

THEMA
Deutsch
BAND 5

DUDEN

Sprechen Frauen anders als Männer? Kommen Frauen im öffentlichen Sprachgebrauch vor? Was ist geschlechtergerecht im Umgang mit Sprache?

Die Diskussion über diese und ähnliche Fragen hat in den 1970er-Jahren begonnen und in den letzten Jahren entscheidende Impulse erhalten. Längst beschränkt sie sich nicht mehr auf die Sprachwissenschaften, sondern sie wird in den unterschiedlichsten Bereichen – von der Politik über das Rechtswesen bis hin zur Theologie – geführt.

Das Buch wirft ein Schlaglicht auf diese Diskussion, indem die folgenden Themenkomplexe behandelt werden:

- **Frauen und Sprachgebrauch: gesprächs- und kommunikationsanalytische Aspekte**
- **Frauen und Sprachsystem: lexikalische und grammatische Aspekte**
- **Gender (soziales Geschlecht) in literarischen und anderen Texten**
- **Vorschläge zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

Die einzelnen Beiträge (u.a. zu Themen wie „Sprache und Sexualität“, „Geschlechterkommunikation in Arbeitsbesprechungen“, „Frauen und Medien“ oder „Prosodie und Körpersprache“) decken ein breites inhaltliches Spektrum ab und sprechen damit nicht nur ein wissenschaftliches Publikum an, sondern alle Leserinnen und Leser, die am Thema „Sprache und Geschlecht“ interessiert sind.

ISBN 3-411-04211-7



9 783411 042111

www.duden.de
www.gfds.de

DUDEN

Adam, Eva und die Sprache

THEMA
Deutsch
BAND 5

DUDEN

Adam, Eva und die Sprache

Beiträge zur Geschlechterforschung

weiblich | männlich | Kauffrau
Zimmerin | Zimmerer | feminin

Herausgegeben von
der Dudenredaktion und
der Gesellschaft
für deutsche Sprache

GfdS

GfdS



Thema Deutsch. Band 5

Adam, Eva und die Sprache

Herausgegeben
von Matthias Wermke,
Dudenredaktion,
Rudolf Hoberg und
Karin M. Eichhoff-Cyrus,
Gesellschaft
für deutsche Sprache

| Kaufmann | Frau | Mann
| maskulin | Schirmherrin

[GfdS]

Thema Deutsch. Band 5

Adam, Eva und die Sprache

Beiträge zur Geschlechterforschung

Herausgegeben von Karin M. Eichhoff-Cyrus

Thema Deutsch

Herausgegeben von der Dudenredaktion
durch Dr. Matthias Wermke
und der Gesellschaft für deutsche Sprache
durch Prof. Dr. Rudolf Hoberg
und Dr. Karin M. Eichhoff-Cyrus

Band 5: Adam, Eva und die Sprache

Dudenverlag
Mannheim · Leipzig · Wien · Zürich

Inhalt

Vorwort – 7

- 1 **Frauen und Sprachgebrauch: gesprächs- und kommunikationsanalytische Aspekte – 9**
 - FRIEDERIKE BRAUN: Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen in der linguistischen Geschlechterforschung – 9
 - ANJA GOTTBURGEN: Kleiner Unterschied, große Wirkung: Die Wahrnehmung von weiblichem und männlichem Kommunikationsverhalten – 27
 - CHRISTA M. HEILMANN: Prosodie und Körpersprache im Geschlechterfokus – 42
 - ULRIKE GRÄSSEL: Weibliche Kommunikationsfähigkeit – Chance oder Risiko für Frauen an der Spitze? – 56
 - CAJA THIMM/ANTJE SCHRÖER/SABINE C. KOCH/LENELIS KRUSE: Geschlechterkommunikation in Arbeitsbesprechungen – 69
 - RITA SÜSSMUTH: Frauen und Medien – 85
 - GERTRUD JUNGBLUT: Vom allmählichen Verschwinden des Subjekts »Frau« aus realpolitischen Kontexten. Eine Beobachtung – 91
 - KARIN M. EICHHOFF-CYRUS: Die »verkaufte« Frau – Sexismus in der Werbesprache – 102
 - RUDOLF HOBERG: Sprache und Sexualität – 114
 - SUSANNE OELKERS: Warum *Adam* und *Eva*? Vornamengebung und Geschlecht – 133
- 2 **Frauen und Sprachsystem: lexikalische und grammatische Aspekte – 148**
 - JOCHEN A. BÄR: Genus und Sexus. Beobachtungen zur sprachlichen Kategorie »Geschlecht« – 148
 - ROSWITHA FISCHER: *Coach-Frau*, *Frau Coach* oder *Coacherin*? Wie Sprachstruktur geschlechtergerechten Sprachgebrauch beeinflusst – 176

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek:
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Das Wort Duden ist für den Verlag
Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG
als Marke geschützt.
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Einwilligung
des Verlages in irgendeiner Form (Fotokopie, Mikrofilm
oder ein anderes Verfahren), auch nicht für Zwecke der
Unterrichtsgestaltung, reproduziert oder unter Verwendung
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt
oder verbreitet werden.

© Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG,
Mannheim 2004
© GfdS Gesellschaft für deutsche Sprache,
Wiesbaden 2004

Herstellung: Monika Schoch, Mannheim
Umschlaggestaltung: Raphaela Mäntele, Heidelberg,
unter Mitwirkung von Suzana Papić, München,
und Bettina Bank, Heidelberg
Satz: Typo Design Hecker, Leimen
Druck und Bindearbeit: Ebner & Spiegel GmbH, Ulm
Printed in Germany
ISBN 3-411-04211-7

MADLINE LUTJEHARMS: Bildung und Verwendung femininer Formen im Deutschen, Englischen, Französischen und Niederländischen: ein Vergleich – 191

3 **Gender (soziales Geschlecht) in literarischen und anderen Texten – 209**

KEQIN HUANG: Frauenbewusstsein im interkulturellen Vergleich – am Beispiel der Frauenfiguren in den Romanen *Wie kommt das Salz ins Meer* von Brigitte Schwaiger und *Das Nordlicht* von Kangkang Zhang – 209

FRIEDMANN HARZER: Salmacis und Isis. Zum Hermaphroditismus bei Ovid und Musil – 220

SUNANDA MAHAJAN: Eine kontrastive Studie zur deutschsprachigen Frauenliteratur und Marathi-Frauenliteratur der 1970er- und 1980er-Jahre – 240

RENATE FREUDENBERG-FINDEISEN: Frauen- und Männerbilder. Beobachtungen in Lehrwerken für Deutsch als Fremdsprache – 248

GÜNTHER PFLUG: Sprachformen und Ausdrucksweisen der Frauen im Alten Testament – 265

4 **Vorschläge zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern – 275**

MARLIS HELLINGER: Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Deutschen – 275

JOSEF KLEIN: Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-maskulinen Paarform – 292

KATHRIN KUNKEL-RAZUM: Die Frauen und der Duden – der Duden und die Frauen – 308

RENATE SCHMIDT: Geschlechtergerechte Sprache in Politik und Recht – Notwendigkeit oder bloße Stilübung? – 316

IRMINGARD SCHEWE-GERIGK: Geschlechtergerechte Sprache im Deutschen Bundestag – 322

MARGRET SCHIEDT/ISABEL KAMBER: Sprachliche Gleichbehandlung in der Schweizer Gesetzgebung: Das Parlament macht's möglich, die Verwaltung tut es – 332

HILDBURG WEGENER: »Nennt uns nicht Brüder!« Gerechte Sprache in Gottesdienst und Kirche – 349

HANNE KÖHLER: Auf dem Weg zu einer *Bibel in gerechter Sprache* – 361

5 **Die Autorinnen und Autoren – 374**

Vorwort

Bekanntlich gibt es zwischen Mann und Frau den »kleinen Unterschied«. Als »großer Unterschied« ist in der Diskussion mehr und mehr das Verhältnis der Geschlechter zur Sprache in den Mittelpunkt des Interesses gerückt.

