

Schöne Neue Digitale Organisationswelt: Offen für Diversität oder Exklusion durch Offenheit?

Leonhard Dobusch

Einleitung

Im Jahr 2019 feierte die Universität Innsbruck ihren 350. Geburtstag. Krönender Abschluss eines Jubiläumsjahres voller Feierlichkeiten, Ausstellungen und Diskussionen war ein Zukunftskongress, gedacht als Geschenk der Universität an das Land Tirol. Geplant wurde der Zukunftskongress von vier Teams aus jeweils drei Kurator:innen, von denen jeweils mindestens eine, teilweise auch zwei weiblich waren und die jeweils einen Halbtage des Kongresses zu verantworten hatten. Am Eröffnungsabend des Zukunftskongresses sollte, nach einer Keynote eines Gastvortragenden, ein Mitglied jedes dieser vier Teams im Rahmen einer Podiumsdiskussion einen Ausblick auf das Programm der folgenden Tage liefern. Von meinem Team wurde ich als Sprecher nominiert, ging auf das Podium und fand mich plötzlich auf einem All-Male-Panel wieder: moderiert vom ehemaligen Rektor Töchterle hatten alle vier Kurator:innenteams einen Mann auf das Podium entsandt. Besonders peinlich war das für mich als Erstunterzeichner einer Erklärung, nicht mehr auf rein männlichen Podien zu sprechen. Das Ergebnis eines All-Male-Panels zur Eröffnung eines Zukunftskongresses war die Folge organisationaler Offenheit. Von Seiten der Veranstalter:innen gab es keine Einschränkungen jenseits der Vorgabe, dass jedes Team genau eine Person nominieren sollte. Im Ergebnis wurden so Tendenzen von männlich positionierten Akteur:innen zur unreflektiert-dominanten, öffentlichen Raumnahme reproduziert, die auch in offe-

nen digitalen Plattformen mit Phänomenen wie „Mansplaining“¹ an der Tagesordnung stehen.

Dieser Umstand ist gerade deshalb brisant, weil neue Formen digitaler Offenheit ursprünglich oftmals mit Vielfalts- und Gleichheitsutopien verknüpft wurden. Im Jahr 1996, zu einer Zeit, als das Internet gerade dabei war Massenmedium zu werden, imaginierte John Perry Barlow² in seiner vielzitierten „Unabhängigkeitserklärung des Cyberspace“ „eine Welt, in der jeder Einzelne an jedem Ort seine oder ihre Überzeugungen ausdrücken darf, wie individuell sie auch sind, ohne Angst davor, im Schweißen der Konformität aufgehen zu müssen.“

Dieses „Erschaffen einer Welt“ war und ist durchaus wörtlich zu verstehen. Denn noch bevor es mit dem Internet überhaupt so richtig losging, war am MIT die Idee von Freier Software entstanden. Software, die „frei“ im Sinne von „Redefreiheit und nicht von Freibier“ war, wie der Gründer der Free Software Foundation Richard Stallman nicht müde wurde zu betonen.³ Welch visionärer Überschuss mit dem Konzept von freier, heute in der Regel als Open-Source bezeichneten, Software bisweilen verknüpft wird, lässt sich unter anderem mit dem Beispiel der Linux-Version Ubuntu illustrieren. Ubuntu ist in Südafrika gegründet worden und der Name, er stammt aus den Bantusprachen, wird bisweilen übersetzt als „universelles Band des Teilens, das alles Menschliche verbindet.“⁴

Neben der für viele Menschen gar nicht so klar in ihrer Bedeutung und Verbreitung erkennbaren freien Software gibt es dann aber noch andere Beispiele, wo digital-kollaborativ eine Welt erschaffen wird, die im Mainstream der Internetnutzerinnen und -nutzer von großer Bedeutung ist, wie beispielsweise die Online-Enzyklopädie Wikipedia.⁵ Denn auch die Wikipedia ist nach den Prinzipien freier Software entstanden und zu Beginn verwirklicht worden mit Hilfe einer Lizenz, die eigentlich für Handbücher freier Software entwickelt worden war.

