenden Problems ausweisen.

Dies beinhaltet den Bezug zum Geschlechterverhältnis sowie die Kritik der bisherigen Nicht- oder Fehlbehandlung des Themas.

Der zuerst angesprochene Aspekt erfordert den Nachweis, ob und wie das untersuchte Problem die besondere Arbeits- und Lebenssituation von Frauen betrifft. In diesem Sinne muss das Thema für die sich aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung ergebenden typischen Bedingungen von Frauen relevant sein. Dieser Schritt lässt sich in Verbindung bringen mit der in der feministischen Diskussion erhobenen Forderung nach einer Perspektive, die über die Einzelwissenschaft hinausgeht.

Der zweite angesprochene Aspekt schließt den Nachweis ein, dass das untersuchte Thema in der Arbeitspsychologie bislang nicht oder ungenügend behandelt wurde. Die Differenz der Arbeits- und Lebensbedingungen der Geschlechter sowie die unterschiedliche Repräsentanz dieser Bedingungen in der Forschung können dazu führen, dass theoretische Modelle, methodische Instrumente und empirische Ergebnisse für frauentypische Bedingungen fehlen. Darüber hinaus gibt es Beispiele für die ungeprüfte Übertragung von Ergebnissen der Forschung auf Frauen oder die explizite Ausklammerung von Frauen aus dem Geltungsanspruch der Erklärungsmodelle. Beide Vorgehensweisen entbehren in aller Regel einer eigenen theoretischen Begründung. Solche Defizite oder Fehler bisheriger Forschungen zu dem gewählten Thema sind – als Teil der Auseinandersetzung mit dem „Androzentrismus" bisheriger Forschung, d. h. mit der überwiegenden Orientierung an Männern – aufzuzeigen. Damit ist zugleich der Anspruch verbunden, dass Frauenforschung die Lebenssituation von Frauen weitreichender erklärt als die von ihr kritisierten Ansätze bzw. theoretischen Modelle.

Dritte These: Frauenforschung kann sowohl Grundlagenforschung als auch angewandte Forschung sein.

Die Forderung nach Grundlagenforschung ergibt sich aus der Tatsache der geschlechtstypischen Arbeits- und Lebenssituationen. Sofern diese Bedingungen in der Arbeitspsychologie nicht angemessen berücksichtigt werden, existieren Lücken in der Theoriebildung. Die Aufarbeitung solcher Theoriedefizite führt in der Regel zur Formulierung allgemeinpsychologischer Modelle, die auch oder speziell für die Bedingungen Gültigkeit haben, unter denen Frauen typischerweise arbeiten und leben.

Ausgangspunkt ist somit nicht die Annahme von in den Personen liegenden geschlechtsspezifischen Unterschieden, die losgelöst von den konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen existieren.

Die Forderung nach angewandter Forschung ergibt sich zusätzlich aus dem Bedarf nach wissenschaftlichen Ergebnissen, die sich auf die Lebenssituation von Frauen beziehen. Lücken in der angewandten Forschung entstehen häufig im Zusammenhang mit der Stichprobenbegrenzung auf ein Geschlecht, mit den nur für männertypischen Arbeitsbedingungen entwickelten Methoden oder mit den in gängigen Untersuchungen einbezogenen Untersuchungsdimensionen.

Vierte These: Es gibt keine speziellen Methoden innerhalb der Frauenforschung.

Die theoretische und methodische Vorgehensweise in der Forschung ist und bleibt eine Frage des Gegenstandes, dem das theoretische Modell sowie nachgeordnet die verwendeten Methoden gerecht werden müssen.

Fünfte These: Frauenforschung muss die Bedeutung und Umsetzbarkeit der Ergebnisse für die Praxis prüfen.

Frauenforschung geht aus von der Relevanz des zu untersuchenden Problems für frauentypische Arbeits- und Lebensbedingungen. Sie bemüht sich um ein über bestehende Erklärungsansätze hinausgehendes Verständnis. Daran muss sich die Prüfung anschließen, welche Bedeutung die Ergebnisse der Frauenforschung für eine Verbesserung der frauentypischen Situationen haben.

Solche Schlussfolgerungen müssen sehr genau und sorgfältig formuliert werden. Damit soll einem möglichen Missbrauch – z. B. im Sinne einer Legitimation oder Festschreibung bestehender geschlechtlicher Arbeitsteilung – entgegengewirkt werden.

Die Forderung nach Prüfung der Bedeutung und Umsetzbarkeit der Ergebnisse von Frauenforschung ist nicht so zu verstehen, dass diese Forschungsergebnisse immer unmittelbar umsetzbar sein sollen.

2.2.2 Qualitätskriterien arbeits- und organisationspsychologischer Forschung aus der Perspektive der Geschlechterforschung

Um den Stand der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie über quantitative Aspekte hinaus auch qualitativ einschätzen zu können, bedarf es entsprechender Qualitätskriterien. Die folgenden Fragen wurden aus den im vorangegangenen Abschnitt dokumentierten Leitlinien zur Frauen- und

Geschlechterforschung abgeleitet. Sie sollen in die Diskussion aktueller Publikationen einfließen, um auf diese Weise eine differenzierte Bilanz der derzeitigen Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie geben zu können (vgl. Abschn. 3.2).

Frage 1: Werden Geschlechterdifferenzen oder das Geschlechterverhältnis thematisiert?

Den Thesen zur Frauen und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie zufolge liegt die Hauptaufgabe der Geschlechterforschung im Fach darin, die geschlechtliche Arbeitsteilung und die damit verbundenen unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen zu untersuchen. Will man den Beitrag einer Studie aus geschlechterbezogener Perspektive beurteilen, muss daher zunächst grundsätzlich festgestellt werden, ob die ausgewählte Studie Geschlechterdifferenzen oder das Geschlechterverhältnis thematisiert. Allerdings ist die Differenzierung nach Geschlechtern an sich kein Qualitätskriterium: Sie kann im Gegenteil unter Umständen sogar zur Diskriminierung beitragen, wenn beispielsweise Untersuchungsergebnisse ad hoc auf der Grundlage von Geschlechtsstereotypen interpretiert werden.

Frage 2: Werden die aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung resultierenden typischerweise unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern explizit berücksichtigt?

Mit Bezug zur ersten These ist eine wissenschaftliche Studie, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellt, kritisch danach zu befragen, wie die Untersuchung bzw. Annahme von Geschlechterdifferenzen begründet wird. Um den in den Thesen formulierten Anforderungen an die Geschlechterforschung gerecht zu werden, ist eine bedingungsbezogene Perspektive erforderlich: Die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern müssen in die Problemanalyse und in die Interpretation von Ergebnissen einbezogen werden.

Frage 3: Schließt das Thema eine – beispielsweise dem „Androzentrismus" früherer Forschung geschuldete – Forschungslücke?

Mit der zweiten These zur Frauen- und Geschlechterforschung wird gefordert, dass die Relevanz eines zu untersuchenden Problems ausdrücklich nachgewiesen wird. Es sollte gezeigt werden, dass der Gegenstand der Studie bisher gar nicht oder nicht angemessen untersucht worden ist.

Frage 4: Sofern es sich um grundlagenorientierte Forschung handelt, berücksichtigt das theoretische Modell (auch) Bedingungen, unter denen Frauen typischerweise leben und arbeiten?

Frauen- und Geschlechterforschung erfordert, so die dritte These, sowohl grundlagenorientierte als auch anwendungsorientierte Forschungsaktivitäten. Theoretische Weiterentwicklungen sind erforderlich, wenn die mangelnde Gültigkeit oder Reichweite bisheriger Modelle wegen der unzureichenden Einbeziehung frauentypischer Lebens- und Arbeitsbedingungen gezeigt werden kann.

Frage 5: Sofern es sich um anwendungsorientierte Forschung handelt, werden Frauen und deren Lebenssituation bei der Zusammensetzung der Stichprobe, den eingesetzten Untersuchungsmethoden sowie der Wahl der Untersuchungsdimensionen berücksichtigt?

Im Rahmen anwendungsorientierter Forschung ist durch eine angemessene Berücksichtigung der Arbeits- und Lebensbedingung von Frauen in der Untersuchungskonzeption die Gültigkeit der ermittelten Befunde (auch) für Frauen sicherzustellen. Andernfalls sind die aus der Studie abgeleiteten Verallgemeinerungen auf Männer zu beschränken (vgl. die dritte These zur Frauen- und Geschlechterforschung). Ebenso kritisch wie die androzentristische Perspektive ist es zu betrachten, wenn bestimmte Themen ausschließlich bezogen auf Frauen untersucht werden und damit suggeriert wird, ein bestimmtes Problem stelle sich ausschließlich oder in erster Linie bei Frauen (wenn etwa das Befinden von Hausfrauen dem berufstätiger Mütter gegenübergestellt wird, ohne vergleichbare Befunde für Männer vorzulegen).

Frage 6: Wird die Relevanz der Ergebnisse (auch) für frauentypische Arbeits- und Lebenssituationen diskutiert?

Mit der fünften These wird an die Geschlechterforschung die Anforderung formuliert, dass die Bedeutung ihrer Ergebnisse für die Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen diskutiert werden sollte, um einem Missbrauch der Resultate – beispielsweise zur Legitimation der Benachteiligung von Frauen in bestimmten Arbeits- und Lebensbereichen – vorzubeugen.

Aus der vierten These zur Frauen- und Geschlechterforschung, die die Frage der Forschungsmethoden thematisiert, lässt sich keine für die Diskussion einzelner Studien relevante Frage ableiten. Da je nach Fragestellung ein qualitativer oder quantitativer Zugang sachgerecht sein kann, erlaubt die Wahl der Forschungsmethode keine Aussage zur Qualität einer Studie in Hinblick auf eine geschlechterbezogene Forschungsperspektive; die Angemessenheit einer gewählten Methode ist ein von der Geschlechterthematik unabhängig zu beurteilender Aspekt.

3 AKTUELLER STAND DER GESCHLECHTER-FORSCHUNG IN DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Die Bilanzierung des aktuellen Stands der Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie im vorliegenden Kapitel erfolgt auf zwei unterschiedlichen Wegen:

- Um die institutionelle Verankerung der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung zu kennzeichnen, wird dargestellt, auf welche Weise und in welchem Umfang deren Themen und Fragestellungen in der Lehre und Forschung des Faches repräsentiert sind. Zu diesem Zweck wurde unter Leitung von Marianne Resch und unter Mitarbeit von Julia Borzikowsky eine Befragung der Hochschullehrerinnen und -lehrer durchgeführt, die in der Fachgruppe „Arbeits- und Organisationspsychologie (FAO)" innerhalb der „Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)" organisiert und im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie in einem Psychologiestudium mit Hauptdiplomabschluss tätig sind. Abschnitt 3.1 fasst die Ergebnisse der Umfrage zusammen[5].
- Abschnitt 3.2 gibt einen Überblick über die derzeit diskutierten Themen und den Stand der Geschlechterforschung auf der Basis aktueller Publikationen. Als Quellen wurden eine Datenbankrecherche, gängige Lehrbücher der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Themenhefte einschlägiger Publikationsorgane verwendet. Die Auswertung zeigt inhaltliche Schwerpunkte der aktuellen Debatte und verweist auf bestehende Forschungslücken und –perspektiven.

[5] Der verwendete Fragebogen ist dem vorliegenden Text als Anhang beigefügt.

3.1 VERANKERUNG DER GESCHLECHTERFORSCHUNG IN DER LEHRE UND FORSCHUNG DER ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE[6]

3.1.1 Anlage der Umfrage

Im Juni 2003 wurde eine Befragung zum Stellenwert geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung der Arbeits- und Organisationspsychologie an 42 Universitäten in Deutschland, der Schweiz und Österreich durchgeführt. Angeschrieben wurden Professorinnen und Professoren, die Mitglied der „Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie (FAO)" innerhalb der „Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)" und an einem Hochschulinstitut beschäftigt sind, das einen Psychologiestudiengang mit Hauptdiplomabschluss anbietet. Diese Auswahl gründet sich auf der Überlegung, dass die Verbreitung geschlechterbezogener Themen innerhalb der für einen Diplomstudiengang durchgeführten Lehr- und Forschungstätigkeiten als ein Indikator für die Akzeptanz solcher Themen im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie angesehen werden kann.

Da aufgrund der vorliegenden Angaben (vgl. Abschn. 3.1.2) nicht in jedem Fall eine eindeutige Zuordnung der Personen zu den möglichen Teildisziplinen vorgenommen werden konnte, wurde als zweites Kriterium die Mitgliedschaft in der FAO gewählt. Dem entspricht, dass die Fachgruppe wesentlich zur Eingrenzung des Gegenstandbereichs sowie zur inhaltlichen Ausrichtung der Arbeits- und Organisationspsychologie beigetragen hat und weite Teile der in der vorliegenden Expertise dargestellten Diskussionen von Mitgliedern der FAO initiiert wurden (vgl. Greif & Bamberg, 1994). Mit dem gewählten Vorgehen sind zwei Einschränkungen verbunden: Zum einen fallen damit diejenigen Personen aus der Umfrage heraus, die nicht in der DGPs sind und/oder keine Mitgliedschaft in der FAO beantragt haben. Zum anderen werden auch Personen aufgenommen, deren Professur allgemeiner ausgeschrieben ist und die ggf. Mitglied in mehreren Fachgruppen sind (vgl. hierzu auch Abschn. 3.1.3).

[6] Die folgende Darstellung ist weitgehend dem Bericht über die Umfrage entnommen (vgl. Resch, Borkowsky & Pleiss, i.V.).

Verwendet wurde ein Fragebogen, der die Verbreitung geschlechterbezogener Themen in den jeweils angebotenen Lehrveranstaltungen sowie verschiedene geschlechterbezogene Forschungsaktivitäten erhebt (vgl. Anhang). Grundlage des verwendeten Fragenbogens ist eine überarbeitete Version des im Jahr 2000 von Gertraude Krell und Ulrike Karberg an der Freien Universität Berlin erstellten Fragebogens zum Stellenwert geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung an deutschsprachigen Lehrstühlen/Professuren für Betriebswirtschaftslehre[7] (vgl. Krell & Karberg, 2002).

Der Fragebogen ist in zwei große Themenbereiche „Lehre" und „Forschung" gegliedert. Zu Beginn werden Angaben zur Person, zur Professur und zur Länge der Universitätszugehörigkeit erhoben. Mit den Fragen drei bis fünf 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. Hierbei war für eine positive Antwort nicht erforderlich, dass die antwortende Person die Lehrveranstaltungen selbst durchführt oder eine Diplomarbeit selbst betreut. Gefragt wurde lediglich, ob solche Aktivitäten „im Arbeitsbereich" der Professorin bzw. des Professors stattfinden. Berücksichtigt wurden also auch Aktivitäten, die von wissenschaftlichen Mitarbeitenden getragen werden.

In dem Teil zur Forschung (Fragen 8 bis 11) geht es um Dissertationen, Habilitationen, Forschungsprojekte und Publikationen, die zu geschlechterbezogenen Themen verfasst wurden. Die Fragebogenteile zum Bereich Lehre und zum Bereich Forschung beenden jeweils zwei Fragen zu den Gründen, geschlechterbezogene Themen in Lehre oder Forschung einzubeziehen, oder zu den Gründen, solche Themen nicht einzubeziehen. An dieser Stelle sollten die Befragten auf die für sie zutreffende Frage antworten. Wie sich später jedoch herausstellte, war der Fragebogen diesbezüglich nicht eindeutig, so dass in einigen Fällen Angaben zu beiden Fragen vorlagen.

Mit dem Fragebogen wird somit in sehr allgemeiner Form erhoben, ob geschlechterbezogene Themen überhaupt wahrgenommen und in den Lehr- und

[7] Dieser Fragebogen geht wiederum auf ein von Krell und Osterloh (1993) entwickeltes Instrument zur Erhebung des Stellenwerts von "Frauenthemen" im Fach "Personal" zurück.

Forschungsaktivitäten berücksichtigt werden, d. h. ob eine Beschäftigung mit „Geschlecht", „Frau" oder „Mann" stattfindet. Nicht möglich und im Rahmen dieser Untersuchung auch nicht angestrebt ist eine detailliertere Bewertung, etwa in Hinblick auf die Qualität der Beiträge oder in Hinblick auf die Frage, ob diese sich der Frauen- und Geschlechterforschung im Sinne der in dieser Expertise formulierten Auffassung zuordnen lassen. Für letzteres wäre u.a. zu prüfen, ob die Behandlung geschlechterbezogener Themen aus einer kritisch-emanzipatorischen Perspektive erfolgt; die Diskriminierung von Frauen kann sich nicht nur durch den Ausschluss von Frauen, sondern je nach Fragestellung der Studie ebenso durch die explizite Berücksichtigung der Variable „Geschlecht" ausdrücken. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ohne weitere Reflexion von Geschlechtsunterschieden ausgegangen wird oder Frauen als „besondere Arbeitnehmergruppe" behandelt werden (vgl. hierzu auch Krell & Karberg, 2002, S. 6 f.).

3.1.2 Durchführung der Umfrage

Angeschrieben wurden 7 Professorinnen und 61 Professoren. Ermittelt wurde diese Grundgesamtheit durch die im Internet zugänglichen Informationen des Psychologenkalenders, der – unter Mitwirkung der DGPs – vom Hogrefe Verlag für Psychologie herausgegeben wird (Stand: Juni 2003). Die dort veröffentlichten Daten gründen sich auf Angaben der einzelnen Institute. Da nicht in allen Fällen die Ausrichtung der Professuren zu entnehmen war, wurde zusätzlich das Mitgliederverzeichnis der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie genutzt. Einbezogen waren damit drei Universitäten in der Schweiz, vier Universitäten in Österreich und 35 Universitäten in Deutschland.

Die Grundgesamtheit von 68 befragten Hochschulprofessorinnen und -professoren musste nachträglich korrigiert werden, da nicht in jedem angeschriebenen Institut ein Studiengang mit Hauptdiplomabschluss in Psychologie angeboten wurde. Der Personenkreis reduzierte sich damit auf 64 angeschriebene Personen (59 männlich, 5 weiblich).

Der Fragebogen wurde Anfang Juni verschickt. In dem beigefügten Anschreiben wurde kurz das Anliegen der Befragung sowie die Verwendung des Begriffs „geschlechterbezogene Themen" erläutert. Zugleich wurde auf die Möglichkeit für Rückfragen verwiesen sowie danach gefragt, ob Interesse an einer Dokumentation der Ergebnisse besteht. Nach Ablauf der Antwortfrist wurden diejenigen Personen, die noch

nicht geantwortet hatten, nochmals per E-Mail angeschrieben und um Mitarbeit gebeten. Zur Sicherheit wurde der Fragebogen erneut als pdf-File beigefügt.

3.1.3 Ergebnisse

Rücklauf

Von den am 6. Juni 2003 versandten Fragebögen wurden zum 21. Juni 2003 siebzehn ausgefüllte Exemplare (26,6 Prozent von 64) zurück gesendet. Am 4. Juli 2003 wurden die Personen, die bis dahin nicht geantwortete hatten, erneut kontaktiert mit der Bitte, den Fragebogen bis zum 20. Juli ausgefüllt zurückzuschicken. Dieser Bitte kamen – mit Verzögerung – acht Personen nach, so dass der Rücklauf aus insgesamt fünfundzwanzig Fragebögen besteht. Die Rücklaufquote liegt damit bei 39 Prozent. Von den 25 Personen, die sich an der Befragung beteiligten, sind drei weiblich und 22 männlich. Die Rücklaufquote bei den fünf Professorinnen liegt somit deutlich über der Rücklaufquote von 37 % bei den Professoren.

Einbeziehung geschlechterbezogener Themen im Bereich der Lehre

Um die Verbreitung geschlechterbezogener Themen im Bereich der Lehre abzuschätzen, lassen sich zunächst die Angaben über die durchgeführten Lehrveranstaltungen sowie über die Diplomarbeitsthemen heranziehen. Gefragt wurde zudem nach den Titeln der Lehrveranstaltungen, in denen geschlechterbezogene Themen explizit oder im Zusammenhang mit anderen Themen behandelt wurden.

Von den 25 befragten Hochschullehrenden gaben neun Personen an, dass in der Lehre ihres Arbeitsbereich *keine geschlechterbezogenen Themen* behandelt werden (vgl. hierzu und zu den folgenden Angaben die Übersicht in Tabelle 1).

Die Aussagen der verbleibenden 16 Personen verteilen sich auf die verschiedenen Aktivitäten wie folgt: 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 den vergangenen drei Semestern in andere Lehrveranstaltungen *integriert* haben, liegt bei 15. Im selben Zeitraum wurden im Arbeitsbereich von 11 Personen Diplomarbeiten abgeschlossen bzw. zum Zeitpunkt der Erhebung betreut.

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 geschlechter-bezogenen Themen	11 (44 %)	14 (36 %)
geschlechterbezogene Themen in der Lehre berücksichtigt (Gesamt)	16 (64%)	9 (36 %)

Tabelle 1: Anzahl der dokumentierten Aktivitäten im Bereich Lehre (N = 25; hier und im Folgenden bezeichnet N jeweils die Anzahl auswertbarer Antworten ohne fehlende oder nicht zuzuordnende Werte)

Nun kann die Angabe, dass Lehrveranstaltungen durchgeführt oder Diplomarbeiten betreut werden, für nur eine einzelne Aktivität oder für eine größere Anzahl von Aktivitäten stehen. Die folgende Tabelle 2 gibt einen Überblick über den Umfang aller in der Umfrage genannten Aktivitäten, in denen geschlechterbezogene Themen (mit-) behandelt wurden.

