

---

**Themenheft 67: Medienpädagogik und Organisationspädagogik. Herausforderungen (in) der digitalen Transformation.** Herausgegeben von Thomas Wendt, Denise Klinge, Sebastian Manhart und Inga Truschkat

## Gendered Organizations reloaded

### Geschlechtsspezifische Ungleichheit im digitalen Wandel

Leoni Vollmar<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Freie Universität Berlin

#### Zusammenfassung

*Der Beitrag geht der These nach, dass im Zuge der Digitalität von Organisationen auch die Herstellungsmechanismen von geschlechtsspezifischer Ungleichheit in Organisationen einer Veränderung unterliegen, weshalb er für einen überdachten Ansatz zur Erforschung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit in digitalen Organisationen plädiert. Dabei legt der Beitrag zunächst mit Rekurs auf praxistheoretische Ansätze des Konzepts der gendered organization grundlegende Annahmen zur Verschränkung organisationaler Strukturen mit der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit dar. Daran anschliessend wird mithilfe einer verknüpften medien- und organisationspädagogischen Perspektive erläutert, dass gerade im Kontext von Digitalität auch Organisationen selbst modifizierte organisationale Lernprozesse durchlaufen, die im Ergebnis zu einer Veränderung ihrer organisationalen Strukturen führen. Basierend auf diesen Ausführungen kommt der Beitrag zu der Annahme, dass die Modifikation jener organisationalen Strukturen sich auch in einer veränderten Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit in digitalen Organisationen zeigen müssen. Wie und in welcher Weise jene Veränderung sich gestaltet, gilt es jedoch noch zu erforschen. Ein methodologischer Vorschlag wird dementsprechend am Ende des Beitrages vorgelegt, der eine dezidierte Berücksichtigung des Einflusses des Digitalen auf geschlechtsspezifische Ungleichheit in Organisationen vorsieht und als Grundlage für weitere methodische Überlegungen dienen soll.*

#### Gendered Organisations Reloaded: Gender Inequality in the Digital Transformation

#### Abstract

*The article puts forward the idea that the mechanisms producing gender inequality in organisations change in the process of digitalisation, which is why it advocates a thoughtful approach to researching gender inequality in digital organisations. First, the article presents basic assumptions about the effect of organisational structures on the production of gender inequality, drawing on practice-theoretical approaches to the concept of gendered*

*organisations. It then uses an intertwined media and organisational education perspective to explain that organisations themselves are undergoing fundamental learning processes in the context of digitalisation that are leading to a change in organisational structures. Based on these explanations, the article concludes that this change in organisational structures is reflected in a change in their effect on gender inequality. However, the manner in which this change takes shape still needs to be researched. A methodological proposal is therefore presented at the end of the article to provide a decisive consideration of the influence of digitalisation on gender inequality in organisations, with the intention of serving as a basis for further methodological considerations.*

### **1. Gendered Organization digital denken**

Der vermeintliche Neutralitätscharakter von Organisationen ist spätestens seit der Abkehr der Organisationsforschung von einem rein instrumentellen Organisationsverständnis infrage gestellt. Als soziale Systeme sind Organisationen systematisch in die funktionelle Ausdifferenzierung der Gesellschaft eingebunden und werden von deren Verhältnissen durchdrungen (vgl. Luhmann 1987). Auch gesellschaftliche Ungleichheitsregime sind damit stets in Organisationen eingeschrieben, wobei die Dekonstruktion der Verbindungen zwischen Organisationsstrukturen und Strukturkategorien wie *gender*, *race*, *ability* oder *class* sowie ihre Verschränkung untereinander schon lange Gegenstand feministischer und intersektionaler Organisationsforschung sind (vgl. Acker 2006; Eberherr 2022). Mit dem Blickwinkel dieses Beitrags, der sich vor allem auf die Dimension Geschlecht in Organisationen fokussiert, zeigt sich, dass zeitgenössische Analysen von Geschlechterverhältnissen in Organisationen von der geschlechterspezifischen Teilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit in und durch Organisationen (vgl. Acker 1992; Wetterer 2002; Kutzner 2013) über vergeschlechtlichte Bewertungs- und Kommunikationspraktiken (vgl. Westerheide 2021) bis hin zur vergeschlechtlichten Ordnungen organisationaler Deutungsmuster und Normen (vgl. Richter 2008; Kirsch-Auwärter 2013) reichen. Organisationen docken dabei ebenso an gesellschaftliche Geschlechterstrukturen an, wie sie sie entsprechend ihrer organisationalen Logik in ihre eigenen Strukturen einbinden. Wie Britton (1998) argumentiert, kann so immer dann von vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen gesprochen werden, wenn diese in spezifischen Situationen die Stratifikation und Ungleichheit von Geschlecht in einem organisationalen Kontext reproduzieren und erhalten. Dies ist unabhängig davon, ob jene Strukturen zunächst genderneutral erscheinen (vgl. ebd., 12). Ob Organisationen damit stetig als *gendered organizations* gefasst werden können oder ob vergeschlechtlichte Organisationsstrukturen sich nur situativ in bestimmten organisationalen Phänomenen, wie zum Beispiel geschlechtsspezifischer Aufgabenteilung, Bewertungsmustern oder Karrierechancen manifestieren, bleibt hier oftmals Teil einer fortlaufenden Kontroverse. Fest steht aber, dass in organisationalen Strukturen das Potenzial verankert ist, auch

Geschlechterverhältnisse zu verstetigen und zu produzieren, was Organisationen zu gewichtigen Akteuren in der gesellschaftlichen Strukturierung geschlechtsspezifischer Ungleichheit macht (vgl. Wilz 2006, 3216–3217).

Doch was passiert, wenn eben jene organisationalen Strukturen selbst einem fundamentalen Wandel unterliegen? So zeigt die digitalisierungsbezogene Organisationsforschung bereits deutlich, dass sich im Zuge der Digitalität organisationale Strukturen nicht eins zu eins in eine digitale Verfasstheit übersetzen (vgl. Kette und Tacke 2021). Im Gegenteil verweist Büchner (2018) auf das grundlegend rekursive Verhältnis von Digitalisierung und Organisation, wobei nicht nur die Organisation die Art und Weise der Digitalisierung beeinflusst, sondern auch die Digitalisierung zentral auf die spezifischen Operationsformen von Organisationen einwirkt und diese modifiziert (vgl. ebd.). Für Wendt und Manhardt (2020) zeigt sich dies beispielsweise darin, dass es im Zuge der Algorithmierung von Entscheidungen in der Organisation zu einer grundlegenden Veränderung von Entscheidungsoperationen der Organisation selbst und damit elementarer Strukturspezifika der Organisation kommt (vgl. ebd.). Kozica und Kaiser (2021) richten hingegen den Fokus vor allem auf die verschwimmende Grenzziehung von Organisationen in der Digitalität, die sich vor allem über eine Neuaushandlung der organisationalen Identität durch ihre Mitglieder ergibt (vgl. ebd.). Die digitale Organisation ist demnach auch stets eine andere als die analoge Organisation, weshalb ihre organisationalen Strukturen, Operationen und Deutungszusammenhängen grundlegend neu betrachtet werden müssen.

