

Auf die Spitze getrieben. Bewährungsmuster von Frauen und Männern in Top-Positionen der Wissenschaft und Wirtschaft¹

Denis Hänzi, Hildegard Matthies

Im Fokus unseres Vortrags steht die Frage nach unterscheidbaren beruflichen Bewährungsmustern und Antriebsstrukturen von Frauen und Männern, die in den Feldern der Wissenschaft und der Wirtschaft Spitzenpositionen innehaben und also ‚ganz oben‘ angelangt sind. Die Präsentation basiert auf einer laufenden Untersuchung zu *Exzellenz und Geschlecht in Führungspositionen der Wissenschaft und Wirtschaft*, die hier am WZB durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union ESF gefördert wird.² Mittels der sequenzanalytischen Auswertung (berufs-)biografischer Interviews, die wir mit insgesamt 62 kontrastiv ausgewählten Spitzenkräften geführt haben, werden in dem Projekt berufliche *Bewährungsmuster* rekonstruiert, typologisch zugespitzt und auf ihre herkunfts-, generations- und geschlechtsspezifischen Ausprägungen und Bedingtheiten hin befragt. Von der vergleichenden Perspektive (Wissenschaft versus Wirtschaft) erhoffen wir uns darüber hinaus Aufschluss über feldspezifische und felderübergreifende Muster der beruflichen Bewährung von Spitzenkräften. Eine Frage, die uns dabei prominent beschäftigt, ist die nach der vergeschlechtlichten Dimension von Spitzenkarrieren: Inwieweit und in welcher Hinsicht lassen sich, so möchten wir eruieren, frauen- und männerspezifische berufliche Bewährungsmuster unterscheiden? An Konzepte der neueren Geschlechterforschung anknüpfend, etwa das Theorem der Inter-

¹ Bei dem vorliegenden Papier handelt es sich um das Manuskript unseres im Rahmen der Tagung „Erfolgskulturen der Gegenwart. Neue Perspektiven auf das Verhältnis von Leistung, Anerkennung und Erfolg“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB (23./24.02.2012) gehaltenen Vortrags.

² Zum Projektteam gehören außerdem: Stefan Fuchs, Elke Hagemann, Christoph Rogge und Dagmar Simon. Es handelt sich um ein noch laufendes Projekt, d.h. die im Folgenden präsentierten Befunde sind noch keine Endergebnisse, sondern geben einen Zwischenstand der Analyse wieder.

sektionalität (Walgenbach 2007), unterziehen wir unsere Fälle einer ‚konfigurativen Betrachtungsweise‘ (Meuser 2006) und präsupponieren, dass Geschlecht – sei es auf der Ebene habitueller Dispositionen, sei es auf derjenigen überindividueller sozialer Wissensbestände – nicht als von anderen Strukturkategorien losgelöst zu denken und begreifbar zu machen ist. Auf diesen Zusammenhang werden wir zum Schluss des Vortrags eingehen.

Bevor wir die Zwischenergebnisse aus dem Vorhaben referieren, werden wir im Folgenden kurz das Design der Studie vorstellen und unsere Konzeption des Bewährungsmusters umreißen. Insbesondere möchten wir auf das näher eingehen, was wir als *berufliche Antriebsstruktur* soziologisch verstehbar zu machen suchen:

Zunächst: Wer sind unsere Spitzenkräfte? Im Feld der *Wissenschaft* handelt es sich entweder um mittels besonderer wissenschaftlicher Auszeichnungen konsekrierte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, Direktorinnen und Direktoren außeruniversitärer Forschungseinrichtungen oder Präsidentinnen und Präsidenten wissenschaftlicher Einrichtungen. Im Feld der *Wirtschaft* sind es Vorstandsvorsitzende oder Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen, Geschäftsführende international agierender Konzerne oder Partner in global tätigen Beratungsfirmen sowie Unternehmensgründerinnen und Unternehmensgründer.

Die *Auswahl der Fälle* erfolgte gemäß dem Prinzip des *theoretischen Sampling* entlang der Divergenzlinien Generationslagerung und Geschlecht, soziales Herkunftsmilieu und wissenschaftliche Disziplin beziehungsweise ökonomische Branche.

