

Rezension:

Torsten Junge

Jörg Maas (1999). Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungsgruppen (Mit einem Geleitwort von Martin Stengel). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 281 Seiten, ISBN 3-8244-4356-2, 64.- DM

Inhaltsverzeichnis

[1. Zum Anliegen des Buches](#)

[2. Theoretische Leitlinien](#)

[3. Empirische Umsetzung](#)

[4. Resümee](#)

[Literatur](#)

[Zum Autor](#)

[Zitation](#)

1. Zum Anliegen des Buches

Die vorliegende Studie untersucht auf der Basis problemzentrierter Interviews die Umgangsweisen mit der homosexuellen Geschlechtsorientierung in Führungspositionen in Organisationen. Unter dem Rückgriff auf Interviews mit 29 schwulen Männern in Führungspositionen von Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen sowie dem Militär zeigt Jörg MAAS mit Hilfe psychoanalytischer, konstruktivistischer und poststrukturalistischer Theoriekonzepte, wie stark der Umgang mit Homosexualität in traditionellen Organisationen besonders in den Führungsetagen an die Kultivierung bestimmter Männlichkeitsvorstellungen gebunden ist. [1]

Damit vereint der Autor unter anderem Forschungsfelder und -perspektiven, die bislang in Teilen der soziologischen Forschung und Literatur unbeliebt, wie auch unterrepräsentiert waren und zudem als unvereinbar galten. Konstruktivistische Perspektiven waren in der Organisationssoziologie ähnlich verpönt wie die Beschäftigung mit der Bedeutung, Stellung und Funktion gesellschaftlicher Eliten in einigen anderen soziologischen Zusammenhängen. Dieser Zuschnitt macht gerade den "Reiz" dieser Studie aus, in der die Stellung einer immer noch stark marginalisierten Gruppe innerhalb von eher traditionalistisch geprägten Organisationen, im Sinne der "Asexualitätsfiktion der Arbeitswelt" (vgl. BURRELL 1984) untersucht wird. Der Anspruch des Autors, sich und den Leser dabei nicht in ein Theorienwirrwarr zu verstricken, gelingt durch den immer wiederkehrenden Bezug auf die zentrale These GOFFMANNs, "daß der interindividuell variierende Umgang mit einem *Stigma* – hier der homosexuellen Geschlechtsorientierung – innerhalb sozialer Kontexte eine Frage der persönlichen Identifikation ist" (S.7, Herv. im Orig.). [2]

2. Theoretische Leitlinien

Zu Beginn seiner Studie umreißt MASS drei Schwerpunkte, mit denen er die theoretische und empirische Herangehensweise an die Frage strukturiert, wie sich Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen den Anforderungen der Organisation und ihrer eigenen erfahrenen Homosexualität positionieren. [3]

a) Geschlechtsidentität:

Der erste Komplex von Vorannahmen bezieht sich dabei auf den intrapsychischen Bereich der Geschlechtsidentität. MAAS vertritt die Position, "daß besonders im Führungsbereich geschlechts(un)typisches Verhalten einer starken Beobachtung und Kontrolle unterliegt" (S.3). Da Homosexualität nur in Maßen akzeptiert sei und Toleranz dort ihre Grenzen zeige, wo erwartete Rollenmuster nicht mehr erfüllt wären, stellt sich die Frage, wie der Zwiespalt zwischen der traditionellen Männerrolle und der sexuellen Identität verarbeitet wird. [4]

b) Mikropolitische Strategien:

Der zweite Themenkomplex, im Schnittbereich von intra- und interpersonellem Handeln angesiedelt, zielt auf die Handlungsfähigkeit der Befragten. Insbesondere werden Strategien homosexueller Führungskräfte zur Bewältigung ihres Alltags innerhalb der Organisationen fokussiert, und es wird gefragt: Ist das Vorspielen eines heterosexuellen Lebens Grundlage für bessere Karrierechancen, und welche Rolle spielen dabei die psychosozialen Belastungen? [5]

c) Organisation:

Überlegungen zum Begriff der Organisation als "Verkörperung moderner Herrschaft" (S.4) stehen im Mittelpunkt des dritten Bereichs. Hier fragt der Autor nach der Position, die Organisationen gegenüber schwulen Führungskräften einnehmen: In welcher Weise korrespondiert hier die "Desexualisierung" der Arbeitswelt mit dem Bemühen, die eigene sexuelle Identität (nicht) darzustellen? [6]

Der theoretische Teil der Arbeit schließt an diese Untersuchungskonzeption an, die Psychoanalyse MORGENTHALERs und FRIEDMANs bilden dabei den Auftakt. Nach Ansicht des Autor lassen sich beide Ansätze auch in die sozialkonstruktivistischen Theorien zur Erklärung des Phänomens Homosexualität integrieren. MORGENTHALER bezeichnet drei zentrale Persönlichkeitsmerkmale, die für die vorgelegte Studie bedeutsam sind: das Bestreben nach Autonomie, die Fähigkeit zum flexiblen Rollenwechsel und die ständige (erzwungene) Definition der eigenen Geschlechtsrolle. Nach FRIEDMAN fußt eine homosexuelle Orientierung auf einer "frühkindlichen Störung der Geschlechtsidentität" (S.22), die jedoch durch die Entwicklung einer gesellschaftlich konformen männlichen Identität aufgegeben wird. Dies bildet nach MAAS die Voraussetzung für das Nebeneinander von (normierter)

Männlichkeit und Homosexualität. Ein für die Studie zentraler Gedanke dabei ist, dass "die gesellschaftliche Konstruktion des Managers bzw. Vorgesetzten eng an die klassische Geschlechtsrolle gekoppelt ist" (S.8). [7]

Auch wenn der Autor die Schwierigkeiten psychoanalytischer Denkweisen thematisiert und vor einer Verallgemeinerung "in deterministischer Manier" (S.22) warnt, wäre eine tiefergehende Diskussion und Kritik an den Ansätzen von MORGENTHALER und FRIEDMAN zu wünschen gewesen. Gerade die sich anschließende Darstellung der Theorien Michel FOUCAULTs zur Kategorisierung und Pervertierung der Homosexualität lassen die historische Diskursivierung deutlich werden, in deren Zusammenhang auch das Handeln der als homosexuell Etikettierten und die gesellschaftlichen Reaktionen zu sehen ist. Über die präzise Darstellung von FOUCAULTs Machtbegriff zeigt MASS, dass Disziplinierungsmechanismen in Organisationen oftmals auf subtile Weise funktionieren; denn zwischen der Disziplinierung des menschlichen Körpers und der Regulierung der Bevölkerung spielt die Sexualität eine exponierte Rolle: "der gesellschaftliche Diskurs über Homosexuelle ist unverändert stark bestimmt von einer Sexualisierung der Schwulen" (S.31). Jedoch ist Macht auch immer als ein Kräfteverhältnis zu denken, in dem sich auch Widerstandspotentiale ergründen lassen und eine Positionierung für Subjekte möglich ist. [8]

Der zweite Teil der theoretischen Ausführungen steht unter dem Stichwort "Stigma-Management". Verstanden werden darunter die Handlungsweisen, mit deren Hilfe eine Person die negativen Wirkungen eines Stigmas zu minimieren versucht. Trotz einer scheinbaren Etablierung homosexueller Lebensweisen, die sich beispielsweise in der öffentlichen Anerkennung bzw. juristischen Absicherung niederschlägt, sind homophobe Tendenzen, die in eine Stigmatisierung von Homosexualität münden, in der bundesrepublikanischen Gesellschaft durchaus vorhanden. Dieser Kategorisierung durch gesellschaftlich und gruppenspezifisch negativ bewertete Attribute sind homosexuelle Personen ständig ausgesetzt. [9]

