

# Arbeit, Organisation, Geschlecht – Reflexionen zu disziplinären Grenzziehungen und ihrer Überwindung

Maria Funder

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Geschlecht, Organisation und Arbeit: Komplexe Dynamiken – verengte Perspektiven?«*

## Einleitung

Vor- und Nachteile disziplinärer Grenzziehungen zwischen Arbeits-, Organisation- und Geschlechtersozio-  
logie sowie Chancen zu ihrer Überwindung auszuloten, ist kein einfaches Unterfangen, denn schließlich stehen hier gleich drei hochkomplexe Arbeits- und Forschungsfelder im Fokus, deren historische Genese und aktuelle Entwicklungen, Themenschwerpunkte und Erkenntnisse wohl kaum auf einigen wenigen Seiten bilanziert werden können. Folglich wäre es mehr als vermessen, auch nur den Versuch zu unternehmen, einen Überblick über die Vielzahl der theoretischen Konzepte und Forschungsbefunde geben zu wollen, die hierzu bereits vorgelegt wurden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Auseinandersetzung mit den Themen „Arbeit, Organisation und Geschlecht“ nicht nur in den Arbeitsbereich einer Sektion der Soziologie fällt, sondern gleich drei Sektionen – Arbeits- und Industriosozio-  
logie, Frauen- und Geschlechterforschung, Organisationssoziologie – bereits in ihrer Namensgebung signalisieren, dass sie eines dieser Gebiete für sich allein reklamieren. Damit drängt sich die Frage auf, wie es um die wechselseitige Verschränkung dieser Sektionen bestellt ist: Haben sie sich in den letzten Jahren aufeinander zu bewegt oder eher voneinander entfernt? Um sie zu beantworten, muss erst einmal geklärt werden, wie groß denn überhaupt die Gemeinsamkeiten und wie groß die Unterschiede hinsichtlich des Verständnisses von Arbeit, Organisation und Geschlecht und ihrer theoretischen und methodischen Erfassung sind. Dass es Gemeinsamkeiten gibt, ist unstrittig. Aber wie steht es um die Chancen, Sektionsgrenzen überschreitende Dialogforen und Forschungsprozesse auf den Weg zu bringen und kontinuierlich weiterzuentwickeln? Ist eine stabile, langfristige inter- wie transsektionale Kooperation ohne eine Institutionalisierung wirklich aussichtsreich?

Meines Erachtens bewegen sich die drei Sektionen bislang auf recht unterschiedlichen Umlaufbahnen, die sich eher selten und wenn, dann nur zufällig kreuzen. So gibt es zwar hier und dort Reisende zwischen den Planeten, von einer kontinuierlichen Zusammenarbeit kann aber nicht die Rede sein. Mich hat das Thema der Ad-hoc-Gruppe daher dazu inspiriert, der Frage nachzugehen, ob es unter den Vorzeichen einer zunehmenden Ökonomisierung, Quantifizierung und Valorisierung, die auch die Wissenschaft erfasst und den Wettbewerb – auch zwischen Teildisziplinen – weiter verschärft hat,

überhaupt noch möglich ist, zu einer Überwindung historisch gewachsener und fest institutionalisierter disziplinärer Grenzziehungen zu gelangen. Oder genereller gefragt, lässt die Konzeption von Sektionen, die darauf abzielt, einzigartige fachliche Profile zu kreieren – man könnte hier in Anlehnung an Andreas Reckwitz (2017) auch von einem Streben nach Einzigartigkeit und einer Logik des Besonderen sprechen –, tatsächlich noch Spielräume für eine sektionsübergreifende Offenheit für gemeinsame Themen und vor allem theoretische Weiterentwicklungen von Kernkonzepten sowie Trans- und Interdisziplinarität zu?

Mein Beitrag gliedert sich in drei Punkte: (1) Im ersten erfolgt ein Blick zurück auf die Genese der drei Sektionen. (2) Im zweiten Abschnitt wird an frühere grenzüberschreitende Forschungsdialoge erinnert und aufgezeigt, dass diese bis heute offenbar nur bedingt Einfluss auf den jeweiligen Mainstream hatten, was die Frage aufwirft, ob neuerliche Dialogversuche mehr Erfolg haben werden. Da es sich hierbei wohl eher um flüchtige Allianzen handelt – so mein dritter Punkt (3) – erscheint dieser Weg nicht sehr vielversprechend. Folglich sollte doch besser gleich über Institutionalisierungsprozesse und – so mein Plädoyer – über die Bildung einer neuen, eigenständigen Sektion nachgedacht werden. Wenngleich mir auch bewusst ist, dass dieser Vorschlag in keiner der drei Sektionen Resonanz finden wird und auch nicht finden kann, da er fest verankerte disziplinäre Grenzziehungen infrage stellt, möchte ich dennoch den Versuch einer im Kern paradoxen Intervention wagen und an der Fortschreibung (bislang durchaus bewährter) getrennter Pfade rütteln.

