

### **Madame Bovary und die (Un)Verfügbarkeit von Chancengleichheit – eine interdisziplinäre Forschungswerkstatt**

Chancengleichheit: ein hoch aktuelles gesellschaftliches Thema mit vielen Facetten (z.B. Gleichheit und Ungleichheit, Differenzierung und Diskriminierung, Diversität und Homogenität, Gendergerechtigkeit und Gender(un)gerechtigkeit). Auch in Organisationen - und spezieller auch in Unternehmen als besonderer Organisationsform - stellen sich diesbezüglich viele Fragen, z.B. nach den Mechanismen des Aufstiegs und der sog. „gläsernen Decke“, der Gendergerechtigkeit bei der Besetzung von Führungspositionen, der Kompatibilität von Gender- und Führungsrollen, Fragen nach den Kriterien der Lohndifferenzierung und -diskriminierung, nach der Rechtfertigung der Höhe von Vorstandsgehältern und -boni und nach Mechanismen der Statusdifferenzierung – und Fragen nach einer legitimen Differenzierung und illegitimen Diskriminierung in der Personalauswahl.

In einem interdisziplinären Modul, welches von Prof. Dr. Dorothea Alewell aus der BWL gemeinsam mit Prof. Dr. Silke Segler-Meißner aus der Romanistik angeboten wird, und welches paritätisch mit Gruppen von Studierenden aus der Romanistik und aus der BWL stattfinden soll, wollen wir uns mit diesen Themen interdisziplinär - literaturwissenschaftlich-romanistisch und zugleich organisationswissenschaftlich-betriebswirtschaftlich - befassen.

Ausgangspunkte der interdisziplinären Arbeit am Thema werden verschiedene Texte sein:

- Ein Klassiker der Weltliteratur – der **Roman „Madame Bovary“ von Gustave Flaubert**, der die Geschichte der Arztgattin Emma Bovary erzählt, und in dem es um Chancengleichheit in der bürgerlichen Gesellschaft, und um die (Un-)Verfügbarkeit von Bildungs-, Vermögens- und Standesgleichheit bzw. Standesunterschieden geht.
- **Hartmut Rosa's Essay „Unverfügbarkeit“** (z.B. in der Fassung aus dem Residenz Verlag, 4. Auflage 2019, Wien/Salzburg)
- **Holger Lengfeld's Buch „Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen soziale Ungleichheit herstellen“.**

Im Modul besteht Anwesenheitspflicht. Es darf maximal 3mal gefehlt werden. Das Modul findet wöchentlich montags von 14.00 bis 16.00 Uhr im Phil-Turm statt.

#### **Prüfungsleistungen für Studierende aus der BWL:**

Studierende aus der BWL erbringen nach eigener Wahl **entweder** eine Prüfungsleistung in Form eines Portfolios zum Thema „Ungleichheit in Organisationen“ **oder** sie schreiben eine wissenschaftliche Hausarbeit zu einem mit den Lehrenden verabredeten Thema aus dem Themenfeld des Kolloquiums und gestalten dazu eine kleine Lehrinheit.

In dem **Portfolio** jedes Studierenden müssen 3 verschiedene, den interdisziplinären und interaktiven Charakter des Kurses aufgreifende Elemente enthalten sein, die sich über unterschiedliche Zugänge mit dem Thema des Kolloquiums oder Teilfragestellungen auseinandersetzen. Beispiele dafür könnten sein (nur Anregungen - eigene Ideen können und sollen eingebracht und mit der Lehrenden verabredet werden!):

- eine kreative Collage zum Thema Ungleichheit in Organisationen
- ein Lernvideo zu unterschiedlichen disziplinären Verständnissen und Definitionen von Ungleichheit, welches zur Gestaltung einer Lehrinheit verwendet werden kann,
- ein interdisziplinärer Gruppenvortrag im Kolloquium zu einem speziellen Ungleichheitsthema
- Gestaltung eines Podcasts zu einem Abschnitt von Madame Bovary aus der Perspektive der Organisationswissenschaft betrachtet – was lernen wir aus der Romanliteratur für die Gestaltung von Organisation oder über die Realität in Organisationen?

- Gestaltung eines Posters zu den Grenzen zwischen legitimer Differenzierung und illegitimer Diskriminierung
- .....
- .....

Die **Hausarbeit** soll 15 Seiten umfassen und nach allen Regeln wissenschaftlichen Arbeitens angefertigt werden. Das Thema bzw. die Fragestellung werden mit Prof. Dr. Dorothea Alewell gemeinsam festgelegt. Studierende gestalten zu ihrer Hausarbeit per Vortrag einen Teil einer Sitzung des Kolloquiums.

Abgabetermin für alle schriftlichen/digitalen Prüfungsleistungen ist spätestens der 30.06.2026; ggf. muss schon früher im Semester dazu vorgetragen werden. Auf die konkrete Ausgestaltung der Prüfungsleistungen und ggf. die Termine zum Vortrag einigen wir uns zu Beginn der Vorlesungszeit im Kolloquium, wenn wir die konkrete Zusammensetzung des Moduls kennen. Die Prüfungsleistungen können aufgrund des interaktiven und interdisziplinären Charakters des Moduls nicht isoliert wiederholt werden, nur das gesamte Modul kann ggf. bei erneutem Angebot wiederholt werden.

### **Literatur – einige Ausgangspunkte:**

Roman „Madame Bovary“ von Gustave Flaubert

Alewell, D. (1993): Lohngerechtigkeit und Lohndifferenzierung; in: Das Wirtschaftsstudium, Jg. 22, 1993, S. 591-598

Alewell, D./Wiese, M. (2022): Genderstereotype und Karriereerfolg im Management; in: WiSt, Heft 6, 2022, S. 12-17

Alewell, D.(2013): "Be successful - be male and masculine? On the influence of gender roles on objective career success", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 1 Iss: 2, pp.147 – 168

Dürk, B. (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht; in: WSI-Mitteilungen, 12/1991, S. 724-733

Lengfeld, H.(2010): Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit. Wie Unternehmensstrukturen berufliche Lebenschancen beeinflussen; Wiesbaden, VFS-Verlag, 2010

Lengfeld, H. (2007): Organisierte Ungleichheit : wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen. Lehrbuch; Hagener Studentexte zur Soziologie; ISBN 9783531152325; Wiesbaden : VS, Verl. für Sozialwiss.

Rosa, H.(2019): Unverfügbarkeit, 4. Auflage, 2019, Wien/Salzburg, Residenz Verlag

Sondergeld, V./ Wrohlich, K./ Kirsch, A. (2024): Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau. Auswertung des Managerinnen-Barometer; unter. DOI: [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2024-3-2](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-3-2)

Triana, M. et al. (2023): Stereotypical Perception in Management: A Review and Expansion of Role Congruity Theory; Journal of Management, 2023, p. 1-28