

*Thomas Afflerbach und Katharina Gläserer*

# **Eine intersektionale Perspektive auf Sprache und Macht in internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen**

## **Zusammenfassung**

Dieser Beitrag beleuchtet in einer qualitativen empirischen Studie den Zusammenhang von Sprache und Macht aus einer intersektionalen Perspektive. Mit einer Intersektionalitätsperspektive werden die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diversitätskategorien und deren Bedeutung für Ungleichheitsgenerierende Prozesse untersucht. Dabei wird sich in diesem Beitrag auf das Zusammenwirken von Nationalität und Geschlecht bezüglich der Sprache und den entstehenden Machtdynamiken fokussiert. Die empirischen Ergebnisse aus dem Untersuchungskontext eines internationalen Finanzdienstleistungsunternehmens geben Hinweise darauf, dass die Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht nicht getrennt betrachtet werden sollten, da nicht nur eine gegenseitige Beeinflussung, sondern eine Verstärkung der Diversitätsmerkmale erkannt wurde.

*An intersectional perspective on language and power in international financial service companies*

## **Abstract**

This article examines the relationship between language and power from an intersectional perspective in a qualitative empirical study. An intersectional perspective means examining the interactions between different diversity categories and their importance for inequality-generating processes. Thereby the focus in this article lays on the interaction of nationality and gender with regard to language and the emerging dynamics of power. The empirical results from the research context of an international financial service company provides hunches that the diversity categories of nationality and gender should not be considered separately, since not only a mutual influence, but an intensification of the diversity characteristics was discovered.

JEL-Klassifikation: F23; M50

## 1 Einleitung

In internationalen Unternehmen ist der moderne Arbeitsplatz multilingual (u. a. Mathieu et al., 2013). Die interne und externe Kommunikation zeichnet sich durch eine sprachliche Vielfalt aus (Fredriksson, Barner-Rasmussen & Piekari 2006, S. 409). Gleichzeitig sind die meisten internationalen Unternehmen sowohl geschlechts- als auch nationalitätsgemischt zusammengesetzt. Unklar bleibt dabei, inwiefern die zwei Diversitätskategorien Geschlecht und Nationalität bezüglich des Themas Sprache zusammenwirken. Dieses ist besonders interessant vor dem Hintergrund, dass die Anwendung und der Umgang mit Sprache zu ungleichheitsgenerierenden Prozessen führen kann. Intersektionalität bietet dabei die Möglichkeit über Diversität – insbesondere Geschlecht und Nationalität/Rasse – und ihr Verhältnis zu Macht zu reflektieren (Crenshaw, 2019). Geschlecht und Nationalität sind in diesem Zusammenhang zwei Diversitätskategorien, die separat betrachtet bereits zu Machtungleichgewichten und Diskriminierung führen können – gehört jemand nicht der Normgruppe der Gesellschaft an (Hanappi-Egger, 2012, S. 185). Kommen beide Diversitätsdimensionen zusammen, besteht die Möglichkeit, dass diese sich zusätzlich verstärken hinsichtlich der Machtposition oder möglicher Diskriminierungen.

Dieser Beitrag untersucht aus einer intersektionalen Perspektive wie Macht und Sprache in geschlechts- und nationalitätsgemischten Teams zum Ausdruck kommen und wie die Diversitätskategorien Geschlecht und Nationalität zusammenwirken: verstärken sie sich gegenseitig, schwächen sie sich gegenseitig ab oder besteht keine Interdependenz?

Zunächst werden die theoretischen Grundlagen zu den Themen Macht und Sprache sowie Intersektionalität und Diversität gelegt. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen in Form einer qualitativen empirischen Studie in einem internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen erläutert. Darauf aufbauend werden die empirischen Ergebnisse hinsichtlich des intersektionalen Zusammenwirkens beschrieben und abschließend interpretiert und diskutiert, wobei nicht nur eine gegenseitige Beeinflussung, sondern eine Verstärkung der Diversitätsmerkmale erkannt wurde.

## 2 Theorie

Im Theorieteil dieses Beitrags werden zwei Themengebiete fokussiert: (1) Macht und Sprache, sowie (2) Intersektionalität und Diversität.

