

Einzelbesprechung

Organisation und Gender

Maria Funder (Hrsg.), Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos 2014, 452 S., kt., 58,00 €

Besprochen von **Prof. Dr., i. R., Ursula Müller:** Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld,
E-Mail: ursula.mueller@uni-bielefeld.de

DOI 10.1515/srsr-2015-0080

Schlüsselwörter: Forschung, Lehre, Beratung, Gleichstellungs- und Diversitypraxis

Der umfangreiche Band hat das Anliegen, „klassische und zeitgenössische theoretische Erklärungskonzepte – Gesellschafts- und Organisationstheorien – aus einer Genderperspektive zu betrachten“ (Funder: 14), um einen ersten Schritt zur Entwicklung theoretischer Analyserahmen zu gehen, die „das komplexe [...] Zusammenwirken von Geschlecht, Organisation und Gesellschaft in seiner [...] Widersprüchlichkeit und Ambiguität [...] erfassen“ können (ib.). Die Beiträge sollen nicht nur Entwicklungen resümieren, sondern deren Zukunftspotential aufzeigen. Auch die Seite der Empirie kommt nicht zu kurz, indem neben Forschungsbefunden auch Interventionsstrategien und Praxiserfahrungen Eingang finden.

Somit ist eine anspruchsvolle Aufgabe formuliert, die der Quadratur gleich mehrerer Kreise nahe kommt. Als Handbuch soll der Band fundiert auf aktuellem und fortgeschrittenem Niveau das Forschungsfeld „Organisation und Geschlecht“ darstellen. Dieses konstituiert sich im Überschneidungsbereich verschiedener Wissenschaften und professionalisierter Praxisbereiche und ist damit ebenso multiperspektivisch wie multiparadigmatisch. Teile der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie, der Rechts- und Politikwissenschaft sind hier mindestens angesprochen, haben ihrerseits neue Forschungs- und Lehrrichtungen etabliert (z.B. Business Administration, (Critical) Management Research), fordern sich wechselseitig heraus und müssen zu einer Verständigung über relevante Themen, Fragestellungen und Theorien kommen, um dann begründet auf synergetische Effekte zu hoffen.

Damit dies gelingen kann, muss die Fähigkeit elaboriert sein, vergleichbare Argumentationsgänge, die aus disparaten Quellen stammen, zu erkennen und auch dann miteinander ins Gespräch zu bringen, wenn diese Quellen von sich aus nicht miteinander kommunizieren. Über diese Fähigkeit verfügen – ein Glück für

dieses Buch – die Herausgeberin und die meisten der im Band vertretenen Beitragenden, und das macht es zu einer höchst spannenden Lektüre.

Der Band verfolgt sein Ziel in vier großen Abteilungen, von denen die erste einen fundierten Überblick zur klassischen (Funder) und zur feministischen (Ranftl) Organisationsforschung gibt und den komplexen Rahmen des Vorhabens aufspannt. Die zweite befragt „große“ Theorien danach, wie und wo sie Wandel trotz Beharrungstendenzen verorten und welche Konstellationen und/oder Akteure sie benennen, also das Verhältnis von „Struktur“ und „Prozess“ oder „Handlung“ jeweils fassen. Vertreten sind Systemtheorie (Wetzel), Foucault (Hofmann), Bourdieu (Hofbauer) und Strukturierungstheorie (Dörhöfer). Die dritte durchsucht „genderfreie“ Organisationstheorien gender-theoretisch versiert und überzeugend auf Anschlusspotentiale, nämlich Neo-Institutionalismus (Funder / May), prozessorientierte Theorien (Hanappi-Egger / Eberherr), Mikropolitik und Emotionsansatz (Rastetter / Jüngling), organisationskulturelle Ansätze (Liebig), ergänzt durch die Männlichkeitsforschung, anhand derer Apelt / Scholz eine konkrete Spielart der Erforschung von Gender und Organisation vorführen. Die vierte Abteilung widmet sich auf hohem Theorie- und Empirieniveau den Perspektiven des Wandels hin zu weniger Geschlechterasymmetrie in Organisationen, wie dem Diversity-Diskurs (Krell), dem Diversity-Management im Rahmen von Gleichstellungsdiskursen (Amstutz / Spaar), der Intersektionalität (Eberherr), dem Queer-Ansatz (Hofmann 2) sowie den Erfahrungen mit institutionalisierter Gleichstellungspolitik im nationalen und EU-Rahmen (Wiechmann).

