

Der Anpassungsdruck auf Frauen in Männerdomänen - Assimilationsstrategien und ihre Gefahren

Weibliche Führungskräfte sind in Männerdomänen – wie beispielsweise Technik und Naturwissenschaften – nach wie vor selten anzutreffen. Einige wenige Frauen, die die „gläserne Decke“ durchbrochen haben, müssen sich den Vorwurf gefallen lassen, dem Stereotyp einer soziologisch männlichen „Iron Maiden“ zu entsprechen, die sich der Männerwelt vollständig angepasst hat. Diese Assimilationsstrategie ändert aber nichts an den bestehenden Herrschaftsverhältnissen.

Eine bekannte Erklärung für diese häufig gewählte Assimilationsstrategie lieferte die Harvard-Professorin Rosabeth Moss Kanter bereits im Jahr 1977, indem sie basierend auf der Fallstudie einer 300 Personen starken multinationalen Organisation die Situation von den wenigen Frauen mit dem Begriff des „Tokenism“ beschrieb: Nach Kanter (1977) werden Minderheiten (Tokens) – zum Beispiel Frauen in männerdominierten Organisationen - bis zu einem Anteil von 15 Prozent nicht individuell, sondern als RepräsentantInnen ihrer Gruppe wahrgenommen. Durch ihre erhöhte Sichtbarkeit sind sie einem besonderen Druck ausgesetzt, exzeptionelle Leistungen zu zeigen (vgl. auch Laws 1975). Denn wenn sie scheitern, scheidet in den Augen der Mehrheit nicht die Person, sondern die gesamte Gruppe. Darüber hinaus versucht die Mehrheit als dominante Gruppe durch Kontrastierung die Differenz zu den AbweicherInnen zu erhöhen, was oft zu sozialer Isolation der Tokens führt. Aus diesen Gründen müssen Minderheiten innerhalb der Organisation Bewältigungsstrategien entwickeln, um die Differenz zur Mehrheit und ihre Abweichung vom klassischen Rollenbild zu kompensieren: Manche geben dem Rollenzwang nach und übernehmen typisch weibliche – und damit weniger prestigereiche – Aufgaben, die für ihren Karriereweg zwar nicht unbedingt förderlich, aber zumindest wenig konfliktreich sind, da sie nicht gegen traditionelle Rollenbilder verstoßen. Andere wiederum passen sich der dominanten Gruppe der Mehrheit an, indem sie deren Verhaltensweisen übernehmen und zum Teil sogar übertreiben (vgl. Kanter, 1977). Diese so genannten „Iron Maidens“ werden zwar von der Mehrheit als kompetent, gleichzeitig aber als Ausnahmen wahrgenommen, welche durch exzeptionelle meritokratische Prinzipien und Anpassung an die männliche Norm den Aufstieg aus ihrer ursprünglichen Gruppe in die Primary Group geschafft haben (vgl. auch Laws, 1975). Daher ist diese Bewältigungsstrategie insofern gefährlich, da sie traditionelle Geschlechtsrollenbilder über die „Allgemeinheit der Frauen“ unangetastet lässt. Nachfolgestudien, die Kanters strukturalistische These überprüften, fanden heraus, dass eine Minderheit mit einem sehr geringen Anteil in der Organisation oft auch von der Mehrheit als „willkommene Abwechslung“ gesehen wird. Zu echten Konflikten und feindseligem Verhalten kommt es erst bei einem substantiellen Anstieg der Tokens: Dann werden Frauen als „Intruders“ wahrgenommen (South et al., 1982) und der Kampf um ökonomische Ressourcen (Blalock, 1967) beginnt. Auch befürchten Männer zumeist einen Verlust an Berufsprestige durch eine erhöhte Anzahl von Frauen in ihrer Profession (vgl. Allmendinger et al., 2000).