Wie »jegliches Vieh«, die Vögel und die Tiere auf dem Felde heißen würden – die Aufgabe, das zu bestimmen, übertrug Gott an Adam (Gen 2,19–20).

Die Bibel ist ein Dokument einer patriarchalen Kultur und einer ebenso patriarchalen Überlieferung. Dieser Kultur entspricht eine aus der Perspektive von Männern formulierte Sprache. Sprache ist mehr als nur Kommunikationsmittel; sie ist Ausdruck des Denkens. Das Bemühen um eine angemessene Sprache ist ein Prozess, da sowohl die Sprache als auch das Denken einem Wandel unterliegen.

In diesem Zusammenhang spielt die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern eine wichtige Rolle. Immer wieder wird der Gebrauch des Maskulinums für Personen beiderlei Geschlechts – *der Bürger, der Leser* – als männerzentrierte Sprachverwendung kritisiert, die das Vorhandensein von Frauen als Gesprächsteilnehmerinnen oder als Amtsinhaberinnen etc. ignoriert. Inzwischen hat sich auch die Politik der sprachlichen Nichtbeachtung des weiblichen Teils der Bevölkerung angenommen. Dies ist wichtig, weil die Sprache das Denken und auch das Bewusstsein der Menschen bestimmt; Sprache spiegelt nicht nur Realität, sie schafft auch Realität.

Die Auseinandersetzung mit der männerzentrierten Sprache führte in der Studentenbewegung 1968 zum Protest der Frauen. Die Kritik an dieser Sprache wurde ein Forschungsschwerpunkt in der Feministischen Linguistik. Im Verlauf der letzten drei Jahrzehnte hat sich das Zentrum des wissenschaftlichen und mehr und mehr auch des gesellschaftlichen Interesses verschoben: Die alte Grenzziehung zwischen feministischer Sprachkritik und männlicher Verteidigung einer patriarchalen Sprachverwendung verlor zugunsten einer Diskussion über geschlechtergerechte Sprache und Sprachverwendung an Bedeutung. Die

- Fishman, Pamela (1978): »Interaction, the work women do.« In: *Social Problems* 25, S. 397–406.
- Frank, Karsta (1995): »F-R-A-U buchstabieren: Die Kategorie ›Geschlecht‹ in der linguistischen Frauenforschung.« In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hgg.): *Konstruktion von Geschlecht*. Pfaffenweiler, S. 153–181.
- Goffman, Erving (1976): *Geschlecht und Werbung*. Frankfurt a. M.
- Gottburgsen, Anja (2002): *Stereotype Muster des sprachlichen doing gender. Eine empirische Untersuchung*. Wiesbaden.
- Gräbel, Ulrike (1991): *Sprachverhalten und Geschlecht. Eine empirische Studie zu geschlechtsspezifischem Sprachverhalten in Fernsehdiskussionen*. Pfaffenweiler.
- Gräbel, Ulrike (1997): »Aber Sie wissen sicher da mehr darüber!« Orientierungen von Expertinnen und Experten in Fernsehdiskussionen.« In: Braun, Friederike/Pasero, Ursula, S. 88–104.
- Gräbel, Ulrike (2001 a): »Globalisierung und interkulturelle Kommunikation von Geschlecht.« In: Sturm, Gabriele et al. (Hgg.): *Zukunfts(t)räume. Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess*. Königstein/Taunus, S. 212–228.
- Gräbel, Ulrike (2001 b): »Sprechen Frauen anders?« In: Helfrich, Hede (Hg.): *Patriarchat der Vernunft – Matriarchat des Gefühls? Geschlechterdifferenzen im Denken und Fühlen*. Münster, S. 123–140.
- Günthner, Susanne/Kotthoff, Helga (1991): »Von fremden Stimmen. Weibliches und männliches Sprechen im Kulturvergleich.« In: Günthner, Susanne/Kotthoff, Helga (Hgg.): *Von fremden Stimmen*. Frankfurt a. M., S. 7–51.
- Heilmann, Christa M. (1998): »Das Gesprächsverhalten von Frauen – Zeichen fehlender ethnolinguistischer Identität?« In: Jonach, Ingrid (Hg.): *Interkulturelle Kommunikation, Sprache und Sprechen* 34, München/Basel, S. 110–120.
- Hochschild, Arlie, R./Machung, Anne (1990): *Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern*. Wien.
- Macha, Hildegard (2004): »Rekrutierung von weiblichen Eliten.« In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 10, S. 25–32.
- Ostner, Ilona (1986): »Patriarchat.« In: Schäfers, Bernhard (Hg.): *Grundbegriffe der Soziologie*. Opladen, S. 28–230.
- Pohl, Margit (1996): *Geschlechtsspezifische Unterschiede im Sprachverhalten: eine psychologische Untersuchung von Kooperativität und Dominanz in informellen Gesprächssituationen*. Frankfurt a. M. etc.
- Samel, Ingrid (1995): *Einführung in die feministische Sprachwissenschaft*. Berlin.
- Schnyder, Narijke (1997): *Geschlechtsspezifisches Gesprächsverhalten. Höraktivitäten und Unterbrechungen in Radiogesprächsrunden*. Pfaffenweiler.
- Trömel-Plötz, Senta (1982): *Frauensprache: Sprache der Veränderung*. Frankfurt a. M.
- Westerholt, Birgit (1998): *Frauen können führen*. Weinheim/Basel.

