

## Gender Talks

Geschlechterforschung an der Universität Bonn

Der Begriff *gender* hat in den letzten drei Jahrzehnten eine rasante Karriere durchlebt und sich zu einer unverzichtbaren Analysekategorie (fast) aller wissenschaftlichen Disziplinen entwickelt. Aber nicht nur das: Die transdisziplinäre Geschlechterforschung hat die Wissenschaften grundlegend verändert. Auch davon erzählen die Beiträge in *Gender Talks*. Dabei spannen sie einen weiten Bogen von der Philosophie über die Theologie und die Geschichts- und Kommunikationswissenschaften zu den Cultural Studies und spüren unter anderem folgenden Fragen nach: Was hat die Philosophie zur gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen zu sagen? Was sagt uns die Bibel, wenn wir sie aus den Blickwinkeln der Geschlechterforschung neu betrachten? Was bewegt die deutschen Turnerfrauenvereine in Milwaukee im 19. Jahrhundert? Was macht den Boxsport zum zentralen Gesprächsstoff für die Männlichkeitsforschung? Spricht aus dem HipHop Homophobie? Und gäbe es *gender*-Theorien ohne den Film?

Sabine Sielke ist Literatur- und Kulturwissenschaftlerin und lehrt an der Universität Bonn.

Anke Ortlepp ist Historikerin und arbeitet am Deutschen Historischen Institut in Washington, D.C.

[www.peterlang.de](http://www.peterlang.de)

Sabine Sielke/Anke Ortlepp (Hrsg.) · Gender Talks



## Gender Talks

Geschlechterforschung an der  
Universität Bonn

Sabine Sielke/Anke Ortlepp  
(Hrsg.)



**PETER LANG**

Europäischer Verlag der Wissenschaften



# Transcription

Cultures | Concepts | Controversies  
Kulturen | Konzepte | Kontroversen

Edited by/Herausgegeben von  
Sabine Sielke

Vol./Bd. 1

Sabine Sielke/Anke Ortlepp  
(Hrsg.)

# Gender Talks

Geschlechterforschung an der  
Universität Bonn

Unter Mitarbeit von Theresa Huber



**PETER LANG**

Frankfurt am Main · Berlin · Bern · Bruxelles · New York · Oxford · Wien



**PETER LANG**

Europäischer Verlag der Wissenschaften

### 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.

Gedruckt auf alterungsbeständigem,  
säurefreiem Papier.

ISSN 1613-8514  
ISBN 3-631-53719-0

© Peter Lang GmbH  
Europäischer Verlag der Wissenschaften  
Frankfurt am Main 2006  
Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany 1 2 3 4 6 7

[www.peterlang.de](http://www.peterlang.de)

### GENERAL EDITOR'S PREFACE

*Transcription: Cultures – Concepts – Controversies* is dedicated to publishing work that explores culture as cultures; work that interrogates the concepts, methods, and theories through which we map explorations of cultures; and work that intervenes in the controversies that necessarily arise when we negotiate the complexities of cultures and cultural concepts.

*Transcription* focuses on, yet is by no means limited to, interdiscursive explorations of North American cultures and their practices. Recognizing that cultures tend to travel across regional and national boundaries – and increasingly do so in the age of new media –, *Transcription* at the same time holds that concepts like cultural difference and nation remain relevant. For whenever boundaries collapse, new ones are likely to be formed.

The term transcription acknowledges that all cultures engage in acts of copying, translating, and transforming performed, spoken, written, or digitalized sounds, languages, and codes from one medium into another. Only as close readers of these acts and processes of transformation can we achieve cultural literacy. At the same time with its multiple resonances within the human, social, and natural sciences, the term transcription also encompasses a wide intermedial and transdisciplinary scope. Our close readings therefore aspire to travel far.

Referring, more specifically, to processes of encoding and transferring genetic information, the term transcription recognizes the concurrence of cultural change, epistemological shifts, and scientific development. Taking up the challenges that the natural sciences pose to the humanities and social sciences, *Transcription* proposes to engage in dialogues between seemingly distant disciplines. Only in this way, it seems, can some of the most urgent cultural controversies be addressed productively.

Thus, *Transcription* is informed by the awareness that our notions of cultures, concepts, and controversies are themselves part of an ongoing process of transcription, a process in which this series intends to take an active part.

Sabine Sielke

## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	9
SABINE SIELKE Einleitung. <i>Let's Talk about Gender!</i> Zur 'Karriere' einer Analysekategorie	11
CHRISTOPH HORN Gerechtigkeit und Anerkennung: <i>Gender</i> -Aspekte in der Politischen Philosophie	27
CLAUDIA RAKEL Und Sara lachte ...: <i>Gender</i> -Forschung und feministische Exegese im Alten Testament	41
ANKE ORTLEPP Kinder, Küche, Kirche: Deutschamerikanerinnen, Ethnizität und Weiblichkeit	63
CHRISTOPH RIBBAT Das Handtuch werfen: Boxen, <i>Masculinity Studies</i> und amerikanische Kulturgeschichte	81
SANTI PATHAK 'Chaste Identities'? Frauen in der indischen Diaspora der USA	101
GRETA OLSON Teaching <i>Gender Studies</i> in Performance and Creative Writing	115
CAJA THIMM, ANTJE SCHRÖER, SABINE C. KOCH UND LENELIS KRUSE Organisation und Geschlecht: Kommunikationsstrategien in beruflichen Settings	133
ELISABETH SCHÄFER-WÜNSCHE Worte von Gewicht? Homophobie und Populärkultur	155
MICHAEL WETZEL Der Ursprung der <i>gender</i> -Theorie in der Filmanalyse	173
AUTORINNEN UND AUTOREN	189

- Sielke, Sabine. "Why Gender Matters: zur Bedeutung der Geschlechterforschung für die Amerikastudien." *Gender Matters: Amerikastudien und Geschlechterforschung*. Ed. Sabine Sielke. Berlin: John F. Kennedy-Institut, 1997. 1-16.
- Shalit, Willa. "V-Day Until the Violence Stops." *The Vagina Monologues: The V-Day Edition*. New York: Villard, 2001. 173-77.
- Steinem, Gloria. "If Men Could Menstruate." *Outrageous Acts and Everyday Rebellions*. New York: Henry Holt, 1978. 366-69.
- Stowers, Cath. "The Erupting Lesbian Body: Reading *Written on the Body* as a Lesbian Text." *'I'm telling you stories': Jeanette Winterson and the Politics of Reading*. Ed. Helena Grice and Tim Woods. Amsterdam: Rodopi 1998. 89-101.
- Minh-ha, Trinh T. *Woman, Native, Other: Writing Postcoloniality and Feminism*. Bloomington: Indiana University Press, 1989.
- Winterson, Jeanette. *Written on the Body*. 1992. London: Vintage, 2001.
- Wittig, Monique. *Le Corps Lesbien*. Paris: Les Éditions de Minuit. 1973.
- . "The Straight Mind." 1980. *The Straight Mind and Other Essays*. Brighton: Harvester Wheatsheaf, 1992. 21-32.