Zentrales Versprechen der Wikipedia, das bis heute auf ihrer englischen Startseite steht, ist eine freie Enzyklopädie zu schaffen, an der jeder und jede – anyone – mit-schreiben kann. Und es gibt neue Formen politischen Engagements, wo auch jede

1 Bridges 2017

2 Vgl. Barlow 2015

3 Vgl. Dobusch 2008

4 Vgl. <https://www.ubuntuhelp.org/ueber-uns/> (Abruf: 14.01.2022)

5 Jemielniak 2020

und jeder – anyone – mitmachen kann, ohne sich zu erkennen geben zu müssen. Stattdessen versammelt man sich zum Beispiel unter dem Label „Anonymous“ für kollektiv-politisches Handeln.⁶

Doch wie offen sind solch radikal offene Ansätze wirklich? Gehen mit organisationaler Offenheit auch Potentiale für mehr Diversität in Organisationen einher, oder kommt es primär zu Problemen unstrukturierter oder sogar verschärfter Exklusion im Sinne einer Freeman'schen „Tyranny of Structurelessness“⁷? Wie ich im Folgenden zeigen werde, ist es nämlich in der Tat so, dass gerade offene Organisationskontexte keineswegs gegen Diversitätsdefizite gefeit sind, sondern vielmehr mit der Pfadabhängigkeit von importierten wie kreierte Diversitätsdefiziten zu kämpfen haben.

Zur Offenheit von „offen“ markierten Organisationskontexten

Das Potential neuer digitaler Technologien für offen(er)e Organisationsformen zu nutzen, wird inzwischen mit Hilfe von verschiedenen Ansätzen verfolgt, die oft auch Offenheit oder Openness im Namen tragen.⁸ Bereits kurz nach Perry Barlows Unabhängigkeitserklärung hat „Open Source“ den Begriff „Free Software“ bzw. Freie Software weitgehend abgelöst und sicher zur Akzeptanz des Konzepts auch in Unternehmen beigetragen, weil man jetzt nicht explizit betonen und erklären musste, dass es nicht um „Frei“ im Sinne von „Freibier“ geht. Stattdessen stand auch in der Bezeichnung schon der offene Zugang zum Software-Quellcode im Vordergrund.

Kurz darauf haben sich auch in der Wissenschaft die Bezeichnungen „Open Access“ und später „Open Science“ für eine Bewegung durchgesetzt, die darauf pocht, öffentlich finanzierte Forschung auch frei öffentlich zugänglich zu machen.⁹ Und ganz im Sinn der Einheit von Forschung und Lehre wurde wenig später unter dem Label der „Open Educational Resources“ für Lehr- und Lernunterlagen Offenheit nicht nur gefordert, sondern auch praktiziert.¹⁰ 2003 schließlich sorgte Henry Chesbrough mit seinem Bestseller zu „Open Innovation“ dafür, dass das bis dahin stark universitär

6 Dobusch/Schoeneborn 2015

7 Freeman 1973

8 Dobusch/Dobusch 2019

9 Fecher/Friesike 2014

10 Conole/Brown 2018

geprägtes Offenheits-Ideal auch Eingang in den betriebswirtschaftlichen Diskurs fand. Sein Kerngedanke war jener, dass Unternehmen, um innovativ sein zu können, immer auch auf externes Wissen zurückgreifen müssen. Das war schon immer so. Das – von manchen bezweifelt¹¹ – Neue bei „Open Innovation“ ist, diese Offenheit nicht nur hinzunehmen, sondern aktiv zu suchen, zu managen, zu organisieren, und sich dabei bisweilen digitaler Werkzeuge wie Crowdsourcing zu bedienen.

Quasi als Kombination von Open Access und Open Innovation entstand dann Open Data,¹² die Forderung öffentlich finanzierte Datenbestände offen lizenziert zugänglich zu machen und auf diese Weise mehr Menschen, Organisationen und Unternehmen die Möglichkeit zu geben, mit diesen Daten innovativ zu sein. Einen Schritt weiter gehen dann noch Ansätze von Open Government,¹³ die Transparenz und Bürger:innenbeteiligung als zentrale Aufgabe digitalen Regierungs- und Verwaltungshandelns begreifen. Zu den jüngeren Offenheitsansätzen zählt schließlich Open Strategy, das Offenheit auch für strategisches Management einfordert.^{14,15} Ähnlich wie bei Open Innovation sollen auch bei Open Strategy mehr Informationen über strategische Überlegungen (mit-)geteilt und mehr Menschen in Strategiefindung einbezogen werden, um für bessere Strategien und deren effektivere Implementierung zu sorgen.

