



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Hemmende und fördernde Faktoren von Karriere.

**Eine qualitative Studie zu Karrieren von Frauen am Ende und in der
Mitte ihres Erwerbsverlaufs. “**

verfasst von / submitted by

Vera Mickstötter, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2016 / Vienna 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066/905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Ulrike Froschauer

Mein großer Dank geht an alle Frauen, mit denen ich über das Thema Karriere gesprochen habe und die mich zu dieser Arbeit inspirierten.

Ich durfte auf meiner Reise großartige Persönlichkeiten kennen lernen, deren Erzählungen über ihr Leben mein eigenes verändert haben.

An dieser Stelle sei auch meiner Familie und meinen Freunden gedankt, die mich stets in allen Dingen meines Lebens unterstützen, mir Rückhalt geben und durch die ich gelernt habe, an mich selbst zu glauben.

Ein ganz besonderer und herzlicher Dank geht an meine Mutter Christine. Vielen Dank für die stets aufbauenden und motivierenden Worte und für deinen unentwegten Optimismus, mit dem du die Welt ein kleines bisschen besser machst.

Meiner lieben und geschätzten Studienkollegin Simone Fürst sei ebenso gedankt für ihre fachliche und freundschaftliche Unterstützung, für all die motivierenden Worte und nicht zuletzt für eine schöne gemeinsame Studienzeit.

Herzlichen Dank auch an Gabriele Isak, für ihr aufrichtiges Interesse an meiner Arbeit, für ihre Hilfsbereitschaft und für ihr großes Herz.

Einen ausdrücklichen Dank möchte ich außerdem meiner Masterarbeitsbetreuerin Univ.-Prof. Dr. Ulrike Froschauer aussprechen. Danke für die vielen wertvollen Anmerkungen und die ehrliche und professionelle Kritik, durch die ich viel lernen konnte. Danke für ein wertschätzendes Betreuungsverhältnis und für die aufgebrachte Geduld.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
2. Zum Stand der Forschung	11
2.1. Der Wandel des Karrierebegriffs	11
2.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	13
3. Methode	19
3.1. Theoretische Grundlagen interpretativer Sozialforschung	19
3.2. Grundlagen qualitativer Forschungsgespräche	23
3.3. Das narrative Interview	24
3.3.1. Die Analyse des narrativen Interviews	27
3.4. Das Gruppendiskussionsverfahren	29
3.4.1. Die Analyse des Gruppendiskussionsverfahrens	31
4. Angewandte Methode	33
4.1. Das Forschungsdesign	33
4.2. Der Feldzugang	36
4.2.1. Reflexion des Feldzugangs	37
4.3. Durchführung der Interviews und der Gruppendiskussion	38
5. Ergebnisse	41
5.1. Ergebnisse aus den narrativen Interviews	41
Die Kämpferische	42
Die Gepushte	47
Die Emanzipierte	50
5.2. Die Kämpferische, die Gepushte & die Emanzipierte – Gemeinsamkeiten und Unterschiede	53
6. Ergebnisse aus der Gruppendiskussion	57
6.1. Diskussionsverlauf und Gruppendynamik	58
6.2. Probleme als Frau in einer Führungsposition	62
6.3. Probleme als Frau mit Kind in einer Führungsposition	63
6.4. Weibliche Attribute als Vorteil	64
6.5. Karenz	66
6.6. Gesellschaftliche Erwartungen	67
7. Der Symbolische Interaktionismus	69

7.1. Der Symbolische Interaktionismus allgemein	70
7.2. Die Anfänge des Symbolischen Interaktionismus	71
7.3. Die Axiome des Symbolischen Interaktionismus von Herbert Blumer (1900-1987)	74
7.4. Kernvorstellungen des Symbolischen Interaktionismus	76
7.5. Der Symbolische Interaktionismus heute	79
8. Resümee	83
9. Literaturverzeichnis	87
Abstract in Deutsch	92
Abstract in English	93

1. Einleitung

Karrieren sind ein zentrales Phänomen individueller Erwerbsleben, die in organisationalen und gesellschaftlichen Kontexten eingebettet sind¹. Das klassische Karriereverständnis von AkademikerInnen war im letzten Jahrhundert verbunden mit hohem Einkommen, viel Verantwortung, schnellem vertikalen organisationsinternen Aufstieg, wenig Freizeit und langen Arbeitszeiten². Durch Kontextveränderungen wie Entwicklungen der Wirtschaftslage, demographische Entwicklungen, Globalisierung, Wertewandel und Änderung der Frauenrolle hat sich die heutige Situation fundamental verändert.³ Somit ist Karriere durch immer größer werdende Unsicherheiten in Bezug auf die Planbarkeit der Biographie einem Veränderungsprozess unterlegen.⁴

Gleichzeitig zeigt die Entwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt eine wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen. Laut einer Untersuchung der Arbeiterkammer Wien stieg in den letzten 10 Jahren die Erwerbstätigenquote der 15-64-jährigen Frauen von 61,1% (2005) auf 67,1% (2015). Bei Männern blieb diese im gleichen Zeitraum relativ konstant auf einem deutlich höheren Niveau (2005: 73,7%; 2015: 75,1%).⁵

Dennoch sind Frauen in leitenden Funktionen von Unternehmen in Österreich nach wie vor unterrepräsentiert. Die obersten Führungsebenen bleiben im Jahr 2016 unverändert männerdominiert: der Frauenanteil in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich lag Anfang Jänner 2016 bei 7,2%. Nach wie vor sind in den Geschäftsführungen etwa 13 Mal so viele Männer wie Frauen vertreten, der Aufsichtsrat ist zu 82,3 Prozent von Männern dominiert.⁶

„Was bedeutet nun Karriere für Frauen und welche Faktoren hemmen beziehungsweise fördern ihre Karriere?“ lautete die Forschungsfrage, die zum Thema dieser Masterarbeit geführt hat. Der Forschungsfokus liegt dabei nicht auf einer deskriptiven Beschreibung des Karrierebegriffs sondern auf der subjektiven Bedeutung, der subjektiven Wahrnehmung und Vorstellung von Karriere.

¹ vgl. Reichel, et al. 2010

² vgl. Lang-von Wins, 1997 und Herriot 2002

³ vgl. Friedli, 2002

⁴ vgl. Arnold, 1997

⁵ vgl. Arbeiterkammer Wien, 2016

⁶ vgl. ebd.

Anhand qualitativer Untersuchungen soll das Phänomen Karriere aus der Perspektive von Frauen erforscht werden, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden. Somit soll sowohl eine gegenwärtige und prospektive Sichtweise als auch eine retrospektive Sichtweise auf das Phänomen Karriere aufgezeigt werden.

In Kapitel 2 wird der aktuelle Stand der Forschung abgedeckt. Kapitel 3 widmet sich den Methoden und den Analyseverfahren. Das narrative Interview und die Methode des Gruppendiskussionsverfahrens werden vorgestellt, inklusive den Auswertungsmethoden Systemanalyse nach Froschauer/Lueger⁷ und dokumentarische Methode nach Bohnsack.⁸

Kapitel 4 beschäftigt sich mit dem Forschungsdesign und den angewandten Methoden. Die Ergebnisse aus den qualitativen Befragungen werden in Kapitel 5 präsentiert und mit theoretischen Bezügen von Bourdieu und geschlechtsspezifischer Sozialisation ergänzt. Das 6. Kapitel befasst sich ausführlich mit der Theorie des Symbolischen Interaktionismus, unter dieser Perspektive die Arbeit betrachtet werden soll. Zu guter Letzt fasst das abschließende Kapitel 7 die wichtigsten Ergebnisse dieser Arbeit zusammen.

⁷ vgl. Froschauer & Lueger, 2003

⁸ vgl. Bohnsack, 2000

2. Zum Stand der Forschung

Im Zuge dieses Kapitels werden die bereits bestehenden Ergebnisse zum Forschungsthema dargestellt um einen Überblick über den Forschungsstand zu erhalten. Eine Erläuterung des Karrierebegriffs zeigt auf, dass der Begriff bereits Veränderungsprozessen unterlegen ist. Des Weiteren sollen Erkenntnisse zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung Erklärungsansätze dazu liefern, warum trotz Wandel des Begriffs nach wie vor Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt herrschen. Dabei spielt das Thema geschlechtsspezifische Sozialisation ebenfalls eine wichtige Rolle, da dadurch - wie im späteren Verlauf des Kapitels noch ersichtlich wird - die gesellschaftliche Vorstellung der Geschlechter- und Arbeitsteilung reproduziert wird.

2.1. Der Wandel des Karrierebegriffs

Zu dem Begriff „Karriere“ kursieren unterschiedliche Definitionen. Der deutsche Begriff Karriere umfasst eine sehr erfolgreiche Berufslaufbahn, welche durch einen hierarchischen und sozialen Aufstieg gekennzeichnet ist. Im Englischen ist „career“ bewertungsneutral. Er beschreibt lediglich die Berufslaufbahn bzw. die berufliche Entwicklung.⁹

Häufig werden berufliche Karrieren mit dem klassischen vertikalen Karrierebegriff gleichgesetzt. Dieser ist gekennzeichnet durch Verantwortungs- und Autoritätszunahme gekoppelt mit einer Einkommenssteigerung und einem graduellen Zuwachs an Können, Status oder Sicherheit ohne Karriereunterbrechungen.¹⁰

Die soziologische Forschung geht von einem Wandel des Begriffes aus, da berufliche Aufstiege in Organisationen nicht mehr in dem Maße möglich sind wie früher. Die Verantwortung wird vermehrt auf das mittlere Management abgegeben, Spitzenpositionen werden durch Arbeitsüberlastung und ständige Erreichbarkeit unattraktiver und generell wird eine zufriedenstellende work-life-balance angestrebt.

⁹ vgl. Abele, 1994

¹⁰ vgl. Resch, 2012: 13f

Die Hierarchien in Organisationen werden abgebaut und flacher, wodurch vertikale Aufstiegschancen strukturell verhindert werden.¹¹

Seit der Jahrtausendwende ist immer mehr von der horizontalen Karriere die Rede, die durch subjektive Erfolgsdefinitionen und erfüllende Tätigkeiten charakterisiert ist. Der rein vertikale Gebrauch des Karrierebegriffs gilt somit nicht mehr als angemessen. Der Karrierebegriff unterliegt demnach dem sozialen Wandel.¹² Im Zentrum steht ein individualisiertes, komplexes und außerbetriebliches Karriereverständnis. AkteurInnen steigen nicht mehr nur auf, sondern sie „kommen voran“.¹³

Die individuelle Selbstinszenierung steht immer mehr im Mittelpunkt. Gesellschaftliche Ereignisse wie Globalisierung, Internetboom und steigende Mobilität führen zu einer zunehmenden Individualisierung von Karrieren. Es kommt zu einem Wandel von Stabilität, Sicherheit und Planbarkeit zu Flexibilität, Veränderung und kurzfristigen, losen Bindungen an den Arbeitgeber. Dies verändert ebenso Karrieren in Richtung Unvorhersehbarkeit und Komplexität. Die Verantwortung der Karriere wird in die Verantwortung des Arbeitnehmers gerückt.¹⁴

In diesem Zusammenhang gehen Heide von Felden und Ulrich Beck von einer zunehmenden Individualisierung von Lebenslagen aus.¹⁵ Nach Becks Gesellschaftsanalyse führt dies zu Freisetzung- und Flexibilisierungszumutungen der Menschen. Dadurch sind sie in der heutigen Zeit stärker gefordert, sich mit häufigen Veränderungen und Wandlungen auseinanderzusetzen.¹⁶

¹¹ vgl. ebd.: 14

¹² vgl. ebd.: 15

¹³ vgl. ebd.: 57

¹⁴ vgl. Gasteiger, 2007

¹⁵ vgl. von Felden, 2010: 27; Beck 2003

¹⁶ vgl. Beck, 2003

2.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Obwohl, wie eingangs erwähnt, die Erwerbsquote der Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, haben lediglich 3,8% der erwerbstätigen Frauen eine Führungsposition inne. Bei den Männern sind es mit 8,9% mehr als doppelt so viele, die eine führende Tätigkeit ausführen.¹⁷

Bourdieu versteht die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern als ein symbolisches Herrschaftsverhältnis des Männlichen über das Weibliche. Die „männliche Herrschaft“ verwehrt Frauen in der heutigen modernen Gesellschaft immer noch die Teilhabe an Macht und weist ihnen die bekannten traditionellen weiblichen Rollenbilder zu. Diese Ungleichheiten führen zur Herausbildung von verschiedenen vergeschlechtlichten Habitusformen.¹⁸

An dieser Stelle soll kurz auf das Habitus-Konzept von Bourdieu verwiesen werden. Habitus stellt für Bourdieu ein Set inkorporierter Dispositionen dar, die sowohl Wahrnehmungen, als auch Denken und Handeln beeinflussen.¹⁹ Durch die Verbindung von gesellschaftlichen Strukturen und individuellem Handeln soll erklärt werden, wie sich die sozialen Strukturen im Handeln der Personen widerspiegeln.

Der Habitus hat auf einer impliziten Ebene Einfluss auf das Handeln und Denken sozialer AkteurInnen und bestimmt dadurch deren Weltanschauung. Er ist nicht angeboren, sondern gesellschaftlich geformt und beruht auf individuellen und kollektiven Erfahrungen.²⁰

Neben dem individuellen Habitus existiert auch ein Klassenhabitus, der den Platz und Wert, der Frauen und Männern in der jeweiligen Position zugewiesen wird, inkludiert. *„Eine Klasse definiert sich wesentlich auch durch Stellung und Wert, welche sie den beiden Geschlechtern und deren gesellschaftliche ausgebildete Einstellungen einräumt.“*²¹

Nach dem Konzept der Laufbahnklassen von Bourdieu gibt es für Mitglieder einer sozialen Klasse einen Standardweg, der charakterisiert ist durch klassentypische ökonomische, soziale, geographische und ethnische Bedingungen. Eine Klasse inkorporiert ebenso Wissen darüber, wie Personen aus ihren Reihen den Auf- oder

¹⁷ vgl. Statistik Austria, 2016

¹⁸ vgl. Bourdieu, 2005: 99 & 162

¹⁹ vgl. Bourdieu, 1993: 99

²⁰ vgl. Schwingel, 2005: 61f

²¹ Bourdieu, 1987: 185

Abstieg in eine andere Klasse erleben. Dabei ist es unmöglich, dass sich Personen vollständig von ihren ursprünglichen, familiären Klassenverhältnissen emanzipieren.²² Bourdieu geht davon aus, dass der Aufstieg einem/r sozialen AufsteigerIn immer anzumerken sein wird, nämlich durch seinen/ihren typischen „Aufsteiger-Habitus“, der sich etwa in der bemühten Art, zu sprechen oder sich zu kleiden, bemerkbar machen kann.²³

Bourdieu diagnostiziert für die moderne Arbeitsteilung immer noch ein hohes Maß an geschlechtsspezifischer Segregation. Diese Struktur hat traditionellerweise Positionen für Frauen im Sinne, in denen sie Männern untergeordnet sind, ihnen zuarbeiten und in denen die ihnen in der Sozialisation anerzogenen Eigenschaften wie Gefälligkeit, Fleiß, Freundlichkeit und Zurückhaltung zum Anforderungsprofil gehören.²⁴ In der Realität wird die gesellschaftliche Vorstellung der Geschlechterteilung reproduziert, in dem mit bestimmten Berufsbildern auch ein geschlechtstypisches Verhalten assoziiert wird. *„Und die Übernahme der Stelle kann insofern eine enthüllende Wirkung haben, als sie durch die ihr immanenten expliziten oder impliziten Erwartungen bestimmte soziale, technische, aber auch sexuelle oder mit sexueller Konnotation versehene Verhaltensweisen autorisiert und favorisiert.“*²⁵

Bourdieu beschreibt den Transfer von familiären Machtkonstellationen in die Arbeitswelt, wo sich (vorwiegend) männliche Vorgesetzte ihren (weiblichen) Angestellten gegenüber als autoritäre Machtpersonen verhalten, wie sie es aus ihrem traditionellen Familienverständnis gewohnt sind. Frauen, die ebenso zu diesem Verhalten erzogen wurden, akzeptieren und verfestigen aus diesem Grund dieses.²⁶

Helga Bilden geht von einer sich verändernden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung für Frauen aus, indem sich deren Erwerbsverhalten wandelt.²⁷ Es wird zum Beispiel kontinuierlicher und nur kurzfristig unterbrochen, da auch Mütter berufstätig sind. Die „weibliche Normalbiographie“ (Bilden 1980) löst sich auf und die Männer verlieren ihre

²² vgl. ebd.: 190

²³ vgl. Titton, 2008: 65

²⁴ vgl. Bourdieu, 2005: 102f.

²⁵ ebd. 103

²⁶ vgl. ebd. 102f.

²⁷ vgl. Bilden, 1991: 297

identitätskonstitutive Familienernährer-Rolle. *„Doch die Ideologie vom männlichen Familienernährer überlebt; er heißt jetzt Haupternährer.“*²⁸

Die Berufsmotivation von Frauen hat sich über den finanziellen Anreiz erweitert. Eigene Interessen wie materielle Unabhängigkeit, Kollegenkontakte, Teilhabe an anderen Lebensbereichen, Anerkennung der eigenen Leistung etc. stehen immer mehr im Vordergrund. Auch wenn sich Männer heutzutage mehr an Kindererziehung und Haushalt beteiligen, bleibt die Verantwortung und Zuständigkeit für die familiäre Arbeit immer noch bei den Frauen.²⁹

Berufstätigkeit stellt für Frauen nicht mehr nur eine Übergangsphase bis zur Familiengründung dar, sondern ist ein fester Bestandteil der weiblichen Lebensplanung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher vor diesem Hintergrund von großer Bedeutung und ein zentrales Problem für die Arbeitsmarktintegration von Müttern.³⁰

In aktuellen Studien zeigt sich, dass Mütter mit deutlichen Lohnabschlägen, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und einer destabilisierenden Wirkung auf den Karriereverlauf rechnen müssen. Allerdings haben Mütter mit höherer Bildung die stärkste Arbeitsmarktbindung, eine höhere Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs und verzeichnen einen früheren Einstieg in das Erwerbsleben, als Mütter mit niedrigerer Bildung. Jedoch erhöht ein höheres Alter der Frau bei der Geburt ihres Kindes die Wahrscheinlichkeit, auf den Arbeitsmarkt überhaupt nicht mehr zurückzukehren.³¹

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist nicht nur durch rationale und ökonomische Entscheidungen bestimmt, sondern wird ebenso durch gesellschaftliche und individuelle Wertvorstellungen über Familie und Beruf motiviert. Die Sozialisation und der kulturelle Hintergrund können Gründe darstellen, warum sich Frauen dazu entscheiden, ihre Berufslaufbahn zu unterbrechen und sich um ihre Kinder zu kümmern. Noch immer ist das Bild in den Köpfen der Menschen, dass Frauen sich auf die Tätigkeiten im Haushalt und auf die Kinderbetreuung spezialisieren - trotz der zunehmenden Bedeutung einer Erwerbstätigkeit für Frauen.³²

²⁸ ebd.: 297

²⁹ ebd.

³⁰ vgl. Frodermann, Müller, & Abraham, 2012: 646

³¹ vgl. ebd.: 647f

³² vgl. ebd.: 650

Juliane Achatz sieht selbst Berufsentscheidungen als Ergebnis eines geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesses.³³ In Gesellschaften, in denen geschlechtsspezifische Familien- und Berufsrollen vorherrschen, entwickeln Frauen und Männer unterschiedliche Erwartungen und Berufsorientierungen und bevorzugen geschlechtskonforme Berufe. *„Dabei signalisieren die segregierten Berufsstrukturen gleichermaßen symbolisch-kulturelle Grenzen der Geschlechtsangemessenheit von Berufen, wie auch existierende Zugangsbarrieren für die Geschlechtergruppen, die wiederum die Präferenzbildung beeinflussen.“*³⁴

Dies hat zur Folge, dass Merkmale und Anforderungen für Berufe, welche hauptsächlich von einem Geschlecht ausgeübt werden, als geschlechtstypisch wahrgenommen und interpretiert werden.³⁵

Das Idealbild von ManagerInnen beschreibt Anett Hermann folgendermaßen:

- Starke Identifikation mit dem Berufsziel und dem Beruf
- Erfolge und markante Punkte in der Biographie sind Aufstiege unter dem Gesichtspunkt Einkommensverbesserung, Macht- und Statuszunahme, Erhöhung der sozialen Anerkennung sowie der Freiräume
- Trennung von Beruf und Privatleben im Sinne der Unterordnung von familiären/privaten Aspekten unter die berufliche Entwicklung
- Ausgesprochenes Selbstwertgefühl
- Klare, präzise Sprache und kurze Formulierungen.³⁶

Damit wird ein Verhalten als Norm angenommen, das auf männlichen Erfahrungsmodellen aufbaut. Frey zeigt in einer Studie zum Führungsverhalten, dass in den Selbstkonzepten sowohl von ManagerInnen als auch von Untergebenen stereotype Perspektiven verankert sind, die von beiden Geschlechtern auf Frauen in Führungspositionen angewendet werden. Sowohl männliche als auch weibliche Manager sprechen sich selbst hohe Männlichkeitswerte zu. Zusätzlich werden von

³³ vgl. Achatz, 2008: 266

³⁴ ebd.: 267

³⁵ vgl. ebd.

³⁶ Hermann, 2004: 283

Managerinnen keine weiblichen Eigenschaften in Verbindung mit Erfolgsdefinitionen genannt. „Weiblich sein“ und „erfolgreich sein“ schließen sich somit aus.³⁷

Frauen, auch wenn sie sich in Machtpositionen befinden, sind nach Bourdieu immer in untergeordneten Regionen des Feldes der Macht. Es gibt für sie nur die Chance, sich am Spiel mit unterschiedlichen Strategien zu beteiligen, womit sie jedoch keinen Einfluss auf Strukturen nehmen können und diese lediglich reproduzieren. Diese Reproduktion von vorhandenen Machtstrukturen erfolgt mittels eines Anpassungsprozesses von Frauen an männliche Erwerbsmodelle. Managerinnen werden an kulturellen Annahmen über „Frau-sein“ und Weiblichkeit gemessen und entsprechen damit nicht einem bestimmten konstruierten Bild von Frau in der Gesellschaft, die in erster Linie eine Reproduktionsfunktion haben.³⁸ Bereits in der Kindheit eignen sich Kinder spielend und später auch lernend und arbeitend geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an. Unbewusste Einübung und Vorwegnahme der Arbeitsteilung nach Geschlecht findet auch statt, indem Mädchen in die Hausarbeit miteingebunden werden, Jungen jedoch meistens nicht.³⁹

Die erlernten Berufsorientierungen sind jedoch nicht irreversibel. Der Prozess der Berufsbildung erfolgt immer in Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen und somit sind Berufsentscheidungen nicht mehr ausschließlich selbst bestimmt.⁴⁰

Wetterer (2002) folgt der Annahme, dass Frauen im Kontext eines hierarchisch angelegten gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses aus Berufsbereichen ausgeschlossen werden, wodurch die vorausgesetzten Geschlechterrelationen reproduziert werden. Berufe sind somit das Ergebnis eines Prozesses der sozialen Konstruktion von Geschlecht, die Teil der Konstruktion von Berufen sind.⁴¹

Bei den ArbeitnehmerInnen mit Hochschulabschluss geht die Tendenz beruflicher Segregation in den jüngeren Kohorten zurück, während sie bei den formal geringer Qualifizierten über alle Alterskohorten stabil bleibt.⁴²

³⁷ vgl. Frey, 1995: 236

³⁸ vgl. Hermann, 2004: 286f.

³⁹ vgl. Bilden, 1991: 283

⁴⁰ vgl. Achatz, 2008: 267f.