### *Macht und Sprache*

Macht spielt im Berufsleben in vielen Bereichen eine Rolle. Auch in der Theorie gibt es zu dem Begriff Macht viele verschiedene Ansätze. Eine der bekanntesten Begriffsbestimmungen zu Macht liefert der deutsche Soziologe Max Weber: „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf die Chance beruht“ (Weber, 1972, S. 28). Deutlich wird, dass es sich bei Macht nicht um eine Eigenschaft einer Person, sondern um ein Merkmal sozialer Beziehungen zwischen Menschen handelt (u. a. König, 2016, S. 19).

Der Begriff Sprache beschreibt den alltäglichen mündlichen oder schriftlichen Austausch von Informationen und wird als Möglichkeit des Menschen verstanden, sich in einer bestimmten Sprachgemeinschaft und in einem bestimmten geographischen Raum auszudrücken (Busch & Stensche, 2008, S. 6; Piekkari, Welch & Welch, 2014, S. 2). Eine gemeinsam gesprochene Sprache kann eine Gruppe von Menschen vereinen, da mit ihr ein Gefühl der Vertrautheit und des Zuhause-Seins assoziiert wird, ob geographisch, ethnisch oder sozial (Broszinsky-Schwabe, 2011, S. 61).

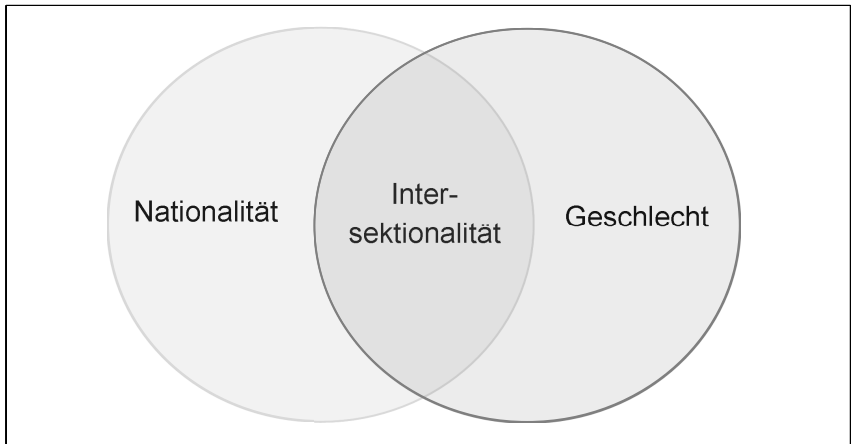
Die Studien, die die beiden Themen Macht und Sprache miteinander verknüpfen, deklarieren Sprache als bedeutende Ursache für Machtkämpfe (Barner-Rasmussen et al., 2014, S. 887) und als extrem relevant für Machtdynamiken in internationalen Unternehmen (Janssens & Brett, 2006, S. 132). Durch eine sprachliche Diversität können Ausgrenzungen entstehen und sich Machtverhältnisse verändern (Kulkarni & Sommer, 2015). Sprachkenntnisse können dabei eine bedeutende Machtressource darstellen (Gläser, 2019). Jedoch werden in der bisherigen Forschung die Erfahrungen von Mitarbeitenden bezüglich des Zusammenhangs von sprachlicher Vielfalt und Machtbeziehungen explizit vernachlässigt (Gaibrois, 2014). Ebenso wenig stand Macht in heterogenen Teams im Fokus der bisherigen Diversitätsforschung (Krell et al., 2007, S. 12).

### *Intersektionalität und Diversität*

Für die Analyse der Daten im vorliegenden Beitrag wird eine Intersektionalitätsperspektive gewählt, um Diversität und ihr Verhältnis zu Macht zu analysieren (Crenshaw, 2019). Der Begriff Intersektionalität leitet sich von dem englischen Wort *intersection* ab und bedeutet übersetzt Schnittpunkt oder Schnittmenge. Mit einer Intersektionalitätsperspektive können demnach die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diversitätskategorien und deren Bedeutung für ungleichheitsgenerierende Prozesse untersucht werden (Eberherr, 2012, S. 62).