Auch in einer biographisch-narrativen Analyse zu erhöhten Drop-Outs von weiblichen Studierenden und Wissenschaftlerinnen an der Technischen Universität Wien konnten Aspekte von Tokenism nach Kanter (1977) und Laws (1975) ausgemacht werden: Die Untersuchung lieferte zwei unterschiedliche Typen von Erzählerinnen, die ihre Lebensgeschichte entweder unter der Überschrift „*Ich bin anders*“ oder unter dem Aspekt „*Mein Leben ist ganz normal verlaufen*“ präsentieren. Frauen der ersten Gruppe erzählen

detail- und emotionsreich über ihr Erleben an der Universität, wobei sie unter anderem von schwierigen Situationen in der Männerdomäne und von damit zusammenhängender sozialer Isolation und Polarisierung durch die Mehrheit sprechen. In Konfliktsituationen (re)agieren sie mit offenem Widerstand und Konfrontation. Während sich diese Gruppe von Frauen ihrer Minderheitenrolle bewusst ist und in den Gesprächen stark darüber reflektiert, ist die zweite Gruppe von Frauen bestrebt, ihre Karriere (retrospektiv) als „normal“ zu betrachten und zu präsentieren. Angehörige dieses Typs möchten in erster Linie als Wissenschaftlerin und nicht als Frau wahrgenommen werden. Sie berichten zwar auch von diskriminierenden Zwischenfällen, bewältigen diese Situationen aber, indem sie die Konflikte bagatellisieren (vgl. auch Sasson-Levy, 2003). Das fehlende Bewusstsein, einer abweichenden Gruppe anzugehören, entspricht einem Phänomen, das auch Laws (1975) schon vor mehr als 35 Jahren im Zusammenhang mit Frauen in der Wissenschaft erkannte. Sie wies darüber hinaus auch damals bereits auf die wichtige Rolle des (männlichen) Sponsors für erfolgreiche Frauenkarrieren im akademischen Bereich hin. Auch über 35 Jahre später berichten Frauen der Gruppe „*Mein Leben ist normal verlaufen*“ an der Spitze der akademischen Karrierelaufbahn von einem männlichen Sponsor, der sie Zeit ihrer Karriere förderte, ermutigte und ihnen sein „Netzwerk“ lieh. Vertreterinnen der Gruppe „*Ich bin anders*“ hingegen befinden sich oft erst am Anfang oder inmitten ihrer Karriere. Durch ihre Nicht-Assimilation laufen sie Gefahr, karrieretechnisch ins Hintertreffen zu gelangen, v.a. wenn sie über keinen potenten Sponsor verfügen, der sie unterstützt und sie dadurch legitimiert.

Die Tokenism-Konzepte besitzen also offensichtlich auch heute noch Gültigkeit: Um erfolgreich zu sein, suchen sich Frauen in Männerdomänen (unbewusst) Bewältigungsstrategien, um ihre „Differenz“ zu reduzieren. Ein wesentlicher Ansatzpunkt, um eine Veränderung der Segregation in Männerdomänen zu erreichen, ist daher in erster Linie eine Bewusstseinsmachung und Reflexion dieser Token-Effekte für beide, Minderheit und Mehrheit: Assimilation bedeutet nicht Integration und Gleichheit, sondern Anpassung an die Norm. Dass dabei die Entscheidungsfreiheit eingeschränkt ist, da großer struktureller Druck auf der Minderheit lastet, ist durch die Tokenism-Theorie selbsterklärend. Um diesem Assimilationsdruck zu entgegen, muss es zu einem tiefgreifenden Wertewandel in Männerdomänen im Sinne eines echten Diversity Managements kommen, welches Unterschiedlichkeit nicht nur akzeptiert, sondern auch wertschätzt. Erst dann laufen auch jene Frauen, die das Selbstkonzept „Ich bin anders“ verfolgen, nicht mehr Gefahr, durch ständige mikrosoziologische Konflikte und Grenzziehungen durch die Primary Group sozial (und damit in der Folge auch akademisch) isoliert zu werden.

Literatur

- ALLMENDINGER, J., STEBUT, N. V. & FUCHS, S. (2002) Frauen in der Wissenschaft. IN ENQUETE-KOMMISSION (Ed.) „*Globalisierung der Weltwirtschaft*“. München.
- BLALOCK, H. M. J. (1967) *Toward a Theory of Minority Group Relations*, New York, Capricorn.
- KANTER, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books.
- LAWS, J. L. (1975) The Psychologies of Tokenism: An Analysis. *Sex Roles*, 1, 51-67.
- SASSON-LEVY, O. (2003) Frauen als Grenzgängerinnen im israelischen Militär - Identitätstrategien und -praktiken weiblicher Soldaten in "männlichen Rollen". IN SEIFERT, R. & EIFLER, C. (Eds.) *Gender und Militär: Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften*. Königstein/Taunus, Helmer.
- SOUTH, S., BONJEAN, C. M., MARKHAM, W. T. & CORDER, J. (1982) Social Structure and Intergroup Inerction. Menand Women of the Federal Bureaucracy. *American Sociological Review*, 587-599.