CAJA THIMM, ANTJE SCHRÖER, SABINE C. KOCH UND LENELIS KRUSE

## Organisation und Geschlecht: Kommunikationsstrategien in beruflichen Settings

Kommunikation in Institutionen bildet einen wichtigen Gegenstandsbereich der Kommunikationsforschung, nicht nur weil Institutionen wie Schulen, Krankenhäuser, Betriebe und öffentliche Verwaltungen eine wichtige Rolle in unserem Alltag spielen, sondern auch weil der Großteil der Beschäftigten seinen bzw. ihren Lebensunterhalt in eben solchen Institutionen verdient. In jeder Organisation spielt sprachliche Kommunikation eine zentrale Rolle, ja "eine nicht kommunikative Institution scheint schwer vorstellbar" (Ehlich 49). Ein komplex institutioneller Kommunikation, der besonders in der Gesprächsforschung zunehmendes Interesse findet, ist der Bereich der berufsbezogenen Kommunikation. "Kommunikation am Arbeitsplatz" (oder *talk at work*, Drew und Heritage), "innerbetriebliche Kommunikation", "Unternehmenskommunikation" oder "Betriebslinguistik" lassen sich in Ansätzen bereits auf die 1920er Jahre des letzten Jahrhunderts zurückverfolgen<sup>1</sup> und haben gerade in den letzten Jahren eine breite Palette an Arbeiten hervorgebracht.<sup>2</sup>

Im Gegensatz zu anderen institutionsspezifischen Kontexten<sup>3</sup> liegen jedoch in der deutschsprachigen Forschung für die innerbetriebliche Kommunikation bisher wenige Ergebnisse mit einer spezifischen Geschlechterperspektive vor. Dies steht im Gegensatz zur angloamerikanischen Forschung, in der bereits einige Aspekte des Themenbereichs untersucht wurden.<sup>4</sup> Bezieht man ein, dass dieser Bereich durchaus hohe Praxisrelevanz besitzt und damit auch gesellschaftlich wirksam sein kann, so ist der Mangel an geschlechterbezogenen Studien als umso gravierender einzuschätzen. Es erscheint uns daher als ein wichtiges Ziel, den Bereich der innerbetrieblichen Kommunikation bzw. der Kommunikation am Arbeitsplatz vermehrt auch als Thema für die *gender-sensitive* Kommunikationsforschung zu etablieren. Die im Anschluss vorgestellten Ergebnisse unseres Forschungsprojektes sollen dazu einen Beitrag leisten.

### Geschlecht, Sprache und Stereotyp

"Frauen sind ein ganz dekoratives Geschlecht. Niemals haben sie etwas zu sagen, aber das bringen sie ganz reizend heraus". Das Zitat aus dem vierten Kapitel von Oscar Wildes *Das Bildnis des Dorian Gray* fasst ein gängiges

<sup>1</sup> Vgl. Henke.

<sup>2</sup> Siehe Bungarten, Derieth, Poro, Dannerer, Müller.

<sup>3</sup> Vgl. Günther und Kotthoff.

<sup>4</sup> Vgl. z. B. Berryman-Fink und Wheelless, Woods, Tannen.

Klischee zusammen. Nicht nur, dass der Text ironisch ein stereotypes Frauenbild zum Besten gibt, er greift auch einen Bereich heraus, der für berufliche Zusammenhänge in besonderer Weise relevant ist: die unterstellte kommunikative Inkompetenz von Frauen. Frauen haben inhaltlich eben nichts zu sagen – sie haben kein Wissen, keine Kenntnisse, die sich zu kommunizieren lohnten.

Wir mögen uns heute über einen solchen Ausspruch amüsieren. Tatsache jedoch ist, dass noch immer eines der gängigsten Geschlechterstereotype die unterstellte geringere bzw. anders ausgeprägte Kompetenz von Frauen ist. Dabei hat der biologische Unterschied zwischen Frauen und Männern besonders dann gesellschaftliche Relevanz, wenn er tatsächlich ausagiert bzw. inszeniert wird. So trifft auch die Bezeichnung von Eigenschaften oder Handlungen als 'typisch weiblich' bzw. 'typisch männlich' häufig auf einen ganz bestimmten Kontext und eine klar umrissene Interaktionssituation zu. Wir gehen daher von situativ bestimmten, kommunikativen Typisierungsprozessen im Sinne von *doing gender*<sup>5</sup> aus, nicht Individuen stehen im Mittelpunkt, sondern die Konstruktions- und (Stereo-) Typisierungsprozesse von Geschlecht. Dies ermöglicht zu berücksichtigen, welche Erwartungen und Haltungen, welche Vorurteile gegenüber Frauen (und Männern) herrschen, anstatt nur isolierte Teilbereiche oder individuelle Biografien zu erfassen.<sup>6</sup>

### Geschlechterstereotype und Werturteil

Welche Effekte haben nun Geschlechterstereotype auf die berufliche Kommunikation von Frauen und Männern? Die meisten Menschen betrachten es als eine Selbstverständlichkeit, dass zwei verschiedene Geschlechterkategorien existieren, die einander ausschließen. Man kann und muss also davon ausgehen, dass Sprachbenutzer und -benutzerinnen über implizite Theorien der Geschlechterunterschiede verfügen, d. h. dass sie Annahmen über die Eigenschaften der beiden Gruppen Männer und Frauen haben.

Die Zuordnung einer Person zu einer sozialen Kategorie wie dem Geschlecht beruht unter anderem darauf, dass die Sensibilität für Unterschiede zwischen Individuen *innerhalb* der Kategorien reduziert wird, während die Sensitivität für Unterschiede *zwischen* den Kategorien erhöht wird. Es entstehen Gruppen abgrenzende Orientierungen, die sich als *ingroup*- und *outgroup*-Orientierungen beschreiben lassen.<sup>7</sup> Diese Kategorisierungsprozesse können zur Zuweisung negativer Attributionen für die *outgroup* führen, unter anderem zu Bewertungen wie 'typisch Frau' bzw. 'typisch Mann'.

<sup>5</sup> Vgl. auch Braun und Pasero.

<sup>6</sup> Vgl. Diem-Wille.

<sup>7</sup> Vgl. Tajfel und Turner.

Solche Kategorisierungsprozesse haben aufgrund ihrer Koppelung an Wertungen maßgeblichen Einfluss auf Kommunikationsprozesse. Wissen über das Geschlecht einer Person kann Urteile über ihre mentale und körperliche Gesundheit, Leistungen, Persönlichkeit, emotionale Erfahrungen, mathematische Kompetenz etc. beeinflussen.<sup>8</sup>

Bei der Beschäftigung mit berufsbezogener Kommunikation ist die deterministische Funktion des Geschlechterstereotyps deshalb so relevant, weil hier nicht nur Fragen nach Kompetenzen, Karrieremustern oder beruflicher Identifikation tangiert sind, sondern auch konkrete Muster der Umsetzung von Zielen, so z. B. kommunikationsbezogene Durchsetzungs- und Führungsstrategien. Dabei kommen stereotype Grundannahmen maßgeblich zum Tragen.

### Sex-dialect- und sex-stereotype-Hypothese

Die andiskutierten Einstellungsdifferenzen werden mit zwei Erklärungsansätzen begründet. Das eine Erklärungsmodell läßt sich als *sex-dialect hypothesis* (bzw. auch als *genderlect*- oder *female register-hypothesis*), der andere Ansatz als *sex-stereotype hypothesis* bezeichnen. Die *sex-dialect hypothesis* geht davon aus, dass die Beurteilung des kommunikativen Verhaltens von Frauen und Männern aufgrund faktischer Sprachunterschiede erfolgt. Typisch weibliches Gesprächsverhalten wäre z. B. die vermehrte Verwendung von *tag-questions*, Abschwächungen (*softeners*) oder Heckenausdrücken (*hedges*).<sup>9</sup>

Im Gegensatz zur *sex-dialect hypothesis* geht die *sex-stereotype hypothesis* nicht davon aus, dass nachweisbare Sprachunterschiede für die unterschiedliche Beurteilung ausschlaggebend sind, sondern dass Urteile von stereotyp gebundenen Erwartungen determiniert, d. h. im Sinne einer *self-fulfilling prophecy* bestätigt werden. Hier wird davon ausgegangen, dass der reale Geschlechtsunterschied der Sprechenden eine Voreingenommenheit evoziert und stereotype Vorstellungen aktiviert, auch wenn das Sprachverhalten von Frauen und Männern identisch ist.

Beide Hypothesen sind in vielen Untersuchungen überprüft worden, allerdings mit durchaus widersprüchlichen Ergebnissen. Einen Beleg für die *sex-stereotype hypothesis* findet sich z. B. in Burgoon et al., die das Kriterium *verbal intensity* bezüglich seiner Relevanz für die Durchsetzung von Frauen und Männern prüften. Dabei zeigte sich, dass bei Männern eine höhere Intensität (z. B. durch Komparative und Positionsausdrücke wie "sehr", "besonders", durch Direktiva und Verben wie "behaupten", "feststellen" sowie Verben des Urteilens) als effektiv für die Durchsetzung ihrer Position bewertet wurde, bei Frauen dagegen eine weniger intensive, neutralere bzw. schwächere Formu-

<sup>8</sup> Eine Zusammenfassung zum Thema Geschlechterstereotype und Performanz findet sich bei Ussher.