## Arbeit, Organisation, Geschlecht: Zur Genese von Sektionen und Reflexionen zur Relevanz von Grenzziehungen und Institutionalisierungsprozessen

Beginnen möchte ich mit einem Blick zurück auf einige wissenschaftsgeschichtlich recht spannende Facetten der drei hier im Fokus stehenden Sektionen. Der Ausgang der Geschichte ist bekannt: Alle drei Bindestrich-Soziologien können auf erfolgreich verlaufene Institutionalisierungsprozesse zurückblicken, die am Ende zur Etablierung von Fachsektionen in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) geführt haben. Jede Sektion weist über je spezifische Traditionslinien – aber auch gemeinsame Berührungspunkte – auf, hat viel für die Profilierung disziplinärer Grenzziehungen getan und war und ist bis heute bestrebt, sich in der Scientific Community zu behaupten. Dass diese Profilbildungsstrategien mit dem Reklamieren ureigener thematischer Kernbereiche und theoretischer Programme, der Denomination von Professuren und Arbeitsgebieten sowie eigener Studiengänge einhergehen, ist nachvollziehbar. Sektionale Grenzziehungen werden dementsprechend auch nicht so ohne weiteres aufgegeben, erst recht nicht in Zeiten massiver Kritik, die Zweifel an der gesellschaftlichen Relevanz von Teildisziplinen schüren oder theoretische Sichtweisen und Kernkonzepte in Frage stellen.

- So musste sich zum Beispiel die Arbeits- und Industriesoziologie seit den 1970er Jahren mit der Kritik an ihrer fachlichen und theoretischen Ausrichtung auseinandersetzen. Die Rede war vom „Ende der Industriesoziologie“ und der Einseitigkeit ihres Theorieprogramms – „Marx und sonst gar nichts“.
- Nicht von weitreichender Kritik verschont blieb auch die Organisationssoziologie. Ihr wurde angesichts ihrer Gesellschaftsdiagnose („Organisationsgesellschaft“) ein hohes Maß an Selbstüberschätzung attestiert. Mittlerweile sieht sie sich sogar mit der These einer „Auflösung der

Organisation“ konfrontiert. Ist – so eine zentrale Frage – die Fixierung auf die Organisation in Anbetracht von Entgrenzungs- und Vernetzungsprozessen (konzeptionell) noch zeitgemäß?

- Etwas anders gelagert ist die Situation der Frauen- und Geschlechtersoziologie, die sich seit einiger Zeit nicht nur massiv mit einem zunehmenden Anti-Genderismus auseinandersetzen muss, sondern auch wissenschaftsintern gefragt wird, ob sich nicht allmählich ein Prozess des Degendering verbreitet und somit neu über die Strukturkategorie Geschlecht nachgedacht werden muss. Das ist auf den ersten Blick nicht beunruhigend, denn über die Kernkategorie Geschlecht wurde schon von Beginn an kontrovers diskutiert. Zudem erweisen sich Geschlechterverhältnisse keineswegs als starr, wenngleich es nach wie vor eine recht große Beharrungskraft traditioneller Geschlechterarrangements gibt. Hierzu noch einmal Reckwitz: „Die spätmoderne Gender-Kultur hält infolgedessen ein Portfolio von Gender-Accessoires bereit, beispielsweise das Muster der ‚empathischen Frau‘ ebenso wie das der ‚toughen Frau‘, den ‚neuen Mann‘ (auch: die ‚neuen Väter‘), aber auch den maskulinen Mann“ (Reckwitz 2017, S.339). Kurzum: Während die einen von dynamischen Geschlechterverhältnissen ausgehen und eine Vielzahl von Befunden anführen können, die nicht gerade auf eine massive Auflösung von Geschlechterdifferenzen hindeuten, sondern eher auf einen „Egalitätsmythos“ (Funder 2014) und eine paradoxe Gleichzeitigkeit von normativer Gleichheit und faktischer Ungleichheit, bezweifeln andere (wieder einmal) ganz grundsätzlich, dass das Geschlecht überhaupt noch eine relevante Kategorie zur Analyse der (spät)modernen Gesellschaft (insbesondere von Organisationen) darstellt.