All diese Beispiele haben gemeinsam, dass sie einen programmatischen, stark affirmativen Offenheitsansatz¹⁶ verfolgen, der mit einer Wendung hin zu bzw. Steigerung von Offenheit eine Reihe von, je nach Domäne leicht unterschiedlichen Vorzügen verknüpft wird. Dazu zählen Effizienzsteigerungen durch neue und vielfältigere Ideen genauso wie bessere Verantwortlichkeit dank eines höheren Maßes an Transparenz.¹⁷ Von offenen Strategiefindungsprozessen versprechen sich Whittington und Kolleg:innen¹⁸ demnach mehr Transparenz nach Innen und Außen sowie mehr Inklusion von internen und externen Akteur:innen. Allerdings wird unter dem Begriff der „Inklusion“ in diesem Zusammenhang nicht dasselbe verstanden wie im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung, wo in jüngerer Vergangenheit ebenfalls zunehmend mit dem Inklus-

11 Trott/Hartmann 2009

12 Heimstädt 2017

13 Janssen et al. 2012

14 Whittington et al. 2011

15 Hautz et al. 2017

16 Dobusch/Dobusch 2019

17 Heimstädt/Dobusch 2020

18 Whittington et al. 2011: 531

sionsbegriff operiert wird.¹⁹ Es lohnt sich also, die Frage zu stellen, wie sich Offenheit als Organisationsprinzip zu Diversität in Organisationen verhält?

Diversitätsdefizite in (vermeintlich) offenen Organisationskontexten

Vor einer konzeptionellen Analyse, welche Diversitätspotenziale und -defizite mit Offenheit als Organisationsprinzip einhergehen, bietet es sich an, einen Blick auf die empirische Evidenz im Kontext real existierender Beispiele für organisationale Formationen mit Offenheitsprogrammatik zu werfen.

Im Bereich von Open Source Software, dem Vorreiter der von Tkacz²⁰ als „second coming of openness“ bezeichneten Welle von meist Internet-basierten Offenheitsansätzen, deutet vieles auf eine stark ausgeprägte Geschlechterungleichheit unter den Beitragenden hin. Eine Umfrage unter 5.500 zufällig ausgewählten Open-Source-Entwickler:innen auf Github im Jahr 2017 offenbarte folgendes Bild:

“The gender imbalance in open source remains profound: 95% of respondents are men; just 3% are women and 1% are non-binary. Women are about as likely as men (68% vs 73%) to say they are very interested in making future contributions, but less likely to say they are very likely to actually do so (45% vs 61%).”²¹

Der Anteil von sich als weiblich beschreibenden Beitragenden in Höhe von 3 Prozent ist dabei auch im Vergleich zum Anteil weiblich identifizierter Programmierer:innen in den USA in Höhe von 22,6 Prozent im selben Jahr äußerst niedrig.²²

Open-Source-Software ist aber keineswegs der einzige Offenheitsansatz, der eine vergleichsweise niedrige Beteiligung von sich als weiblich identifizierenden Personen aufweist. Viel besser dokumentiert und auch hinsichtlich möglicher Ursachen erforscht ist dieser Umstand im Fall der freien Online-Enzyklopädie Wikipedia. Eine erste Erhebung²³ soziodemografischer Daten unter Wikipedia-Autor:innen ergab starke Un-

19 Dobusch 2014 und Shore et al. 2018

20 Tkacz 2012: 400

21 Geiger 2017

22 Finley 2017

23 Wikimedia 2011

gleichheiten hinsichtlich geschlechtsbezogener (nicht einmal jede neunte Beitragende beschrieb sich als Frau) wie geographischer (die Mehrheit der Beitragenden gab an in Nordamerika oder Europa zu leben) Merkmale. Eine Situation, an der sich trotz verstärkter diesbezüglicher Bemühungen von Seiten der Wikimedia Foundation, der formalen Organisation hinter der Wikipedia, in den Jahren seither wenig Grundlegendes geändert hat.²⁴