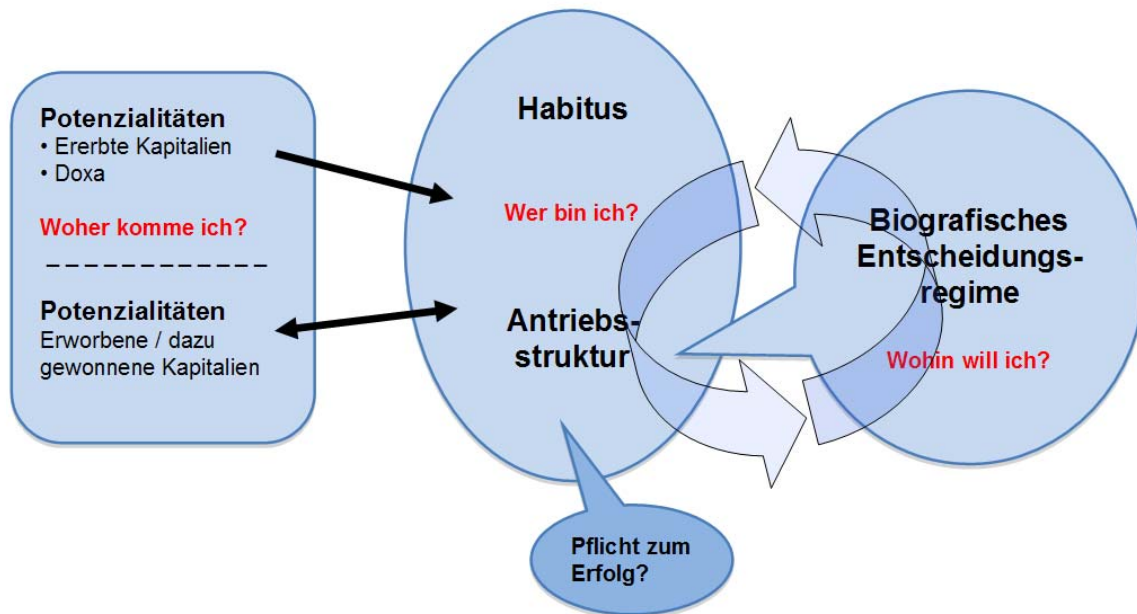
Die *Eingangsfrage* der Interviews, die wir großmehrheitlich 2010 geführt haben, hob darauf ab, beim Gegenüber ein längeres (berufs-)biographisches Narrativ zu evozieren. Auf die je spezifische berufliche Position des oder der Interviewee Bezug nehmend, lautete die Eingangsfrage im Prinzip immer gleich: „Wie sind Sie in diese Position gekommen? Wie haben Sie das geschafft?“ Die Interviewees wurden also direkt als Individuen adressiert, die eine ‚erfolgreiche‘ Karriere

verbuchen können, was zumeist eine längere autobiographische Erzählung auslöste. Im weiteren Interviewverlauf stellten wir Rückfragen zu konkreten biographischen Ereignissen oder Wendepunkten. Die Interviews dauerten in aller Regel zwischen 90 und 120 Minuten, wurden digital aufgezeichnet und im Zuge ihrer Transkription anonymisiert. Die sequenzanalytisch im Sinne der objektiv-hermeneutischen Interpretationsmethode (Oevermann 1993, Wernet 2000) angelegte Interviewauswertung erfolgte zunächst anhand solcher Einzelfälle, die aufgrund der objektiven Lebenslaufdaten und einer ersten Lesung als maximal disparat erschienen. Vor dem Hintergrund der so gewonnenen Einsichten ziehen wir gegenwärtig sukzessive weitere Interviews hinzu, um qua minimaler und maximaler Fallkontrastierung eine material gesättigte Typologie von Bewährungsmustern herauszuarbeiten.

Die Antriebsstruktur als ‚Drehmoment‘ beruflicher Bewährung

Wenn wir in unserem Vortragstitel von Frauen und Männern sprechen, die es in den Berufsfeldern der Wissenschaft und Wirtschaft „auf die Spitze getrieben“ habe, so unterstellen wir damit, dass es irgendwo eine Instanz gibt oder eben: ein *Es*, das diese Akteurinnen und Akteure gleichsam gezwungen hat, beruflich eine Top-Position anzustreben und einzunehmen. Dies die *eine* Lesart, welche die Existenz eines inneren Triebs impliziert. Alternativ kann die Formel aber auch so gelesen werden: Wie willenloses Treibholz in einem reißenden Fluss wurden diese Personen in Top-Positionen gespült. In dieser Deutung sind es dem Individuum äußerliche Strömungen und soziale Kräfte, die *nolens volens* seine Positionierung bestimmen. Nun grenzen wir uns von einem individualistisch-essentialistischen Verständnis beruflicher Bewährung von Spitzenkräften ebenso ab wie von einer strukturdeterministischen Auffassung von Spitzenkarrieren und begreifen die beruflichen Antriebsstrukturen unserer Fälle als gleichermaßen sozial strukturierte wie Soziales strukturierende Strukturen. Ein solches Verständnis lässt eine Verwandtschaft mit Bourdieus Habituskonzept vermuten (Bourdieu 1982; 1993). In der Tat begreifen wir – wie unser folgender Versuch,

die Konzeption beruflicher Bewährungsmuster graphisch darzustellen, zeigen soll – die Antriebsstruktur als Teil des Habitus:



Der von uns verfolgte fallrekonstruktive Ansatz hebt darauf ab, die Habitus-Feld-Theorie Bourdieus (1996; 2000) biographieanalytisch einzuholen (Oevermann/Müller 2010). Mit Oevermann (1999) gehen wir davon aus, dass ein jedes Individuum dem Problem der subjektiven „Bewährung in der Endlichkeit“ (ebd.: 13) zu begegnen und dieses im Rahmen seiner autonomen Lebenspraxis zu bewältigen hat. Die drei Dimensionen des Bewährungsmusters lassen sich auf die drei zentralen Fragen beziehen, die sich einem Individuum angesichts der nicht stillstellbaren Bewährungsdynamik immer wieder auftun, nämlich: *Woher komme ich?* (Potenzialität), *Wer bin ich?* (Habitus/Antriebsstruktur) und *Wohin gehe ich?* (Biografisches Entscheidungsregime).

Da wir uns für die *beruflichen* Karrieren von Akteurinnen und Akteuren interessieren, brechen wir das allgemeine Bewährungsproblem auf das Problem der beruflichen Bewährung herunter, ohne damit die Existenz konkurrierender Bewährungsfelder – die der sittlich-gemeinwohlbezogenen und auch jene der generativen Reproduktion – in Abrede stellen zu wollen: In der beruflichen An-

triebsstruktur sehen wir das ‚Drehmoment‘ eines jeden *beruflichen* Bewährungsmusters, dessen je konkrete Ausprägung sich zum einen den primär- und sekundärsozialisatorisch erworbenen *Potenzialitäten* verdankt, etwa früh erworbenen Kapitalien, Deutungsaffinitäten und Habitualisierungen. Zum anderen unterliegt die Antriebsstruktur – theoretisch besehen – einer permanenten Krise, denn sie muss sich im praktischen Lebensvollzug stets aufs Neue als sinnvoll erweisen: Die in unserer Grafik mit zirkulären Pfeilen dargestellte Interrelation von Antriebsstruktur und *berufsbiographischem Entscheidungsregime* soll dieses reflexive Moment zum Ausdruck bringen.

Eine so verstandene Rekonstruktion und Beschreibung beruflicher Bewährungsmuster erlaubt es nicht zuletzt, auch die impliziten *Erfolgskonzeptionen* der interviewten Spitzenkräfte zu erschließen und zu eruieren, ob und inwieweit einer je spezifischen Antriebsstruktur jene ‚Pflicht zum Erfolg‘ eingelagert ist, von der Sighard Neckel (2008) schreibt, dass sie im Zuge der zunehmenden „Vermarktlichung“ (ebd.: 9) der Gesellschaft „bis hinein in einzelne Biographien“ einen Erfolgsdruck erzeuge und „individuelle Verhaltensmuster“ zeitige, welche „wie kaum je zuvor unter der Ägide einer allgegenwärtigen Konkurrenz um ökonomische Chancen“ (ebd.) stünden. Wie sich zeigen wird, lässt sich die These Neckels vor dem Hintergrund unserer vorläufigen Befunde bewährungstheoretisch präzisieren und weiter ausdifferenzieren.

Drei provisorische Typen

Wiewohl sich die Bewährungsmuster in den Feldern Wirtschaft und Wissenschaft in vielfacher Hinsicht unterscheiden, erlauben es unsere bisherigen Analysen, provisorisch drei *feldübergreifende* Typen von Antriebsstrukturen zu formulieren: Wir fassen diese unter die Begriffe 1) Selbstverwirklichung, 2) Selbstentgrenzung und 3) Selbstbehauptung. Im Folgenden werden wir diese Typen – im Sinne der Zuspitzung ihrer feldübergreifenden Eigenheiten – zunächst je in ihrer allgemeinen Typik und Genese umreißen. Auch werden für jeden Typ einige

feldspezifische Ausprägungen referiert. In einem nächsten Schritt stellen wir sodann den Bezug her zu der Frage nach der jeweiligen Erfolgskonzeption.