CAJA THIMM/ANTJE SCHRÖER/SABINE C. KOCH/LENELIS KRUSE

Geschlechterkommunikation in Arbeitsbesprechungen

1 Einleitung

Innerbetriebliche Kommunikation hat in den letzten Jahren intensive Aufmerksamkeit vonseiten der angewandten Linguistik erfahren (zusammenfassend Kleinberger Günther 2003). Eine wichtige Rolle spielt bei diesen Arbeiten die Perspektive auf das Gesprächsverhalten in Führungssituationen und Anweisungskontexten,¹ aber es finden sich auch konkrete Analysen zur Kommunikation in Teamsituationen (vgl. Poro 1999). Anders als für andere institutionsspezifische Kontexte (vgl. Günthner/Kotthoff 1992) liegen für die innerbetriebliche Kommunikation bisher nur wenige Ergebnisse mit einer spezifischen Geschlechterperspektive vor.² Dies steht im Gegensatz zur anglo-amerikanischen Forschung, die diesem Aspekt bereits eine Vielzahl von Arbeiten gewidmet hat.³

Es ist heute unbestritten, dass ein positives Kommunikationsklima einen großen Einfluss auf berufliche Identität und Arbeitszufriedenheit hat und damit auch karriererelevant wird. Deswegen ist zu fragen, inwieweit sprachlich-kommunikative Kontexte besonders für Frauen und ihre berufliche Entwicklung eine Rolle spielen. Um dieser Fragestellung empirisch gestützt nachgehen zu können, haben wir im Rahmen eines DFG-Forschungsprojektes⁴ vielfältige Daten erhoben, von denen nachstehend einige Beispiele vorgestellt werden.

Während an anderer Stelle mithilfe der Auswertung von halbstrukturierten Interviews gezeigt wurde, welche Einstellungen und Erfahrungen Frauen und Männer zu bzw. mit Kommunikation am Arbeitsplatz haben,⁵ wollen wir hier besonders die gesprächsbezogene Dyna-

¹ Vgl. Meier (1997), Müller (1997) und Spranz-Fogasy (2003).

² Zum Beispiel bei Thimm (1998), Thimm/Ehmer (1997) und Schmitt/Heidtmann (2002).

³ Etwa Berryman-Fink/Wheless (1987), Woods (1988), Tannen (1995) und Holmes/Meyerhoff (2003).

⁴ Wir danken der DFG für die Förderung unserer Arbeiten im Teilprojekt »Die kommunikative Konstruktion von Geschlecht in beruflichen Settings« im Schwerpunktprogramm »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht« (KR 505/11).

⁵ Vgl. Koch et al. (2002) sowie Thimm et al. (2003).

mik in den Mittelpunkt stellen, die das Teamhandeln von Frauen und Männern auszeichnet.

Um die Kategorie des geschlechterspezifischen Führungshandelns einbeziehen zu können, wurden sowohl Interviews geführt (vgl. Thimm et al. 2003) als auch insgesamt zwanzig gleich- und gemischtgeschlechtlich zusammengesetzte Teams unter weiblicher und männlicher Führung in alltäglichen Kommunikationssituationen beobachtet. Die Konzeption der Studie erfolgte auf der Basis der Theorie der *communities of practice*, die eine Situierung von Kommunikation anhand sozialer Praxen zugrunde legt.

2 Kommunikative Situierung und Geschlechterkommunikation

In welcher Form sich Kommunikation und Geschlecht im Rahmen einer auf interaktive Aushandlung gegründeten situativen Konzeption beschreiben lassen, wurde in dem von Lave (1988) und Wenger (1999) begründeten und von Eckert/McConnell-Ginet (1992, 1998) auf die Geschlechterperspektive übertragenen Konzept der *communities of practice* formuliert. Eckert/McConnell-Ginet (1992) begreifen den Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht als *community-based practice*. Betont wird damit, dass der Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht als kommunikative Praxis innerhalb spezifischer Gemeinschaften zu konzeptualisieren ist. Dabei ist diese sowohl durch die – Mitgliedschaft als auch durch die Praxis der sich wandelnden kommunikativen Manifestation dieser Mitgliedschaft gekennzeichnet. Dieser Ansatz verbindet also die **soziale** Bedingtheit von Kommunikation mit **individuellen** Kommunikationsleistungen: Individuell Handelnde interpretieren Situationen und Aktivitäten aus ihrer eigenen Sicht heraus, aber ihre Planungen und Interpretationen beruhen auf einer sozialen Geschichte des Aushandelns von koordinierter Interpretation und normativen Erwartungen der Gemeinschaft. Damit wäre die Konstruktion von Geschlecht als Teil sozialer Praxis anhand der Handlungen der einzelnen Sprecherinnen und Sprecher zu analysieren, und nur durch diese ließe sich die jeweilige kommunikative Praxis, sei sie nun eine Lebensgemeinschaft oder eine professionelle Kommunikationssituation, genauer beschreiben.

3 Führung und Geschlechterstereotyp

Ob und wie Frauen Führungspositionen einnehmen, wird auch von Stereotypen über typisch männliche und typisch weibliche Verhaltensweisen (etwa: »Männer sind durchsetzungsorientierter, Frauen unter-

stützender und kooperativer«) beeinflusst (vgl. Friedel-Howe 1990). Wahrnehmungs- und Verhaltenstendenzen der Geschlechter in Abhängigkeit von ihrer professionellen Rolle werden in der Rollenkongruenztheorie der Vorurteile gegenüber weiblicher Führung (vgl. Eagly/Karau 2002) dargelegt, die davon ausgeht, dass die wahrgenommene Inkongruenz zwischen weiblicher Rolle und Führungsrolle zu **zwei Arten von Vorurteilen** gegenüber weiblichen Führungspersonen führt. Zum einen werden Frauen im Vergleich zu Männern als weniger geeignet für Führungspositionen wahrgenommen und deshalb seltener dafür ausgewählt (vgl. Eagly/Johnson 1990), zum anderen wird Verhalten, das die präskriptiven Anforderungen an Führungsverhalten erfüllt, als weniger vorteilhaft wahrgenommen, wenn es von einer Frau ausgeübt wird, als wenn ein Mann es zeigt.

Damit in Zusammenhang steht die Frage nach den sprach- und kommunikationsbezogenen Anteilen von Geschlechterstereotypen. Für den deutschen Sprachraum hat Gottburgsen (2000) anhand mehrerer Befragungen Geschlechterstereotype identifiziert, die Sprache und damit auch die Erwartungen hinsichtlich männlichen und weiblichen Sprachverhaltens betreffen: Als charakteristisches Merkmal weiblichen Gesprächsverhaltens wurde **kooperatives Sprechen** hervorgehoben, während typisch männliches Gesprächsverhalten in den Kategorien von **Dominanz** (dominantes Sprechen, Durchsetzung, Übernahme der Gesprächsführung) beschrieben wird (ausführlich dazu auch Thimm 1995, 1998).

4 Teamgespräche: Eine empirische Untersuchung

Bei der Mehrheit der Befragten handelte es sich um Akademikerinnen und Akademiker, die in vier großen Unternehmen arbeiteten; es waren aber auch drei Einzelteams dabei, bei denen die Teamgröße gleichzeitig die Betriebsgröße war.