Dieser Mangel an Vielfalt von dezidiert als offen markierten Organisationsansätzen ist nicht auf Beispiele von onlinebasierten Gemeinschaften wie Open Source oder die Wikipedia-Community beschränkt. Was Ross-Hellauer et al.²⁵ für Open Science konstatieren, lässt sich wohl auf offen-unstrukturierte Prozesse der Wissensgenerierung (wie z.B. in vielen Open-Innovation- und Open-Strategy-Kontexten²⁶) verallgemeinern:

“Uncritical narratives of openness therefore may fail to address structural barriers in knowledge production and hence perpetuate the cumulative advantage of dominant groups and the knowledge they produced.”²⁷

Wenn also auch (radikal) offene Organisationsformen (gerade) nicht zu größerer Diversität im Vergleich mit geschlossenen Organisationsformen führen, stellt sich die Frage nach den Ursachen für Exklusion trotz – wenn nicht sogar wegen – Offenheit.

Non-Performativität von und Exklusion durch Offenheit

Dass organisationale Bekenntnisse zu bestimmten programmatischen Ansätzen nicht notwendigerweise entsprechende Konsequenzen zeitigen, ist insbesondere aus Perspektive geschlechts- und diversitätssensibler Organisationsforschung nichts Neues. Für den Bereich organisationaler Diversität beschreibt Ahmed²⁸ das Phänomen der „Non-Performativität“ von organisationalen Diversitätsdiskursen als “reiterative and

24 Eckert/Steiner 2013; Miquel-Ribé/Laniado 2020

25 Ross-Hellauer et al. 2021

26 Vgl. Dobusch et al. 2017

27 Ross-Hellauer 2021: 3

28 Ahmed 2012: 117

citational practice by which discourse” does not produce ‚the effects that it names’ (Butler 1993: 2).“

Übertragen auf Kontexte explizit „offenen“ Organisierens könnte also gerade eine Selbstbeschreibung als besonders – radikal – „offen“ mit mangelnder Diversitätssensibilität einhergehen. In der Tat zeigen sich einige der in der Literatur als besonders radikal offen beschriebenen Fälle, wie beispielsweise jener des „Premium Cola Kollektivs“²⁹, als wenig reflektiert, was die Vielfalt unter tatsächlich Beitragenden betrifft. Wie soll „offen für Alle“ auch nicht offen genug sein?

Im bereits erwähnten, ebenfalls radikal-offenen Fall der Wikipedia ist Non-Performativität aber spätestens seit der zunehmenden Problematisierung von Diversitätsdefiziten unter Autor:innen (und in der Folge auch von Inhalten)³⁰ nicht mehr das Haupthindernis für eine Adressierung fehlender Diversität. Stattdessen eignet sich der Fall sehr gut zur Illustration des Phänomens potentiell exkludierender Offenheit: fehlende Vielfalt nicht trotz, sondern *wegen* radikaler Offenheit.

Hierzu möchte ich vorschlagen, zwischen zwei Kategorien offenheitsinduzierter Diversitätsdefizite zu unterscheiden: *importierte* und *kreierte* Diversitätsdefizite. Von Interesse sind beide Kategorien vor allem in solchen Fällen, in denen Diversitätsdefizite eine unerwünschte Eigenschaft von offenen Organisationskontexten darstellen.

Importierte Diversitätsdefizite resultieren aus dem Umstand, dass radikal offene Organisationsformen gesellschaftliche Spaltungen und Ungleichheiten eins-zu-eins in den jeweiligen Organisationskontexten widerspiegeln. Je nach Bereich fallen Diversitätsdefizite demnach auch unterschiedlich aus. Der vergleichsweise geringere Anteil von Programmierer:innen in der Gesamtgesellschaft würde sich demnach beispielsweise in Open-Source-Software-Gemeinschaften in zumindest ähnlichem Ausmaß widerspiegeln.