Aktivität	Anzahl der dokumentierten Aktivitäten
Lehrveranstaltungen explizit zu geschlechter-bezogenen Themen	15
Geschlechterbezogene Themen in anderen Lehrveranstaltungen mitbehandelt	35
Diplomarbeiten zu geschlechterbezogenen Themen	56

Tabelle 2: Anzahl der dokumentierten Aktivitäten im Bereich Lehre

Die Aktivitäten sind sehr unterschiedlich verteilt: Eine Sichtung der Daten zeigt, dass sich die Lehr- und Betreuungstätigkeiten auf die Arbeitsbereiche einiger Personen konzentrieren – allein bei den Diplomarbeiten entfallen 34 Arbeiten auf nur drei Professuren.

Gefragt wurde auch nach den Titeln der Lehrveranstaltungen sowie den Themen der Diplomarbeiten. Die Lehrveranstaltungen, die explizit zu geschlechterbezogenen Themen durchgeführt werden, betreffen Themen wie „Arbeit und Geschlecht", „Frauen und Führung", „Konfliktmanagement und Geschlecht in Organisationen", „Beruf und Familie" sowie verschiedene Facetten des Themas „Berufliche Entwicklung von Frauen und Männern" bzw. „Professionalisierung und Integration von Berufs- und Privatleben bei Frauen und Männern".

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" oder populäre Themen wie etwa „work life balance" oder „Telearbeit".

Insgesamt sind die ermittelten Zahlen zur Verbreitung geschlechterbezogener Themen ausgesprochen ernüchternd: Der Anteil von Personen, die geschlechterbezogene Themen in der Lehre ihres Arbeitsbereiches *überhaupt nicht* berücksichtigen, liegt bei 36 %. Es ist zu vermuten, dass diese inhaltliche Ausrichtung unter den Personen, die sich *nicht* an der Umfrage beteiligen, eher überrepräsentiert ist – oder umgekehrt, dass Personen, die die Behandlung geschlechterbezogener Themen für bedeutsam halten, sich mit größerer Wahrscheinlichkeit an einer solchen Umfrage beteiligen. Daher sind die 36 % sicherlich eine eher konservative Schätzung des Anteils in der Grundgesamtheit. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass hier ein sehr „niedrigschwelliges" Kriterium abgefragt wurde: Für eine positive Antwort genügt es, dass ein kleiner Teil einer Einführungsvorlesung oder ein Ausschnitt eines Seminars dem Themenkreis „Geschlecht", „Frau" oder „Mann" zuzuordnen ist oder eine Spezialveranstaltung eines oder einer Mitarbeitenden im Untersuchungszeitraum durchgeführt wurde.

Das Ergebnis ist vor dem Hintergrund der bekannten Zahlen zum geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt, aber auch verschiedener Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung

zur Bedeutung eines „gender bias" in der Wissenschaft (vgl. z. B. Eichler, 1998) sowie der Kategorie „Geschlecht" für betriebliche Personalpolitik (vgl. z. B. Krell, 2001) zu bewerten: Es lässt befürchten, dass die in der Ausbildung im Diplomstudiengang Psychologie vermittelten Kenntnisse zum Thema „Arbeit und Geschlecht" erhebliche blinde Flecken aufweisen. Zumindest besteht offensichtlich Klärungsbedarf in Bezug auf die Ausbildungsinhalte im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie.

Auf die – Mehrfachnennungen zulassende – Frage nach den Beweggründen haben nur 14 der 15 Personen geantwortet, die zugleich auch geschlechterbezogene Themen in der Lehre berücksichtigen: Sie begründen die Behandlung geschlechterbezogener Themen vor allem mit deren Relevanz (11 Nennungen). Als Gründe wurden weiterhin „Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls" (6 Nennungen) sowie „Aktualität", „Interesse von Studierenden" sowie „eigenes Interesse" (jeweils 5 Nennungen). Unter dem Punkt Sonstiges wurde „Wesentlich für Work-Life-Balance" genannt.

Fehlende Relevanz ist umgekehrt der häufigste Grund, der angegeben wurde, geschlechterbezogene Themen *nicht* einzubeziehen – die Hälfte der zehn Personen, die keine diesbezüglichen Aktivitäten angegeben haben, gaben dies als Grund an, gefolgt von „geringes eigenes Interesse" (3 Nennungen), „geringes Studierendeninteresse" (2 Nennungen) sowie „geringes Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls" und „geringe Aktualität" (jeweils 1 Nennung). Unter dem Punkt „Sonstiges" wurden folgenden Kommentare vermerkt: „implizit behandelt, explizit momentan geringere Relevanz", „zu geringe Lehrkapazität, um explizit geschlechterbezogene Lehrveranstaltungen anzubieten", „betrifft die zu vertretenden Lehrfächer" und „Trennung für viele Themen Unsinn, Anmerkung: beantwortet für "spezifisch Frauen"".

Einbeziehung geschlechterbezogener Themen im Bereich der Forschung

Um die Verbreitung geschlechterbezogener Themen im Bereich der Forschung zu beschreiben, wurden Angaben zu laufenden oder abgeschlossenen Dissertationen und Habilitationen erhoben. Zudem wurde nach Forschungsprojekten und Publikationen zu geschlechterbezogenen Themen gefragt.

Zehn Personen verneinten alle Fragen zu geschlechterbezogenen Forschungsaktivitäten. Zieht man zusätzlich die Antworten zu geschlechterbezogenen Lehraktivitäten 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 (6 von 25 Personen).

Im Arbeitsbereich von sieben Hochschullehrenden gab es im Zeitraum von 1997 bis 2003 abgeschlossene oder laufende Dissertationen. Die Zahl der Dissertationen variiert hierbei zwischen ein und drei. Insgesamt wurden von diesen sieben Personen zehn Dissertationen mit geschlechterbezogenen Themen betreut. In dem abgefragten Zeitraum wurden zwei (zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht abgeschlossene) Habilitationen zu geschlechterbezogenen Themen geschrieben.

In den vergangenen fünf Jahren wurden insgesamt 12 Forschungsprojekte zu geschlechterbezogenen Themen durchgeführt – eine Zahl, die sich auf neun Professuren verteilt, d. h. in drei Fällen gab es zwei Forschungsprojekte pro Person in dem erfragten Zeitraum. Inhaltlich sind hiermit folgende Themenbereiche angesprochen (die Resultate zeigen – auch hinsichtlich der Forschungslücken – große Übereinstimmung mit der in Abschn. 3.2 dargestellten Übersicht über aktuelle Publikationen):

(1) Berufseinsteig, Berufswahl bzw. Berufsbiografie

- Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie
- Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung. Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich

(2) Arbeit und Gesundheit, soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen

- Psychosoziale Ressourcen und kardiovaskuläres Risiko bei Frauen mittleren Alters
- Gesundheitsmanagement
- Work-Life-Balance und Stress
- Wie gesundheitsförderlich und familienfreundlich ist täglich verkürzte Erwerbsarbeit?
- Belastungen und Beanspruchungen unter Telearbeit

(3) Führung und Geschlecht

- Führung
- Führung im Geschlechterkontext
- Selektion und Sozialisation des Führungsnachwuchses

(4) Andere Themen

- Langzeitwirkungen der Teilnahmen an internationalen Jugendaustauschprogrammen auf die Persönlichkeitsentwicklung

- Ist die Zukunft weiblich?

11 Personen gaben an, innerhalb der vergangenen fünf Jahre Publikationen zu geschlechterbezogenen Themen verfasst zu haben. Insgesamt wurden 30 verschiedene Veröffentlichungen genannt. Auf eine inhaltliche Kategorisierung wird hier verzichtet; zum Teil werden diese Publikationen in der vorliegenden Expertise berücksichtigt.

Die Fragen nach den Gründen für die Berücksichtigung bzw. Nicht-Berücksichtigung enthält als weitere Vorgabe die Kategorie „in Aussicht gestellte Drittmittel" bzw. „geringe Chance auf Drittmittel". Die Tabellen 3 und 4 geben einen Überblick über die Antworten (auch hier waren Mehrfachnennungen möglich).

Unter „Sonstiges" wurde „Interesse des Auftraggebers", „wesentliche Komponente von Work-Life-Balance", „Projektantrag "Organisationale Demokratie - eine Ressource für die Förderung sozialer und demokratieförderlicher Handlungsbereitschaften"; dort auch genderbezogene Fragestellung" und „gilt für Diplomarbeiten" vermerkt.

Antwortkategorien	Nennungen
Eigenes inhaltliches Interesse	6
Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls	5
In Aussicht gestellte Drittmittel	4
Relevanz	9
Aktualität	2
Sonstiges	3

Tabelle 3: Gründe für eine Einbeziehung von geschlechterbezogenen Themen in die Forschung (N=13)

Bei der Abfrage zu den Gründen, geschlechterbezogene Themen nicht in der Forschung zu behandeln, fällt auf, dass keine der befragten Personen die geringe Chance auf Drittmittel als Grund dafür angibt, diese in den Forschungsaktivitäten des eigenen Arbeitsbereichs nicht zu berücksichtigen (vgl. Tab. 4).

Antwortkategorien	Nennungen
Geringes eigenes inhaltliches Interesse	5
Geringes Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls	3
Kaum Chancen auf Drittmittel	0
Geringe Relevanz	3
Geringe Aktualität	2
Sonstiges	1

Tabelle 4: Gründe gegen eine Einbeziehung von geschlechterbezogenen Themen in die Forschung (N= 9)

Unter „Sonstiges" wurde lediglich „gilt für Forschungsprojekte" vermerkt.

Die Aussagen zur Berücksichtigung im Bereich der Forschung entsprechen in etwa im Umfang den Ergebnissen für den Bereich der Lehre. Allerdings lässt die nicht geringe Zahl der Forschungsprojekte jüngeren Datums hoffen, dass diese Aktivitäten sich langfristig sowohl in der Modifikation des Kanons von Lehrinhalten als auch in weiteren Veröffentlichungen niederschlägt. Eine inhaltliche Bewertung und Diskussion der damit (z. T. neu) einbezogenen Fragestellungen sowie eine Reflexion der kaum oder gar nicht behandelten Themenbereiche erfolgt im Zusammenhang mit der nachfolgenden Darstellung der aktuellen Forschungsfelder und Diskussionen (vgl. Abschn. 3.2.4).

Die Umfrage bestätigt den Eindruck, dass die geschlechterorientierte Forschung und Lehre der Disziplin überwiegend von Arbeitspsychologinnen und –psychologen getragen wird, die entweder selbst im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" engagiert sind oder deren Mitarbeitende dort aktiv sind. Letzteres gilt beispielsweise für Heinz Schüpbach (Universität Freiburg), dessen frühere Mitarbeiterin Martina Zölch (mittlerweile Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz) geschlechterorientierte Themen im dortigen Arbeitsbereich etablieren konnte, oder für Wolfgang G. Weber (Universität Innsbruck), dessen Mitarbeiterin Kerstin Rieder seit Jahren im Arbeitskreis aktiv ist. Gisela Mohr (Universität Leipzig), die als Professorin in ihrem Arbeitsbereich eine geschlechterorientierte Perspektive vertritt, gehört ebenfalls seit den Anfängen des Arbeitskreises zu dessen Protagonistinnen. Eine Ausnahme ist der Arbeitsbereich von Ernst Hoff (Freie Universität Berlin), dessen Mitarbeitende im Arbeitskreis „Frauen – und Geschlechterforschung" bislang nicht nennenswert in Erscheinung getreten sind, die allerdings in Forschung und Lehre explizit

geschlechterorientierte Fragestellungen bearbeiten, was auch anhand einer Reihe entsprechender Publikationen deutlich wird (vgl. Abschn. 3.2). Andere Mitglieder der FAO, die sich seit langem für eine geschlechterorientierte Perspektive in der Arbeits- und Organisationspsychologie engagieren und entsprechende Lehr- und Forschungsaktivitäten verfolgen, sind in der Umfrage nicht berücksichtigt worden, da deren Arbeitsbereiche nicht in einen Hauptdiplomstudiengang integriert sind. Dazu zählen beispielsweise Marianne Resch (Universität Flensburg) und Antje Ducki (Technische Fachhochschule Berlin).

3.2 AKTUELLE FORSCHUNGSFELDER UND DISKUSSIONEN

Nachdem in Kapitel 2 die historische Entwicklung des geschlechterbezogenen Diskurses in der Arbeits- und Organisationspsychologie nachgezeichnet wurde, wird im vorliegenden Abschnitt der Stand der Diskussion und Forschung zum Thema bilanziert, wie er sich in aktuellen Publikationen darstellt.

Um eine möglichst repräsentative Übersicht über aktuelle Publikationen der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Geschlechterforschung geben zu können, wurden drei unterschiedliche Zugänge gewählt:

- Erste Grundlage der folgenden Darstellung ist eine aktuelle Literaturrecherche in der psychologischen Literaturdatenbank „Psyndex" zur arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung. Die Datenbank beinhaltet überwiegend Literatur aus dem deutschsprachigen Raum. Die dort gefundenen Suchergebnisse wurden quantitativ und qualitativ ausgewertet (vgl. Abschn. 3.2.1).
- Zweitens wurden einschlägige Publikationsorgane der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie daraufhin untersucht, inwieweit sie in Form von Sonder- oder Schwerpunktheften Foren für Themen der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung schaffen (vgl. Abschn. 3.2.2).
- Ein dritter Zugang waren die gängigen Lehrbücher der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. Anhand der Inhalts- und Schlagwortverzeichnisse wurden Hinweise auf die Berücksichtigung frauen- bzw. geschlechterbezogener Fragestellungen ermittelt (vgl. Abschn. 3.2.3).

Ein Resümee, das Forschungslücken und -perspektiven aufzeigt, erfolgt abschließend in Abschnitt 3.2.4.

3.2.1 Recherche anhand der Literaturdatenbank „Psyndex" zur Geschlechterforschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Literaturrecherche in der psychologischen Datenbank „Psyndex", deren Auswertung im Folgenden dargestellt wird, erfolgte am 07.03.03 anhand der Suchbegriffe [(arbeitsorgani* or organisationspsycho* or working conditions) and (working-woman or gender or family-work-relationship)]. 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 allerdings auf die letzten zehn Jahre (1994 bis 2003 einschließlich, wobei für das Jahr 2003 kein Eintrag gefunden wurde).

Ordnet man die als Suchergebnisse ermittelten Literaturhinweise wissenschaftlichen Disziplinen zu (was auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht in allen Fällen eindeutig möglich ist), so wird deutlich, dass die Untersuchung der Auswirkungen „geschlechtstypischer" Lebens- und Arbeitsbedingungen eine inhaltliche Schnittmenge verschiedener wissenschaftlicher Fachrichtungen darstellt. Neben der Arbeits- und Organisationspsychologie sind dies insbesondere die Soziologie (z. B. Deters, 1995; Jurczyk, 1998; Notz, 2001), die Gesundheitswissenschaften (z. B. Kuhlmann & Kolip, 1998; Maschewsky-Schneider, Babitsch, Fuchs & Hahn, 2002), die Arbeitsmedizin (z. B. Spannhake & Elsner, 1999) sowie die Wirtschaftswissenschaften (z. B. Straumann, Hirt & Müller, 1996). Zusammenhänge werden auch mit der Informatik deutlich (z. B. Winker, 1995, 2001). Dies lässt sich als Hinweis darauf interpretieren, dass eine interdisziplinäre Zusammenarbeit dieser Wissenschaften für die geschlechterbezogene Arbeitsforschung voraussichtlich fruchtbar wäre. Bislang scheinen sich die durch die Geschlechterforschung der Einzelwissenschaften angeregten Diskussionen noch in erster Linie auf die jeweils eigene Disziplin zu richten.

Beschränkt man die weitere Analyse auf die Beiträge, die auf Grund der Autorenschaft, der Inhaltsangabe oder des Publikationsorgans der Arbeits- bzw. der Organisationspsychologie zuzurechnen sind, so lassen sich für den Auswertungszeitraum insgesamt 37 Einträge feststellen, die für die Darstellung des aktuellen Stands der Geschlechterforschung speziell in der Arbeits- und Organisationspsychologie potentiell relevant sind. Daneben finden sich Beiträge, die aus Sicht anderer psychologischer Disziplinen – beispielsweise aus familienpsychologischer Perspektive (z. B. Clement & Clement, 2001) oder im klinisch-psychologischen Kontext (z. B. Schmid-Siegel & Mixa,

1996) – Problemstellungen untersuchen, die ebenfalls den Themenkomplex „Arbeit und Geschlecht" betreffen.

Dieses Resultat ist allerdings vor dem Hintergrund der Suchstrategie zu bewerten: Durch die Auswahl der Suchbegriffe bei der Recherche wird das Spektrum der ermittelten Literatur beschränkt, auch wenn eine (sowohl hinsichtlich der Art als auch hinsichtlich der Anzahl der Suchbegriffe) Erfolg versprechende Suchstrategie gewählt wurde. Publikationen, bei denen sich die Suchbegriffe weder im Titel, noch in den Schlagworten oder im Abstract finden, konnten auf diese Weise nicht ermittelt werden (so beispielsweise verschiedene Beiträge des 2002 von Manchen Spörri und Udris herausgegebenen Themenschwerpunktheftes „Management und Geschlecht" der Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie", vgl. den folgenden Abschnitt zur Auswertung der deutschsprachigen Publikationsorgane).

Kriterien für die Auswahl waren die Identifikation als arbeits- oder organisationspsychologischer Beitrag anhand der Autorinnen bzw. Autoren, der angegebenen Institutionen, der Publikationsorgane sowie des jeweiligen Abstract-Inhalts. Nicht berücksichtigt wurden Beiträge anderer Wissenschaftsdisziplinen oder Fächer der Psychologie sowie Artikel, die sich auf Untersuchungen außerhalb des deutschsprachigen Raums beziehen. Englischsprachige Artikel deutschsprachiger bzw. im deutschsprachigen Raum arbeitender Autorinnen oder Autoren wurden einbezogen. In Zweifelsfällen wurden zur Klärung zusätzliche Internet-Recherchen durchgeführt, trotzdem war eine eindeutige Zuordnung nicht in allen Fällen möglich.

Nicht bei allen der 37 gefundenen Literaturangaben deutet schon der Titel bzw. das gewählte Thema auf eine explizit geschlechterorientierte Perspektive des Beitrags hin (wie beispielsweise bei Helfmann & Schulze, 2000; Lüders & Resch, 1995). In einer Reihe von Publikationen werden geschlechterbezogene Gesichtspunkte neben anderen Aspekten thematisiert, ohne dass darauf im Titel ausdrücklich hingewiesen wird (z. B. Bamberg, 1999; Blickle, 1995). In manchen der gefundenen Veröffentlichungen scheint die Geschlechterthematik, berücksichtigt man Themenstellung und Abstract, eher eine marginale Rolle zu spielen (z. B. Blickle, 2000; Macharzina & Wolf, 1994; Wagner, Frese & Hilligloh, 1995).

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, davon 3 im Schwerpunktheft der Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie" zum Thema „Management und Geschlecht", vgl. Abschn. 3.2.2). Für die übrigen Jahre wurden zwischen einer (im Jahr 1998) und vier (im Jahr 1999) Veröffentlichungen gefunden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Recherche anhand verschiedener Gesichtspunkte dargestellt. Beschrieben wird zunächst das *Verhältnis von arbeitspsychologischen zu organisationspsychologischen Publikationen*. Anschließend werden die Veröffentlichungen auf der Grundlage der vorliegenden Abstracts übergeordneten Themen zugeordnet. Im dritten Schritt wird geprüft, inwieweit die

gefundenen Publikationen Aspekte berücksichtigen, die sich im Rahmen der Diskussionen im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" als aktuell und zukünftig *bedeutsame Themen der arbeitspsychologischen Geschlechterforschung* herauskristallisiert haben (vgl. dazu auch Abschn. 2.1.3).

Zum Verhältnis zwischen arbeits- und organisationspsychologischen Veröffentlichungen

Versucht man, auf der Grundlage der Abstracts eine Differenzierung nach stärker arbeits- bzw. organisationspsychologischen Fragestellungen vorzunehmen, so scheint sich – allein auf die Quantität der Publikationen bezogen – der Eindruck aus der Dokumentation des Arbeitskreises zu bestätigen, dass Impulse hinsichtlich der Geschlechterforschung stärker aus arbeitspsychologischer Richtung kommen (vgl. Kap. 2): Sechs der 37 Publikationen sind organisationspsychologisch ausgerichtet oder betonen neben arbeitspsychologischen auch organisationspsychologische Aspekte (Bamberg, 1999; Blickle, 2000; Kuark, 2002; Rastetter, 2002; Rosenstiel, 2002 und Volmerg, Leithäuser, Neuberger, Ortmann & Sievers, 1995). Bei Beiträgen, in denen sich beide Perspektiven gegenseitig ergänzen, ist eine eindeutige Zuordnung zur Arbeits- oder Organisationspsychologie allerdings schwierig und erscheint auch wenig sinnvoll.