4.1 Dominanz und Hierarchie im Gespräch

Viele Untersuchungen, die sich mit Macht und Durchsetzung beschäftigen, haben sich auf die Frage des *powerful style* konzentriert. Dabei gilt als Grundlage die Differenzierung zwischen *powerful* und *powerless*, wobei als Klassifikationsmerkmale für diese beiden Stile spezifische sprachliche Kategorien herangezogen werden (vgl. Gibbons et al. 1991). So z. B. gelten Unterbrechen, Insistieren oder Kritisieren und quantitative Merkmale wie eine hohe Sprechrate und Sprechmenge als machtvoll, während *tag questions*, Zögern, geringe Sprechmenge und langsa-

mes Sprechen als machtlos gewertet werden (Überblick bei Ng/Bradac 1993). Diese kontextunabhängigen Zuordnungen sind jedoch insofern problematisch, als gerade ihnen in verschiedenen Kontexten ein unterschiedlicher Stellenwert zukommen kann. So ist z. B. die Sitzungsleitung, die in allen Teamgesprächen von den Vorgesetzten übernommen wird, an andere organisatorische Muster gekoppelt oder sogar institutionell geregelt. Zudem zeigen Untersuchungen, dass auch als machtlos klassifizierte Sprechhandlungen bei richtigem Einsatz sehr wohl machtvoll sein können (vgl. Thimm et al. 1994).

Um diese einschränkende Dichotomie zu vermeiden und um einen breiteren Ansatz zum Verständnis machtorientierten Kommunizierens zu eröffnen, wurde das Konzept des *power-related talk* (PRT) entwickelt. PRT umfasst als Analyse Kriterien sowohl die als *powerless* beschriebenen Kategorien als auch als *powerful* bezeichnete und setzt diese in Beziehung zueinander: PRT beruht also nicht auf einer klassifikatorischen Zuordnung (vgl. Erickson et al. 1978). Zunächst werden alle relevanten Kategorien als *power-related*, also machbezogen, klassifiziert und anschließend kontextsensitiv daraufhin überprüft, inwieweit sie machtvoll oder machtvoll sind. Dabei gelten die als machbezogen eingeordneten Kategorien nur als Indikatoren für PRT.

Es wird davon ausgegangen, dass Kontrolle bzw. Kontrollansprüche in der Interaktion direkt mit der Machtverteilung gekoppelt sind. Kontrolle umfasst drei Dimensionen: Kontrolle des Gesprächs (der Interaktion und ihres Verlaufs), der Beziehung (aller Beteiligten) und der Situation (interne und externe Einflüsse). Handlungen der Beteiligten werden nach Sluzki/Beavin (1980) und Rogers-Millar/Millar (1979) als *one-up* (kontrollbeanspruchend, KBH), *one-down* (kontrollgewährend, KGH), extrem kontrollbeanspruchend (EKBH) oder *one-across* (nicht kontrollbeanspruchend, NKB) eingeordnet. Unterschieden wird also zwischen drei verschiedenen Typen von Sprechhandlungen, die sich in dem Ausmaß, wie sie den Gang der Interaktion und damit auch das Verhalten der Beteiligten kontrollieren, unterscheiden. Der Kontrollwert wird kontextuell bestimmt.

Mithilfe dieser Auswertungsmethode lassen sich nicht nur Angaben über das persönliche Profil der einzelnen SprecherInnen gewinnen, sondern auch die Konfliktlinien zwischen Personen aufzeigen (wer kontrolliert wen am stärksten). Auch sind Angaben über den Gesprächsverlauf möglich, die z. B. auch nach Gesprächsphasen differenziert ausgewertet werden können. Die Auswertung erfolgt sowohl quantitativ als auch qualitativ.

4.2 *Power-related talk* in den Teamgesprächen: Quantitative Analysen

Es wurden Abschnitte von je ca. 15 Minuten aus Teamgesprächen von 16 der insgesamt 20 Teams transkribiert und hinsichtlich einer großen Anzahl von Merkmalen (s. u.) statistisch mithilfe von Mittelwertsvergleichen und Signifikanztests ausgewertet. Die Teams wurden von sieben männlichen und neun weiblichen Vorgesetzten geleitet und waren in ihrer Größe höchst heterogen (drei bis zwölf Beteiligte).

Die 15-minütigen Transkriptausschnitte wurden zunächst nach dem PRT-Schema ausgewertet. Dabei wurde jeder sprachlichen Handlung der Gesprächsteilnehmer ein Kontrollstatus (KGH, NK, KBH, EKBH) zugewiesen. Die gewonnenen Mittelwerte wurden hinsichtlich des Status und des Geschlechts der Beteiligten verglichen und auf statistische Signifikanz untersucht. Um es gleich vorwegzunehmen: Die Erwartung, dass Männer auf der verbalen Mikroebene in den transkribierten Teamgesprächen häufiger dominantes Verhalten zeigen würden als Frauen, konnte nicht bestätigt werden.

Auffällige Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurden allerdings bei den extrem kontrollbeanspruchenden Handlungen (EKBH) gefunden: Diese werden von Männern häufiger vollzogen als von Frauen. Besonders deutlich wird dies bei den Teamleitungen: Während die weiblichen Vorgesetzten im Mittel 3,8 EKBH vollzogen, wiesen die männlichen einen Mittelwert von 7,8 EKBH auf. Außerdem setzten die männlichen Vorgesetzten im Mittel auch mehr KBH ein als die Frauen (34,2 : 28,7). Um diesen Befund zu präzisieren, wurde den kontrollbezogenen Handlungen in einem zweiten Auswertungsschritt ein Handlungsmuster zugewiesen, das die Intention der sprachlichen Handlung erfasst. Unter anderem wurden die folgenden Handlungsmuster identifiziert und hinsichtlich ihrer geschlechts- und statusabhängigen Verwendungshäufigkeit untersucht:

- Handlungsvorschlag (*wir könnten ja ...*) und
- Handlungsaufforderung (*du machst bitte ...*).

Während sich im Hinblick auf die Verwendungshäufigkeit bei den Handlungsvorschlägen kaum Unterschiede in den Mittelwerten feststellen ließen, zeigten sich bei der Analyse der Handlungsaufforderungen deutliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht:

Tabelle 1: Mittelwerte bei der Variablen Handlungsaufforderung

	Gesamtsample	Rolle als Vorgesetzte/-r	Rolle als Mitarbeiter/-in
Frauen	0,7	1,99	0,46
Männer	2,1	5,79	1,25

Der Mittelwert bei der Verwendung von Handlungsaufforderungen ist bei den Männern – unabhängig von ihrem Status im Team – etwa dreimal so hoch wie bei den in die Untersuchung einbezogenen Frauen.

Neben den PRT-Variablen wurden anhand der Transkripte mehrere weitere sprachliche Merkmale auf statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich Geschlecht und Status untersucht. Im Einzelnen handelte es sich um die Variablen:

- Anzahl der Turns,
- Wortanzahl,
- Anzahl der Simultanpassagen,
- Anzahl von Pausen < 1,5 Sekunden innerhalb eines Turns,
- Anzahl von Pausen > 1,5 Sekunden innerhalb eines Turns,
- Unterbrechungen,
- Wortabbrüche (Selbstkorrekturen) und
- Rückmeldungen (*hmhm*).