Die Umgangsweise mit dem Bewusstsein über die permanente Stigmatisierung der eigenen Sexualität ist entscheidend für den eigenen Lebensentwurf. Um zu zeigen, inwieweit das Stigma-Management der Führungspersönlichkeit mit dem eigenen Identitätskonzept verknüpft ist, greift MAAS in Anlehnung an FOUCAULT auf ein "strukturalistisches Identitätskonzept" zurück: "Identität wird im Rahmen gesellschaftlicher Diskurse mit Hilfe von Disziplinarmaßnahmen konstruiert – ebenso sind Männlichkeiten und Weiblichkeiten (Gender) Effekte eines Diskurses" (S.52). [10]

Organisationen sind nun ganz spezifische Orte, an denen eine bestimmte Art von Organisationsidentität hergestellt wird. Diese Rollenerwartungen, gerade die in traditionellen, konservativen Organisationen, treffen auf eine Geschlechtsidentität, die bestimmten Stigmatisierungstendenzen unterliegt. Die These, dass die Ausprägung des erwähnten Stigma-Managements eng mit der individuellen Identität der betroffenen Person zusammenhängt, wird nunmehr

tragend für die Studie. Das Stigma-Management erhält nun einen synonymen Charakter zum Identitäts-Management. [11]

Darauf aufbauend ist die Unterscheidung des Autors zwischen schwuler und homosexueller Identität hervorzuheben: während die erste sich als politisch konnotiert versteht aufgrund des Zugehörigkeitsgefühl zur Gay Community, bezieht sich die zweite auf die sexuelle Orientierung zum gleichgeschlechtlichen Partner und "das Bewußtsein, einer gesellschaftlichen Minderheit anzugehören. Wer eine schwule Identität ausgeprägt hat, definiert Diskriminierungserfahrungen in (Führungspositionen von) Organisationen anders und geht anders mit ihnen um" (S.52f.). [12]

Jörg MAAS verweist auf die Entwicklungsgeschichte dieser Unterscheidung zwischen homosexueller und schwuler Identität. Die Pathologisierung der Homosexualität hat eine lange Tradition, die bis in die 60er Jahre und darüber hinaus anhielt. Erst in den beiden letzten Jahrzehnten kam es zu einer breiteren wissenschaftlichen Öffnung: "Fragen nach der Ätiologie der Homosexualität wurden zurückgestellt zugunsten von Fragen nach den Lebensrealitäten homosexueller Männer. Man könnte sagen, der Homosexuelle wurde zum 'Homosozialen': Entwicklungslinien, Interaktionsmuster, Kultur, Beziehungskonzepte und Identitätsformen homosexueller Männer standen nunmehr im Vordergrund wissenschaftlicher Betrachtung" (KNOLL 1993, S.3). Diese Unterscheidung, die MAAS hier vornimmt, ist ein bedeutsamer Schritt für die Unterstützung der Artikulierung von politischen Interessen von Homosexuellen. Im Gegensatz zur Kultur der Lesben, die viel stärker politisch aktiv sind, sind Homosexuelle weitaus weniger politisch organisiert wie auch motiviert. Dies zeigt sich in der sich an den theoretischen Teil anschließenden empirischen Untersuchung, in der MASS sieben Strategien bezüglich des Umgangs mit der sexuellen Orientierung in Führungspositionen von Organisationen herausgearbeitet hat. [13]

Als Überleitung zwischen Theorie und Praxis bietet der Autor eine Zusammenfassung vorliegender empirischer Studien, die Homosexualität als Gegenstand empirischer Forschung zum Thema haben. Diese Sekundäranalyse unter dem Titel "Zur sozialen Konstruktion von Homosexualität im Rahmen empirischer Studien" bezieht sich auf eine amerikanische Studie über schwule Führungskräfte, die erste deutsche Untersuchung aus den 70er Jahren, zwei qualitativ-empirische Forschungsarbeiten und eine Fragebogenstudie zum Arbeitsleben von Schwulen und Lesben. [14]