Inhaltlich thematisieren die meisten der genannten Beiträge Fragen von *Führung und Geschlecht* (Kuark, 2002; Rastetter, 2002; Rosenstiel, 2002 und Volmerg et al., 1995). Ein Beispiel für die Fruchtbarkeit disziplinübergreifender Forschung ist die Publikation von Volmerg et al. (1995): Sie dokumentiert unter dem Titel „Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen" ein auf die organisationsbezogene Analyse der Geschlechterthematik gerichtetes Projekt, bei dem der Versuch unternommen wurde, verschiedene organisationspsychologische und organisationssoziologische Theorien auf einen konkreten Anwendungsfall (die langjährigen Auseinandersetzungen an der Hamburger Kunsthochschule um die damalige Präsidentin Adrienne Goehler) zu beziehen. Ziel war es, auf diese Weise eine Brücke zwischen den unterschiedlichen Ansätzen zu schlagen und die jeweiligen Grenzen ihrer Erklärungskraft aufzuzeigen. Der

Einfluss der Geschlechterdynamik auf den beschriebenen Konflikt wird insbesondere im Beitrag Birgit Volmergs diskutiert (Volmerg, 1995)[8].

Übergeordnete Themen

Um Forschungstrends aufzuzeigen, wurde auf der Grundlage der vorliegenden 37 Abstracts zunächst eine Zuordnung der Publikationen zu übergeordneten Themen vorgenommen. Auf diese Weise wird deutlich, in welchen aktuellen Forschungsfeldern der Arbeits- und Organisationspsychologie geschlechterbezogene Aspekte als relevant erachtet werden. Publikationen, die nicht gemeinsam mit anderen einem übergeordneten Thema zugeordnet werden konnten, sind in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Jeweils mehrere Veröffentlichungen ließen sich folgenden Themen zurechnen:

(1) Geschlechterbezogene Aspekte des Berufseinstiegs, der Berufswahl bzw. der Berufsbiografie

(2) Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Befinden bzw. Gesundheit

(3) Soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen

(4) Betriebliche Frauenförderung

(5) Führung und Geschlecht

(6) Mobbing

(7) Kritische Reflexion der Arbeits- und Organisationspsychologie aus geschlechterbezogener Perspektive

Die Themenbereiche mit den ihnen zugeordneten Publikationen werden im Folgenden kurz skizziert.

(1) Geschlechterbezogene Aspekte des Berufseinstiegs, der Berufswahl bzw. der Berufsbiografie

Eine Reihe von Veröffentlichungen ist geschlechterbezogenen Aspekten des Berufeinstiegs, der Berufswahl bzw. der Berufsbiografie gewidmet (Abele, Andrä & Schute, 1999; Blicke, 1995; Hoff, Grote & Wahl, 2002; Martin & Kirkcaldy, 1998;

[8] Den Ergebnissen einer Umfrage zu Instituten, Forschungsgruppen und Drittmittelprojekten zufolge, die in den Jahren 1990 und 1992 unter allen Mitgliedern der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt wurde, war Birgit Volmerg zu Beginn der 90er Jahre eine von insgesamt zwei Frauen, die in den genannten Ländern einen Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie innehatten (die zweite war Bärbel Bergmann in Dresden; zur aktuellen Situation vgl. Abschn. 3.1).

Spies & Schute, 2000; Rustemeyer & Thrien, 2001). Abele, Andrä und 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. Den Erfolg in den Berufsverläufen untersuchen Hoff, Grote und Wahl (2002) für Psychologinnen und Psychologen. 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 die nicht im Rahmen der Recherche ermittelten Veröffentlichungen von Hoff & Ewers, 2002; Hoff & Dettmer, 2000; Strehmel, 1999 sowie die vor dem Auswertungszeitraum der Recherche erschienene Publikation von Sieverding, 1990). 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. Auffällig ist, dass alle drei Studien die Situation von Hochschulabsolventinnen und -absolventen – also hoch qualifizierter Frauen und Männer – thematisieren.

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 Berufsimage und sozialer Geschlechtsrollenorientierung unabhängig vom biologischen Geschlecht, stellen aber bei Frauen ein generell höheres Konflikterleben als bei Männern fest.

Die Studien von Blickle (1995) sowie von Martin & Kirkcaldy (1998) untersuchen die Berufsorientierung aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive unter Einbeziehung eigenschaftstheoretischer Konzepte (Blicke, 1995; Martin & Kirkcaldy, 1998).

(2) Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Befinden bzw. Gesundheit

Befindens- bzw. gesundheitsbezogene Fragestellungen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen untersuchen fünf Publikationen (Kirkcaldy, Trimpop & Cooper, 1997; Korunka, Weiss, Hümer & Karetta, 1995; Reime, 2000; Resch, 2002a; Sonnentag, 1996). Kirkcaldy, Trimpop & Cooper (1997) dokumentieren die Ergebnisse einer Befragung medizinischen Personals mit einem Frauenanteil von 86,9 Prozent 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 & 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 (2002a), 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 (2002a) 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 Sonnentag (1996) enthält eine Metaanalyse zum Verhältnis zwischen Arbeitsbedingungen und dem psychischen Befinden bei Frauen und Männern. Ihr Ausgangspunkt ist die vielfach bestätigte Annahme, dass Regulationsbehinderungen in einem negativen und Regulationsanforderungen in einem positiven Zusammenhang zum psychischen Befinden stehen. Sonnentag geht der Frage nach, ob diese Befunde in gleichem Maße für Männer und Frauen zutreffen oder ob es hinsichtlich dieser Zusammenhänge geschlechtsspezifische Besonderheiten gibt. Sie stellt verschiedene Modelle zur Wirkung der Erwerbsarbeit von Frauen vor und prüft diese auf der Basis von 41 Studien. 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. Damit wird deutlich, dass die beruflichen Arbeitsbedingungen trotz der ansonsten zumeist unterschiedlichen Lebenssituation beider Geschlechter für das Befinden von Frauen und Männern in ähnlicher Weise von Bedeutung sind. Sonnentag 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. Ebensowenig lieferte die

> Meta-Analyse einen direkten Anhaltspunkt dafür, daß die Lebenssituation von Frauen mit geringeren Erholungsmöglichkeiten den Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Befinden verstärkt" (Sonnentag, 1996, S. 123).

(3) Soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen

Unter dem Thema „Soziale und familiäre Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsformen" lassen sich Untersuchungen zu den Folgen verschiedener Arbeitszeitmodelle (Büssing, 1996; Helfmann & Schulze, 2000) ebenso zusammenfassen wie Studien zu den Auswirkungen der Telearbeit auf Beruf und Familie (Büssing, 2001; Schmook, 2001a) sowie die Veröffentlichung von Krumpholz-Reichel (2002) zu den Folgen beruflich bedingter Mobilität. 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, S. 247).

Als mögliche Begründungen für dieses unerwartete Ergebnis werden zum einen die mit 33 Personen relativ geringe Anzahl der im Rahmen der Studie befragten Männer, zum anderen zusätzlich zum Geschlecht bestehende Unterschiede zwischen den Frauen und Männern der Stichprobe diskutiert (so waren die untersuchten männlichen Personen überproportional häufig in Leitungspositionen beschäftigt und durchschnittlich älter als die befragten Frauen). Kritisch anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die vergleichsweise geringe Beteiligung von Männern im Rahmen der Studie, die explizit Geschlechtsunterschiede untersucht, nur deshalb problematisiert wird, weil sich die zuvor angenommenen Unterschiede nicht in der erwarteten Weise zeigen.

Eine komplex angelegte Studie zur Auswirkung von Arbeitszeitverkürzung wurde von Helfmann und Schulze (2000) vorgelegt. Untersucht wurden die Folgen von Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit auf die Belastung der teilzeit- bzw. vollzeiterwerbstätigen Frauen sowie auf ihre männlichen Haushaltspartner. Durch die Integration der Haus- und Familienarbeit in die Untersuchung zur Arbeitszeitverkürzung 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, S. 250).

Die von Büssing (2001) und Schmook (2001a) 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 in Hinblick auf die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche günstig ausfällt. Dieses Mittel werde allerdings, so Schmook, 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 in Hinblick auf die familiäre Situation und die Rollenverteilung in der Familie sowie die damit verbundene individuelle Belastung der Pendelnden.

(4) Betriebliche Frauenförderung

Zwei unterschiedliche Zugänge zum Thema „Betriebliche Frauenförderung" werden in den Studien von Lüders und Resch (1995) bzw. Wagner und Schmermund (2000) gewählt.

Lüders und Resch (1995) stellen Ergebnisse einer Längsschnittstudie zum Zusammenhang zwischen Anforderungs- und Belastungskonstellationen in Industrieverwaltung 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, S. 197).

Das für die von Lüders und Resch dargestellte Untersuchung verwendete Arbeitsanalyseverfahren RHIA/VERA-Büro (Leitner, Lüders, Greiner, Ducki, Niedermeier & Volpert, 1993) ermöglicht, anders als die meist verwendete Fragebogenmethode, eine von der Einschätzung der arbeitenden Person weitgehend unabhängige Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Es vermeidet daher Verzerrungen durch möglicherweise unterschiedliche subjektive Wahrnehmung bzw. Beurteilungen der untersuchten Personen und erlaubt den objektiven Vergleich von Arbeitsbedingungen.

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 kovariiere mit dem potentiellen Nutzen, die die befragte Person von der Maßnahme haben könnte, kein eindeutiger Befund.

(5) Führung und Geschlecht

Explizit mit geschlechterbezogenen Aspekten der Führung beschäftigen sich die Publikationen von Kuark (2002), Rastätter (2002) sowie von Steins und Wickenheiser (1995). In den weiter oben bereits genannten Artikeln von Rosenstiel (2002) sowie von Volmerg et al. (1995) ist „Führung" einer unter verschiedenen anderen angesprochenen Aspekten (vgl. weiter oben den Abschnitt zur Differenzierung nach organisations- bzw. arbeitspsychologischen Publikationen).

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 für die betroffenen 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 im 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 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.

(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.

(7) Kritische Reflexion der Arbeits- und Organisationspsychologie aus geschlechterorientierter Perspektive

Insgesamt drei der 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 et al., 1994, 1997). Da die Grundgedanken dieser Texte bereits im Rahmen der Dokumentation des Arbeitskreises vorgestellt wurden, wird mit Hinweis auf Kapitel 2 an dieser Stelle auf eine ausführlichere Darstellung verzichtet.

Fazit

Anhand der Zahl der zu den übergeordneten Themen gefundenen Publikationen lässt sich ablesen, in welchen Forschungsfeldern der Arbeits- und Organisationspsychologie geschlechterbezogene Aspekte thematisiert werden. Als Forschungstrend zeichnet sich die Beschäftigung mit der *Berufsorientierung und dem Berufsverlauf von Akademikerinnen* ab. Auch die *geschlechterorientierte Führungsforschung* thematisiert die Situation und Barrieren der beruflichen Entwicklung hoch qualifizierter Frauen. Dies kann als Reaktion auf die Qualifizierungsoffensive der vergangenen Jahrzehnte verstanden werden: Nachdem die gleiche Qualifikation von Frauen und Männern lange Zeit als zentrale Voraussetzung für deren berufliche Gleichstellung betrachtet wurde, ist es folgerichtig, den Erfolg dieses Ansatzes kritisch zu prüfen. Andererseits fällt auf, dass die berufliche Situation gering qualifizierter Frauen sowie von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen in aktuellen arbeits- und organisationspsychologischen Studien nicht berücksichtigt wird.

Bei Untersuchungen zum *Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Befinden* finden sich eine Reihe von Publikationen, die Geschlechterunterschiede zwar erheben, die dafür aber eine theoretische Begründung vermissen lassen und gefundene Differenzen auf der Grundlage ad hoc formulierter Annahmen interpretieren. Vor diesem Hintergrund ist vor allem die von Sabine Sonnentag (1996) durchgeführte Meta-Analyse als wertvoller und klärender Beitrag zur Diskussion hervorzuheben.

Als weiterer Trend lässt sich die Untersuchung *psychosozialer und familiärer Folgen unterschiedlicher Arbeitsformen* kennzeichnen. Die zu beobachtende zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort scheint demnach der Forderung der arbeitspsychologischen Geschlechterforschung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

verstärkt zu thematisieren, Gehör zu verschaffen. Ansätze, die die gesamte Lebenssituation von Männern und Frauen und damit auch die im privaten Haushalt geleistete Arbeit einbeziehen, sind jedoch selten (ein positives Beispiel in diesem Zusammenhang ist die von Helfmann und Schulze, 2000, vorgestellte Studie; vgl. dazu auch den Überblicksartikel von Resch, 2002a).

Auf Grund der geringen Anzahl der zu den Themen *„Mobbing"* und *„betriebliche Frauenförderung"* gefundenen Publikationen wäre es unangemessen, hier von einem Forschungstrend zu sprechen. Auch die programmatischen Artikel zur *kritischen Reflexion der Arbeits- und Organisationspsychologie aus geschlechterorientierter Perspektive* kennzeichnen keinen Forschungstrend, wohl aber eine kontinuierlich geführte Metadiskussion und eine sich verändernde Auffassung von den Aufgaben und Gegenständen des Fachs (vgl. Kap. 2).

Berücksichtigung zentraler Aspekte arbeitspsychologischer Geschlechterforschung in den Publikationen

Vor dem Hintergrund der Diskussionen des Arbeitskreises wurden verschiedene Themen als zentrale, aktuell und zukünftig bedeutsame Gegenstände arbeits- und organisationspsychologischer Geschlechterforschung gekennzeichnet (vgl. Abschn. 2.1.3). Dabei handelt es sich um

(1) die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in *„frauentypischen" Berufsfeldern* der personenbezogenen Dienstleistung (Verkäuferinnen, Sekretärinnen, Pflegekräfte),

(2) die erweiterte Diskussion um die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, die vor dem Hintergrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung notwendige Veränderungen beider Arbeits- und Lebensbereiche behandelt,

(3) *Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit* (Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt), bei denen es sich um *unbezahlte* und häufig um *von Frauen geleistete Arbeit* handelt sowie

(4) die kritische, fachbezogene Reflexion gesellschaftspolitischer Maßnahmen zur Frauenförderung.

Im Folgenden werden die im Rahmen der Literaturrecherche gefundenen Publikationen aus der Perspektive der geschlechterorientierten Forschung noch einmal neu betrachtet. Gefragt wird danach, inwieweit die für die geschlechterorientierte arbeitspsychologische Forschung besonders relevanten Themen und Aspekte behandelt werden.

(1) Untersuchungen zu frauentypischen Berufsfeldern der personenbezogenen Dienstleistung

Im Zusammenhang mit dem Problem „geschlechtstypischer" Arbeit, die aus der geschlechtshierarchischen gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultiert, lassen sich bei den vorliegenden Publikationen zwei Zugänge unterscheiden.

Zum einen finden sich Veröffentlichungen zu Arbeitstätigkeiten insbesondere im Dienstleistungssektor, die (bislang) von Frauen dominiert sind. In der vorliegenden Literaturrecherche sind dies die Studien von Büssing, 1996, sowie von Kirkcaldy et al., 1997, die die Arbeitsbedingungen von Krankenpflegekräften untersuchen. Werden diese Arbeitstätigkeiten vor dem Hintergrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung betrachtet, so offenbar deshalb, weil die *Zunahme von Männern* in diesen 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, S. 247).

Geschlechtsunterschiede sind in diesen Studien, wenn sie festgestellt werden, zum Teil nicht sinnvoll interpretierbar. Dies ist nicht überraschend, weil die Annahme von Unterschieden theoretisch nicht begründet wird und die unterschiedlichen Lebenssituationen der untersuchten Männer und Frauen in den Studien kaum berücksichtigt werden.

Ein zweiter Zugang ist die Beschäftigung mit den subjektiven Wahrnehmungen von Frauen und Männern in Hinblick auf „geschlechtstypische" Berufe. So untersuchen Rustemeyer und Thrien (2001) das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten und finden eine hohe Übereinstimmung zwischen dem Selbstbild und der Geschlechtstypisierung des gewählten Berufs bei Frauen und Männern. Auch die Studie von Steins und Wickenheiser (1995) untersucht die Passung zwischen dem Konzept des angestrebten Berufs und dem Selbstkonzept von Frauen.

Studien, die die Untersuchung „frauentypischer" Arbeitsbedingungen mit einer Kritik an der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung verbinden und dabei die Lebens- und Arbeitssituation beider Geschlechter ins Blickfeld rücken, gibt es in der als Resultat der Recherche gefundenen Literatur nicht.

(2) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema „Beruf und Familie" wird in Studien zu unterschiedlichen Fragestellungen berührt. Explizit behandelt wird es beispielsweise in den von Büssing (2001) sowie von Schmook (2001a) durchgeführten und bereits weiter oben skizzierten Studien zur

Telearbeit, die als Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen betrachtet wird. Auch die von Krumpholz-Reichel (2002) vorgestellten Befunde, die Einschränkungen der familiären Situation durch berufliches Pendeln belegen, sind in diesem Kontext zu nennen.

Die Untersuchung von Spies und Schute (2000) zeigt, dass antizipierte Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Attraktivität einer Universitätstätigkeit für Frauen deutlich reduzieren. Aus den Befunden resultiert unter anderem die Empfehlung, mehr Teilzeitstellen an den Universitäten zu schaffen. Dass diese – hier primär auf Frauen gerichtete – Maßnahme möglicherweise zu kurz greift, wird im Beitrag von Helfmann und Schulze (2000) deutlich, deren Untersuchung zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit für eine egalitäre Verteilung der Haus- und Familienarbeit und eine reduzierte Erwerbsarbeitszeit für beide Geschlechter spricht.

Ebenso wie bei Helfmann und Schulze (2000) wird auch im Beitrag von Resch (2002a) zum Einfluss der Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit der Blick nicht einseitig auf die Erwerbstätigkeit, sondern auf den gesamten Lebenskontext von Frauen und Männern gerichtet. Insofern entsprechen diese beiden Publikationen dem Anspruch, im Zusammenhang mit dem Thema „Beruf und Familie" notwendige Veränderungen beider Arbeits- und Lebensbereiche zu behandeln. Das von Resch (1999) vorgelegte AVAH-Verfahren, auf das sich beide Veröffentlichungen beziehen, dient in diesem Zusammenhang zur arbeitspsychologischen Analyse von Arbeitstätigkeiten in Familie und Haushalt. Stärker programmatisch, aber ebenfalls auf Veränderungen in den Lebensbereichen beider Geschlechter ausgerichtet ist der Text von Hopf und Bücker-Gärtner (2000), der das gesellschaftliche und politische Umfeld der Arbeit analysiert und Entwicklungen in Richtung einer familienfreundlichen Arbeitskultur aufzeigt.

Ohne Hinweis auf die zuvor beschriebenen Ansätze kennzeichnet Rosenstiel das Thema „Arbeit und Familie" als „weißes Feld" der Arbeits- und Organisationspsychologie (Rosenstiel, 2002, S. 113). Er beklagt, die Vernachlässigung der Familie verkleinere den Erkenntnisgegenstand der Arbeits- und Organisationspsychologie und sei „... wohl auch normativ und ethisch bedenklich" (ebd., S. 115). Neben der Auseinandersetzung mit Möglichkeiten einer familiengerechten Arbeitsgestaltung und der Darstellung potentieller Interaktionen zwischen Arbeit und Familie finden sich im Artikel Rosenstiels insbesondere im Abschnitt „Eine geschlechtsspezifische Sicht" (ebd., ab S. 122) eine Reihe umstrittener Geschlechtsstereotypen und Klischees. So konstatiert er beispielsweise mit Verweis auf Friedel-Howe (1986) als eine Ursache der Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Positionen:

> „Unterschiede in den überdauernden Persönlichkeitseigenschaften zwischen Männern und Frauen – seien diese nun angeboren oder im Zuge der Sozialisation und Ausbildung erworben – befähigen eher die Männer als die Frauen für Führungsaufgaben" (ebd., S. 124).

Ebenfalls unkommentiert wird Gallese (1986) zitiert, die den Verzicht von Frauen auf eine berufliche Karriere zugunsten der Familie 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, S. 125).

Offensichtlich besteht in der Arbeits- und Organisationspsychologie bezüglich der Ursachen und Bedingungen weiblicher und männlicher Karriereverläufe im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz viel versprechender Ansätze weiterhin erheblicher wissenschaftlicher Diskussions- und Klärungsbedarf.

(3) Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit

Legt man der Einschätzung die im Rahmen der Literaturrecherche ermittelten Publikationen zu Grunde, so sind Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit in der Arbeitspsychologie nach wie vor ein wenig beachtetes Thema, obwohl die Forderung nach der Untersuchung unbezahlter Arbeit im Haushalt oder im Rahmen eines Ehrenamts seit geraumer Zeit erhoben wird (Bamberg, 1999; Resch et al., 1994, 1997). Lediglich Resch (2002a) sowie Helfmann und Schulze (2000) thematisieren Hausarbeit als eine neben der Erwerbsarbeit zu berücksichtigende Form der Arbeit, auch bei Hopf und Bücker-Gärtner (2000) werden Bemühungen diskutiert, die den sozialen Status unbezahlter Arbeit betreffen und auf eine Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse zielen.