Über alle transkribierten Gesprächsausschnitte hinweg wurden – hinsichtlich der genannten Variablen – keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen festgestellt. Eine auffällig hohe Mittelwertsabweichung zwischen männlichen und weiblichen Teammitgliedern lässt sich ausschließlich bei der Variable Rückmeldungen feststellen: Demnach liegt der Rückmeldemittelwert der Frauen bei 8,14, der der Männer dagegen nur bei 4,91. Ganz anders sehen die Ergebnisse im Hinblick auf den Status der Teammitglieder aus: Die Vorgesetzten – und dies gilt für Männer und für Frauen – haben hochsignifikant mehr Turns und benutzen mehr Wörter als die übrigen Beiteiligten. Außerdem machen sie mehr Pausen innerhalb ihrer Turns, produzieren häufiger selbst initiierte Wortabbrüche und Selbstkorrekturen und geben signifikant mehr Rückmeldungen als die statusniedrigeren Teammitglieder. Einzig im Hinblick auf die Anzahl der Unterbrechungen und der simultan gesprochenen Passagen gibt es keine signifikanten Unterschiede, wobei die Simultanpassagen nur knapp oberhalb der Signifikanzgrenze liegen ($p = 0,07$).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verwendungshäufigkeit der in die Auswertung einbezogenen sprachlichen Merkmale, die

sowohl kontextsensitiv (PRT) als auch rein quantitativ erhoben wurden, nur z. T. durch das Geschlecht der handelnden Person bestimmt wird. Besonders bei der Kommunikation mit Untergebenen zeigten sich Unterschiede, hier erweisen sich Männer als dezidierter und stärker kontrollierend. Da jedoch Führungsstile häufig nur in wenigen kurzen Sequenzen nachweisbar sind (vgl. Schmitt/Heidtmann 2002), wurde im nächsten Schritt gesprächsanalytisch geprüft, wie Frauen und Männer ihre Teamrollen gestalten.

5 Führungsstile im Gespräch

5.1 Statusabhängiges Sprachverhalten

In der Forschung wurde vermehrt nachgewiesen, wie stark sich die Position der Kommunikanten auf das Gesprächshandeln auswirkt.⁶ Dieser Punkt ist auch für unser Projekt von zentralem Interesse.

In dem im Rahmen des Projekts erhobenen Datenkorpus findet sich die Konstellation, dass ein und dieselbe Person einmal als Vorgesetzte (Team 1: A plus 2 Männer/2 Frauen) und einmal als Mitarbeiterin (Team 2: Weibliche Vorgesetzte, A/drei Männer) an zwei verschiedenen Teamsitzungen teilnimmt. Durch einen Vergleich des sprachlichen Verhaltens, das die Person A als Vorgesetzte zeigt, mit dem Sprachhandeln derselben Person als Mitarbeiterin lässt sich eine Annäherung an die Frage erzielen, ob es – auf intraindividuelle Ebene – eine Akkommodation des sprachlichen Handelns an den jeweiligen Status im Team gibt.

Um dies empirisch zu prüfen, wurde je eine Stunde aus den beiden Teambesprechungen transkribiert. Das Sprachverhalten, das die Person A in beiden Gesprächen zeigte, wurde im Hinblick auf die Häufigkeit der Verwendung von *hedges*, *softeners*, *intensifiers* und *tag-questions* untersucht. Diese Variablen wurden deshalb ausgewählt, weil die damit bezeichneten sprachlichen Mittel – der *sex-dialect-hypothesis* zufolge – vorwiegend von Frauen benutzt werden. Diese Hypothese (auch *genderlect-hypothesis* genannt) gründet sich auf die Annahme, dass die Kommunikation zwischen Männern und Frauen als interkulturell aufzufassen ist, und entspricht damit dem Differenzmodell einer Beschreibung geschlechtsspezifischen Sprachverhaltens, durch das – etwa in der Mitte der 1980er-Jahre – das vorher dominante Defizitmo-

⁶ Vgl. Kleinberger Günther (2003), Müller (1997), Spranz-Fogasy (2002) und Schmitt/Heidtmann (2002).

dell abgelöst wurde. Zentrale Hypothesen des *genderlect*-Ansatzes sind (bezogen auf die genannten sprachlichen Mittel) u. a.:⁷

- *Intensifiers*: Frauen benutzen bestimmte Intensivierungsmittel häufiger als Männer (*so, wirklich, sehr*), weil sie ihrem Reden Gewicht verleihen müssen.
- *Softeners*: Frauen benutzen häufiger Abtönungspartikel wie *eigentlich, vielleicht, schon, halt*.
- *Hedges*: Frauen benutzen mehr *hedges* (Unschärfemarkierer), wie *irgendwie, oder so, finde ich, meine ich*. *Hedges* und Vagheiten werden nach Lakoff besonders deshalb häufiger von Frauen verwendet, weil diese annehmen, dass Männer eindeutige Aussagen als bedrohlich oder aggressiv deuten könnten.

Für die Person A in ihrer Rolle als Vorgesetzte und Teammitglied konnten die folgenden Häufigkeiten für die Verwendung dieser sprachlichen Mittel identifiziert werden:

Tabelle 2: Sprachverhalten von A als Vorgesetzte und als Mitarbeiterin in je einer Stunde Gespräch

	Wortanzahl	<i>hedges</i>	<i>softeners</i>	<i>intensifiers</i>	<i>tag-questions</i>
A als Mitarbeiterin	3036	14	18	18	9
A als Vorgesetzte	3886	24	30	9	33

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich, verwendet A – bei vergleichbarer Anzahl innerhalb einer Stunde produzierter Wörter – als Vorgesetzte nahezu doppelt so viele *hedges* und *softeners*, während sie nur halb so viele *intensifiers* zur Unterstreicherung ihrer Aussagen gebraucht. Außerdem verwendet A als Vorgesetzte mehr als dreimal so viele verständnis-sichernde *tag-questions*.

Das Ergebnis dieser exemplarischen Einzelfallstudie legt den Schluss nahe, dass von einer statusabhängigen Akkommodation des Sprachverhaltens je nach Rolle im Team auszugehen ist. Dabei scheinen vor allem beziehungsorientierte Strategien relevant zu sein: Während die Mitarbeiterin wenig Rücksicht auf die ihr gleichgestellten Kollegen nehmen muss, scheint sie sich für das Ergebnis der Teamsitzung un-ter ihrer Leitung deutlich verantwortlicher zu fühlen und versucht, die Mitarbeiter zu motivieren und zu unterstützen, selbst wenn es an

⁷ Vgl. Lakoff (1975) sowie Koch et al. (2001).

einigen Stellen dadurch zu einem unproduktiven Gesprächsverlauf kommt.

5.2 Gesprächsbezogene Führungsstrategien

Geht man von der These aus, dass sich in einer *community* eine spezifische Kommunikationskultur ausprägt, die innerhalb einer gruppendynamischen Struktur entsteht, aber auch von externen Einflussgrößen wie Alter und Geschlecht gekennzeichnet ist, so stellt sich die Frage, wie sich diese These an konkreten Gesprächsmaterialien nachweisen lässt. Beispielhaft sollen deshalb nachstehend einige beobachtbare Muster herausgegriffen werden.