<sup>9</sup> Vgl. Crosby und Nyquist.

lierungsweise effektiver war. Männern wird also ganz offensichtlich eher erlaubt, auch starke und offen durchsetzungsbezogene Formulierungen zu gebrauchen als Frauen. Bei Letzteren hat der Gebrauch einer solchen Variante eher kontraproduktive Folgen. So zeigte die Untersuchung von Carli, dass Frauen mehr *tentative language* (*disclaimers, qualifiers, hedges, tag questions*) benutzten und damit bei Männern, nicht aber bei Frauen erfolgreich waren. Carli verweist bei ihrer Interpretation auf die Stereotypabhängigkeit von Sprachbewertungen: Bei der Beurteilung der Männer fanden sich nämlich keine Unterschiede. Selbst wenn sie *tentative speech* gebrauchten, wurden sie nicht als weniger kompetent eingeschätzt.

Dagegen behaupten z. B. Erickson et al., dass weniger das faktische Geschlecht, als die sprachlichen Merkmale wahrgenommen werden. Die Autoren hatten zwei Formulierungsvarianten (*powerful/powerless*) in einer simulierten Gerichtsverhandlung von Frauen und Männern verlesen lassen. Die Personen, die die Variante *powerless style* vortrugen, wurden als weniger kompetent und weniger überzeugend eingestuft als die andere Gruppe, wobei das Geschlecht der Vortragenden keine Rolle spielte. Als Merkmale von *powerless style* galten eine niedrigere Sprechrate, geringere Sprechmenge, höhere Anzahl von Pausen (als ein Merkmal von *non dynamic delivery*), weniger Unterbrechungen bzw. Unterbrechungsversuche, Abschwächungen, *tag questions, intensifiers*, deiktische Ausdrücke und Höflichkeitsformen.

In einer Serie von Untersuchungen wurden Zusammenhänge zwischen den beiden Hypothesen hergestellt. Mulac et al. versuchten anhand von vier Experimenten, die gegenseitige Abhängigkeit von *gender-linked language effect* und *sex stereotypes* aufzuzeigen. Ohne dass Informationen über das reale Geschlecht gegeben wurden, leiteten Studierende aus den von Frauen erstellten Texten einer Bildbeschreibung einen höheren sozioökonomischen Status des Textproduzenten sowie eine höhere ästhetische Qualität des Textes ("nicer", "more pleasant") ab, während die Texte von Männern als dynamischer galten ("more active", "more aggressive", "stronger", "louder"). Wurde den Beurteilenden das Geschlecht mitgeteilt, zeigten sich diese Effekte noch deutlicher, allerdings gab es dann keine Unterschiede bei der Kategorie des soziointellektuellen Status mehr. Wurden die Texte aber mit einer unzutreffenden Geschlechtszuschreibung versehen, so war die determinierende Funktion des Stereotyps eindeutig: von Frauen produzierte Texte mit männlicher Etikettierung wurden besonders hoch bezüglich des sozioökonomischen Status bewertet, der Unterschied bei der Kategorie Dynamik entfiel. Die Untersuchung zeigt, dass die Perzeption der Sprache von Männern und Frauen stärker von Stereotypen beeinflusst wird als von der Sprache selbst. Auch Lawrence, Stucky und Hopper kommen in ihrer Untersuchung über den Zusammenhang von Stereotyp und Sprachverhalten in verschiedenen Interaktionssituationen zu einem ähnlichen Resultat.

Diese zunächst widersprüchlich erscheinenden Forschungsergebnisse lassen sich im Zusammenhang sehen: Es gibt sprachliche Strategien, die weniger zur Durchsetzung geeignet sind als andere. Fraglich erscheint uns jedoch die Koppelung von spezifischen Sprechstilen an die Geschlechter. So zeigte eine unserer Untersuchungen, dass Männer sehr wohl mit dem *female register* vertraut sind und es in Situationen mit strategischem Nutzen auch einsetzen.<sup>10</sup>

#### *Argumentationsstile: powerful vs. powerless style*

Die Klassifizierung derjenigen sprachlichen Charakteristika, die in den schon als 'klassisch' zu bezeichnenden frühen Arbeiten zur Interaktion von Frauen und Männern diskutiert wurden, werden wie bereits erwähnt, auch als *powerful* bzw. *powerless style* aufgeführt.<sup>11</sup> Diese Bezeichnung abstrahiert zunächst von der Frage der Geschlechtszugehörigkeit und setzt die Prüfung sprachlicher *marker* in den Vordergrund. In der erwähnten Untersuchung von Erickson et al. stellten die Autoren einen Zusammenhang zwischen dem durchsetzungsorientierten Sprechstil (*powerful talk*) und dem Geschlecht her: Frauen wurde der *powerless style* zugewiesen, Männern der *powerful style*. Der als *powerless* bezeichnete Stil beinhaltet genau diejenigen Sprechausdrucksmerkmale, die auch als *female register* bezeichnet wurden.<sup>12</sup> Die Gleichsetzung des Sprachverhaltens von Frauen mit Machtlosigkeit mag auf den ersten Blick problematisch anmuten. Eine Folgestudie zeigte jedoch, dass diese Gleichsetzung insofern ihre Berechtigung hat, als die Wahrnehmung von Frauen als machtlos die Beurteilung ihres kommunikativen Handelns beeinflusst. O'Barr und Atkins zeigten auf, dass die als *powerless* bezeichnete Version häufiger mit weiblichem Sprechverhalten assoziiert wird, d. h. dass stereotypgeleitete Zuschreibungen Frauen immer noch auf den *powerless style* festlegen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt für den deutschen Sprachraum Anja Gottburgsen, die anhand mehrerer Befragungen bestehende Geschlechterstereotype, die Sprache und damit auch die Erwartungen in Bezug auf männliches und weibliches Sprachverhalten identifiziert: Als charakteristisches Merkmal weiblichen Gesprächsverhaltens wurde unter anderem kooperatives Sprechen hervorgehoben, während der Wahrnehmung des typisch männlichen Gesprächsverhaltens, durchsetzen, und Dominanz (mit den Ausprägungen dominant sprechen, durchsetzen, und Gesprächsführung übernehmen) zugeordnet wurde. Kritisch an Mangel Durchsetzung bzw. Macht an Sprechstile zu koppeln, ist vor allem der Mangel an Kontextbezügen zu sehen: angehängte Fragen oder Höflichkeitsmarker sind nicht per se *powerless*, sondern eben nur in bestimmten Kontexten.

<sup>10</sup> Vgl. Thimm und Ehmer.

<sup>11</sup> Einen Überblick geben Ng und Bradac.

<sup>12</sup> Vgl. Crosby und Nyquist.

Festzuhalten bleibt, dass diese Forschungsrichtung, die eine Verbindung zwischen Sprechstil, Macht und Geschlecht konstruiert, aus unserer Sicht einen interessanten und bisher in Deutschland zu wenig rezipierten Ansatz darstellt. Daher wurden die hier vorgestellten Einzelbefunde von uns in ein kontextbezogenes Auswertungsschema integriert und zum Model des *power-related talk* (PRT) zusammengefasst.