Typ 1: Selbstverwirklichung

Zunächst also zur allgemeinen Typik der Antriebsstruktur „Selbstverwirklichung“: Fälle dieses Typs sind als stark innengeleitete Individuen zu bezeichnen, die wie selbstverständlich von der Einheit (oder Deckungsgleichheit) von Person und Sache ausgehen: Inhalt wie Qualität des beruflichen Tuns sind diesen Akteurinnen und Akteuren eine unmittelbare Manifestation dessen, was in der eigenen Persönlichkeit angelegt ist – der berufliche Werdegang erscheint als ‚Beweis‘ der individuellen Selbstverwirklichung. Getragen von einem tief sitzenden strukturellen Optimismus und einem Habitus der Gelassenheit gehen diese Fälle Bewährungsproben, in denen sie Gestaltungsmöglichkeiten erblicken, mit unaufgeregter Neugierde, ja spielerisch an. Die Antriebsstruktur bezieht ihre Dynamik aus einem doppelten Distinktionsanspruch, der zum einen beinhaltet, der bestehenden Welt *durch* das eigene Tun etwas Neues, Besseres hinzuzufügen und zum anderen, *in* diesem Tun selber an ‚Profil‘ und Unverwechselbarkeit zu gewinnen.

Zur Genese dieser Antriebsstruktur: Die Antriebsstruktur der „Selbstverwirklichung“ war feldübergreifend bei solchen Fällen auszumachen, die herkunftsbedingt über ein hohes Volumen an kulturellem Kapital verfügen. Sie stammen aus ökonomisch konsolidierten (bildungs-)bürgerlichen Milieus, in denen insbesondere die Väter – zuweilen auch die Mütter – in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld eine herausgehobene, mit hohem gesellschaftlichen Ansehen verbundene Position innehaben (sie haben typischerweise einen akademischen Beruf oder gehen einer klassischen Profession nach). Mit großer Selbstverständlichkeit werden Fälle dieses Typs in ihrer Kindheit und Jugend in ihren spezifischen Interessen gefördert, wobei die elterlichen Maximen betreffend Lebensführung und berufliche Positionierung gleichsam stillschweigend tradiert werden. Das Ideal der Selbstverwirklichung verbindet sich – mehr implizit als explizit – mit

hohen Erwartungen nicht nur an die Fortführung und Pflege des kulturellen Erbes, sondern auch an die Reproduktion des elterlichen Status im Sinne eines primärsozialisatorisch inkorporierten Gebots, nicht enttäuschen zu dürfen.

Nun zu den feldspezifischen Ausprägungen: Mit Blick auf das Feld der *Wirtschaft* lässt sich die Antriebsstruktur der „Selbstverwirklichung“ dahingehend konkretisieren, als diese Fälle danach streben, gestaltend in die Welt einzugreifen: Sie wollen in ihr *etwas bewegen*, ihr den eigenen Stempel aufdrücken. Typischerweise gelingt diesen Fällen in ihrem Bewährungsfeld früher oder später ein größerer Coup, von dem ausgehend der Aufstieg in eine Spitzenposition eine hohe Selbstläufigkeit entwickelt. Der Antriebsstruktur ist dabei ein ausgeprägter Wille eingebaut, das Unternehmen, an dessen Spitze man steht, als Kopf des Ganzen zu repräsentieren: Die Sache – also der wirtschaftliche Erfolg, die Strahlkraft des Unternehmens – soll mit der Person in Verbindung gebracht werden. Auch bei den *Wissenschaftsfällen* dieses Typs ist die Einheit von Person und Sache zentral: Die wissenschaftliche Tätigkeit ist ihnen nichts Äußerliches, sondern innere Leidenschaft. Diesen Fällen ist daran gelegen, *etwas Schönes zu schaffen*, was sie als ihr genuin Eigenes begreifen. Herkunftsbedingt über entsprechende habituelle Ressourcen verfügend, die erforderlich sind, um die Anforderungsstrukturen der Academia zu erfüllen, laden diese Fälle ihren inneren Bewährungsdrang libidinös auf und lassen sich vom inkorporierten Credo leiten, gute Leistungen dann zu erbringen, wenn sie das tun, was sie gerne tun (schöne Bücher schreiben etwa).

Typ 2: Selbstentgrenzung

Die berufliche Antriebsstruktur von Fällen des zweiten Typs zeichnet sich durch das Motiv der Überwindung und schrittweisen Ausweitung gegebener Grenzen aus. Die emanzipatorische Dynamik dieser Antriebsstruktur verbindet sich typischerweise mit einer ausgeprägten Orientierung an positionalem Erfolg. Beruflichen Bewährungsproben – die hier als eine Herausforderung aufgefasst werden, die eigenen Grenzen des Denkmöglichen und Machbaren zu transzen-

dieren – stellen sich diese Fälle, indem sie dem Profil der jeweiligen beruflichen Stellung entsprechend herausragende Arbeit zu leisten trachten, um hierdurch aufzufallen. In der Tendenz geht diese strategisch unterfütterte Antriebsstruktur mit einer Selbstsubsumtion unter die institutionellen Anforderungsstrukturen des jeweiligen Bewährungsortes einher. In diesem Sinne haben wir es mit einem eher außengeleiteten Bewährungsmodus zu tun; im Unterschied zu den Repräsentanten des ersten Typs sehen sich diese Fälle gezwungen, die Einheit von Person und Sache sich selbst und anderen gegenüber immer wieder zu plausibilisieren, zu beweisen.