5.2.1 Feedbackstrategie

Zunächst fällt auf, dass einige Vorgesetzte (immer als A bezeichnet) die Empfehlung, Mitarbeiter zu loben, sehr verinnerlicht zu haben scheinen. Im folgenden Beispiel gibt die (weibliche) Führungskraft sogar dann positives Feedback, wenn der Sachverhalt eigentlich keinerlei Lob erwarten ließe:

73 A: als heißt das jetzt nochmal, um die frAge nochmal zu stEllen//

74 E: das ziel ist nicht erreicht.

75 A: ja, das ist okay.

Transkriptausschnitt 1

Die Führungskraft A quittiert an dieser Stelle das Eingeständnis der Nichterreicherung des vereinbarten Ziels mit *das ist okay*, bittet danach um eine Beurteilung der Mitarbeiterin E, ob sie das Erreichte unter den gegebenen Umständen als angemessen empfand, um in Anschluss daran zur neuen Zielvereinbarung überzugehen. Auch im weiteren Fortgang des Gesprächs reagiert die Vorgesetzte mit Äußerungen wie *Okay, ne. Is ja kein Drama* auf das Scheitern von Mitarbeitern. Eine Reflexion über die mögliche Fehleinschätzung hinsichtlich des gesetzten Ziels aber, als erwartbarer und »lehrbuchmäßiger« Zwischenschritt im Zielerreichungsprozess, findet nicht statt – möglicherweise, um das kompetente Image des Gesamtteams (*wir*), das dann ja in der Vergangenheit gemeinsam falsch entschieden hätte, nicht zu gefährden.

5.2.2 Extrathematische Personenreferenz

Als eine Strategie, die nur bei Frauen beobachtet wurde, lässt sich eine Form der extrathematischen Personenreferenz bezeichnen. In einem Team wurde dies folgendermaßen realisiert: Eine Teilnehmerin B erklärt, sie betrachte eine Teilaufgabe, die den MitarbeiterInnen ihrer Gruppe gestellt wurde, als in *abschbarer Zeit* erledigt. Die Anmeldung von Zweifeln durch die Vorgesetzte quittiert B mit einer verstärkenden Bejahung ihrer Behauptung, gefolgt von dem Versuch einer näheren Begründung (Transkriptausschnitt 2, 51). Dieser Versuch wird durch die Vorgesetzte A in Zeile 52 unterbrochen:

```

50 B:                                     aber sOweit durch
51 B: wäre.
52 A: das wär aber schnEill gegangen. jo. wEnn die//
53 A: hEIner runzelt die stIrn.
54 E: ja, je nachdEm, was dUrch heißt, ne?
    
```

Transkriptausschnitt 2

Diese Bemerkung ist es erst, die den Mitarbeiter Heiner (E) dann veranlasst, seine Bedenken nicht nur paraverbal anzudeuten, sondern sie auch verbal zu konkretisieren.

Nach diesem Schema verläuft eine weitere Sequenz, in der B davon berichtet, dass sie einen Mitarbeiter ihrer Gruppe angewiesen habe, mit seinen Kollegen *Lehrgespräche* zu führen, in denen typische Problemfälle besprochen werden. Während des Berichts interveniert die Vorgesetzte A erneut mit einer Unterbrechung von B, indem sie die Sprecherin auf eine paraverbale Äußerung des Kollegen E (Heiner) aufmerksam macht (133 f.):

```

132 B: also das könnte sO ne gute sAche sein, wo dU dich einbrIngst.
133 A: hmhm.
134 B: indEm du + dAzU etwas erzÄhlst.
135 A: die stIrn.
136 C: kAnn das der uli? + sOwas?
    
```

Transkriptausschnitt 3

Erst diese Intervention nimmt E wiederum zum Anlass, seine Bedenken konkret zu formulieren, die darin bestehen, dass er es – anders als B – dem Mitarbeiter Uli, über dessen Fähigkeiten und Versäumnisse die Teammitglieder in der angesprochenen Sequenz diskutieren, nicht zutraut, diese Lehrgespräche zufriedenstellend zu führen.

Auch in einem anderen Arbeitsteam – allerdings im selben Unternehmen – lässt sich im Datenkorpus dieses Verhalten einer Führungskraft beobachten (1021 f.):

```

1019 A: +ähm + jo wie hAbt ihr die + hAbt ihr die tEilzeitkräfte in
1020 irgendner form noch mit Eingebunden zur entlAstung der mitarbeiter?
1021 Zum beispiel bei ihrer persÖnlichen pOst? KrIstin, du
1022 A: nIckst?
1023 E: jo, ich hatte als bei nem tEil meiner mItarbeiter ähm die
    
```

Transkriptausschnitt 4

In diesen Interaktionssequenzen wird jeweils die Bewertung einer Äußerung der einen Mitarbeiterin durch einen anderen Mitarbeiter von der jeweiligen Vorgesetzten aktiv eingefordert, indem diese das wertende Blickverhalten bzw. auch anderes paraverbales Verhalten wie das Kopfnicken des Mitarbeiters thematisiert.

Hinzu kommt, dass die Vorgesetzte sich selbst als kompetente, weil sensibel auf die Reaktionen der Mitarbeiter eingehende Führungskraft inszeniert, welche die Gesprächsführung wie eine Dirigentin in den Händen hält und notfalls den Mitarbeiter auf seinen »verpassten Einsatz« aufmerksam macht. Dass diese Strategie der Kompetenzinszenierung

nung nicht immer erfolgreich sein muss, zeigt das folgende Beispiel, in dem die Vorgesetzte mit ihrem Versuch, die paraverbalen Handlungen einer Mitarbeiterin zu verbalisieren, scheitert:

989 A: ja + gut jo zur unterstützung hatten
 990 wir beim letzten mal gesagt, wir lassen die azubis ähm die
 991 paragrAphfertigung machen.
 992 K: [B LACHT]
 993 A: [ZU B] wieso lachst du?
 994 B: na klar
 ich darf doch mal lachen?
 995 A: gern. ++ WIE hat des funktionIert?
 996 D: soviel ich vom Ulf mitbekommen

Transkriptausschnitt 5

B verweigert in diesem Transkriptausschnitt der Vorgesetzten A, die – wohl im Scherz – eine Erklärung für das Lachen von B eingefordert hatte, durch ihre Gegenfrage ausdrücklich eine nähere Erklärung dessen, was sie erheitert haben könnte (992). B ratifiziert also den durch die Interpretation paraverbalen Gesten erfolgten Eingriff der Vorgesetzten in das Gespräch nicht, indem sie eine Antwort auf die Frage nach dem Grund der Erheiterung schuldig bleibt. A kehrt dann zum eigentlichen Thema zurück, und zwar nach einer relativ langen Pause innerhalb ihres Turns, in der sie offenbar B die – ungenutzt bleibende – Möglichkeit einräumt, doch noch eine nähere Erläuterung zu ihrem Lachen zu geben.