Andere Publikationen der Arbeits- und Organisationspsychologie zur unbezahlten Arbeit, die sich zum Beispiel mit Fragen der arbeitspsychologischen Bewertung von Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit befassen, sind in der durchgeführten Recherche nicht repräsentiert (z. B. Notz, 1989, 1998, 2000; Resch, 2002b; Richter, 1997).

(4) Reflexion gesellschaftspolitischer Maßnahmen zur Frauenförderung

Mit der Reflexion gesellschaftspolitischer Maßnahmen zur Frauenförderung setzen sich verschiedene der im Rahmen der Literaturrecherche ermittelten Veröffentlichungen auseinander. Hopf und Bücker-Gärtner (2000) benennen ein umfangreiches Bündel von Ansätzen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen zur Aufhebung der Asymmetrie im Geschlechterverhältnis. Dazu zählen nach Meinung der Autorinnen neben der

Arbeitszeit- und Gleichstellungspolitik beispielsweise auch die Neubewertung sozialer Kompetenzen sowie die Forderung nach gesamtgesellschaftlich konsensfähigen Werten.

Die übrigen Publikationen konzentrieren sich auf jeweils unterschiedliche Maßnahmen zur Frauenförderung: Sowohl Helfmann und Schulze (2000) als auch Kuark (2002) sehen in der Reduktion von Arbeitszeiten einen wesentlichen Ansatzpunkt zur Frauenförderung. Während Helfmann & Schulze für eine Gleichverteilung häuslicher und beruflicher Zeitanteile auf die Haushaltspartner einer Familie plädieren und reduzierte Erwerbsarbeitszeiten für Männer und Frauen fordern, schlägt Kuark Job-Sharing-Modelle für Führungskräfte vor und lotet die damit verbundenen Chancen und Risiken aus. Im Kontrast dazu setzen Lüders und Resch (1995) am Arbeitsinhalt an und betonen die Notwendigkeit der expliziten Berücksichtigung von Frauen in betrieblichen Restrukturierungsprozessen (vgl. auch Lüders & Resch, 2000). Wagner und Schmermund (2000) setzen sich in ihrer Untersuchung weniger mit dem Sinn und der Erfolgswahrscheinlichkeit von Gleichstellungsmaßnahmen als mit Faktoren auseinander, die die Einstellung zu diesen Maßnahmen beeinflussen. Sie weisen darauf hin, dass die Akzeptanz für Gleichstellungsmaßnahmen steigt, wenn diese als „gerecht" erscheinen und Leistungsmerkmale der sich bewerbenden Personen berücksichtigen.

Fazit

Obwohl die in der arbeitspsychologischen Geschlechterforschung als besonders relevant erachteten Themen in einer Reihe der recherchierten Artikel angesprochen werden, zeichnen sich dennoch deutliche Defizite ab:

- Die Untersuchung *„frauentypischer" Arbeitsbedingungen* in den gefundenen Studien lässt die Berücksichtigung und kritische Reflexion der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung als Ursache des geschlechtlich segmentierten Arbeitsmarktes bislang zumeist vermissen. Die folgende, von Bamberg (1999) formulierte Kritik, bestätigt sich also vor dem Hintergrund der vorliegenden Literaturrecherche:

  > „Frauentypische Arbeitsbedingungen sind vor allem dann Gegenstand von Untersuchungen oder von praktischen Maßnahmen, wenn sie mit populären Themen wie z.B. Telearbeit verbunden sind, in allen anderen Fällen bleiben sie weitgehend unberücksichtigt" (ebd., S. 667).

- Zum Zusammenhang zwischen dem Problem der *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* und der beruflichen Entwicklung von Frauen werden unterschiedliche und zum Teil widersprüchliche Positionen vertreten. Zukünftige Forschung zu diesem Thema sollte auf einer integrativen Betrachtung der Lebens- und Arbeitssituation

von Frauen und Männern beruhen. Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Frauenförderung ein zentraler Aspekt ist, richtet sich die Diskussion zunehmend auf die stärkere Einbeziehung der männlichen Haushaltspartner in die Haus- und Familienarbeit. Dafür gilt es, entsprechende gesellschaftliche und betriebliche Voraussetzungen zu schaffen (vgl. dazu Kreß, 2000).

- Die arbeitspsychologische Analyse *unbezahlter Arbeit* befindet sich – trotz differenziert begründeter, anders lautender Forderungen (z. B. Richter, 1997) und vorliegender Konzepte und Untersuchungsinstrumente (Resch, 1999) – erst in den Anfängen. Bamberg (1999) sieht einen möglichen Grund dafür in der ökonomischen Ausrichtung arbeits- und organisationspsychologischer Forschung:

  > „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 Problembereiche wie Restarbeitsplätze, unbezahlte Arbeit, geschlechtsspezifische Hierarchien?" (ebd., S. 667).

- Hinsichtlich gesellschaftspolitischer Maßnahmen zur Frauenförderung gibt es in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie mittlerweile eine Reihe kritisch-konstruktiver sowie praktisch orientierter Beiträge (Helfmann & Schulze, 2000; Kuark, 2002; Lüders & Resch, 1995; vgl. ergänzend zu den im Rahmen der Literaturrecherche gefundenen Publikationen auch Lüders & Resch, 2000; Schönfeld & Tschirner, 2002 sowie Zölch, Wodtke & Haselwander, 2002). Die Umsetzung Erfolg versprechender Maßnahmen stößt jedoch auf eine Vielzahl von Barrieren. Insofern wird eine zukünftige Aufgabe arbeits- und organisationspsychologischer Geschlechterforschung in der Untersuchung dieser Hemmnisse, aber auch in der Unterstützung und Evaluation von gesamtgesellschaftlichen und betrieblichen Maßnahmen zur Frauenförderung liegen.

3.2.2 Geschlechterorientierte Forschung in Publikationsorganen der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie

In Ergänzung zu der im vorangegangenen Abschnitt dokumentierten und ausgewerteten Literaturrecherche wurden einschlägige Publikationsorgane der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie daraufhin untersucht, inwieweit sie in Form spezieller Themenhefte Diskussionsforen für Gegenstände und Probleme der

Geschlechterforschung schaffen. Es wurden zwei Schwerpunkthefte zu geschlechterbezogenen Themen ermittelt:

- In der *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, dem Publikationsorgan der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) und der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie, erschien 1990, herausgegeben von Heidrun Friedel-Howe, ein Themenheft mit dem Titel „Frau und Karriere".
- Die Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie* wurde 1993 als "ABOaktuell - Psychologie für die Wirtschaft" vom Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) in Trier gegründet und erschien zunächst im Pabst Verlag. Seit 2001 erschien die Zeitschrift unter dem Namen "Wirtschaftspsychologie" im R. v. Decker's Verlag und wird seit 2002 vom Vorstand der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im BDP herausgegeben. Seit Heft 01/2003 wurde der Name der Zeitschrift in "Wirtschaftspsychologie aktuell" geändert, wohl um eine Verwechslung mit der im Pabst-Verlag erscheinenden Zeitschrift mit dem Namen "Wirtschaftspsychologie" zu vermeiden, die dort als als „unabhängige Zeitschrift für Personalverantwortliche" fortgeführt wird. 2002 erschien in dieser vom Pabst Verlag publizierten Zeitschrift das Themenschwerpunktheft „Management und Geschlecht", das von Sylvia Manchen Spörri und Ivars Udris herausgegeben wurde.

Neben diesen explizit der Geschlechterthematik gewidmeten Sonderheften gibt es weitere Themenhefte, deren Beiträge die Arbeitssituation von Frauen in besonderer Weise betreffen, wie beispielsweise das 1999 von André Büssing herausgegebene Themenheft „Personenbezogene Dienstleistung – Arbeit der Zukunft" der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Es thematisiert einen Bereich der Erwerbsarbeit, in dem überwiegend Frauen tätig sind. Da geschlechterbezogene Aspekte dabei jedoch nicht oder nur am Rande behandelt werden (im genannten Beispiel etwa bei Brucks, 1990) wird auf eine detailliertere Darstellung im Kontext dieser Expertise verzichtet.

Im Folgenden werden die beiden genannten Themenhefte dargestellt. Die jeweiligen Einzelbeiträge werden skizziert und – entsprechend dem Vorgehen bei der Auswertung der Literaturrecherche – hinsichtlich ihres Beitrags zur arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung untersucht.

„Frau und Karriere" – Themenheft der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1/1990

Die Herausgabe eines Themenheftes zum Thema „Frau und Karriere" wird in dessen Editorial von Friedel-Howe damit begründet, dass die weiblichen Zuwachsraten im Management trotz umfangreicher Frauenfördermaßnahmen nach wie vor gering und die

Ursachen dafür nicht hinreichend bekannt seien. Das Heft beansprucht daher, Gründe für die mangelnde Präsenz von Frauen in Managementpositionen auszuleuchten und dadurch wirkungsvolleres Handeln zu ermöglichen.

Friedel-Howe (1990) gibt in ihrem Beitrag einen kritischen Überblick über den Forschungsstand zur geschlechtervergleichenden Führungsforschung. Sie stellt erhebliche Mängel fest, die sich sowohl auf die Untersuchungsmethodik als auch auf die theoretische Fundierung beziehen. Methodisch kritisiert sie an den vorliegenden Studien

- die oft mangelnde Vergleichbarkeit der männlichen und weiblichen Teilstichproben (z. B. in Bezug auf Alter, Führungsebene u. ä.),
- die Dominanz von Querschnitt- gegenüber Längsschnittstudien und die damit fehlende Möglichkeit von Kausalanalysen,
- fehlende Nachweise der Qualität eingesetzter Untersuchungsinstrumente sowie
- das weitgehende Fehlen von Beobachtungsdaten zugunsten subjektiver Befragungen.

Hinsichtlich der Theorieentwicklung wird als wesentliches Defizit die fehlende Berücksichtigung situativer Faktoren in der Führungsforschung konstatiert. Aus diesem Grund könne, so Friedel-Howe, die geschlechtervergleichende Führungsforschung keine Aussagen darüber machen, inwieweit die Führungskompetenz der im Management tätigen Frauen in Hinblick auf die Grundgesamtheit der Frauen generalisierbar sei. Den Forschungsstand zum Vergleich der Führungskompetenz von Frauen und Männern fasst sie auf der Grundlage vorliegender Befunde wie folgt zusammen:

> „... diejenigen Frauen, die bisher in das Management gelangt sind, befinden sich dort zu Recht, d. h. sie schaden der Unternehmenseffizienz nicht, sondern bewähren sich, führen also so ‚gut' (?) wie die Männer schon immer. Ein zweites Ergebnis dürfte aber ebenfalls zutreffen: Die gegenwärtigen Frauen im Management sind für die Grundgesamtheit ihrer Geschlechtsgruppe (‚alle Frauen') wesentlich weniger repräsentativ als die Männer im Management für ihre Grundgesamtheit ‚aller Männer'" (ebd., S. 13).

Untersucht werden müsse, ob die geringe Anzahl von Frauen in Management-Positionen durch externe Aufstiegshindernisse oder durch Selbstselektionsprozesse bedingt sei.

Eine psychobiologische Perspektive auf das Thema „Frau und Karriere" vermittelt der Beitrag von Bischof-Köhler (1990a). Sie vertritt die Auffassung, die Benachteiligung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung ergebe sich „... aus der anlagebedingt besseren Disponiertheit des Mannes zum Konkurrenzverhalten, die sich aus der unterschiedlichen parentalen Investition der Geschlechter herleiten lässt" (ebd., S. 17). Sie argumentiert in

diesem Zusammenhang mit Analogien aus dem Bereich tierischen Verhaltens sowie mit Befunden aus der Entwicklungspsychologie.

Dem Beitrag Bischof-Köhlers folgte eine kontroverse Auseinandersetzung, die in Heft 4/1990 der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie publiziert wurde. Blickle und Schröder (1990) kritisieren insbesondere die ihrer Auffassung nach unangemessene und im Sprachstil unsachliche Verwendung von Metaphern sowie konzeptuelle Unschärfen der Darstellung Bischof-Köhlers. Die von ihr betonte Funktion hormoneller Grundlagen für Verhaltensunterschiede zwischen Frauen und Männern beantworten sie mit der Nennung einer Reihe gegenläufiger Befunde. Die Einwände Blickles und Schröders werden im selben Heft von Bischof-Köhler zurückgewiesen (Bischof-Köhler, 1990b).

Trotz der kontroversen Debatte, die der Beitrag Bischof-Köhlers auslöste, spielt die Auseinandersetzung mit biologisch orientierten Erklärungsansätzen zu den unterschiedlichen Karriereverläufen von Frauen und Männern in späteren Publikationen, gemessen an den im Rahmen der Literaturrecherche ermittelten Veröffentlichungen, keine nennenswerte Rolle (vgl. die Auswertung der Literaturrecherche im vorangegangenen Abschnitt).

Neubauer (1990) beschäftigt sich in seinem Beitrag mit Fragen der Rekrutierung von Führungskräften und stellt eine Studie zum Abschneiden von Frauen im Assessment Center vor. Er kommt zu dem Ergebnis, dass in der untersuchten Stichprobe Frauen durchschnittlich besser abschneiden als ihre männlichen Mitbewerber. Assessment Center bieten, so Neubauer, „gute Chancen, weibliche Führungsqualitäten zur Geltung zu bringen" (ebd., S. 35). Daher sieht er im vermehrten Einsatz der Assessment-Center-Methode bei der Führungskräfteauswahl einen Ansatz dafür, zukünftig mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Den männlichen Rollenwandel zwischen Partnerschaft und Beruf untersuchen Prenzel und Strümpel (1990). Sie dokumentieren eine vom Bundesfamilienministerium geförderte Studie über Motive und Erfahrungen von ca. 500 Männern, die freiwillig ihre Arbeitszeit reduzierten oder Hausmann wurden. Die Untersuchungsbefunde sprechen für vermehrte Teilzeitangebote auch für Männer:

> „Teilzeitarbeit von Männern könnte als Modell für familien- und arbeitsmarktpolitische Reformbemühungen dienen. Die hauptsächlichen Barrieren einer Implementierung liegen in den starren Arbeitszeitregimen, die nicht mehr mit den Bedürfnissen und Wünschen einer zunehmenden Anzahl junger, familienorientierter Männer übereinstimmen" (ebd., 37).

Hefftner (1990) stellt ein Personalentwicklungsmodell vor, das statt spezifischer Frauenförderung im Sinne von Frauenquoten zu einer umfassenden Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb führen soll.

Letzter Beitrag des Themenheftes ist die von Kraft, Mussmann und Udris (1990) vorgestellte Untersuchung von Qualifizierungschancen und -barrieren von Frauen im Verkauf, die bereits weiter oben vorgestellt wurde (vgl. Abschn. 2.1.2). Die Untersuchung zeigt den Zusammenhang zwischen der Karrieremotivation und den durch die Betriebsorganisation und die Lebenssituation der Frauen gegebenen Bedingungen. Sie verweist außerdem auf den Erkenntnisgewinn durch den Einsatz qualitativer Forschungsmethoden.

Fazit

Das 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 sind Fragen von Führung und Geschlecht, wie sie von Friedel-Howe mit dem Anliegen einer Versachlichung der Diskussion thematisiert wurden (vgl. die Auswertung der Literaturrecherche im vorangegangenen Abschnitt sowie weiter unten die Darstellung zum Themenheft „Management und Geschlecht" der Zeitschrift „Wirtschaftspsychologie"). Auch die Publikation Neubauers ist – allerdings mit stärkerem Praxisbezug – auf das Thema „Frauen und Führung" gerichtet.

Der Beitrag Prenzels und Strümpels setzt zum Zweck der Förderung von Frauen an der Rolle der Männer an und resultiert in dem Vorschlag, mehr Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Männer zu schaffen. Diese Forderung wird durch aktuelle Studien unterstützt (vgl. Helfmann & Schulze, 2000) und um Ansätze für eine „Väterförderung" ergänzt (Kreß, 2000).

Der psychobiologische Ansatz, der im Themenheft von Bischof-Köhler vertreten wird, findet hingegen in der aktuellen Debatte innerhalb der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung kaum noch Berücksichtigung (eine Ausnahme ist das Lehrbuch zur Organisationspsychologie von Gebert & Rosenstiel, 2002; vgl. Abschn. 3.2.3).

Verlauf und Ergebnis der Diskussion um den psychobiologischen Ansatz in der Führungsforschung wird von Schuler (1999) folgendermaßen kommentiert:

> „Zu einem guten Teil wird gute Wissenschaft dadurch verhindert, dass wir unsere *ideologischen Barrieren* nicht überspringen können. Bleiben wir bei der

> Führungsforschung: Einer der wenigen originellen Artikel zu der Frage, weshalb Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert seien, wurde 1990 von einer Biologin veröffentlicht. Sie setzte dem üblichen Sozialisations-Unterdrückungs-Sermon die These entgegen, das Phänomen gehe auf angeborene geschlechtstypische Verhaltensunterschiede zurück, die ihrerseits wieder durch unterschiedliche parentale Investition bedingt seien. Das mag richtig sein oder nicht, aber: Durch ihr eigenes Geschlecht zwar vor dem Schlimmsten bewahrt, war die Kollegin doch in einem solchen Maße spontanen Attacken wie anhaltender Anfeindung ausgesetzt, dass sie nach einiger Zeit nicht mehr bereit war, sich öffentlich zu dieser Frage zu äußern, jedenfalls nicht vor Geisteswissenschaftlern. Oder sollten wir *Bekenntniswissenschaftlern* sagen? Galilei lässt jedenfalls grüßen. Die Wirkung dieser säkularen Religiosität ist mangelhafte Forschung, wie sie die Domäne ‚Führung' so reichlich zu bieten hat" (Schuler, 1999, S. 707).

„Management und Geschlecht" – Themenheft der Zeitschrift Wirtschaftspsychologie, 1/2002

Das von Sylvia Manchen Spörri und Ivars Udris 2002 herausgegebene Themenheft „Management und Geschlecht" stellt aktuelle theoretische und empirische Beiträge verschiedener Disziplinen zur Führungsforschung vor. Um dem Anliegen des Themenheftes entsprechend disziplinübergreifende Entwicklungen deutlich zu machen, beschränkt sich die folgende Darstellung nicht ausschließlich auf die arbeits- und organisationspsychologischen Artikel.

Müller (2002) setzt sich im ersten Beitrag aus soziologischer Perspektive mit dem Thema „Management und Geschlecht" auseinander. Sie beschreibt die Entwicklung von der Annahme einer geschlechtsneutralen Organisation bis hin zur heute überwiegend vertretenen Auffassung von der Organisation als einer gesellschaftlichen Instanz, die zur sozialen Konstruktion von Geschlecht beiträgt und Hierarchieunterschiede zwischen Männern und Frauen aufrecht erhält und legitimiert. Vor diesem Hintergrund beurteilt Müller neuere Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen wie das Gleichstellungscontrolling und das „Gender Mainstreaming" als positive Rahmenbedingungen für neue geschlechterpolitische Handlungsmöglichkeiten.

Rastetter (2002) analysiert mikropolitische Prozesse in Organisationen, die den Zugang von Frauen zu Führungsaufgaben erschweren (vgl. die Auswertung der Literaturrecherche in Abschn. 3.2.1). Sie zeigt, dass Geschlechtsstereotypen nach wie vor die Vorstellungen über Männer und Frauen in Führungspositionen prägen und konstatiert, dass die Auswirkungen dieser Stereotypen von den in jüngerer Zeit entstehenden meritokratischen Ansätzen, die die Individualität ungeachtet des Geschlechts betonen, deutlich unterschätzt werden. Sie plädiert dafür, in Hinblick auf ein umfassenderes Konzept von Management

und Geschlecht Konflikte und Konkurrenz zwischen den Geschlechtern in die Betrachtung einzubeziehen.

Ähnlich wie zuvor Müller setzt auch Manchen Spörri (2002) an der Aktualität von Theorien zur sozialen Konstruktion des Geschlechts an. Einen positiven Ansatz sieht sie in Konzepten des Diversity Management, die von der bipolaren Betrachtung der Geschlechter Abstand nehmen und stattdessen die jeweils individuellen Besonderheiten betonen und für die Organisation nutzbar machen:

> „In einem Diversity-Modell würde man nicht das Geschlecht in den Mittelpunkt stellen, sondern die Vielzahl der Lebensbedingungen und –entwürfe beachten.... Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen sind genauso denkbar wie Gemeinsamkeiten – falls man überhaupt noch mit dieser Kategorie arbeiten will" (ebd., S. 19).

Littmann-Wernli und Schubert (2002) stellen zwei Untersuchungen vor, die gängige Stereotypen über Frauen und Männer in Führungspositionen entkräften. Sie zeigen, dass die Frauen unterstellte höhere Fluktuation aus familiären Gründen ebenso wenig zutrifft wie die Annahme, Frauen seien risikoaversiver als Männer. Die Autorinnen setzen zum Abbau stereotypbedingter Aufstiegsbarrieren ebenso wie Manchen Spörri auf die Betonung der Individualität. Unterstützend empfehlen sie ein Gleichstellungscontrolling, das die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen anhand regelmäßiger Erfolgskontrollen überprüft.