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Annahmen geht der Beitrag von der grundlegenden These aus, dass die sich in der Digitalität verändernden organisationalen Strukturen gegenüber der Herstellung von geschlechterspezifischer Ungleichheit nicht unwirksam bleiben. Im Gegenteil ist es Ziel des Beitrages darauf aufmerksam zu machen, dass sich insbesondere die Art und Weise, wie sich geschlechtsspezifische Ungleichheit in Organisationen herstellt, in der Digitalität verändern kann und es daher auch eine sensibilisierte Form der Erforschung jener Ungleichheiten in digitalen Organisationen braucht. Hierzu wählt der Beitrag zunächst eine praxistheoretische Perspektive auf das Konzept der *gendered organization*, um zu verdeutlichen, wie insbesondere die Modi der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit in organisationale Strukturen eingebunden sind (2). Daran anschliessend wird in einem zweiten Schritt aufgezeigt, wie sich organisationale Strukturen selbst durch die Digitalität verändern. Da organisationale Strukturen in diesem Beitrag als Ergebnis organisationaler Lernprozesse gesehen werden, die diese in einem «permanente[n] Prozess der (Neu-)Ordnung und Sinngebung» (Fahrenwald 2016, 103) erzeugen, wird eine verschränkte organisations- und medienpädagogische Perspektive eingenommen um zu erklären, wie das Digitale in die organisationale Strukturveränderung einwirkt und inwiefern darauf aufbauend Veränderungen in der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu erwarten sind (3). In einem letzten Schritt entwirft der Beitrag eine methodologische Idee, um die theoretisch

erwarteten Veränderungen in der organisationalen Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit empirisch zu prüfen und erste Aussagen über die Art der Veränderungen analytisch fundiert aufzeigen zu können (4). Der Beitrag schliesst mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse der vorangegangenen Kapitel und dem Verweis auf das Weiterentwicklungspotenzial der aufgeführten Ideen (5). Insgesamt bezieht sich der Beitrag dabei im Anschluss an den breiten Diskurs um *gendered organizations* innerhalb der Arbeits- und Managementforschung vor allem auf Organisationen als Arbeitsorganisationen.

## **2. Organisationen als Produzenten geschlechtsspezifischer Ungleichheit**

Angesichts des ausgedehnten Gebrauchs des Konzepts der *gendered organization* ist es erstaunlich, dass eine konkrete Definition des organisationsseitigen Teiles des Konzepts oftmals eher randständig thematisiert wird. Dies, so argumentiert Wilz (2002), lässt sich unter anderem durch die stärkere Verortung jenes Forschungsgegenstands in der Geschlechterforschung erklären, in welcher die Auseinandersetzung mit organisationstheoretischen Ansätzen eher eine untergeordnete Rolle spielt (vgl. ebd., 43). Um die These zu untermauern, dass im Zuge der Digitalität von Organisationen auch die Herstellungsmechanismen von geschlechtsspezifischer Ungleichheit einer Veränderung unterliegen, ist es jedoch zwingend notwendig darzulegen, aus welchem Organisationsverständnis heraus das Verhältnis von organisationalen Strukturen und Geschlecht gefasst werden soll. Hierzu soll für diesen Beitrag eine praxistheoretische Perspektive eingenommen werden. Jenes Verständnis erweist sich als besonders geeignet, da es ermöglicht, den struktureitigen Einfluss von Organisationen auf geschlechtsspezifische Ungleichheit zu erklären und gleichzeitig den Prozess des digitalisierungsinduzierten Wandels jener Strukturen zu berücksichtigen.

So können aus praxistheoretischer Perspektive Organisationen grundsätzlich als Entitäten gefasst werden, deren Strukturen nicht formal gesetzt, sondern durch stetige alltagspraktische Interaktionsmuster zwischen organisationalen Akteur:innen hergestellt werden (vgl. Engel 2014; Elven und Schwarz 2018). Formalitäten und Strukturen der Organisation sind damit das Ergebnis organisationaler Praxen, und zwar solcher, die reflexiv aus der Unbewusstheit ihrer Existenz im praktischen Vollzug an die Oberfläche geholt und in ihrer Strukturförmigkeit legitimierbar gemacht wurden (vgl. Giddens 1992, 130). Organisationen sind damit nicht nur ein funktionaler Ordnungsrahmen im Sinne materieller, rechtlicher oder personeller Vorgaben, sondern sind selbst über die Formierung «überindividueller Praxismuster» (Göhlich 2014, 173) konstituiert, die als struktureller Ordnungsrahmen das situierte Handeln ihrer organisationalen Akteur:innen prägen. Dabei kommt in der Perspektive auf Organisationen als gemachte Entitäten den Mitgliedern einer Organisation eine entscheidende Rolle zu. So ist die Fähigkeit der Organisationsmitglieder zur Inkorporation kollektiven Wissens und Könnens entscheidend für

die Entstehung gemeinschaftlich geteilter Aktivitätsanordnungen (vgl. Schmidt 2012, 60). Jenes Wissen ist dabei nicht auf solches bezogen, über das sich als explizierbarer Wissensstand ausgetauscht werden kann, sondern insbesondere solches, welches sich in der vorbereiteten Mobilisierung körpergebundener Handlungsabläufe widerspiegelt, die im sozialen Raum als verstehbare Praxis wahrgenommen werden (vgl. Reckwitz 2003, 290). Kollektive Wissensbestände, die sich in Normen, Regeln, interpretativen Mustern und geteilten Umgangsformen ausdrücken können, werden dabei stets in der gemeinschaftlichen Aktivität und unter Einbezug bereits inkorporierter Wissensbestände ausgehandelt und als organisationale Praktiken in Anwendung gebracht sowie aktualisiert. Die in jenen organisationalen Praktiken angelegte Ordnung ist das Grundgerüst organisationaler Struktur, die auf das Handeln der Organisationsmitglieder steuernd Einfluss nimmt, durch die gleichzeitige Subjekthaftigkeit der Organisationsmitglieder jedoch auch einer kontinuierlichen Prüfung und Veränderung unterliegt (vgl. Gherardi und Nicolini 2002; Nicolini 2012; Wilz 2020). Dabei können organisationale Praktiken unterschiedliche andere Praktiken wie beispielsweise die des Dokumentierens, Bewertens, Interpretierens oder Verantwortlichmachens umfassen, die in ihrer Summe jedoch als Aktivitätsarrangements von «Kooperationsroutinen» (Engel 2014, 72) auf die zeitlich überdauernde Ordnung und Stabilisierung der kollektiven Interaktion der Organisationsmitglieder in der Organisation abzielen (vgl. Vollmar 2024, 3).

Ein Verständnis, welches Organisationen insbesondere als sich in Interaktionsmustern kontinuierlich herstellende Entitäten fasst, ermöglicht zwei zentrale Perspektiven darauf, wo Geschlecht sich in die Organisation einschreibt. So ist Geschlecht zunächst grundsätzlich sowohl als ein subjektives Identitäts- (vgl. Butler 1991; Gildemeister 2008) als auch gesellschaftliches Strukturmerkmal (vgl. Aulenbacher 2008) zu verstehen, das mit ineinander verschränkten Erwartungshaltungen an geschlechtsspezifische Performativität, Sexualität und Verhaltensweisen einhergeht. Dementsprechend kann Geschlecht prinzipiell auch auf beiden Ebenen seine Wirkung in Organisationen entfalten (Witz 1999, 58). So betonen Halford, Savage und Witz (1997): Geschlecht bringt sich zum einen unweigerlich über die *Subjekte* der Organisation ein, die ihre inkorporierten vergeschlechtlichten Wissensbestände in geteilten Umgangsformen in Anwendung bringen, durch ihre Körperlichkeit (vgl. ebd.), aber auch sie selbst zum Bezugspunkt geschlechtsspezifischer Adressierung werden. Über die kontinuierliche Anrufung und Performanz bestimmter Geschlechterbilder werden so geschlechtsbezogene Normen, Werte und Interpretationsmuster über das Handeln von Organisationsmitgliedern in die organisationale Praxis gebracht, die sich über die kontinuierliche Wiederholung jener Handlungsvollzüge in einer organisationalen Ordnung strukturell verfestigen (vgl. Witz et al. 1996). Zum anderen wirkt als unabdingbare Folge Geschlecht gleichzeitig jedoch auch über die *Struktur* der Organisation auf die Organisationsmitglieder zurück. So legen sich vergeschlechtlichte Interpretations- und Handlungserwartungen über den praktischen Vollzug von Geschlechtlichkeit nicht nur in organisationale Strukturen ein;