### Kommunikation und berufliche Identität – empirische Studien

Die nachstehenden Resultate stammen aus einem über mehrere Jahre angelegten Forschungsprojekt.<sup>13</sup> Eines der Ziele des Projekts ist es, diejenigen kommunikativen Verfahren mit sprach- und sozialpsychologischen sowie linguistischen Methoden zu untersuchen, die zur Beziehungskonstitution innerhalb von Arbeitssettings verwendet werden. Dazu wurden Einstellungen, Erwartungen und Erfahrungen von Frauen und Männern zur Kommunikation und kommunikativem Verhalten am Arbeitsplatz in Form von Leitfadeninterviews erfasst.<sup>14</sup>

Um die Mechanismen der Geschlechterkonstruktion unter natürlichen Kommunikationsbedingungen zu dokumentieren und zu analysieren, wurden insgesamt zwanzig gleich- und gemischtgeschlechtlich besetzte Teams audiovisuell aufgezeichnet. Die Mehrheit der Teilnehmenden waren Akademikerinnen und Akademiker in Professionalisierungsberufen und arbeiteten in vier großen Unternehmen. Es waren aber auch drei Einzelteams dabei, bei denen die Teamgröße gleichzeitig die Betriebsgröße war. Zur Erhebung der Daten wurden die für die Untersuchung gewonnenen Teams zwei- bis dreimal während ihrer routinemäßigen Arbeitsbesprechungen gefilmt. Die Audio- und Videoaufzeichnungsgeräte wurden so installiert, dass während der Aufnahmen die Untersucherinnen nicht im Raum sein mussten, um die Teams nicht mehr als Stunden Material aufgezeichnet.

Im Rahmen der Auswertung wurde anhand der audiovisuellen Aufnahmen empirisch geprüft, wie Einzelpersonen innerhalb solcher Sitzungen ihre Anliegen und Ziele realisieren und wie sich die Teamdynamik aus einer Geschlechterperspektive beschreiben lässt. In diesen Sitzungen spielten Fragen der Macht und Durchsetzung in der Kommunikation eine zentrale Rolle und können mit dem Konzept des *power-related talk* (PRT) systematisch erfasst werden.

<sup>13</sup> Wir danken der DFG für die Förderung unserer Arbeiten im Teilprojekt "Die kommunikative Konstruktion von Geschlecht in beruflichen Settings" im Schwerpunkt-Mitarbeiter.  
<sup>14</sup> Vgl. Koch, Kruse, Schey und Thimm.

### Einstellungen zur Kommunikation am Arbeitsplatz

Wie skizziert, wurden in der ersten Phase des Projektes Interviews geführt. Diese umfassten zweistündige Leitfadeninterviews mit einer Stichprobe von 13 Frauen und 13 Männern zwischen 26 und 52 Jahren. Darunter waren acht Frauen und 13 Männern, sieben angestellte Frauen, sechs selbständige Frauen und angestellte Männer, sieben angestellte Frauen, sechs selbständige Frauen und fünf selbständige Männer. Die Mehrheit der Befragten waren Akademiker und Akademikerinnen und mindestens in mittleren Angestelltenpositionen oder selbständig beschäftigt. Die Interviews zeichneten sich durch ein exploratives, nicht direktives und freies Vorgehen aus, das bei den Befragten größtmögliche Offenheit erzeugen sollte, um möglichst 'authentisches' Material über Erfahrungen mit und Einstellungen zu Kommunikation am Arbeitsplatz zu sammeln. Schwerpunktmäßig wurden innerhalb der Leitfadeninterviews Einstellungen zu Kommunikation am Arbeitsplatz und im Team, zu Idealvorstellungen und Wünschen und zu Kommunikation und Geschlecht exploriert. Zwei Ergebnisse dieser ersten Studie sollen nachstehend kurz vorgestellt werden.

### Selbstbild

Bemerkenswerte Ergebnisse erhielten wir zu der Interviewfrage nach dem Selbstbild und der Selbstdarstellung am Arbeitsplatz. In der Literatur wird hypostasiert, dass für Frauen soziale Anerkennung ebenso wichtig sei wie die Zuschreibung fachlicher Kompetenz, während für Männer die soziale Anerkennung eine untergeordnete Rolle spiele.

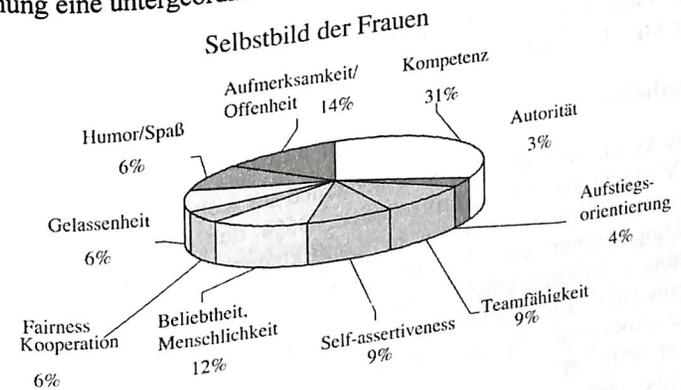


Abb. 1: Selbstbild Frauen (n=13)

Antworten aus den Interviews zeigten ein anderes Bild: Bezüglich des Selbstbildes gab es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Zahl ihrer Äußerungen zu 'Kompetenz'. Aussagen wie: "Ich möchte Kompetenz

vermitteln, Ernsthaftigkeit, Glaubwürdigkeit; ich drücke mich klar aus und kann auch fordern" oder ähnliche machten 31% der Frauen und 30% der Männer.

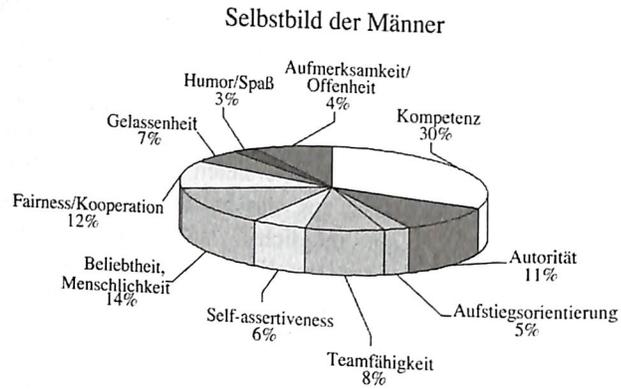


Abb. 2: Selbstbild Männer (n=13)

Beim Aspekt Autorität betonten vor allem selbständige Männer ihre Position und die damit verbundene Autorität: So meinte z. B. ein Geschäftsführer: "Ich bin autoritär, lasse keinen Moment das Gefühl aufkommen, dass man nicht wüsste, wer hier das Sagen hat". Demgegenüber steht die Äußerung einer Frau mit Bezug auf ihre Autorität: "Mein Geschäftspartner kann spüren, dass ich gutmütig bin, aber ich will auch, dass er weiß, dass ab einer gewissen Grenze Autorität einsetzt; ich will auf keinen Fall als Autoritätsperson auftreten, mir aber durch meine Kompetenz Autorität erarbeiten". Vornehmlich den Frauen scheint es wichtig zu sein, dass ihre Autorität durch fachliche Kompetenz und nicht nur durch den äußeren Anspruch auf eine Position, die sich aus der Hierarchie ergibt, erlangt wurde.

### Konfliktverhalten

Der größte geschlechtsspezifische Unterschied im Konfliktverhalten bezieht sich auf die Vermeidung von Konfrontation. 35% der Äußerungen von Frauen bezogen sich auf diese Strategie in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz: "Es werden Dinge unter den Teppich geschoben; ich drücke mich eher vor Konfrontation; Streitgespräche habe ich nie kultiviert; ich bin halt ein Harmoniemensch". Für Männer ist Konfliktvermeidung nur denkbar im Kontext des Kundenkontaktes, in dem sie sich als Dienstleister etwas vorsichtiger, submissiver verhalten.

Doch wie werden Konflikte im Berufsalltag gelöst? Die Ergebnisse der Leitfadeninterviews legen nahe, dass bei beiden Geschlechtern das kooperative Erarbeiten der Konfliktlösungen im Mittelpunkt steht. Unter die Kategorien

Problemlösung und kooperative Konfliktstrategien wurden Äußerungen folgender Art subsumiert: "Ich versuche möglichst sachlich zu bleiben, den anderen nicht zu verletzen, damit man sich danach noch angucken kann, niemand sein Gesicht verliert; ich versuche zu vermeiden, dass bei meinem Gegenüber der Rollladen runtergeht; ich versuche Probleme sofort anzupacken und zu lösen, nichts zu verschieben; ich versuche Konflikte zu lösen, indem ich den Betroffenen die Situation erkläre, Verständnis für die Situation suche und so zu Lösungen zu gelangen". Diese Art der Konfliktlösung wurde von 39% der Männer und 47% der Frauen genannt.