Wunderer & Dick (2002) stellen im Rahmen ihrer Untersuchung der Situation von Frauen im Management eine Verbesserung für weibliche Führungskräfte fest:

> „Sowohl männliche als auch weibliche Manager bestätigen, dass sich die Grundstimmung gegenüber weiblichen Führungskräften in den Organisationen in den letzten fünf Jahren verbessert hat" (ebd., S. 29).

Auf Grund der Ergebnisse ihrer Befragung kommen sie zu dem Schluss, dass sich die Situation weiblicher Führungskräfte positiver darstellt, als dies auf Grund der Diskussion in der Literatur zu vermuten wäre. Unterschiede in Einstellung und Verhalten zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften wurden kaum gefunden. Als weiterhin bestehendes Problem für Frauen in Führungspositionen nennen Wunderer und Dick unter anderem die Schwierigkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Erwartung, die Frau stehe durch eine mögliche Mutterschaft dem Unternehmen nicht mehr in vollem Umfang zur Verfügung, verschlechtere außerdem die Chancen für die berufliche Förderung weiblicher Führungskräfte. Auch der Zugang zu informellen Beziehungssystemen im Unternehmen sei für Frauen erschwert. Zur Förderung der Chancengleichheit wird vor diesem Hintergrund ein umfangreiches Maßnahmenpaket vorgeschlagen, dass sowohl

strukturelle Interventionen wie die Schaffung qualifizierter Teilzeitbeschäftigungen, Job Sharing und betriebliche Kinderbetreuung als auch individuelle Fördermaßnahmen wie Selbstsicherheitstrainings und die gezielte Ermutigung von Frauen zur Weiterbildung umfasst.

Die geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führungskräften wird im Beitrag von Sczesny und Stahlberg (2002) untersucht. Ihre Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass das Geschlecht einer Person die ihr zugeschriebenen Führungseigenschaften beeinflusst. Dabei spielen, so die Autorinnen, insbesondere subtilere mit dem Geschlecht assoziierte Aspekte wie die körperliche Erscheinung oder das benutzte Parfüm eine wichtige Rolle.

Schraps (2002) findet in ihrer Untersuchung einen Einfluss von Geschlechtsrollenstereotypen auf das betriebliche Konfliktmanagement. Sie stellt fest, dass Führungskräfte, deren Handeln nicht von Geschlechterstereotypen bestimmt ist, in Konflikten flexibler und somit angemessener reagieren. Sie schlägt vor, die Reflexion über eigene geschlechterstereotype Vorstellungen in Weiterbildungsseminare zum Konfliktmanagement zu integrieren.

Schyns (2002) untersucht, inwieweit Geführte zwischen verschiedenen Konzepten von Führung differenzieren und ob sich dabei geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen. Sie stellt fest, dass Unterschiede zwischen verschiedenen Führungskonzepten unabhängig vom Geschlecht der geführten Personen kaum wahrgenommen werden.

Im Beitrag von Domsch und Ostermann (2002) wird der Frage nachgegangen, in welcher Weise karriereorientierte Paare (Dual-Career-Couples) personalpolitisch gefördert werden können. Neben einer Reihe anderer Unterstützungsmöglichkeiten wird die Notwendigkeit betont, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine Palette geeigneter Maßnahmen zu unterstützen, die von der Schaffung flexibler Arbeitzeiten und -orte bis hin zu Kinderbetreuungsangeboten reicht.

Der bereits an anderer Stelle erwähnte Beitrag von Hoff, Grote und Wahl (2002; vgl. den vorangegangenen Abschnitt zur Auswertung der Literaturrecherche) untersucht den Erfolg in Berufsverläufen von Psychologinnen und Psychologen. Sie stellen fest, dass sich die subjektive Einschätzung des Berufserfolgs bei Frauen und Männern unterscheiden. Demnach messen Frauen ihren Erfolg häufiger danach, inwieweit ihnen die Integration von Beruf und Familie gelingt, während dieser Aspekt bei Männern eine untergeordnete Rolle spielt. Die von Frauen angestrebte integrative Lebensgestaltung resultiere, so wird festgestellt, in Einschränkungen des beruflichen Aufstiegs und Einkommens. In der Folge

seien die Berufswege von Frauen diskontinuierlicher und sie erreichten seltener höhere Positionen als ihre männlichen Kollegen.

Emmerich und Krell (2002) geben einen Überblick über wesentliche Aspekte und Probleme von Trainings und Beurteilungssystemen im Kontext von Managing Diversity und ergänzen damit die Perspektive, die bereits in den Beiträgen von Manchen Spörri sowie Littmann-Wernli und Schubert in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter formuliert wurde.

Mit der Teilbarkeit von Führungsaufgaben setzen sich die Beiträge von Kuark (2002) sowie von Zölch, Wodtke und Haselwander (2002) auseinander. Kuark stellt ein Konzept vor, das Unternehmen bei der Einführung von Jobsharing für Führungspositionen unterstützt. Sie macht deutlich, dass neben der Frage der Arbeitszeit dabei vor allem Aspekte des Arbeitsinhalts und der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen sind.

Zölch et al. (2002) untersuchen Potenziale und Barrieren für Teilzeitarbeit im Management. Voraussetzung für die Feststellung von Teilzeitpotenzialen sei eine Analyse der Führungs- und Managementtätigkeiten, die es erlaubt, diese beispielsweise hinsichtlich ihrer Zielsetzung, des Grades ihrer Standardisierung sowie der für die Aufgabenerledigung erforderlichen Arbeitsteilung zu beurteilen. Vor dem Hintergrund entsprechender Untersuchungen unterscheiden die Autorinnen verschiedene Tätigkeitstypen, deren Teilung jeweils unterschiedliche Arbeitsgestaltungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen impliziert und diskutieren Konsequenzen für die Praxis.

Im abschließenden Beitrag Schönfelds und Tschirners (2002) wird das Mentoring-Konzept als Maßnahme zur Frauenförderung vorgestellt. Erörtert werden unterschiedliche Formen und Bausteine von Mentoring-Programmen sowie die damit für die beteiligten Personen und die Organisation verbundenen Entwicklungschancen.

Fazit

Das Themenheft „Management und Geschlecht" der Zeitschrift Wirtschaftspsychologie aus dem Jahr 2002 vermittelt einen umfangreichen Eindruck vom Spektrum und 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.

Ein anderer Weg der Förderung von Frauen im Management setzt an der Arbeitszeit sowie am Arbeitsinhalt an: Mit dem Anliegen, Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, wird Teilzeitarbeit bzw. Jobsharing bei Führungskräften verstärkt diskutiert. Dabei gilt es, dem Mythos von der Unteilbarkeit von Führungsaufgaben mit geeigneten Analyseinstrumenten und Konzepten entgegenzuwirken (Kuark, 2002; Zölch et al., 2002; vgl. zu diesem Thema auch Baillod, 2001; Friedel-Howe, 1993; Resch, 2001 sowie Richter & Discher, 1997).

3.2.3 Geschlechterforschung in Lehrbüchern der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie

Der Stellenwert der Geschlechterforschung im Rahmen der Arbeits- und Organisationspsychologie ist nicht nur an der Zahl von Veröffentlichungen zu entsprechenden Themen zu messen, sondern auch daran, inwieweit ihre Probleme und Ergebnisse Eingang in einschlägige Lehrbücher gefunden haben. Aus diesem Grund wurden deutschsprachige Lehrbücher der Arbeits- und Organisationspsychologie in Hinblick auf die Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen gesichtet. Der vorliegende Abschnitt dokumentiert die Ergebnisse.

Zur Erstellung einer möglichst vollständigen Liste aktueller deutschsprachiger Lehrbücher der Arbeits- und Organisationspsychologie wurde in der Literaturdatenbank „Psyndex" am 19. Mai 2003 anhand der Suchbegriffe [(Arbeitspsychologie or (Organisationspsychologie in TI)) and (pt=textbook)] recherchiert. Dabei wurden 22 Lehrbücher ermittelt, von denen allerdings einige mit mehreren Auflagen in der Datenbank vermerkt sind. Vernachlässigt man diese Mehrfachnennungen, so ergeben sich insgesamt

13 Lehrbücher, deren jeweils aktuellste Auflage[9] in Hinblick auf die Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen ausgewertet wurde. Zusätzlich einbezogen wurde die Neuauflage des organisationspsychologischen Lehrbuchs „Grundlagen der Organisationspsychologie" (von Rosenstiel, 2003), obwohl sich im Rahmen der Literaturrecherche kein Hinweis darauf fand. Auf Grund ihrer Aktualität wurden das Lehrbuch „Personalpsychologie" von Schuler (2001) sowie das Buch „Führen und führen lassen" von Neuberger (2002), das einen umfassenden Überblick über Führungstheorien und Führungsforschung bietet, ergänzend mit in die Analyse aufgenommen.

Sachwortregister und Inhaltsverzeichnis des jeweiligen Buches wurden auf Hinweise geprüft, ob geschlechterbezogene Themen berücksichtigt werden. Im Sachwortregister wurde nach den Begriffen „Frau*" bzw. „Geschlecht*" sowie nach den Schlagworten „Hausarbeit" bzw. „Familienarbeit" gesucht. Anhand des Inhaltsverzeichnisses wurde bestimmt, ob das Buch Abschnitte zu Themen enthält, die aus Sicht der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung besondere Beachtung verlangen. Dies sind die Themen „Arbeitsformen außerhalb der Erwerbsarbeit", „Vereinbarkeit von Beruf und Familie" und „Frauenförderung" sowie das Thema „Dienstleistungsarbeit" unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Arbeitsteilung (vgl. Abschn. 2.1.3).

Die Ergebnisse der Auswertung werden nun, gegliedert nach dem Gegenstandsbereich der Lehrbücher, erläutert. Zunächst werden Lehrbücher dargestellt, die die Arbeits- und Organisationpsychologie insgesamt behandeln. Eine Reihe von Lehrbüchern beschränkt sich auf die Arbeits- *oder* die Organisationspsychologie. Diese werden im Anschluss dargestellt. Danach wird die Auswertung der ergänzend aufgenommenen Lehrbücher zu den Themen „Personalpsychologie" und „Führung" vorgestellt.

Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass die Bezeichnung als arbeitspsychologisches oder organisationspsychologisches Lehrbuch bestenfalls unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, nicht aber tatsächlich voneinander abgegrenzte Inhalte kennzeichnet. Sowohl hinsichtlich der Autorinnen und Autoren als auch hinsichtlich der behandelten Themen gibt es eine Reihe von Überschneidungen (vgl. hierzu auch Kap. 2).

[9] Bei Büchern, deren aktuellste Auflage nicht verfügbar war, wird an entsprechender Stelle darauf hingewiesen.

Die Reihenfolge der Darstellung in den einzelnen Abschnitten erfolgt nicht alphabetisch (d.h. orientiert an den Namen der Autoren bzw. Herausgeber), sondern zum Zweck der besseren Lesbarkeit aus inhaltlichen Erwägungen.

Lehrbücher der Arbeits- und Organisationspsychologie

Die folgenden fünf Lehrbücher der Arbeits- und Organisationspsychologie wurden hinsichtlich der Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen gesichtet:

- Greif, S., Holling, H. & Nicholson, N. (Hrsg.) (1995). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen*. 2. Auflage[10]. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Gros, E. (Hrsg.) (1994). Anwendungsbezogene Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Eine Einführung. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Wiendieck, G. (1994). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München: Quintessenz.
- Hoyos, C. Graf von & Frey, D. (Hrsg.) (1999). *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Bungard, W., Holling, H. & Schultz-Gambard, J. (1996). *Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Das von *Greif, Holling & Nicholson (1996)* herausgegebene Handbuch zur Arbeits- und Organisationspsychologie enthält eine Vielzahl von Kurzbeiträgen unterschiedlicher Autorinnen und Autoren zu Schlüsselbegriffen der Disziplin. Hinweise auf Aspekte der Geschlechterforschung finden sich lediglich bei zwei von insgesamt 97 Beiträgen, die im Folgenden kurz skizziert werden.

In ihrem Artikel zur Frauenerwerbstätigkeit erörtern Marshall & Rummel (1996) Gründe für die geringe Repräsentanz von Frauen in höheren beruflichen Positionen. Ursachen dafür werden unter anderem in strukturellen und sozialen Bedingungen der Organisationen sowie in der primär den Frauen zugeschriebenen Verantwortung für die Haus- und Familienarbeit gesehen. Um die Arbeitsteilung im Beruf adäquat fassen zu

[10] Die dritte Auflage aus dem Jahr 1997 war aktuell nicht verfügbar.

können, müsse, so die Autorinnen, auch die familiale Arbeitsteilung in die Analyse einbezogen werden. An der Führungsforschung, die die Führungskompetenz von Männern und Frauen vergleicht, kritisieren sie die Orientierung am „männlichen" Führungsverhalten:

> „... der hier zugrundegelegte Maßstab ist nach wie vor der Mann als Standard effizienten Führungsverhaltens, an dem sich die Frauen messen lassen müssen; diese Betrachtung von Frauen als mehr oder minder ‚defizitäre' Männer macht jede Abweichung vom männlichen Stereotyp zum Problem und erweist sich so als verräterisch" (ebd., S. 228).

Im Beitrag von Hartley und Mohr (1996) über den Stand der Erwerbslosigkeitsforschung werden ebenfalls Aspekte der geschlechtlichen Arbeitsteilung berücksichtigt. Kritisch werden die vorliegenden Befunde zur Erwerbslosigkeit von Frauen erörtert:

> „Die derzeitigen Erklärungen sind oberflächlich und sagen aus, daß Frauen unter der Erwerbslosigkeit weniger leiden würden, da sie über die Alternativrolle (d. h. Hausfrauenrolle) verfügen – ohne daß die Frage gestellt wird, ob die Frauen selbst diese Alternative wollen, oder was nun die Auswirkungen (dieser u. U. aufgezwungenen Alternative) auf die psychische Gesundheit sind. Die Tatsache, daß Frauen zu Beginn der Erwerbslosigkeit Entlastungserleben schildern ... muß auf dem Hintergrund gesehen werden, daß sie im allgemeinen auf den untersten Rängen betrieblicher Hierarchien beschäftigt sind ... und den Wegfall der Doppelbelastung durch Beruf und Hausarbeit erleben.... Aus dem Entlastungserleben schon zu schließen, dass Erwerbslosigkeit für sie eine akzeptable Alternative sei, erscheint kurzschlüssig" (ebd., S. 121).

In der von *Gros (1994)* herausgegebenen praxisorientierten Einführung finden sich, ebenso wie in dem von *Wiendieck (1994)* veröffentlichten Lehrbuch, keinerlei Hinweise auf die Berücksichtigung geschlechterbezogener Themen. Auch der von *Hoyos & Frey (1999)* herausgegebene Sammelband blendet die Frauen- und Geschlechterforschung weitgehend aus. Zwar findet man im Sachregister die Begriffe „Frauenforschung" und „Geschlechterforschung"; Allerdings verweisen beide auf das von Bamberg (1999) verfasste Nachwort, in dem die mangelnde Berücksichtigung frauentypischer Arbeitsbedingungen moniert wird. Richter (1999) weist in seinem Beitrag auf die Notwendigkeit hin, zukünftige Forschungstätigkeit verstärkt auf die bislang vernachlässigten Formen der Arbeit – beispielsweise Eigenarbeit, gemeinnützige Arbeit oder Familienarbeit – zu richten und greift damit eine Forderung der arbeitspsychologischen Geschlechterforschung auf. Eine explizite Erwähnung von Frauen findet sich sonst lediglich im Beitrag von Schuster, Sczesny und Stahlberg (1999) zum Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz". Die Berücksichtigung geschlechterbezogener Problemstellungen im Buch von Hoyos und Frey besteht also primär im Aufzeigen von Forschungslücken und –perspektiven.

Das von *Bungard, Holling & Schultz-Gambard (1996)* verfasste Lehrbuch behandelt typische Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Dass sich weder im Glossar noch im Inhaltsverzeichnis des Buches Hinweise auf geschlechterbezogene Aspekte finden lassen, ist vor dem Hintergrund der im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" geführten Diskussion nicht überraschend: Hier wurde der Konsens erzielt, dass es keine spezifischen Methoden der Geschlechterforschung gebe, sondern die Wahl der Forschungsmethode in Abhängigkeit von der konkreten Fragestellung der Untersuchung zu treffen sei (vgl. dazu Abschn. 2.1.2 und 2.1.3).

Lehrbücher der Organisationspsychologie

Bei den im Rahmen der Recherche ermittelten Lehrbüchern der Organisationspsychologie handelt es sich um

- Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (2002). *Organisationspsychologie. Person und Organisation*. 5. aktualisierte und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schuler, H. (1993). *Lehrbuch Organisationspsychologie*[11]. Bern: Huber.
- Weinert, A. (1998). *Organisationpsychologie. Ein Lehrbuch*. 4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Winterhoff-Spurk, P. (2002). *Organisationspsychologie. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.

Darüber hinaus in die Darstellung einbezogen wird das Buch

- Rosenstiel, L. von (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie*. 5. überarbeite und ergänzte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Das von *Gebert und von Rosenstiel (2002)* in aktualisierter und erweiterter Auflage publizierte Lehrbuch „Organisationspsychologie" enthält einen Abschnitt zum Thema „Integration von Frauen in qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben". Erörtert werden Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie Interventionsmaßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils im Management. Der Text stützt sich dabei auf Literatur, die größtenteils Ende der 80er bzw. zu Beginn der 90er

[11] Die zweite Auflage aus dem Jahr 1995 war aktuell nicht verfügbar.

Jahre veröffentlicht wurde (beispielsweise Bischof-Köhler, 1990; Friedel-Howe, 1986, 1990; Gallese, 1986). Diskutiert werden Studien zu möglichen Kompetenzunterschieden zwischen Frauen und Männern sowie zu psychobiologisch bedingten Unterschieden zwischen den Geschlechtern, die die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung begünstigen könnten. Die damit verknüpfte Frage, ob genetisch bedingte Erlebens- und Verhaltensunterschiede die Eignung oder Neigung für Führungspositionen beeinflussen, wird als unbeantwortet betrachtet. Die Liste der anschließend von Gebert und von Rosenstiel aufgeführten möglichen Interventionsmaßnahmen umfasst neben verhaltensorientierten Maßnahmen für Frauen wie z. B. Selbstsicherheitstrainings auch strukturelle Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, Frauen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Auffällig ist, dass in den an jedem Kapitelende angefügten Abschnitten zu weiterführender Literatur und Fragen, die die Lesenden zur Selbstkontrolle beantworten können, keine Literatur oder Fragen zum Abschnitt „Integration von Frauen in qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben" vorgesehen sind. Dies könnte als Hinweis auf den Stellenwert gedeutet werden, der dem Thema von den Autoren im Kontext der übrigen behandelten Themen zugewiesen wird.

In ähnlicher Weise und mit Hinweis auf überwiegend gleiche Quellen wie bei Gebert und von Rosenstiel (2002) wird das Thema „Geschlechtszugehörigkeit und Führung" auch bei *von Rosenstiel (2003)* behandelt. Großen Raum nimmt die Diskussion der Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen im Management ein, wobei zunächst Erklärungsansätze skizziert werden, die von genetisch bedingten Geschlechtsdifferenzen ausgehen. Als weitere mögliche Gründe nennt von Rosenstiel

- die von männlichen Merkmalen geprägte Vorstellung von „Führungskraft",
- Selbstselektion auf Grund der weiblichen Sozialisation, die im Widerspruch zur Karriereorientierung stehe,
- Diskriminierungsmechanismen insbesondere bei Einstellungen, die dazu führen, dass Frauen eher befristet eingestellt würden und weniger verdienten als gleich qualifizierte Männer,
- ökonomische Erwägungen, die von einem familienbedingten Berufsausstieg von Frauen ausgingen und deren Förderung daher als Fehlinvestition einschätzten,
- die zusätzliche Belastung von Frauen durch Familienarbeit und die damit verbundene eingeschränkte Verfügbarkeit und Mobilität sowie

- den Minderheitenstatus von Frauen in Führungspositionen, der zu einer besonders kritischen Wahrnehmung ihrer Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Fehler führe (von Rosenstiel, 2002, S. 172 ff).

Dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen die Integration von Beruf und Familie und damit den beruflichen Aufstieg von Frauen erschweren, wird zwar erwähnt, das Aufgeben beruflicher Pläne zugunsten der Familie wird dennoch nicht als primär strukturell, sondern durch die weibliche Sozialisation bedingt betrachtet. Frauen werden, so von Rosenstiel,

> „...ihrem Stereotyp gemäß im Sinne von Verhaltensweisen sozialisiert, die als anpassungsbereit, abhängig, emotional, empfindlich, beziehungsorientiert oder reaktiv beschrieben werden können ... Sie streben daher gar nicht nach einer Führungsrolle und lehnen diese – wird sie ihnen angeboten – sogar ab. Im Entscheidungsfall – in unserer Gesellschaft lassen die Strukturen die *Vereinbarkeit der verschiedenen Rollen* kaum zu – ziehen sie dann die Rolle der Hausfrau und Mutter der einer Führungskraft vor" (von Rosenstiel, 2003, S. 174 f.).

Die Bedingungen, die eine Entscheidung zwischen Familie und Karriere verlangen, werden nicht problematisiert. Stattdessen wird vermutet, dass Frauen, die erfolgreich Karriere machten,

> „...mit ganz spezifischen, für Frauen nicht sonderlich typischen Merkmalen durch Fremd- oder Selbstselektion in Führungspositionen ... vorgedrungen sind" (ebd., S. 177).