diese stellen vielmehr in ihrer strukturellen Einbettung auch die Grundlage organisationaler Handlungsentscheidung von Organisationsmitgliedern dar. In Fragen der richtigen Verhaltensweisen im Sinne der Organisation wirken sie damit sowohl konditionierend auf die Handlungen der organisationalen Mitglieder selbst als auch flankierend auf ihre wahrgenommenen Handlungsspielräume, deren Bewertung in Verbindung mit der subjektiven Geschlechtsidentität unterschiedlich ausfallen können (vgl. Acker 1990; Wilz 2002). Dabei sind es nicht nur vermeintliche organisationale Formalstrukturen wie Aufgabenbeschreibungen, Hierarchien und Zeitstrukturen, die geschlechtsspezifische Deutungen in sich tragen (vgl. Peinl et al. 2005, 63). Im Gegenteil zeigt eine praxistheoretische Perspektive, dass sich Geschlecht auch über sogenannte *gendered substructures* (vgl. Acker 2012), das heisst alltägliche Interaktionen, symbolische Deutungen und Verhaltensrepertoires organisationaler Akteure, die sich unter der Formalstruktur einer Organisation manifestieren, in die Organisation einschreibt. Die *substructures* tragen hier als strukturelle Bahnen organisationalen Handelns zur Vergeschlechtlichung von Organisationen bei (vgl. ebd., 215). Geschlechterdifferenzierung kann demzufolge auf den unterschiedlichsten Ebenen der Organisation erzeugt werden, wodurch es situationsbedingt zur gleichzeitigen Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht kommen kann (vgl. Wilz 2006, 3217).

Um in der Konzeptionalisierung von Organisationen als Produzenten geschlechtsspezifischer Ungleichheit der Vielschichtigkeit eingeschriebener Geschlechtermuster in organisationale Strukturen gerecht zu werden, bedarf es jedoch nicht nur der Frage, über welche Wege sich Geschlecht (Subjekt, Struktur) in die Organisation einschreibt, sondern vor allem auch, wann organisationale Strukturen eine Geschlechterdifferenz ausbilden und wie jene Differenzierung zu Ungleichheit führt. Dabei lenkt jene Frage aus praxistheoretischer Perspektive den Blick auf die Modi organisationaler Praxen. Als Bindeglied zwischen handelnden Organisationsmitgliedern und organisationaler Struktur sind Modi grundsätzlich als Prozessmuster der Herstellung organisationaler Strukturordnungen zu verstehen (vgl. Wilz 2020, 6–7). Dabei sind diesen stets auch normative Interpretationsvorlagen inhärent, die sich im wiederholten Vollzug kollektiver Praxis zeitlich überdauernd als sinnhaft ergeben haben. Gerade mit Blick auf geschlechtsspezifische Ungleichheit sind jene Interpretationsvorlagen von besonderer Bedeutung, da erst durch sie eine Bewertung von Handlungen und Situationen ermöglicht wird, die grundlegend auch ungleiche und hierarchisierende Auswirkungen auf unterschiedliche Geschlechter haben kann (vgl. Peinl et al. 2005, 20). So können, in Anlehnung an Acker (2006), in Arbeitsorganisationen beispielsweise Rollenallokationen nach Leistung solche Modi organisationaler Strukturbildung darstellen. Eine Rollenallokation nach Leistung in Organisationen erfolgt dabei nicht zufällig, sondern auf Basis bestimmter Interpretationen davon, was als leistungsstark und weniger leistungsstark gilt. Oftmals sind dabei Leistungsbilder in Organisationen an spezifische Anforderungen gekoppelt, wie z. B. an Präsenzarbeit oder Arbeit als Zentrum von Lebensentwürfen (vgl. Acker 2006,

148–149). Unabhängig von ihrer tatsächlichen Leistung werden daher jene Organisationsmitglieder eher als engagiert und leistungsstark bewertet, die diesen Anforderungen entsprechen können. Gerade vor dem Hintergrund der gesellschaftlich-strukturellen Rolleneinbindung (z. B. Carework, Zugang zu Mobilität) lässt sich jedoch festhalten, dass jene Anforderung der Präsenz nicht von allen Personen unterschiedlicher Geschlechter gleich entsprochen werden kann. Im Gegenteil orientieren sich solche Anforderungen oftmals an vermeintlich «neutralen» Lebensentwürfen, die in der Realität aber besonders gut von Personen eingenommen werden können, die als cis-männlich und heterosexuell gedeutet werden (vgl. Acker 2006, 149). In Kombination mit gesellschaftlichen Geschlechterbedingungen und der eigenen Zuschreibung bestimmter geschlechtlicher Lebensentwürfe provozieren so organisationale Strukturen eine geschlechtliche Differenzierung, die insbesondere dann zu Ungleichheit wird, wenn eine verminderte Zuschreibung von Leistung auf Basis von Präsenzarbeit zu hierarchisierenden Rollenallokationen, verminderten Beförderungsschancen und weniger Machtressourcen für bestimmte Geschlechter führt (vgl. ebd.). Ein weiteres Beispiel vergeschlechtlichter Organisationen zeigt sich auch in einem organisational verankertem Heterosexismus, der sich oft in der Leistungsabwertung nicht-heterosexueller Personen oder Lebensentwürfe zeigt. So weisen beispielsweise Giuffre et al. (2008) oder Burrell (1984) darauf hin, dass das gesellschaftliche Stereotyp der Übersexualisierung von nicht-heterosexuellen Personen in Verbindung mit der organisationalen Konstruktion, «dass Asexualität ein Charakteristikum eines produktiven Arbeitsplatzes sei» (Köllen 2012, 152), oftmals zu einer niedrigeren Einschätzung der Leistungsfähigkeit führt, was zu grundlegenden beruflichen Barrieren für nicht-heterosexuelle Menschen führen kann.