Der Begriff Diversität beschreibt dabei die Vielfalt von Menschen und bezieht sich auf eine Bandbreite an Merkmalen und Charakteristika. Als relevante Diversitätsmerkmale werden in der deutschsprachigen Literatur zumeist Geschlecht, Nationalität, Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung genannt (Krell et al., 2007; Lederle, 2007). Dieser Beitrag fokussiert auf zwei demographische Diversitätsmerkmale: Nationalität und Geschlecht (siehe nachfolgende Abbildung 1).

*Abbildung 1: Intersektionalität zwischen Nationalität und Geschlecht*



Quelle: Eigene Darstellung.

Insbesondere bei Unternehmen mit Kundenkontakt – wie es in internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen, dem vorliegenden Untersuchungskontext, der Fall ist – gelten Nationalität und Geschlecht als Diversi-

tätskategorien mit hoher Sichtbarkeit, welche gleichzeitig einen hohen Bezug zu den sozialen Beziehungen in einem Team haben (Wegge, 2003) und erscheinen daher besonders spannend für die Analyse der intersektionalen Zusammenhänge.

Gleichwohl es bereits in den 1930er Jahren erste Ansatzpunkte hinsichtlich intersektionaler Zusammenhänge von Geschlecht und Klasse gab (Zetkin, 1979, S. 148), ist die Berücksichtigung verschiedener Diversitätskategorien im Sinne einer intersektionalen Analyse heutzutage weder in der Praxis noch in der Forschung selbstverständlich. Vor allem die beiden Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht wurden in Bezug auf die Auswirkungen auf die Macht- und Sprachdynamiken innerhalb von Teams noch nicht intersektional betrachtet.

### 3 Methode

Es wurde eine qualitative Studie<sup>59</sup> durchgeführt mit dem Ziel, neue Erkenntnisse zum Zusammenwirken von Nationalität und Geschlecht hinsichtlich Sprache und Machtverhältnisse bei der Zusammenarbeit zu generieren. Ein qualitativer Forschungsansatz ist für die Beantwortung der explorativen Forschungsfrage zielführend. In einer Einzelfallstudie in einem internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland wurden 20 qualitative halb-strukturierte Interviews mit internen Expert\*innen aus der Personal- und Strategieabteilung sowie Teammitgliedern und Führungskräften aus drei divers zusammengesetzten Teams durchgeführt. Hinsichtlich der Kontrastierung ist anzumerken, dass die Stichprobe aus neun Frauen und elf Männern besteht. Die Interviewpartner\*innen sind zwischen 29 und 53 Jahre alt (durchschnittlich 43 Jahre) und haben eine Betriebszugehörigkeit von 0,5 bis 21 Jahren (durchschnittlich 6 Jahre) in dem Finanzdienstleistungsunternehmen. Abgeleitet aus dem Forschungsinteresse zu Sprache und um eine große Vielfalt hinsichtlich der Wahrnehmungen bezüglich der Relevanz von Sprache für die Zusammenarbeit zu erhalten, wurden in einer bewussten Stichprobenauswahl Personen aus 15 verschiedenen Nationen mit zehn verschiedenen Muttersprachen berücksichtigt: Chinesisch, Deutsch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch und Spanisch. Fragen innerhalb der Interviews waren beispielsweise: Wie arbeiten Sie mit Ihren Kolleg\*innen zusam-

---

59 Die dargestellten empirischen Daten wurden im Zuge des Forschungsprojektes für die Dissertation von Gläserner (2019) erhoben. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:nomos-elibrary-2019-07-00001-1>  <https://www.nomos-elibrary.de/agb>

men? Wie versuchen Sie Ihre Ziele im Team zu erreichen? Welche Arbeitssprache/n sprechen Sie in Ihrem Team und warum?

Des Weiteren wurden zehn Experteninterviews mit Coaches und Berater\*innen durchgeführt, welche hauptsächlich für internationale Unternehmen tätig sind und dadurch ein entsprechendes Expertenwissen über den Forschungskontext besitzen. Um auch hier eine große Vielfalt hinsichtlich der Wahrnehmungen bezüglich der Relevanz von Sprache für die Zusammenarbeit zu erlangen, wurden Expert\*innen aus fünf verschiedenen Nationen mit fünf verschiedenen Muttersprachen in die Stichprobe einbezogen: Bengalisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch. Fragen innerhalb der Experteninterviews waren beispielsweise: In welchen Situationen entstehen Ihrer Erfahrung nach Konflikte in heterogenen Teams in internationalen Unternehmen? Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Themas Macht in internationalen Unternehmen gemacht?