3. Empirische Umsetzung

Der methodische Teil beginnt mit der Beschäftigung mit der eigenen Rolle im Forschungsprozess, eine "Gratwanderung zwischen Engagement und Distanzierung", wie Martin STENGEL in seinem Geleitwort schreibt. Diese selbstreflexive Auseinandersetzung des Autors ist hoch zu würdigen, zeigt sie doch neben einem intensiven persönlichen Interesse auch ein kritisches Bewusstsein gegenüber dem eigenen Forschungsansatz, der in jedem Schritt

bestimmte Entitäten über Homosexualität konstituiert und dadurch zugleich normativiert. [15]

Ausführlich dargestellt werden im Anschluss die einzelnen Schritte des Forschungsprozesses, in dessen Mittelpunkt das problemzentrierte Interview steht. Die insgesamt 29 Gespräche unterzieht der Autor einer qualitativen Textanalyse nach STRAUSS. Aus dieser Auswertung ergeben sich zwei Kategoriensysteme, die aus den beiden Konzepten Identität und Stigma-Management (und zahlreichen Unterkategorien) bestehen. Innerhalb des Konzeptes Identität werden die Kategorienpaare berufliche/private Identität, männliche Geschlechtsrolle/alternative Geschlechtsrolle und homosexuelle/schwule Identität herausgestellt. [16]

Die Analyse hat weiterhin verschiedene Strategien des Umgangs mit der homosexuellen Orientierung ergeben, wovon vier bereits in anderen Studien erstellt wurden und hier sich noch einmal bestätigten. Die Strategien lauten wie folgt:

"Die öffentliche Darstellung eines heterosexuellen Lebens; sich unauffällig verhalten und dem Thema am Arbeitsplatz ausweichen; sich Verbündete suchen – intern und extern; 'Normalizing the Abnormal'; sich durch positive Eigenschaften hervortun und ein Polster schaffen; sich die richtigen Organisationen oder Positionen suchen / sich selbstständig machen; explizit zu seiner sexuellen Orientierung stehen / in die Offensive gehen." (S.263) [17]

4. Resümee

Martin STENGEL ist gänzlich zuzustimmen, die vorliegende Arbeit leistet einen bedeutsamen Beitrag zur wissenschaftlichen Analyse des Themenfeldes Homosexualität und Arbeitswelt. Hervorzuheben ist hierbei auch, dass es dem Autor gelingt, inter- und transdisziplinäre Theoriestränge aus der Psychologie und der Soziologie zu nutzen und ein rundes Gesamtkonzept zu erstellen. Ein Konzept, das sicherlich einen wichtigen Beitrag zur schwulen Emanzipation im breiteren Rahmen liefert und zugleich auf die Notwendigkeit zur Kritik an den bestehenden traditionellen Organisationsformen verweist, die sich über die Konstruktion eines hegemonialen Männlichkeitstypus konstituieren. [18]

Literatur

Burell, Gibson (1984). Sex and Organizational Analysis. *Organization Studies*, 5(2), 97-118.

Knoll, Christopher (1993): *Schwule Identität*. Band I der Rosa Reihe des Projekts Soziale Netzwerke schwuler Männer im Zeichen von AIDS. Universität München.

FQS 2(2), Art. 28, Rezension Torsten Junge:
"Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungsgruppen" (Maas 1999)

Zum Autor

Torsten JUNGE; M.A.Sociologie, Doktorand.
Arbeitsschwerpunkte: Medizin-Soziologie und
Wissenschaftssoziologie

Kontakt:

Torsten Junge

An der Verbindungsbahn 10
D-20146 Hamburg

E-Mail: tojunge@gmx.net

Zitation

Junge, Torsten (2001). Rezension zu: Jörg Maas (1999). Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungsgruppen [18 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 2(2), Art. 28, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0102287>.

Revised 3/2007