Zur Bestätigung dieser Hypothese wird das Zitat Galleses (1986) angeführt, mit dem bereits in dem 2002 erschienenen Artikel von Rosenstiels zum Thema „Arbeit und Familie" argumentiert wurde (vgl. Abschn. 3.2.1).

Anknüpfend an die Diskussion der Ursachen für die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen wird ein knapper Überblick über Maßnahmen gegen die Benachteiligung von Frauen gegeben. Als weiterführende Literatur wird neben dem Themenheft „Frau und Karriere" der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem Jahr 1990 (vgl. Abschn. 3.2.2) die Publikation von Wunderer und Dick (1997) empfohlen.

Ein weiterer Abschnitt in von Rosenstiels Lehrbuch befasst sich mit der Kommunikation in geschlechtsgemischten Gruppen (von Rosenstiel, 2003, S. 317 ff.). Es werden unterschiedliche Verhaltensweisen und Kommunikationsstile und deren Konsequenzen in Arbeitsgruppen beschrieben. Als weitere Aspekte werden sexuelle Belästigung und das Entstehen sexueller Beziehungen in Organisationen thematisiert.

In dem von *Schuler (1993)* herausgegebenen Band zur Organisationspsychologie wird die Situation von Frauen im Betrieb in knapper Form im Rahmen des Abschnitts „Persönliche Verhaltens- und Leistungsbedingungen" von Brandstätter erörtert. Der Text

fasst Befunde verschiedener Studien zu Unterschieden im Erleben und Verhalten von Frauen und Männern zusammen und weist auf die zunehmende Bedeutung des Berufs für Frauen hin. Semmer und Udris (1993) erwähnen in ihrem Beitrag zur Bedeutung und Wirkung von Arbeit die wachsende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten als einem vorwiegend von Frauen besetzten Arbeitsbereich. Sie vermuten, dass die mit diesen Tätigkeiten verbundenen berufstypischen Belastungen möglicherweise „frauentypische" Belastungen seien und fordern eine verstärkte Untersuchung der Stressproblematik von Frauen.

Weinert (1998) vermittelt im Abschnitt „Die Frau als Mitarbeiter und Führungskraft" (ebd., S. 485 ff.) ein differenziertes und kritisches Bild der geschlechterbezogenen organisationspsychologischen Forschung. Für die Organisationspsychologie bedeutsame Fragen würden, so Weinert, zwar zunehmend empirisch untersucht, seien aber trotzdem bislang unbeantwortet geblieben, so beispielsweise die Frage nach bevorzugten Arbeitsanreizen sowie nach Karriereerwartungen und Berufswünschen von Frauen oder dem zu erwartenden Commitment von Frauen gegenüber Arbeit und Organisation. Es fällt auf, dass es sich bei den meisten der aufgelisteten Fragen um klassische Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie handelt, die Weinert zufolge seit Beginn der 80er Jahre bezogen auf Frauen neu untersucht werden. Seine Kritik richtet sich zum einen auf die Dominanz des Themas „Frauen und Führung" gegenüber anderen Forschungsthemen wie beispielsweise „Frauen in männertypischen Berufen". Zum anderen wendet er sich gegen die in vielen Studien zu beobachtende, einseitige Konzentration allein auf geschlechtsspezifische Ursachefaktoren bei der Untersuchung von Fähigkeiten, Talenten und Leistungen und fordert bessere methodische Designs:

> „So finden z.B. schichtspezifische Unterschiede als Bedingungsfaktoren, Sozialisationseffekte, Persönlichkeitsvariablen und Rollenerwartungen in den meisten Arbeiten überhaupt keine Berücksichtigung. Damit werden unter Umständen neue Stereotypen entwickelt und Vorurteile gefördert" (ebd., S. 489).

Über die Erörterung des Forschungsstandes zum Thema „Frauen in Führungspositionen" hinaus weist Weinert auf das Konzept der „femininen Organisation" sowie auf Untersuchungen zu den Themen „Dual Career Family", „Single-Parent-Family" und „Arbeit, Familie und Organisation" hin (ebd., S. 492). Anders als beispielsweise bei Gebert und Rosenstiel (2002) beinhaltet die von Weinert angegebene Vertiefungsliteratur auch den Hinweis auf Veröffentlichungen zur Geschlechterthematik (verwiesen wird auf Domsch & Regnet, 1990, sowie auf Helgesen, 1991).

Von marginaler Bedeutung sind geschlechterbezogene Aspekte in dem im vergangenen Jahr neu erschienen Lehrbuch von *Winterhoff-Spurk (2002)*. Erwähnt wird lediglich, dass das Thema „Frauen in Führungspositionen" zunehmend diskutiert wird[12]. Der Autor prognostiziert, dass das in Zukunft erwünschte Führungsverhalten stärker durch Merkmale geprägt werde, die gegenwärtig primär Frauen zugeschrieben würden, wie beispielsweise Sensibilität, Teamwork und Flexibilität.

Lehrbücher der Arbeitspsychologie

Die hier berücksichtigten arbeitspsychologischen Lehrbücher sind:

- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie*. 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1998). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie*. 5. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Zürich: vdf.
- Stengel, M. (1997). *Psychologie der Arbeit*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Weder das Lehrbuch zur Arbeitspsychologie von *Frieling und Sonntag (1999)* noch das von *Hacker (1998)* veröffentlichte Buch „Allgemeine Arbeitspsychologie" enthalten Hinweise auf die Thematisierung geschlechterbezogener Aspekte. Allerdings nimmt Hacker Stellung zum Gegenstand der Arbeitspsychologie und stellt eine Entwicklung von der Psychologie der (industriellen) Erwerbsarbeit hin zu einer „Psychologie der Arbeit im weiteren Sinne" (S. 19 ff.) fest und wendet sich damit gegen den bisherigen, vor allem aus den Reihen der arbeitspsychologischen Geschlechterforschung kritisierten engen Arbeitsbegriff des Faches (vgl. Abschn. 2.1.2, 2.1.3). Diese Kritik greift auch *Ulich (2001)* in seinem Lehrbuch zur Arbeitspsychologie auf. Er widmet der nicht erwerbsbezogenen Arbeit einen separaten Abschnitt (ebd., S. 167 ff.). Mit den Ergebnissen der in den Jahren 1991/1992 durchgeführten Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes begründet er die große volkswirtschaftliche Bedeutung

[12] Die weiteren in diesem Zusammenhang genannten, aktuellen Themen auf dem Gebiet „Führung" sind identisch mit den von Weinert, 1998 behandelten Themen. Lediglich das von Weinert erörterte Thema „Persönlichkeitseigenschaften und ihre Rollen in der Führung" wird bei Winterhoff-Spurk nicht erwähnt.

unbezahlter Arbeit und bezeichnet deren arbeitspsychologische Untersuchung und Bewertung als Zukunftsaufgabe der Disziplin. Er weist in diesem Zusammenhang unter anderem auf das von Resch (1999) vorgelegte Verfahren zur Analyse der Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie hin.

Eine in verschiedener Hinsicht erweiterte und um Aspekte der ökologischen Psychologie ergänzte Perspektive auf die Arbeitspsychologie beinhaltet die von *Stengel (1997)* verfasste Publikation zur Psychologie der Arbeit. Anders als die meisten arbeits- und organisationspsychologischen Lehrbücher legt er einen Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit Dienstleistungsarbeit. Seine Betrachtung ist nicht nur auf die Erwerbstätigkeit gerichtet, sondern bezieht auch die Übergänge (das heißt Einstieg und Ausstieg aus dem Erwerbsleben) sowie die der beruflichen Arbeit komplementäre „Nicht-Arbeit" mit ein. Im Zusammenhang mit der Reflexion des Arbeitsbegriffs formuliert er eine kritische Position zu der in der Arbeitspsychologie vorherrschenden Konzentration auf industrielle Erwerbsarbeit:

> „So wird meines Wissens außer in einem Exkurs in der ‚Psychologie der Dienstleistung' bei Nerdinger (1994) in arbeitspsychologischen Standardbüchern Prostitution ignoriert. Aber auch Eigenarbeit, Pflege- oder Dienstbotenarbeit werden nicht oder nur randständig beachtet.
>
> Gerade das ist aber ein Grund für das niedrige Prestige, das solche Tätigkeiten in der Gesellschaft haben, obwohl jede Gesellschaft ohne sie kollabieren müsste. Wissenschaftliche Beschäftigung mit einem Thema reflektiert den Stellenwert, den dieses Thema in der Gesellschaft hat..." (ebd., S. 11 f.).

Im Zusammenhang mit der Dienstleistungsarbeit verweist Stengel auf die historischen Wurzeln der geschlechtlichen Arbeitsteilung und macht deutlich, dass es sich bei Dienstleistungstätigkeiten vorwiegend um von Frauen geleistete Arbeit handelt. Es setzt sich in diesem Kontext mit dem Konzept der „Emotionsarbeit" sowie mit dem Thema „Sexualität und Arbeit" auseinander und verweist auf Mechanismen der Desexualisierung von Organisationen, die Ausgrenzungen befördern (ebd., S. 225 ff). In seinem Kapitel zur Arbeitszeit (S. 267 ff.) behandelt Stengel unter anderem (beispielsweise mit Hinweis auf die weiter oben bereits skizzierte Studie von Prenzel & Strümpel, 1990) das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Behandlung des Themas „Nicht-Arbeit" in einem separaten Kapitel unterscheidet Stengels Buch von den meisten anderen arbeitspsychologischen Lehrbüchern. Er richtet den Blick auf die gesamte Lebensspanne mit ihren unterschiedlichen Phasen:

> „Zur Analyse der Arbeit gehört die Analyse der Nicht-Arbeit. Darunter verstehen wir in bezug auf die gesamte Lebenszeit des Menschen die Ausbildung als die Zeit vor dem Eintritt in einen Beruf, die Zeit nach dem Berufsaustritt, die Rente oder

> Pensionierung, und die arbeitsfreien Zeiten während der Berufstätigkeit: Freizeit, Urlaub, Freistellungszeiten und Zeiten der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit" (ebd., S. 291).

Zwar beinhaltet auch Stengels Lehrbuch keine durchgängig geschlechterorientierte Perspektive und vernachlässigt den Bereich der Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit (Hausarbeit wird dem Bereich der Nicht-Arbeit zugeordnet), dennoch zeichnet sich das Buch durch einen weiter als üblich gefassten Gegenstandsbereich und durch eine stärkere Sensibilität für Themen aus, die für die Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie besondere Relevanz haben.

Ergänzend aufgenommene Lehrbücher zu speziellen Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Bei den aus Gründen ihrer Aktualität zusätzlich berücksichtigten Lehrbüchern zu spezielleren Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie handelt es sich um

- Schuler (Hrsg.) (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen*. 6. völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Lucius und Lucius.

Das von *Schuler (2001)* herausgegebene Lehrbuch behandelt, orientiert an den praktischen Aufgaben des Personalwesens, die zentralen Themen der Personalpsychologie. Von den im Rahmen der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung diskutierten Themen werden zum einen der Arbeitsbegriff (von Rosenstiel, 2001), zum anderen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Schmook, 2001b) angesprochen.

Im Beitrag von Rosenstiels (2001) wird der Versuch einer begrifflichen Klärung des Arbeitsbegriffs vorgenommen. In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass in neuerer Zeit „gelegentlich zwischen Erwerbsarbeit, Hausarbeit bzw. sonstigen Verpflichtungen und persönlicher Zeit unterschieden" werde (ebd., S. 20). Zwar stellt von Rosenstiel fest, dass die Reduzierung der Betrachtung auf Erwerbsarbeit andere Arbeitsformen wie beispielsweise Hausarbeit, Eigenarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit ausschließe, dennoch hält er diese Einschränkung für gerechtfertigt:

> „Auch im folgenden werden wir uns auf Erwerbsarbeit in Organisationen beschränken, da für diese empirisch erhobene Information in ausreichendem Maße vorliegt" (ebd., S. 19).

Die Ausgliederung aus dem Berufsleben, die von Schmook (2001b) behandelt wird, ist ein in arbeits- und organisationspsychologischen Lehrbüchern kaum behandeltes Thema (eine Ausnahme ist das bereits erwähnte Lehrbuch von Stengel, 1997). Schmook

unterscheidet vier verschiedene Aspekte: die Arbeitslosigkeit, das „Outplacement", die Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen sowie den Ruhestand. Aus geschlechterorientierter Perspektive ist vor allem der Abschnitt zur Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familiären Gründen von Interesse, da hier Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen sind. Bemerkenswert an Schmooks Darstellung ist, dass im Zusammenhang mit der Unterbrechung und Wiederaufnahme der Berufstätigkeit primär auf strukturelle organisatorische und gesellschaftliche Probleme verwiesen wird, wie beispielsweise das durch gesetzliche Bestimmungen begünstigte, für die berufliche Karriere in der Regel aber nachteilige Nacheinander von Familien- und Berufstätigkeit, zu geringe Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer sowie mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Das von *Neuberger (2002)* veröffentlichte Lehrbuch „Führen und führen lassen" ist die wohl umfassendste deutschsprachige Publikation zum Thema Führungsforschung. Der aktuellen Neuauflage des Buches wurde ein vergleichsweise umfangreiches Kapitel zum Thema „Frauen und Führung" hinzugefügt. Dieser Text ist aus folgenden Gründen außergewöhnlich:

- Mit dem Verfassen eines separaten Kapitels räumt der Autor der geschlechterorientierten Perspektive explizit verhältnismäßig viel Raum in einem Lehrbuch ein. Damit unterscheidet sich sein Lehrbuch wesentlich von denen anderer Fachvertreter.
- Bemerkenswert erscheint außerdem die Tatsache, dass die Geschlechterthematik in einem Lehrbuch mit *organisationspsychologischer* Thematik erstmals in dieser Ausführlichkeit erörtert wird, während die Diskussionen im Arbeitskreis „Frauen- und Geschlechterforschung in der Arbeitspsychologie" (vgl. Kap. 2) vorwiegend *arbeitspsychologisch* geprägt waren.

  Dieser Sachverhalt ist vermutlich unter anderem auf die Forschungsarbeit Daniela Rastetters (z. B. 1994, 2002) zurückzuführen, die sich als eine der wenigen organisationspsychologischen Fachvertreterinnen seit Jahren an den Diskussionen des Arbeitskreises beteiligt und als Mitarbeiterin Neubergers auch Anregungen zu dessen Lehrbuch gegeben hat (vgl. das Vorwort Neubergers, ebd., S. VIII).
- Der dritte Grund, den Text Neubergers besonders zur Kenntnis zu nehmen, liegt in seiner inhaltlichen Qualität. Obwohl der Titel sowohl des Lehrbuchs als auch des Kapitels die Beschränkung auf das Thema „Führung" vermuten lässt, geht die Darstellung deutlich darüber hinaus. Neuberger bietet einen fundierten und disziplinübergreifenden Überblick über unterschiedliche Stränge der feministischen Debatte und diskutiert vor diesem Hintergrund aktuelle

Maßnahmen der Frauenförderung. Neuberger bezieht insbesondere wirtschaftswissenschaftliche und soziologische Ansätze in die Diskussion ein, die sich mit Fragen der Personalpolitik und Personalentwicklung beschäftigen (z. B. Albach, 1994; Beck-Gernsheim, 1985; Beck-Gernsheim & Ostner, 1978; Beland, 1992; Krell, 1997, 1998, 2000; Osterloh & Littmann-Wernli, 2000; Ostner, 1992; Schaeffer-Hegel, 1998). Er setzt sich außerdem kritisch mit populärwissenschaftlichen Publikationen der Managementliteratur auseinander (z. B. Höhler, 2000).

Der besondere Stellenwert der Darstellung Neubergers in der derzeitigen arbeits- und organisationspsychologischen Publikationslandschaft rechtfertigt die folgende, etwas ausführlichere Zusammenfassung seines facettenreichen Textes.

Neubergers Ausgangspunkt ist die männliche Hegemonie, deren Betrachtung er eine Auseinandersetzung mit dem System der Zweigeschlechtlichkeit – insbesondere der Unterscheidung zwischen „sex" und „gender" – folgen lässt. Als Ansätze des feministischen Diskurses, aus denen verschiedene Maßnahmen der Frauenförderung resultieren, unterscheidet er

- die Gleichheitstheorie,
- die Differenztheorie und
- die Dekonstruktion.

Die *Gleichheitstheorie*, die der Autor dem „liberalen Feminismus" zuordnet (ebd., S. 771), postuliert Neuberger zufolge die prinzipielle Gleichheit und Gleichwertigkeit der Geschlechter und fordert daher die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. In diesem Zusammenhang führt der Autor eine Reihe von Studien an, die die auf Geschlechtsstereotypen beruhende, erwartete Unterschiedlichkeit der Geschlechter selten, und wenn, dann nicht immer in der zuvor angenommenen Weise, belegen (z. B. Kirchler, Wagner & Buchleitner, 1996; Weinert, 1990).

Die *Differenztheorie* basiert laut Neuberger auf der Annahme eines prinzipiellen Unterschieds zwischen Männern und Frauen und argumentiert vor dem Hintergrund eines unterstellten besonderen „weiblichen Arbeitsvermögens" bzw. eines spezifisch „weiblichen Führungsstils" für die balancierende Ergänzung männlich dominierter Arbeitsbereiche durch Frauen. Neuberger stellt in diesem Zusammenhang aber fest, dass „... die Arbeitsplätze, in denen das ‚weibliche Arbeitsvermögen' in besonderer Weise gefordert ist (z. B. Erzieherinnen, Krankenschwestern, Verkäuferinnen, Stewardessen), im Regelfall niedriger entlohnt sind. Die Zuschreibung ‚besonderer Eignung' kann somit auch dazu

dienen, Frauen in diese Arbeitsplätze, die für Männer weniger attraktiv sind, abzudrängen" (ebd., S. 786; vgl. auch Beck-Gernsheim & Ostner, 1978; Ostner, 1992; Rieder, 1999). Der Ansatz der Differenztheorie akzeptiert, so Neuberger kritisch, den Mann als Bezugsnorm und erfordert somit eine Begründung für die Nützlichkeit des Andersseins.

Der *dekonstruktivistische Ansatz* beruht Neuberger zufolge auf der Prämisse, dass die soziale Realität als gesellschaftliche Konstruktion zu betrachten sei, die durch deren Offenlegung sowie durch das Aufzeigen ihrer Widersprüchlichkeiten und Abweichungen verändert werden könne. Neuberger kritisiert an diesem Ansatz die implizite Gefahr der Untergrabung der kollektiven Basis von Frauenpolitik und der daraus resultierenden Individualisierung der Frauen, die, als vereinzelte Subjekte betrachtet, für ihr Scheitern an gesellschaftlichen Widerständen selbst verantwortlich gemacht würden.

Unter Verweis auf Knapp (1998, 2001) plädiert Neuberger abschließend dafür, Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion als einander ergänzende Handlungsimperative zu betrachten. Gleichstellung und Frauenförderung solle sich im Sinne von Antidiskriminierung auf die Herstellung von Chancengleichheit „in jedem Einzelfall" (Knapp, 2001, S.48) richten. Die differenzierende Perspektive solle den historisch begründeten unterschiedlichen Lebenszusammenhang von Männern und Frauen thematisieren, der korrigierende Maßnahmen im Sinne einer besonderen Förderung von Frauen rechtfertige. Dekonstruktion unterstütze diesen Prozess durch die Kritik von Stereotypisierungen, das heißt der „Vereigenschaftlichung von Geschlecht" (ebd., S. 48).

Im letzten Abschnitt seines Kapitels untersucht Neuberger als weitere Aspekte der geschlechterorientierten Betrachtung der Prozesse und Strukturen in Organisationen unter dem Titel „Frauen und Sexualität in Organisationen" die Verbreitung, Funktionen und Gründe sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie den organisationalen Umgang mit „Büro-Affären" (Neuberger, 2002, S. 813 ff.).

Fazit

Themen und Ergebnisse der arbeits- und organisationspsychologischen Geschlechterforschung werden in den meisten Lehrbüchern des Faches äußerst knapp oder gar nicht berücksichtigt (eine nennenswerte Ausnahme ist insbesondere das Buch von Neuberger, 2002). Die geschlechterorientierte Perspektive wird dabei vorwiegend auf das Thema „Frauen und Führung" beschränkt, wobei die geschlechtervergleichende Führungsforschung einen besonders großen Raum einnimmt. Kritisch kommentiert dazu Weinert (1998):

> „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" (ebd., S. 487).

Andere aus Sicht der Geschlechterforschung relevante Forschungsthemen – beispielsweise Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Untersuchung „frauentypischer" Arbeitsbedingungen etwa im Dienstleistungsbereich – werden demgegenüber vernachlässigt und finden entsprechend geringen Niederschlag in den Lehrbüchern des Faches. Eine inhaltliche Erweiterung der geschlechterbezogenen arbeits- und organisationspsychologischen Forschung erscheint vor diesem Hintergrund wünschenswert.