5.2.3 Motivationsansprachen

Gerade die weiblichen Führungskräfte in unserem Datenkorpus fallen dadurch auf, dass sie häufig längere Gesprächsbeiträge leisten, in denen sie an die Motivation der Teammitglieder appellieren. Beispiele dafür finden sich in den transkribierten Gesprächsausschnitten eines gemischtgeschlechtlich zusammengesetzten Teams (Transkriptausschnitt 6) ebenso wie in denen eines reinen Frauenteam (Transkriptausschnitt 7):

A: genAU das ist das system, das wir üben müssen und zwar sowohl Ihr mit den grUppenleitern wie auch die grUppenleiter mit den mitarbeitern. (...) und genAU um diese gesprächsstruktur zu üben, + ja, nur dEswegen mach ich ja auch Akribisch diese abfrage aus den termInen im protokoll, dass sie lernen, + sich zu strukturIEren (...)

Transkriptausschnitt 6

A: dass wir mit diesem prodUkt, + zitiere unseren gemEinderat, + mit diesem schönen, lEckeren brötchen ++ ähm, ++ uns nach außen wenden + und sagen ++ kriminalprävention lohnt sich, + es ist ein klima entstanden, wo die leute das gefühl haben, es lohnt sich was zu tUn, weil da passiert was. + es ist ja auch fast eine frage der politischen kultUr und zu dieser politischen kultur haben wir beigetragen. + dass man dazu nen artikel schreibt. ++ ja?

Transkriptausschnitt 7

Die Teammitglieder lassen – auffällig gerade im zweiten Transkriptausschnitt – diese predigtgleichen Motivationsansprachen ohne nennenswerte Feedbacksignale sozusagen über sich ergehen. Aus der Forderung der Vorgesetzten in Ausschnitt 7, einen Artikel zu schreiben, der die Leistungen des Amtes in der Öffentlichkeit darstellt, entwickelt sich in der Folge ein heftiger Disput über die Übernahme dieser offensichtlich – trotz der Anpreisung durch die Vorgesetzte – wenig beliebten Aufgabe unter den Mitarbeiterinnen.

Motivationsansprachen sowie die Darlegung der eigenen Führungsprinzipien bleiben weitestgehend den weiblichen Führungskräften in unserem Datenkorpus vorbehalten. Das lässt den vorsichtigen Schluss zu, dass gerade die weiblichen Führungskräfte sich in der Verantwortung sehen, einerseits für die Motivation der Teammitglieder zu sorgen und andererseits auch ihr Führungshandeln zu explizieren und damit zu rechtfertigen.

6 Schlussbetrachtungen

Unsere Analysen zeigen, dass Teamkommunikation von einem komplexen Geflecht von Aufgaben- und Selbstdefinitionen, Geschlechterspezifika und Statusmustern beeinflusst wird. Nicht immer lässt sich

klar unterscheiden, welcher Einfluss ausschlaggebend ist. Vor diesem Hintergrund erweist sich der Ansatz, jedes Team als eigene *community of practice* mit einer spezifischen Kommunikationskultur anzusehen, als ein auch methodisch gut umsetzbares Konzept.

Übergreifend ließen sich aus dieser Sicht auch Ergebnisse zu einigen geschlechterspezifischen Verhaltensweisen aufzeigen, die weiter gehende Generalisierungen zulassen. Dass ein und dieselbe Person als Führungskraft völlig andere Verhaltensweisen zeigt als in ihrer Rolle als Teammitglied, verweist auf statusbezogene Akkommodationsmechanismen, die es sicher noch genauer zu untersuchen gilt. Auch findet sich in unserem Datenkorpus kein Beispiel dafür, dass eine männliche Führungskraft auf non- und paraverbale Verhaltensweisen der Teammitglieder ausdrücklich durch Verbalisierung der gemachten Beobachtung reagiert; insofern ist davon auszugehen, dass gerade weibliche Führungskräfte den Versuch unternehmen, sich als aufmerksame und kompetente Führungskräfte zu inszenieren, indem sie die Signale der Teammitglieder zu berücksichtigen versuchen. Genauso wenig lassen sich so deutliche Missachtungen des eigenen Anspruchs, die Mitarbeiter zur Abgabe einer eigenen Meinung zu einem berufsbezogenen Sachverhalt aufzufordern, bei männlichen Führungskräften beobachten: Entweder sie fordern Meinungen ein und lassen sie gelten, oder aber sie verzichten darauf, solche Meinungen ausdrücklich einzufordern.

Dass sich im Korpus einerseits Beispiele für sensibles Reagieren auf paraverbale Verhaltensweisen finden, andererseits aber auch Belege für autoritäre und rigide Reaktionen auf verbale Äußerungen, dokumentiert die Schwierigkeiten, die gerade weibliche Führungskräfte mit den unterschiedlichen Anforderungen ihres Berufsalltags haben. Die Demonstration von Sensibilität auf der einen und Durchsetzungskraft auf der anderen Seite gerät zum Balanceakt, der den weiblichen Führungskräften in ihrer Rolle als Teamleiter mal mehr und mal weniger gut gelingt.

Literatur

- Berryman-Fink, Cynthia/Wheelless, Lawrence R. (1987): »Male and female perceptions of women as managers.« In: Steward, Lea/Ting-Toomey, Stella (Hgg.): *Communication, gender and sex roles in diverse interaction contexts*. Norwood, New York, S. 85–95.
- Eagly, Alice H./Johnson, Blair T. (1990): »Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis.« In: *Psychological Bulletin* 2, S. 233–256.
- Eagly, Alic/Karau, Steven J. (2002): »Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders.« In: *Psychological Review* 109, S. 573–598.