Im Fall der Wikipedia gibt es eine Reihe von gesellschaftlichen Ungleichheiten, deren Import Diversitätsdefizite in der Gemeinschaft aus freiwillig Beitragenden zumindest teilweise zu erklären vermag. Schlechterer Zugang zum Internet in ärmeren Ländern wirkt sich so auch in Form von weniger Autor:innen aus diesen Regionen in der Wikipedia aus. Mit dem Projekt „Wikipedia Zero“ versuchte die Wikimedia Foundation hier gegenzusteuern und ermöglichte in Kooperation mit Netzbetreibern den Zugang

29 Luedicke 2017

30 Vgl. z.B. Adams et al. 2019; Zagovora 2017

zu Wikipedia von mobilen Internetgeräten auch bei verbrauchtem Datenvolumen. Ein Ansatz, der allerdings umstritten ist, weil er mit einer Verletzung von Netzneutralität einhergeht.³¹

Das gleiche gilt für ungleiche Geschlechterverhältnisse, die ebenfalls importiert werden. Solange Frauen immer noch den größeren Teil unbezahlter (Sorge-)Arbeit erledigen, haben sie weniger Zeit, an einer Enzyklopädie mitzuschreiben. Hinzu kommen Themen wie die Usability der Wikipedia, die lange Kenntnisse von Wiki-Syntax voraussetzte,³² um beitragen zu können, und so tendenziell stärker männliche, technik-affine Zielgruppen ansprach.

Während es radikale, also formal unbeschränkte Offenheit verglichen mit traditionelleren, formal geschlosseneren Organisationskontexten sogar erschwert, gesellschaftliche Ungleichheiten organisational auszugleichen, gibt es außerdem auch Diversitätsdefizite, die über den bloßen Import von gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen hinausgehen. Solche durch radikale Offenheit *kreierten* Diversitätsdefizite entstehen erst im Kontext offener Organisationsformen und/oder verstärken gesellschaftliche Ungleichheitsregime noch weiter.³³ Letztlich handelt es sich dabei um digitale Varianten der bereits zitierten „Tyranny of Structurelessness“³⁴, in der das Fehlen von formalen Beschränkungen die Herausbildung und Stabilisierung autoritär-informeller Strukturen befördert.

Ein besonders in digitalen Kontexten relevantes Beispiel ist die fehlende Möglichkeit nach effektiven Sanktionsmöglichkeiten für exkludierendes (Kommunikations-)Verhalten (z.B. Belästigung) in radikal offenen Kontexten. Für den Bereich von Open-Source hat Valerie Aurora dieses Problem wie folgt beschrieben: “[I]f your group has nine helpful and polite members, and one rude, sexist, loud member, most women are going to continue to stay away because of that one member.”³⁵

Eine derartige Kreation von Diversitätsdefiziten auf Grund von fehlenden Möglichkeiten oder Mechanismen zum Unterbinden von exkludierendem (Kommunikations-)

31 Gebhart 2016

32 Vgl. aber den inzwischen implementierten „Visual Editor“, der das Editieren der Wikipedia auch ohne Kenntnisse der WikiSyntax ermöglicht: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Technik/Text/Edit/VisualEditor>.

33 Dobusch/Dobusch 2019

34 Freeman 1973

35 Aurora 2002

Verhalten ist auch im Fall der Wikipedia ein inzwischen gut untersuchtes Phänomen.³⁶

Zusammengenommen belegen importierte und kreierte Diversitätsdefizite offener Organisationsformen, dass eben nicht nur bestimmte Formen von Geschlossenheit (z.B. durch formelle oder informale Zugangshürden), sondern eben auch bestimmte Formen von Offenheit (mit-)ursächlich für (unerwünschte) Diversitätsdefizite sein können. Gleichzeitig sind beide Kategorien von Diversitätsdefiziten komplementär zueinander, insofern sie auf voneinander unabhängigen Mechanismen basieren, aber sich durchaus im Zeitverlauf wechselseitig verstärken können. So ist es nicht nur denkbar, sondern sogar wahrscheinlich, dass ein „bloß“ importiertes Diversitätsdefizit, wie zum Beispiel ein branchentypisch niedriger Anteil weiblicher Beitragender, zur Herausbildung einer Organisationskultur führt, die diese Diversitätsdefizite tendenziell verfestigt, während radikale Offenheit ein Gegensteuern durch gezielte Rekrutierungspolitiken verbietet. Ein zunächst importiertes Diversitätsdefizit wird also durch radikale Offenheit organisational verfestigt.

