

Diversi**Tät** im homogenen Sample?

Vielfalt, Stereotypisierung und Subjektpositionierung im Rahmen
eines Forschungsprojekts

Anna Mucha, Universität Hamburg

anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de

Daniela Rastetter, Universität Hamburg

daniela.rastetter@wiso.uni-hamburg.de

Wiebke Tennhoff, Universität St. Gallen

wiebke.tennhoff@unisg.ch

Empirische Studien: Anspruch und Wirklichkeit

Theoretisch

- Geschlecht als soziale Konstruktion (Becker-Schmidt & Knapp 2000)
- Doing Gender (West & Zimmerman 1987)
- Geschlecht als Kontinuum (Hagemann-White 1984)

Praktisch

- Sampling nach (biologischem) Kriterium Geschlecht
- Implizit substanzialistisches Verständnis (Bührmann 2015)
- Aus diesem Vorverständnis resultieren Subjektpositionen (Keller 2011; Villa 2010)

Beispiel: „Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen“

„Mikropolitisch handelt, wer durch die Nutzung Anderer in organisationalen Unsicherheitszonen eigene Interessen verfolgt“ (Neuberger 2006, 18).



Frauen als *coaching-*
würdige Subjekte?



Männer als
Naturtalente?



Mikropolitische Handlungsfelder

„... und wie hoch ist Ihr Coachingbedarf in diesem Handlungsfeld?“

Empirie: **DiversiTät** im homogenen Sample?

Perspektive Geschlechterdifferenz und Themenfelder bilden mächtigen Frame: Relevant gemacht wird vor allem die Kategorie Alter, typischerweise in Verbindung mit Geschlecht

„Ich bin eine der Jüngsten in der Firma, und als Frau ist es nicht immer so einfach, dann ernst genommen zu werden.“

„(...) ich bin ja in einem Alter, wo man sich entscheiden muss, (...) also ich kann mir nicht noch 10 Jahre Zeit lassen, das ist durchaus eine Frage, die sich jetzt für mich stellt und genau der Punkt, was verändert sich für mich, wenn ich mich entscheide, Kinder zu bekommen.“

Empirie: **DiversiTät** im homogenen Sample?

Durch die Folien Geschlechterdifferenz und Themenfelder werden geschlechterpolare Zuschreibungen bzw. Stereotypisierung bei den Probandinnen gefördert

„Eine junge Frau macht einen Fehler und ärgert sich zwei Tage. Ein junger Mann macht einen Fehler und vergisst es gleich wieder.“

„Männer kommunizieren ganz einfach, um irgendwie zu einem Ergebnis zu kommen, (...) Frauen reden relativ lange um den heißen Brei, bis sie das Eigentliche sagen, was sie wollen.“

„Ich glaube auch, dass das (...) insbesondere bei Frauen davon abhängt, auf welchem Führungslevel man inzwischen ist. Ich glaube, dass man (...) auf dem unteren Level so noch dieses *aber das ist ja nicht gerecht* [denkt], also man ist noch viel emotionaler. Aber je höher man kommt, desto härter wird man da auch. Vielleicht wird man männlicher?“

Empirie: **Diversität** im homogenen Sample?

Aus der Folien Geschlechterdifferenz und den Themenfelder resultieren spezifische Subjektpositionen, die von den Probandinnen eingenommen oder verworfen werden

„Ja, weil, ich weiß nicht, ob das frauentypisch ist, aber ich stelle mich ja sofort selber in Frage, wenn irgendwas nicht funktioniert.“

„Also ich neige **nicht** zu Gefühlsausbrüchen, ich bin auch nicht nah am Wasser gebaut, auch wenn mich jemand anschreit beispielsweise, das geht da rein und da raus. (lacht).“

„Also Frauen haben - glaube ich - alle, ich bin da keine Ausnahme, eher die Tendenz ihr Licht unter den Scheffel zu stellen.“

„Da bin ich eine typische Frau, glaube ich. Also mir geht es wirklich auch um sachliche Inhalte, außerdem ist es ja so, wenn ich eine Macht habe, dann bin ich jemandem überlegen. Und ich arbeite lieber mit Leuten zusammen, (...) die sich auch ein bisschen verwirklichen können.“

Diskussion & Fazit: **DiversiTät** im homogenen Sample?

- Die Anlage der Studie mit ihrem implizit substanzialisierenden Verständnis der Kategorie Geschlecht bildet einen mächtigen Fluchtpunkt für die Interview-Interaktion
- Durch die starke Vorstrukturierung (Gender-Folie und Themenfelder) spielen Diversity-Dimensionen jenseits von Gender im empirischen Material kaum eine Rolle
- Diversität findet primär auf der bipolaren Skala männlich-weiblich statt, die während der Interviews reproduziert wird und auf der sich die Probandinnen permanent verorten (Einnehmen von Subjektpositionen)
- Aspekte wie Macht, Moral und Karriereaspirationen, die eindeutig geschlechtsspezifische Konnotationen aufweisen, befördern die permanente Verortung vermutlich noch
- Inwiefern ist die Studie emanzipatorisch, inwiefern zementierend – und welche Implikationen ergeben sich daraus für zukünftige Forschungsprojekte?

Vielen Dank!

Quellen

- Becker-Schmidt, R., Knapp, G.-A. 2000: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius.
- Bührmann, A. B. 2015: Diversitätsmanagementkonzepte im sozialwissenschaftlichen Diskurs. Befunde, Diskussionen und Perspektiven einer reflexiven Diversitätsforschung. In P. Genova & T. Ringeisen (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder (S. 75-88). Wiesbaden: Springer.
- Hagemann-White, C. 1984: Sozialisation: Weiblich – männlich? Opladen: Leske + Budrich.
- Neuberger, O. 2006: Mikropolitik und Moral in Organisationen. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Villa, P.-I. 2010: (De)Konstruktion und Diskurs-Genealogie: Zur Position und Rezeption von Judith Butler. In: Becker, Ruth und Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (S. 146-157). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- West, C., Zimmerman, D. H. 1987: Doing Gender. Gender & Society, 1(2), 125-151.