Zur Genese: Die Fälle dieses Typs stammen – pointiert ausgedrückt – aus kleinbürgerlichen, von utilitaristisch-zweckrationalen Denkstilen und vergleichsweise rigiden Verhältnissen geprägten Milieus. Typischerweise hat der Vater, der in Bezug auf bestimmte berufsrelevante Tugenden (etwa Pflichtbewusstsein oder Fleiß) eine gewisse Vorbildfunktion hat, bereits einen sozialen Aufstieg realisiert. Die Aufwärtsmobilität setzt sich bei diesen Fällen fort. Der Wille, den im Herkunftsmilieu präformierten Raum des beruflich Möglichen in qualitativer und positionaler Hinsicht zu sprengen, entzündet sich indessen typischerweise an einer außerfamilialen, schillernden Figur, die Nachahmungspotential besitzt.

Feldspezifische Ausprägungen: Beim Typ „Selbstentgrenzung“ steht bei den *Wirtschaftsfällen* das Motiv *Karriere machen* und seitens der *Wissenschaftsfälle* das Motiv *Jemand werden* im Zentrum. Für die Spitzenkräfte der Wirtschaft also ist eine explizite Karriereorientierung kennzeichnend, wobei der eigene Werdegang – gleichsam funktional – in Kategorien des beruflich-unternehmensspezifischen Anforderungsprofils gedacht wird. Diese Fälle neigen zu Techniken der Selbstoptimierung und einem auch auf die eigene Person bezogenen Kontrollbedürfnis: Was erwartet man von mir, in dieser Position? Wird meine Leistung gesehen und anerkannt? Dies sind zwei zentrale Fragen, die sich diesen Individuen immer wieder stellen. Das berufliche Handeln, das von einer gewissen Not zum gelungenen *Impression Management* gekennzeichnet ist, hebt hier auf die Herstellung

von Sichtbarkeit ab. Auch die Wissenschaftsfälle, die *Jemand werden* wollen, tendieren zu strategischen Handlungsorientierungen und Selbstoptimierungstechniken: Stellenentscheidungen werden etwa am Ansehen eines Lehrers ausgerichtet; das Kriterium, wie man sich im Feld geschickt positionieren, gut vernetzen und einen Namen machen kann, prägt das Entscheidungsregime dieser Fälle.

Typ 3: Selbstbehauptung

Die Antriebsstruktur der Fälle dieses Typs ist – im Kontrast mit den bereits umrissenen – vergleichsweise archaisch. Sie ist vom kämpferischen Motiv gekennzeichnet, sich angesichts einer Welt, die als von Widerspenstigkeiten durchzogen begriffen wird, selbst zu behaupten. Bewährungsproben haben hier nicht den Charakter eines Spiels und auch nicht einer Möglichkeit der Grenzüberschreitung, sondern sind von ungleich fundamentalerer Bedeutung: Während die Fälle des ersten und zweiten Typs sich biographisch früh sicher sind, in ihren Bewährungsarenen als legitime Player gelten zu können, geht es für die Fälle des Typs „Selbstbehauptung“ gleichsam um die nackte Existenz im Feld, in welchem sie sich eine Position erst verschaffen müssen. Entsprechend zentral ist ihnen das Moment der sozialen Anerkennung. Den Einsatz oder die Waffe, mit der sie sich in dem Überlebenskampf durchzuschlagen suchen, verorten sie – genuin charismatisch – im eigenen Selbst, im Sinne einer spezifischen Stärke oder Begabung (hierin sind sie den Fällen des ersten Typs nicht unähnlich).

Zur Genese: Fälle des Typs „Selbstbehauptung“ wachsen in Herkunftskonstellationen auf, die für sie mit Blick auf die berufliche Bewährung keine positive, ja zuweilen eine explizit *negativ* besetzte Bezugsfolie abgeben. Sei es, dass sie im Arbeitermilieu aufwachsen, das ihnen Bildungsdefizite einbrockt und von dessen Kultur des Malochertums sie sich distanzieren, sei es, dass sie im Zuge ihrer Primärsozialisation Prekariats- und Deprivationserfahrungen machen (die beispielsweise mit dem beruflichen Scheitern des Vaters zusammenhängen). Vor

diesem Hintergrund ist der Antriebsstruktur der „Selbstbehauptung“ eine kompensatorische Dynamik eingebaut, die einer ‚Jetzt-erst-recht‘-Logik folgt.