Alle 30 Interviews wurden mit einem digitalen Diktiergerät aufgezeichnet und haben zwischen 30 Minuten und 2,5 Stunden gedauert. Die Audioaufnahmen wurden vollständig verschriftlicht. Die Interviewtranskripte wurden mit einem hybriden Ansatz aus deduktiven und induktiven Elementen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und Schreier (2012) analysiert. Dafür wurde zunächst auf Basis der Forschungsfrage und des theoretischen Vorwissens ein deduktiver Kodierleitfaden entwickelt. Anschließend wurde dieser für das Material angewendet und induktiv ergänzt. Die Datenauswertung erfolgte mit Hilfe von MAXQDA 11.

#### 4 Empirische Ergebnisse

Für das vorliegende Forschungsthema erscheint das Zusammenwirken der Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht bezüglich der Sprache und Macht bei der Zusammenarbeit aus einer intersektionalen Perspektive besonders interessant. Zunächst wird nachfolgend die Bedeutung der Themen Sprache und Macht am Beispiel vom Untersuchungskontext der geschlechts- und nationalitätsgemischten Teams in internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen empirisch angereichert, bevor die intersektionale Betrachtung von Nationalität und Geschlecht bezüglich der Sprache und Macht folgt.

#### 4.1 Die Bedeutung von Sprache und Macht

Grundsätzlich wird Macht als wichtiger Faktor in internationalen Unternehmen deklariert. Eine Expertin schildert beispielhaft die Bedeutung und erklärt das mit Macht im Unternehmensumfeld unter anderem das sich Durchsetzen beim Kämpfen um bestimmte Positionen innerhalb einer hierarchischen Organisationsstruktur gemeint ist:

*„dass ich einfach in einem großen Konzern mich anders positionieren muss. Es gibt mehr Leute, die sich um weniger Stellen und Positionen, also die darum kämpfen. Also Politik und Macht spielt in internationalen Konzernen nochmal eine größere Rolle“ (Expertin\_06)*

In einem internationalen Unternehmensumfeld, welches sich meist auch durch eine Diversität in der Nationalität seiner Belegschaft auszeichnet, wird es anspruchsvoller die ‚richtigen Mittel und Wege‘ zu wählen, wenn es darum geht seine eigenen Ziele durchzusetzen und Macht unter hierarchisch gleichgestellten Personen anzuwenden, wie eine weitere Expertin erläutert:

*“ich denke, je multikultureller das Team, wie es in internationalen Unternehmen der Fall ist, desto mehr muss man eine Idee zu haben, welches Register man gerade ziehen muss, um beim Gegenüber nach vorne zu kommen und sich durchzusetzen“ (Expertin\_09)*

Gleichzeitig wird Sprache im Kontext von nationalitäts- und damit meist sprachgemischten Teams als wichtig erachtet. Als ein Grund wird genannt, dass in der Unternehmensrealität häufig Probleme bei der Zusammenarbeit auftreten, wenn die Beteiligten nicht dieselbe Sprache beherrschen:

*“Und Kommunikation, viele Sachen, Zusammenarbeit gibt es auch einige Probleme, weil die Leute, die nicht dieselbe Sprache sprechen. Würde da jemand sitzen, ein Latino, würde die Zusammenarbeit völlig anders aussehen“ (Interner Experte\_05)*

Dabei wird insbesondere die Bedeutung von Sprache für Macht in internationalen Unternehmen als ein wichtiger und oft unterschätzter Aspekt genannt (siehe hierzu ausführlich Gläserer, 2019). Sprache wird von verschiedenen Interviewpartner\*innen als bedeutender Einflussfaktor auf die Machtdynamiken bei der Zusammenarbeit geschildert:

*“das ist ja ein wesentlicher Faktor dieser Machtdynamiken, dass alle, ja, dass einfach, wer am besten schwätzt, gewinnt“ (Expertin\_09)*

*“Wenn wir zum Thema Macht zurückkommen, hat der die Macht, der mehr der Sprache mächtig ist, automatisch“ (Expertin\_05)*

#### 4.2 Eine intersektionale Perspektive auf Nationalität und Geschlecht

Im empirischen Material gibt es einige Hinweise bezüglich des intersektionalen Zusammenwirkens von Nationalität und Geschlecht bezüglich Sprache und Macht.