Bislang war Kritik stets Anlass zu Selbstreflexionen und Weiterentwicklungen und so ist das Verständnis von Geschlecht mittlerweile komplexer, widersprüchlicher und polymorph geworden (vgl. Amstutz et al. 2018). Hierzu ist anzumerken, dass relevante theoretische Debatten zumeist eher sektionsintern eine Bühne fanden. Dabei hätte ein Blick auf Geschlecht durch die Theoriebrillen anderer Sektionen durchaus aufschlussreich sein können. Aber auch umgekehrt hat eine grundlegende Offenheit für die Konzepte der Geschlechterforschung und die Relevanz der Kategorie Geschlecht bis heute weder im Mainstream der arbeits- und industriesoziologischen noch in der organisationssoziologischen Forschung stattgefunden. Im jüngst erschienenen Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (2017) findet sich zwar ein Beitrag zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ und im Handbuch Arbeitssoziologie (Böhle et al. 2018) sind es sogar zwei Artikel zu Care und Carearbeit, dennoch folgt hieraus aber noch keineswegs eine systematische Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Vielmehr dominiert immer noch eine – wie Kerstin Jürgens es schon von mehr als zehn Jahren genannt hat – „programmatische Fixierung auf Erwerbsarbeit“ (Jürgens 2008, S.65). Nicht viel anders verhält es sich mit dem Mainstream der Organisationssoziologie, der sich ebenfalls noch weitgehend durch ein relativ hohes Maß an Geschlechterignoranz auszeichnet, was lediglich durch die Arbeit von Grenzgänger\_innen durchbrochen wird (siehe hierzu unter anderem Funder 2014). Erklärungen hierfür kann ein Blick zurück auf die Relevanz von Grenzziehungen und Institutionalisierungsprozessen von Sub-Disziplinen liefern.

## Ein Blick zurück auf die Genese der Sektionen und die Relevanz von Grenzziehungen

Über die Entstehung der drei hier im Zentrum stehenden Sektionen ist schon viel geschrieben worden. Diesen Analysen und Selbstreflexionen möchte ich hier keine weitere hinzufügen. Nur so viel: Versucht man im Zeitraffer die Genese der Sektionen zusammenzufassen, dann sticht ins Auge, dass es sich bei der Sektion *Organisationssoziologie* noch um eine Art „Newcomer“ handelt, denn es gibt sie erst seit Herbst 2011. Insgesamt hat es fast dreizehn Jahre gedauert, bis aus der Arbeitsgruppe Organisationssoziologie eine Sektion hervorgegangen ist, die aber dann rasch an Gewicht gewann und sich im soziologischen Wissenschaftsfeld gut platzieren konnte. Ihr Ziel war es von Beginn an, eine eigene Fachidentität und eine spezifische Organisationsperspektive zu entwickeln, wobei weder Arbeit noch Geschlecht einen konzeptionell gewichtigen Bezugspunkt darstellen.

Demgegenüber liegt die Bildung der beiden anderen Sektionen schon viele Jahrzehnte zurück. Die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie sowie auch die – unter anderem aus der industrie- und betriebssoziologischen Frauenforschung hervorgegangene – Sektion Frauen- und Geschlechterforschung gehören zu den etablierten Sektionen in der DGS, die über eine lange Tradition verfügen und auch sonst, etwa in Sachen Größe – gerechnet in Mitgliederzahlen – relativ weit vorne rangieren.

Die *Arbeits- und Industriesoziologie* ist die älteste der drei Sektionen. Ihre Wurzeln reichen bis in die 1920er zurück und sind eng verwoben mit dem „Institut für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre“ in Berlin (1928). Die DGS-Sektion – damals hieß sie noch „Betriebs- und Industriesoziologie“ – konstituierte sich in den 1950er Jahren und hat seitdem nicht nur Umbenennungen erfahren, sondern auch diverse Aufstiegs- und Abstiegsphasen durchlaufen. Rückblickend wirkt die schon erwähnte Kritik an der in den 1970er Jahren dominierenden Orientierung an Marx' politischer Ökonomie immer noch nach. So sah sie sich damit konfrontiert, als nicht mehr zeitgemäß zu gelten und theoretisch uninspiriert zu sein. Insbesondere die Fokussierung auf Krisendiagnosen brachte ihr in den 1980er Jahren den Vorwurf ein, sie stimme stets ein „inszeniertes Elendsgejammer“ über den Zustand der Gesellschaft an, sei aber nicht in der Lage, aktuelle Wandlungsprozesse der Erwerbsarbeit zu erfassen. Es sei also an der Zeit, sich neuen Themen zuzuwenden und endlich von dem bis dahin zentralen Forschungsfokus, der männlichen Erwerbsarbeit im Normalarbeitsverhältnis in industriellen Großbetrieben, abzurücken. Diese Kritik blieb selbstverständlich nicht ohne Resonanz. Nicht wenige hielten sie für viel zu pauschal, denn schließlich habe sich die durchaus in eine Defensive geratene Arbeits- und Industriesoziologie schon seit den 1980er Jahren theoretisch und thematisch weiterentwickelt, ohne ihren Markenkern einer kritischen Gesellschaftstheorie aufzugeben. Vor allem die lange Zeit recht einseitige Fixierung auf das Feld der Industriearbeit sei zurückgefahren worden, während das Interesse an Wissens- und Dienstleistungsarbeit zugenommen habe. Zu beobachten ist seit den 1990er Jahren in der Tat nicht nur eine Abkehr von der verengten Sicht auf den Betrieb (Stichwort globale Wertschöpfungsketten und Netzwerke), sondern auch ein wachsendes Interesse an Interaktionsarbeit, Emotions- und Gefühlsarbeit. Damit einher ging eine Ausweitung des Theorienspektrums und zwar schon recht früh in Richtung handlungstheoretische Konzepte (zum Beispiel „subjektivierendes Arbeitshandeln“), Mikropolitik und Strukturtheorie, sowie auch des Analysefokus auf „Arbeit und Leben“, was sich zum Beispiel in dem Konzept der „alltäglichen Lebensführung“ widerspiegelt. Hier ist allerdings anzumerken, dass diese Ausweitung an der insgesamt recht weit verbreiteten Ausblendung von Wechselwirkungen zwischen Erwerbs- und Lebenswelt, Erwerbs- und Sorgearbeit sowie des Vermittlungszusammenhangs zwischen Arbeit und Geschlecht, auf den zum Beispiel das geschlechtersoziologische Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ von Regine Becker-Schmidt schon recht früh verwiesen hat,