⁴¹ vgl. Wetterer, 2002

⁴² vgl. Achatz, 2008: 287

Sich verändernde Lebenssituationen und gesellschaftlicher Wandel machen es für Frauen notwendig, ihre Selbstkonzepte mehrmals zu verändern. *„Gesellschaftliche Individualisierungsprozesse (Beck 1986) zwingen die Individuen stärker als zuvor ihr Leben selbst zu gestalten.“*⁴³

⁴³ Bilden, 1991: 298

3. Methode

Um die gegenwärtige Situation von Frauen in Führungspositionen am Arbeitsmarkt klar zu veranschaulichen, wurde bereits in der Einleitung ein Vergleich mit quantitativen Daten angestellt. In weiterer Folge sollen in diese Zahlen tiefgreifende Einblicke gewährt werden, in dem anhand qualitativer Methoden die Hintergründe beleuchtet werden.

„Welche Faktoren stellen bei Frauen in Führungspositionen eine hemmende bzw. fördernde Wirkung für ihren Karriereweg dar?“

So lautet die Forschungsfrage, welche mit Hilfe eines qualitativen Forschungszugangs beantwortet werden soll.

Es geht in dieser Arbeit nicht um eine deskriptive Beschreibung der Begriffe und Faktoren zum Thema Karriere. Stattdessen sollen subjektive und kollektive Sichtweisen und Erfahrungen über das Phänomen Karriere und in weiterer Folge über hemmende und fördernde Faktoren aufgezeigt werden. Eine Forschungsstrategie muss die Voraussetzungen für die Generierung neuen Wissens, dessen Prüfung, Erweiterung und Präzisierung schaffen⁴⁴ und in diesem Sinne scheint ein interpretativer Zugang für die Beantwortung der Forschungsfrage als angemessen.

Im folgenden Kapitel wird kurz auf die theoretischen Grundlagen interpretativer Sozialforschung sowie qualitativer Forschungsgespräche eingegangen, die für die Anwendung der Methoden wesentlich sind, sowie die Wahl eben dieses Zugangs begründen. Anschließend werden die methodischen Grundlagen des narrativen Interviews und des Gruppendiskussionsverfahrens skizziert und auf deren Analyseverfahren näher eingegangen.

3.1. Theoretische Grundlagen interpretativer Sozialforschung

Interpretative Sozialforschung macht den Alltag zum wissenschaftlich interessierenden Phänomen.⁴⁵ Der Ausgangspunkt eines interpretativen Paradigmas ist die Annahme der Konstruktion von Wirklichkeit als aktiver Prozess. Realität ist somit nicht objektiv

⁴⁴ vgl. Froschauer und Lueger, 2003: 21

⁴⁵ vgl. ebd.: 22

gegeben, sondern wird in Interaktionen auf Basis von subjektiven Bedeutungen und Interpretationen konstituiert.⁴⁶ Bei einer solchen Forschungsstrategie ist die Rolle des Wissenschaftlers nicht objektiv oder neutral, sondern fließt in die Erkenntnisse mit ein. Im Unterschied zu alltäglichen Verstehensleistungen zeichnen sich wissenschaftliche Studien durch eine methodisch kontrollierte Vorgehensweise aus, deren Anliegen eine intersubjektiv nachvollziehbare Rekonstruktion von Wirklichkeit ist.⁴⁷ Dabei spielen die Prinzipien der Offenheit und Reflexivität eine essentielle Rolle, was sich in der entsprechenden Organisation des Forschungsprozesses und der Anwendung der Methoden niederschlägt.⁴⁸ Interpretative Forschung zeichnet sich dadurch aus, möglichst unvoreingenommen in das Forschungsfeld zu gehen, daraus schrittweise Annahmen abzuleiten, angemessene Erhebungsverfahren darauf abzustimmen und diese mit für die Analyse der dadurch generierten Materialien geeigneten Interpretationsverfahren zu kombinieren.⁴⁹ Interpretative Forschung entwickelt sich fortlaufend an den jeweiligen Erkenntnissen und lässt sich so als eigendynamischer Prozess verstehen, der Planbarkeit nur bedingt zulässt und ein flexibles Forschungsdesign als Voraussetzung hat.⁵⁰

Um ein gegenwärtiges Phänomen wie Karriere in einer Gesellschaft verstehen zu können, braucht es einen Einblick in die Geschichte der Person, das heißt in ihre Biographie.

Für den Verstehensprozess menschlichen Handelns ist es essentiell, die Perspektive der Handelnden in den Blick zu nehmen um so herauszufinden, welche Bedeutungen sie selbst ihren Handlungen zuschreiben und in welchen Sinnzusammenhang sie ihre Erlebnisse stellen.⁵¹

Denn „indem wir die Erfahrungen und Einstellungen eines einzelnen Menschen analysieren, erhalten wir Daten und elementare Fakten, die nicht ausschließlich auf dieses Individuum begrenzt sind, sondern die als mehr oder weniger allgemeine Klassen von Daten und Fakten behandelt werden und so für die Bestimmung von Gesetzmäßigkeiten

⁴⁶ vgl. Lueger, 2000:18

⁴⁷ vgl. Hitzler, 2002

⁴⁸ vgl. Lueger, 2000: 11

⁴⁹ vgl. Froschauer und Lueger, 2003: 13

⁵⁰ vgl. Lueger, 2000: 12; Froschauer und Lueger, 2003:13

⁵¹ vgl. Rosenthal, 2001: 2

*des sozialen Prozesses genutzt werden können.*⁵² Somit können Rückschlüsse eines Falles auf die Allgemeinheit gezogen werden. Nach Rosenthal kommt dabei der Biographieforschung ein starkes Gewicht zu, denn sie ermöglicht es, Wirkungszusammenhänge und latente Sinngehalte am konkreten Einzelfall zu rekonstruieren.⁵³ Die Biographieforschung versucht die Eigenperspektive der Menschen auf ihr eigenes Leben zu erfassen, zu rekonstruieren und in die Theoriebildung miteinzubeziehen. Dabei werden gesellschaftlich-institutionelle und individuelle Perspektiven verknüpft.⁵⁴ Sinnbildungsprozesse des Einzelnen sollen in ihren gesellschaftlichen und institutionellen Rahmungen abgebildet werden, wodurch die Biographieforschung über die Individualität von Lebensgeschichten hinausgeht und somit gleichzeitig subjektive und strukturelle Dimensionen umfasst.⁵⁵ Die Biographie ist *„selbst ein Produkt sozialer Konstruktionsprozesse, ein „sozialer Tatbestand“ in modernen Gesellschaften, der in unterschiedlichen kulturellen und sozialen Kontexten historisch differenziert ist. {...} Eine Biografie wird {...} hergestellt, durch abstrakte und konkrete gesellschaftlichen Vorbilder; durch Erwartungen aus dem sozialen Nahbereich und institutionalisierte Erwartungsfahrpläne, die sozial und kulturell erheblich variieren {...}.*⁵⁶ Die Erfahrungen der Subjekte sind konkret individuell bestimmt, jedoch in ihrer Sinnherstellung durch kulturelle und soziale Erfahrungsmuster geprägt.

Die Rekonstruktion des Einzelfalls in seiner Einbettung in soziale Kontexte ermöglicht es, die Wechselbeziehung zwischen Individuellem und Allgemeinen, beziehungsweise zwischen Individuum und Gesellschaft, zu durchleuchten. In dieser Hinsicht wird allerdings vom Einzelfall nicht auf alle Fälle geschlossen sondern auf gleichartige Fälle. Ausschlaggebend für die Typik eines Falls sind die Regeln, die ihn erzeugen und welche die Vielfalt seiner Teile organisieren.⁵⁷

Ebenso gehen Froschauer/Lueger (2003) davon aus, dass Handlungen immer in einen situativen und gesellschaftlichen Kontext eingebettet sind und somit Menschen niemals vollkommen autonom und unabhängig vom Lebenszusammenhang handeln. Alle Handlungen und somit auch die damit verbundenen Aussagen in Gesprächen sind durch

⁵² Thomas & Znaniecki, 1958: 183f.

⁵³ vgl. Rosenthal, 2005: 19

⁵⁴ vgl. von Felden, 2010: 22

⁵⁵ vgl. ebd.: 25

⁵⁶ Dausien, 1999: 238

⁵⁷ vgl. Rosenthal, 2005: 59

Strukturen und Prozesse der Lebenswelt beeinflusst, die eine Person umgeben. Im gleichen Sinne, wie die Gesellschaft das Individuum, seine Handlungen und Einstellungen formt, so formt, reproduziert und verändert das Individuum durch seine Handlungen die Gesellschaft.⁵⁸ *„Für die (Re-)Konstruktion der diese Ordnung ständig neu herstellenden Handlungsregeln ist es folglich unverzichtbar, auf Kommunikation zurückzugreifen, um etwas darüber zu erfahren, wie die Person im Forschungsfeld sich selbst und ihre Umwelt erlebt und auf dieser Grundlage ihr Handeln gestaltet.“*⁵⁹ Qualitative Interviews können dafür einen wichtigen Beitrag leisten.⁶⁰

Erst durch den Prozess sozialer Konstruktion in einem Kontext erhalten soziale Phänomene ihren Sinn. Menschen agieren nicht losgelöst von ihrer sozialen Umwelt, sondern bilden Bedeutungen in sozialen Interaktionen. Dies kann seinen Beginn schon mit dem frühkindlichen Sozialisationsprozess haben, *„der mit grundlegenden Kulturtechniken (z.B. Sauberkeit), Umgangsformen (z. B. Höflichkeiten), Sichtweisen (z.B. die Bedeutung von Blitzen) und Wertungen (z.B. die Einschätzung deines Handelns als abweichend) vertraut macht“.*⁶¹

In diesem Sozialisationsprozess werden Menschen zu Gesellschaftsmitgliedern und eignen sich Regeln und Operationsweisen an. Dies bedeutet, dass man für die Analyse sozialer Systeme den sozialen Kontext berücksichtigen muss, in dem Normen, Rollen, Erwartungen, Sichtweisen und Handlungsweisen entstehen und die durch die Aktivitäten der Mitglieder entweder stabilisiert, differenziert oder verändert werden. *„Entscheidend ist hier die soziale Dynamik von Regulierungen koordinierter Aktivitäten bzw. jene Ereignisse, die auf diese Regulierungen Einfluss nehmen.“*⁶²

Somit ist die Entwicklung kollektiver Orientierungen und individueller Handlungsfähigkeiten kein selbstverständlicher Prozess, sondern erfolgt in der Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt und den Anforderungen an soziale Kooperation.⁶³

⁵⁸ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 182

⁵⁹ ebd.: 182

⁶⁰ ebd.

⁶¹ ebd.: 185

⁶² Froschauer & Lueger, 2003: 185

⁶³ vgl. ebd.

Bevor nun auf die einzelnen Methoden eingegangen wird, soll der anschließende Absatz einen kurzen Überblick über die Grundlagen qualitativer Forschungsgespräche geben, die sowohl für das narrative Interview als auch für Gruppendiskussionen gelten.

3.2. Grundlagen qualitativer Forschungsgespräche

*„Im Zentrum qualitativer Interviews steht die Frage, was die befragten Personen für relevant erachten, wie sie ihre Welt beobachten und was ihre Lebenswelt charakterisiert.“*⁶⁴ Nicht die ForscherInnen geben eine Struktur vor, sondern die interviewten Personen müssen auf der Grundlage einer Frage eine eigene Struktur entwickeln. Indem die Themenführung den Befragten überlassen wird und ihnen somit ein weiter Gestaltungsspielraum eingeräumt wird, werden Kenntnisse über die Bedeutung, den Kontext oder damit verbundenen Handlungsstrategien offenbart. Somit liegt der Fokus qualitativer Interviews und Analysen auf der Erforschung der sinnhaften Strukturierung von Ausdrucksformen sozialer Prozesse und auf dem Versuch, diese Prozesse einem theoretischen Verständnis zuzuführen.⁶⁵

Ethnographische, narrative und qualitative Interviews orientieren sich an einer genuin qualitativen Sozialforschung, was bedeutet, dass sich die ForscherInnen verstehend an der Logik der Befragten orientieren.⁶⁶

Qualitative Interviews können sowohl in Form von Einzelgesprächen, als auch in Form von Mehrpersonengesprächen durchgeführt werden. Im Zuge der Gesprächsorganisation werden soziale Verhältnisse und Beziehungen (re-)produziert. Die Gesprächsteilnehmer müssen untereinander aushandeln, wer sich wann an dem Gespräch beteiligt, wodurch spezifische Strukturierungsleistungen im Gesprächsverlauf aktiviert werden. Der Vorteil von Mehrpersonengesprächen liegt darin, dass ihnen eine hohe soziale Relevanz im Gesprächsverhalten zukommt, da in ihnen ein sozialer Erwartungsdruck und eine Eigendynamik wirksam werden. Die Stärke von Einzelgesprächen steckt hingegen in der Isolierung der interviewten Person von ihrem sozialen Kontext. Dadurch wird der Erwartungsdruck seitens des sozialen Umfelds reduziert und die Meinung der Person steht im Mittelpunkt. *„Während die TeilnehmerInnen von Mehrpersonengesprächen als Kollektiv ausgewählt werden, dominiert in Einzelgesprächen die Person als RepräsentantIn eines bestimmten Subsystems,*

⁶⁴ ebd.: 16

⁶⁵ vgl. ebd.: 15ff

⁶⁶ vgl. ebd.: 34

einer spezifischen Kultur, einer besonderen Meinung oder Verhaltensweise.“⁶⁷ Bei qualitativen Forschungsgesprächen stellt sich demnach die Frage, ob aufgrund des Forschungsinteresses die soziale Relevanz der Gespräche im Vordergrund steht, oder ob das Interesse an der Logik individueller Sichtweisen liegt.⁶⁸ Abgesehen davon, ist die Haltung, mit der man sich einem Forschungsgespräch nähert, unabhängig von der Anzahl der GesprächsteilnehmerInnen. Es ist wichtig, die Vielfalt der Phänomene im Gespräch möglichst genau zu klären und aus der Perspektive der GesprächspartnerInnen heraus zu analysieren. Da das Prinzip der Offenheit gilt, sollte man vorsichtig mit vorschnellen (Vor)-Urteilen sein. Die interviewten Personen haben immer recht, da sozialen Phänomenen der Lebenswelt vielfach aus unterschiedlichen Perspektiven verschiedene Bedeutungen zukommen und so auch Widersprüche produziert werden können. Essentiell ist, nicht alles als selbstverständlich hinzunehmen. Es gilt scheinbaren Selbstverständlichkeiten und Verallgemeinerungen auf den Grund zu gehen. Vor allem bei Mehrpersonengesprächen ist darauf zu achten, dass kein/e GesprächsteilnehmerIn diskriminiert wird und die Aufmerksamkeit allen Personen zukommt.⁶⁹

Die InterviewerInnen lassen sich von Aussagen der GesprächsteilnehmerInnen durch deren Themeninteressen leiten. Ein offener Gesprächsrahmen hilft, den Einfluss der ForscherInnen auf die Gesprächssituation gering zu halten. Durch offenes Zugehen auf die InterviewteilnehmerInnen, Freundlichkeit, Seriosität, aktives und geduldiges Zuhören und Nachfragen bei einem stockenden Gespräch lässt sich diese Offenheit auch durch eigene Handlungsweisen vermitteln.⁷⁰

3.3. Das narrative Interview

Um die Lebenswelt der befragten Frauen, welche sich am Ende ihres Erwerbslebens befinden, in den Fokus zu stellen und ihre Perspektiven auf das Thema Karriere aufzuzeigen wird das narrative Interview für die Erhebung als besonders geeignet eingestuft. Denn diese Methode ermöglicht es, tiefer in die einzelnen Biografien einzudringen und somit die subjektiven Bedeutungen, Erfahrungen und Sinnzusammenhänge der Befragten darzulegen.

⁶⁷ Froschauer & Lueger, 2003: 57f.

⁶⁸ vgl. ebd.: 58

⁶⁹ vgl. ebd.: 59f.

⁷⁰ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 60f.

Dem Soziologen Fritz Schütze ist es zu verdanken, dass das in den 1970er Jahren vorgestellte narrative Interview zu einem der bekanntesten Erhebungsinstrumente im Bereich der qualitativen Sozialforschung im deutschen Sprachraum wurde.

Die Absicht des narrativen Interviews ist es, längere Erzählungen hervorzulocken und aufrechtzuerhalten, ohne dass InterviewerInnen vorerst in diese eingreifen. Das Prinzip der Offenheit ermöglicht den befragten Personen einen größtmöglichen Raum zur Selbstgestaltung der Präsentation ihrer Erfahrungen und bei der Entwicklung ihrer Sichtweisen auf das angesprochene Thema beziehungsweise auf ihre Biographie.⁷¹

Mit Hilfe des narrativen Interviews können somit nicht nur „autobiographische Stegreiferzählungen“ hervorgeholt werden, sondern auch thematisch gebundene Erzählungen.⁷²

Folglich erfordert diese Gesprächsführung eine offene Erzählaufforderung beziehungsweise eine offene Einstiegsfrage. Diese soll innerhalb der Lebenswelt der Befragten Relevanz aufweisen und die Erzählenden darin unterstützen, sich ihrem Erzähl- und Erinnerungsfluss zu überlassen.⁷³ Jedoch beginnt das narrative Interview schon lange vor dem eigentlichen Gespräch und vor der Kontaktaufnahme mit den Befragten, nämlich mit der Interviewplanung. In dieser Phase stellen ForscherInnen detaillierte Überlegungen zum eigenen Forschungsinteresse und der daraus resultierenden offenen Forschungsfrage an. Erst daraus entwickelt sich die für die nächste Phase wichtige offene Einstiegsfrage für das Interview.⁷⁴ Nach der Definition von Froschauer/Lueger (2003) folgt im Anschluss an die beiden zuvor erwähnten Phasen der Gesprächseinstieg. *„In dieser Phase wird über die erste Kontaktaufnahme hinaus, die soziale Beziehung präzisiert.“*⁷⁵ Das bedeutet, dass der/die InterviewerIn an die in der Kontaktaufnahme vereinbarten Konditionen anschließt (z.B. Erlaubnis zur Interviewaufzeichnung mittels Tonbandgerät, Zusicherung der Anonymisierung, etc.) und über den weiteren Gesprächsverlauf aufklärt.⁷⁶

⁷¹ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 1

⁷² vgl. Schütze, 1983a: 285

⁷³ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 2 ; vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 62

⁷⁴ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 63f

⁷⁵ ebd.: 67

⁷⁶ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 68

Es stellt sich hierauf die Frage, wie nun Erzählungen von den befragten Personen hervorgerufen werden. Loch/Rosenthal (2002) haben auf diese Frage eine relativ simple Antwort: durch das Stellen von narrativen Fragen.⁷⁷

Hier schließen die Autorinnen an Froschauer/Lueger (2003) an und eröffnen den Gesprächseinstieg mit einer Erzählaufforderung beziehungsweise einer Einstiegsfrage. Erzählaufforderungen können unterschiedliche Strukturen aufweisen. Sie können komplett offen und ohne thematische Einschränkungen sein, oder durch das Setzen eines Rahmens mittels Themenvorschlag der Untersuchung leicht vorstrukturiert sein.⁷⁸ Die Einstiegsfrage zur Haupterzählung, ob nun offener oder geschlossener gestellt, ist besonders sorgfältig zu wählen. Sie steckt den generellen Gesprächsrahmen ab und soll zu einer Erzählung über die Gesamthematik des Interviews anregen. Für die Formulierung der Einstiegsfrage ist zu klären, ob sie an die konkrete Lebenswelt der interviewten Person anschließt, sie im engen Zusammenhang mit dem interessierenden Thema steht und sie einen breiten Antwortrahmen zulässt.⁷⁹

Nun folgt die eigentliche, selbststrukturierte Haupterzählung. In dieser Phase wird die interviewte Person in ihren Erzählungen grundsätzlich nicht unterbrochen, der/die InterviewerIn macht sich Notizen, welche als personenbezogener Leitfaden für das spätere immanente Nachfragen nützlich sind. *„Den ErzählerInnen wird in diesem Vorgehen Raum zur Gestaltung ihrer Geschichte bzw. ihrer biographischen Selbstpräsentation gegeben. Ihnen allein obliegt die Entscheidung, wann sie welches Detail einführen, was sie nicht erwähnen und welches Thema sie in welcher Textsorte präsentieren – also ob bzw. wann sie erzählen, beschreiben oder argumentieren.“*⁸⁰ Um den Gesprächsfluss aufrecht zu erhalten, achtet der/die InterviewerIn während des Interviews durch aktives und einführendes Zuhören auf dieses Angebot und animiert die Befragten, ihre Themen genauer auszuführen.⁸¹

In diesem explorativen Teil des Gesprächsverlaufs produzieren die Befragten eine Vielfalt von frei gestaltetem Material, in welchem die Strukturen ihrer Lebenswelt zum Vorschein kommen. Die Zurückhaltung des/der InterviewerIn ist deshalb von so großer

⁷⁷ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 6

⁷⁸ vgl. ebd.: 7

⁷⁹ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 69

⁸⁰ Loch & Rosenthal, 2002: 9

⁸¹ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 70

Bedeutung, um Erzählpflichten zur Strukturierung der Aussagen durchzusetzen.⁸² Schütze (1976) unterscheidet zwischen dem Gestaltschließungszwang, dem Kondensierungszwang und dem Detaillierungszwang. Mit dem Gestaltschließungszwang meint man, dass die Erzählung so detailliert und strukturiert erzählt werden muss, damit diese für den Zuhörer verständlich und nachvollziehbar ist. Was die befragte Person für ihre Erzählung als wichtig betrachtet und was nicht, wird im sogenannten Kondensierungszwang deutlich gemacht. Der Detaillierungszwang zeigt die Notwendigkeit, die Erzählungen mit genügend Informationen auszuschnücken, damit diese für die ZuhörerInnen Sinn ergeben.⁸³

Nach Abschluss der Haupterzählung, meist suggeriert durch explizite Hinweise der Befragten wie „Jetzt habe ich Ihnen alles erzählt“ folgt der immanente Nachfrageteil. Dabei wird ausschließlich Bezug auf Themen genommen, die in der Haupterzählung erwähnt wurden.⁸⁴ In dieser Phase des Interviews wird die befragte Person entlang der Reihenfolge der während der Haupterzählung gemachten Notizen zu weiteren Erzählungen aufgefordert.⁸⁵

Erst nach Abschluss des immanenten Nachfrageteils, kann der/die InterviewerIn im Zuge des klärenden Teils Fragen zu Themen stellen, die bislang nicht genannt wurden, jedoch für die Beantwortung der eigenen Forschungsfrage relevant sein könnten.⁸⁶ Wichtig ist hier ebenfalls, dass diese exmanenten Fragen erzählgenerierend formuliert sind und in der Interpretation explizit als solche behandelt werden.⁸⁷

Die letzte Phase des Interviews bildet der Gesprächsabschluss. Hierbei ist darauf zu achten, dass die Interviewsituation möglichst konsensuell beendet wird.⁸⁸

3.3.1. Die Analyse des narrativen Interviews

Im nächsten Schritt wird nun dargelegt, wie die befragten Personen ihr Wissen aufgebaut haben. Die Analyse zielt darauf ab, über eine oberflächliche Interpretation der Interviews hinauszugehen und nicht den manifesten Inhalt einer Aussage ins Zentrum zu rücken, sondern die latenten Sinnstrukturen. Mittels Systemanalyse nach

⁸² vgl. ebd.: 71; vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 9f.

⁸³ vgl. Schütz, 1976: 225f.