Feldspezifische Ausprägungen: Die je feldspezifischen Eigenheiten des Typs „Selbstbehauptung“ haben wir für die *Wirtschaft* mit *Führungsstärke beweisen* und für die *Wissenschaft* mit *Genialität beweisen* bezeichnet. Die charismatische Selbstüberzeugtheit, im innersten Kern über eine besondere Begabung zu verfügen, hat sich in beiden Varianten in sekundärsozialisatorischen Kontexten – in Vereinen und Cliques respektive der Schule – verfestigt und bleibt über weite Strecken des beruflichen Werdegangs die zentrale Ich-stabilisierende Ressource. Während für Fälle der *Wirtschaft* das Moment der Gefolgschaftsbildung (nicht zuletzt im Kundenbezug) entscheidend ist, neigen Fälle der *Wissenschaft* dieses Typs eher zu solitaristischen Bewährungsstrategien: Den Ersteren ist daran gelegen, sich immer wieder als ‚geborene Führungskraft‘ – gerade auch qua körperlicher Anstrengung – unter Beweis zu stellen. Letztere sind vom unbedingten Willen beseelt, sich mit ihren genialen wissenschaftlichen Arbeiten durchzusetzen.

Zu den Erfolgskonzeptionen der drei Typen

Fälle des ersten Typs – „Selbstverwirklichung“ – sind der impliziten Überzeugung, mit ihrer beruflichen Selbstverwirklichung auch in die Position gekommen zu sein, die ihnen gebührt. Ihre Erfolgskonzeption lässt sich gleichsam als *Lust am Erfolg* charakterisieren. In einem gewissen Sinne haben wir es hier mit einer neofeudalistischen Erfolgskonzeption zu tun, in deren Logik objektivierbaren Erfolgsmaßstäben keine Bedeutung zukommt: Sowohl die *Wirtschafts-* wie die *Wissenschaftsfälle* nihilieren weitgehend die Bedeutung von äußeren Anreizen und Beweismomenten beruflicher Bewährung. Paradoxerweise sind indessen gerade sie, die ein ostentatives Streben nach positionalem Erfolg, Ehre und Prestige geringschätzen, herkunftsbedingt am besten prädisponiert, es zu genau diesen Remunerationen zu bringen.

Hierin besteht denn auch ein prominenter Unterschied zu den Fällen des *zweiten* Typs – „Selbstentgrenzung“ –, die den eigenen Werdegang als stufenweise Transzendierung des Raums des Möglichen deuten und für die jeder gelungene Schritt (im Sinne der Einnahme und Bewährung in einer nächsthöheren Position) ein stabilisierendes Moment darstellt. Gerade für die Fälle der Wirtschaft stellen hierbei objektivierbare Erfolgsmaßstäbe (Unternehmenskennzahlen oder die Ausweitung des Verantwortungsbereichs) sowohl Zielpunkte wie Bestätigungsmomente dar. Für die Fälle der Wissenschaft haben vorzeigbare Publikationen sowie formalisierte Konsekrationsakte und Statuspassagen eine vergleichbare Funktion. Dass dieser Antriebsstruktur eine *Pflicht zum Erfolg* eingelagert ist, darauf verweist – nebst einer ausgeprägten Orientierung an den im jeweiligen Bewährungsuniversum geltenden Erfolgsparametern – nicht zuletzt ein gewisser Zwang zur Selbstoptimierung.

Anders schließlich als dies bei den Typen „Selbstverwirklichung“ und „Selbstentgrenzung“ der Fall ist (für die Erfolg eine implizite Selbstverständlichkeit ist respektive eine immer wieder objektiv belegbare und zu belegende Tatsache darstellt), sind sich die Repräsentanten des dritten Typs – „Selbstbehauptung“ – ihres beruflichen Erfolgs letztlich nie sicher. Die Legitimität der Feldzugehörigkeit muss hier immer wieder unter Beweis gestellt werden. Selbst nach Erreichen einer Spitzenposition im Feld der Wirtschaft beziehungsweise einer Professur und internationaler Anerkennung im wissenschaftlichen Feld bleibt für diese Fälle die eigene berufliche Bewährung in der Schwebe. Ihre beruflichen Erfolge erscheinen ihnen stets als flüchtig, das einmal Erreichte droht gleichsam im nächsten Augenblick nichtig zu sein. Nicht von einer *Lust am Erfolg*, nicht von der *Pflicht zum Erfolg* ist diese Antriebsstruktur gekennzeichnet, sondern im Grunde genommen von der *Angst zu scheitern*.