nicht allzu viel änderte. Dabei belegen die Studien der Geschlechterforschung, dass die sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelten keineswegs geschlechterneutral erfolgen, vielmehr lässt sich eine Gleichzeitigkeit von im Kern Unvereinbarem erkennen, also eine paradoxe Parallelität von Gleichstellungsnormen (und entsprechenden Leitbildern) auf der einen und Geschlechterdifferenzierungen, bis hin zu verstärkten Polarisierungen innerhalb von Genus-Gruppen, auf der andere Seite.

Festzuhalten ist somit, dass die Geschichte der Sektion durch recht kontrovers geführte Debatten über ihr Kerngeschäft und ihre theoretische Ausrichtung geprägt ist. Im Zentrum ihrer Theorien und Analysen standen von Beginn an – so die Selbstbeschreibung – der Wandel der Arbeitsgesellschaft und die Entwicklung kapitalistischer Wirtschafts- und Organisationsformen, aber auch Kooperations-, Interaktions- und Kommunikationsstrukturen am Arbeitsplatz. Wenngleich der Arbeits- und Industriesoziologie durchaus attestiert werden kann, dass sie – vor allem in jüngster Zeit – nicht gänzlich taub im Hinblick auf die Geschlechterfrage mehr ist, folgt hieraus noch lange nicht, dass dem Thema Geschlecht im Mainstream eine große Relevanz zukommt. Selbst die Erkenntnis, dass die Arbeitssoziologie nicht mehr ohne einen „erweiterten Arbeitsbegriff“ auskommt, hat nur wenig bewirkt. Noch stellt die Geschlechterdimension keine Selbstverständlichkeit in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung dar. Demnach ist es ihr bis heute nicht wirklich gelungen, so die berechtigte Kritik von Kerstin Jürgens (2008), Arbeit jenseits der Erwerbssphäre als ein Kern ihres Forschungsgebiets zu begreifen und hierin eine Chance zur Revitalisierung ihres kritischen Potenzials zu sehen.

Richtet sich der Fokus auf die *Frauen- und Geschlechterforschung* fällt zunächst auf, dass die Genese der deutschsprachigen Geschlechterforschung nicht nur, aber auch eng mit der sich in den 1970er Jahren herauskristallisierenden industrie- und betriebssoziologischen Frauenforschung verwoben ist. Zwischen Arbeits- und Industriesoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung bestehen frühe Verbindungslinien und dementsprechend eine Reihe von Berührungspunkten, wie etwa der Bezug auf (auch moderne) Klassiker der Soziologie (Marx, Weber, kritische Theorie), die ihre Gesellschaftsanalysen beeinflusst haben. Zudem sind sie sogar ein Stück des Weges gemeinsam gegangen, ich erinnere an die großen Studien der Frauenarbeitsforschung, die zu Beginn der Arbeits- und Industriesoziologie allerdings weitgehend ignoriert wurden, wenn man als einen Indikator hierfür zum Beispiel die einschlägige Einführungsliteratur wählt.

Spätestens an dieser Stelle drängt sich die Frage auf, warum es so schwierig ist, sektionale Grenzziehungen zu überwinden und so innovative Impulse zur Weiterentwicklung theoretischer Konzepte und Forschungsprozesse zu gewinnen. Oder grundsätzlicher gefragt: Warum sind die Arbeits-, Organisations- und Geschlechtersoziologie institutionell überhaupt getrennte Wege gegangen und haben sich nicht unter einem gemeinsamen Dach verankert, zumal sie doch in vielerlei Hinsicht gemeinsame Wurzeln haben und sie auch das Interesse eint, einen kritischen (sozialdiagnostischen) Blick auf Gegenwartsgesellschaften werfen zu wollen. Gerade die Arbeits- und Industriesoziologie, aber im Prinzip auch die Organisations- und Geschlechtersoziologie, verstehen sich als Teildisziplinen, die ihrem Selbstverständnis nach gesellschaftliche Dynamiken und Wandlungsprozesse aufgreifen und einen Beitrag zum Verständnis von Gegenwartsgesellschaften leisten wollen. Werden dabei jedoch – was nicht zu übersehen ist – Erkenntnisse aus anderen Teildisziplinen ausgeblendet, ist das nicht nur ignorant, sondern auch mit Blick auf theoretische Weiterentwicklungen der eigenen Kernkonzepte gleichbedeutend mit einem Verzicht auf Fremdrelexionen. Gerade für die drei hier im Fokus stehenden Sektionen sollte in Anbetracht einer Reihe gemeinsamer Interessen und Themen (zum Beispiel das Forschungsfeld „Arbeit“) transsektionales Arbeiten, zumindest aber sektionsübergreifender Austausch, eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, um zum Beispiel Lock-in Effekte zu vermeiden. Anders formuliert, verzichtet werden kann weder auf Profilbildung und Spezialisierung noch auf grenzüber-