- Eckert, Penelope/McConnell-Ginet, Sally (1992): »Think Practically and Look Locally: Language and Gender as Community-Based Practice.« In: *Annual Review of Anthropology* 21, S. 461–490.
- Eckert, Penelope/McConnell-Ginet, Sally (1998): »Communities of Practice. Where Language, Gender, and Power All Live.« In: Coates, Jennifer (Hg.): *Language and Gender: A Reader*. Oxford, S. 484–494.
- Fix, Ulla/Habscheid, Stephan (Hgg.) (2003): *Gruppenstile. Zur sprachlichen Inszenierung sozialer Zugehörigkeit*. Frankfurt a. M.
- Friedel-Howe, Heidrun (1990): »Probleme der Führungspotentialbeurteilung bei Frauen.« In: Sarges, Werner (Hg.): *Management-Diagnostik*. Göttingen, S. 64–67.
- Gibbons, Peter et al. (1991): »Powerful versus Powerless Language: Consequences for Persuasion, Impression Formation and Cognitive Response.« In: *Journal of Language and Social Psychology* 2, S. 115–133.
- Günthner, Susanne/Kotthoff, Helga (1992): *Die Geschlechter im Gespräch. Kommunikation in Institutionen*. Stuttgart.
- Gottburgsen, Anja (2000): *Stereotype Muster des sprachlichen doing gender. Eine empirische Untersuchung*. Opladen.
- Holmes, Janet/Meyerhoff, Miriam (2003): *The Handbook of Language and Gender*. Oxford.
- Kleinberger Günther, Ulla (2003): *Kommunikation in Betrieben. Wirtschaftslinguistische Aspekte innerbetrieblicher Kommunikation*. Bern.
- Koch, Sabine et al. (2002): »Kommunikation ist bei uns das A und O. Geschlechtsspezifische Einstellungen zur Teamkommunikation am Arbeitsplatz.« In: Thimm, Caja (Hg.): *Unternehmenskommunikation offline/online*. Frankfurt/New York, S. 76–102.
- Lakoff, Robin T. (1975): *Language and Woman's Place*. New York.
- Lave, Jean (1988): *Cognition in Practice. Mind, Mathematics and Culture in Everyday Life*. New York.
- Meier, Christoph (1997): *Arbeitsbesprechungen. Interaktionsstruktur, Interaktionsdynamik und Konsequenzen einer sozialen Form*. Opladen.
- Müller, Andreas P. (1997): *Reden ist Chefsache. Linguistische Studien zu sprachlichen Formen sozialer »Kontrolle« in innerbetrieblichen Arbeitsbesprechungen*. Tübingen.
- Ng, Sik/Bradac, Jim J. (1993): *Power in Language. Verbal Communication and Social Influence*. Newbury Park.
- Porro, Susanne (1999): *Beziehungsrelevanz in der beruflichen Kommunikation*. Wien.
- Rogers, Walter/Farace, Ron B. (1975): »Relational Communication Analysis: New Measurement Procedures.« In: *Human Communication Research* 1, S. 222–239.
- Rogers-Millar, Edna/Millar, Frank E. (1979): »Domineeringness and Dominance: A Transactional View.« In: *Human Communication Research* 5, S. 238–246.
- Schmitt, Reinhold/Heidtmann, Daniela (2002): »Die interaktive Konstitution von Hierarchie in Arbeitsgruppen.« In: Becker-Mrotzek, Michael/Fiehler, Reinhard (Hgg.): *Unternehmenskommunikation*. Tübingen, S. 179–208.
- Sluzki, Charles/Beavin, Janet (1980): »Symmetrie und Komplementarität. Eine operationelle Definition und eine Typologie von Zweierbeziehungen.« In: Watzlawick, Paul/Weakland, Jim (Hgg.): *Interaktion*. Stuttgart, S. 117–154.
- Spranz-Fogasy, Thomas (2003): »Kommunikationsstilistische Eigenschaften gesellschaftlicher Führungskräfte im Spiegel der Presse.« In: Fix/Habscheid, S. 171–187.
- Tannen, Deborah (1995). *Job-Talk. Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden*. Hamburg.
- Thimm, Caja (1995): »Durchsetzungsstrategien von Frauen und Männern: Sprachliche Unterschiede oder stereotype Erwartungen?« In: Heilmann, Christa (Hg.): *Frauensprechen – Mönnersprechen. Geschlechtsspezifisches Sprechverhalten*. München, S. 120–129.

- Thimm, Caja (1998): »Frauen, Sprache, Beruf: Sprachliches Handeln in innerbetrieblicher Kommunikation.« In: Schoenthal, Gisela (Hg.): *Feministische Linguistik/linguistische Frauenforschung: Ergebnisse, Konsequenzen, Perspektiven*. Tübingen, S. 325–347.
- Thimm, Caja et al. (1994): *Power-related talk: Ein Auswertungsmodell*. Heidelberg, Psychologisches Institut (= *Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 245 »Sprache und Situation«*, Heidelberg/Mannheim, Nr. 69).
- Thimm, Caja/Ehmer, Heidi (1997): »Strategic interaction at the work place: How men and women deal with power differences.« In: Braun, Friederike/Pasero, Ursula (Hgg.): *Kommunikation von Geschlecht – Communication of Gender*. Pfaffenweiler, S. 303–319.
- Thimm, Caja et al. (2003): »Communicating Gendered Professional Identity: Competence, Cooperation, and Conflict in the Workplace.« In: Holmes, Janet/Meyerhoff, Miriam (Hgg.): *The Handbook of Language and Gender*. Oxford, S. 528–549.
- Wenger, Etienne (1999): *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge.
- Woods, Nicola (1988): »Talking Shop. Sex and Status as Determinants of Floor Apportionment in a Work Setting.« In: Coates, Jennifer/Cameron, Deborah (Hgg.): *Women in Their Speech Communities: New Perspectives on Language and Sex*. London, S. 141–157.

RITA SÜSSMUTH

Frauen und Medien

1 Vielfalt statt Einfach?

In Deutschlands Redaktionsstuben tut sich etwas: Gestern noch sagten Frauen brav das Wetter auf, heute schicken sie sich offenbar an, die vierte Macht im Staat zu besetzen. Wenn es auch übertrieben ist, was Frank Schirrmacher in der *FAZ* u. a. mit Blick auf Liz Mohn, Friede Springer und Sabine Christiansen behauptete, dass nämlich schon jetzt die entscheidenden Produktionsmittel zur Massen- und Bewusstseinsbildung von Frauen kontrolliert würden,¹ so liegt doch auf der Hand: Frauen sind in den letzten Jahren zu einem unübersehbaren Faktor in der Medienwelt geworden. Sie sind öffentlich wahrnehmbar und vernehmbar, und das in den unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen – keineswegs nur vor der Fernsehkamera.

Einer Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge erhöhte sich der Frauenanteil im Journalismus in den Jahren 1996 bis 2002 von 37,8 auf 41,2 %.² Diese Entwicklung wird sich fortsetzen; der Frauenanteil an deutschen Universitäten insgesamt und in relevanten Studien- und Ausbildungsgängen im Besonderen ist in der Vergangenheit kontinuierlich angestiegen. Zwei Drittel aller Studierenden der Sprach- und Kulturwissenschaften sind heute weiblich.³ In den medialen Ausbildungsberufen Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien, Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien und Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste sind junge Frauen ebenfalls in der Mehrheit.⁴ Unter den Studierenden insgesamt stieg der Frauenanteil von 44 % im Wintersemester 1998/99 auf 47 % (Wintersemester 2002/03). Im selben Semester betrug der Anteil der Studienanfängerinnen erstmals in der deutschen Hochschulgeschichte über 50 %.⁵ Die Zahlen zeigen: Die Frauen holen auf.

¹ Vgl. Frank Schirrmachers Artikel »Männerdämmerung«, der im Feuilleton der *FAZ* vom 1. 7. 03 veröffentlicht wurde.

² Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: *Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996–2002* (<http://www.pallas.iab.de/bisds/>).

³ Quelle: *Hochschulstatistik WS 2001/02*, IAB Datenbank VI/4 Schreyer (<http://www.studienwahl.de/display/map/jump.asp?KMID=63>).

⁴ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: *Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996–2002* (<http://www.pallas.iab.de/bisds/>).

⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 21. 11. 2002 (<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p4230071.htm>).