⁸⁴ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 71

⁸⁵ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 10

⁸⁶ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 72

⁸⁷ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 11; vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 72

⁸⁸ vgl. Loch & Rosenthal, 2002: 11

Froschauer/Lueger (2003) können nun Prozesse und Dynamiken sozialer Phänomene und sozialer Systeme interpretativ herausgearbeitet werden, um somit „die strukturierenden latenten Merkmale des fokussierten sozialen Feldes“⁸⁹ analysieren zu können. Dem zugrunde liegt die Vorstellung, „dass Aussagen durch einen spezifischen Kontext und durch eine bestimmte, damit verbundene Wirklichkeitsvorstellung motiviert sind.“⁹⁰

Die Systemanalyse ist eine Variation der Feinanalyse und erlaubt es, größere Textmengen zu analysieren.⁹¹ Dabei werden die Texte in thematische Einheiten unterteilt, die bis zum Wechsel zu einem anderen Thema reichen.⁹² Der Fokus liegt auf der Darlegung externer sozialer Einflüsse und deren Effekte auf die Wirklichkeit der interviewten Personen.⁹³

Die Analyseschritte der ausgewählten Textpassagen erfolgen auf 3 Ebenen, wobei sich Ebene 2 und 3 wiederum in 2 Bereiche unterteilen lassen:

1. Paraphrase der thematischen Einheiten: Hierbei fassen die InterpretInnen den manifesten Inhalt des jeweiligen Textteiles kurz zusammen.
2. Äußerungskontext: Auf dieser Ebene liegt der Fokus auf dem subjektiven Sinn und den Intentionen aus der Perspektive der befragten Personen.
 - a. *Textrahmen*: Es wird versucht auf die Interviewsituation und die Beziehung der GesprächspartnerInnen Rücksicht zu nehmen.
 - b. *Lebensweltlicher Kontext*: In diesem Schritt werden strukturelle Bedingungen und Perspektiven der Welt, die die Gestaltung des Textes beeinflussen haben könnten, berücksichtigt.
3. Hypothetischer Wirkungskontext: In dieser Phase soll Aufschluss darüber gegeben werden, welchen Beitrag der Text zum Verständnis der Dynamik des Feldes leisten kann.
 - a. *Interaktionseffekte*: In diesem Schritt der Analyse wird angenommen, dass die in den vorherigen Schritten ermittelten Kontexte des Textrahmens und der Lebenswelt die Sicht- und Handlungsweisen der AkteurInnen anleiten.

⁸⁹ Froschauer & Lueger, 2003: 149

⁹⁰ ebd.: 149

⁹¹ vgl. ebd.: 142

⁹² vgl. ebd.: 148

⁹³ vgl. ebd.: 142

- b. *Systemeffekte*: Abschließend soll die Frage geklärt werden, welche Bedeutung und Auswirkung die Interaktionseffekte für die Strukturierung des sozialen Systems haben.⁹⁴

3.4. Das Gruppendiskussionsverfahren

Wie oben dargelegt, können mit Hilfe der narrativen Interviews tiefe, biografische Einblicke in die Lebenswelten und Erfahrungen der weiblichen Führungskräfte, welche sich am Ende ihres Erwerbslebens befinden, gewährt werden. Um nun ein Bild von geteilten Erfahrungen in Bezug auf Karriere aus der Perspektive von Frauen zu bekommen, welche sich in der Mitte ihres Erwerbslebens befinden, wird das Gruppendiskussionsverfahren für angemessen befunden. Im Fokus stehen nicht die einzelnen Biografien der Diskussionsteilnehmerinnen, sondern ihre kollektiven Orientierungsmuster und Sinnzuschreibungen hinsichtlich ihrer Karrierewege.

Das Gruppendiskussionsverfahren erfährt durch Friedrich Pollock (1955) ab Mitte der 1950er Jahre Bekanntheit im deutschsprachigen Raum. Er folgte der Annahme, dass individuelle Meinungen und Einstellungen in sozialen Kontexten eingebettet sind und innerhalb dieser auch ausgebildet und artikuliert werden. Der Fokus bei Pollocks Definition der Gruppendiskussion liegt auf der Erfassung individueller Meinungen von Einzelnen.⁹⁵ Werner Mangold (1960) konzipierte das Gruppendiskussionsverfahren empirisch und methodisch neu, indem er das „Konzept der informellen Gruppenmeinung“ entwickelt, um so Zugriff auf das Kollektive zu bekommen.⁹⁶

Dieses Konzept besagt, dass Gruppenmeinungen in Diskussionssituationen nicht erst produziert, sondern aktualisiert werden, denn sie haben sich in der Realität unter den Mitgliedern der Gruppe bereits ausgebildet. Mangold versteht diese Gruppen als „Großgruppen“ oder Milieus.⁹⁷

⁹⁴ vgl. Froschauer & Lueger, 2003: 150ff.

⁹⁵ Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 102f

⁹⁶ vgl. Bohnsack, 2000: 125

⁹⁷ vgl. ebd.: 370

Gruppendiskussionen ermöglichen den ForscherInnen, zu einer kollektiven Erlebnisschichtung in einem gemeinschaftlichen Lebensraum und zu konjunktiven Entstehungszusammenhängen kollektiver Orientierungen vorzudringen.⁹⁸

Somit kann zu milieuspezifischen Sinnzuschreibungen und tiefer liegenden kollektiven Orientierungsstrukturen und -mustern vorgedrungen werden.⁹⁹ Die Stärke dieser Methode liegt darin, *„das handlungsleitende, implizite Alltagswissen (...) begrifflich-theoretisch zu explizieren, und zwar auf der Grundlage von Erzählungen und Beschreibungen der Erforschten.“*¹⁰⁰

Um nun die kollektiven Phänomene erheben zu können, wird in der Gruppe ein fremdinitiiertes Kommunikationsprozess angestoßen, der einem „normalen“ Gespräch ähnlich sein soll. Wie beim narrativen Interview zielt die Methode ab auf die Eigenstrukturiertheit durch die Befragten und die daraus entstehenden Erzählungen und Beschreibungen der TeilnehmerInnen über ihr Leben, sowie auf ihre kollektive Praxis des Diskutierens.¹⁰¹

Bei der Durchführung von Gruppendiskussionen können keine fixen Regeln aufgestellt werden.¹⁰² Jedoch hat Ralf Bohnsack (2000) Prinzipien der Gesprächsführung aufgestellt, die man in einer Gruppendiskussion beachten soll und die im nächsten Schritt näher erläutert werden.¹⁰³

Nachdem technische und organisatorische Vorbereitungen für eine entspannte und störungsfreie Diskussion getroffen wurden, stellen in der Eröffnungsphase der Diskussion die InterviewerInnen zunächst sich selbst und ihr Projekt vor. Hierbei gilt die Erkenntnisabsicht, sehr allgemein zu formulieren, damit keine thematische Einengung gegeben ist.¹⁰⁴ Nach Loos/Schäffer (2001) ist die Erklärung des Diskussionsablaufes der wichtigste Punkt der Eröffnungsphase. Nach dieser muss den TeilnehmerInnen klar sein, dass sie die Themenbereiche bestimmen.¹⁰⁵ Die Einstiegsfrage dient als erzählgenerierender Ausgangsstimulus, der einen allgemeinen thematischen Rahmen absteckt. Bevor die Diskussion beginnt, soll von den Forschenden

⁹⁸ vgl. Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 103

⁹⁹ vgl. Bohnsack, 2000: 374

¹⁰⁰ Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 104

¹⁰¹ vgl. Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 104

¹⁰² vgl. Loos & Schäffer, 2001: 48

¹⁰³ vgl. Bohnsack, 2000: 213 in Loos & Schäffer, 2001: 52

¹⁰⁴ vgl. Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 106

¹⁰⁵ vgl. Loos & Schäffer, 2001: 50

noch über die Gewährleistung der Anonymisierung der Daten aufgeklärt werden. Nun folgt der selbstläufige Teil der Gruppendiskussion. Der/die InterviewerIn hat dabei die Aufgabe, die Selbstläufigkeit der Diskussion zu erzeugen und zu bewahren. Immanentes Nachfragen und Paraphrasierungen können ihm/ihr dabei eine Stütze sein, jedoch sollen diese, wie beim narrativen Interview, auf die Generierung von Erzählungen und Beschreibungen gerichtet sein.¹⁰⁶ Auf Eingriffe in die Verteilung der Redebeiträge der TeilnehmerInnen seitens des Moderators soll gänzlich verzichtet werden. Erst wenn das immanente Potential der Gruppe ausgeschöpft ist¹⁰⁷ und sich keine Passagen mit hoher interaktiver und metaphorischer Dichte – sogenannte „*Fokussierungsmetaphern*“¹⁰⁸ - mehr bilden, kann zur Phase des exmanenten Nachfragens übergegangen werden. Nun können Themen, die in der Diskussion noch nicht gefallen sind jedoch für das Forschungsinteresse wesentlich sind, angesprochen werden. In der direktiven Phase werden direkt Widersprüche und Ungereimtheiten von den Forschern offen und durchaus konfrontativ angesprochen.¹⁰⁹

3.4.1. Die Analyse des Gruppendiskussionsverfahrens

Die Gruppendiskussion wird in Anlehnung an die dokumentarische Methode im Sinne Ralf Bohnsacks ausgewertet. Diese Methode bietet die Möglichkeit, sich sowohl auf den immanenten Sinngehalt als auch auf die Prozessanalyse und das kollektive Orientierungsmuster zu fokussieren.¹¹⁰ Somit wird nicht nur der Frage nachgegangen, was als gesellschaftliche Wirklichkeit verstanden wird, sondern auch wie Lebensverhältnisse, soziale Konstellationen und Fremdzuschreibungen individuell erlebt, interpretiert und verarbeitet werden und wie gesellschaftliche Tatsachen von den AkteurInnen selbst hergestellt werden.¹¹¹

Den ersten Schritt der dokumentarischen Methode bildet die formulierende Interpretation. Sie schafft durch thematische Feingliederung der ausgewählten Passagen und durch Zusammenfassung ihres Inhalts eine Übersicht des Textes.

¹⁰⁶ vgl. Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 106

¹⁰⁷ vgl. Loos & Schäffer, 2001:53

¹⁰⁸ Bohnsack, 2000:101

¹⁰⁹ vgl. Loos & Schäffer, 2001: 54

¹¹⁰ vgl. Bohnsack, 2000: 376

¹¹¹ vgl. Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 108

Erst mit der reflektierenden Interpretation wird im eigentlichen Sinne eine dokumentarische Interpretation vorgenommen: *„Die Frage nach der Erlebnisgebundenheit von Orientierungen und nach dem interaktiven Prozess der Herstellung von Wirklichkeit im Rahmen kollektiver Handlungspraxis bestimmt nun den Interpretationsvorgang“*.¹¹²

Froschauer/Lueger (2003) heben im Bezug auf Mehrpersonengespräche die Wichtigkeit der Analyse des Gesprächsflusses hervor, *„weil in diesen der Gesprächsverlauf unentbehrliche Indizien für das Verständnis der Dynamik in einem sozialen System bereitstellt.“*¹¹³ In ihrer Analyse fokussieren die AutorInnen die Wirkung der Dynamik der Interaktion zwischen den DiskussionsteilnehmerInnen auf ihre inhaltlichen Aussagen. Daraus lassen sich Konsequenzen über die Außendarstellung eines sozialen Systems sowie handlungswirksame Informationen über dieses System ableiten. Sind zum Beispiel bestimmte Regeln in der Interviewbeteiligung erkennbar und welche Aussagen können dadurch über die Interviewsituation und das soziale System getroffen werden?¹¹⁴

¹¹² Liebig & Nentwig-Geseman, 2009: 108

¹¹³ Froschauer & Lueger, 2003: 143

¹¹⁴ vgl. ebd.: 143&145

4. Angewandte Methode

4.1. Das Forschungsdesign

Um das gesellschaftliche Phänomen Karriere in seiner sozialen Dynamik und Logik verstehen zu können, muss der Forschungsprozess zyklisch erfolgen. Denn nur *"eine zyklische Forschungsorganisation ermöglicht die permanente Hinterfragung des verfügbaren Wissens sowie die kritische Abstimmung und Modifikation der aus dem jeweiligen Wissensstand abgeleiteten Anforderungen an Fragestellungen und Analyseverfahren, die zu einem besseren Verständnis des Untersuchungsbereichs beitragen"*.¹¹⁵ Dabei wird die Forschung mit den Strukturleistungen des Feldes verflochten, *"um sich zumindest temporär und partiell der Logik des Feldes auszusetzen"*.¹¹⁶ Deshalb macht es wenig Sinn, im Vorfeld schon alle Einzelheiten zu planen, denn erst im Forschungsverlauf kristallisiert sich heraus, welche Fragen überhaupt Sinn machen und welche Vorgangsweise zu deren Bearbeitung zweckmäßig ist. Aus diesem Grund erfolgte auch der Entschluss der Forscherin, die narrativen Interviews vor der Gruppendiskussion durchzuführen. Die Erzählungen der Befragten verschafften der Forscherin erste Einblicke in das zu erforschende soziale Feld und die zyklische Vorgehensweise verdichtete diese Einblicke zu ersten Zwischenergebnissen, welche dann in die Gruppendiskussion einfließen konnten.

Wichtig ist auch die Auswahl weiterer Fälle, die sich an "potenziellen Schwachstellen der entwickelten Theorie orientieren".¹¹⁷

Die einzelnen Forschungszyklen verkörpern den Kerngedanken qualitativer Sozialforschung und treiben die inhaltliche und methodische Entwicklung des Forschungsprozesses an. Dabei ist eine permanente Reflexion des Forschungsstandes sowohl auf inhaltlicher als auch auf methodischer Ebene wichtig.¹¹⁸ Jeder Zyklus setzt sich aus Erhebungen, Interpretationen, der Prüfung der bisherigen Vermutungen und der Bündelung der gewonnenen Erkenntnisse in Zwischenbilanzen zusammen.

¹¹⁵ Froschauer & Lueger, 2009: 72

¹¹⁶ Froschauer & Lueger, 2003: 28

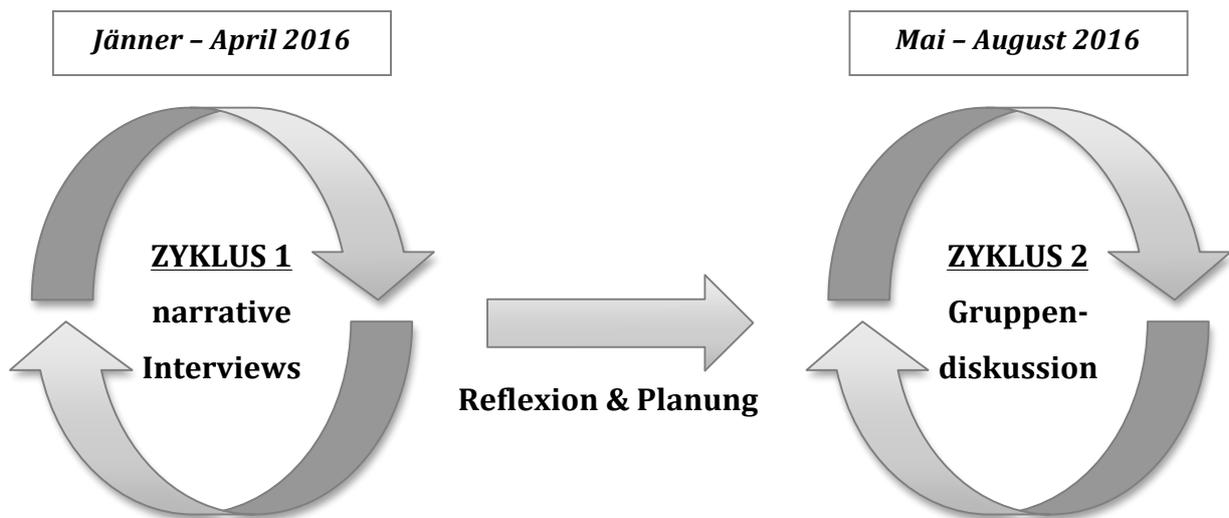
¹¹⁷ ebd.: 97

¹¹⁸ vgl. Froschauer und Lueger, 2003: 28

Die Forschungszyklen werden solange wiederholt, bis sich die Interpretationen stabilisieren und weitere Analysen keine neuen Erkenntnisse liefern. Dies wird als theoretische Sättigung bezeichnet.¹¹⁹

In Abbildung 1 sind die Forschungszyklen für die vorliegende Arbeit schematisch dargestellt.

Abbildung 1: Schematische Darstellung des Forschungsdesigns



Im ersten Zyklus wurden drei narrative Interviews mit weiblichen Führungskräften durchgeführt, die sich am Ende ihres Erwerbslebens befinden. Die ersten beiden Interviews fanden im Zeitraum vom 28. Jänner und 1. Februar 2016 statt. Im Anschluss an die Durchführung wurden die Tonbandaufnahmen gesichert und eine Reflexion der Interviews verfasst. Die Anfertigung von Transkripten erfolgte ein paar Tage nach der Interviewdurchführung.

Bevor das 3. Interview durchgeführt wurde, fand bereits eine Analyse der beiden ersten Interviews statt. Erkenntnisse aus den Auswertungen konnten dann in das letzte Interview miteinfließen, welches am 5. April stattfand. Eine Sicherung der Tonbandaufnahme, eine Reflexion und ein Transkript wurden wie bei den ersten beiden Interviews angefertigt.

Die Auswertungsphase erfolgte teilweise parallel zur Durchführungsphase bis Mitte April 2016. Am Ende der Interpretationsphase wurden erste Zwischenbilanzen gezogen

¹¹⁹ vgl. ebd.: 28ff

und drei Typen gebildet. Mittels Zuordnung zu lebensweltlichen Milieus wurde die Typenbildung verallgemeinert, wodurch verallgemeinerungsfähige Aussagen erzielt werden sollen. Im Gegensatz zur quantitativen Sozialforschung wird die Generalisierung nicht über Repräsentativität der Ergebnisse erreicht, sondern über das Typische.¹²⁰

Vor Beginn des 2. Zyklus wurden die vorläufigen Ergebnisse reflektiert und der weitere Verlauf der Forschung wurde geplant. Daraus folgte eine Umformulierung der ursprünglichen Forschungsfrage:

„Was bedeutet Karriere für Frauen, die sich noch in einer akademischen Ausbildung befinden und für Akademikerinnen in Führungspositionen?“

zu der jetzigen:

„Welche Faktoren stellen bei Frauen in Führungspositionen eine hemmende bzw. fördernde Wirkung für ihren Karriereweg dar?“

Die aus den narrativen Interviews gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Planung der Gruppendiskussion mit ein. Die Zielgruppe für den 2. Zyklus änderte sich, jedoch nicht die Einstiegsfrage für die Gruppendiskussion, welche sich mit der aus den narrativen Interviews deckt. Im Fokus stehen nun nicht mehr retrospektive Erzählungen von Frauen in Führungspositionen, die am Ende ihres Erwerbsverlaufes angekommen sind, sondern Erzählungen und kollektive Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen, die mitten in ihrem Erwerbsleben stehen. Dadurch soll noch tiefer in das Phänomen „Karriere“ eingedrungen werden und mögliche Veränderungen, Parallelen oder Unterschiede zwischen den beiden Zielgruppen herausgefiltert werden.

Im Mai 2016 hat die 2. Erhebungsphase begonnen und in dieser Zeit wurde eine Gruppendiskussion mit 4 Frauen in leitenden Tätigkeiten durchgeführt, welche sich in der Mitte ihrer Erwerbsphase befinden. Die Transkription der Diskussion erfolgte im Juni 2016. Nach der Analyse der Gruppendiskussion folgten im Juli und August 2016 die Formulierung der Analyseergebnisse aus der Gruppendiskussion und die Gegenüberstellung mit den Zwischenergebnissen aus der ersten Erhebungsphase.

¹²⁰ vgl. Haas & Schreiberhofer, 1998: 1

4.2. Der Feldzugang

Das Sample der Untersuchung bestand aus zwei Gruppen von Frauen in Führungspositionen. Die Mitglieder der ersten Gruppe befinden sich am Ende ihres Erwerbsverlaufs, wohin gegen die weiblichen Führungskräfte der zweiten Gruppe in der Mitte ihres Berufslebens stehen.

Der Einstieg in das erste Untersuchungsfeld – Frauen in Führungspositionen am Ende ihres Erwerbsverlaufs – war durch das persönliche Kontaktnetzwerk der Forscherin bestimmt. Die erste interviewte Person, eine Geschäftsführerin einer österreichischen Versicherung, vermittelte ein männlicher Bekannter. Beide sind in der gleichen Branche tätig. Der „Vermittler“ kontaktierte die weibliche Führungskraft im Vorfeld telefonisch. Im Anschluss daran nahm die Forscherin Kontakt via E-Mail auf, indem sie sich und ihr Forschungsvorhaben (auf Nachfrage) kurz erläuterte und die Rahmenbedingungen und den Ablauf des Interviews kurz erläuterte.

Mit der Sekretärin wurde dann ein Termin für das Interview vereinbart.

Das 2. Interview mit der Geschäftsführerin einer österreichischen sozialen und gemeinnützigen Organisation wurde ebenfalls über einen männlichen Bekannten eingeleitet. Die erste Kontaktaufnahme erfolgte über ein Telefonat, in welchem das Themenfeld der Forschung beschrieben und ein Termin für ein Gespräch vereinbart wurden. Im Anschluss daran verfasste die Forscherin wieder ein E-Mail mit den Details und der Terminbestätigung.

Den Kontakt für das 3. narrative Interview mit der Geschäftsführerin eines internationalen Unternehmens der Lebensmittelindustrie verschaffte ein männlicher Schulfreund. Diese Kontaktaufnahme war am informellsten, da es sich um dessen Mutter handelt. Mit einem kurzen Telefonat, in welchem der Forscherin gleich das Du-Wort angeboten wurde, wurde ein Termin fixiert.

Die 2. Untersuchungsgruppe befindet sich in der Mitte ihres Erwerbsverlaufs und führt eine leitende Tätigkeit aus. Die Teilnehmerinnen der Gruppendiskussion wurden über die soziale Internetplattform *Facebook* rekrutiert. Über dieses Netzwerk konnte eine Vielzahl von Personen erreicht werden, die Kontakt zu der erforderten Zielgruppe hatten und somit geeignete Personen für die Diskussion vorschlugen. Über einen Gruppenchat wurde dann ein für alle Teilnehmerinnen passender Termin und Ort ausgemacht.

4.2.1. Reflexion des Feldzugangs

Untersuchungspersonen für die Interviews zu finden, stellte auf Grund des großen Netzwerkes der Forscherin keine große Hürde für dar. Allerdings ist an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass die Kontaktvermittler bei den narrativen Interviews ausschließlich Männer waren, was nicht unbeachtet bleiben darf und eventuell zu einer ungewollten Beeinflussung der Ergebnisse geführt hat.

Als weiteren Grund für die reibungslose Rekrutierung wird das Untersuchungsthema angenommen. Dieses wurde von allen Teilnehmerinnen als sehr interessant und positiv wahrgenommen.

Die Forscherin wurde von allen weiblichen Führungskräften sehr freundlich, herzlich und respektvoll behandelt. Das Gesprächsklima war sehr offen und angenehm und im Laufe der Gespräche erweckte es den Anschein, dass Alters- und Statusunterschiede keine große Relevanz mehr haben. Es entwickelte sich sowohl bei den narrativen Interviews als auch bei der Gruppendiskussion eine Art weiblicher Verbundenheit, in der sich die Befragten teilweise in der Forscherin wieder gefunden haben, und andererseits hat die Forscherin die Frauen als positives Vorbild für sich selbst empfunden. Auf die Gesprächssituation könnte jedoch der vorhin erwähnte Umstand der ausschließlich männlichen Vermittler einen Einfluss gehabt haben.

Es gab jedoch unterschiedliche Erfahrungen bei den Feldzugängen zu den weiblichen Führungskräften, die im wirtschaftlichen Bereich arbeiten und der Geschäftsführerin aus dem sozialen Bereich.

Bei den beiden Erstgenannten wurde die Forscherin jeweils von der Sekretärin empfangen, die diese - nach Bescheid geben und „o.k.“ der Geschäftsführerin - dann in das Büro begleitete. Beide Büros befanden sich in den obersten Etagen, waren groß und hell. Die Interviews fanden nicht an den ebenfalls großen Schreibtischen statt, sondern an einem kleinen Besprechungstisch. Nach der Gesprächsdurchführung wurde die Forscherin wieder von der Sekretärin nach unten begleitet.

Im Gegensatz dazu war erstens das Gebäude der gemeinnützigen Organisation viel unauffälliger und alle Büros befanden sich in einem Stockwerk auf gleicher Ebene. Das Arbeitszimmer der Geschäftsführerin war ebenfalls groß, jedoch schien es nicht als Statussymbol wie bei den anderen beiden Frauen zu fungieren. Auch wurde die Forscherin nicht von einer/m SekretärIn in Empfang genommen, sondern von einem Mitarbeiter, der sie zur Türe der Geschäftsführerin verwies.