Zusammenfassend lässt sich auf die Frage, inwiefern Organisationen zur Herstellung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit beitragen, Folgendes festhalten: Geschlecht stellt im Prozess der Selbsterstellung von Organisationen ein potenzielles Strukturationsmerkmal dar, anhand dessen die organisationale Ordnung ausgebildet wird (vgl. Wilz 2002, 274). Die Setzung von Geschlecht als Bezugspunkt von Struktur bedarf jedoch einer Geschlechterdifferenzierung. Organisationen sind somit immer dort aktiv an der Herstellung von Geschlechterdifferenzierung beteiligt, wo in organisationalen Strukturen Geschlecht als Differenzierungsmerkmal relevant wird, jene also auf Personen unterschiedlicher Geschlechter unterschiedliche Wirkung entfalten. Dabei bleibt zu betonen, dass die Referenz auf Geschlecht sich in keinem Fall lediglich auf ein biologistisch-binäres Geschlechtsverständnis bezieht, sondern stets Differenzierungen entlang der «überorganisatorische[n] Verhältnisse und Vorstellungen von (Hetero-)Sexualität, Familie, [...] und [performierter] Männlichkeit bzw. Weiblichkeit» (Wilz 2002, 12) einschliesst. Inwiefern vergeschlechtlichte Differenzlinien in organisationalen Strukturen auch geschlechtsspezifische Ungleichheit verursachen, hängt entscheidend davon ab, inwiefern sich die Modi organisationaler Strukturbildung ebenso mit Interpretationsvorlagen überlagern, die zu einer Hierarchisierung innerhalb der



Geschlechterdifferenzierung führen (vgl. Peinl et al. 2005, 20). Als sich sozial erzeugende Entitäten sind Organisationen, ihre Modi sowie die darin eingelagerten Interpretationsvorlagen jedoch auch stets dem Potenzial eines Wandels unterworfen, da sie von den sich immer wieder verändernden Praktiken ihrer organisationalen Mitglieder und deren inkorporiertem Wissen abhängig sind (vgl. Wilz 2002, 89). Wandlungen in der sozialen Praxis organisationaler Akteure können damit auch neue Modi organisationaler Strukturbildung und Interpretationsvorlagen ausbilden, wovon auch die Herstellung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit betroffen sein kann.

### **3. Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Kontext digitalen Organisationslernens**

Obwohl sich die Vorstellung von Organisationen als *gendered organizations* analytisch als kontextunspezifisches Konzept verhält, ist eine praktisch-empirische Betrachtung stets an die Berücksichtigung ihrer Einbettung in spezifische Kontexte geknüpft. Die konkreten strukturellen Ausformungen von *gendered substructures* in Organisationen werden inhaltlich demnach erst über die Art der Akteure, die Art der Organisation sowie ihre Kontextbedingungen gefüllt. Dabei bedarf die empirische Suche nach der konkreten Gestalt der *gendered substructures* jedoch stets einer konzeptionellen Idee davon, wie jene Akteure, Organisationen und Kontextbedingungen überhaupt zu fassen sind. Gerade mit Blick auf die Kontextbedingung der Digitalität von Gesellschaft, die nach Stalder (2016) mit der Hervorbringung grundlegend neuer gesellschaftlicher Kulturtechniken und Möglichkeitsräume einhergeht (vgl. ebd.), gestaltet sich dies jedoch auch als Herausforderung, da bislang geltende Gewissheiten zu sozialen Phänomenen nicht mehr tragfähig erscheinen. Dies gilt auch für Organisationen. So weisen, wie bereits einleitend erwähnt, verschiedene Autor:innen darauf hin, dass im Zuge der Digitalität Organisationen und ihre Strukturen einer fundamentalen Transformation unterliegen (vgl. Büchner 2018; Wendt und Manhardt 2020; Kozica und Kaiser 2021; Kette und Tacke 2021). Um *gendered substructures* in Organisationen im Zuge der Digitalität zu erkennen, gilt es also, zunächst zu verstehen, wie das Digitale in die organisationale Strukturveränderung einwirkt und inwiefern darauf aufbauend Veränderungen in der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu erwarten sind.

Mit Blick auf klassische Diskurse digitalisierungsbezogener Organisationsforschung zeigen sich zunächst vor allem Ansätze, die Organisationen als strukturellen Rahmen im Sinne materieller, rechtlicher oder prozessualer Vorgaben begreifen, in welchen digitale Technologien eher im Sinne eines Digitalisierungsprozesses integriert und analoge in digitale Organisationsprozesse überführt werden (vgl. Truschkat et al. 2025, i. E.). Eine grundlegende Annahme ist hier häufig, organisationale Strukturen könnten eins zu eins in eine digitale Form übersetzt werden. Digitale Medien stehen hier vor allem als entsprechende Werkzeuge zur Verfügung, die es im Zuge der Digitalisierung von



organisationalen Mitgliedern anzueignen gilt. Organisationen werden somit vor allem als digitalisierte Entitäten verstanden, wobei sich entsprechende empirische Untersuchungen zumeist auf den Digitalisierungsgrad einer Organisation bzw. die Analyse der Überführung organisationaler Prozesse in digitale Formationen (z. B. Falldokumentation, Cloud-Systeme) oder veränderte Kompetenzanforderungen innerhalb einer Organisation fokussieren (vgl. u. a. Pasternack et al. 2018; Müller und Deelmann 2018; Scheidt, Klein, und Bemprechtsz-Luthard 2022). Dabei gilt die lediglich funktionale Akteurschaft von Medien in vielen medientheoretischen Disziplinen bereits als überholtes Konzept. So verweist eben insbesondere Stalder (2021) mit der Abgrenzung des Begriffs der *Digitalität* zum Begriff der *Digitalisierung* auch darauf, dass Medien nicht nur genutzt und in bestehende Prozesse integriert werden können, sondern in ihrer alltagspraktischen Verwendung auch Formen des Agierens provozieren, die neue Handlungshorizonte des Arbeitens, Interagierens und Organisierens eröffnen und sich zunehmend in neuen, regelgeleiteten Handlungsweisen verfestigen (vgl. ebd., 3–5). Insbesondere die Medienpädagogik spricht hier auch von Medienhandeln als «grundsätzlich reflexiv-praktische Medienaneignung» (Schorb 2022, 48), die sich in einer sozialen Praxis des Agierens mit Medien beziehungsweise unter Bezug auf Medien verfestigt (vgl. Aßmann 2010, 104). Dabei geht es aus medienpädagogischer Perspektive in der interaktiven Auseinandersetzung mit Medien eben nicht nur um den subjektzentrierten Erwerb von Medienkompetenzen, sondern vor allem auch um den Prozess des Lernens, der sich in der Transformation von Handlungspraxen und praktischem Wissen in der Interaktion zwischen technischen und menschlichen Akteuren abzeichnet (vgl. Wieser 2020, 123–124). Das Interagieren mit digitalen Medien provoziert in diesem Sinne nicht nur Lernprozesse, die sich auf technisches Know-how beschränken, sondern auch solche, die die Aneignung eines neuen Handlungsraums mit all seinen Regeln und Materialität umfassen (vgl. Sutter 2010; Bettinger 2020). Dabei inspiriert der medienpädagogische Blick, das Handeln mit Medien als interaktiven Lernprozesse zwischen menschlichen und nicht-menschlichen Akteuren zu fassen, auch, die Wirkung der Digitalisierung auf Organisationen anders zu denken: Besonders für eine organisationspädagogische Perspektive, welche Organisationen als zentrale Akteure von Lernprozessen fokussiert, erweitert sie den Blick dahingehend, digitale Medien nicht nur als materiellen Gegenstand in Organisationen, sondern auch als Provokateur fundamentaler organisationaler Lernprozesse zu begreifen. So geht, wie bereits in Kapitel 2 erläutert, der organisationalen Strukturbildung stets eine sich verstetigende Praktik kollektiver Interaktionsroutinen zwischen organisationalen Akteuren voraus, welche durch die Herausbildung gewisser Regelmäßigkeiten die Organisation als kollektiv-soziales Gebilde in sich stabilisieren und damit strukturell verfestigen. Dabei sind jene Organisationsstrukturen nicht als irreversible Konstrukte zu denken, sondern als modifizierbares Ergebnis eben jener sich dauerhaft reproduzierenden Interaktionsakte, die durch das Einbringen neuer Interpretations- und Handlungsformen auch einem Wandel im Sinne organisationalen Lernens unterliegen

