

Gleichstellungsarbeit und Emotionen an Hamburger Universitäten

Eine neoinstitutionalistische Analyse

Vortrag bei der Diversity Fachtagung
vom 25. bis 26. Juni 2015 an der
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Isabel Collien
HafenCity Universität, Hamburg
Freie Universität, Berlin

Zwei Logiken der Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit

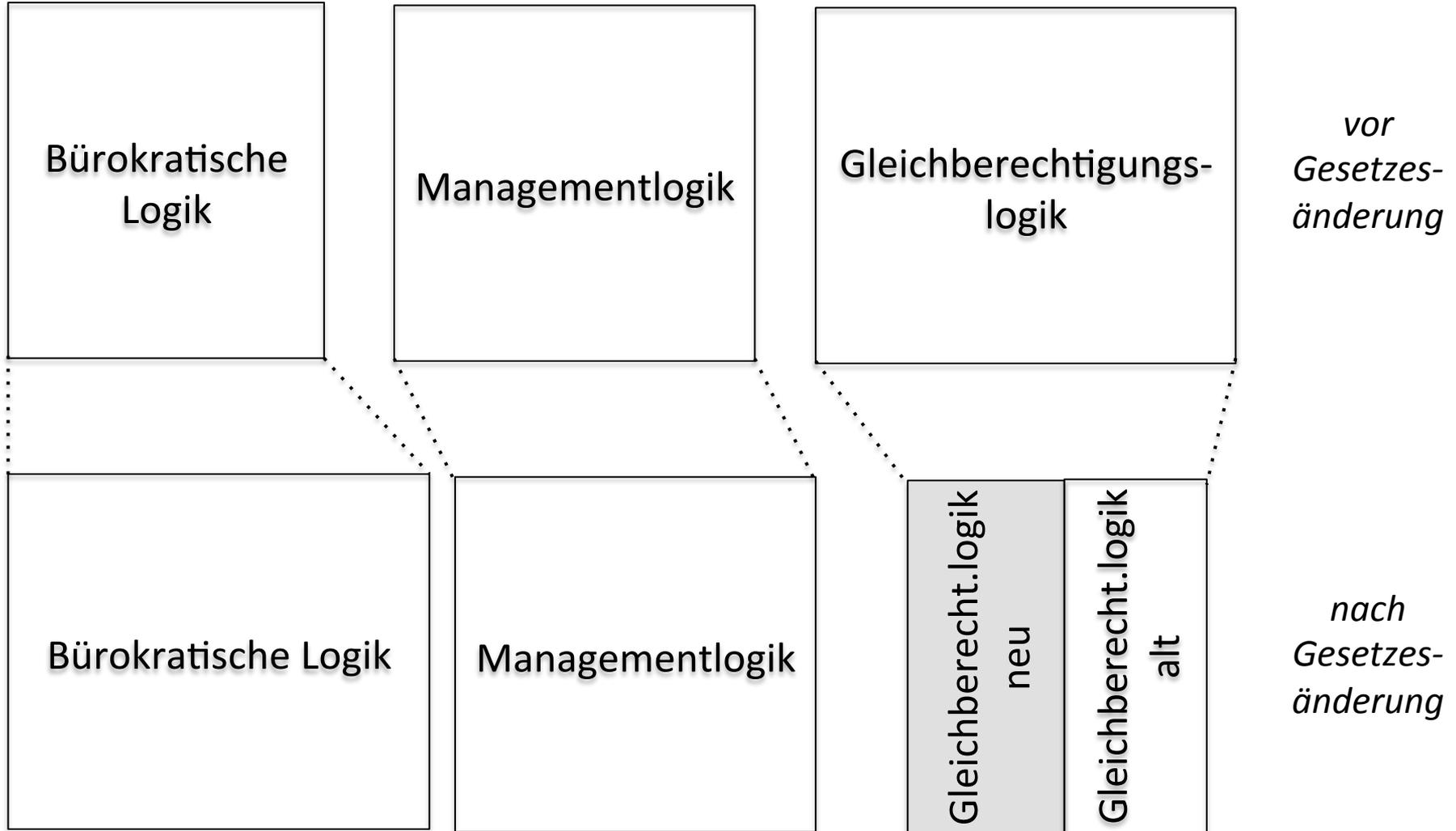
Alte institutionelle Logik

- Proklamiert, dass Frauen strukturell benachteiligt sind.
- Sieht Frauenförderung als ein zentrales Instrument um strukturelle Benachteiligung auszugleichen.
- Gleichstellungsbeauftragte (w)

Neue institutionelle Logik

- Fordert Gleichstellung beider Geschlechter und sieht Frauen nicht mehr als strukturell benachteiligt.
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.
- Gleichstellungsbeauftragte (m/w)

Relevante instit. Logiken im Gleichstellungsbereich



Forschungsmethode



Vollständige **teilnehmende Beobachtung** aller formellen Treffen der GBs



Sieben **semi-strukturierte Interviews** mit



Fragen zu einem **selbst-gewählten Objekt**



und Skizzieren eines **Netzwerkes von Rival*innen und Kompliz*innen**



Ergänzendes Material: Zeitungsartikel, Diskussionen in Online-Foren, Statements zu Gesetzesänderungen, etc.