schreitende Kooperation. Die Realität sieht jedoch leider zumeist noch anders aus. Auszumachen ist eine fachliche Grenzfestigung und nicht ihre Auflösung. Das ist angesichts der skizzierten Ökonomisierungs- und Valorisierungstrends auch nicht weiter erstaunlich. Jede Sektion ist bestrebt, ihre Teildisziplin durch fachliche Profilierungen zu stabilisieren und im Wissenschaftsfeld so zu positionieren, dass sie im Kampf um Reputation und Ressourcen die Nase vorn hat. Neu ist diese Tendenz nicht. Bereits Max Weber (1992) hat im Kontext seiner Ausführungen zur Rationalisierung von Wissenschaft darauf hingewiesen, wie relevant fachliche Spezialisierungsprozesse sind. Sektionale Grenzziehungen bzw. eine Schärfung und permanente, möglichst reflektierte Weiterentwicklung des eigenen Fachprofils ist somit ein unverzichtbarer Prozess, problematisch hingegen wird er dann, wenn er zu Schließungs- und sogar Isolationsprozessen führt. Gleichwohl kommen Bindestrich-Soziologien nicht umhin, im Wettbewerb um Bedeutung, Aufmerksamkeit und Ressourcen bestehen zu müssen, was wiederum mit der Schärfung sektionaler Profilierungs- und Abgrenzungsprozesse einhergeht und nicht gerade mit einem Streben nach einer institutionellen Überwindung von Sektionsgrenzen. Die Zeichen stehen in Anbetracht der bereits erwähnten Alleinstellungs- und Statussicherungslogik ohnehin eher in Richtung einer Zunahme von Fliehkräften. Das erhöht nicht gerade die Chancen für grenzüberschreitende Dialogforen – erst recht nicht für ihre Institutionalisierung oder gar eine thematische Neujustierung bereits bestehender Sektionen.

## Frühe Dialogversuche und Chancen ihrer Reaktivierung

Wie vielversprechend kann unter den Vorzeichen einer zunehmenden Ökonomisierung der Wissenschaft und ihrer voranschreitenden Quantifizierung eine Wiederaktivierung von Dialogversuchen zwischen Sektionen sein? An dieser Stelle macht es Sinn, sich zunächst an frühere Dialogversuche zu erinnern. Schon seit den 1980er Jahren war das Interesse an einer Perspektivenerweiterung in der Arbeits- und Industriesoziologie nicht nur groß, sondern auch – angesichts der Debatten über „Krise und Elend“ des Fachs – dringend geboten. Im Kern ging es darum, den Ruf los zu werden, sich ausschließlich für Industriearbeit und mithin die industrielle (männliche) Stammebelegschaft, die in den Traditionsbranchen der Industrie vollzeitbeschäftigt tätig ist, zu interessieren und sich dabei theoretisch fast ausschließlich an der Marxschen Politischen Ökonomie zu orientieren, der geradezu eine „Deutungshoheit“ (Schumann 2002) zugeschrieben wurde. In der Folge rückte – wie schon ausgeführt – nicht nur die Dienstleistungsarbeit in den Fokus der arbeitssoziologischen Forschung, vielmehr war auch eine Perspektivenerweiterung und eine neue Aufgeschlossenheit gegenüber dem Wirkungszusammenhang von „Arbeit und Leben“ zu beobachten. Dennoch blieb es beim Grundpostulat der Geschlechterneutralität, der zufolge arbeits- und industriesoziologische Kategorien theoretisch geschlechterneutral zu konzipieren seien. Ob und welche Verknüpfungen zwischen dem Verhältnis von Arbeit und Leben und den Geschlechterverhältnissen bestehen, sei in erster Linie – so zum Beispiel G. Günter Voß mit Blick auf den Idealtypus des „Arbeitskraftunternehmers“ – eine Frage der Empirie. Dabei wird ausgeblendet, dass geschlechtersoziologische Studien schon seinerzeit zu dem Schluss gelangten, dass das Verhältnis zwischen „Arbeit und Leben“ alles andere als geschlechterneutral ist. Was wir hier ausmachen können, ist somit zwar eine Offenheit für Wandlungsprozesse, die auch der Arbeits- und Industriesoziologie eine Ausweitung ihrer Perspektiven abverlangte, um weiterhin auf der Höhe der Zeitdiagnostik bleiben zu können, die am Ende aber nur bis zu einem bestimmten Punkt erfolgte. Ursula Müller spricht hier sogar von einer „diskursiven Enteignung“ (Müller 1999). Das heißt, der erweiterte Blick der Geschlechterforschung auf Arbeit findet zwar Berücksichtigung, ausgeblendet wird dabei aber die