Auffällig ist, dass männliche Befragte anders als ihre weiblichen Kolleginnen Widerstand und Aggression als wichtige Verhaltensalternative betrachten. 32% der Aussagen bezogen aggressives Verhalten als Lösungsstrategie von Konflikten mit ein: "Ich schreie; ich kann sehr laut werden, und ich kann Leute kaputt machen; kann sehr viel Druck ausüben; ich werde auch oft wütend; ja es ist schon vorgekommen, dass ich jemanden anschreie". Die einzige Äußerung einer Frau bezog sich auf eine Gesprächssituation, in der Folgendes angemerkt wurde: "Frauen gehören hinter den Herd und dass wir jetzt mal 'ne Frau als Chefin haben, ist traurig aber wahr". Insgesamt wird daraus deutlich, dass hier nur Männer eigenes aggressives Verhalten in Konflikten thematisierten.

Diese Hypothesen wurden in einer Folgestudie mittels einer *forced-choice*-Befragung an der sich aus den Mitgliedern der beobachteten Teams ergebenden größeren Stichprobe (n=97) getestet, in der sich die Teilnehmer einer Studie pauschal zwischen zwei Alternativen (z. B. Ausgleichs- vs. Durchsetzungsorientierung) entscheiden mussten. Demnach entschieden Frauen hochsignifikant häufiger als Männer für sich, dass es Teil ihres persönlichen Stils sei, stärker ausgleichs- als durchsetzungsorientiert zu handeln und Emotionales zu thematisieren statt solche Themen zu vermeiden. Außerdem zogen Frauen signifikant häufiger die Person- der Inhaltsorientierung, die Sozial- der Fachkompetenz und die Mehrheits- der Konsensentscheidung vor, wenn sie durch die Interviewer 'gezwungen' wurden, sich für eine der kommunikativen Stil- bzw. Handlungsalternativen zu entscheiden.

### Geschlechterstereotyp und Handlungszuschreibung

Zur Vertiefung der Ergebnisse wurden weitere Untersuchungen durchgeführt, die einigen Fragekomplexen detaillierter nachgingen. Von der Mehrheit der Teilnehmer an dieser Studie (n=67) wurden nicht nur Fragebögen ausgefüllt; mit ihnen wurden auch circa 45-minütige Nachinterviews nach der Aufzeichnung der Teangespräche geführt. Darin wurden die Teilnehmer unter anderem zu ihrem persönlichen Konfliktstil, aber auch zu ihren (stereotypen) Vorstellungen von 'typisch männlicher' und 'typisch weiblicher' Kommunikation am Arbeitsplatz befragt. Letzterer Fragekomplex wurde einer inhaltsanalytischen

Auswertung im Hinblick darauf unterzogen, welche Eigenschaften und Handlungen von den Befragten als geschlechtsstereotyp wahrgenommen werden. In den folgenden Tabellen werden die Ergebnisse, nach Geschlechtern der Antwortenden getrennt, dargestellt.<sup>15</sup>

Eigenschaften (Frauen sind...)	Handlungen (Frauen tun...)	Eigenschaften (Männer sind...)	Handlungen (Männer tun...)
... eher bereit zuzuhören.	... stellen eher Fragen nach Hintergründen.	... karriereorientierter.	... bringen Ruhe ins Team.
... abwägender.	... unterbreiten eher Vorschläge.	... dominanter.	... balzen herum.
... zurückhaltender.	... können besser moderieren.	... lauter.	... reden mehr als Frauen.
... lösungsorientierter.	... lenken Frauengruppen besser als Männer.	... direkter.	... neigen mehr zum Dozieren.
... pragmatischer.	... suchen stärker den Kompromiss.	... visionärer.	... erhalten mehr Aufmerksamkeit.
... hysterischer.		... sachlicher.	... lassen Frauen nicht ausreden.
			... produzieren sich.
			... profilieren sich.
			... werfen mit Begriffen um sich.
			... können die Führung nicht mit jemandem teilen.

Tab. 1: Stereotype Vorstellungen zu Eigenschaften und Verhalten im Beruf aus Sicht der Frauen

An dieser Übersicht wird zunächst deutlich, dass die befragten Frauen den Männern mehr Handlungen und Eigenschaften zuweisen als ihrem eigenen Geschlecht. Der weit überwiegende Teil derjenigen Eigenschaften und vor allem Handlungen, die die Frauen den Männern zuordnen, weist dabei auf Dominanz, Aggression und Durchsetzungsorientierung hinsichtlich des berufsbezogenen Verhaltens von Männern hin. Bei Männern dagegen zeigte sich ein völlig anderes Bild:

<sup>15</sup> Bei allen erwähnten Punkten handelt es sich um Mehrfachnennungen, mit zwei Ausnahmen – *visionär* und *höflicher, wenn Frauen anwesend sind* – wurden die Aspekte je mindestens drei oder vier mal genannt.

Eigenschaften (Frauen sind...)	Handlungen (Frauen tun...)	Eigenschaften (Männer sind...)	Handlungen (Männer tun...)
... eher vermittelnd.	... gehen sehr viel giftiger miteinander um als Männer.	... direkter.	
... distanzierter.	... schnattern mehr.	... höflicher, wenn Frauen anwesend sind.	
... weniger lebendig.	... kommunizieren häufiger zwischen den Zeilen.	... kumpelhafter.	
... detaillierter.	... bilden mehr Cliques.	... trockener.	
... sensibler.	... tragen Konflikte indirekter aus.	... formeller.	
... offensiver.		... sarkastischer.	
... defensiver.		... karriereorientierter.	

Tab. 2: Stereotype Vorstellungen zu Eigenschaften und Verhalten im Beruf aus Sicht der Männer

An den stereotypen Vorstellungen, die Männer äußerten, fällt vor allen Dingen auf, dass keiner der männlichen Befragten sich zu Handlungsdispositionen seines eigenen Geschlechtes äußerte, die sich der Leitfrage "Männer tun..." zuordnen ließen. Dieses Ergebnis lässt sich dahingehend deuten, dass aus Sicht der männlichen Befragten das 'typisch männliche' Handeln im beruflichen Kontext nach wie vor als *default*-Handeln bzw. Standard, der keiner weiteren Erklärung bedarf, verstanden wird. Ebenfalls kann angenommen werden, dass Geschlechtszugehörigkeit für Männer keine kognitive Repräsentation darstellt, die zu einer differenzierten Wahrnehmung ihrer Eigengruppe führen würde.

### Teamgespräche

Um die Eigenheiten jedes Teams zu berücksichtigen, wurden jeweils spezifische Sequenzen aus den Gesamtkorpora ausgewählt und auf *power-related talk* sowie geschlechtsspezifische Marker hin untersucht. Ausgewählt wurden solche Passagen, die für die Teams typische Prozesse und Inhalte enthielten.

### Powerful/powerless: Stilistische Merkmale

Eine zentrale Problematik im Hinblick auf die Klassifizierung stilistischer Merkmale als *powerful* oder *powerless* ergibt sich aus den Ergebnissen von Untersuchungen, die zeigen, dass auch als machtlos klassifizierte Sprech-

handlungen bei richtigem Einsatz sehr wohl machtvoll sein können.<sup>16</sup> Um diese einschränkende Dichotomie zu vermeiden und einen breiteren Ansatz zum Verständnis machtorientierten Kommunizierens zu eröffnen, wurde das Konzept des *power-related talk* (PRT) entwickelt. PRT umfasst als Analysekriterien 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.<sup>17</sup> Zunächst werden alle relevanten Kategorien als *power-related*, also machbezogen klassifiziert und anschließend kontextsensitiv daraufhin überprüft, inwieweit sie machtlos 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 deren Verlauf), der Beziehung (aller Beteiligten) und der Situation (interne und externe Einflüsse). Handlungen der Beteiligten werden nach Sluzki und Beavin sowie Rogers-Millar und Millar als *one-up* (kontrollbeanspruchend), *one-down* (kontrollgewährend) oder *one-across* (nicht kontrollbeanspruchend, neutral) kategorisiert. 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 Partner und Partnerinnen kontrollieren, unterscheiden.