Einen Einfluss der geschlechterbezogenen Debatte innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie lässt die Diskussion um den Gegenstandsbereich der Disziplin in den Lehrbüchern erkennen. Die Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff, der auch Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit integriert, wird verschiedentlich aufgegriffen (z. B. Hacker, 1998; Ulich, 2001). Sie erscheint allerdings offenbar weniger in Hinblick auf die geschlechtshierarchische gesellschaftliche Arbeitsteilung geboten, als vielmehr im Kontext wachsender Erwerbslosigkeit und der Sorge, der Arbeits- und Organisationspsychologie könne ihr Gegenstand – die Arbeit – abhanden kommen. Die Erweiterung des Gegenstandsbereichs richtet sich damit nicht primär auf die Integration der bislang überwiegend von Frauen geleisteten Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit, sondern auf die Existenzsicherung der Disziplin in einer sich verändernden (Arbeits-)Gesellschaft. Die Auseinandersetzung mit der Erweiterung des Arbeitsbegriffs beschränkt sich zudem meist auf Absichtserklärungen mit Blick auf zukünftige Forschungsaufgaben.

3.2.4 Forschungslücken und –perspektiven

Betrachtet man die Ergebnisse der Psyndex-Literaturrecherche, so scheinen eher arbeitspsychologische Themen die geschlechterbezogene Debatte in der Arbeits- und Organisationspsychologie zu bestimmen. Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der

Diskussion in Themenheften arbeits- und organisationspsychologischer Publikationsorgane sowie einschlägiger Lehrbücher: Hier dominiert – trotz der anhaltenden Kritik an ihrer Qualität – die geschlechtervergleichende Führungsforschung und damit ein organisationspsychologisches Thema.

Im Zusammenhang mit der Untersuchung von Geschlechterdifferenzen sind augenfällige theoretische Defizite zu konstatieren: Bei einer Reihe von Studien (z. B. Büssing, 1996; Kirkcaldy et al., 1997) zeigt sich, dass die Feststellung von Geschlechtsunterschieden ohne entsprechende theoretische Fundierung nicht sinnvoll interpretierbar ist und die Gefahr der Reproduktion von Geschlechtsstereotypen birgt. Da Ursachen für die gefundenen Differenzen zwischen den Geschlechtern (beispielsweise die geschlechtliche Arbeitsteilung und die damit verbundenen unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen) häufig nicht diskutiert werden, erscheint das Geschlecht selbst als Grund für die unterschiedlichen Befunde bei Frauen und Männern. Weinert (1998) warnt zudem vor möglichen Fehlschlüssen durch eine auf die Feststellung von Geschlechtsunterschieden verkürzte Sicht. Er weist darauf hin, dass die einseitige Konzentration auf eine geschlechtervergleichende Perspektive häufig zur Vernachlässigung anderer bedeutsamer Faktoren führe.

Neben der Forderung nach sorgfältiger theoretischer Fundierung lässt sich angesichts des derzeitigen Stands der geschlechterorientierten Forschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie eine Reihe von Themen benennen, deren differenzierte Untersuchung für die Zukunft wünschenswert wäre:

- Während unterschiedliche Facetten des Themenkomplexes „Frauen und Führung" seit Jahrzehnten untersucht werden, wird die *Arbeits- und Lebenssituation unqualifizierter bzw. gering qualifizierter Frauen* auffallend vernachlässigt. Hier besteht offenkundiger Bedarf für zukünftige Forschungsanstrengungen, insbesondere im Bereich der im Privathaushalt geleisteten Erwerbsarbeit, die kompensatorische Funktion bei Doppelkarriere-Paaren bzw. -Familien erfüllt.
- Darüber hinaus fehlt es an Forschung zur *geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung* und ihrer Reproduktion, und zwar sowohl hinsichtlich des überproportionalen Anteils von Frauen an unbezahlter gesellschaftlicher Arbeit als auch bezogen auf die innerhalb betrieblicher Arbeitsorganisationen geleistete Erwerbsarbeit.
- Typischerweise von Männern bzw. Frauen geleistete Arbeit wird nach wie vor unterschiedlich bewertet. Mit der Diskriminierung der für „Frauenarbeit" kennzeichnenden Merkmale hängt unter anderem die finanzielle Differenz in den

Einkommen der Geschlechter zusammen. 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). Wünschenswert sind Forschungsarbeiten, die den Prozess und die Barrieren bei der Einführung von Lohngleichheit für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit untersuchen.

- Während die arbeits- und organisationspsychologische Forschung bis in die 80er Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts von der Untersuchung industrieller Arbeit dominiert war, lässt sich in den letzten Jahren ein zunehmendes Interesse an *personenbezogener Dienstleistungsarbeit* feststellen. Dass diese Arbeit vorwiegend von Frauen geleistet wird, verweist auf die geschlechtshierarchische Segmentierung des Arbeitsmarktes. Allerdings mangelt es bislang an kritischer Reflexion der Arbeitsbedingungen im Sektor der personenbezogenen Dienstleistung vor dem Hintergrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung
- Jüngere Studien zur *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* sind bestrebt, das gesamte Arbeitsvolumen eines Haushaltes (d. h. die Erwerbsarbeit der Haushaltspartner sowie die zu leistende Haus- und Familienarbeit) in entsprechende empirische Untersuchungen einzubeziehen, um damit eine Grundlage für die Konzeption betrieblicher und gesellschaftlicher Maßnahmen zur besseren Integration der Lebensbereiche zu schaffen. Diese Entwicklung ist aus geschlechterorientierter Perspektive zu begrüßen und sollte insbesondere durch die Rezeption und Weiterentwicklung geeigneter Untersuchungsansätze und -instrumente (z. B. Resch, 1999) gefördert werden.
- Eine weitere Zukunftsaufgabe der geschlechterorientierten Arbeits- und Organisationspsychologie liegt in der Untersuchung von Barrieren bei der *Förderung von Frauen*. Defizite bestehen hinsichtlich der Vergleichbarkeit bzw. des Nachweises der Wirksamkeit unterschiedlicher Maßnahmen der Frauenförderung. Wünschenswert wäre daher die Entwicklung geeigneter Evaluationsmethoden.
- Gemessen an ihrem großen Anteil am gesellschaftlichen Arbeitsvolumen ist die *unbezahlte Arbeit* von der Arbeits- und Organisationspsychologie bislang nur unzureichend untersucht worden. Die zum überwiegenden Teil von Frauen (nicht nur) im Haushalt geleistete unentgeltliche Arbeit sollte im Rahmen der

geschlechterorientierten Arbeitsforschung stärker berücksichtigt werden. Dabei ist den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie den persönlichkeitsrelevanten Auswirkungen unbezahlter Arbeit besonderes Gewicht zuzumessen.

- Trotz offensichtlicher gesellschaftlicher Relevanz werden Bedingungen und Folgen der *(Frauen-)Erwerbslosigkeit* im Rahmen der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie aktuell kaum noch diskutiert. Nach den Arbeiten von Mohr (1993a, 1993b) sind keine nennenswerten Weiterentwicklungen innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie feststellbar. Auf Grund der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas erscheint eine Wiederaufnahme der Debatte jedoch auch aus geschlechterorientierter Perspektive notwendig: Angesichts der zunehmenden Erwerbslosigkeit und der wachsenden Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse stellt sich beispielsweise die Frage, ob die Arbeits- und Lebensperspektiven von Frauen und Männern davon gleichermaßen betroffen sind und welche psychosozialen Auswirkungen für beide Geschlechter daraus resultieren.

Zur Untersuchung der hier formulierten Problemstellungen bedarf es neben der finanziellen Förderung entsprechender Forschungsprojekte einer stärkeren institutionellen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre des Faches. Wie die Rezeption einschlägiger Lehrbücher sowie die dargestellten Umfrageergebnisse zeigen, erfordert die Etablierung der geschlechterorientierten Perspektive innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie trotz der erreichten Erfolge (zu nennen ist hier insbesondere die Erweiterung des Arbeitsbegriffs und das daraus resultierende breitere inhaltliche Spektrum des Faches) weitere Anstrengung.

4 LITERATURVERZEICHNIS

Abele, A.-E.,Andrä, M.-S. & Schute, M. (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.

Albach, H. (1994). Frauenfreundliche Rahmenbedingungen betrieblicher Personalpolitik. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 11, 1401-1416.

Baillod, J. (2001). Teilzeitarbeit und Job-Sharing in Führungspositionen. In: E. Ulich (Hrsg.), Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle (S. 287-330). Zürich: vdf Hochschulverlag.

Bamberg, E. (1999). Nachwort oder: Brauchen wir einen weiteren Sammelband zur Arbeits- und Organisationspsychologie? In: C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 665-671). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Bamberg, E., Hennes, K., Lüders, E., Mohr, G., Mussmann, C., Pardo, O. & Resch, M. (1990). Bericht über den 3. Workshop „Frauenforschung in der Arbeitspsychologie" auf dem Zürcher Symposium für Arbeitspsychologie, September 1989. In: Informationsblatt der Fachgruppe „Arbeits- und Organisationspsychologie" der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Heft. 2, 16-20.

Bamberg, E. & Mohr, G. (1982). Frauenforschung. Der blinde Fleck in der Psychologie. In: G. Mohr, M. Rummel & D. Rückert (Hrsg.), Frauen. Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation (S. 1-19). München: Urban und Schwarzenberg.

Beck-Gernsheim, E. (1985). Karriere: Wie hoch ist der Preis? Die Folgen für Frauen und Männer. In: Altvater, E., Baethge, M. u. a. (Hrsg.), Arbeit 2000 (S. 132-142). Hamburg: VSA.

Beck-Gernsheim, E. & Ostner, I. (1978). Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik ‚Frau und Beruf'. In: Soziale Welt, 29, 3, 257-287.

Becker-Schmidt, R., Brandes-Erlhoff, U., Rumpf, M. & Schmidt, B. (1983). Arbeitsleben-Lebensarbeit. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.

Becker-Schmidt, R. & Knapp, G.-A. (Hrsg.). (1995). Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt: Campus.

Beland, U. (1992). Gleichberechtigung von Frauen aus ökonomischer Sicht. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 9, 461-464.

Bischof-Köhler, D. (1990a). Frau und Karriere in psychobiologischer Sicht. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 17-28.

Bischof-Köhler, D. (1990b).Zur Psychologie geschlechtstypischen Verhaltens: „genetisch" bedingt, „natürlich" bedingt – oder was? In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 4, 202-204.

Blickle, G. (1995). Zum Zusammenhang zwischen Berufsorientierungen, Motivation und grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39, 1, 29-33.

Blickle, G. (2000). Mentor-Protege-Beziehungen in Organisationen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 4, 168-178.

Blickle, G. & Schröder, J. (1990). Haben die Unterschiede in den Karrierechancen zwischen Mann und Frau eine psychobiologische Basis? Eine Replik auf

Bischof-Köhler. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 4, 199-202.

Brandstätter, H. (1993). Persönliche Verhaltens- und Leistungsbedingungen. In: H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (S. 213-233). Bern: Huber.

Brandstätter, H. & Gaubatz, S. (1997). Befindenstagebuch am neuen Arbeitsplatz in differentialpsychologischer Sicht. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 41, 1, 18-29.

Brucks, U. (1998). Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen. Bern: Huber.

Brucks, U. (1999). Gefühlsarbeit – Versuch einer Begriffsklärung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft ,53, 3, 182-186.

Bungard, W., Holling, H. & Schultz-Gambard, J. (1996). Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Büssing, A. (1996). Social tolerance of working time scheduling in nursing. In: Work & Stress, 10, 238-250.

Büssing, A. (2001). Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit. In: G. Winker (Hrsg.), Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (S. 61-92). Frankfurt / M.: Campus.

Clement, U. & Clement, U. (2001). Doppelkarrieren. In: Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. Familiendynamik, 26, 3, 253-274.

Deters, M (1995). Sind Treue und Vertrauen männliche Beziehungsmodelle? Überlegungen zur Ausgrenzung von Frauen aus professionalisierten Arbeitsbereichen. In: Arbeit, 4, 1, 24-37.

Domsch, M. & Ostermann, A. (2002). Personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit für Doppelkarrierepaare. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 50-55.

Domsch, M. & Regnet, E. (1990). Weibliche Fach- und Führungskräfte – Wege zur Chancengleichheit. Stuttgart: Schäffer.

Düker, H. (1929). Untersuchungen über dieArbeit am laufenden Band. In: Industrielle Psychotechnik, 6, 214-224.

Dunckel, H. & Volpert, W. (1993). Die Verantwortung der Arbeitspsycholog(inn)en in der interdisziplinären Kooperation. In: W. Bungard & T. Herrmann (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenorientierung und Anwendung (S. 339-356). Bern: Huber.

Eichler, M. (1998). Offener und versteckter Sexismus. Methodisch-methodologische Anmerkungen zur Gesundheitsforschung. In: Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (Hrsg.), Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik (S. 34-49). Bern: Huber.

Elke, G. (1990). Berufliches Handeln von Frauen im Verwaltungsdienst. Unveröffentlichtes Manuskript. Ruhr-Universität Bochum.

Emmerich, A. & Krell, G. Diversity-orientierte Trainings und Beurteilungen von Führungskräften. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 64-69.

Fischer, L. & Wiswede, G. (2002). Grundlagen der Sozialpsychologie (2. überarbeitete. und. erweiterte. Auflage). München: Oldenbourg.

Fried, A., Wetzel, R. & Baitsch, C. (2000). Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Friedel-Howe, H. (1986). Die Unterrepräsentation von Frauen im Management. (Habilitationsschrift). München: Ludwig-Maximilians-Universität.

Friedel-Howe, H. (1990). Ergebnisse und offene Fragen der geschlechtsvergleichenden Führungsforschung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 3-16.

Friedel-Howe, H. (1993). Arbeitszeitflexibilisierung bei Führungskräften. In: R. Marr (Hrsg.), Arbeitszeitmanagement: Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme. (S. 413-424). Bern: Schmidt.

Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). Lehrbuch Arbeitspsychologie. (2. vollst. überarb. und erw. Aufl). Bern: Huber.

Gallese, L. (1986). Von den Folgen des Erfolgs: Gespräche mit Spitzen-Managerinnen. Reinbek: Rowohlt.

Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (2002). Organisationspsychologie. Person und Organisation. 5. aktualisierte und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), (2000). Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.: zum Strukturwandel der Arbeit. Broschüre. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Graf, O. (1970). Arbeitszeit und Arbeitspausen. In: A. Mayer & B. Herwig (Hrsg.), Betriebspsychologie (9. Band), Handbuch für Psychologie (S. 244-277). Göttingen: Hogrefe.

Greif, S. (1994).Gegenstand und Aufgabenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: S. Greif & E. Bamberg (Hrsg.), Die Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 17-58). Göttingen: Hogrefe.

Greif, S., Holling, H. & Nicholson, N. (Hrsg.) (1995). Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. (2. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Gros, E. (Hrsg.) (1994). Anwendungsbezogene Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Eine Einführung. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Hacker, W. (1978). Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Bern: Huber.

Hacker, W. (1998). Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.

Hartley, J. & Mohr, G. (1995). Arbeitsplatzverlust und Erwerbslosigkeit. In: S.Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. (2. Aufl.) (S. 118-126). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Hebeisen, W. (1999). F.W. Taylor und der Taylorismus. Zürich: vdf.

Hefftner, S. (1990). Chancengleichheit statt spezifische Frauenförderung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 46-50.

Helfmann, B. (2000). Verkürzte Erwerbsarbeit – familienfreundliche und gesundheitsförderliche Alternative. In: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 9, 244-250.

Helfmann, B. & Schulze, F. (2000). Arbeitszeitverkürzung. Auswirkungen auf die 24-Stunden-Belastung von Frauen und ihrer männlichen Haushaltspartner. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, 8, 2-3, 249-260).

Helgesen, S. (1991). Frauen führen anders. Frankfurt/M.: Campus.

Höhler, G. (2000). Wölfin unter Wölfen. Warum Männer ohne Frauen Fehler machen. München: Econ.

Hoff, E.-H. & Ewers, E. (2002). Handlungsebenen, Zielkonflikte und Identität. Zur Integration von Berufs- und Privatleben. In: M. Moldaschl (Hrsg.), Neue

Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? (S. 221-248). Heidelberg: Asanger.

Hoff, E.-H., Grote, S. & Wahl, A. (2002). Erfolg in den Berufsverläufen von Frauen und Männern – das Beispiel der Profession Psychologie. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1. 56-63.

Hoff, E.-H. and S. Dettmer (2000). Psychologie als "Frauenberuf"? In: Report Psychologie, 25,10, 652-658.

Holzkamp, K. (1972). Kritische Psychologie: Vorbereitende Arbeiten. Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch Verlag.

Hopf, S. & Bücker-Gärtner, C. (2000). Schritte zu einer familienfreundlichen, zukunftsverantwortlichen Arbeitskultur: Zum gesellschaftlichen und psychologischen Umfeld der Arbeit. In: Zeitschrift für Politische Psychologie, 8, 2-3, 273-279.

Hoyos, C. Graf & Frey, D. (Hrsg.) (1999). Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Huber, B. (1994). Mobbing unter Frauen. In: Pro Familia Magazin, 22, 5, 10-12.

Institut für Sozialforschung (Hrsg.). (1994). Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt: Suhrkamp.

Jurczyk, K. (1998). Arbeitszeit, Familie und Geschlechterverhältnisse – die Erosion von Normalitäten. In: Zeitschrift für Personalforschung, 12, 3, 302-318.

Katz, C. & Baitsch, C. (1996). Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Kirchler, E, Wagner, J & Buchleitner, S. (1996). Der langsame Wandel in Führungsetagen. Meinungen über Frauen und Männer als Führungspersonen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 22, 4, 148-166.

Kirkcaldy, B. D., Trimpop, R. & Cooper, C. L. (1997). Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical pracitioners and allied personnel. In: International Journal of Stress Management, 4, 2, 79-87.

Knapp, G.-A. (1993). Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen. In: K. Hausen & G. Krell (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart (S. 25-46). München: Hampp.

Knapp, G.-A. (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: G. Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (S. 73-81). Wiesbaden: Gabler.

Knapp, G.-A. (2001). Soziale Verortung der Geschlechter. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.). (1992). Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg: Kore.

Költzsch Ruch, K. (1997a). Familienkompetenzen - Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Köniz: Edition Soziothek.

Költzsch Ruch, K. (1997b). Was bringt die Familien- und Hausarbeit für den Beruf? In: Grundlagen der Weiterbildung, 2, 1–6.

Korunka, C, Weiss, A., Hümer, K.-H. & Karetta, B. (1995). The effect of new technologies on job satisfaction an psychosomatic complaints. In: Applied Psychology: An International Review, 44, 2, 123-142.

Kraft, U., Mussmann, C. & Udris, I. (1990). Frauen im Verkauf – Qualifizierungschancen und Barrieren. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 50-56.

Krell, G. (1997), Mono- oder multikulturelle Organisationen? ‚Managing Diversity' auf dem Prüfstand. In: U. Kadritzke (Hrsg.), ‚Unternehmenskulturen' unter Druck (S. 47-66). Berlin: Sigma.

Krell, G. (1998). Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils – zur Fragwürdigkeit einer derzeit vielstrapazierten Behauptung. In: G. Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (S. 339-348). Wiesbaden: Gabler.

Krell, G. (2000). Managing Diversity. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen. In: S. Peters & N. Bensel (Hrsg.), Frauen und Männer im Management (S. 105-122). Wiesbaden: Gabler.

Krell, G. (Hrsg.). (2001). Chancengleichheit durch Personalpolitik (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

Krell, G. & Karberg, U. (2002). Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre: Ergebnisse einer empirischen Erhebung (17). Berlin: Diskussionsbeiträge des Instituts für Management, Freie Universität.

Krell, G. & Osterloh, M. (1993). Welchen Stellenwert haben Frauenthemen an Personallehrstühlen im deutschsprachigen Raum? Eine Bestandsaufnahme. In: G. Krell & M. Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik (S. 11-27). München: Hampp.

Krell, G. & Winter, R. (2001). Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: G. Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (3. Aufl.) (S. 321-342). Wiesbaden: Gabler.

Kreß, B. (2000). Frauen- und/oder Väterförderung? - Betriebe balancieren ihre Personalpolitik. Zeitschrift für Politische Psychologie, 243-248.

Krumpholz-Reichel, A. (2002). Kaum da, schon wieder weg! In: Psychologie heute, 29, 4, 44-47.

Kuhlmann, E. & Kolip, P. (1998). Subjektive Gesundheitskonzepte: Welche Rolle spielen Beruf und Geschlecht? Ergebnisse einer empirischen Studie mit Professorinnen und Professoren. In: Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften, 6, 1, 44 57.

Lehr, U. (1979). Ist Frauenarbeit schädlich? Im Spannungsfeld von Familie und Beruf. Zürich: Edition Interfrom.

Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch und Manual. Göttingen: Hogrefe.

Littmann-Wernli, S. & Schubert, R. (2002). Stereotypien und die „gläserne Decke" in Unternehmen. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 22-28.

Lüders, E., Mohr, G., Bamberg, E & Hennes, K. (1991). Frauenforschung in der Arbeitspsychologie. In: D. Frey (Hrsg.), Bericht über den 37. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (S. 606-609). Göttingen: Hogrefe.