können (vgl. Fahrenwald 2016, 102–103). Bereits Latour (2010) oder Nicolini (2012) betonen dabei, dass sich die Akteurschaft jener Interaktionsakte jedoch nicht nur auf menschliche Akteure beschränkt. Im Gegenteil sind auch in dingliche Gegenstände spezifische Wissensformen ihres Gebrauchs eingeschrieben, die in der Interaktion mit organisationalen Mitgliedern auch zu neuen Interpretations- und Handlungsmustern und damit zur Veränderung bestehender organisationaler Praxismuster führen können. Mit der Brille der Medienpädagogik, welche insbesondere auf Medien als Akteure in Lernprozessen abstellt, lässt sich dahingehend noch gezielter fassen, dass auch digitale Medien solche nicht-menschlichen Akteure darstellen können, die über die Eingabe von spezifischen Wissens- und Handlungsimplicationen neue Interaktionsmomente schaffen (vgl. Bettinger 2020, 219). Organisationale Mitglieder hantieren in diesem Sinne nicht nur mit Medien, sondern treten in eine sozio-technische Interaktion, die neuer Formen des Interpretierens und Handelns bedürfen. Dabei kommt es gerade im zeitlich überdauernden und wiederholten Interagieren zwischen Medien und organisationalen Mitgliedern zu zunehmend kollektiv erlernten Praxen des organisationalen Umgangs mit Medien, die auch neue Modi organisationaler Strukturbildung sowie Interpretationsvorlagen enthalten können. Im Kontext der Digitalisierung beeinflusst das Digitale die Organisation also auch in einer Weise, indem es stetig neue Impulse im «permanente[n] Prozess der (Neu-)Ordnung und Sinngebung» (Fahrenwald 2016, 103) setzt und damit kontinuierlich auch die Prozesse organisationaler Strukturbildung verändert. Wie sich jene Veränderungen dabei konkret ausgestalten, gilt es stets organisationsspezifisch zu erfassen.

Mit Blick auf geschlechtsspezifische Ungleichheit lässt sich aus der Verhältnisbestimmung von Organisation und Digitalisierung Folgendes ableiten: Blicken wir auf die unterschiedlichen Ebenen, auf denen sich geschlechtsspezifische Ungleichheit manifestieren kann, dann bietet ein Verständnis von Organisation als *digitalisierte Entität* vor allem einen Blick darauf, wie neue Technologien in der Organisation z. B. neue Formen der Arbeitsteilung oder Interaktion ermöglichen, die Geschlechterverhältnisse neu strukturieren können. Vor allem in der Arbeitsforschung findet sich hier eine Vielzahl von Arbeiten dazu, (1) wie sich Arbeitsverhältnisse in Organisationen im Zuge der strukturellen Verankerung von Technologien verändern (vgl. Wajcman 1994; Carstensen und Demuth 2020; Kohlrausch und Weber 2021), (2) wie der Einsatz bestimmter Technologien selbst – z. B. über vergeschlechtlichte Algorithmen – zur strukturellen Benachteiligung von zumeist weiblichen Organisationsmitgliedern führt, da beispielsweise Trainingsdaten bereits einem geschlechtlichen Bias unterliegen (vgl. Haraway 1985; Bath 2009; Prietl 2019) oder (3) die Aufteilung von Lohn- und Carearbeit im Zuge des mobilen Arbeitens neue Risiken der geschlechtsspezifischen Ungleichheit hervorbringt (vgl. Carstensen und Demuth 2020; Samtleben et al. 2020). Gleichermassen blendet jene Vorstellung von digitalisierten Organisationen jedoch aus, dass digitale Technologien als organisationale Akteure eben auch neue organisationale Praxen und damit verbunden neue Muster der Herstellung von Struktur etablieren können. Wie geschlechtsspezifische Ungleichheit

durch die Organisation im Zuge der Digitalität erzeugt wird, ist damit nicht nur abhängig von Technologien und ihren Implikationen selbst, sondern vor allem auch davon, welche neuen organisationalen Praktiken und damit auch Interpretationsvorlagen sich in der praktischen Aushandlung zwischen menschlichen und technologischen Akteur:innen entwickeln. So lässt sich beispielsweise erklären, dass aus einer Geschlechterperspektive die Überführung von Arbeitsprozessen in den digitalen Raum zwar oberflächlich eine stärkere Flexibilisierung von Arbeit durch technische Begebenheiten ermöglicht und damit besser Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Tätigkeiten schafft. Gleichzeitig, so Carstensen und Demuth (2020), oftmals jedoch dadurch nicht die erhoffte Verbesserung der Leistungsbewertung von Organisationsmitgliedern in Care-Verantwortung erfolgt. Im Gegenteil kommt es im Zuge der Ubiquität mobilen Arbeitens eher zu einer Aufwertung von Präsenzarbeit, weshalb das Engagement und die Leistung von Menschen mit Care-Verantwortung, welche häufiger von nicht cis-männlichen Organisationsmitgliedern ausgeübt wird, weiterhin als weniger werthaltig eingeschätzt wird. Das Beispiel zeigt: Fragen nach der organisationalen Erzeugung geschlechtsspezifischer Ungleichheit brauchen daher einen Blick, der Digitales nicht nur als organisationalen Gegenstand mit klaren technischen Möglichkeiten sieht, sondern als Akteur, der auch die Modi der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit fundamental verändert.

#### **4. Gendered organizations im digitalen Wandel erforschen**

Ausgehend von einem fundamentalen Strukturwandel der Organisation im Zuge der Digitalität und den damit ebenso verbundenen Annahmen einer grundlegenden Veränderung der Erzeugung geschlechtsspezifischer Ungleichheit stellt sich an dieser Stelle die Frage nach den forschungspraktischen Herausforderungen, die sich hieraus für die Erforschung von *gendered organizations* im digitalen Wandel ergeben. So liegt eine zentrale Schwierigkeit bereits in der Erforschung von Organisationen als *gendered organizations* selbst. Wilz betont hier (2006), dass die Erforschung von *gendered organizations* die komplexe Erfassung verschiedener organisationaler Ebenen parallel benötige, auf denen Geschlecht «gleichzeitig und gleichläufig oder ungleichzeitig und gegenläufig» (ebd., 3221) einen Ankerpunkt für die Hervorbringung von Ungleichheit darstellt. Zur Sensibilisierung des Zugriffs auf *gendered substructures* ist demnach eine Betrachtung von organisationalen Orten der Geschlechterdifferenzierung wie Arbeitsteilung, Geschlechterperformativität, Interaktion oder symbolischer Ordnung sinnvoll, wobei die zentrale Analyseperspektive auf solche Wissens- und Deutungsmuster sowie insbesondere soziale Praxen abzielen sollte, die zur organisationalen Ebene querliegende Prinzipien der vergeschlechtlichten Strukturierung von Organisationen sichtbar machen. Eine weitere Herausforderung besteht zudem in der Erfassung der Struktur der digitalen Organisation selbst. Hier stellt sich insbesondere die Frage, wie die Rolle des Digitalen auf die organisationale Strukturbildung erfasst werden kann.