Die Beiträge behandeln – wie die vorher gehenden auch – komplexe Theoriefragen konzise und klar, ohne zur Simplifizierung einzuladen; sie eignen sich daher sowohl zur Lehre auf fortgeschrittenem Niveau wie auch zur Vergewisserung bei eigener Forschung über den state of the art. Im vierten Teil warten sie zudem mit handfesten Informationen über Geschichte und Entwicklung von Diversity & Co. sowie Gleichstellungsgesetzgebungen auf, im nationalen und EU-Rahmen wie auch im Vergleich EU-USA. Krells Analyse der Diversity-Diskursgeschichte als eine von Deutungskämpfen, die der jeweils anderen Seite trotz fehlender Objektivierbarkeit inadäquate Denkweisen zuschreiben, um sich davor positiv zu positionieren, illustriert meisterhaft die Absicht des gesamten Bandes: Komplexität, Differenziertheit, mit Blick auf Konsequenzen für Forschungs- und – je nach Aufgabenstellung – auch Interventionspragmatik.

Übergreifend verfolgen sämtliche Beiträge bei aller Verschiedenheit mindestens drei gemeinsame Themen. Dies sind 1. die Frage nach der Bedeutung von Geschlecht als theoretischem Konzept und empirischer Relevanz in Organisation und Gesellschaft; ferner 2. das Streben nach einem forschungspragmatischen, aber selbstreflexiven Umgang mit dem vorhandenen „Begriffswerkzeug“ (Hofbauer: 143) aus Forschungstraditionen, deren Vorzeichnen von Erkenntniswegen

zumindest teilweise heute als problematisch gilt; und schließlich ist 3. das Thema der Entkopplungen zentral, das sowohl theoretisch entfaltet wie auch empirisch, als Diskrepanz von Gleichheitsnormen und tatsächlich beobachtbaren Prozessen in und Handlungen von Organisationen, benannt wird.

Das erste Thema behandelt der Band in einem recht breiten Theoriespektrum. Nimmt die Bedeutung von „Geschlecht“ theoretisch und empirisch ab (Wetzels), bleibt sie gleich, wechselt aber Erscheinungsform und Ausdruck (die Mehrheit) oder muss sie dekonstruiert und neu kontextuiert werden (Eberherr, Hofmann 2)? Mit Ausnahme der Systemtheorie – diese sieht Geschlecht nicht als Struktur, zumindest nicht von primärer Relevanz (Wetzels: 102), sondern als personenbezogene Eigenschaft, die auf der Mikro-Ebene der Interaktion, nicht aber auf Meso- oder Makro-Ebene angesiedelt ist – betrachten die Beiträge Geschlecht als eine zentrale Analysekatgorie, weil (z.B. Hofbauer: 161) das „Ambiguitätsversagen“ von Organisationen gegenüber Frauen, das die Nichtbeachtung von Geschlechtszugehörigkeit bei Entscheidungen über Karrierepositionen außer Kraft setzt, als systematisch wiederkehrender Vorgang beobachtet werden kann. Dies wird auch, jedoch nicht in allen Texten, mit dem Umstand verbunden, dass Geschlecht theoretisch wie empirisch auf Mikro-, Meso- sowie Makro-Ebene anzusiedeln sei. Dabei bleibt aber Geschlecht als Kategorie nicht unhinterfragt. Eberherr diskutiert Geschlecht im Kontext der Intersektionalität und die Folgen, wenn dieses Konzept und Ungleichheitsforschung aufeinander treffen, mit hilfreichem Bezug zur Forschungspragmatik; Hofmann 2 präsentiert kenntnisreich queer-theoretische Perspektiven, deren Kritik der Heteronormativität allerdings deutlicher wird als das Potential möglicher Konkretisierung für empirische Forschung.

Dies tangiert das zweite Thema, die Frage nach der Eignung vorhandener theoretischer „Werkzeuge“, die bisher gender-unsensible Konzepte bereitstellen. Diese wird inspirierend verfolgt: Hofbauer, Funder / May, Eberherr, Amstutz / Spaar, Liebig, Hofmann bieten gleichermaßen konzise Einführungen in ihre Bezugstheorien wie auch sorgfältig entwickelte Ansatzpunkte für deren Nutzwert im Forschungsfeld „Organisation, Geschlecht, Gesellschaft“, während diese dialogische Struktur sich bei Dörhöfer eher andeutet und Wetzels Text sich anregend liest, schon vorliegende Kritik an der systemtheoretischen Sichtweise aus der Geschlechterforschung jedoch nicht einbezieht. Den unverzichtbaren Stellenwert beider Texte im Gesamtspektrum arbeitet Funder in ihrer Einleitung konstruktiv heraus (16). Auch innerhalb der Geschlechterforschung treten unterschiedliche Paradigmen und Niveaus der Auseinandersetzung mit Geschlecht als Kategorie zutage. So postulieren Rastetter / Jüngling z.B. eine Subjekthaftigkeit, die umso ferner von gesellschaftlichen Einflüssen sei, je körpernäher sie sich als Emotion artikuliere (254) – was andere ganz anders sehen. Es ist eine große Stärke des Bandes, solche und andere Unterschiede zu dokumentieren.