Verwobenheit mit den vorherrschenden Geschlechterverhältnissen, was im Grunde eine konzeptionelle Erweiterung um die Kategorie Geschlecht hätte nach sich ziehen müssen, die dann aber ausbleibt. Das gilt im Grunde bis heute, so erweisen sich selbst aktuelle arbeitssoziologische Studien zum Thema „Arbeit und Leben“ und „nachhaltige Arbeit“ im Kern immer noch sehr häufig als geschlechterblind. Diese Geschlechterindifferenz ist aber nicht nur in der Arbeits- und Industriesoziologie zu finden, sondern bestimmt auch den Mainstream der Organisationssoziologie.

Kurzum, das Pochen auf Geschlechterneutralität ist nicht neu. Sowohl der Mainstream der Arbeits- und Industriesoziologie als auch der Organisationssoziologie haben schon von Beginn an im Hinblick auf ihre spezifischen Forschungsfelder darauf beharrt, dass Geschlecht zwar eine Rolle spielen kann, aber keine Kernkategorie ihres Faches darstellt. Wir haben es also bis heute mit weitgehend voneinander abgekoppelten Sektionen zu tun, die sich mittlerweile sogar zusehends wie voneinander wegdriftende Planeten verhalten. Demnach sieht alles danach aus, als ob die drei Sektionen sich auf sehr unterschiedlichen Umlaufbahnen befinden und es nach wie vor nur vereinzelt Anstrengungen gibt, sektionale Grenzen zu überwinden. Bislang haben also – um im Bild zu bleiben – nur einige wenige hin- und herreisende Forscher und Forscherinnen den Versuch unternommen, Verbindungen zwischen den Planeten herzustellen und aufrechtzuerhalten. Folglich sollten diese „Reiseaktivitäten“ – vor allem ihr Erkenntnisgewinn – nicht einfach ausgeblendet werden. Ich möchte meinen Blick daher nicht nur auf die Beharrungskraft disziplinärer Grenzziehungen richten, sondern vielmehr auch auf inhaltliche Gemeinsamkeiten, Überlappungen und Schnittstellen, die bereits in der Vergangenheit immer mal wieder zu grenzüberschreitenden Dialogen geführt, sich aber bis heute nicht verstetigt haben. Mir in Erinnerung geblieben ist zum Beispiel eine vor nunmehr zwölf Jahren in Dortmund – zusammen mit der Sozialforschungsstelle – durchgeführte gemeinsame Konferenz der Sektionen Arbeits- und Industriesoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, anhand von vier großen Dialogfeldern zu Wandlungsprozessen von Arbeit und Geschlecht, das Gespräch zwischen Vertretern und Vertreterinnen beider Forschungsstränge miteinander zu suchen. Es handelte sich um: 1. Das Feld der Dienstleistungsarbeit, 2. Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung, 3. Arbeiten in der globalen Ökonomie und 4. die Debatte über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Im Fokus dieses Dialogs standen damit Themenfelder, die im Grunde nicht an Aktualität verloren haben. Herausgekommen ist dabei seinerzeit ein Buch mit dem Titel „Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog“, das von Brigitte Aulenbacher, Heike Jacobsen, Susanne Völker und mir 2007 herausgegeben wurde. Ich habe für diesen Beitrag noch einmal hineingeschaut und mich dabei gefragt: Was hat sich seitdem eigentlich getan? Etwas plakativ formuliert: Offenbar nicht allzu viel, denn sonst wäre dieser neuerliche Anlauf, sich auf die Suche nach gemeinsamen Themen, Konzepten und Dialogforen zu machen, ja gar nicht notwendig.