Lüders, E. & Resch, M. (1995). Betriebliche Frauenförderung durch Arbeitsgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 49,4, 197-204

Lüders, E. und M. Resch (2000). Gruppenbild mit Dame? Frauen in kooperativen Arbeitsstrukturen. In:J. Nordhause-Janz & U. Pekruhl (Hrsg.), Arbeiten in neuen Strukturen? Partizipation, Kooperation, Autonomie und Gruppenarbeit in Deutschland (S. 69-101). Mering: Rainer Hampp.

Macharzina, K. & Wolf, J. (1994). Materialismus und Postmaterialismus in den neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38, 1, 13-21.

Manchen Spörri, S. (2002).Soziale Konstruktion von Geschlechterdifferenz im Management. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 16-21.

Marshall, J. & Rummel, M. (1995). Frauen und Erwerbstätigkeit. In: S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen (2. Aufl.)(S. 227-231). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Martin, T. & Kirkcaldy, B. D. (1998). Gender differences on the EPQ-R and attitudes to work. In: Personality and Individual Differences, 24, 1, 1-5.

Maschewsky-Schneider, U., Babitsch, B., Fuchs, J. & Hahn, D. (2002). Frauen- und geschlechtsspezifische Gesundheitsforschung: Geschichte, Themen und Methoden. In :U. Flick (Hrsg.), Innovation durch New Public Health (S. 154-171). Göttingen: Hogrefe.

Mayo, E. (1930). The human effect of mechanization. In: Papers and Proceedings of the 42nd Annual Meeting of the American Economic Association. Volume XX, 1, 156-176.

Mayo, E. (1933). Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan.

Mies, M. (1978). Methodische Postulate zur Frauenforschung – dargestellt am Beispiel Gewalt gegen Frauen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 1, 41-63.

Mohr, G. (Hrsg.).(1993a). Ausgezählt. Theoretische und empirische Beiträge zur Psychologie der Frauenerwerbslosigkeit. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Mohr, G. (1993b). Frauenerwerbslosigkeit: Spekulationen und Befunde. In: G. Mohr (Hrsg.), Ausgezählt. Theoretische und empirische Beiträge zur Psychologie der Frauenerwerbslosigkeit (S. 17-48). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Mohr, G., Rummel, M. & Rückert, D. (Hrsg.) (1982). Frauen – Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation. München: Urban & Schwarzenberg.

Moldaschl, M. (1991).Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II. Frankfurt: Campus.

Müller, U. (2002). Geschlecht im Management – ein soziologischer Blick. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 5-10.

Münsterberg, H. (1912). Psychologie und Wirtschaftsleben. Leipzig: J. A. Barth.

Mussmann, C. (1991). Frauen im Sekretariat: Zwischen Einflussnahme und Ambivalenz. Eine qualitative Untersuchung über berufliche Bewältigungsstrategien. Unveröff. Diss., Universität Konstanz.

Mussmann, C., Kraft, U. & Udris, I. (1990). Frauen im Verkauf. Chancen und Barrieren bei Weiterbildung und Aufstieg. Zürich: Kaufmännischer Verband.

Mussmann, C. & Pabst, J. (1990). Zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen. In: F. Frei & I. Udris (Hrsg.), Das Bild der Arbeit (S. 315-328). Bern: Huber.

Nerdinger, F. W. (1994). Zur Psychologie der Dienstleistung. Theoretische und empirische Studien zu einem wirtschaftspsychologischen Forschungsgebiet. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Neubauer, R. (1990). Frauen im Assessment-Center – ein Gewinn? In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 29-36.

Neuberger, O. (2002). Führen und führen lassen. (6. völlig neu bearb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Lucius und Lucius.

Notz, G. (1987). Ist unbezahlte Arbeit unbezahlbar? Ehrenamtliche soziale Arbeit von Frauen als politisches Handlungsfeld. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 19, 67-78.

Notz, G. (1989). Frauen im sozialen Ehrenamt: Rahmenbedingungen und Optionen. Freiburg: Lambertus.

Notz, G. (1991). „Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann". Bonn: Dietz-Verlag.

Notz, G. (1998). Die neuen Freiwilligen. Das Ehrenamt – eine Antwort auf die Krise? Neu-Ulm: AG Spak Bücher.

Notz, G: (2000). Ehre(n)Amt und Arbeit – wer ist der Engagierteste im Land? In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen; 13, 2, 48-57.

Notz, P. (2001). Wer managt die Familie? Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften. München: Hampp.

Oesterreich, R. & Volpert, W. (1983). Ein Plädoyer für die Untersuchung von Prozeßstrukturen bei der Forschung über „Sozialisation durch Arbeit". In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 59-71.

Osterloh, M. & Littmann-Wernli, S. (2000). Die ‚gläserne Decke': Realität und Widersprüche. In: S. Peter & N. Bensel (Hrsg.), Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis (S. 123-139). Wiesbaden: Gabler.

Ostner, I. (1992). Zum letzten Male: Anmerkungen zum ‚weiblichen Arbeitsvermögen'. In G. Krell & Osterloh, M. (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht von Personalpolitik. In: Zeitschrift für Personalforschung, Sonderband. (S. 107-121).

Prenzel, W. & Strümpel, B. (1990) Männlicher Rollenwandel zwischen Partnerschaft und Beruf. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 37-45.

Rastetter, D. (1994). Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Rastetter, D. (2002). Zwischen Meritokratie und Mikropolitik – ein organisationspsychologischer Blick auf das Management-Geschlecht. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 11-15.

Reime, B. (2000). Gesundheitsverhalten erwerbstätiger Frauen im Kontext von Burnout, Sozialer Unterstützung und Gender. Münster: Waxmann.

Resch, M. G. (1991). Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz. Bern: Huber.

Resch, M. G. (1992). Arbeitsplatz Haushalt und Familie: ein handlungstheoretischer Untersuchungsansatz. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 3, 169-174.

Resch, M. G. (1999). Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Resch, M. G. (2001). Kürzer arbeiten – anders leben? In: E. Ulich (Hrsg.), Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle (S. 23-40). Zürich: vdf Hochschulverlag.

Resch, M. G. (2002a). Der Einfluss von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit. In: K. Hurrelmann & P. Kolip (Hrsg.), Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich (S. 403-418). Bern: Huber.

Resch, M. G. (2002b). Humane Arbeit im Haushalt? In: C. Gather, B. Geissler & M. S. Rerrich (Hrsg.), Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel (S. 71-84). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Resch, M. G., Bamberg, E. & Mohr, G. (1994). Frauentypische Arbeitsbedingungen: ein blinder Fleck in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: S. Greif & E. Bamberg (Hrsg.), Die Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 113-118). Göttingen: Hogrefe.

Resch, M. G., Bamberg, E. & Mohr, G. (1997). Von der Erwerbspsychologie zur Arbeitspsychologie. In: I. Udris (Hrsg.), Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven (S. 37-52). Heidelberg: Asanger.

Resch, M., Borzikowsky, J. & Pleiss, C. (2003). Zum Stand geschlechterbezogener Themen in Lehre und Forschung der Arbeits- und Organisationspsychologie - eine Befragung unter Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (Arbeitstitel), Discussion Paper des Internationalen Institut für Management, Universität Flensburg (in Vorbereitung).

Richter, G. & Discher, I. (1997). Arbeitszeiten für Frauen – Zur Geschlechtsspezifik von Arbeitszeitformen. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 3, 35-51.

Richter, P. (1997). Perspektivenerweiterung in der Arbeitspsychologie. In: I. Urdis (Hrsg.), Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven (S. 17-34). Heidelberg: Asanger.

Richter, P. (1999). Quo vadis – Arbeitspsychologie? – 10 Jahre danach. In: C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 695-704). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Rieder, K. (1999). Zwischen Lohnarbeit und Liebesdienst. Belastungen in der Krankpflege. Weinheim: Juventa.

Roethlisberger, F. & Dickson, W. (1939). Management and the Worker. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Rosenstiel, L. von (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie(S. 15-42). Göttingen: Hogrefe.

Rosenstiel, L. von (2002). Arbeit und Familie. In: S. Walper & R. Pekrun (Hrsg.), Familie und Entwicklung. Aktuelle Perspektiven der Familienpsychologie (S. 106-130). Göttingen: Hogrefe.

Rosenstiel, L. von (2003). Grundlagen der Organisationspsychologie (5. überarb. u. erg. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Rummel, M. (1987). Kriterien partnerschaftlicher Arbeitsteilung aus handlungstheoretischer Perspektive. Unveröff. Diss., Freie Universität, Berlin.

Rustemeyer, R. & Thrien, S. (2001). Das Erleben von Geschlechtsrollenkonflikten in geschlechtstypisierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 45, 1, 34-39.

Schaeffer-Hegel, B. (1998). Sind Frauen Machtträgerinnen? In: M. Kück (Hrsg.): Macht und Ohnmacht von Geschäftsfrauen (S. 91-106). Berlin: Berlin Verlag Spitz.

Schmid-Siegel, B. & Mixa, E. (1996). Im Schatten der Burnout Debatten. Ein Diskussionsbeitrag zu Fragen der Burnout Prophylaxe. In: R. Hutterer-Krisch, V. Pfersmann & I. S. Farag (Hrsg.), Psychotherapie, Lebensqualität und Prophylaxe. Beiträge zur Gesundheitsvorsorge in Gesellschaftspolitik, Arbeitswelt und beim Individuum (S. 381-396). Wien: Springer.

Schmook, R. (2001a). Belastung bei Telearbeit. In: I. Matuschek, A. Henniger & F. Kleemann (Hrsg.), Neue Medien im Arbeitsalltag. Empirische Befunde, Gestaltungskonzepte, Theoretische Perspektiven (S. 109-127). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Schmook, R. (2001b) Ausgliederung aus dem Berufsleben. In: H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 589-616). Göttingen: Hogrefe.

Schönfeld, S. & Tschirner, N. (2002). Mentoring: Konzept und Erfahrungen. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 85-91.

Schraps, U. (2002). Geschlechtsrollenstereotypen und Konfliktmanagement. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 41-44.

Schuler, H. (Hrsg) (1993). Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber.

Schuler, H. (1999). Glaubenssätze zu Hypothesen. Anmerkungen zur Schwierigkeit, eine gute und zugleich nützliche Wissenschaft abzugeben. In: C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 705-711). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Schuler, H. (Hrsg.) (2001). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Schuster, B., Sczesny, S. & Stahlberg, D. (1999). Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. In: C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (S. 188-199). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Schyns, B. (2002). Geschlecht und Differenzierung von Führung. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 45-49.

Sczesny, S. & Stahlberg, D. (2002). Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führungskräften. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 35-40.

Semmer, N. & Udris, I. (1993). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: H. Schuler (Hrsg), Lehrbuch Organisationspsychologie (S. 133-165). Bern: Huber.

Sieverding, M. (1990). Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart: Enke.

Sonnentag, S. (1996). Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Metaanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40, 3, 118-126.

Spannhake, K. & Elsner, G. (1999). Lebens- und Arbeitssituation von nachtschichtarbeitenden Frauen in der Automobilbranche. Eine empirische Studie in einem Automobilwerk und in fünf Automobilzulieferbetrieben. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 4, 264-269.

Spies, K. & Schute, M. (2000). Wichtigkeit und erwartete Realisierbarkeit von beruflichen und privaten Zielen als Prädiktoren für Geschlechtsunterschiede in der Attraktivität einer Universitätstätigkeit. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 2, 90-95.

Spitzley, H. (1980). Wissenschaftliche Betriebsführung, REFA-Methodenlehre und Neuorientierung der Arbeitswissenschaft. Köln: Bund-Verlag.

Steins, G. & Wickenheiser, R. (1995). Konzepte von „Frau", „Selbst" und „Führung": Ein Vergleich zwischen Managerinnen und Betriebswirtschaftsstudentinnen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29, 2, 78-80.

Stengel, M. (1997). Psychologie der Arbeit. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Straumann, L.D., Hirt, M. & Müller, R. (1996). Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen. Zürich: vdf Hochschulverlag.

Strehmel, P. (1999). Karriereplanung mit Familie: Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld: Kleine.

Taylor, F. W. (1995). Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Reprint der autorisierten Ausgabe von 1913. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Ulich, E. (1978). Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. In: Psychosozial, 1, 44-63.

Ulich, E. (2001). Arbeitspsychologie. (5. vollst. überarb. und erw. Aufl.). Zürich: vdf.

Volmerg, B. (1995). Amt, Macht und Geschlecht. Geschlechterdynamik und Organisationsdynamik. In: B. Volmerg, T. Leithäuser, O. Neuberger, G. Ortmann und B. Sievers. Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen (S. 137-171). Freiburg i. Br.: Kore.

Volmerg, B., Leithäuser, T., Neuberger, O., Ortmann, G. & Sievers, B (1995). Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen. Freiburg i. Br.: Kore.

Volpert, W. (1975). Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: P. Groskurth & W. Volpert, Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung (S. 11-196). Frankfurt a. M: Fischer.

Volpert, W. (1981). Der Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit aus handlungspsychologischer Sicht. In: H. Tietgens (Hrsg.), Sozialpolitische Aspekte der Weiterbildung (S. 100-132). Braunschweig: Westermann.

Volpert, W. (1987). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In: U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), Arbeitspsychologie (S. 1-42). Göttingen: Hogrefe.

Wagner, T., Frese, M., & Hilligloh, S. (1995). Ressourcen ostdeutscher Arbeitnehmer als Determinanten von Weiterbildungsintentionen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39, 3, 94-104.

Wagner, U. & Schmermund, A. (2000). Einstellungen zu Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44, 2, 83-89.

Weinert, A. (1990). Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungs- und Leistungsverhalten. In: M. Domsch & E. Regnet (Hrsg.), Weibliche Fach- und Führungskräfte. (S. 35-66). Stuttgart: Poeschel.

Wiendieck, G. (1994). Arbeits- und Organisationspsychologie. München: Quintessenz.

Winker, G. (1995). Frauenförderliche Arbeitsgestaltung im Schreibbereich. Opladen: Leske + Budrich.

Winker, G. (Hrsg.) (2001). Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frankfurt / M.: Campus.

Winterhoff-Spurk, P. (2002). Organisationspsychologie. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

Wirtschaftspsychologie,4, 1, 2002, Themenschwerpunkt „Management und Geschlecht".

Wunderer, R. & Dick, P. (Hrsg.) (1997). Frauen im Management. Neuwied: Luchterhand.

Wunderer, R. & Dick, P. (2002). Frauen im Management – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 29-34.

Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1, 1-25.

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 34, 1, 1990, Themenheft „Frau und Karriere".

Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 3, 1999, Themenheft „Personenbezogene Dienstleistung – Arbeit der Zukunft".

Zölch, M., Wodtke, S & Haselwander, E. (2002). „Stellen Sie sich vor, Sie reduzieren Ihre Arbeitszeit um 30%...". Teilzeitarbeit im Management. – Potentiale und Barrieren. In: Wirtschaftspsychologie, 4, 1, 78-84.

5 ANHANG

Prof. Dr. Marianne Resch, Universität Flensburg, Internationales Institut für Management
Dipl.-Psych. Cordula Pleiss, Technische Universität Berlin, Fachgebiet Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik
Julia Borzikowsky, Universität Flensburg, Internationales Institut für Management

FRAGEBOGEN ZUM STELLENWERT VON GESCHLECHTERBEZOGENEN THEMEN IN LEHRE UND FORSCHUNG

Name, Vorname.....

Lehrstuhl/Professur für: .....

Diese Umfrage wird im Rahmen einer Expertise zum Thema "Arbeit und Arbeitsforschung in der Psychologie aus genderorientierter Perspektive"durchgeführt.[13] Sie richtet sich an Hochschullehrerinnen und -lehrer im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie, die in einem Psychologiestudiengang mit Hauptdiplomabschluss tätig sind.

Der vorliegende Fragebogen ist eine überarbeitete Version des im Jahre 2000 von Prof. Dr. Gertraude Krell und Dipl.-Kffr. Ulrike Karberg an der Freien Universität Berlin, Institut für Management erstellten „Fragebogens zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung an deutschsprachigen Lehrstühlen/Professuren für Betriebswirtschaftslehre".

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen bezogen auf die **Universität, an der Sie zur Zeit tätig sind.**

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt an uns (Telefon: 0461/8052553 oder 9787332), e-mail: m.resch@uni-flensburg.de

Wenn Sie Interesse an einer Dokumentation der Ergebnisse haben, vermerken Sie dies bitte hier:

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

[13] Die Expertise wird zur Zeit im Auftrag des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" (Philipps-Universität Marburg) erstellt.

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

1. An welcher Universität sind Sie derzeit tätig? _____

2. Seit wann sind Sie an dieser Universität tätig?[14] _____

3. Wurden in Ihrem Arbeitsbereich in den vergangenen drei Semestern (WS 2001/02 – SS 2003) **Lehrveranstaltungen explizit** zu geschlechterbezogenen Themen durchgeführt? *Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein.*

Titel und Art der Veranstaltung	VeranstalterIn	Semester

[14] Die folgenden Fragen betreffen den Zeitraum Wintersemester 2001 bis Sommersemester 2003 sowie die Jahre 1997 bis 2003. Wenn Sie an der genannten Universität kürzer tätig sind, vermerken Sie bitte den Zeitraum, für den Sie Angaben machen können.

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

4. Wurden geschlechterbezogene Themen in den vergangenen drei Semestern (WS 2001/02 – SS 2003) in **anderen Lehrveranstaltungen** Ihres Arbeitsbereichs mitbehandelt?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein.

Titel der Veranstaltung	VeranstalterIn[15]	**Art der Veranstaltung**	**Sem.**	**Zusammenhang, in dem das Thema mitbehandelt wurde**

[15] Bitte Kürzel angeben: Vorlesung (**V**), Seminar (**S**), Übung (**Ü**), Projekt (**P**)

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

5. Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich **abgeschlossene** oder **laufende Diplomarbeiten** zu geschlechterbezogenen Themen (den Zeitraum WS 2001/02 – SS 2003 betreffend)?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein. Geben Sie bitte an, ob es sich um laufende oder abgeschlossene Diplomarbeiten handelt.

(Arbeits-)Titel	*laufend*	*abgeschl.*

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

Bitte beantworten Sie die für sie zutreffende Fragen.

6. Welche **Beweggründe** hatten bzw. haben Sie, geschlechterbezogene Themen in die **Lehre** Ihres Arbeitsbereichs einzubeziehen? (Mehrfachnennungen sind möglich.)

Eigenes inhaltliches Interesse/eigener Forschungsschwerpunkt

Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls

Interesse von Studierenden

Anregung von der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Relevanz

Aktualität

Sonstiges:.....

7. Welche **Beweggründe** hatten bzw. haben Sie, geschlechterbezogene Themen **nicht** in die **Lehre** Ihres Arbeitsbereichs einzubeziehen? (Mehrfachnennungen sind möglich.)

Geringes eigenes inhaltliches Interesse

Geringes Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls

Geringes Interesse von Studierenden

Geringe Relevanz

Geringe Aktualität

Sonstiges:.....

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

Bitte beantworten Sie alle folgenden Fragen **für den Zeitraum 1997 - 2003**.

8. Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich **abgeschlossene** oder **laufende Dissertationen** zu geschlechterbezogenen Themen?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein. Geben Sie bitte an, ob es sich um laufende oder abgeschlossene Dissertationen handelt.

(Arbeits-)Titel	**VerfasserIn**	laufend	abges.

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

Zeitraum 1997-2003

9. Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich **abgeschlossene** oder **laufende Habilitationen** zu geschlechterbezogenen Themen?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein. Geben Sie bitte an, ob es sich um laufende oder abgeschlossene Habilitationen handelt.

(Arbeits-)Titel	VerfasserIn	laufend	abges.

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

Zeitraum 1997 – 2003

10. Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich **abgeschlossene** oder **laufende Forschungsprojekte** zu geschlechterbezogenen Themen?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein. Geben Sie bitte an, ob es sich um laufende oder abgeschlossene Forschungsprojekte handelt.

Themenstellung	Mitwirk. MitarbeiterInnen	Forschungszeitraum	Finanzierung durch	laufend	abges.

Zeitraum 1997 – 2003

11. Sind aus Ihrem Arbeitsbereich **Publikationen** zu geschlechterbezogenen Themen hervorgegangen?

Wenn ja, tragen Sie diese bitte ein oder legen eine Literaturliste bei.

Titel	VerfasserIn	Erscheinungsdatum

Fragebogen zum Stellenwert von geschlechterbezogenen Themen in Lehre und Forschung

Beantworten Sie bitte die für Sie zutreffende Frage.

12. Welche **Beweggründe** hatten bzw. haben Sie, geschlechterbezogene Themen in die **Forschung** Ihres Arbeitsbereichs einzubeziehen? (Mehrfachnennungen sind möglich.)

Eigenes inhaltliches Interesse

Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls

In Aussicht gestellte Drittmittel

Relevanz

Aktualität

Sonstiges: .....

13. Welche **Beweggründe** hatten bzw. haben Sie, geschlechterbezogene Themen **nicht** in die **Forschung** Ihres Arbeitsbereichs einzubeziehen? (Mehrfachnennungen sind möglich.)

Geringes eigenes inhaltliches Interesse

Geringes Interesse von MitarbeiterInnen des Lehrstuhls

Kaum Chancen auf Drittmittel

Geringe Relevanz

Geringe Aktualität

Sonstiges: .....

Sofern es zum Verständnis beiträgt, bitten wir Sie - soweit möglich - Handouts, Gliederungen bzw. andere Materialien beizulegen.