Das Konzept von PRT umfasst also auch diejenigen Handlungen, die nicht auf Kontrolle, sondern auf Nachgeben, also auf dem Abgeben bzw. Delegieren von Kontrolle ausgelegt sind. Daher bietet dieses Verständnis von Kontrolle eine den theoretischen Vorgaben adäquate Herangehensweise und wurde für die Auswertung der Mehrparteieninteraktionen präzisiert.<sup>18</sup> Dabei wird der Kontrollwert kontextuell bestimmt, d. h. eine generelle Zuweisung eines Wertes zu einem Sprechhandlungsmuster ist nicht möglich, sondern hängt von der konkreten Äußerungssituation ab.

Durch diese Auswertungsmethode lassen sich nicht nur Angaben über das persönliche Profil der einzelnen Sprecher und Sprecherinnen erstellen, sondern auch Konfliktlinien zwischen Personen aufzeigen und Fragen wie: wer kontrolliert wen am stärksten? beantworten. Auch lassen sich Angaben über den Gesprächsverlauf machen, die z. B. auch nach Gesprächsphasen differenziert ausgewertet werden können. Im Folgenden werden am Beispiel einer Aushandlungssequenz die Auswertungsmöglichkeiten demonstriert. Wir haben dafür ein reines Frauenteam ausgewählt, um beispielhaft zu zeigen, wie Frauen untereinander disparate Interessen aushandeln.

<sup>16</sup> Vgl. Thimm und Augenstein.

<sup>17</sup> Vgl. Erickson, Lind und O'Barr.

<sup>18</sup> Ausführlich dazu Thimm und Augenstein.

### Beispielauswertung

Nachstehend wird ein kurzer Gesprächsausschnitt vorgestellt, der während der Aufnahme der Routinebesprechungen in den Arbeitsteams erhoben wurde. Bei dem ausgewählten Team C handelt es sich um ein ausschließlich mit Frauen besetztes Team (A, B, C) aus der öffentlichen Verwaltung. Die Vorgesetzte (A) möchte, dass die helfende Rolle, die das Amt im Zusammenhang mit dem ehrenamtlichen Engagement einzelner Bürger spielt, medienwirksam in Szene gesetzt wird. In der folgenden Delegationssequenz will die Teamleiterin A ihre Mitarbeiterin C davon überzeugen, dass sie die geeignete Person zum Verfassen eines Artikels sei, der in der Lokalpresse erscheinen soll. Es geht also darum, dass die Vorgesetzte ihre Mitarbeiterin mit einer Aufgabe betrauen möchte, die diese eigentlich nicht übernehmen möchte, weil sie nicht glaubt, dafür geeignet zu sein. So sagt die Mitarbeiterin an einer Stelle: "Ich glaub', ich bin dafür net prädestiniert".

Es lässt sich ein Profil der Teammitglieder für diese Sequenz erstellen, das zunächst Auskunft darüber gibt, wie viele kontrollbeanspruchende (+1; +2), neutrale (0) und kontrollgewährende Handlungen (-1) jede Sprecherin auf sich vereint:

A (Chefin)				B (Mitarbeiterin)				C (Mitarbeiterin)			
				-1	0	+1	+2	-1	0	+1	+2
-1	0	+1	+2	-1	0	+1	+2	-1	0	+1	+2
4	2	10	2	4	6	4	3	11	1	4	3

Tab. 3: Kontrollbezogene Handlungen in der Aushandlungssequenz Team C

Das Bild, das aus dieser Sequenz für die Teammitglieder abgeleitet werden kann, zeigt, dass A als Vorgesetzte die meisten kontrollbeanspruchenden Handlungen (kbH) (+1) auf sich vereinigt, während B einerseits auffallend ausgleichend wirkt (B erbringt die meisten neutralen Sprechhandlungen, die C Wesentlichen aus der Weitergabe von Hintergrundinformationen bestehen, die C die Entscheidung, den Artikel zu verfassen, erleichtern sollen), andererseits aber auch sehr vehement auf C einwirkt, nachdem As Versuch, C zum Schreiben des Artikels zu bewegen, gescheitert ist. C realisiert mit Abstand die meisten kontrollgewährenden Sprechhandlungen, wobei es sich bei all diesen Handlungen um Rückmeldepartikeln ("mhmh") handelt, aus denen noch keine inhaltliche Zustimmung zu den Aussagen der anderen abgeleitet werden darf, sondern lediglich die Ratifikation des Kontrollanspruchs im Gespräch.

Ein Gradmesser dafür, wie viele kompetitive Sequenzen es gibt. Unter Antwort auf die Frage sein, wie viele diejenigen verstanden, in denen eine kompetitiven Sequenzen werden von der nächsten Sprecherin mit einer kontrollbeanspruchende Handlung beantwortet wird, statt den weiteren kontrollbeanspruchenden Handlung beantwortet wird, statt den

erhobenen Kontrollanspruch zu ratifizieren. Bei näherer Betrachtung der Kontrollrelationen<sup>19</sup> zwischen den Sprecherinnen, aus dem sich ein kontrollbezogenes Verlaufsprotokoll des Gesprächsauszugs ergibt, wird deutlich, dass zunächst A, durch B unterstützt, in einer längeren Sequenz versucht, Mitarbeiterin C auf die Aufgabenübernahme vorzubereiten. Dies resultiert in vehementer Gegenwehr durch C. Im Anschluss daran folgt ein längerer Wortwechsel zwischen C und B, in dem die Befähigung zum Schreiben des Artikels thematisiert wird. Auch hier wehrt sich C anfangs explizit, doch As (ironischer) Verweis darauf, dass die Arbeitsanforderungen nicht grundsätzlich geändert werden sollen (A zu C: "Du sollst hier nicht zur Journalistin umgemodelt werden"), und die daran anschließende inhaltliche Unterstützung (B zu C: "Ich will damit sagen, ich biete dir meine Unterstützung an") lassen ihr offensichtlich nur die Wahl, die Aufgabe zu übernehmen.

Allein sechs der insgesamt neun kompetitiven Sequenzen dieser Passage finden zwischen B und C statt, was dadurch erklärbar ist, dass die Vorgesetzte A in jedem Fall eine ihrer Mitarbeiterinnen mit dieser offensichtlich nicht besonders attraktiven Aufgabe zu betrauen entschlossen ist – und die beiden Mitarbeiterinnen B und C dementsprechend um die Nichtannahme der Aufgabe konkurrieren. A und B setzen verschiedene Strategien ein, die sowohl auf der sach- als auch auf der inhaltsbezogenen Ebene ansetzen, aber alle zum Ziel haben, C mit vereinten Kräften zur Annahme der Aufgabe zu bringen:

- A: indirekte Handlungsaufforderung in Form einer noch nicht auf eine bestimmte Mitarbeiterin bezogenen 'Motivationsansprache', die an die Mitarbeiterinnen appelliert, die Leistungen des Amtes werbewirksam darzustellen, auf die ihre Mitarbeiterinnen nicht oder sehr verspätet (B, nach einer vier Sekunden langen Gesprächspause mit einem sehr zögerlichen "ja") reagieren. (sachbezogen)
- A: direkte Handlungsaufforderung an C ("kannst du dir vorstellen, den Artikel zu schreiben?"; nicht zuletzt die Formulierung in Frageform lässt es zu, dass C die Aufgabe zunächst ablehnt ("bin dafür nicht prädestiniert"). (sachbezogen)
- B: Herausstellung und Betonung von Cs Fähigkeit (personbezogen)
- B: Angebot von Unterstützung (sachbezogen)
- A: es droht keine 'Umschulung' zur Journalistin: ironisch (personbezogen)
- A: greift Bs Ansatz auf, äußert Verständnis für Zweifel an Kompetenz, die ihrer Meinung nach aber der Grundlage entbehren (personbezogen)
- A: Betonung der Relevanz der Aufgabe (sachbezogen)

<sup>19</sup> Die Kontrollrelationen werden pro Sequenz ermittelt, indem der Kontrollwert der vorhergehenden Sprechhandlung mit der aktuellen Sprechhandlung in Beziehung gesetzt wird. Dabei ergibt sich ein Verlaufsprotokoll des Gesprächsauszugs, in dem sich kompetitive und asymmetrische, d. h. den Kontrollanspruch durch neutrale oder kontrollgewährende Handlungen ratifizierende Sequenzen abwechseln.