Beim dritten Thema „Entkopplung“ – „Talk“ von „Action“, des Gefühle Habens von der Gefühlsdarstellung, der Regeln von ihrer Umsetzung, der offiziellen Ziele von den „tatsächlichen“ – drängt sich der Eindruck auf, die Geschlechterperspektive lade ganz besonders zur Analyse der Doppelbödigkeit von Geschehen und Diskursen bzw. Widersprüchlichkeit und Mehrdeutigkeit des Organisationsgeschehens ein. Hanappi-Egger / Eberherr legen in ihrer Diskussion prozessorientierter Organisationstheorien den Fokus auf Deutungsmuster, mit denen rational nicht legitimierbare Entscheidungen im Nachhinein legitimiert werden, und zwar auf der Basis eines kollektiv geteilten impliziten Wissens, das Bewertungsprozesse speist, in denen aus Verschiedenartigkeit Verschiedenwertigkeit wird (234). Ähnlich bei Bourdieus Vorschlägen der „symbolischen Gewalt“ und des „symbolischen Kapitals“, deren Analyse durch Hofbauer große Nähe zu Kanter offenbart; oder bei der Strukturierungstheorie (Dörhöfer, Hanappi-Egger / Eberherr), organisationskulturellen Konzepten (Liebig) und Neo-Institutionalismus (Funder / May): implizites Wissen, Deutungs- und Wissenskonflikte, Konstruktionsprozesse und -folgen, Dekonstruktionsversuche, „Mythenspirale der Egalität“ (Funder / May) und „Legitimitätsfassaden“ (Amstutz / Spaar) zur diskursiven Entwirklichung beharrender Ungleichheitsmuster werden als theoretische Werkzeuge geprüft. In gleicher Richtung werden die verschiedensten Formen der social responsibility von Organisationen inklusive der „Diversity“-Konzepte befragt, inwieweit sie nicht nur wenig zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, gleicher Repräsentanz von Verschiedenem etc. beitragen, sondern im Gegenteil organisationale Darstellungen sind, die die weitere Verfestigung von Ungleichheitsstrukturen erleichtern, gar ermöglichen (Amstutz / Spaar). Oder ist es so, dass Organisationen immer auf wechselnde Anforderungen reagieren, die sowohl von „internen“ (Mitglieder), als auch von „externen“ (Gesellschaft, andere Organisationen etc.) Umwelten artikuliert werden, und hat nicht bereits die zentrale Anforderung der Geschlechtergerechtigkeit bzw. des Verbots jeglicher Diskriminierung die innere wie äußere Umwelt der Organisationen grundlegend verändert und damit auch die Organisationen selbst, wobei die Qualität dieses Wandels noch unklar ist (Funder / May, Amstutz / Spaar)? Auch für Strategien des Aussitzens und Lahmlegens gilt, dass angestrebte Ziele und tatsächliche Wirkungen zwei Paar Schuhe sind, und so rücken Versuche der diskursiven Entwirklichung von Ungleichheitsstrukturen in Organisation und Gesellschaft diese als paradoxe Wirkung womöglich erst recht ins Rampenlicht (Liebig).

Der themenbezogene Austausch unterschiedlicher Sichtweisen und Paradigmen, der einen Möglichkeitsraum zwischen Selbstbehauptung und Anerkennung des Anderen entstehen lässt, ist mit diesem Buch, das als erster Band der Buchreihe „Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft“ (hrsg. von Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz) erschienen ist, ein Stück

weiter gewachsen. Die Geschlechterforschung hat der tradierten Organisationsforschung und Gesellschaftstheorie ein Angebot zur wechselseitigen Bereicherung gemacht, das diese nach den Regeln guten wissenschaftlichen Umgangs nicht ablehnen kann. Die Herausgeberin betreibt zum gleichen Thema einen mehrjährigen DFG-geförderten Forschungsverbund, der 2016 seine Ergebnisse präsentieren wird – erfreuliche Aussichten.