Pfadabhängigkeit offenheitsinduzierter Diversitätsdefizite

Eine historisch gewachsene bzw. sich über die Zeit verfestigende, organisationale Pfadabhängigkeit³⁷ von Diversitätsdefiziten ist allerdings keineswegs nur in vergleichsweise offenen Organisationsformen möglich. So dokumentiert beispielsweise Sandhu³⁸ pfadabhängige Homogenitätsdynamiken im Topmanagement großer Unternehmen, welche in Sachen Geschlechtergleichstellung und Diversität hinter anderen gesellschaftlichen Bereichen hinterherhinken. Sandhu erklärt sich das durch die Entstehung von sich selbstreproduzierenden – wenn nicht gar verstärkenden – „Selektionspfaden“:

„Die Homogenität der Führungskräfte wird durch einen Selektionspfad immer wieder reproduziert. Dieser Selektionspfad bringt ein Selektionsmuster hervor,

36 Vgl. z.B. Menking 2019; Tripodi 2021

37 Sydow et al. 2009 und 2020

38 Sandhu 2014

nach dem immer wieder ähnliche Kandidaten ausgewählt werden. Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht dieser Blaupause entsprechen, werden aussortiert oder verlassen das Unternehmen ‚freiwillig‘.³⁹

Typisch für pfadabhängige Organisationsprozesse ist der Umstand, dass sich ein spezifischer Pfad in historisch teilweise lange zurückliegenden Gründungs- bzw. Anfangsphasen – oftmals ungeplant, hinter dem Rücken der handelnden Akteur:innen⁴⁰ – herausbildet. Im Zeitverlauf verfestigt sich dieser Pfad über Selbstverstärkungsmechanismen und es fällt Organisationen deshalb immer schwerer, von ihm abzuweichen – auch wenn ein Pfad sich zu einem späteren Zeitpunkt als ineffizient oder exkludierend herausstellt.⁴¹

Im Fall der Wikipedia ist die Gründung an der Schnittstelle von zwei überwiegend männlich geprägten sozialen Kreisen, der Gründerszene des Silicon Valley⁴² auf der einen und der Open-Source-Bewegung auf der anderen Seite, sehr wahrscheinlich mitverantwortlich für bereits zu Beginn stärker männlich geprägte Strukturen unter den freiwillig Beitragenden. Eine so etablierte, männlich geprägte Organisations- bzw. Gemeinschaftskultur, die sich beispielsweise in inzwischen gut dokumentierten, bisweilen rüden Umgangsformen⁴³ äußert, macht die Mitwirkung für ohnehin unterrepräsentierte Gruppen weniger attraktiv bzw. trägt zu deren Marginalisierung innerhalb der Gemeinschaft bei.

Für radikal offene Organisationsformen ist der Umstand der historischen Pfadabhängigkeit von Diversitätsdefiziten jedoch eine besondere Herausforderung, weil es an Instrumenten fehlt, diese Defizite zu adressieren. Im Gegenteil, charakteristisch für die meisten der hier behandelten, programmatischen Offenheitsansätze⁴⁴, ist Selbstselektion der überwiegenden Mehrzahl an Beitragenden. Mehr noch, selbst wenn – wie im Rahmen der Wikipedia gerade mit Hilfe eines projektübergreifenden Code-of-

39 Sandhu 2014: 4

40 Sydow et al. 2009

41 Dobusch/Schübler 2013

42 Crandall et al. 2021

43 Z.B. Tripoldi 2021

44 Dobusch/Dobusch 2019

Conduct⁴⁵ – versucht wird, gegenzusteuern, sind die Hürden für wirksame Maßnahmen sehr hoch.