Diejenigen Gesprächsschritte, die die Gegenwehr von C schrumpfen lassen, sind eher die person- als sachbezogen orientierten, und zwar insbesondere die an C gerichtete Bitte der Kollegin B, die eigenen Fähigkeiten nicht zu unterschätzen, die daraufhin auch von A aufgegriffen wird. In der Darstellung der Kontrollrelationen folgen auf drei kompetitive Sequenzen zwischen B und C Sequenzen, in denen C schließlich einlenkt und mit einer neutralwertigen Aussage reagiert. Aus dem sich anschließenden, von der Vorgesetzten A initiierten Themenwechsel wird deutlich, dass von nun an stillschweigend vorausgesetzt wird, dass C den Artikel schreiben wird.

### 'Weibliche' und 'männliche' Muster in den Teamgesprächen

Bisher wurden Abschnitte von je circa 15 Minuten aus Teamgesprächen von 16 der insgesamt 20 Teams transkribiert und hinsichtlich einer großen Anzahl von Merkmalen statistisch mithilfe von Mittelwertvergleichen und Signifikanztests ausgewertet. Die 15-minütigen Transkriptausschnitte wurden zunächst nach dem PRT-Schema ausgewertet. Ausgehend von den in den Befragungsstudien gewonnenen Ergebnissen wurde die Hypothese aufgestellt, dass Männer häufiger als Frauen kontrollbeanspruchende Handlungen vollziehen. Außerdem wurde die Rolle des Status im Team berücksichtigt, indem wir davon ausgingen, dass Personen mit hohem Status häufiger kontrollbeanspruchende Handlungen vollziehen als statusniedrige Personen.

Für die Auswertung wurden die gewonnenen Mittelwerte hinsichtlich der Kategorien Status und Geschlecht verglichen und auf statistische Signifikanz untersucht. Um es gleich vorwegzunehmen: Es fanden sich im Bezug auf das Geschlecht keine der auf Basis der subjektiven Erfahrungen der Befragten vermuteten statistisch signifikanten Zusammenhänge dergestalt, dass Männer auf der verbalen Mikroebene in den transkribierten Teamgesprächen häufiger als Frauen dominantes Verhalten zeigen würden. Auch der Mittelwertvergleich zeigt kaum auffällige Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Lediglich extrem kontrollbeanspruchende Handlungen (EKBH) werden von Männern häufiger vollzogen als von Frauen.

Dieser Effekt verstärkt sich noch, wenn ausschließlich das Verhalten der Vorgesetzten isoliert betrachtet wird: Während die weiblichen Vorgesetzten im Mittel 3,8 EKBH vollzogen, weisen die männlichen Vorgesetzten im Mittel auch mehr EKBH auf. Außerdem setzen die männlichen Vorgesetzten im Mittel etwas KBH ein als die Frauen (34,2:28,7). Dieser Effekt wird – auch der Tendenz nach – bei der isolierten Betrachtung der statusniedrigen männlichen und weiblichen Teammitglieder nicht wiederholt: Während die Mitarbeiterinnen häufiger etwas häufiger EKBH einsetzen, vollziehen die Mitarbeiterinnen häufiger KBH, so dass sich im Bezug auf die statusniedrigeren Teammitglieder keine geschlechtsbezogenen Differenzen feststellen lassen.

Den kontrollbezogenen Handlungen wurde in einem weiteren Auswertungsschritt ein Handlungsmuster zugewiesen, das die Intention der sprachlichen Handlung präzisiert. Unter anderem wurden die folgenden Handlungsmuster identifiziert und auf die geschlechts- und statusabhängige 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 des Handlungsmusters 'Handlungsaufforderung' deutliche Mittelwertsunterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht des Sprechenden:

	Gesamtsample	Vorgesetzte	Mitarbeiter
Frauen	0,7	1,99	0,46
Männer	2,1	5,79	1,25

Tab. 4: Mittelwerte bei der variablen Handlungsaufforderung

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 wurde anhand der Transkripte eine Vielzahl weiterer sprachlicher Merkmale auf statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich Geschlecht und Status im Team 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)
- Rückmeldungen ("hmhm")

Über alle transkribierten Gesprächsausschnitte hinweg wurden keine statistisch signifikanten Geschlechterunterschiede 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, während er bei den Männern nur bei 4,91 liegt. Dieser Effekt tritt ebenso bei einer mit einer anderen Methode erhobenen Analyse des Feedbackverhaltens hervor: Hypothesenblinde Rater kodierten jedes verbale und paraverbale Feedbackverhalten (also auch 'stummes' Kopfnicken), mit dem Ergebnis, dass Frauen im Mittel 10,51 mal rückmelden, während Männer dies während eines 15-minütigen Ausschnitts im Mittel nur 6,69 mal tun.

Ganz anders sehen die Ergebnisse im Hinblick auf den Status der Teammitglieder aus: Die Vorgesetzten haben hochsignifikant mehr *turns* und benutzen mehr Wörter als die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Außerdem machen sie mehr und längere Pausen innerhalb ihrer *turns*, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass statushohe Personen weniger darum fürchten, unterbrochen zu werden. Zudem produzieren sie häufiger selbst initiierte Wortabbrüche und Selbstkorrekturen und geben signifikant mehr Rückmeldungen als die statusniedrigeren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Einzig im Hinblick auf die Anzahl der Unterbrechungen und der simultan gesprochenen Passagen gibt es keine signifikanten Unterschiede, wobei die Simultanpassagen nur knapp oberhalb an 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 in wenigen Ausnahmen (Anzahl der direkten Handlungsaufforderungen und der extrem kontrollbeanspruchenden Handlungen) maßgeblich durch das Geschlecht der handelnden Person bestimmt werden. Vielmehr entscheidet vornehmlich der Status im Team darüber, welches Sprachverhalten die Individuen zeigen.

Bestätigt wird dies durch eine Fallstudie am Beispiel einer Person, die in einem Team als Führungsperson, im zweiten Team als Teammitglied fungierte. Hier wurde eine Berechnung der intrapersonalen Unterschiede vorgenommen. Für die Person A in ihrer Rolle als Vorgesetzte und Teammitglied konnten die folgenden Häufigkeiten für die Verwendung ausgewählter sprachlicher Merkmale identifiziert werden:

	Wortanzahl	Hedges	Softeners	Intensifiers	Tag-questions
A als Mitarbeiterin	3036	14	18	18	9
A als Vorgesetzte	3886	24	30	9	33

Tab. 5: Sprachverhalten von A als Vorgesetzte und als Mitarbeiterin in je einer Stunde Gespräch

Wie 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 – die Verständigung sichernde – *tag-questions*. Das Ergebnis dieser exemplarischen Einzelfallstudie legt den Schluss nahe, dass von einer statusabhängigen Akkommodation des Sprachverhaltens auszugehen ist.

### Schlussbemerkungen

Beruflicher Erfolg ist in hohem Maße an Kommunikation gebunden – nur wer in der Lage ist, Ziele, Vorstellungen und Konzepte sprachlich-kommunikativ zu vermitteln, kann beruflich erfolgreich sein. Wie dies jedoch im konkreten Alltag ausagiert wird, ist maßgeblich von der stereotypgeleiteten Erwartung bezüglich der Rolle und Funktion von 'Weiblichkeit' bzw. 'Männlichkeit' und von Statuspositionen bestimmt. Frauen müssen in einigen Situationen, wie in der Politik und am Arbeitsplatz, mit ganz grundsätzlichen Formen von Widerstand rechnen. Haben Männer verschiedene Strategien entwickelt, ihre eigenen Leistungen und Kompetenzen herauszustellen, so fällt dies Frauen auch deshalb schwer, da sie bei der Betonung ihrer Leistungen eher mit negativen Reaktionen rechnen müssen. Aber auch das weibliche Selbstbild darf als Einflussfaktor nicht außer Acht gelassen werden: Nach wie vor sehen Frauen ihre Stärken auf anderen Ebenen als Männer.