Eine der internen Expert\*innen aus dem internationalen Finanzunternehmen erwähnt beispielhaft, dass die Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht sich gegenseitig beeinflussen, insbesondere wenn es um das Thema Sprache geht, d. h. wie drücken die unterschiedlichen Personen sich aus und worüber sprechen sie:

*“Wobei das ja dann auch, ich sage jetzt mal, oftmals eine Matrix ist, also dass die Kultur ist das Eine, dann gibt es noch Frauen- und Männerkommunikation. Ist auch noch ein bisschen anders. (...) Je nach Land und Geschlecht sprechen die ja dann auch unterschiedliche Sachen an und dann hat man da so eine komplexe Matrix.” (Interne Expertin\_02)*

Konkret bezogen auf das Thema Macht erwähnt eine weitere Expertin, dass die Intersektionalität aus Nationalität und Geschlecht einen Einfluss darauf hat, wie sich Personen verhalten und insbesondere wie sie versuchen, mehr Macht zu erlangen:

*“Es spielt auch die Genderebene auch eine Rolle, nicht nur ob Mann oder Frau, sondern auch wie gemischt die Teams sind. Weil in den meisten Kulturen die beiden Geschlechter unterschiedliche Verhaltensregeln gelernt haben, um sich positiv darzustellen, um dadurch mehr Anerkennung und dadurch mehr Macht zu erlangen. Und das spielt eine Rolle.” (Expertin\_03)*

Bezüglich des Einflusses auf Sprache und Macht erwähnt eine weitere Expertin, dass sich die Diversitätsmerkmale Nationalität und Geschlecht verstärken können. Sie erläutert beispielhaft, dass sich Nationalitäten voneinander unterscheiden können – wie die Deutsche und die Japanische. Betrachtet man gleichzeitig die verschiedenen Geschlechter wird deutlich, dass eine zusätzliche Verstärkung stattfindet, wie beispielsweise bei “japanische Frau” in Abgrenzung zu “deutscher Mann”:

*„dieses paraverbale Verhalten, dieses wie laut spreche ich, wie, naja Asiaten machen ja oft so versteckte Gesten, Deutsche sind da klarer. Wie staccatomäßig spricht man, wie selbstsicher tritt man auf, ja. Ein japanischer Mann tritt viel selbstsicherer auf als eine japanische Frau, die sprechen immer mit so einer ganz leisen Stimme und so, die ist dann das klare Gegenteil von einem deutschen Mann. Das ist auch viel schwerer für die irgendwas zu erreichen, was zu werden“ (Expertin\_04)*



## 5 Diskussion und Fazit

Unter Berücksichtigung der Forderung von Gertraude Krell und ihren Mitarbeiterinnen, den Aspekt Macht in heterogenen Teams zu betrachten (Krell et al., 2017, S. 12) hat die vorliegende empirische Studie Macht und Sprache in nationalitäts- und geschlechtsgemischten Teams in einem internationalen Finanzunternehmen analysiert. Dabei wurde zum einen die Bedeutung von Sprache und Macht für die Zusammenarbeit in derartigen Teams deutlich. Zum anderen hat die Intersektionalitätsperspektive es ermöglicht Wechselwirkungen zwischen den Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht sichtbar zu machen. Im vorliegenden Fallbeispiel wird eine Verstärkung der Kategorien männliches Geschlecht und deutsche Nationalität bezüglich der Mächtigkeit wahrgenommen – im Kontrast zu weibliches Geschlecht und japanische Nationalität. Die empirischen Ergebnisse geben demnach Hinweise darauf, dass die Diversitätskategorien Nationalität und Geschlecht intersektional betrachtet werden sollten, da nicht nur eine gegenseitige Beeinflussung, sondern eine Verstärkung der Diversitätsmerkmale erkannt wurde. Vor allem bei der Interpretation von Verhaltensmustern oder sprachlichen Ausdrücken hinsichtlich Macht ist es notwendig nicht nur die Interaktion zwischen den Geschlechtern, sondern auch die Tatsache der verschiedenen nationalen Herkünfte mit kulturellen Unterschieden im Verhalten zu betrachten. Dieses geht einher mit der Beschreibung von Eberherr (2012, S. 62), gemäß welcher eine Intersektionalitätsperspektive das Zusammenwirken zwischen verschiedenen Diversitätskategorien und deren Bedeutung für ungleichheitsgenerierende Prozesse untersucht.