Mit Blick auf die erste methodologische Anforderung, Organisationen als prozessuales Ergebnis fassbar machen und vor allem die Betrachtung sozialer Praxis in Organisationen zu fokussieren, erweist sich aus Sicht des Beitrags insbesondere ein organisationsethnografisches Forschungsvorgehen als anschlussfähig. Ebenso wie die Ethnografien stellen organisationsethnografische Vorgehensweisen einen methodologischen Zugang dar, welcher die Erschliessung von Mustern sozialer Praxen in den Mittelpunkt stellt (vgl. Breidenstein et al. 2013). Dabei nimmt, in Anlehnung an Ansätze der *institutional ethnography* (Smith 2006), die Organisationsethnografie Organisationen nicht nur als Rahmenkontext ethnografischer Beobachtungen wahr, sondern macht diese gezielt zum reflexiven Gegenstand des Erkenntnisinteresses (vgl. ebd., 2–3). Zentral für die Organisationsethnografie ist dabei eine Perspektivierung weg von der Erforschung sozialer Praktiken, informellen Regelungen oder der Herstellung von Ungleichheit, die ausschliesslich in der Organisation verortet werden, hin zur praxistheoretischen Betrachtung der Organisation selbst als «kulturelle[m] Kommunikations- und Praxiszusammen[hang]» (Engel 2014, 56). Der praxistheoretischen Auffassung von Organisationen als sich praktisch herstellenden Entitäten folgend, rückt die Organisationsethnografie damit im spezifischen Lernprozess der interaktiven Genese von Organisation in den Blick, worunter nach Engel (2014) beispielsweise die Herstellung von Formalität und Informalität, Reproduktion geteilter Werte und Konstitution von Entscheidungsabläufen fallen können (vgl. ebd., 66–67). Im Vergleich zu Ethnografien in Organisationen fokussiert die Ethnografie von Organisationen damit keine akteur:innenzentrierte Untersuchung sozialer Praktiken, sondern eine Anschauungsweise, die die multiplen Lernprozesse der Strukturbildung von Organisation in den Hauptfokus rückt (vgl. Kelle 2011). In Folge können Organisationsethnografien daher vor allem auch solche Lernprozesse in den Blick nehmen, die sich auf Ebene der organisationspezifischen Modi vollziehen (vgl. Engel 2014) und damit eben auch jene organisationalen Praktiken fassbar machen, die zur Erzeugung geschlechtsspezifischer Ungleichheit führen.

Obwohl die Organisationsethnografie damit den Grundstein für die Erforschung der organisationspezifischen Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit darstellen kann, inspiriert die in Kapitel 3 aufgezeigte medienpädagogische Perspektive darüber hinaus den Anspruch, insbesondere jene organisationalen Lernprozesse fassbar zu machen, die sich unter dem aktiven Einfluss von Technologien herausbilden oder verändern (vgl. Bettinger 2020). Daran anschliessend kann ein dezidiert technografischer Fokus jenen Anforderungen entsprechen, welcher insbesondere die Mensch-Technik-Ordnung sozialer Praxis in den Blick nimmt (vgl. Rammert 2007; Braun-Thürmann 2006). Über die klassischen Organisationsethnografien hinausgehend werden digitale Artefakte hier nicht nur als materieller Teil der zu beobachtenden Kultur, sondern auch als potenzieller Akteur selbst gesehen. Technografien rücken so nicht nur das instrumentelle Handeln mit Techniken in den Blick, sondern insbesondere auch das Mitagieren von Techniken an der gemeinsamen Herstellung sozialer Handlungsweisen, die auch dann

eine Rolle spielen können, wenn Technologien gar nicht aktiv an solchen beteiligt sind, aber einen grundständigen Bezugspunkt bilden (vgl. Rammert 2007). Eher als dass sie ein konkretes methodisches Programm darstellen, geben nach Braun-Thürmann (2006) Technografien daher den Anstoss, «die Aufmerksamkeit auf die kulturgenetische Kraft von technischen Artefakten zu lenken» (ebd., 200). In Verbindung mit einem organisationsethnografischen Vorgehen kann ein explizit technografischer Blick dementsprechend dabei unterstützen, eben jene organisationalen Praktiken in den Blick zu nehmen, die sich in der Interaktion von menschlichen und technischen organisationalen Akteur:innen hervorbringen.

Mit einem organisationsethnografischen Ansatz unter technografischen Prämissen steht somit ein methodologischer Zugang zur Verfügung, der einen analytischen Zugang zur Strukturbildung digitaler Organisationen eröffnet. Er stellt damit einen zentralen Ansatz dar, um die Vergeschlechtlichung von organisationalen Strukturen unter dem dezidierten Einbezug der Rolle des Digitalen zu untersuchen und damit neue, in der analogen Organisation bislang nicht vorkommende oder veränderte Muster der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit aufzuspüren.

## 5. Schlussbetrachtung

Die These, dass im Zuge der Digitalisierung von Organisationen auch die Herstellungsmechanismen von geschlechtsspezifischer Ungleichheit einer Veränderung unterliegen, stellte die Ausgangslage dieses Beitrags dar. Um die These zu untermauern, wurde zunächst die Rolle der Organisation als Produzent geschlechtsspezifischer Ungleichheit dargelegt. Mit Referenz auf ein praxistheoretisches Organisationsverständnis wurde gezeigt, wie organisationale Strukturbildung mit der Herausbildung geschlechtsspezifischer Ungleichheit verschränkt ist. Daran anschliessend wurde deutlich gemacht, inwiefern jene organisationale Strukturbildung aktuell auch von Digitalität durchdrungen ist. Hierbei wurden vor allem konzeptionelle Prinzipien des Verhältnisses von Digitalität und Organisation herausgearbeitet, um daraus Rückschlüsse für eine Neubetrachtung von Organisationen als *gendered organizations* im digitalen Wandel zu ziehen. Ziel des Beitrags war zu verdeutlichen, dass eine Erforschung von *gendered organizations* im Zuge der Digitalisierung auch eine dezidierte Betrachtung des Einflusses des Digitalen auf die organisationale Strukturbildung selbst benötigt.

Vor dem Hintergrund der Frage, inwiefern es im Zuge der Digitalität einen aktualisierten Ansatz zur Erforschung geschlechtsspezifischer Ungleichheit in Organisationen bedarf, lassen sich daher drei zentrale Einsichten formulieren. *Erstens* bringen organisationale Strukturen nicht per se geschlechtsspezifische Ungleichheit hervor; ob dies geschieht, hängt entscheidend davon ab, ob jene Strukturen nicht nur Geschlechterdifferenzierung, sondern ebenso -hierarchisierung befördern. Dies wiederum hängt an den darin verankerten Interpretationsvorlagen, die sich in der wiederholten Interaktion