Im Rückblick ist also festzuhalten, dass, wenngleich interplanetare Reiseaktivitäten – wie der Dortmunder Versuch eines sektionenübergreifenden Dialogs – auch nicht zu unterschätzen sind, hierdurch insgesamt keine tiefgreifenden, nachhaltigen Wirkungen auf den jeweiligen Mainstream der Sektionen ausgegangen sind. Um jedoch keinen Fatalismus aufkommen zu lassen, plädiere ich für eine Flucht nach vorn und möchte eine Lanze für Institutionalisierungsprozesse brechen. Denn ohne den sicherlich langwierigen und mühsamen Weg einer Sektionsbildung – so meine Befürchtung – wird es nicht gelingen, dem Zusammenhang von „Arbeit, Organisation und Geschlecht“ in Forschung und Lehre zukünftig mehr Gewicht zu verleihen. So gilt es, auf eine Abkehr von wechselseitigen Abgrenzungsprozessen hinzuwirken, um die vielfach unproduktive Distanz zwischen den Disziplinen zu verringern und so dazu beizutragen, dass sich die in ihrem Kern höchst autonomen und eigensinnigen Wissenschaftsfelder gegenseitig stärker zur Kenntnis nehmen und ihre Abschottungspolitik aufweichen. Schon allein

das ist nicht ganz einfach, denn wer eine nachhaltige Implementation von Geschlechtersensibilität in der arbeits- und organisationssoziologischen Forschung – vor allem aber eine Institutionalisierung der Geschlechterperspektive – vorschlägt, sollte wissen, dass sich eine solche Verschiebung von Sichtachsen nicht einfach anordnen lässt. Denn wer will sich schon vorschreiben lassen, was und wie, theoretisch und methodisch, zu erforschen ist und welche Schwerpunktsetzungen dabei eine Rolle zu spielen haben. Dennoch stellt sich die Frage, ob es nicht doch einen Weg geben kann, um der Arbeits- und Industriesoziologie und der Organisationssoziologie ein höheres Maß an Geschlechterorientierung zu injizieren, zumindest dann, wenn die thematische Fokussierung – etwa auf den Wandel von Erwerbsarbeit im Gesundheits- und Pflegebereich, um nur ein Beispiel zu nennen – Geschlechterignoranz verbietet. Umgekehrt stellt sich ebenfalls die Frage, ob die Frauen- und Geschlechterforschung nicht davon profitieren könnte, wenn sie der Arbeits- und Organisationsebene mehr Raum geben würde.

## Fazit: Plädoyer für Institutionalisierungsprozesse und die Bildung einer neuen Sektion

Wenngleich sporadisch stattfindende intersektionale Dialogforen und Workshops auch nicht zu unterschätzen sind, denn sie können dazu beitragen, die Sensibilität für inhaltliche Verschränkungen und unübersehbare thematische Überkreuzungen zwischen Fachgebieten zu erhöhen, ist nicht davon auszugehen, dass sie den Mainstream verändern werden. Vielmehr bedarf es weitergehender Institutionalisierungsprozesse, um bereits erkennbare inhaltliche Überkreuzungen und intersektionale Dialogforen zu verstetigen und strukturell zu verankern. Denn erst wenn – um auf eine Heuristik von Nils Brunsson (1989) zurückzugreifen – aus Talk, Decisions und sodann Action wird und sich hieraus wiederum Structure generiert, ist das Ziel erreicht. Dieser Weg ist aber noch weit und erfordert Antworten auf die Frage, wie Institutionalisierungsprozesse überhaupt in Gang gebracht werden können. Da weder von einer tiefgreifenden Neuausrichtung bestehender Sektionen auszugehen ist, noch die in der Vergangenheit unternommenen Dialogversuche den Mainstream tiefgreifend beeinflusst haben, spricht viel für die Gründung einer eigenständigen Sektion, die darauf abzielen sollte, sich der Erforschung – theoretisch und empirisch – von wechselseitigen Verschränkungen zwischen „Arbeit, Organisation, Geschlecht“ zu widmen.

Dass ein solches Unterfangen nicht gänzlich aussichtslos ist, belegt die erst jüngst erfolgreiche Institutionalisierung der Sektion Organisationssoziologie. Ein einfacher Kopiervorgang ist hier sicherlich nicht möglich, gleichwohl kann es helfen, hierzu einen Blick auf den Neo-Institutionalismus zu werfen, mit dem schon Pongratz (2005) recht gut entschlüsselt hat, wie es zur Entstehung der Arbeits- und Industriesoziologie hat kommen können. Aufschlussreich sind hier vor allem drei Aspekte bzw. Schritte, die auf dem Weg zu Verselbständigung als institutionelles Arrangement zu durchlaufen wären:

1. Legitimationsbeschaffung: Am Anfang steht das Streben nach einer eigenständigen Subdisziplin, die – so das Fernziel – im Wissenschaftsfeld Anerkennung finden soll. Das setzt die Erarbeitung grundlegender, anerkannter Wissensbestände und ein gemeinsames Verständnis wissenschaftlicher Wissensproduktion voraus und bildet eine Basis für die Anerkennung von Forschungsleistungen in der Scientific Community, ohne die es nicht geht. Forscher\_innengruppen – wie zum Beispiel diese sektionale Arbeitsgruppe – können diesen Prozess der Legitimationsbeschaffung voranbringen und so den ersten Schritt in Richtung Eigenständigkeit machen.
2. Anpassungsmechanismen: Im Kern geht es hier um die Idee des Isomorphismus, so können Angleichungs- bzw. Nachahmungsprozesse innerhalb einer Subdisziplin Kohärenz schaffen und