Diese unterschiedlichen Situationen hatten auch Einfluss auf die Gesprächsführung der Forscherin. In einer gewissen Art waren die Rahmenbedingungen der wirtschaftlichen Unternehmen respektbeeinflussend und einschüchternd, was sich in einer anfänglichen Nervosität widerspiegelte, die jedoch mit der Zeit abgelegt werden konnte.

4.3. Durchführung der Interviews und der Gruppendiskussion

Mit Hilfe der gewählten qualitativen Methoden soll ein Zugang zu den subjektiven und kollektiven Erfahrungen und Perspektiven der befragten Personen hergestellt werden. Durch die Methode der Gruppendiskussion kann zu milieuspezifischen Sinnzuschreibungen und tiefer liegenden kollektiven Orientierungsstrukturen und -mustern vorgedrungen werden.¹²¹

Die Einstiegsfrage für beide Verfahren wurde so gewählt, dass sie möglichst offen am Erfahrungsraum und am Relevanzsystem der interviewten Frauen ansetzt. Aufgrund der Vorabinformationen bei der Kontaktaufnahme war das Thema „Karriere“ für alle bekannt. Die Einstiegsfrage wurde in der Art gestellt, dass sie auf die gesamte Biographie der befragten Personen Bezug nahm bzw. an gemeinsamen Erfahrungsräumen anknüpfte. Im Vorfeld der Interviews und Gruppendiskussion wurde ein kurzer Leitfaden erstellt, welcher der Forscherin als Gedankenstütze diente.

Zu Beginn der Interviews und Gruppendiskussion erfolgte eine Klärung, für welchen Zweck das Gespräch durchgeführt und wie dieses ablaufen wird. Nach einer Zusicherung der Anonymität und der Frage nach der Erlaubnis der Gesprächsaufnahme wurde das Interview folgendermaßen eingeleitet:

„Ich werde Ihnen jetzt gleich eine Einstiegsfrage stellen. Für diese können Sie sich so viel Zeit nehmen wie Sie möchten. Ich werde Sie vorerst bei Ihren Erzählungen nicht unterbrechen, mich zurückhalten und mir nur Notizen zu Fragen machen, auf die ich später noch eingehen werde.

„Bevor wir beginnen, haben Sie vielleicht noch irgendwelche Fragen?“

¹²¹ vgl. Bohnsack, 2000: 374

Beziehungsweise wurde der Einstieg für die Gruppendiskussion modifiziert:

„Ich werde gleich eine Einstiegsfrage in die Runde werfen, über die ihr dann gemeinsam diskutieren werdet.

Ich werde mich sehr zurücknehmen und euch bei eurer Diskussion zuhören und mir Notizen machen. Ich habe die Rolle des Moderators! Ihr steht im Mittelpunkt und leitet die Diskussion.

Bevor wir beginnen, habt ihr vielleicht noch irgendwelche Fragen?“

Nachdem offene Fragen geklärt wurden, das Tonbandgerät überprüft und eingeschaltet wurde, stellte die Forscherin die *Einstiegsfrage für das narrative Interview*:

„Ich möchte Sie bitten, mir über Ihr Leben zu erzählen. Wie sind Sie dorthin gekommen, wo Sie jetzt sind? Erzählen Sie mir einfach alles, was Ihnen dazu einfällt und was für Sie persönlich wichtig ist.“

Bei der *Gruppendiskussion* wurde den Teilnehmerinnen folgende *Einstiegsfrage* als Impuls für die Diskussion gestellt:

„Erzählt doch mal über euer Leben. Wie seid ihr dorthin gekommen wo ihr jetzt seid? Was habt ihr dabei erlebt?“

Die Frage löste bei allen narrativen Interviews eine Erzählung aus, zu dieser sich die Forscherin parallel Notizen für das immanente Nachfragen machte. Nach Beendigung der ersten Erzählphase ging die Interviewerin anhand ihrer Aufzeichnungen auf bereits erwähnte Themen ein, dies teilweise sogar mit Kooperation der befragten Personen. Gemeinsam wurde versucht, ihre Biographien zu rekonstruieren. In allen Fällen der narrativen Interviews wurden sehr private Details aus dem Leben der Frauen erzählt, die aus Respektgründen teilweise nicht in die Analyse miteinbezogen wurden, wodurch die Ergebnisse jedoch nicht beeinflusst wurden. Dies deutet auf ein sehr vertrautes Verhältnis zwischen Interviewerin und befragten Personen hin.

Bei der *Gruppendiskussion* löste die *Einstiegsfrage* bei einer Teilnehmerin eine kurze biographische Erzählung aus, die in der Gruppe eine Diskussion zur Folge hatte.

Die meisten Themen und Aspekte, welche auf dem Leitfaden der Forscherin verzeichnet waren, wurden von den befragten Personen in beiden Befragungsmethoden von selbst angesprochen.

Die Dauer der Interviews lag zwischen 40 und 70 Minuten, wobei die Gruppendiskussion die längste Zeit in Anspruch genommen hat.

5. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden nun zuerst die Ergebnisse aus den narrativen Interviews und anschließend diejenigen aus der Gruppendiskussion aufgezeigt.

5.1. Ergebnisse aus den narrativen Interviews

Aus den durchgeführten qualitativen Interviews konnten Ergebnisse herausgearbeitet werden, die in Hinblick auf die Karrierewege von Frauen relevant sind. Die Analyse der narrativen Interviews bietet Einblicke in die subjektiven Sichtweisen der befragten Frauen in Führungspositionen über ihre berufliche Laufbahn. Dadurch soll gezeigt werden, welche Faktoren eine hemmende, beziehungsweise eine fördernde Wirkung auf die einzelnen Karrierewege von Frauen haben können. Es wurden drei Typen gebildet - die Kämpferische, die Gepushte und die Emanzipierte - welche im Anschluss vorgestellt werden. Die Typen wurden im Anschluss am Einzelfallanalytischen Vorgehen entwickelt und beruhen auf Unterscheidungsmerkmalen der interpretierten Lebensgeschichten. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Herkunftsfamilie, ihrer Ausbildung, ihrer eigenen Familie und ihrer Motivation. Zusätzlich sehen sie sich differenzierten Rahmenbedingungen im Unternehmen bzw. Job ausgesetzt. Im Anschluss werden die einzelnen Typen anhand der oben genannten Themen vorgestellt. Die Ergebnisse wurden erst nach der Analyse in diese Themen unterteilt.

Nach der Vorstellung der drei gebildeten Typen erfolgt eine nähere Betrachtung ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

Die Kämpferische

„Ich gehe meinen eigenen Weg, egal wie schwierig es wird!“¹²²

Das Leben der Kämpferischen zeichnet sich dadurch aus, dass sie oft gegen Widerstände ankämpfen muss. Sie ist auf ihre Ziele fokussiert und lässt sich durch nichts davon abbringen.

Die Herkunftsfamilie

Sie kommt aus sehr einfachen Verhältnissen und aus einem Milieu, in dem Ausbildung eine eher untergeordnete Position einnimmt. Die Familie ist sehr traditionell und patriarchalisch eingestellt. Das Ziel einer Frau sollte Heirat und Kinder sein. Jedoch deckt sich der Lebensweg der Kämpferischen nicht mit den Vorstellungen ihrer Eltern. Sie möchte lernen und sich weiterbilden. Aufgrund der von ihren Eltern, vor allem von ihrer Mutter, stark vertretenen traditionellen Geschlechtervorstellungen wurde sie an der Realisierung ihrer Ausbildungswünsche gehindert. Um ihren eigenen Weg gehen und ihre Ziele verfolgen zu können, ist sie gezwungen, gegen den Widerstand der Eltern zu kämpfen. Der Bezug auf die Metapher des Kampfes zeigt, dass das Abweichen von der für die eigene Klassensituation vorgesehene Laufbahn auf Widerstand stößt.¹²³

Dazu ist allerdings die Akzeptanz von Seiten des Vaters vonnöten, welche sie nicht selbst erlangt. Eine zusätzliche, außerfamiliäre Instanz schafft es, ihren Vater zu überzeugen. Dieser war in seiner Jugend ebenso bildungsinteressiert, musste jedoch Bildung für körperliche Arbeit aufgeben. Da er somit ähnliche Erfahrungen in seiner Kindheit machte, kann er den Wunsch seiner Tochter eher verstehen als die Mutter. Demzufolge erfährt die Kämpferische nie das Verständnis ihrer Mutter für ihre eigenen Wünsche und eine Identifizierung mit der eigenen Mutter findet nie statt.

Sie ist die älteste von ihren Geschwistern, wodurch sie schon früh lernt, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und die eigenen Bedürfnisse zurückzustecken. Die Geschwister folgen den Milieu- und Familienerwartungen. Somit gilt sie als „Ausreißer“, da sie vom vorgegebenen Weg abweicht.

¹²² hierbei handelt sich es nicht um ein wörtliches Zitat aus dem Interview, sondern wurde von der Verfasserin dieser Arbeit formuliert. Dies ist auch bei den anderen beiden Typen zu beachten.

¹²³ vgl. Bourdieu, 1987: 191

In ihrer Familie stehen die Werte harte Arbeit, Durchhaltevermögen, Verantwortung und Zusammenhalt an oberster Stelle. Diese Ideologie hat sich in der Kämpferischen verinnerlicht und begleitet sie durch ihr ganzes Leben. Auch wenn in ihrer Familie ein sehr traditionelles Frauenbild etabliert ist, wird im Gegensatz dazu bei körperlicher Arbeit keine Rücksicht auf das Geschlecht genommen. Dabei lernt sie, was Konsequenz, Pflichtbewusstsein und Durchhaltevermögen bedeutet. Zusätzlich sieht sie, dass es möglich ist, Arbeit und Kinder zu vereinbaren.

Der Glaube nimmt in ihrer Familie einen wichtigen Platz ein. Die Kämpferische ist sehr katholisch geprägt, dadurch ist Vergnügen sehr selten und stellt eine „Sünde“ dar. Aufgrund der Herkunft richtet sie sich nach gesellschaftlichen Erwartungen, Regeln und Gewohnheiten, ungeachtet des Widerspruchs der eigenen Bedürfnisse und Werte. Trotz Widerstand gegen die Eltern und Abweichung vom traditionellen Weg hat sie das „traditionelle“ Bild inkorporiert und möchte es erfüllen, beziehungsweise möchte dem gerecht werden, was von ihr erwartet wird. Daraus entwickelt sie eine Arbeitsmoral, die sie nicht ruhen lässt. Ein rastloses Erfolgs- und Karrierestreben, das sie auch ganz nach oben gebracht hat. Jedoch ist dieses begleitet und gedämpft von kollektiven Werten wie Bescheidenheit und Hilfsbereitschaft, dem sozialkatholischen Milieu, aus welchem sie entstammt.

Nur durch harte, körperliche Arbeit erfährt die Kämpferische Anerkennung von ihren Eltern. Bildung, d. h. geistige Arbeit wird als „Hobby“ oder Freizeitbeschäftigung angesehen. Verständnis und Anerkennung der Eltern erhält sie nie, obwohl sie mitunter danach gestrebt hat.

Die Ausbildung

Es ist der eigene, innere Wunsch der Kämpferischen, die Matura zu machen und zu studieren. Damit stellt sie sich gegen die Vorstellungen der Eltern und des Milieus, wo ein Hauptschulabschluss den höchsten Bildungsabschluss darstellt und kein Wert auf Bildung gelegt wird. Besonders gute Leistungen ziehen sich durch den gesamten Ausbildungsweg. In der Schule ist sie Klassenbeste, sie studiert in Mindestzeit, bekommt ein Stipendium und macht parallel zum Job den Doktor. Sie arbeitet aktiv daran, ihre Wünsche und Ziele zu erreichen, ohne finanzielle Unterstützung und ohne Akzeptanz der Eltern. Eine dritte Überzeugungsinstanz ist wesentlich für den Werdegang der Kämpferischen, denn sie benötigt zumindest die Akzeptanz vom Entscheidungsbefugten in der Familie, um dann mit eigenen Mitteln und Anstrengungen ihrem Wunsch

nachzugehen. Es reicht nicht, sich durch außerordentliche Leistung von der Masse abzuheben, um die Erlaubnis für weitere Ausbildung zu bekommen.

Nicht die Ausbildung stellt eine Belastung dar, sondern die Rahmenbedingungen.

Um an ihr Ziel zu kommen, müssen einige Hürden genommen werden: Widerstand der Eltern, Enttäuschung der Eltern, große Entfernungen, Selbstfinanzierung des Studiums.

Da sie keine finanzielle Unterstützung von zuhause bekommt, ist sie auf Stipendien und Jobs neben dem Studium angewiesen. Sie muss sich in dieser Zeit alles selbst organisieren.

Die Kämpferische zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie ihren eigenen Vorstellungen nachgeht und ihre ganze Energie investiert, um ihr Ziel zu erreichen, auch wenn die Umstände „furchtbar“ und „fast nicht ertragbar“ sind. Sie entwickelt einen Habitus von sozialen AufsteigerInnen.¹²⁴ Sie bricht aus den für ihre Klasse vorgesehenen beruflichen und sozialen Möglichkeiten aus, arbeitet sich mit Hilfe von harter Arbeit in der Sozialstruktur hoch und emanzipiert sich.

Nicht der Job beziehungsweise das Weiterkommen verlangen von der Kämpferischen, sich weiterzubilden. Der eigene Wunsch, den Doktor zu machen ist wieder die treibende Kraft. Wenn man dem nicht nachgeht, ist man von sich selbst enttäuscht. Sie setzt sich somit selbst einen Erfolgs- und Leistungsdruck aus, um sagen zu können, dass sie alles erreicht hat.

Die Familie

Neben der Karriere ist der Wunsch nach Kindern sehr groß. Jedoch gestaltet sich die Vereinbarkeit von Job und Kind als schwer und anstrengend. Die Kämpferische kann keine Rücksichtnahme beziehungsweise Flexibilität von der Unternehmenseite erhoffen. Sie muss sich, wie damals bei der Ausbildung, alles selbst organisieren. Um Kind und Job „unter einen Hut zu bringen“, muss sie hohes Durchhaltevermögen und Konsequenz beweisen. Für die eigenen Bedürfnisse bleibt keine Zeit.

Sie ist gezwungen, ein hohes Verantwortungsbewusstsein sowohl für das Kind, als auch für den Job aufzuweisen. Es wird von ihr verlangt, den Job so weiter zu machen, als hätte sie kein Kind. Dabei gerät sie in Konfrontation mit doppelten gesellschaftlichen Erwartungen: sie muss sich sowohl als Mutter, als auch als Frau in einer Führungsposition beweisen. Der Druck, sich selbst und den Erwartungen anderer zu

¹²⁴ vgl. Bourdieu, 1987: 191

genügen ist enorm. Akzeptanz erfährt die Kämpferische als Frau mit Kind in einer Führungsposition nur, wenn man ihr das Kind nicht „anmerkt“, also wenn sie genauso weitermacht wie vor dem Kind. Auch vom Ehemann bekommt die Kämpferische keine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Job und Kind.

In Sachen Trennung Privat- und Berufsleben ist es ihr wichtig, die emotionalen und sozialen Angelegenheiten nicht in das Berufsleben miteinfließen zu lassen. Anders verhält es sich auf der sachlichen Ebene, denn Arbeit ist Teil ihres Privatlebens.

Die Motivation

Die Kämpferische entwickelt selbst den Wunsch nach (Aus)Bildung, nach Freiheit und nach Unabhängigkeit. Das bezieht sich einerseits auf sie selbst und andererseits auf ihren Job. Sie möchte keinen Vorschriften, keiner Kontrolle und keinen Zwänge mehr ausgesetzt sein. Durch Leistung und Fleiß erreicht die Kämpferische das einzige Ziel, das sie stets vor Augen gehabt hat: die Führungsfunktion.

In dieser Position hat sie die Entscheidungsmacht und sie erreicht die Unabhängigkeit. Geld war für sie nie die Motivation, sondern stellt die Bestätigung für gute Leistung dar. Für ihre Zufriedenheit ist ein anspruchsvoller Job essentiell.

Ab dem Zeitpunkt, wo sie merkt, dass ihr Grenzen für ihre Zielerreichung gesetzt werden, reagiert sie mit einem Jobwechsel. Sie passt somit die Umstände an ihre Ziele an. Eine weitere Karrieremotivation für die Kämpferische ist altruistischen Ursprungs: sie möchte durch ihr Können und Wissen Unternehmen, die Hilfe brauchen, verbessern und optimieren.

Rahmenbedingungen Unternehmen und Job

Langeweile und Unterforderung im Job sind für die Kämpferische Gründe für Veränderungen. Sobald sie merkt, dass sie nicht vorankommt, sucht sie aktiv nach Alternativen. Für sie sind Jobwechsel wichtig, um ihr Ziel zu verwirklichen. Dabei nimmt sie auch von außen her unattraktive Wechsel in Unternehmen in Kauf, wo schlechte Arbeitsbedingungen und ein schlechtes Betriebsklima herrschen. Ein Wechsel von einem wirtschaftlichen Unternehmen in ein soziales wird von ihrem Umfeld als „Sidestep“ interpretiert, trotz leitender Tätigkeit. Von außen wird Erfolg und Aufstieg mit großen Wirtschaftssystemen assoziiert. Ein Wechsel in ein „nicht erfolgreiches“ Unternehmen wird nicht verstanden und nicht anerkannt. Man bekommt Anerkennung, wenn man in großen, bereits erfolgreichen Wirtschaftsunternehmen die Leitung hat. Es

muss in erster Linie für die wechselnde Person eine Verbesserung geben, nicht für das Unternehmen, um als „Aufstieg“ wahrgenommen zu werden.

Die Möglichkeit, Strukturen im Unternehmen zu verändern und so das Unternehmen erfolgreich zu machen sind für sie Anreizepunkte bei der Entscheidung für ein Unternehmen.

Im Laufe ihres Berufslebens wird die Kämpferische mit Widerständen von Personen konfrontiert, die ein traditionelles Frauenbild haben und die aufsteigende Frauen als Konkurrenzgefahr sehen. Männern wird oft in Führungspositionen der Vorrang gegeben, Frauen haben eher Assistenzjobs und sind die „helfende Hand“.

Auch sie selbst erreicht für sich eine Grenze, wo sie merkt, dass sie Arbeit und Verantwortung abgeben muss, um weiter zu kommen bzw. sich weiter zu entwickeln.

Die Gepushte

„Meine Mutter wird schon wissen, was das Beste für mich ist!“

Kennzeichnend für den Typus der Gepushten ist, dass sie dem Wunschlebensweg der Eltern, vor allem ihrer Mutter, nachgeht. Vor allem die kultivierte Umgebung und die Macht der Erwartung der Eltern tragen maßgeblich zur Sozialisation bei. Dabei bleiben Proteste, Erfolgsorientierung und Leidenschaft auf der Strecke. Sie entwickelt erst im Laufe ihres Berufslebens eigene Ziele.

Die Herkunftsfamilie

Die Gepushte kommt aus einer bildungsprivilegierten Familie, in der Bildung einen hohen Stellenwert hat. Beide Eltern haben studiert, jedoch ist ihre Mutter beruflich besser gestellt als ihr Vater. Im Gegensatz zu den anderen beiden Typen spielt die Mutter eine große Rolle und hat großen Einfluss auf den Werdegang der Tochter. Sie besitzt eine große Vorbildwirkung und ist die treibende Kraft von außen. Sie ist selbstständig, unabhängig, emanzipiert und möchte, dass ihre Tochter die gleichen Ziele wie sie verfolgt.

Der Mutter ist Unabhängigkeit für ihre Tochter sehr wichtig, dafür trifft sie die Entscheidungen zur Ausbildung ihrer Tochter. Unabhängigkeit als Frau erreicht man durch eine gute Ausbildung und Geld. Aus diesem Grund ist Ausbildung der Schlüssel zur Anerkennung der Mutter.

Ziele und Vorstellungen der Gepushten entwickeln sich nicht von selbst, sondern kommen von der Mutter. Da sie dem vorgegebenen Weg ohne Widerstand folgt, bleibt keine Zeit, sich mit eigenen Interessen auseinanderzusetzen.

Die Ausbildung

Das Milieu der Gepushten ist dadurch gekennzeichnet, dass es „selbstverständlich“ ist, die Matura zu machen und zu studieren. Ohne Studium gehört man nicht dazu, deshalb werden gar keine Alternativen in Betracht gezogen. Bildung wird von ihrer Umwelt als Kapital betrachtet. Bourdieu bezeichnet diese Art von Kapital als kulturelles Kapital, welches als Zugang zu Positionen und Status dient.¹²⁵

¹²⁵ vgl. Hermann, 2004: 128

Der Werdegang wird schon früh von den Eltern beeinflusst, da sie ein Gymnasium vorgeben, wodurch sich ihre Tochter von anderen differenziert, mehr Möglichkeiten und bessere Chancen im Bezug auf ihr Studium bekommt.

Die Gepushte folgt passiv und ohne Widerstand den Plänen und den Vorstellungen der Eltern, obwohl sie selbst kein Interesse dafür entwickelt. Sie hat keine eigenen Ziele und keine eigenen Vorstellungen. Das Studium wird eher als Belastung betrachtet und das Ende als Erleichterung. Sie studiert nicht, weil sie Interesse an dem Fach hat, sondern weil es „üblich ist“ und sucht dadurch den einfachsten Weg mit geringstem Aufwand.

Das Motiv und der Ansporn für die Gepushte ist die Mutter. Nur durch außerordentliche Ausbildung erfährt sie Respekt von ihrer Mutter. Ein normaler Abschluss reicht nicht aus. Ziel der Mutter für ihre Tochter ist es, keine „Jedermann-Ausbildung“ zu haben, sondern sich von den andern durch Ausbildung abzuheben. Für ihre Mutter ist vor allem das institutionalisierte kulturelle Kapital für ihre Tochter wichtig, welches in Form von Titeln existiert und sich in Schul- oder Universitätsabschlüssen zeigt. Der Erwerb kulturellen Kapitals setzt Investitionen von Zeit und Geld (ökonomisches Kapital) voraus, das in kulturelles umgewandelt wird, mit der Hoffnung, dass der Titel wieder materielle und symbolische Gewinne abwirft.¹²⁶

Die Mutter hat insofern eine fördernde Wirkung, da sie Druck ausübt und der Tochter vermittelt, dass man nur mit sehr guter Ausbildung Selbständigkeit, Unabhängigkeit und finanziellen Erfolg erreicht.

Die Familie

Die Gepushte bekommt vom Unternehmen durch Offenheit und Flexibilität Unterstützung. Durch die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, lassen sich Kind und Karriere gut vereinbaren. Nichtsdestotrotz muss der Arbeitswille nach außen getragen werden, um als Frau dem Unternehmen zu signalisieren, dass man auch mit Kind in der Führungsposition weiterarbeiten möchte, da dies anscheinend eine Besonderheit darstellt und im Unternehmen selten ist.

Auch der Ehepartner der Gepushten ist berufstätig und beide sind für die Kinder verantwortlich. Sie unterstützen sich gegenseitig und sind gleichberechtigt. Jedoch ist es ihr wichtig, dass der Ehemann dadurch nicht die Mutterrolle übernimmt und nicht „entmannt“ wird.

¹²⁶ vgl. Jurt, 2012: 27f

Das Privatleben der Gepushten verschwimmt mit ihrem Berufsleben. Sie sieht sich gezwungen, die beiden Komponenten zu vereinen, da die eigene Position sehr wichtig und unersetzbar für das Unternehmen ist. Eine Auszeit von der Verantwortung ist unmöglich.

Die Motivation

Wünsche und Motivation können, wie sich bei der Gepushten zeigt, auch von außen kommen. Tradierte Rollenmuster und Rollenerwartungen werden vom Milieu und noch stärker von der Mutter vorgegeben. Beim Typus der Gepushten entwickeln sich eigene Pläne und Vorstellungen erst im Laufe des Berufslebens. Im Job entdeckt sie ihre Fähigkeiten, sie entwickelt Interesse und bekommt Bestätigung, was sie motiviert, voranzukommen. Sie entwickelt sich von einem „faulen Mädchen“ zu einer ehrgeizigen und strebsamen Frau. Geld und Wohlstand waren anfangs Antriebsmittel für die Gepushte. Im Laufe der Zeit entwickelt sie jedoch zusätzlich das Bedürfnis nach Unabhängigkeit.