So handelt es sich bei vielen Wikipedianer:innen mit potentiell exkludierendem (Kommunikations-)Verhalten um langjährige, ‚verdiente‘ Beitragende, die zigtausende Editierungen vorgenommen und für das Funktionieren der Wikipedia wichtige Beiträge geleistet haben und weiterhin leisten. Gleichzeitig führt dieses hohe Level an Engagement auch zu dem Dilemma, dass deren exkludierendes Kommunikationsverhalten zwar besonders stark wirksam wird, gleichzeitig deren Beiträge im Falle eines Ausschlusses zumindest kurzfristig nicht einfach ersetzbar wären.

Fazit

Explizit als offen markierte Organisationsformen und -prozesse, wie sie in immer mehr Bereichen wie Softwareentwicklung, Strategiefindung oder Verwaltungskontexten propagiert werden, führen nicht automatisch zum Abbau von Diversitätsdefiziten in diesen Bereichen. Im Gegenteil, gerade ein besonders starkes Betonen organisationaler Offenheit oder besonders radikale Offenheitsregimes, die formal alle Interessierten zur Beteiligung einladen, können im Sinne einer Non-Performativität⁴⁶ von Offenheitsrhetorik zu mangelnder Reflexion von real existierenden Diversitätsdefiziten führen.

Die Diversitätsdefizite in formal offenen Organisationskontexten resultieren dabei einerseits aus dem Import gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse und werden andererseits durch (zu) offene Organisationsstrukturen kreiert, zum Beispiel indem exkludierendes Verhalten einzelner Beitragender nicht wirksam eingedämmt wird bzw. werden kann.

Ein erster Schritt, um importierten oder kreierten Diversitätsdefiziten zu begegnen, ist sich deren Existenz als unmittelbare Folge von (zu) offenen Organisationsstrukturen bewusst zu machen und damit der Non-Performativität von Offenheitsrhetorik entgegenzuwirken. Denn offen für alle ist einfach nicht offen genug.

45 Dobusch 2021

46 Ahmed 2012

Literatur

- Adams, J./Brückner, H./Naslund, C. (2019): „Who Counts as a Notable Sociologist on Wikipedia? Gender, Race, and the “Professor Test””. In: *Socius*, 5, doi:10.1177/2378023118823946
- Aurora, V. (2002): “HOWTO Encourage Women in Linux”. In: <http://tldp.org/HOWTO/Encourage-Women-Linux-HOWTO/> (10.11.2021).
- Bridges, J. (2017): “Gendering metapragmatics in online discourse: “Mansplaining man gonna mansplain...””. In: *Discourse, Context & Media*, 20, 94-102.
- Barlow, J. P. (2015): „Unabhängigkeitserklärung des Cyberspace (1996)“. In: *Reader Neue Medien*. Transcript, 138-140.
- Conole, G./Brown, M. (2018): „Reflecting on the Impact of the Open Education Movement.” In: *Journal of Learning for Development*, 5, 187-203.
- Crandall, E. K./Brown, R. H./McMahon, J. (2021): “Magicians of the Twenty-first Century: Enchantment, Domination, and the Politics of Work in Silicon Valley.” In: *Theory & Event*, 24(3), 841-873.
- Dobusch, L. (2008): *Windows versus Linux: Markt-Organisation-Pfad*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dobusch, L. (2021): „Wikipedia mit weltweit einheitlichen Verhaltensregeln für die Community.“ In: Netzpolitik.org, <https://netzpolitik.org/2021/universeller-verhaltenskodex-wikipedia-mit-weltweit-einheitlichen-verhaltensregeln-fuer-die-community/> (11.11.2021).
- Dobusch, L./Dobusch, L. (2019): “The relation between openness and closure in open strategy: Programmatic and constitutive approaches to openness.” Seidl, D./von Krogh, G./Whittington, R. (Eds.): *The Cambridge Handbook of Open Strategy*. Cambridge: Cambridge University Press, 326-336.
- Dobusch, L./Kremser, W./Seidl, D./Werle, F. (2017): “A communication perspective on open strategy and open innovation.” In: *Managementforschung*, 27(1), 5-25.
- Dobusch, L./Schoeneborn, D. (2015). “Fluidity, identity, and organizationality: The communicative constitution of Anonymous”. In: *Journal of Management Studies*, 52(8), 1005-1035.
- Dobusch, L./Schübler, E. (2013): “Theorizing path dependence: a review of positive feedback mechanisms in technology markets, regional clusters, and organizations”. In: *Industrial and Corporate Change*, 22(3), 617-647.