von organisationalen Akteuren herausbilden und in organisationalen Strukturen manifestieren. Ob organisationale Strukturen geschlechtsspezifische Ungleichheit befördern, ist daher stets daran gebunden, ob die Interpretation organisationaler Strukturen durch Organisationsmitglieder über verschiedene Situationen hinweg zu einer Benachteiligung spezifischer Geschlechter führt. *Zweitens* werden durch die Digitalisierung nicht nur digitale Medien in die Organisation funktional eingeführt, sie verändert vielmehr grundlegend die organisationale Strukturbildung. So schärft gerade eine verschränkte organisations- und medienpädagogische Perspektive den Blick dafür, die Interaktion mit digitalen Medien als organisationale Lernprozesse unter dem Einfluss digitaler Medien zu erkennen, die zu einer Neuformung organisationaler Praxisstrukturen führen. Damit lässt sich vermuten, dass auch bislang geltende Interpretationsvorlagen innerhalb organisationaler Praxis verändert und damit neue Bedingungen der Hervorbringung geschlechtsspezifischer Ungleichheit geschaffen werden. Und *drittens*, braucht es, um jene These empirisch zu belegen, ein Forschungsvorgehen, das die Prozesse der Vergeschlechtlichung von Organisationen unter dem dezidierten Einfluss des Digitalen erfassbar macht. Ein entsprechender Ansatz zum Forschungsvorgehen wurde im letzten Kapitel mit Verweis auf ein organisationsethnografisches Vorgehen unter technografischen Prämissen aufgearbeitet. Dabei bleibt abschliessend auch kritisch zu betonen, dass jener Forschungsansatz als methodische Idee dienen soll, die es kontinuierlich an weiteren Prüfsteinen zu messen gilt. So sollte – vor dem Hintergrund der Tatsache, dass digitale vergeschlechtlichte Organisationsstrukturen zwar analytisch, jedoch nicht in der Praxis von einer Verschränkung mit anderen Ungleichheitsregimen wie *race*, *class* oder *ability* getrennt werden können – der Ansatz dahingehend verfeinert werden, auch die Komplexität intersektionaler Verschränkungen zu erfassen. Hier gilt es beispielsweise zu überlegen, wie anti-kategoriale, intra-kategoriale oder inter-kategoriale (vgl. McCall 2005) Zugänge zum Verhältnis von Geschlecht und anderen Strukturkategorien in den aufgezeigten Forschungsansatz integriert werden können, um so auch schliesslich zu einer mehrdimensionalen Erforschung vergeschlechtlichter Organisationen im Zeitalter der Digitalität beitragen zu können.

### Literatur

- Acker, Joan. 1990. «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations». *Gender and Society* 4 (2): 139–58. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Acker, Joan. 1992. «From Sex Roles to Gendered Institutions». *Contemporary Sociology* 21 (5): 565–69. <https://doi.org/10.2307/2075528>.
- Acker, Joan. 2006. «Inequality Regimes». *Gender & Society* 20 (4): 441–64. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Acker, Joan. 2012. «Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities». *Equality, Diversity and Inclusion* 31 (3): 214–24. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>.

- Aßmann, Sandra. 2010. «Medienhandeln als kontextübergreifender Lernprozess» In *Medien – Wissen – Bildung. Explorationen visualisierter und kollaborativer Wissensräume*, herausgegeben von Theo Hug und Ronald Maier, 102–15. Innsbruck: University Press.
- Aulenbacher, Brigitte. 2008. «Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis» In *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen*, herausgegeben von Sylvia Marlene Wilz, 139–66. Wiesbaden: VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1_5).
- Bath, Corinna. 2009. *De-Gendering informatischer Artefakte: Grundlagen einer kritisch-feministischen Technikgestaltung*. Dissertation. Universität Bremen.
- Bettinger, Patrick. 2020. «Medienpädagogik und Praxistheorien». In *Handbuch Medienpädagogik*, herausgegeben von Uwe Sander, Friederike von Gross, und Kai-Uwe Hugger, 1–12. Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-25090-4\\_23-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-25090-4_23-1).
- Braun-Thürmann, Holger. 2006. «Ethnografische Perspektiven: Technische Artefakte in ihrer symbolischkommunikativen und praktisch-materiellen Dimension». In *Technografie: Zur Mikrosoziologie der Technik*, herausgegeben von Werner Rammert, und Cornelius Schubert, 199–221. Frankfurt a. M.: Campus.
- Breidenstein, Georg, Stefan Hirschauer, Herbert Kalthoff, und Boris Nieswand. 2013. *Ethnografie: Die Praxis der Feldforschung*. UTB Sozialwissenschaften, Kulturwissenschaften 3979. Konstanz, München: UVK/Lucius.
- Britton, Dana. 1998. «The Epistemology of the Gendered Organization (Or, How Do We Know a Gendered Organization When We See One?)». Paper Presented at the First Annual Gender, Work and Organization Conference. Manchester, England.
- Büchner, Stefanie. 2018. «Zum Verhältnis von Digitalisierung und Organisation». *Zeitschrift für Soziologie* 47 (5): 332–48. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2018-0121>.
- Burrell, Gibson. 1984. «Sex and organizational analysis». *Organization Studies*, 5(2), 97–118. <https://doi.org/10.1177/017084068400500201>.
- Butler, Judith. 1991. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Carstensen, Tanja, und Ute Demuth. 2020. «Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung: Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis: Working Paper Forschungsförderung». *Working Paper* 201. [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007935](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007935).
- Eberherr, Helga. 2022. «Intersektionalität in der Organisationsforschung: Entwicklungslinien und Spannungsfelder». In *Handbuch Intersektionalitätsforschung*, herausgegeben von Astrid Biele Mefebue, Andrea D. Bührmann, und Sabine Grenz, 245–56. Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1_29).
- Elven, Julia, und Jörg Schwarz. 2018. «Praxistheoretische Grundlagen der Organisationspädagogik». In *Handbuch Organisationspädagogik*, herausgegeben von Michael Göhlich, Andreas Schröer, und Susanne M. Weber, 1–12. Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-07746-4\\_18-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-07746-4_18-1).
- Engel, Nicolas. 2014. *Die Übersetzung der Organisation*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-03535-8>.



- Fahrenwald, Claudia. 2016. «*Learning as being in the world. Organisationales Lernen aus praxis-theoretischer Perspektive*». In *Organisation und Theorie* herausgegeben von Andreas Schröer, Michael Göhlich, Susanne Maria Weber, und Henning Pätzold, 97–106. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10086-5>.
- Gherardi, Silvia, und Davide Nicolini. 2002. «Learning In A Constellation of Interconnected Practices: Canon or Dissonance?». *J Management Studies* 39 (4): 419–36. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.t01-1-00298>.
- Giddens, Anthony. 1992. *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Gildemeister, Regine. 2008. «Soziale Konstruktion von Geschlecht: <Doing gender>» In *Geschlechterdifferenzen — Geschlechterdifferenzierungen* herausgegeben von Sylvia Marlene Wilz, 167–98. Wiesbaden: VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1_5).
- Giuffre, Patti, Kirsten Dellinger, und Christine L. Williams. 2008. ««No retribution for being gay?»: Inequality in gay-friendly workplaces». *Sociological Spectrum*, 28(3): 254–77. <https://doi.org/10.1525/srsp.2009.6.1.29>.
- Göhlich, Michael. 2014. «Handeln und Praxis». In *Handbuch Pädagogische Anthropologie*, herausgegeben von Christoph Wulf und Jörg Zirfas, 165–75. Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-18970-3\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-531-18970-3_14).
- Halford, Susan, Mike Savage, und Anne Witz. 1997. *Gender, Careers and Organisations. Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. Basingstoke: Macmillan.
- Haraway, Donna. 1985. «Manifesto for Cyborgs: Science, Technology, and Socialist Feminism in the 1980s». *Socialist Review* (80): 65–108.
- Kette, Sven, und Veronika Tacke. 2021. «Editorial: Die Organisation im Zoo der Digitalisierungsforschung». *Soziale Systeme* 26 (1–2): 1–18. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0001>.
- Kirsch-Auwärter, Hrsg. 2013. «Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationskulturen und Zielvorstellungen». In *Geschlecht und Organisation*, herausgegeben von Ursula Müller, Birgit Riegraf, und Sylvia M. Wilz, 183–92. Wiesbaden: Springer.
- Kohlrausch, Bettina, und Lena Weber. 2021. «Gender Relations at the Digitalised Workplace: The Interrelation Between Digitalisation, Gender, and Work». *GaV* 21 (2): 13–31. <https://doi.org/10.13060/gav.2020.010>.
- Köllen, Thomas. 2012. «Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur <sexuellen Orientierung>». *German Journal of Human Resource Management*, 26(2), 143–66. <https://doi.org/10.1177/239700221202600207>.
- Kozica, Arjan, und Stephan Kaiser. 2021. «Organisationale Identität in digitalisierten Arbeitswelten: Grundlage für gelingende Kooperation». In *Kooperation in der digitalen Arbeitswelt*, herausgegeben von Olaf Geramanis, Stefan Hutmacher und Lukas Walser, 345–58. Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-34497-9\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-658-34497-9_21).
- Kutzner, Edelgard. 2013. «Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik». In *Geschlecht und Organisation*, herausgegeben von Ursula Müller, Birgit Riegraf, und Sylvia M. Wilz, 193–225. Wiesbaden: VS.