Rahmenbedingungen Unternehmen und Job

Die Gepushte hat ihren Weg innerhalb eines Unternehmens bestritten. Durch interne Bewerbungen auf Stellen bekommt sie die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens unterschiedliche Positionen einzunehmen. Da die Ziele der Vorgesetzten mit ihren eigenen übereinstimmen (z. B. die Verbesserung des Unternehmens), wird sie von diesen gefördert und in die Führungsebene geholt.

Die Emanzipierte

„Ich lass das nicht auf mir sitzen, jetzt zeig ich's euch recht!“

Ähnlich wie bei der Kämpferischen haben die Eltern der Emanzipierten andere Lebenspläne als sie selbst. Jedoch bleibt ihr aufgrund der patriarchalischen Familienstrukturen immer die Chance auf ihre eigenen Ziele verwehrt, wodurch sie motiviert wird, sich gegen Geschlechterungleichheiten im Berufsleben zu wehren.

Die Herkunftsfamilie

Die Emanzipierte kommt aus einer konservativen, patriarchalischen Familie, in der Männer eine Vorrangstellung gegenüber Frauen erhalten. Im Gegensatz zur Kämpferischen wird in ihrer Familie auf Bildung viel Wert gelegt. Der Vater ist der Entscheidungsbefugte in der Familie, die Mutter nimmt eine unterstützende Funktion für die Kinder ein und bekräftigt sie in ihren Plänen.

Für diesen Typ ist es wichtig zu beweisen, dass nicht nur Männer in die Fußstapfen ihrer Väter treten können. Jedoch ist in ihrem Milieu dieses Privileg nur Söhnen vorbehalten. Das Geschlecht ist somit ein Legitimierungsgrund und steht vor Leistung und Fähigkeiten. Dieser Zustand weckt in ihr ein Bedürfnis, gegen Ungerechtigkeiten auf Grund der patriarchalischen Strukturen zu kämpfen. Daraus entwickelt die Emanzipierte ein Ausbildungs- und Berufsziel, welches in diesem Milieu als typisch männlich gilt.

Ihr Klassenhabitus und persönlicher, individueller Habitus wirken auf ihre Entscheidungen ein. Ihre gesellschaftliche Emanzipation hat sie nicht nur als Frau von den traditionellen Rollenvorstellungen ihrer Eltern und ihrer Klasse gelöst, sondern auch ihre Wut gegenüber Ungerechtigkeiten gesteigert.

Ihre Familie macht große Geschlechterunterschiede und kategorisiert in „typisch männlich“ und „typisch weiblich“. Im Gegensatz zu ihr sind ihre Schwestern dem vorgegebenen Weg gefolgt und haben typische Frauenberufe. Als Älteste hat auch sie schon früh gelernt, Verantwortung zu übernehmen.

Als Frau bekommt man von ihrer Familie Anerkennung, wenn man die Matura macht, im Anschluss heiratet und Kinder bekommt. Für Männer werden die Ziele höher gesteckt. Sie erhalten vor allem vom Vater Anerkennung, wenn sie studieren und danach, so wie er selbst, in die Wirtschaft gehen. Dieses Bild deckt sich jedoch nicht mit dem Bild der

Tochter und sie entscheidet sich für den „männlichen“ Weg. Das bringt ihr lediglich Akzeptanz des Vaters, aber keine Anerkennung.

Die Ausbildung

Die Ausbildungsziele haben sich bei der Emanzipierten aus den erlebten negativen Erfahrungen entwickelt. Das Empfinden von Ungerechtigkeit von Seiten des Vaters ist der Ansporn zum Studium. Sie möchte ihrem Vater beweisen, dass man auch als Frau ein „Männerstudium“ machen kann, dass er mit seiner Entscheidung im Unrecht war und dass das Geschlecht keinen Einfluss auf die Leistung und das Können hat. Deshalb fallen ihre Entscheidungen auf ein Studium und später auf Berufe, die von Männern dominiert sind. Somit wendet sich die Emanzipierte bewusst von typischen Frauenberufen und -studien ab. Sie entwickelt das als Lebensziel und arbeitet aktiv darauf hin.

Sie muss sich selber darum kümmern, ihren eigenen Weg zu gehen und Hürden nehmen, jedoch wird sie von ihren Eltern unterstützt und vor allem von der Mutter bestärkt.

Im Bezug auf Weiterbildung sucht sich die Emanzipierte eigenständig Ferialjobs, um sich Wissen anzueignen und somit keine Nachteile gegenüber Mitstudenten bzw. Männern zu haben. Sie möchte dadurch Gleichstellung erreichen.

Die Familie

Für die Emanzipierte sind ihre Kinder ein Störfaktor beim beruflichen Vorankommen. Im Gegensatz zu der Kämpferischen und der Gepushten hat sie die Kinder am Weg zur Führungsposition bekommen. Es entstehen gezwungenermaßen Pausen, die einen Rückstand zu (männlichen) Konkurrenten verursachen, der schwer wieder aufzuholen ist. Kinder werfen sie zurück und stellen einen Grund dar, angebotene Führungspositionen abzulehnen. Es scheint unvereinbar zu sein, wenn die Kinder noch sehr jung sind. Sobald die Kinder älter sind und einem das Unternehmen die Möglichkeit gibt, Teilzeit zu arbeiten, nimmt sie die Führungsposition mit Unsicherheit an.

Ohne Unterstützung und Hilfe von anderen Müttern, Kindergärten, Personal und Unternehmen wäre es nicht möglich gewesen. Denn Teilzeit bedeutet nicht weniger Arbeit, sondern gleiches Arbeitsvolumen effizienter abhandeln mit flexibler Arbeitszeitgestaltung und Home-office. Man braucht Unterstützung, um im Job und Unternehmen integriert zu bleiben.

Der Ehemann unterstützt die Emanzipierte finanziell, aber ansonsten ist sie hinsichtlich der Organisation und der Vereinbarkeit von Job und Kindern auf sich alleine gestellt.

Aufgrund des sehr traditionellen Familienbilds bei ihr zuhause nimmt ihr Ehemann die Rolle des Familienernährers ein und vertritt die Ansicht, dass Kinder „Frauensache“ sind.

Die Motivation

Die Emanzipierte wird durch die gefühlte Ungerechtigkeit ihres Vaters motiviert. Sie möchte beweisen, dass seine Entscheidung ungerechtfertigt war und dass sie als Frau auch Männerberufen nachgehen kann.

Wenn man nicht aus wirtschaftlichen Gründen arbeiten gehen muss, sind Anerkennung und Akzeptanz des Vaters und Spaß an der Arbeit motivierend für den Job. Gleichberechtigung für Frauen ist ebenfalls motivierend. Sie kämpft gegen die Ungleichheitsstrukturen. Ihr Ziel ist es, Vorurteile gegenüber Frauen abzubauen und sich gegen andere zu beweisen. Der Wunsch nach Unabhängigkeit und Respekt ist ihr großes Antriebsmittel.

Rahmenbedingungen Unternehmen und Job

Als Frau hat die Emanzipierte oft mit Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu kämpfen. Sie muss zum Beispiel ungerechtfertigte Gehaltsungleichheiten gegenüber Männern trotz gleicher Ausbildung und mehr Berufserfahrung hinnehmen. Diese Ungerechtigkeitserfahrungen prägen sie für das weitere Berufsleben. Männer mit sehr traditionellem Frauenbild hegen Vorurteile gegenüber der Emanzipierten. Sie fühlt sich unterschätzt und nicht ernstgenommen als Führungskraft unter anderen männlichen Führungskräften. Durch Leistung schafft sie es allerdings, als Frau und als Chef von männlichen Geschäftsführern akzeptiert zu werden.

Die negativen Erfahrungen nimmt sie jedoch als Ansporn, um es noch besser zu machen. Andere Unternehmen werben sie ab, wodurch sie die Chance erhält, Gehaltsungleichheiten durch aktives Fordern auszugleichen.

In dem Unternehmen, in welchem sie die Führungsfunktion innehat, ist sie unterschiedliche Positionen und Bereiche durchgegangen. Sie hat sich von unten nach oben gearbeitet.

Durch das Einräumen einer Sonderstellung durch die Inhaberin des Unternehmens kann sie sich gegen Diskriminierung im Unternehmen durchsetzen. Sonderstellungen erfüllen einen mit mehr Macht und Durchsetzungskraft. Sie erhält diese Sonderstellung aufgrund der langjährigen Erfahrung in dem Unternehmen und Wertschätzung.

Sie überträgt die mitunter schlechten Erfahrungen, die sie auf dem Weg an die Spitze gemacht hat, auf die gegenwärtige Arbeitseinstellung und fördert dadurch gezielt Frauen. Dadurch soll die Ungleichheitslücke geschlossen werden.

5.2. Die Kämpferische, die Gepushte & die Emanzipierte – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Wie gezeigt wurde, unterscheiden sich die drei Typen hinsichtlich ihrer Herkunftsfamilie, ihrer Gründe für Ausbildung bzw. Weiterbildung, und inwiefern sie von ihren Partnern bzw. von den Unternehmen Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Kind und Karriere erfahren haben.

Doch vor allem differenzieren sich die Typen in Hinblick auf ihre Motivation. Im Gegensatz zur Kämpferischen und zur Emanzipierten charakterisiert sich die Motivation der Gepushten als von außen kommend. Nach Deci & Ryan gelten Menschen als motiviert, wenn sie etwas erreichen wollen und wenn sie mit ihrem Verhalten einen bestimmten Zweck verfolgen. Die Autoren gehen davon aus, dass sich motivierte Handlungen nach dem Grad ihrer Selbstbestimmung bzw. nach dem Ausmaß ihrer Kontrolliertheit unterscheiden lassen. Manche Handlungen erlebt man als frei gewählt und andere wiederum als aufgezwungen. Somit unterscheidet man zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation.¹²⁷

Intrinsisch motivierte Handlungen repräsentieren den Prototyp selbstbestimmten Verhaltens. Das Handeln stimmt mit der eigenen Auffassung von sich selbst überein und es erklärt, warum Personen frei von äußerem Druck und inneren Zwängen nach einer Tätigkeit streben. Intrinsische Motivation beinhaltet Neugierde, Exploration, Spontanität und Interesse.¹²⁸

Hingegen werden extrinsisch motivierte Handlungen durch Aufforderung in Gang gesetzt. Deci und Ryan unterscheiden vier Typen extrinsischer Verhaltensregulation, wobei an dieser Stelle nur auf zwei näher eingegangen wird.

Bei der externen Regulation von Verhaltensweisen hat das Individuum keinen direkten Einfluss. Zum Beispiel agieren Personen, weil ihre Eltern es von ihnen erwarten und

¹²⁷ vgl. Deci & Ryan: 224f

¹²⁸ vgl. ebd.: 225f

entsprechend Druck ausüben.¹²⁹ Dies würde der Motivation für Handlungsweisen der Gepushten entsprechen.

Der Typ der introjierten Regulation bezieht sich auf Verhaltensweisen, die internen Anstößen und innerem Druck folgen. „Man tut etwas, weil es sich gehört, oder weil man sonst ein schlechtes Gewissen hat“.¹³⁰ Hier finden sich Parallelen zum Typus der Kämpferischen, auch wenn sie bei ihrem Werdegang intrinsisch motiviert war.

Intrinsisch motivierte Verhaltensweisen, wie sie die Emanzipierte und die Kämpferische aufweisen, sind in erster Linie mit den Bedürfnissen nach Kompetenz und Selbstbestimmung verbunden. Die soziale Umgebung fördert das Auftreten intrinsischer Motivation insofern, als sie die Bedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie unterstützt.¹³¹

Rheinberg weist in seiner Studie darauf hin, dass sich die Motivation im Tätigkeitsverlauf auch ändern kann. Eine Tätigkeit kann zunächst durchaus aufgrund extrinsischer Motive begonnen werden - wie im Falle der Gepushten - dann aber beim Ausführen der Tätigkeit aufgrund intrinsischer Anreize weitergeführt werden.¹³²

Es spielte vor allem Bildung als Medium des Aufstiegs bei allen drei Typen eine große Rolle. Allerdings mussten sich die Gepushte und die Emanzipierte im Gegensatz zur Kämpferischen keine Gedanken über ihren Bildungsweg machen, da sie selbstverständlich und ohne Anstrengung über alles Notwendige wie auch Bildung verfügten. Diese klassenspezifisch sehr unterschiedlichen materiellen Umstände von Sozialisation gehen einher mit sehr distinkten Werten und Erziehungsstilen der Eltern.

Den drei Typen ist jedoch gemein, dass es die Intention der Eltern war, dass ihre Töchter den geplanten Weg gehen, der für das Milieu üblich ist. Bei allen hat die eigene (Wunsch)Ausbildung mit Verzicht zu tun. Die Kämpferische, die Gepushte und die Emanzipierte mussten schon früh eine örtliche Trennung von der Familie auf sich nehmen, was ihnen Eigenständigkeit und Selbständigkeit abverlangte. Des Weiteren haben alle drei immer schon einen großen Kinderwunsch neben ihrer Karriere gehabt. Die Vereinbarkeit Job und Kind gestaltet sich unabhängig von der Unterstützung, die man erfährt, als sehr schwer und anstrengend und ist mit harter Arbeit verbunden. Es

¹²⁹ vgl. ebd.: 227f.

¹³⁰ vgl. ebd.

¹³¹ vgl. ebd.: 229f

¹³² vgl. Rheinberg, 2004: 14

wurde jedoch aufgezeigt, dass das Unternehmen, in dem man arbeitet, eine wesentliche Rolle bei der Vereinbarkeit einnimmt.

Sowohl die Kämpferische als auch die Emanzipierte werden mit Widerständen von Personen konfrontiert, die ein traditionelles Frauenbild haben und die aufsteigende Frauen als Konkurrenzgefahr sehen. Sie werden als Führungskraft unterschätzt und von anderen männlichen Führungskräften nicht ernstgenommen. Durch Leistung schaffen es die beiden Typen, als Frau und als Chefin von männlichen Geschäftsführern akzeptiert zu werden. Diese Ungerechtigkeitserfahrungen prägen beide für das weitere Berufsleben.

Oft werden Ereignisse von allen Typen als „Zufall“ beschrieben und ihr Weg an die Spitze mit „Glück“ in Verbindung gebracht, obwohl die eigene Leistung dafür zentral ist. Es erweckt den Anschein, dass Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Leistungsanerkennung mit dem Wort „Glück“ assoziiert werden.

Sie hätten nie gedacht, dass sie so weit kommen. Die eigene Leistung wird nicht anerkannt, sie unterschätzen sich selbst und werten sich ab. Sie können es nicht wahrhaben, es selber geschafft zu haben. Der Weg sei nie so geplant gewesen, jedoch wurden die wesentlichen Schritte in diese Richtung von allen unternommen. Externe Kräfte wie Glück und Zufall werden als erklärende Ursache für den eigenen beruflichen Erfolg herangezogen. Bis heute wurden Frauen dazu erzogen, nicht vorlaut zu sein, immer höflich zu sein, vernünftig zu sein, etc. Damit verbunden ist auch die Vorstellung des für Frauen richtigen Verhaltens, also dessen, was sich für eine Frau gehört und was nicht. Wenn Frauen nun ihre Leistung und ihren Aufstieg als Zufall oder Glück bezeichnen, so sind es die Auswirkungen des geschlechterspezifischen und klassenspezifischen Habitus.¹³³

Die Kämpferische, die stets diese Position vor Augen gehabt hat, sagt zu sich selbst, sie hätte es verdient. In diesem Sinne hat sie sich eine Wertschätzung ihrer Arbeit und Leistung erhofft.

Die Gepushte behandelt das Wort „Karriere“ mit großer „Demut“ und Bescheidenheit, wenn sie es auf ihren Lebensweg bezieht. Somit nimmt sie ihre eigenen Leistungen zurück; man sagt nicht einfach „man hat Karriere gemacht“.

Wie wird „Karriere“ nun von den 3 Typen wahrgenommen?

¹³³ vgl. Bourdieu, 2005: 53f.

Es wird als Weiterkommen empfunden und sie spüren Karriere anhand der Verantwortung, die sie bekommen und der Herausforderungen, die sich dadurch ergeben.

Für die Kämpferische ist Karriere ein kontinuierlicher Prozess, der erst im Nachhinein bewusst wird. Es hat viel mit Selbstentwicklung und Verbesserung zu tun. Man vergleicht, woher kommt man und wo man jetzt ist.

Das Unternehmen ist das Spiegelbild für den eigenen Erfolg. Für die Emanzipierte hat Karriere auch einen symbolischen Charakter: Damit verbunden ist das große Büro, die Macht, zu delegieren und keine Befehle mehr zu bekommen.

6. Ergebnisse aus der Gruppendiskussion

Nachdem mit Hilfe der narrativen Interviews auf die subjektiven Bedeutungen und Erfahrungen einzelner weiblicher Führungskräfte eingegangen wurde, die sich am Ende ihres Erwerbverlaufs befinden, um so eine rückblickende Perspektive auf das Phänomen Karriere zu bekommen, konzentrieren sich die Ergebnisse aus der Gruppendiskussion auf die geteilten, milieuspezifischen Erfahrungen und kollektiven Orientierungen weiblicher Führungskräfte, die in der Mitte ihres beruflichen Werdegangs sind. Somit verlegt sich der Fokus von detaillierten biografischen Erzählungen auf geteilte kollektive Erfahrungen zum Phänomen Karriere aus einer gegenwärtigen und prospektiven Sichtweise. Im Zuge der Analyse konnten wie bei den narrativen Interviews hemmende und fördernde Faktoren auf die Karrierewege der Frauen sichtbar gemacht werden.

Bevor näher auf die Ergebnisse eingegangen wird, erfolgen eine Vorstellung der Diskussionsteilnehmerinnen und eine kurze Erläuterung über den Diskussionsverlauf und über die Gruppendynamik.

*Maria**¹³⁴ ist 33 Jahre alt und hat sich mit einer Werbeagentur und einer Immobilienfirma selbstständig gemacht. Nach der Schule hat sie begonnen, Wirtschaft zu studieren, jedoch noch nicht abgeschlossen. Prestige war nicht der ausschlaggebende Grund für das Studium. Ihr Vater war ebenso selbstständig. Sie hat von ihm „*dieses Unternehmersein*“ vorgelebt bekommen und inkorporiert.

Julia ist Marketingleiterin in einem Handelsunternehmen und ist 34 Jahre alt. Sie hat wie *Maria* Wirtschaft studiert, jedoch abgeschlossen. Die Eltern von *Julia* haben nicht studiert. Über deren Beruf ist leider nichts bekannt.

Susanne ist 34 und selbstständig, wie ihre Eltern. Die Motivation für die Matura und ihr Studium entwickelte sich in ihrer Jugend, als sie im Betrieb der Eltern niedrige Tätigkeiten ausüben musste. Der Wunsch nach etwas „*Besserem*“ und Unabhängigkeit

¹³⁴ * Bei der Angabe der Vornamen handelt es sich um Pseudonyme zur Sicherung der Anonymität der Teilnehmerinnen.

entwickelte sich. Von ihrer Mutter hat sie mitbekommen, dass Frauen auch mit Kindern selbstständig sein können.

Brigitte ist 36, Juristin und ist Geschäftsführerin einer wirtschaftlichen Institution. Sie ist die einzige in der Diskussion, die bereits ein Kind hat. Bei ihrem Werdegang ist sie sehr von ihrem Vater beeinflusst worden, der ihr ein Sicherheitsbedürfnis und einen Familienwunsch „*eingepflegt*“ hat.

6.1. Diskussionsverlauf und Gruppendynamik

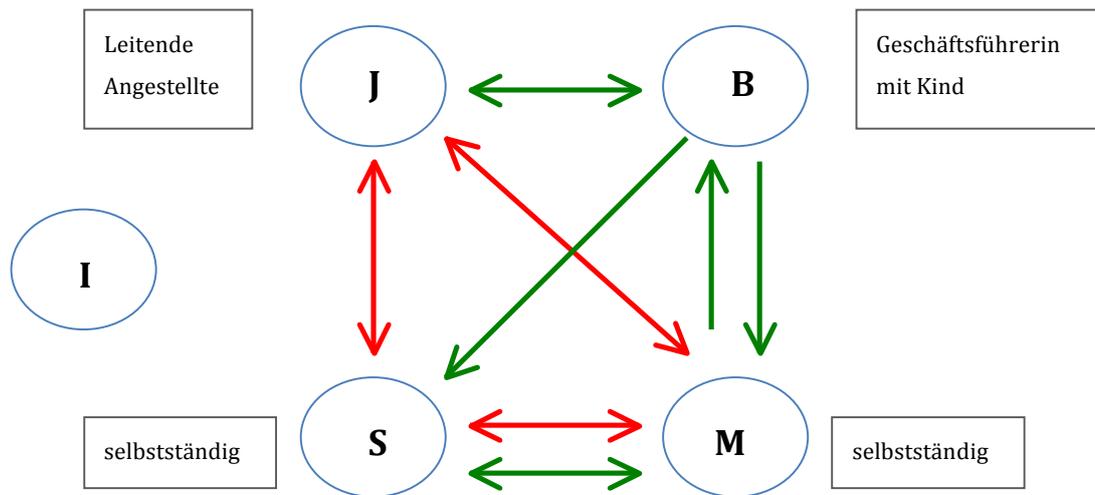
Der Einstieg in die Gruppendiskussion erfolgte über eine kurze Einführung über den Ablauf der Diskussion und welche Rolle die Moderatorin währenddessen einnehmen wird. Im Anschluss daran wurde die Einstiegsfrage gestellt und es erfolgte eine kurze Vorstellung von Teilnehmerin Julia, wodurch bereits zu Beginn der Diskussion eine Interaktion zwischen den Teilnehmerinnen ausgelöst wurde. Von Anfang an herrschte unter den Frauen ein sehr positives und redefreudiges Diskussionsverhalten. Die Teilnehmerinnen selbst hielten den Diskussionsfluss aufrecht. Da sich die Gesprächskultur je nach Thema verändert hat, wurde bei relevanten Stellen für eine bessere Veranschaulichung der Beziehungen zwischen den Teilnehmerinnen und des Diskussionsverlaufs ein Soziogramm angefertigt (Abbildungen 2-3).

Unter den Teilnehmerinnen befanden sich zwei Selbstständige, eine leitende Angestellte und eine Geschäftsführerin mit Kind. Nach der Vorstellung von Julia und einer kurzen Beschreibung ihres beruflichen Werdegangs, kommt von Maria schnell die Frage nach der Rolle der Frau in dem Unternehmen, in dem Julia arbeitet, ob es viele Frauen in Führungspositionen gäbe und welche Probleme es dabei gäbe. Julia erzählt den anderen Teilnehmerinnen von ihren Erfahrungen, wobei diese immer wieder nachfragen. Es entsteht eine Interaktion zwischen Julia und den anderen drei Frauen. Nach ihrer Erzählung fragt Julia Brigitte direkt über ihren beruflichen Werdegang und welche Erfahrungen sie dabei gemacht hat. Brigitte stellt sich vor und erzählt über ihr Studium und ihre Arbeit. Dabei erwähnt sie, dass sie bevor sie in das jetzige Unternehmen eingestiegen ist, ein Kind bekommen hat. Susanne reagiert als erste auf ihre Erzählungen und ob sie als Frau in diesem Unternehmen Schwierigkeiten hat. Bevor sie antworten kann, wirft Julia die Frage auf, ob sie zusätzlich als Mutter abgestempelt wird. Brigitte berichtet von ihren Erfahrungen und nach einer ausführlicheren Beschreibung

ihrer Tätigkeit wirft Maria die Frage auf, ob sie ein schlechtes Gewissen hat, wenn sie als Mutter 40h arbeitet. Brigitte erzählt, wie sie Arbeit und Kind vereinen kann. Nach einer weiteren kurzen Interaktion zwischen Brigitte und den anderen Teilnehmerinnen fragt Susanne Maria, was sie denn beruflich macht. Nun stellt sich auch Maria vor und erzählt über ihre berufliche Laufbahn. Dabei ist interessant zu beobachten, dass vor allem eine Interaktion zwischen Susanne und Maria entsteht, die durch ihre Selbstständigkeit gleiche Erfahrungen teilen können.