verstärken. Bereits die Orientierung an einem Forschungsprogramm, das darauf ausgerichtet ist, der wechselseitigen Verflechtung von Arbeit, Organisation und Geschlecht mehr Gewicht zu verleihen, kann stilbildend wirken. Blickt man auf die Arbeits- und Industriesoziologie, so hat sich hier schon frühzeitig ein vergleichbares theoretisches Programm (lange Zeit Marx) wie auch methodisches Instrumentarium (Betriebsfallstudie) als ein speziell für sie typisches Profil herausgeschält. Als Nachahmungs- bzw. Kopiervorlage könnte aber auch die international hoch anerkannte GWO (Gender, Work & Organization) dienen, der es gelungen ist, nicht nur regelmäßig nachgefragte Tagungen, sondern auch einschlägige Handbücher und eine Zeitschrift herauszubringen. Eine in erster Linie soziologisch ausgerichtete deutschsprachige GWO (bzw. GAO) auf den Weg zu bringen, ist sicherlich ein Ziel, das höchst voraussetzungsvoll, aber durchaus erstrebenswert ist. Wie ein Forschungs- und Theorieprogramm für eine Sektion „Geschlecht, Arbeit und Organisation“ (GAO) aussehen könnte, wäre folglich eine spannende Frage, von deren Antwort auch ein dritter Schritt abhängt.

3. Abschottungstendenzen: Ohne Eigenlogik und Profilschärfung sowie ein fachspezifisches Selbstverständnis wird es nicht gehen, um dauerhaft Anerkennung und Reputation im Wissenschaftsfeld zu erzielen. Nur so lassen sich Ressourcen, wie Professuren und eine strukturelle Verankerung in Lehre und Forschung, erzielen und stabilisieren. Das ist nicht gleichzusetzen mit einem Isolationskurs, aber gleichwohl mit dem Streben nach einer stabilen Verortung im Wissenschaftsfeld und dem Bemühen um eine Konsolidierung der Eigenständigkeit als Subdisziplin. Dass eine permanente Selbstreflexion dabei nicht auszublenden sein wird, belegt der Blick auf bereits bestehende Sektionen. So hat die angedachte Sektion bereits einen großen Vorteil, sie wird von Beginn an weder über einen verengten Arbeitsbegriff verfügen noch organisationstheoretische Defizite aufweisen und erst recht nicht geschlechterblind sein.

Soll es zukünftig nicht bei „flüchtigen“ Begegnungen zwischen den Sektionen und zufälligen Dialogen zur Grenzüberwindung bleiben, wird es nicht ohne Institutionalisierungsprozesse in Form einer Sektionsbildung gehen. Denn sonst – so meine Befürchtung – könnte ich diesen Beitrag sicherlich in einigen Jahren noch einmal schreiben, was ich selbstverständlich nicht anstrebe.

## Literatur

- Amstutz, Nathalie, Helga Eberherr, Maria Funder und Roswitha Hofmann (Hrsg.). 2018. *Geschlecht als widersprüchliche Institution. Neo-institutionalistische Implikationen zum Gender Cage in Organisationen*. Baden-Baden: Nomos.
- Aulenbacher, Brigitte, Maria Funder, Heike Jacobsen und Susanne Völker (Hrsg.). 2007. *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS.
- Böhle, Fritz, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hrsg.). 2018. *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer.
- Brunsson, Nils. 1989. *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decision and Actions in Organizations*. Chester: Wiley.
- Funder, Maria (Hrsg.). 2014. *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*. Baden-Baden: Nomos.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, und Heiner Minssen (Hrsg.). 2017. *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos.

- Jürgens, Kerstin. 2008. Perspektiverweiterung statt Kriseninszenierung. Ein Beitrag zum Diskurs über die Zukunft der Arbeits- und Industriosozologie. In *Ein Fach wird vermessen*, Hrsg. Norbert Huchler, 45–68. Berlin: sigma.
- Müller, Ursula. 1999. Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen. In *Transformation, Unternehmensreorganisation, Geschlechterforschung*, Hrsg. Hildegard Maria Nickel, Susanne Völker und Hasko Hüning, 53–71. Opladen: Leske+Budrich.
- Pongratz, Hans J. 2005. Industriosozologie als Institution. Eine organisationstheoretische Deutung ihrer organisationstheoretischen Defizite. In *Die „Organisation“ der Arbeit*, Hrsg. Michael Faust, Maria Funder und Manfred Moldaschl, 41–42. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Reckwitz, Andreas. 2017. *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Schumann, Michael. 2002. Das Ende der kritischen Industriosozologie? *SOFI-Mitteilungen* 24(30):11–25.
- Weber, Max. *Soziologie. Universalgeschichtliche Analyse. Politik*. Stuttgart: Kröner.