- Eckert, S./Steiner, L. (2013): "(Re) triggering backlash: Responses to news about Wikipedia's gender gap". In: *Journal of Communication Inquiry*, 37(4), 284-303.
- Fecher, B./Friesike, S. (2014): "Open Science: One Term, Five Schools of Thought". Bartling S./Friesike S. (Hg.): *Opening Science*. Wiesbaden: Springer, 17-47, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00026-8>.
- Finley, K. (2017): "Diversity in Open Source Is Even Worse Than in Tech Overall." In: *Wired*, <https://www.wired.com/2017/06/diversity-open-source-even-worse-tech-overall/> (04.11.2021).
- Freeman, J. (1973): "The tyranny of structurelessness". In: *Berkeley Journal of Sociology*, 151-164.
- Gebhart, G. (2016, June): „Zero-rating in emerging mobile markets: Free Basics and Wikipedia Zero in Ghana". In: Proceedings of the Eighth International Conference on Information and Communication Technologies and Development, 1-9.
- Geiger, S. (2017): "Summary Analysis of the 2017 GitHub Open Source Survey", In: <https://opensourcesurvey.org/2017> (04.11.2021).
- Jemielniak, D. (2020): *Common knowledge?*. Stanford University Press.
- Luedicke, M. K./Husemann, K. C./Furnari, S./Ladstaetter, F. (2017): "Radically open strategizing: how the premium cola collective takes open strategy to the extreme". In: *Long Range Planning*, 50(3), 371-384.
- Menking, A./Erickson, I./Pratt, W. (2019): "People who can take it: How women Wikipedians negotiate and navigate safety". In: Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 1-14.
- Miquel-Ribé, M./Laniado, D. (2020): "The Wikipedia Diversity Observatory: A Project to Identify and Bridge Content Gaps in Wikipedia". Proceedings of the 16th International Symposium on Open Collaboration, 1-4.
- Heimstädt, M. (2017): *Open (ing up) data: A study on the creation of openness as an institution*. Doctoral dissertation, Freie Universität Berlin.
- Heimstädt, M./Dobusch, L. (2020): "Transparency and accountability: causal, critical and constructive perspectives". In: *Organization Theory*, 1(4), 2631787720964216.
- Ross-Hellauer, T./Reichmann, S./Cole, N. L./Fessl, A./Klebel, T./Pontika, N. (2021): "Dynamics of Cumulative Advantage and Threats to Equity in Open Science-A Scoping Review". In: <https://osf.io/preprints/socarxiv/d5fz7/> (09.11.2021).
- Sandhu, P. E. (2014): *Selektionspfade im Topmanagement: Homogenisierungsprozesse in Organisationen*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

- Sydow, J./Schreyögg, G./Koch, J. (2009): „Organizational path dependence: Opening the black box”. In: *Academy of Management Review*, 34(4), 689-709.
- Sydow, J./Schreyögg, G./Koch, J. (2020): “On the theory of organizational path dependence: Clarifications, replies to objections, and extensions”. In: *Academy of Management Review*, 45(4), 717-734.
- Tkacz, N. (2012): “From open source to open government: A critique of open politics”. In: *ephemera*, 12(4), 386.
- Tripodi, F. (2021): “Ms. Categorized: Gender, notability, and inequality on Wikipedia.” In: *New Media & Society*, in press, DOI: 10.1177/14614448211023772.
- Trott, P./Hartmann, D. A. P. (2009): “Why ‘open innovation’ is old wine in new bottles”. In: *International Journal of Innovation Management*, 13 (4), 715-736.
- Wikimedia (2011): Wikipedia Editors Study. Results from the Editor Survey, April 2011. In: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/7/76/Editor_Survey_Report_-_April_2011.pdf (11.11.2021).
- Zagovora, O./Flöck, F./Wagner, C. (2017): ““(Weitergeleitet von Journalistin)” The Gendered Presentation of Professions on Wikipedia”. In: Proceedings of the 2017 ACM on Web Science Conference, 83-92.