Nachdem Maria erzählt hat, dass sie eine weibliche Geschäftspartnerin hat, löst Julia mit ihrer Frage, ob dies mit Vorteilen verbunden sei, eine starke Interaktion innerhalb der Gruppe aus. Das Soziogramm (Abbildung 2) macht deutlich, dass beim Thema Weiblichkeit als Vorteil zu nutzen, eine Verbundenheit zwischen Julia, Susanne und Maria besteht (rote Pfeile). Sie bestärken sich gegenseitig in ihren Einstellungen. Brigitte hält sich anfangs bei dieser Diskussion im Hintergrund, verkündet dann doch ihre Bedenken diesbezüglich und erzählt den Frauen von ihren negativen Erfahrungen. Ausschließlich Julia teilt diese Erfahrungen mit ihr. Die Gruppendynamik ändert sich und es entstehen zwei Lager. Maria und Susanne auf der einen Seite, die an diesen Erfahrungsraum nicht anknüpfen können, Barbara und Julia auf der anderen Seite, die teilweise eine verteidigende Haltung einnehmen (grüne Pfeile).

Abbildung 2: Soziogramm - Weiblichkeit als Vorteil/Nachteil



Die Farben der Pfeile werden im vorherigen Absatz erläutert.

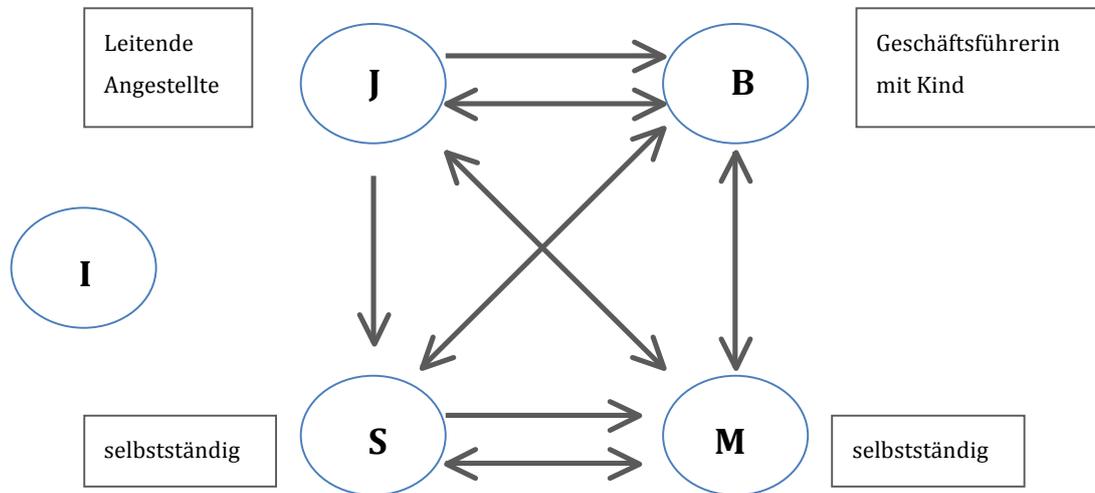


Nach einer ca. 20minütigen Diskussion fragt Maria Susanne, was sie denn beruflich mache und Susanne stellt sich als letzte Teilnehmerin vor.

Im Laufe der Diskussion greift Julia das Thema Karenz auf und erläutert ihre Ängste bzw. Bedenken, die damit verbunden sind. Abbildung 3 zeigt die Interaktionen bei diesem Thema.

Maria steigt in das Gespräch mit ein und schließt sich Julias Meinung an. Susanne meldet sich zu Wort und spricht Maria direkt darauf an, dass sie als Selbstständige in Sachen Karenz Vorteile habe. Brigitte ist bei diesem Thema anfangs sehr zurückhaltend, obwohl sie selbst in Karenz war. Gegen Ende steigt sie in die Diskussion mit ein und nimmt eine verteidigende Rolle ein. Sie betont, dass sie trotz Kind jeden Tag gearbeitet hat und wie wichtig es ist, als Mutter nie im Unternehmen zu fehlen. Die anderen Frauen stimmen ihr zu und loben sie für ihre Einstellung. Im Anschluss erfolgt eine längere Diskussion zwischen den beiden Selbstständigen über das Thema Karenz.

Abbildung 3: Soziogramm - Karenz



Im Laufe der Diskussion ist es interessant zu beobachten, dass die Themen Karenz und Kind von den Teilnehmerinnen ohne Kinder in die Diskussion gebracht werden und die Geschäftsführerin mit Kind dabei eine eher zurückhaltende Rolle einnimmt.

Als Julia über Kinder zu diskutieren beginnt, sind es wieder die Teilnehmerinnen ohne Kinder, die sich am Gespräch beteiligen. Barbara wird von Julia aktiv angesprochen, was ihre Erfahrungen sind.

Gegen Ende der Diskussion wird noch über gesellschaftliche Erwartungen an Frauen gesprochen. An dieser Stelle kommt es zu einer Diskrepanz zwischen Barbara und Julia über die Akzeptanz von Frauen ohne Kinder in der Gesellschaft. Julia und Susanne berichten von Erfahrungen, in denen sie trotz beruflichen Erfolges immer wieder die Frage zu hören bekommen „wann ist's denn endlich soweit?“. Maria erzählt, dass sie damit noch nicht konfrontiert wurde.

Im folgenden Abschnitt werden nun die für die vorliegende Arbeit relevanten Inhalte der durchgeführten Gruppendiskussion entlang entsprechender Themen zusammengefasst, interpretiert und teilweise mit Hinweisen aus der Literatur ergänzt. Diese Themen umfassen die Problematik als Frau mit und ohne Kind in einer Führungsposition und Strategien, welche die Diskussionsteilnehmerinnen anwenden, um diese zu lösen. Im weiteren Verlauf kommen noch die Themen Karenz und gesellschaftliche Erwartungen auf.

6.2. Probleme als Frau in einer Führungsposition

Auf Basis der Gruppendiskussion gibt es internationale Unterschiede bezüglich der Akzeptanz von Frauen als Führungskraft. In Österreich haben es offenbar vor allem junge Frauen schwer, von männlichen Führungskräften akzeptiert zu werden. Generell sind Frauen in Führungspositionen selten, nach Auffassung der Diskussionsteilnehmerinnen junge Frauen sogar noch seltener. Dieses von den Frauen spürbare Problem wird von einem Akzeptanzprozess begleitet, der nicht alleine durchlaufen wird. Beistand und Schutz von der obersten Ebene des Unternehmens sind essentiell, um von männlichen Kollegen als weibliche Führungskraft angenommen zu werden.

Die Teilnehmerinnen berichten, dass ihnen als junge Frau keine Führungskompetenz und Wissen zugeschrieben werden. Typisch weibliches Äußeres und weibliche Attribute in Kombination mit Jugendlichkeit stellen dabei für sie einen hemmenden Faktor dar.

Wie schon erwähnt, sind weibliche Führungskräfte in wirtschaftlichen Unternehmen selten. Frauen sind nach wie vor in der unteren Ebene am meisten vertreten. Diese Situation ist auch den Frauen aus der Gruppendiskussion bewusst. Die schlechte Quote bei Frauen im oberen Management können sie nicht begründen und die Rahmenbedingungen werden von ihnen so hingenommen. Probleme und Hürden werden von den Diskussionsteilnehmerinnen explizit mit der leitenden Tätigkeit in einem großen wirtschaftlichen Unternehmen in Verbindung gebracht.

Im Laufe der Diskussion erläutert *Maria* ihre damalige Rolle als weibliche Geschäftspartnerin im Vergleich zu ihrem männlichen Geschäftspartner. Die Umwelt schreibt ihr die typischen weiblichen Eigenschaften zu und noch immer werden Männern die Führungseigenschaften nachgesagt. Dazu kommt wieder das junge Alter,

womit die Umwelt im Vergleich zum älteren Geschäftspartner weniger Erfahrung und damit auch geringere Kompetenz verbindet.

Bourdieu spricht in diesem Zusammenhang von Identität, welche eine dynamische Differenz und eine signifikante Distinktion darstellt. Identität ist abhängig von Zuständen, sozialen Feldern und Zeiten. Die Darstellung von Identität erfolgt gesellschaftlich reguliert durch Eigennamen und beglaubigte Unterschrift. Durch dieses Benennen werden mit dem Individuum verbundene Eigenschaften zugeschrieben, die nicht übertragbar sind - es wird eine gleichbleibende und dauerhafte Identität gesetzt. Bezeichnungen sind z.B. Geschäftsfrau, Mutter, Frau, etc. Soziale Identität ist somit gesellschaftlich konstruiert, kontrolliert und garantiert.¹³⁵

Die Teilnehmerinnen sind sich durchaus der gesellschaftlich konstruierten Ungleichheit und der Zuschreibung von typischen Geschlechtereigenschaften bewusst, dennoch bilden sie im Laufe ihres Berufslebens Anpassungsstrategien an die Umwelt heraus.

Das vorhin geschilderte Erlebnis von *Maria* hat sie bei der Gründung ihrer eigenen Agentur geprägt. Es ist ihr vermittelt worden, dass Alter und Geschlecht wesentliche Faktoren bei der Zuschreibung von Autorität, Akzeptanz, Leistung und Erfolg sind - vor allem bei Männern.

6.3. Probleme als Frau mit Kind in einer Führungsposition

Die Frauen sind sich einig, dass zusätzlich zum Geschlecht das Kind ein weiteres Problem für eine Frau in einer Führungsposition darstellt. Von den Teilnehmerinnen wird vor allem eine wirtschaftliche Institution als sehr „männlich“ wahrgenommen, in welche Frauen und Mütter nicht hineinpassen. „Mutter sein“ wird in diesem Zusammenhang negativ und als Hemmnis assoziiert. Mütter bekommen von ihrem Umfeld einen *Stempel* aufgesetzt und es werden ihnen Eigenschaften und Handlungen zugeschrieben, die mit „Mutter“ in Verbindung gebracht werden und im Widerspruch zu den Zielen des Unternehmens bzw. zu den Anforderungen an die Führungsposition stehen. Aus den Aussagen der Teilnehmerinnen lässt sich interpretieren, dass Frauen mit Kindern nicht mit Erfolg und Führung assoziiert werden. Brigitte werden Eigenschaften als Mutter zugeschrieben, die sich nicht mit der Identität einer Führungskraft decken. Hier sei wieder auf das Identitätskonzept von Bourdieu verwiesen.

¹³⁵ vgl. Hermann, 2004: 149f.

Auch Brigitte teilt die Erfahrung, dass ihr als Mutter die Durchsetzung und Akzeptanz der KollegInnen nur passiv durch Hilfe ihrer Vorgesetzten gelingt. Die Durchbrechung der Diskriminierungsstrukturen gelingt Brigitte nur durch deren Schutz und nicht durch ein Umdenken ihrer KollegInnen.

00:06:36 Maria: und wie ist das mit Kind? Hast ein schlechtes Gewissen wennst 40h arbeitest? Wie alt ist das Kind?

Wie dieses Zitat aus der Gruppendiskussion veranschaulicht, wird unter den Gesprächsteilnehmerinnen angenommen, dass eine berufstätige Mutter, die Vollzeit arbeitet, ihrem Kind gegenüber Schuldgefühle hat. Die gesellschaftliche Ansicht, dass Frauen bei ihren Kindern sein müssen, ist auch in ihren Köpfen fest verankert und steht im Widerspruch zur Vollzeitführungskraft. Es wird auch von den Frauen als „unnatürlich“ wahrgenommen und mit negativen Gefühlen verbunden. Entscheidend dabei ist offenbar auch das Alter des Kindes. Es scheint, dass ab einem gewissen Alter dieses „Mismatch“ Mutter und Führung abnimmt.

Zwar ist in unserer Gesellschaft inzwischen weibliche Erwerbsarbeit akzeptiert (außer in der Kleinkindphase), jedoch waren die Ansprüche an eine „gute Mutter“ noch nie so hoch wie heute, was sich in Schuld- und Versagensgefühlen widerspiegelt.¹³⁶

Immer mehr Frauen wollen Beruf und Familie vereinen, ohne dass sie institutionelle Unterstützung erwarten könnten. *„So müssen sie individuelle Lösungen suchen und wieder aufgeben, wenn sie sich gegen die Verhältnisse oder gegen den Ehemann nicht halten lassen.“*¹³⁷ Frauen erweitern ihre Optionen, jedoch verschärfen sich ihre Konflikte. Sie müssen individuelle Lösungsformen für den Konflikt zwischen Individualisierung und Bindung bzw. Sorge für andere finden.¹³⁸

6.4. Weibliche Attribute als Vorteil

Es erweckt den Anschein, als entwickelten die Diskussionsteilnehmerinnen im Laufe ihres Erwerbslebens eine veränderte Perspektive im Bezug auf Diskriminierung und Ungleichheiten. Sie sehen sich nicht mehr als Opfer von Diskriminierung und Vorurteilen, sondern nutzen die typisch weiblichen Attribute als Vorteil und Stärke.

¹³⁶ vgl. Bilden, 1991: 297

¹³⁷ Bilden, 1991: 297 zitiert nach Diezinger, 1990

¹³⁸ vgl. Bilden, 1991: 297f.

Dieses Verhalten könnte man als Strategie deuten, wie die betroffenen Frauen gegen Ungleichheiten ankämpfen. Bourdieu versteht unter Strategie eine „(implizite) Vernünftigkeit der Handlungspläne, wie sie sich ganz selbstverständlich aus dem Habitus des Individuums bzw. der Gruppe und aus der jeweiligen Position in der sozialen Struktur ergibt.“¹³⁹

Strategische Handlungen sind bei Bourdieu nicht in die Zukunft gerichtet, sondern die in der Vergangenheit erworbenen Möglichkeiten und Gewohnheiten des Habitus werden vergegenwärtigt, also ist eher von einer „Reproduktionsstrategie“ die Rede.¹⁴⁰ Somit können die Diskussionsteilnehmerinnen zwar durch ihre Strategie ihre weiblichen Eigenschaften als Vorteil nutzen, ihre Ziele zu erreichen, jedoch ändern sie nichts an den Strukturen, die diese Ungleichheiten produzieren.

Aus der Diskussion lässt sich ableiten, dass dieses Verhalten mit „Mut“ verbunden ist. Mutig sein bedeutet allgemein, etwas zu wagen und sich in eine gefährliche, mit Unsicherheiten verbundene Situation zu begeben. Die befragten Frauen laufen Gefahr, dass dieses „Spielen mit der Weiblichkeit“ von der Umwelt negativ wahrgenommen wird und von anderen als verwerflich empfunden wird. Alle Teilnehmerinnen rechtfertigen sich und betonen immer wieder wie „arg“ das klingt, dass sie sich dabei nicht „schäbig“ vorkommen dürfen und dass sie „kein schlechtes Gewissen“ zu haben brauchen.

Sie bestärken sich in ihrer Einstellung gegenseitig, machen sich allerdings untereinander bewusst, dass ihr Verhalten gegen die gesellschaftlichen Vorstellungen geht.

Das Bild, dass sich eine Frau so nicht verhalten dürfte, wurde bei allen vermittelt. Sie machen es trotzdem, was einen Bruch mit ihren tradierten Geschlechterrollen darstellt.

Wurden bisher die Vorteile des „Frau seins“ betont, folgt an dieser Stelle der Diskussion ein Bruch, der von *Brigitte* eingeleitet wird.

Das Unternehmen setzt einem Grenzen auf und verlangt eine Anpassung an das Verhalten und das Bild des Unternehmens. Hier sind sich *Brigitte* und *Julia* einig und teilen den gleichen Erfahrungsraum. Dieses „Weibliche“ kann von den männlichen Kollegen falsch interpretiert werden.

¹³⁹ Fuchs-Heinritz & König, 2011: 173f

¹⁴⁰ vgl. ebd. 174

Es liegt an den Frauen selbst, diese Grenze zu erkennen und Handlungskonsequenzen daraus zu ziehen. Im wirtschaftlichen Unternehmen bedeutet das, sich männliche Eigenschaften anzueignen und sich bewusst vom „Weiblichen“ abzugrenzen.

An dieser Stelle der Diskussion entsteht eine hohe metaphorische Dichte. Es ist die einzige Sequenz, in der sich die Selbstständigen gegen die weiblichen Führungskräfte in wirtschaftlichen Unternehmen stellen.

00:17:36 Maria: okay, sowas, so dass ich mich in einer Situation unwohl gefühlt habe

[Susanne: Na, das hab i a nie ghobt.

Brigitte und *Julia* interpretieren diese Aussage als Angriff, und nehmen eine verteidigende Position ein. In eine Situation zu geraten, in der man sich „unwohl“ fühlt wird als eigene Schwäche und Versagen gedeutet. Das erweckt den Anschein, dass die Rolle der Frau als Führungskraft in einem Unternehmen mit Selbstkontrolle und Achtsamkeit verbunden ist. Sie ist es, die Situationen erkennen, richtig einordnen und Handlungen daraus ziehen muss.

6.5. Karenz

Interessant an dieser Sequenz ist, dass die Teilnehmerinnen ohne Kind dieses Thema einleiten und hauptsächlich darüber diskutieren. *Brigitte* muss erst von den Teilnehmerinnen durch direktes Ansprechen in die Diskussion geholt werden.

In der traditionellen Karriereforschung wird die mittlere Karrierephase als entscheidend für die Berufskarriere gesehen. In dieser Phase nimmt für viele Frauen das Thema Kind und Familie an Relevanz zu. Kinder üben einen starken Einfluss auf die Karriere von Managerinnen aus. Managerinnen mit Kindern, die aufgrund ihrer familiären Situation Arbeitsstunden reduzieren müssen, finden sich auf niedrigeren Managementebenen und haben signifikant weniger Befriedigung durch die Arbeit.¹⁴¹ Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen aus der Gruppendiskussion wider.

Karenz und allgemeine Abwesenheit vom Unternehmen wird von allen Teilnehmerinnen negativ wahrgenommen. Sie stellt eine Hürde bzw. eine Hemmnis für den eigenen Job dar. Karenz wird als Ausscheiden aus den Strukturen des

¹⁴¹ vgl. Hermann, 2004: 231f.

Unternehmens betrachtet. Dieser Exklusion sind sich die Teilnehmerinnen bewusst und reproduzieren diese durch ihr eigenes Handeln als Führungskraft selbst, indem sie anspruchsvolle Aufgaben Frauen zuteilen, die mindestens 30h im Unternehmen beschäftigt sind. Ein Kind bedeutet, einen Rückschritt in Kauf nehmen zu müssen, der einen Rückstand und ein Defizit gegenüber männlichen Kollegen oder Kolleginnen ohne Kind zur Folge hat und der schwer wieder aufzuholen ist.

00:29:09 Brigitte: ich find's wichtig, dass man keinen Tag ah im Unternehmen fehlt (...) weil wenn du einen Tag nicht da bist, das ist für dich selber ah der Todesstoß (...) musst sagen, da, da bin ich z'Haus.

Die Aussage von Brigitte zeigt, dass sich die Rahmenbedingungen des Unternehmens nicht an die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern anpassen. Um weiterhin erfolgreich zu sein, müssen Frauen mit Kindern so weitermachen, wie davor.

Auf Basis der Gruppendiskussion liegt es in der Aufgabe der Mutter, im Unternehmen Präsenz zu zeigen und damit zu signalisieren, dass sich an der Leistung nichts geändert hat. Das Unternehmen darf ihnen die neue Rolle als Mutter nicht anmerken. Auch hier wird wieder deutlich, dass Mutter sein nicht mit Erfolg und Führung assoziiert wird.

Darüber hinaus wird ein Kind bzw. Karenz vor allem von den Selbstständigen aus der Diskussion als „Erfolgsdämpfer“ betrachtet. Soviel Arbeit steckt im Aufbau des Unternehmens, sodass sie diesen Erfolg nicht aufgeben möchten.

Dabei wird von allen Teilnehmerinnen davon ausgegangen, dass es die Aufgabe der Frau ist, in Karenz zu gehen und für die Kindererziehung verantwortlich zu sein. Einmal wird die Nanny als eventuelle Unterstützung genannt, jedoch kommen Partner gar nicht im Gespräch vor.

6.6. Gesellschaftliche Erwartungen

Die Teilnehmerinnen teilen die Auffassung, dass ein großer gesellschaftlicher Druck auf ihnen lastet, die erwarteten Verhaltensweisen zu erfüllen. Wie bei dem Typus der Kämpferischen wollen sich die Teilnehmerinnen den gesellschaftlichen Erwartungen und Verpflichtungen als Frau nicht beugen. Die eigenen Ziele und eigenen Vorstellungen werden in den Mittelpunkt gestellt.

Die Diskussion zwischen Susanne und Maria über gesellschaftliche Erwartungen zeigt, dass anscheinend das Umfeld der Teilnehmerinnen ausschlaggebend dafür ist, wie

Frauen ohne Kindern begegnet wird. In einem eher konservativen Milieu zählt beruflicher Erfolg nicht als Leistung für Frauen. Er wird wahrgenommen, jedoch nicht anerkannt. Es wird erwartet, dass Frauen den Wunsch haben, Kinder zu bekommen.

7. Der Symbolische Interaktionismus

Wurde im bisherigen Verlauf der Arbeit gezeigt, was für Bedeutungen dem Thema Frauen und Karriere zugeschrieben werden, beschäftigt sich dieses Kapitel damit, wie sich diese Bedeutungen entwickeln und wie soziale Wirklichkeit überhaupt entsteht. Wie im Kapitel „Zum Stand der Forschung“ ersichtlich wurde, hat ein Wandel des Karrierebegriffs bereits stattgefunden. Jedoch bleibt diese Veränderung vorläufig auf der begrifflichen Ebene und es herrschen nach wie vor traditionelle weibliche Rollenbilder und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern am Arbeitsmarkt.

Mit Hilfe der Theorie des Symbolischen Interaktionismus soll gezeigt werden, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt und dass Gesellschaft aus dem Handeln der Menschen selbst entsteht und folglich nur im Handeln gefunden werden kann.

Bedeutungen konnten in den narrativen Interviews und in der Gruppendiskussion mittels Sprache zum Vorschein gebracht werden, wobei in der Diskussion auch der Prozess sichtbar wurde, wie geteilte Bedeutungen und eine gemeinsame Kultur in Interaktionen entstehen. Wie im Verlauf dieses Kapitels noch gezeigt wird, sind diese Bedeutung nicht unveränderbar.

Zu Beginn wird die Theorie des Symbolischen Interaktionismus ganz allgemein erklärt und seine Anfänge werden geschildert. Im weiteren Verlauf wird anhand der 3 Prämissen von Herbert Blumer gezeigt, wie Bedeutungen entstehen und dass diese transformierbar sind. Die Kernvorstellungen des Symbolischen Interaktionismus geben Aufschluss über die Beschaffenheit der Gesellschaft, der sozialen Interaktionen und der Rolle, welche Objekte für Individuen und die Gesellschaft spielen. Nach Blumer schafft sich der Mensch durch Handeln seine eigene Wirklichkeit. Auf das gemeinsame Handeln, soziale Normen, Werte und Regeln wird im Absatz über Verkettung von Handlungen näher eingegangen.

Trotz langer Tradition erweist sich die symbolisch-interaktionistische Denkweise in der qualitativen Forschung nach wie vor als aktuell. Norman K. Denzin „revolutionierte“ diese Theorie, indem er unter anderem Gender-Aspekte miteinbezieht. Die modernen Entwicklungen des Symbolischen Interaktionismus werden am Ende dieses Kapitels erläutert.