- Latour, Bruno. 2010. *Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft: Einführung in die Akteur-Netzwerk-Theorie*. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 1967. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas. 1987. *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 666. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- McCall, Leslie. 2005. «The Complexity of Intersectionality». *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1771–1800. <https://doi.org/10.1086/426800>.
- Nicolini, Davide. 2012. *Practice Theory, Work, and Organization: An Introduction*. First edition. Oxford: Oxford University Press.
- Pasternack, Peer, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein, und Steffen Zierold. 2018. *Die verwaltete Hochschulwelt: Reformen, Organisation, Digitalisierung und das wissenschaftliche Personal*. Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag.
- Peinl, Iris, Karin Lohr, und Kristiane Jornitz. 2005. *Organisations- und Geschlechtersoziologie: Theoretische Brücken und empirische Einsichten zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung*. Manuskripte / Rosa-Luxemburg-Stiftung 56. Berlin: Dietz.
- Prietl, Bianca. 2019. «Algorithmische Entscheidungssysteme revisited: Wie Maschinen gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse reproduzieren können». *Feministische Studien* 37 (2): 303–19. <https://doi.org/10.1515/fs-2019-0029>.
- Rammert, Werner. 2007. «Technografie trifft Theorie: Forschungsperspektiven einer Soziologie der Technik». TUTS - Working Papers. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/1209>.
- Reckwitz, Andreas. 2003. «Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken / Basic Elements of a Theory of Social Practices». *Zeitschrift für Soziologie* 32 (4): 282–301. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2003-0401>.
- Richter, Ulrike A. 2008. *Fakten schaffen. Eine Organisationsethnographie zur Konstruktion von Rationalität, Macht und Geschlecht*. Dissertation. Philipps-Universität Marburg.
- Samtleben, Claire, Yvonne Lott, und Kai-Uwe Müller. 2020. «Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung: Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung». <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227416/ce4f393b152069ebd345e6aeb4cc2edf/samtleben-claire-lott-yvonne-mueller-kai-uwe-auswirkungen-der-ort-zeit-flexibilisierung-von-erwerbsarbeit-auf-informelle-sorgearbeit-im-zuge-der-digitalisierung-data.pdf>.
- Scheidt, Alexander, Chantal Klein, und Jasmin Bemprechts-Luthard. 2022. «Digitalisierung in der KiTa». In *Kita-Fachtexte*, herausgegeben von Rahel Dreyer. Berlin: Fröbel e.V. <https://www.kita-fachtexte.de/de/fachtexte-finden/digitalisierung-in-der-kita>.
- Schorb, Bernd. 2022. «Handlungsorientierte Medienpädagogik». In *Handbuch Medienpädagogik* herausgegeben von Uwe Sander, Friederike von Gross und Kai-Uwe Hugger, 41–55. Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-23578-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-23578-9_6).
- Stalder, Felix. 2016. *Kultur der Digitalität*. edition suhrkamp 2679. Berlin: Suhrkamp.
- Stalder, Felix. 2021. «Was ist Digitalität? ». In *Was ist Digitalität? Philosophische und pädagogische Perspektiven, Digitalitätsforschung / Digitality research*, herausgegeben von Uta Hauck-Thum, und Jörg Noller, 3–8. Berlin, Heidelberg: J. B. Metzler.

- Sutter, Tilmann. 2010. «Medienkompetenz und Selbstsozialisation im Kontext Web 2.0». In *Jahrbuch Medienpädagogik 8. Medienkompetenz und Web 2.0*, herausgegeben von Bardo Herzig, Dorothee M. Meister, Heinz Moser, und Horst Niesyto, 41–58. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92135-8>.
- Truschkat, Inga, Linda Maack, und Leoni Vollmar. 2025, i. E. «Die Rekursivität von Digitalität und Organisation. Organisationspädagogische Sichten auf soziale Innovationen in Zeiten der Digitalisierung». In *Jahresbuch Organisationspädagogik. Organisation und Innovation*, herausgegeben von Stefan Huber, Claudia Fahrenwald und Andreas Schröer. Wiesbaden: Springer VS.
- Vollmar, Leoni. 2024. «Revealing Organisational Influence: Conceptual and Empirical Reflections on Doing Inequality in Digital Work Organisations». *Frontiers in sociology* 9: 1419021. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1419021>.
- Wajcman, Judy. 1994. *Technik und Geschlecht: Die feministische Technikdebatte*. Frankfurt a. M. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wendt, Thomas, und Sebastian Manhart. 2020. «Digital Decision Making als Entscheidung, nicht zu entscheiden». *Arbeit* 29 (2): 143–60. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2020-0011>.
- Westerheide, Jule Elena. 2021. «Das Arbeitsplatzinterview als Legitimationsmoment der organisationalen Leistungsbewertung – geteilte Bewertungskriterien und asymmetrische Durchsetzungsmacht». In *Organisation und Bewertung*, herausgegeben von Frank Meier und Thorsten Peetz, 295–319. Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-31549-8\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-658-31549-8_12).
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: «Gender at work» in theoretischer und historischer Perspektive*. Theorie und Methode Sozialwissenschaften. Konstanz: UVK. Zugl. Kassel, Univ., Habil.-Schr., 2000.
- Wieser, Matthias. 2020. «Zur Materialität medialer Praktiken». In *Praxistheoretische Perspektiven in der Medienpädagogik. Digitale Kultur und Kommunikation, Vol. 6*. Herausgegeben von Patrick Bettinger und Kai-Uwe Hugger. S. 111–127. Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-28171-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-28171-7_6).
- Wilz, Sylvia Marlene. 2002. *Organisation und Geschlecht*. Wiesbaden: VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-10964-8>.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2006. «Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen». In *Soziale Ungleichheit, Kulturelle Unterschiede: Verhandlungen Des 32. Kongresses Der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004*, herausgegeben von Karl-Siegbert Rehberg und Dana Giesecke, 3215–24. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2020. «Praxistheorie und Organisationsforschung. Anthony Giddens». In *Handbuch Organisationssoziologie*, herausgegeben von Maja Apelt, Ingo Bode, Raimund Hasse, Uli Meyer, Victoria V. Grodeck, Maximiliane Wilkesmann und Arnold Windeler, 1–19. Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5\\_13-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5_13-1).
- Witz, Anne, Susan Halford, und Mike Savage. 1996. «Organized Bodies: Gender, Sexuality and Embodiment in Contemporary Organizations». In *Sexualizing the Social*, herausgegeben von Lisa Adkins, und Vicki Merchant, 173–90. Working Paper. London: Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-24549-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-349-24549-9_9).