Unten stehende Tabelle bringt die fallrekonstruktiv und mittels Kontrastbildung herausgearbeiteten Unterscheidungen (bei denen es sich, wie schon gesagt, nicht um eine definitive Typologie handelt, sondern erste Zuspitzungen im

Rahmen eines laufenden Forschungsprojekts) noch einmal überblicksartig zum Ausdruck:

Felder	Wirtschaft	Wissenschaft
Typen/ Erfolgskonzeptionen		
Typ 1: Selbstverwirklichung	Etwas bewegen	Etwas Schönes schaffen
Erfolgskonzeption Typ 1	Lust am Erfolg	
Typ 2: Selbstentgrenzung	Karriere machen	Jemand werden
Erfolgskonzeption Typ 2	Pflicht zum Erfolg	
Typ 3: Selbstbehauptung	Führungsstärke beweisen	Genialität beweisen
Erfolgskonzeption Typ 3	Angst zu scheitern	

Geschlecht als interdependentes Strukturierungsmoment

Abschließend möchten wir unsere bisherigen, noch als provisorisch zu bewertenden Befunde auf der Folie unserer Konzeption von Geschlecht als einem konfiguratив zu denkenden Strukturierungsmoment beleuchten. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass alle Fälle – und zwar geschlechtsübergreifend – sich durch eine stark ausgeprägte Berufsorientierung auszeichnen, der indes, wie dargelegt, je differente Antriebsstrukturen innewohnen. Deren Genese und jeweilige Ausprägung wurde nicht nur, aber insbesondere vor dem Hintergrund – erstens (1) – der milieuspezifischen *doxa* und herkunftsbedingten Kapitalausstattung, zweitens (2) der konkreten Rolle der Eltern (als positive berufliche Richtungsgeber

oder aber negativ besetzte Bezugspersonen) und – drittens (3) – der Bedeutung sekundärsozialisatorischer Instanzen erhellt. An dieser Stelle können wir nur exemplarisch auf *einige* Interdependenzen zwischen diesen drei Bedingungsfaktoren, der Antriebsstruktur und der Kategorie ‚Geschlecht‘ eingehen:

Ad 1) Für alle drei Typen war – mit Blick auf die je betreffende berufliche Antriebsstruktur – eine schlagende Bedeutung von milieuspezifischer *doxa* und Kapitalausstattung auszumachen. Mit anderen Worten ist in der sozialen Lage, im Sozialprofil unserer Spitzenkräfte ein gewichtiges Strukturierungsmoment zu sehen. Nun zeichnet sich ab, dass die Tendenz, das eigene berufliche Handeln und die Struktur des Bewährungsfelds als *vergeschlechtlicht* zu denken, mit Blick auf die männliche Genusgruppe wenn überhaupt, dann am ehesten bei den Repräsentanten des Typs 3 zu finden ist (dies typischerweise vor dem Hintergrund der Erfahrung einer beruflichen und privaten Krise), während die Problematisierung der dominant männlichen Struktur ihrer Bewährungsfelder sowie Reflexionen auf die eigene ‚geschlechtliche Subjektposition‘ unter den Repräsentantinnen der weiblichen Genusgruppe nur in Ausnahmefällen *nicht* auszumachen ist. Es deutet sich an, dass zu einem auch dem impliziten Selbstbild nach *geschlechtsunabhängigen* Bewährungsmuster nur solche Frauen neigen, in deren Herkunftsmilieu ein hohes Volumen an unmittelbar beruflich umsetzbaren Kapitalien sowie die Hintergrundüberzeugung existiert, dass auch die Tochter geeignet ist, das kulturelle und berufliche Erbe der Familie zur Blüte zu bringen. Das führt uns bereits zum zweiten Aspekt.

Ad 2) Wie unsere Rekonstruktionen zutage fördern, stellen für Männer recht ausschließlich die Väter die primäre (positiv oder negativ besetzte) Bezugsperson dar, wenn es um die eigene berufliche Positionierung geht. Anders bei den Frauen unseres Samples: Wo beide Elternteile Vorbildcharakter haben, konnten wir eine Antriebsstruktur rekonstruieren, die auf eine Synthetisierung der mütterlich- und väterlicherseits bestehenden beruflichen Orientierungen hinausläuft. Diese Strukturierungslogik war primär beim Typ 1 „Selbstverwirklichung“

auszumachen. Wo hingegen die Mütter ‚beruflos‘ sind, werden diese als zu überwindende Bezugsfiguren konstruiert. Auf dieses Muster treffen wir typischerweise bei den Frauen von Typ 2, im Sinne einer Antriebsstruktur der ‚doppelten Entgrenzung‘: Die emanzipatorische Dynamik des Bewährungsmusters bezieht ihre Schubkraft hier nicht zuletzt aus dem Willen, die mütterliche Abhängigkeitsposition hinter sich zu lassen. Gerade für diese Fälle wiederum sind – womit der dritte Aspekt angesprochen ist – sekundärsozialisatorische Instanzen von großer Bedeutung.