7.1. Der Symbolische Interaktionismus allgemein

Im 20. Jahrhundert war der Symbolische Interaktionismus eine der einflussreichsten Traditionen in der Sozialpsychologie und in der Soziologie. Nicht zuletzt war dies mit der wichtigen Erkenntnis verbunden, dass sich Individuum und Gesellschaft nicht trennen lassen.¹⁴²

Der Symbolische Interaktionismus hat seinen Ursprung im amerikanischen Pragmatismus, dessen Leitidee „*Truth is what works*“ lautet. Dabei wird der Wahrheitsbegriff in die Praxis des sozialen Handelns verlegt, weshalb man auch von einem praxeologischen Wahrheitsbegriff spricht.¹⁴³

Der Pragmatismus zeichnet sich dadurch aus, dass er seinen Fokus auf die Fähigkeiten jedes Menschen legt, in Interaktionen mit Anderen Probleme lösen zu können, Handlungen zu koordinieren und das eigene Tun selbstreflexiv zu erfassen und zu bestimmen. Diese Perspektive wird im Symbolischen Interaktionismus verinnerlicht und fungiert als Ausgangspunkt. Die Theorie baut darauf auf, dass Menschen Symbole produzieren und verwenden können und dass sie mittels Sprache Erfahrungen austauschen und Bedeutungen teilen können.¹⁴⁴

Symbolische InteraktionistInnen versuchen zu rekonstruieren, welche Bedeutungen Menschen mit ihrem Handeln verbinden. Dabei werden sowohl soziale, als auch sozialpsychologische und kulturelle Aspekte miteinbezogen. Im Zentrum steht das Individuum, „*denn Gesellschaft entsteht aus dem Handeln des Menschen und kann nur im Handeln gefunden werden.*“¹⁴⁵

Der Symbolische Interaktionismus hat sein Interesse in den Prozessen verankert. In diesen definieren Menschen sich selbst und interpretieren sprachlich ihre Intentionen und Gefühle, Situationen und ihre Welt. Indem sie geteilte Bedeutungen, Routinen und Gewohnheiten ausbilden, schaffen sie eine (temporäre) gemeinsame Kultur, welche Veränderungsprozessen unterworfen ist und in Interaktionen laufend transformiert wird. Wesentlich sind die Interaktionen, in denen die Bedeutungen ausgehandelt werden und Ordnung entsteht. Ebenso bildet sich in der Auseinandersetzung mit Anderen das eigene Selbst aus.¹⁴⁶

¹⁴² vgl. Winter, 2010: 79

¹⁴³ vgl. Richter, 2001:186f.

¹⁴⁴ vgl. Winter, 2010: 81

¹⁴⁵ Richter, 2001: 187

¹⁴⁶ vgl. Winter, 2010: 79

In dieser Denktradition sind Bedeutungen nicht fixiert oder stabil. Der Fokus liegt auf der Entstehung von Bedeutungen, deren Mehrdeutigkeit und Veränderungen. Es geht um die „*Prozesse der Veränderung im kulturellen und gesellschaftlichen Leben.*“¹⁴⁷

Somit ist Wirklichkeit ein emergenter und sich kontinuierlich verändernder Prozess.¹⁴⁸

Der Symbolische Interaktionismus lässt durchaus zu, dass es verschiedene Wirklichkeiten mit Wahrheitsanspruch geben kann. Da kein externes Kriterium der Beurteilung existiert, ist es nicht von Interesse, ob eine Wirklichkeitsdarstellung wahrer ist als die andere. „*Es gibt nur die Erfahrung der konkreten Wirklichkeit, die plural, vieldimensional und unausschöpflich ist.*“¹⁴⁹

Symbolische und allgemein interpretative InteraktionistInnen lehnen umfassende allgemeine Theorien der Gesellschaft ab und bestreiten ihren Nutzen. Ihr Interesse liegt verstärkt auf den Biographien und den gelebten Erfahrungen der handelnden Menschen. Sie wenden sich gegen Theorien, die diese Erfahrungen objektivieren oder quantifizieren bzw. gegen Theorien, die von anderen Disziplinen wie Natur- oder Wirtschaftswissenschaften importiert werden.

Es existieren viele verschiedene Stile und Versionen des Symbolischen Interaktionismus, die sich über das ganze Feld der Soziologie und Sozialpsychologie erstrecken. Innerhalb der Theorie gibt es unterschiedliche theoretische Orientierungen, wie zum Beispiel pragmatische, feministische, phänomenologische oder konstruktivistische Perspektiven. Ebenso auf der methodologischen Ebene bietet der Symbolische Interaktionismus ein breites Repertoire an interpretativen und qualitativen Ansätzen. Darunter zu finden sind zum Beispiel Selbstbeschreibungen, Grounded Theory, biographische und lebensgeschichtliche Methoden, feministische Ethnographien, traditionelle Interviewverfahren und teilnehmende Beobachtung.¹⁵⁰

7.2. Die Anfänge des Symbolischen Interaktionismus

George Herbert Mead (1863-1936) gilt als Begründer des Symbolischen Interaktionismus. Er legte sein Augenmerk auf sichtbares, beobachtbares Verhalten, welches immer in einem Kontext stattfindet. Die äußerlichen Zeichen, die Menschen setzen, sind Bedeutungsträger. Dabei nimmt das nonverbale Verhalten im Symbolischen

¹⁴⁷ ebd.: 79

¹⁴⁸ vgl. ebd.

¹⁴⁹ ebd.: 85

¹⁵⁰ vgl. Denzin, 2010: 144

Interaktionismus eine vorrangige Rolle ein. Menschen verstehen einander, indem sie die nonverbalen Zeichen in einer Kultur in ähnlicher Weise interpretieren. *Significant symbols* bezeichnen etwas, das die beiden Handelnden verstehen und womit sie sich ihre Umwelt schaffen. Die Sprache besteht aus signifikanten Symbolen.¹⁵¹

Meads sozialpsychologischer Ansatz ist sehr individuenbezogen, was sich in seiner Vorstellung zeigt, dass sich die Gesellschaft im Individuum spiegelt. Dies wird durch das *Selbst* repräsentiert. Das Bewusstsein, in dem die Handlung entworfen wird, bildet dieses *Selbst*. Darin treffen eigene, persönliche Vorstellungen und Bedürfnisse (*I*) mit gesellschaftlichen Zwängen (*Me*) aufeinander. Dieser Ansatz zeigt sich auch im Rahmen der narrativen Interviews und der Gruppendiskussion, indem manches individuelle Handeln in Verbindung mit einem schlechten Gewissen gebracht wurde und als von der Norm abweichend beschrieben wurde.

Das *I* verkörpert die eigenen individuellen Bedürfnisse und das *Me* vertritt die Perspektive der Anderen, die Gesellschaft in einem. Sowohl das *I* als auch das *Me* sind in jeder Handlung prozesshaft miteinander verbunden. *I* und *Me* stellen bestimmte Phasen des Handlungsprozesses dar, wobei *Me* das Bild ist, das man sich macht, wenn man sich vom Standpunkt seiner Alltagsumwelt betrachtet. *I* hingegen ist „die einzigartige Reaktion in einer bestimmten historischen Situation darauf.“¹⁵²

Soziales Handeln ist somit Interaktion zwischen *I* und *Me* im Bewusstsein.

Das *Me* als Repräsentant der Gesellschaft in einem entsteht im Prozess der Sozialisation. Zu Beginn haben die sogenannten „signifikanten Anderen“ einen starken Einfluss im Sozialisationsprozess. Man lernt sich mit den Augen Anderer, wie zum Beispiel der Mutter, dem Vater, der FreundInnen oder Nachbarn zu sehen und identifiziert sich mit dieser Perspektive. Im Laufe der Zeit kann man Verhalten verallgemeinern und übernimmt die Perspektive der „generalisierten Anderen“.¹⁵³ An dieser Stelle sei auf den bereits erwähnten Ansatz im Kapitel zum Stand der Forschung von Juliane Achatz verwiesen, der besagt, dass Gesellschaften, in denen geschlechterspezifische Familien- und Berufsrollen vorherrschen, Männer und Frauen geschlechtskonforme Berufe präferieren. Daraus entwickeln sich symbolisch-kulturelle Grenzen der Geschlechterangemessenheit von Berufen und auch existierende Zugangsbarrieren für

¹⁵¹ vgl. Richter, 2001: 189

¹⁵² ebd.: 190

¹⁵³ vgl. ebd. 190

Geschlechter. Des Weiteren erfolgt im Sozialisationsprozess bereits seit der Kindheit eine Aneignung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

Für Mead ist es zentral, die soziale Interaktion als formenden Prozess zu betrachten, der auf Interpretation aufbaut und als eigenständiges Phänomen untersucht werden muss.¹⁵⁴

Herbert Blumer (1900-1987) war ein Schüler Meads und prägte den Namen „Symbolischer Interaktionismus“. ¹⁵⁵ Aus seiner Sicht ist *„das menschliche Zusammenleben ein Prozess, in dem Objekte geschaffen, bestätigt, umgeformt und verworfen werden. Das Leben und das Handeln von Menschen wandeln sich notwendigerweise in Übereinstimmung mit den Wandlungen, die in ihrer Objektwelt vor sich gehen.“*¹⁵⁶

Blumer und Mead gehen beide von der Grundfrage aus, wie es Menschen schaffen, ihre Handlungen aneinander anzupassen. Für Mead lag die Erklärung darin, dass die Menschen von einem gemeinsamen Sinn ausgehen, welchen die Handelnden sich gegenseitig durch ihre Handlungen anzeigen. Blumer ergänzt Meads Idee und sagt, *„dass die Handelnden in der Interaktion gemeinsame Symbole produzieren, an denen sie sich dann orientieren, die sie durch ihr Handeln bestätigen, die sie revidieren und wieder neu definieren.“*¹⁵⁷

So definiert jeder Handelnde in der Interaktion die Situation und handelt den Sinn der Interaktion durch wechselseitige Interpretationen kontinuierlich aus.¹⁵⁸

Für die frühen VertreterInnen des symbolischen Interaktionismus spielte die Bedeutung von Gruppenfaktoren und des sozialen Zusammenlebens als Bedingung für das individuelle Handeln eine essentielle Rolle. Gruppen bestehen nach dieser Perspektive aus miteinander interagierenden Individuen, welche Vorstellungen und Bedeutungen teilen. Individuen sind nach ihrer Ansicht keine abgeschlossenen Einheiten, deren Handlungen durch interne oder externe Faktoren, auf die sie keinen Einfluss haben, gesteuert werden. Um menschliches Handeln verstehen zu können, legen die frühen

¹⁵⁴ vgl. Winter, 2010: 82

¹⁵⁵ vgl. Richter, 2001: 191

¹⁵⁶ Blumer, 1969: 91

¹⁵⁷ Abels, 1998: 44

¹⁵⁸ vgl. ebd.

InteraktionistInnen ihr Interesse auf die Formen menschlicher Assoziation und Sozialisation.¹⁵⁹

7.3. Die Axiome des Symbolischen Interaktionismus von Herbert Blumer (1900-1987)

Herbert Blumer fasst Meads Ideen in den 3 Prämissen des Symbolischen Interaktionismus zusammen (Blumer 1973):

1) *Menschen handeln Dingen gegenüber aufgrund der Bedeutung, die diese Dinge für sie haben.*

„Unter ‚Dingen‘ wird hier alles gefasst, was der Mensch in seiner Welt wahrzunehmen vermag.“¹⁶⁰ Dazu zählen sowohl materielle Dinge, wie zum Beispiel ein Schreibtisch, ein Computer oder Kinofilme, als auch geistige Produkte, wie Wertvorstellungen, Theorien und Weltanschauungen. Soziologische Konzepte wie Rollen, soziale Normen oder Zwänge fasst Blumer ebenso unter den Begriff „Dinge“. Sie werden nicht einfach als gegeben angenommen, sondern es wird ihre Bedeutung erforscht, die sie in einem Handlungsprozess haben.¹⁶¹ Darunter fallen auch die gesellschaftlichen und individuellen Wertvorstellungen zur Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern, die gleichzeitig einen entscheidenden Einfluss auf diese haben.

Die erste Prämisse zeigt eine deutliche Abgrenzung des Symbolischen Interaktionismus zu andern soziologischen Theorien. Diese liegt in der Auffassung von den Bedingungen des Handelns. *„Menschen handeln nicht, weil sie sich funktional zu Strukturbedingungen verhalten, sondern weil sie den Bedingungen eine Bedeutung geben und damit die Bedeutung selbst schaffen.“*¹⁶²

2) *Diese Bedeutung entsteht in einem Interaktionsprozess*

Im Fokus der Theorie des Symbolischen Interaktionismus steht der Prozess der Bedeutung. Diese Bedeutungen sind „soziale Produkte“, die im kontinuierlichem Wechsel zwischen Definition und Handeln geschaffen werden.¹⁶³

¹⁵⁹ vgl. Winter, 2010: 82

¹⁶⁰ Blumer, 1969: 81

¹⁶¹ vgl. Richter, 2001: 191

¹⁶² Abels, 1998: 46

¹⁶³ vgl. ebd.

Bedeutung erhalten Objekte bzw. Dinge, wenn sie Symbole sind. Diese Bedeutungen werden den Dingen im Handeln zugeschrieben und gehen aus dem Interaktionsprozess hervor. *„Erst indem ich auf einem Tisch scheibe, wird er zum „Schreibtisch“. Ein Zimmer wird dadurch zu einem Bürozimmer, indem darin bestimmte Interaktionen stattfinden, die etwa in einem Wohnzimmer untypisch und unpassend wären.“*¹⁶⁴

Der Handelnde wählt in einem Interpretationsprozess aus, ordnet und strukturiert die Dinge, indem er ihnen eine bestimmte Bedeutung verleiht, was Blumer als formenden Prozess bezeichnet. Darin interagiert der Handelnde mit sich selbst.¹⁶⁵

Diese Handlungsvoraussetzung gilt bei allen, die gemeinsam interagieren. Daraus folgt wiederum, dass die innere Kommunikation eines jeden Beteiligten an der Interaktion die Reaktion auf die innere Kommunikation jedes anderen Beteiligten ist. Das Resultat dieser wechselseitigen Berücksichtigung der Bedeutung der Dinge, welche sich die Handelnden anzeigen, ist eine gemeinsame symbolische Definition der Situation.¹⁶⁶

Wenn nun, wie im Falle der durchgeführten Interviews Weiblichkeit und vor allem junges Alter nicht mit Führungskompetenz in Verbindung gebracht wird, ist dies das Ergebnis eines Interaktionsprozesses und somit sozial konstruiert.

3) *Sie ist historisch wandelbar*

Bedeutungen stehen nicht für ein und allemal fest, sondern sind wandelbar aufgrund der Entstehung in einem Interaktionsprozess. Sie verfestigen sich zwar durch die kontinuierlichen Interaktionen, können allerdings historisch unterschiedlich sein. *„Die Interaktionen in einem Bürozimmer im 19. Jahrhundert unterscheiden sich wahrscheinlich sehr von den heutigen“.*¹⁶⁷ Genauso unterliegt die Erwerbstätigkeit einem Wandel und verzeichnet eine steigende Erwerbsquote bei Frauen. Allerdings erhöht sich der Anteil berufstätiger Frauen vermehrt in den für sie traditionellen Positionen, die eine Unterordnung zum bzw. Assistenz des männlichen Vorgesetzten miteinschließen. In Österreich dominieren Männer nach wie vor Führungspositionen und die Verantwortung und Zuständigkeit für familiäre Arbeit bleibt bei den Frauen (siehe Kapitel 2).

¹⁶⁴ Richter, 2001: 191

¹⁶⁵ vgl. Abels, 1998: 147

¹⁶⁶ vgl. ebd.

¹⁶⁷ Richter, 2001:191

Zusammengefasst kann man sagen, dass die Bedeutungen gestaltet, von Menschen gemacht, historisch wandelbar und nur im Handeln der Menschen wirklich sind. „Um eine Handlung interpretieren zu können, muss man offensichtlich die signifikanten Symbole einer Kultur kennen. Und man muss wissen, in welchem Zusammenhang die Interaktionen stattfinden.“¹⁶⁸

7.4. Kernvorstellungen des Symbolischen Interaktionismus

Im folgendem Abschnitt sollen einzelne soziologisch relevante Aspekte durch die Brille des Symbolischen Interaktionismus analysiert werden.

Die Beschaffenheit der menschlichen Gesellschaft

In der ersten Kernvorstellung geht Blumer davon aus, dass menschliche Gruppen und Gesellschaften nur in der Handlung bestehen. Gesellschaft ist somit Handlung. Damit wendet er sich gegen das Konzept der Kultur und Struktur. Er vertritt die These, dass die Gesellschaft in einem kontinuierlichen Prozess der wechselseitigen Abstimmung der Aktivitäten ihrer Mitglieder besteht.¹⁶⁹

Die Beschaffenheit der sozialen Interaktion

In seiner zweiten Vorstellung geht Blumer einen Schritt weiter, indem er sagt, dass eine Gesellschaft aus miteinander interagierenden Individuen besteht. In der Interaktion kommen keine soziologischen Determinanten von Verhalten zur Darstellung. Sie bestehen im wechselseitigen Verhalten zwischen Handelnden und aus diesem Grund ist Interaktion auch ein Prozess, der menschliches Verhalten formt. Menschen müssen, wenn sie miteinander interagieren, darauf achtgeben, was der andere tut beziehungsweise tun will.¹⁷⁰

¹⁶⁸ ebd.:192

¹⁶⁹ vgl. Abels, 1998: 48

¹⁷⁰ vgl. ebd.: 49

Die Beschaffenheit von Objekten

Für den Symbolischen Interaktionismus existiert keine „objektive“ Welt. Menschen konstruieren sich und füreinander Welten, welche aus Objekten zusammengesetzt sind, die wiederum das Produkt symbolischer Interaktionen sind. Blumer unterteilt diese Objekte in 3 Kategorien:

- a) Physikalische Objekte: Stühle, Bäume, etc.
- b) Soziale Objekte: Studenten, Mütter, Priester, etc.
- c) Abstrakte Objekte: moralische Prinzipien, philosophische Ideen wie Gerechtigkeit oder Mitleid, etc.

Die Bedeutung von Objekten divergiert für verschiedene Personen und liegt nicht in den Objekten selbst, sondern in der Definition, die die Handelnden sich gegenseitig anzeigen. Demzufolge muss man die Welt der Menschen von Objekten bestimmen, wenn man ihr Handeln verstehen möchte.¹⁷¹

Die Erkenntnisse dieser Arbeit zeigen, dass Frau und Mutter als soziale Objekte unserer Gesellschaft nicht den Bedeutungen einer Führungskraft entsprechen. Sie werden nicht als solche definiert.

Der Mensch als handelnder Organismus

Der Mensch macht sich zum Objekt, was ebenfalls in einem Prozess wechselseitiger Anzeige von Bedeutung erfolgt. Wie Mead gezeigt hat, muss sich eine Person von außerhalb ihrer selbst betrachten, um für sich selbst zum Objekt zu werden.¹⁷² Die Person wird sich ihrer selbst bewusst, *„indem man sich in die Position anderer hineinversetzt und von dieser Position aus sich selbst betrachtet oder in Bezug auf sich selbst handelt.“*¹⁷³

Blumer hegt Kritik an anderen Theorien, dass der Mensch aus deren Perspektive nur in dem Sinne „sozial“ ist, dass er auf soziale Bedingungen reagiert oder sich so verhält, wie er es in seiner Gruppe erlernt hat. Demgegenüber ist für den Symbolischen Interaktionismus ein Mensch „sozial“, *im Sinne eines Organismus, der mit sich selbst in*

¹⁷¹ vgl. ebd. 50

¹⁷² vgl. ebd. 51

¹⁷³ Blumer, 1969: 92

*einer sozialen Interaktion steht, sich die Objekte anzeigt und sich mit ihnen auseinandersetzt“.*¹⁷⁴

Die Beschaffenheit des menschlichen Handelns

Im Symbolischen Interaktionismus schafft sich der Mensch seine Welt selbst, indem er interpretierend über sie verfügt. Das menschliche Handeln besteht darin, dass ein Mensch verschiedene, wahrgenommene Dinge in Betracht zieht und auf der Grundlage der Interpretation dieser Dinge eine Handlungslinie entwickelt. Diese Dinge können Wünsche und Bedürfnisse eines Menschen sein, ebenso seine Ziele und die verfügbaren Mittel zu ihrer Erreichung. Des Weiteren erstrecken sich die berücksichtigten Dinge auf Handlungen und die antizipierten Handlungen Anderer, auf das Selbstbild und das wahrscheinliche Ergebnis einer bestimmten Handlungslinie.

Diese Perspektive menschlichen Handelns ist ebenso auf kollektives Handeln übertragbar. Dabei zeigen die Individuen durch ihr Handeln sich gegenseitig an, welche Bedeutung einem Objekt beigemessen wird bzw. werden soll. Immer zeigen sich die Beteiligten an, wie sie die Situation interpretieren.¹⁷⁵

Die Verkettung von Handlungen

Eine Interaktion ist mehr als die Summe der einzelnen Handlungen. Sie verändert sich ständig – was man leicht übersehen kann, wenn man Routinen und Wiederholungen betrachtet - und bedingt jede einzelne Handlung.

Die einzelnen Handlungen werden im Prozess des wechselseitigen Anzeigens verkettet. Mit Verkettung meint man, dass eine Handlung in die andere übergreift, und sowohl Reaktion als auch Bedingung für eine Handlung ist. *„Verkettung begründet gemeinsames Handeln“.*¹⁷⁶

Blumer macht drei Anmerkungen, die sich auf Verkettung beziehen:

Zu allererst werden jene Fälle gemeinsamen Handelns betrachtet, die wiederkehrend und stabil sind. Die Mehrheit sozialen Handelns in einer Gesellschaft besteht aus solchen wiederholenden Mustern und vorgefertigten Formen gemeinsamen Handelns. Die

¹⁷⁴ Abels, 1998:51

¹⁷⁵ vgl. ebd.: 53

¹⁷⁶ ebd.:54

Menschen haben gemeinsame und vorgefestigte Deutungen dessen, was von der Handlung des Teilnehmers erwartet wird. Folglich kann jeder Teilnehmer sein eigenes Verhalten durch solche Deutungen steuern.¹⁷⁷

Sozialen Normen, sozialen Werten und Regeln ist ein sozialer Interaktionsprozess gegenübergestellt, der sowohl notwendig ist für ihren Wandel, als auch für ihre Erhaltung in einer gegebenen Form. *„Es ist der soziale Prozeß des Zusammenlebens, der die Regeln schafft und aufrechterhält, und es sind nicht umgekehrt die Regeln, die das Zusammenleben schaffen und erhalten.“*¹⁷⁸

In Blumers zweiter Anmerkung zu Verkettung geht es um ausgedehnte Verbindungen von Handlungen, die einen großen Teil menschlichen Zusammenlebens ausmachen. Er bezeichnet sie als Netzwerke von Handlungen oder Institutionen.¹⁷⁹

Diese funktionieren *„nicht automatisch aufgrund irgendeiner inneren Dynamik oder aufgrund von Systemerfordernissen; sie funktionieren, weil Personen in verschiedenen Positionen etwas tun – und zwar ist das, was sie tun, ein Ergebnis der Art und Weise, in der sie die Situation definieren, in der sie handeln müssen.“*¹⁸⁰

Die Vorgeschichte des Handelns ist in der 3. Anmerkung zentrales Thema. Jeder Handelnde bringt in die Interaktion Bedeutungen und Interpretationen mit, die er während seines Lebens kennengelernt hat. Jeder Handelnde ist zu jeder Zeit seines Handelns in seine Biographie eingebunden und aus diesem Grund ist in der Interaktion auch jeder Handelnde in die Biographie aller Anderen eingebunden.¹⁸¹ Somit müssten sowohl die Prozesse des Zusammenlebens und der Interaktion als auch die Netzwerke von Handlungen in jene Richtung modifiziert werden, dass sich die gesellschaftlichen Wertvorstellungen von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung verändern.

7.5. Der Symbolische Interaktionismus heute

Auch heute noch ist der Symbolische Interaktionismus eine *„vitale, intellektuell fruchtbare, methodisch innovative und experimentelle Denk- und Forschungsrichtung“*, welche vor allem in der qualitativen Forschung verwurzelt ist.¹⁸²

¹⁷⁷ vgl. Abels, 1998: 54

¹⁷⁸ Blumer, 1969: 99

¹⁷⁹ vgl. Abels, 1998: 56

¹⁸⁰ Blumer, 1969:100

¹⁸¹ vgl. Abels, 1998: 57

¹⁸² Winter, 2010: 80

In den 1980er Jahren kam es zu einer Wende, indem Gender und Rasse kritisch in ihrer Einbindung in Macht- und Herrschaftsverhältnisse miteinbezogen wurden, ebenso wurde der Rolle der Medien vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. Lokale Erzählungen und Geschichten, in denen Menschen über ihre Erfahrungen berichten, sie darstellen und interpretieren, gewinnen immer mehr an Bedeutung.