Analyseverfahren

1

Kodieren der institutionellen Logiken
(Stratigaki, 2005; Meyer et al., 2013)

2

Kodieren der Emotionen
(Ekman, 1972; EARL)

3

Analyse der Überschneidungen und Ausschlüsse

Bereich Berufungsverfahren

Berufungsverfahren: Langeweile und Scham

Das Horn ist ja auch ein ganz bestimmtes Instrument. Es ist ein **Soloinstrument**. Jeder Hornist, jeder der einmal im Orchester gespielt hat weiß, wenn das Horn losgeht zuckt man zusammen, wie: „Hoffentlich kriegt der den Ansatz richtig.“ Und das ist genau das gleiche wie mit der Gleichstellungsbeauftragten: „Sie hebt wieder die Hand, was hat sie denn wieder?!“ ... **immer dieselben Töne**. ...

Man muss einfach immer wieder bestimmte Nachteile ausgleichen und **das ist langweilig** und keiner sagt es gerne und **jedem ist es peinlich, auch unseren Gleichstellungsbeauftragten** ist es total peinlich in einem Verfahren zu sagen: „Ja, aber dies Frau muss ... und hat der Mann ...“ und so weiter.



Gleichstellungsexpertin 1

Emotionen und Logiken im Bereich Berufungsverfahren

<i>Emotionen</i>	Traurigkeit		
<i>Gefühlsregulierung</i>	Neutralität wahren	Interess envt.	Neutralität wahren
<i>Institutionelle Logiken</i>	Bürokratische Logik	Alte Gleichstellungslogik	Neue Gleichstellungslogik
		Wut	

Bereich Frauenförderprogramme

Frauenförderprogramme: Neutralität wahren vs. emotional involviert sein

Diese Runde, die sich dann hier zusammengetan hat, Ende der 90er Jahre, war **voller Empörung**, weil die das natürlich durchschaut hatten, den Mechanismus und weil das ziemlich, ja, die waren eigentlich ziemlich kämpferisch drauf. Und die hatten durchgesetzt eine Vizepräsidentin, die total kämpfen musste, und die wahnsinnig viel Staub unterm Sofa hergeholt hat. ... Ich habe das Gefühl, ich bin **ein bisschen altmodisch inzwischen**. Auch **dieses emotionale Engagement** und dieses Herz, ..., was da schlägt. Ich muss immer Signal geben.

Gleichstellungsexpertin 1

Da merkt man auch ganz klar, wie die Strukturen sind. Also, **wenn du Geld ran schaffst**, wenn das allen nützt, **dann wird das zumindest honoriert**. Das ändert deinen Status komplett, sofort, als wenn du in der Position bist immer dich **zu beschweren, zu schimpfen und zu jammern**.

Gleichstellungsexperin 2

Emotionen im Bereich Frauenförderprogramme

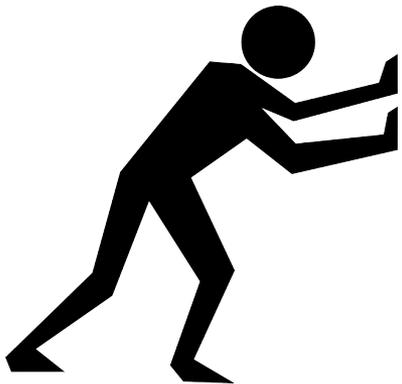
<i>Emotionen</i>	Freude	Wut	Traurigkeit
<i>Gefühlsregulierung</i>	Anerkennung ernten	Interess envt.	Neutralität wahren
<i>Institutionelle Logiken</i>	Management logik	Alte Gleichstellungslogik	Neue Gleichstellungslogik
	<i>Vermischung von Gleichstellungs- und Managementlogik</i>		

Schlussfolgerung



- Die bürokratische und Managementlogik befördern die *neue* Gleichstellungslogik, die vor allem Frauenförderung weiter mit Scham belegt und Äußerungen von Wut stigmatisiert.

- Gleichstellung wird immer mehr zu einem Verwaltungsakt, der als nervend und langweilig empfunden wird.



- Ressourcen werden hin zu “attraktiveren” Themen wie Familie oder Diversity verschoben.

Literatur

- Creed, D. W. E., Husson, B. A., Okhuysen, G.A., & Smith-Crowe, K.** (2014). Swimming in a sea of shame: Explanations of institutional reproduction and change. *Academy of Management Review*, 39(3), 275–301.
- Ekman, P.** (1972). Universals and cultural differences in facial expression of emotion. In J. Cole (Ed.), *Nebraska Symposium of Motivation* (pp. 207–283). Lincoln, Nebraska: University of Nebraska Press.
- Friedland, R., & Alford, R. R.** (1991). Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 232–263). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Goodrick, E., & Reay, T.** (2011). Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. *Work and Occupations*, 38(3), 372–416.
- Hochschild, A. R.** (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575.
- Meyer, R. E., Egger-Pleitler, I., Höllerer, M. A., & Hammerschmid, G.** (2013). Of bureaucratic and passionate public managers: Institutional logics, executive identities, and public service motivation. *Public Administration*, 92(4), 861–885.
- Stratigaki, M.** (2005). Gender mainstreaming vs. positive action: An ongoing conflict in EU gender equality policy. *European Journal of Women's Studies*, 12(2), 165–186.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!