Neben dem Plädoyer für mehr intersektionale Forschung im Bereich Diversität bleibt abschließend festzuhalten, dass es sich bei der Zusammenarbeit in heterogenen Teams und dem Fokus auf Sprache und Macht in internationalen Unternehmen um ein komplexes Themengebiet handelt. Gleichzeitig ist es ein Themengebiet, welches in der heutigen globalisierten Zeit kontinuierlich an Relevanz gewinnt, jedoch in allen seinen Konsequenzen immer noch nicht vollständig überblickt wird.

## Literaturverzeichnis

- Barner-Rasmussen, W., Ehrnrooth, M., Koveshnikov, A., & Mäkelä, K. (2014). Cultural and language skills as resources for boundary spanning within the MNC. *Journal of International Business Studies*, 45(7), 886-905.
- Broszinsky-Schwabe, E. (2011). *Interkulturelle Kommunikation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien.
- Busch, A., & Stenschke, O. (2008). *Germanistische Linguistik – Eine Einführung*. 2., durchgesehene und korrigierte Auflage. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Crenshaw, K. (2019). Warum Intersektionalität nicht warten kann. Heinrich Böll Stiftung, Gunda Werner Institut. Verfügbar unter <https://www.gwi-boell.de/de/2019/05/20/warum-intersektionalitaet-nicht-warten-kann> [20.12.2019].
- Eberherr, H. (2012). Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger, & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 61-78). Wien: Facultas Verlag.
- Fredriksson, R., Barner-Rasmussen, W., & Piekkari, R. (2006). The multinational corporation as a multilingual organization: The notion of a common corporate language. *Corporate Communications: An International Journal*, 11(4), 406-423.
- Gaibrois, C. (2014). *Power at Work. The Discursive Constructing of Power Relations in Multilingual Organizations*. Bamberg: Difo-Druck GmbH.
- Gläserer, K. (2019). *Macht und Mikropolitik in multilingualen Teams. Sprachkompetenz als Machtquelle in multilingualen Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Hanappi-Egger, E. (2012). Die Rolle von Gender und Diversität in Organisationen: Eine organisationstheoretische Einführung. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger, & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 175-201). Wien: Facultas Verlag.
- Janssens, M., & Brett, J. M. (2006). Cultural intelligence in global teams. A fusion model of collaboration. *Group & Organization Management*, 31(1), 124-153.
- König, O. (2016). *Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen*. 5. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B., & Vinz, D. (2007). Einleitung – Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In G. Krell, B. Riedmüller, B. Sieben, & D. Vinz (Hrsg.), *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze* (S. 7-16). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kulkarni, M., & Sommer, K. (2015). Language-Based Exclusion and Prosocial Behaviors in Organizations. *Human Resource Management*, 54(4), 637-652.
- Lederle, S. (2007). Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen – Eine neoinstitutionalistische Perspektive. *Zeitschrift für Personalforschung*, 21(1), 22-41.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., Donsbach, J. S., & Alliger, G. M. (2013). Achieving optimal team composition for development. In E. Salas, S. Tannenbaum, D. Cohen, & G. Latham (Hrsg.), *Developing and enhancing teamwork in organizations: Evidence-based best practices and guidelines*. (S. 520-551) San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

- Piekkari, R., Welch, D. E., & Welch, L. S. (2014). *Language in International Business. The Multilingual Reality of Global Business Expansion*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: Sage.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Wegge, J. (2003). Heterogenität und Homogenität in Gruppen als Chance und Risiko für die Gruppeneffektivität. In S. Stumpf & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 119-141). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Zetkin, C. (1979). *Zur Geschichte der proletarischen Frauenbewegung Deutschlands*. Frankfurt a.M.: Tredition.