Im 21. Jahrhundert schlug der Symbolische Interaktionismus vor allem durch Norman K. Denzin theoretisch und methodisch neue Wege ein, die allerdings seinen Ursprüngen verbunden bleiben.¹⁸³ Er ist ebenso der Annahme, dass jeder Einzelne in der Praxis als sozialer Akteur handelt. Jedoch kann sein Handeln Grenzen aufweisen. Strukturbildende Regeln, materielle Ressourcen und strukturierte Prozesse, die mit seiner Klassenlage, seinem Geschlecht, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Nationalität und seiner lokalen Gemeinschaft zusammenhängen, können das Handeln des Akteurs einschränken.¹⁸⁴ Denzin erweitert Blumers Grundannahmen des Symbolischen Interaktionismus, indem er unter anderem die Rolle der Massenmedien in die Theorie involviert.

Wie Blumer geht Denzin davon aus, dass ein komplexer Interpretationsprozess die Bedeutungen der Dinge für die Menschen erzeugt und prägt. Jedoch ist er der Auffassung, dass dieser Vorgang im kulturellen Bereich gründet, *„in dem Bedeutungen durch die Massenmedien definiert und Identitäten, auch in der Werbung, im Kino und im Fernsehen, in geläufigen kulturellen Schemata repräsentiert werden.“*¹⁸⁵

Die Massenmedien sollen die *„Welt aus zweiter Hand“* (Denzin 2010), in der wir leben, als natürlich erscheinen lassen, ohne dass die Akteure diesen Prozess merken. So wird das Publikum unbewusst zu einer *„formbaren Knetmasse“* für die Informationstechnologien.¹⁸⁶

Des Weiteren bezieht Denzin die Kategorien Rasse und Gender in die Theorie des Symbolischen Interaktionismus mit ein. Jede menschliche Erfahrung ist von Rassen- und Geschlechtszugehörigkeit geprägt. Diese wird durch die gesellschaftlich konstruierten Kategorien Männlichkeit und Weiblichkeit (Gender) gefiltert. Das durch diese Kategorien geformte rassische Selbst wird in alltäglichen Ritualen, in Gesprächen zwischen Männern und Frauen und in medialen Darstellungen aktualisiert.

¹⁸³ vgl. ebd.: 87

¹⁸⁴ vgl. Denzin, 2010: 138

¹⁸⁵ ebd.: 139

¹⁸⁶ vgl. ebd.: 139f.

Die Gender-Kategorien haben einen performativen Charakter, welcher sowohl in als auch durch die Interaktion erzeugt wird und eine gendergeprägte Sozialstruktur hervorbringt.¹⁸⁷

Wie gezeigt wurde, fokussiert sich der heutige Symbolische Interaktionismus vermehrt auf die reflexiven, gendergeprägten und situierten Aspekte menschlicher Erfahrung. Es werden der Stellenwert von Sprache und mehrfach codierten Bedeutungen in Interaktionszusammenhängen erforscht. Jedoch gibt es eine narrative Wende des Symbolischen Interaktionismus, welche sich parallel in zwei Richtungen bewegt.¹⁸⁸

In der einen Richtung werden verschiedene narrative Versionen oder Geschichten über das Funktionieren der Welt des Sozialen aufgezeigt. Dies sind Geschichten, *„die sich Menschen selbst über ihr Leben und die Welten, in denen die sich bewegen, erzählen, die gelingen, aber auch scheitern können.“*¹⁸⁹ Die Erzählformen werden im Allgemeinen als Theorie bezeichnet.

Die zweite Richtung befasst sich mit Erzählungen und Diskurssystemen (Interviews, Geschichten, Rituale, Mythen). Dabei unterstellen Symbolische InteraktionistInnen, dass diese Strukturen dem Alltagsleben Kohärenz und Bedeutung verleihen. Die Diskurssysteme fassen Wissen über die Welt zusammen und produzieren dieses Wissen zugleich.¹⁹⁰

Da sich Erfahrungen nicht unmittelbar erforschen lassen, stellt sich zu guter Letzt die Frage, wie nun die in Diskurssystemen verankerten Erzählungen Erfahrungsgehalte wiedergeben können?

Die Repräsentationspraktiken, die in den Erzählungen sichtbar werden, werden als narrative Konstruktionen bezeichnet. Formen und Bedeutungen der Alltagserfahrung finden sich immer in narrativen Repräsentationen wieder. Diese Repräsentationen sind gestaltete Texte, die in Form von Geschichten erzählt und wiedergegeben werden. Alle interaktionistischen Erklärungsversuche der Welt spiegeln die Sichtweise des Autors wider und besitzen keine Garantie auf Wahrheit oder Objektivität.¹⁹¹

¹⁸⁷ vgl. Denzin, 2010: 140

¹⁸⁸ vgl. ebd.: 145

¹⁸⁹ ebd.

¹⁹⁰ vgl. ebd.

¹⁹¹ vgl. Denzin, 2010: 146

Es gibt keine letztgültige oder autorisierte Version der Wahrheit im Symbolischen Interaktionismus. Jedoch gibt Denzin (2010) Beurteilungskriterien an, die bei Interpretationen anzuwenden sind.

Begründungen sollen systematisch, streng geprüft, zusammenhängend, umfassend, konzeptionell klar und gut nachvollziehbar sein. Sie sollen den Leser über die ihnen zugrundeliegende theoretische Struktur und Wertungen aufklären. *„Interpretative Interaktionisten suchen nach einer existenziellen und interpretierenden Sozialwissenschaft, die sich als Vorlage für eine Kulturkritik eignet.“*¹⁹² Denn jede Forschung ist theoriegeleitet und wertgeladen. Aus diesem Grund kann es keine objektive Beschreibung einer Kultur und ihrer Formen geben.

Die Wahrheit dieser neuen Textformen bemisst sich an ihrer wahrheitsstiftenden Wirkung und an den kritischen, moralischen Diskursen, die sie auslösen. Die Kunst liegt nicht darin, die Welt so zu spiegeln wie sie ‚wirklich‘ ist, denn sie ist immer schon durch narrative Texte vermittelt konstruiert.¹⁹³

¹⁹² ebd.: 147

¹⁹³ vgl. ebd.: 148

8. Resümee

Diese Arbeit analysiert hemmende und fördernde Faktoren für Karrieren von Frauen in Führungspositionen. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, wurden insgesamt drei narrative Interviews mit Frauen in Führungspositionen durchgeführt, die sich am Ende ihrer Erwerbsbiographie befinden und eine Gruppendiskussion mit vier Frauen in führenden Tätigkeiten, welche in der Mitte ihres Erwerbsverlaufs stehen. Die Entscheidungen für Akteurinnen, welche sich in unterschiedlichen Lebensphasen befinden, wurde deshalb getroffen, um sowohl eine retrospektive Sicht als auch eine gegenwärtige und zukunftsorientierte Perspektive auf das Phänomen Karriere zu erhalten.

Die narrativen Interviews wurden mit Hilfe der Systemanalyse nach Froschauer/Lueger¹⁸⁵ ausgewertet und die Gruppendiskussion in Anlehnung an die dokumentarische Methode von Ralf Bohnsack.¹⁸⁶

Wichtig ist zu erwähnen, dass die Legitimation der Verallgemeinerung eines Falles und somit der Rückschluss der erhobenen Ergebnisse auf eine Allgemeinheit sich auf folgende Weise erklärt, dass bei der interpretativen Methode „*von der prinzipiellen Auffindbarkeit des Allgemeinen im Besonderen ausgegangen*“¹⁹⁴ wird.

Es stellte sich heraus, dass die Herkunft von Frauen sowohl eine hemmende, als auch eine fördernde Wirkung darstellen kann.

Traditionelle und patriarchalische Familienstrukturen, wo die Rolle der Frau nach wie vor auf Heimarbeit gerichtet ist, erschweren den geplanten Karriereweg. Die Milieuvorstellungen und die vorgesehene Klassenlaufbahn decken sich nicht mit den eigenen Vorstellungen und Erwartungen vom Leben der Frauen. Daraus entwickelt sich eine Einstellung und eine Haltung, die antreibt und motiviert und schlussendlich doch fördernd ist für die Karriere. Diese Erkenntnis lässt sich nicht auf eine Klasse beschränken, sondern erstreckt sich über unterschiedliche Milieus.

Das Vermitteln eines Sicherheitsbedürfnisses für Frauen beeinflusst ebenfalls das eigene Erwerbsverhalten und kann eine hemmende Wirkung darstellen.

¹⁹⁴ Rosenthal, 2008: 75

Jedoch können Eltern auch einen fördernden Einfluss auf die Laufbahn ihrer Töchter ausüben, indem sie zum Beispiel als Antriebskraft fungieren und die Tochter eher passiv dieser Kraft nachgibt und so den Grundstein für ihre Karriere legt, beziehungsweise gelegt bekommt.

Ist den Frauen weibliche Erwerbstätigkeit, Selbstständigkeit und die Vereinbarung von Job und Kind vorgelebt worden, so wurden ihnen damit die Angst und die Hemmnis für die Entscheidung zur Selbstständigkeit oder zur Erwerbstätigkeit mit oder ohne Kind genommen. Sie entscheiden sich eher für leitende Tätigkeiten, beziehungsweise für Job und Kinder als Frauen, die dies von ihren Eltern nicht mitbekommen haben. Die Arbeitseinstellung und –Moral vor allem von den Müttern wird inkorporiert und beeinflusst das eigene Handeln.

Für alle Befragten stellt Berufstätigkeit einen festen Bestandteil ihres Lebens dar.

Das Bild und die Position von Führungskräften sind nach wie vor männlich und auf ein männliches Erwerbsleben ausgerichtet. Die Vereinbarung von Kind und Job erweist sich für Frauen in Führungspositionen als ein großes Problem, da größtenteils keine Anpassung an die Lebensumstände und an die Laufbahn von Frauen seitens der Unternehmen erfolgt. Eine Frau in leitender Tätigkeit darf sich das Kind nicht „anmerken“ lassen. Es wird ein männliches Erwerbsverhalten, beziehungsweise eines ohne Kind vorausgesetzt.

Aus diesem Grund adaptieren Frauen in Führungspositionen männliche Attribute und entwickeln Anpassungsstrategien an das männliche Erwerbsmodell, die zwar eine fördernde Wirkung auf ihre Karriere haben, jedoch diese Ungleichheiten reproduzieren. Das Thema Kind erweist sich ebenfalls als wichtiges und zentrales Thema für erwerbstätige Frauen.

Ein Kind verursacht zwangsläufig Pausen und somit einen Rückstand zu männlichen Kollegen und Konkurrenten. Auch von Frauen ohne Kindern wird „Mutter sein“ mit einer Reduzierung von Arbeitsstunden assoziiert, was gleichzeitig ein Karrierehemmnis darstellt. Eine erwerbstätige Mutter muss signalisieren, dass sie weiterhin arbeiten möchte. Es wird nicht vorausgesetzt. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist begleitet von gesellschaftlichen und individuellen Wertvorstellungen über Familie und Beruf, welche bei den Beteiligten und ihrer Umwelt fest verankert sind. Die gesellschaftlichen Vorstellungen einer Mutter decken sich nicht mit denen einer Führungskraft.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass von den interviewten Personen, vor allem von den Frauen ohne Kindern, nicht angenommen wird, dass der Partner in Karenz geht und

dass die Hausarbeit und Kindererziehung aufgeteilt werden. Sie sehen sich selbst als Erzieherinnen und Versorgerinnen des Kindes. Lediglich bei einer interviewten weiblichen Führungskraft werden die familiären Aufgaben mit dem Ehemann aufgeteilt, was sie von ihren Eltern auch so vorgelebt bekommen hat. Bis auf finanzielle Unterstützung konnten die anderen Frauen in Hinblick auf Kindererziehung nicht auf ihre Partner zählen.

Berufsmotivation für Frauen ist nicht mehr nur ein finanzieller Anreiz, sondern Unabhängigkeit, Anerkennung der eigenen Leistung und Verfolgung eigener Interessen. Dennoch bleibt die Verantwortung und Zuständigkeit für Hausarbeit und familiäre Arbeit den Frauen vorbehalten.

Daneben sind Karrieren von Frauen beeinflusst von den Rahmenbedingungen des Unternehmens, in dem sie arbeiten. Männer mit traditionellem Frauenbild im Unternehmen stellen sich als Barriere für Frauen am Weg oder bereits in einer leitenden Position heraus. Dies spiegelt sich teilweise in einer Diskriminierung am Arbeitsplatz und in einer fehlenden Akzeptanz von Frauen am Weg und in der Führungsposition wider. Im Bezug auf die Akzeptanz stellt nicht nur das Geschlecht eine hemmende Wirkung dar, sondern im Besonderen dieses in Verbindung mit dem Alter. Junge Frauen als Führungskraft haben mit der Akzeptanz durch männliche Führungskräfte und durch ihre Umwelt zu kämpfen, vor allem im direkten Vergleich zu männlichen Geschäftspartnern. Diesen werden die Erfolgs- und Führungseigenschaften zugeschrieben und der Frau die helfenden, assistierenden Eigenschaften. Hier ist deutlich zu erkennen, dass sich das Bild einer jungen Frau auf den ersten Blick nicht mit den Vorstellungen einer Führungskraft deckt und die moderne Arbeitsteilung noch immer durch eine hohe geschlechtsspezifische Segregation gekennzeichnet ist.

Bietet ein Unternehmen Flexibilität und die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, wirkt sich dies positiv auf den Karriereweg von Frauen aus. Die oberste Ebene des Unternehmens bietet den Frauen Schutz und fördert sie. Generell erweisen sich außerfamiliäre Instanzen, die sich für Personen einsetzen, als fördernd.

Bis heute ist unsere Gesellschaft charakterisiert durch eine soziale Dominanz der Männer gegenüber Frauen. Bourdieu bezeichnet diesen Zustand als symbolisches

Herrschaftsverhältnis des Männlichen gegenüber dem Weiblichen.¹⁹⁵ Frauen werden nach wie vor weibliche Rollenbilder zugeschrieben.

„Weiblich sein“ und „erfolgreich sein“ schließen sich in der heutigen Gesellschaft noch immer gegenseitig aus. Managerinnen entsprechen nicht dem gesellschaftlich konstruierten Bild von Frau. Noch stärker kommt dies zum Ausdruck, wenn es sich um eine junge Frau oder um eine Mutter handelt. Interessant wäre ein Vergleich mit jungen Männern oder Vätern, welche eine leitende Tätigkeit ausüben, oder wie der Zeitpunkt der Geburt eines Kindes die weitere Karrierelaufbahn einer Frau beeinflusst und welche Rolle unterschiedliche Branchen beim Karriereweg von Frauen spielen.

Die Theorie des Symbolischen Interaktionismus gibt jedoch Hoffnung und zeigt, dass Bedeutungen in Interaktionsprozessen entstehen und somit wandelbar sind.

¹⁹⁵ vgl. Bourdieu, 2005: 99

9. Literaturverzeichnis

Abele, A. (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker*. Bielefeld: Kleine.

Abels, H. (1998). *Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Achatz, J. (2008). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: M. Abraham, & T. Hinz, *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 263-302). Wiesbaden: VS Verlag.

Arbeiterkammer Wien. (2016). *Frauen Management Report 2016*. Abgerufen am 20. 08 2016 von https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/AK_Frauen_Management_Report_2016.pdf

Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London.

Beck, U. (2003). *Risikogesellschaft auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bilden, H. (1980). Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: K. Hurrelmann, & D. Ulrich, *Handbuch Sozialisationsforschung* (S. 777-810). Weinheim: Beltz.

Bilden, H. (1991). Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: K. Hurrelmann, *Handbuch Sozialisationsforschung* (S. 279-301). Weinheim und Basel: Beltz.

Blumer, H. (1969). Der methodologische Standort des Symbolischen Interaktionismus. In: A. B. Solziologen, *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit* (S. 80-101). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Bohnsack, R. (2000). Gruppendiskussionen. In: F. Uwe, *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 369-383). Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag.

Bourdieu, P. (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Deci, E., & Ryan, R. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: *Zeitschrift für Pädagogik* (39), S. 223-238. Weinheim: Beltz.

Denzin, N. K. (2010). Symbolischer Interaktionismus. In: U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke, *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 138-148). Reinbek bei Hamburg: Rowohlts Taschenbuch Verlag.

Frey, C. (1995). *Die intrapersonelle Balance-Theorie in Führungsverhalten: Voraussetzungen für die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten*. Wiesbaden: Gabler.

Friedli, Vera (2002). *Die betriebliche Karriereplanung. Konzeptionelle Grundlagen und empirische Studien aus der Unternehmerperspektive*, Bern; Stuttgart; Wien: Haupt.

Frodermann, C., Müller, D., & Abraham, M. (2012). Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (65), S. 645-668.

Froschauer, U. & Lueger, M. (2003). *Das qualitative Interview*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Froschauer, U. & Lueger, M. (2009). *Interpretative Sozialforschung: der Prozess*. Wien: Facultas Verlag.

Fuchs-Heinritz, W., & König, A. (2011). *Pierre Bourdieu. Eine Einführung* (Bd. 2). Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.

Gasteiger, R. M. (2007). *Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement: Das proteische Erfolgskonzept*. Göttingen; Bern; Wien; Paris; Oxford; Prag; Toronto; Cambridge, MA; Amsterdam; Kopenhagen: Hogrefe.

Haas, B.; Scheibelhofer, E.; Institut für Höhere Studien (IHS), Wien (Ed.) (1998). Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung: eine methodische Analyse anhand ausgewählter Beispiele. *Reihe Soziologie* (34), S. 1-24.

Hermann, A. (2004). *Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Herriot, P. (2002). *Careers*. In: M. Warner (Hrsg.), *International Encyclopedia of Business and Management* (799-809). London.

Hitzler, R. (2002). Sinnrekonstruktion. Zum Stand der Diskussion (in) der deutschsprachigen interpretativen Soziologie. *Forum Qualitative Sozialforschung* (Online Journal), 3(2). <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-02/2-02hitzler-d.htm>, 03.09.2016.

Jurt, J. (2012). Bourdieus Kapital-Theorie. In: M. Bergmann, et al., *Bildung-Arbeit-Erwachsenwerden* (S. 23-30). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Lang-von Wins, T. (1997). *Zum Einfluss von Selbstwirksamkeitserwartungen auf die Entscheidung der Karriere*. In: L. v. Rosenstiel & Lang-von Wins, T. & Sigl, E. (Hrsg.), *Perspektiven der Karriere* (101-119). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Liebig, B., & Nentwig-Geseman, I. (2009). Gruppendiskussion. In: S. Kühl, P. Strodholz, & A. Taffertshofer, *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden*. (S. 102-123). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Loch, U., & Rosenthal, G. (2002). Das narrative Interview. In: D. Schäffer, & G. Müller-Mundt, *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung* (S. 221-232). Bern, Göttingen. Toronto, Seattle: Hans Huber Verlag.

Loos, P., & Schäffer, B. (2001). Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. In: R. Bohnsack, C. Lüders, & J. Reichertz, *Qualitative Sozialforschung* (S. 9-57). Opladen: Leske+Budrich.

Lueger, M. (2002). Grundlagen qualitativer Feldforschung. Wien: WUV.

Reichel et al. (2010). *Mehr Unabhängigkeit im neuen Karrierekontext? Der Kampf um Arbeit und die rosa Brille der Karriereforschung*. In: G. Schweiger (Hrsg.), *Der Kampf um Arbeit. Dimensionen und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Resch, K. (2012). *Die Karriere des Karrierebegriffs*. Diss., Universität Wien.

Rheinberg, F. (2004). Intrinsische Motivation und Flow-Erleben. In: J. Heckhausen, & H. Heckhausen, *Motivation und Handeln* (Bd. 3, S. 365-387). Berlin: Springer.

Richter, R. (2001). *Soziologische Paradigmen. Eine Einführung in klassische und moderne Konzepte*. Wien: WUV-Universitätsverlag .

Rosenthal, G. (2005). Die Biographie im Kontext der Familien- und Gesellschaftsgeschichte. In B. Völter, B. Dausien, H. Lutz, & G. Rosenthal, *Biographieforschung im Diskurs* (S. 46-64). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosenthal, G. (2008). *Interpretative Sozialforschung. In der Reihe: Grundlagentext Soziologie*. Weinheim: Juventa.

Schütz, F. (1976). Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung - dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. In A. B. Soziologen, *Kommunikative Sozialforschung. Alltagswissen und Alltagshandeln. Gemeindemachtforschung, Polizei, Politische Erwachsenenbildung* (S. 159-260). München: Fink.

Schütze, F. (1983a). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, Heft 3 (Jg. 13), 283-293.

Schwingel, M. (2005). *Pierre Bourdieu zur Einführung* (Bd. 5). Hamburg: Junius.

Statistik Austria (27. April 2016). *Mikrozensus - Arbeitkräfteerhebung; Berufliche Tätigkeiten unselbstständig Erwerbstätiger nach höchster abgeschlossener Schulbildung und Geschlecht 2015*. Abgerufen am 21. August 2016

Titton, M. (2008). *Wahrnehmung und Wirklichkeit von Karriere. Eine qualitative Untersuchung zu Karrieren von Frauen und Männern in Führungspositionen*. Diplomarbeit, Universität Wien.

Von Felden, H. (2010). *Übergangsforschung in qualitativer Perspektive: Theoretische und methodische Ansätze*. In: H. von Felden & Schiener, J. (Hrsg.), *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf*. Wiesbaden: VS Verlag.

Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK-Verlags-Gesellschaft.

Winter, R. (2010). Symbolischer Interaktionismus. In G. Mey, & K. Mruck, *Handbuch qualitativer Forschung in der Psychologie* (S. 79-93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Abstract in Deutsch

In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt gestiegen. Wirft man einen näheren Blick auf die Jobstrukturen, so wird relativ schnell ersichtlich, dass leitende Positionen nach wie vor vermehrt von Männern besetzt sind. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, Einblicke in die Erfahrungswelten von Frauen in leitenden Tätigkeiten zu bieten, um somit aufzuzeigen, mit welchen hemmenden und fördernden Faktoren Frauen im Laufe ihres Karriereweges konfrontiert werden. Um den Leser oder die Leserin in das Thema Karriere einzuführen, wird im ersten Teil der Masterarbeit der aktuelle Forschungsstand zum Wandel des Karrierebegriffs sowie zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung dargestellt.

Mit Hilfe qualitativer Interviews und einer Gruppendiskussion mit Frauen in Führungspositionen werden sowohl detaillierte biografische Erzählungen als auch geteilte, kollektive Erfahrungen und Orientierungen zum Phänomen Karriere aufgedeckt. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, liefern jedoch unter anderem Einblicke darüber, welche Rolle die Herkunft der Frauen bei ihrem Karriereweg hat und wie sich die Entscheidung für ein Kind auf das Erwerbsleben auswirkt. Das Interessante ist vor allem das gesellschaftliche Bild und die Wahrnehmung einer Frau mit Kind in einer Führungsposition. Im weiteren Verlauf der Analyse werden Strategien der weiblichen Führungskräfte ersichtlich, die sie entwickeln und anwenden, um manche hemmende Faktoren zu überwinden.

Abstract in English

In the last 10 years, the number of employed women in the Austrian job market has risen significantly. Investigating the job structures more closely, it becomes quickly obvious that the leading positions are still mostly occupied by men. The target of this paper is to give some insight into the experiences of women in leading positions, and to show with what kinds of inhibiting or beneficial factors they are confronted during their professional careers. In order to introduce the reader to the topic of professional careers, the first chapter of this thesis delineates the current state of research regarding the changes in the concept of career as well as the gender-based division of labour.

Based on qualitative interviews and a group discussion with women in leading positions, the paper depicts some detailed biographies as well as some shared collective experiences and orientation regarding the phenomenon of careers. The results are not representative, but provide insight into the role of the family background for the women's careers. Another interesting point is the effect of children on professional life, especially on social image and the perception of women with children in leading positions. In the course of the analysis, there appear some strategies developed and used by the women in leading positions in order to overcome some of the inhibiting factors.