Es scheint uns so, dass wir im Moment an einer Schwelle zu Veränderungen stehen, in deren Mittelpunkt das gewachsene Selbstbewusstsein von Frauen bezüglich ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenzen steht. Kompetenz kommunikativ sprachlich zu übermitteln, ist jedoch angesichts der eigenen Geschlechtsidentität und gesamtgesellschaftlicher Geschlechterstereotype ein alltäglicher, ganz individueller Balanceakt, für dessen Erfolg es keine Rezepte gibt. Je mehr Frauen jedoch auch in Führungspositionen erfolgreich sind, desto größer die Chancen, dass das Geschlecht eines Tages wirklich kein Negativfaktor mehr ist.

### Auswahlbibliographie

- Berryman-Fink, Cynthia, und Virginia Wheelless. "Male and Female Perceptions of Women as Managers". *Communication, Gender and Sex Roles in Diverse Interaction Contexts*. Hg. Lea Steward und Stella Ting-Toomey. New York: Norwood, 1987. 85-95.
- Kommunikation von Geschlecht: Communication of Gender*. Hg. Friederike Braun und Ursula Pasero. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, 1997.
- Bungarten, Theo. *Unternehmenskommunikation: Linguistische Analysen und Beschreibungen*. Tostedt: Attikon, 1994.
- Burgoon, Michael, T. Birk und J. Hall. "Compliance Gaining and Satisfaction with Physician-Patient Communication: An Expectancy Theory Interpretation of Gender Difference". *Human Communication Research* 18 (1991): 177-208.
- Carli, Linda. "Gender, Language, and Influence". *Journal of Personality and Social Psychology* 59.5 (1990): 941-51.

- Crosby, Faye, und Linda Nyquist. "The Female Register: An Empirical Study of Lakoff's Hypotheses". *Language in Society* 6 (1977): 313-22.
- Dannerer, Monika. *Besprechungen im Betrieb: Empirische Analysen und didaktische Perspektiven*. München: Iudicum, 1999.
- Derieth, Anke. *Unternehmenskommunikation: Eine theoretische und empirische Analyse zur Kommunikationsqualität von Wirtschaftsorganisationen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1995.
- Diem-Wille, Gertraud. *Karrierefrauen und Karrieremänner: Eine psychoanalytisch orientierte Untersuchung ihrer Lebensgeschichte und Familiendynamik*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1996.
- Drew, Paul, und John Heritage. *Talk at Work: Interaction in Institutional Settings*. Cambridge: Cambridge UP, 1993.
- Ehlich, Konrad. "Kommunikationsanalyse – Bedingungen und Folgen". *Kommunikationsberatung und Kommunikationstraining*. Hg. Reinhard Fiehler und Wolfgang Sucharowski. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1992. 36-51.
- Erickson, Bonnie, et al. "Speech Styles and Impression Formation in a Court Room Setting: The Effects of 'Powerful' and 'Powerless' Speech". *Journal of Experimental Social Psychology* 14 (1978): 266-79.
- Gottburgsen, Anja. *Stereotype Muster des sprachlichen "doing gender"*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 2000.
- Die Geschlechter im Gespräch. Kommunikation in Institutionen*. Hg. Susanne Günther und Helga Kotthoff. Stuttgart: Metzler, 1992.
- Henke, Annette. "Zur Geschichte der Betriebslinguistik". *Betriebslinguistik und Linguistikbetrieb: Akten des 24. linguistischen Kolloquiums, Bremen*. Hg. Eberhard Klein, Françoise Duteil und Karl Wagner. Tübingen: Niemeyer, 1991. 13-20.
- Koch, Sabine, et al. *Kommunikation von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. Arbeitsbericht 1, Projekt WorkComm*: "Die kommunikative Konstruktion von Geschlecht in beruflichen Settings". Heidelberg: Universität Heidelberg, 1999.
- Kotthoff, Helga. "Kommunikative Stile, Asymmetrie und 'Doing Gender': Fallstudien zur Inszenierung von Expert(inn)entum in Gesprächen". *Feministische Studien* 2 (1993): 79-95.
- Lawrence, Samuel, Nathan Stucky und Robert Hopper. "The Effects of Sex Dialects and Sex Stereotypes on Speech Evaluations". *Journal of Language and Social Psychology* 9.3 (1990): 209-24.
- Mulac, Anthony, C. Incontro und M. James. "Comparison of the Gender-Linked Language Effect and Sex Role Stereotypes". *Journal of Personality and Social Psychology* 49.4 (1985): 1098-109.
- Müller, Andreas P. *Reden ist Chefsache: Linguistische Studien zu sprachlichen Formen sozialer "Kontrolle" in innerbetrieblichen Arbeitsbesprechungen*. Tübingen: Narr, 1997.

- Ng, Silk H., and James Bradac. *Power in Language: Verbal Communication and Social Influence*. Newbury Park: Sage, 1993.
- O'Barr, William M., and Bowman Atkins. "'Women's Language' or 'Powerless Language?'" *Women and Language in Literature and Society*. Hg. Sally McConnell-Ginet, Ruth Borker und Nelly Fulman. New York: Praeger, 1980. 93-110.
- Poro, Susanne. *Beziehungsrelevanz in der beruflichen Kommunikation*. Wien: Lang, 1999.
- Rogers-Millar, Edna, und Frank Millar. "Domineeringness and Dominance: A Transactional View". *Human Communication Review* 5 (1979): 238-46.
- Sluzki, Carlos, und Janet Beavin. "Symmetrie und Komplementarität: Eine operationelle Definition und eine Typologie von Zweierbeziehungen". *Interaktion*. Hg. Paul Watzlawick und John Weakland. Bern: Huber, 1980. 117-54.
- Tajfel, Henri und John Turner. "Intergroup Relations: Integrative Theory of Intergroup Conflict". *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Hg. William G. Austin und Stephen Worchel. Monterey: Brooks and Cole, 1979. 33-47.
- Tannen, Deborah. *Job-Talk: Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden*. Hamburg: Kabel, 1995.
- Thimm, Caja. "Durchsetzungsstrategien von Frauen und Männern: Sprachliche Unterschiede oder stereotype Erwartungen?" *Frauensprechen – Männer-sprechen: Geschlechtsspezifisches Sprechverhalten*. Hg. Christa Heilmann. München: Reinhardt, 1995. 120-29.
- Thimm, Caja, und Susanne Augenstein. *Sprachliche Effekte in hypothesen-geleiteter Interaktion: Durchsetzungsstrategien in Aushandlungsgesprächen*. Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 245 "Sprache und Situation" 77. Heidelberg: Universität Heidelberg, 1994.
- Thimm, Caja, und Heidi Ehmer. "Strategic Interaction at the Workplace: How Men and Women Deal with Power Differences". *Kommunikation von Geschlecht: Communication of Gender*. Hg. Friederike Braun und Ursula Pasero. Pfaffenhofen: Centaurus-Verlagsgesellschaft, 1997. 303-19.
- Thimm, Caja, Sabine Koch und Sabine Schey. "Communicating Gendered Professional Identity: Competence, Cooperation and Conflict in the Workplace". *The Language and Gender Handbook*. Hg. Janet Holmes und Miriam Meyerhoff. Malden: Blackwell, 2003. 528-50.
- Ussher, Jane M. "Sex Differences in Performance: Fact, Fiction or Fantasy?" *Handbook of Human Performance*. Hg. Andrew P. Smith und Dylan M. Jones. London: Academic P, 1992. 63-94.
- Woods, Nicola. "Talking Shop: Sex and Status as Determinants of Floor Apportionment in a Work Setting". *Women in Their Speech Communities:*

*New Perspectives on Language and Sex*. Hg. Jennifer Coates und Deborah Cameron. London: Longman, 1988. 141-57.