Masterarbeit

Mikroaggressionen im Kontext geschlechts-spezifischer Erwartungshaltungen

Strategien weiblicher Führungskräfte im Umgang mit Reaktionen auf emotionalen Ausdruck

Verfasst von
Franziska Labner, BA

Angestrebter akademischer Grad:
Master of Arts in Business

Masterstudiengang	Organisations- & Personalentwicklung
Matrikelnummer	01615135
Abschlussjahr	2026
Betreut von	Dipl.-Sozialwirtin (Univ.) Katharina Thill

Abstract

Obwohl emotionaler Ausdruck heute zunehmend als wichtige Führungskompetenz gilt, werden Frauen im beruflichen Umfeld dafür oft kritischer beurteilt als männliche Kollegen. Eine zentrale Rolle spielen dabei subtile Abwertungen, sogenannte Mikroaggressionen, die bisher nur wenig systematisch untersucht wurden. Die vorliegende Arbeit untersucht daher die Strategien von Frauen in Führungspositionen im Umgang mit Mikroaggressionen, die im Zusammenhang mit emotionalem Ausdruck auftreten, sowie die Faktoren, die die Wahl dieser Strategien beeinflussen. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine qualitative Fallstudie durchgeführt. Dafür wurden problemzentrierte Interviews nach Witzel mit weiblichen Führungskräften geführt und mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass mikroaggressive Reaktionen auf emotionalen Ausdruck im Arbeitsalltag häufig schwer eindeutig zu erkennen sind. Oft werden sie erst durch das Zusammenspiel von Geschlechterbildern, sozialer Positionierung und organisationalen Erwartungen sichtbar. Die Interviewpartnerinnen nutzen unterschiedliche Strategien im Umgang mit solchen Situationen. Besonders präventive Anpassungsstrategien werden vielfach nicht mehr als Reaktion auf äußere Erwartungen verstanden, sondern als normaler Teil professionellen Handelns. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Mikroaggressionen im Führungsalltag strukturell verankert sind und wichtige Ansatzpunkte für eine diversitätssensible Führungskräfteentwicklung und Organisationskultur liefern.

Although emotional expression is increasingly seen as an important leadership skill, women in professional settings are still judged more critically for it than their male colleagues. In this context, subtle forms of devaluation known as microaggressions play an important role, although they have so far received little systematic attention in research. This study therefore explores how women in leadership positions deal with microaggressions connected to emotional expression and which factors influence their choice of strategies. To answer the research questions, a qualitative case study was conducted. Problem-centered interviews following Witzel's approach were carried out with female executives and analyzed using Mayring's qualitative content analysis. The findings show that micro aggressive reactions to emotional expression in everyday working life are often difficult to identify clearly. In many cases, they only become visible through the interaction of gender expectations, social positioning, and organizational norms. The participants described a broad range of coping strategies. Preventive adaptation strategies in particular are frequently no longer perceived as responses to external expectations, but rather as a normal part of professional conduct. Overall, the findings indicate that microaggressions are structurally embedded in everyday leadership practices and highlight important implications for diversity-sensitive leadership development and organizational culture.