Ad 3) Bei Frauen, in deren Herkunftsfamilie mütterlicherseits keine Berufsorientierung tradiert wird, kommt typischerweise der *Schule* eine Ich-bestärkende Funktion zu im Sinne eines Bewährungsorts, der es erlaubt, sich der eigenen Leistungsfähigkeit zu vergewissern. Interessanterweise sind aber auch für Männer des dritten Typs („Selbstbehauptung“), die aus Milieus stammen, welche relativ wenig kulturelles und ökonomisches Kapital bereitstellen und in denen die Väter keine positive berufliche Orientierung hergeben, sekundärsozialisatorische Erfahrungsräume ein wichtiges Strukturierungsmoment: Allem voran bei Fällen aus dem Feld der Wirtschaft, die mit ihrer Karriere einen Milieusprung realisieren, kommt es im Rahmen homosozial strukturierter sekundärsozialisatorischer Kontexte (etwa in verletzungintensiven Sportarten nachgehenden Mannschaften oder bei der Bundeswehr) zur Aktivierung und Reaktivierung traditioneller – zuweilen atavistischer – Männlichkeitsmuster. Die Adaption eines hypermaskulinen Habitus scheint bei diesen Fällen das Defizit an kulturellen Kapitalien zu kompensieren, welches ihnen aus ihrer relativ nachteiligen sozialen Lagerung erwächst.

Allein diese cursorischen Erörterungen machen deutlich, wie knifflig es ist, die Bedeutung von ‚Geschlecht‘ in ihrer Interdependenz mit anderen Differenz- und Strukturierungskategorien verstehbar zu machen. Im Projekt sehen wir uns vor die Herausforderung gestellt, die erarbeitete Typologie zu verfeinern, indem wir

zusätzliche Dimensionen – etwa die Problematik der generativen Reproduktion oder die Bedeutung der Generationslagerung – mit in Rechnung stellen.

Literatur

- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1996): Die Logik der Felder, in: Bourdieu, Pierre/Loïc J. D. Wacquant (Hg.): Reflexive Anthropologie, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 124-147.
- Bourdieu, Pierre (2000): Das religiöse Feld. Texte zur Ökonomie des Heilsgeschehens. Konstanz: UVK.
- Meuser, Michael (2006): Hegemoniale Männlichkeit. Überlegungen zur Leitkategorie der Men's Studies, in: Aulenbacher, Brigitte et al. (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art, Münster: Westfälisches Dampfboot, 160-174.
- Neckel, Sighard (2008): Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft. Frankfurt/M., New York: Campus.
- Oevermann, Ulrich (1993): Die objektive Hermeneutik als unverzichtbare methodologische Grundlage für die Analyse von Subjektivität, in: Jung, Thomas/Stefan Müller-Doohm (Hg.): „Wirklichkeit“ im Deutungsprozess. Verstehen und Methoden in den Kultur- und Sozialwissenschaften, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 106-189.
- Oevermann, Ulrich (1999): Bewährungsdynamik und Jenseitskonzepte – Konstitutionsbedingungen von Lebenspraxis, in: Schweidler, Walter (Hg.): Wiedergeburt und kulturelles Erbe, Sankt Augustin: Academica, 289-338.
- Oevermann, Ulrich/Müller, Silke (2010): Biographieanalysen aus der Perspektive der objektiven Hermeneutik. In: Hauptert, Bernhard/Schilling, Sigrid/Maurer, Susanne (Hrsg.) Biografiearbeit und Biografieforschung in der Sozialen Arbeit. Beiträge zu einer rekonstruktiven Perspektive sozialer Professionen, Bern: Peter Lang. 181-192.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie, in: Dies. et al. (Hg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen: Budrich, 23-64.
- Wernet, Andreas (2000): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik. Opladen: Leske & Budrich.

Zitation:

Hänzi, Denis/Hildegard Matthies (2012): Auf die Spitze getrieben. Bewährungsmuster von Frauen und Männern in Top-Positionen der Wissenschaft und Wirtschaft (Vortragsmanuskript), <http://www.wzb.eu/sites/default/files/veranstaltungen/haenzimatthies2012.pdf>