

Karriere macht man nicht allein

Ringvorlesung „Karrieren und soziale
Welten“ des Geschlechterkollegs im
WS 2012/13

Stichworte zum Inhalt

- ☐ Karrieren
- ☐ Bildung – das Maß aller Dinge?
- ☐ Karriereforschung
- ☐ Voraussetzungen für Karriere
- ☐ Biographieforschung
- ☐ Karrierebiographien
- ☐ Geschlecht und Karriere

Thema der letzten Wochen

- ❑ CIA-Chef David Petraeus wurde als Verteidigungsminister gehandelt. Eine Liebesaffäre beendete nun seine politische Karriere (Spiegel vom 12.11.12, S.102.)
- ❑ Der designierte Nato-Oberbefehlshaber John Allen kann sein neues Amt vorerst nicht antreten...
- ❑ Ehebruch zerstört im US-Militär noch immer viele Karrieren. Gründe: Sorge um das Amt, unehrenhafte Entlassung, Verlust der Pension
- ❑ Affäre um US-Generäle: Zwei hochdekorierte Generäle, zwei verheiratete Frauen in ihrem Bekanntenkreis: Das ist die Besetzungsliste für eine Vierecksgeschichte, die Amerika in Atem hält....
(Süddeutsche Zeitung v.14.11.12, S.1 +2)
- ❑ Karrieren sind abhängig von Macht und Herrschaftsverhältnissen!

Karrieren

- sind Wege im Leben, die eingebettet sind in soziale, ökonomische und politische Konstellationen. Mögliche einzunehmende und angestrebte Positionen werden in Abhängigkeit von ökonomischen und kulturellen Ressourcen im sozialen Raum bestimmt. Sie unterliegen Risiken.

Bildung – das Maß aller Dinge?

- ❑ Bildung war historisch gesehen immer ein Privileg weniger.
- ❑ Heute gilt das Abitur als Vehikel zur Verteilung von beruflichen Positionen mit hohem Status in der Gesellschaft.
- ❑ Dadurch, dass mehr Abitur machen, ist die Chance des Aufstiegs über Bildung gestiegen. Tatsächlich aber steigen nicht alle sozial auf. Es gibt mehr horizontale Bewegungen als vertikale.



Individualisierung

- ☐ als neue Vergesellschaftungsform?
- ☐ In welchem **Feld** treffen sich Aufsteiger, Statuserhalter und Statusabsteiger?
- ☐ Wirtschaft?
- ☐ Politik?
- ☐ **Hochschule!**

Karriereforschung

kennt verschiedene Zugangsweisen:

- ❑ 1. zugrundegelegt werden **individuelle** Determinanten von Arbeitskraftanbietern: Alter, Geschlecht, Nationalität, soziale Herkunft, Bildung, Mobilität, Berufserfahrungen, Seniorität, Kooperationsaktivitäten, Reputation
- ❑ Lit.: z.B. Demes / Georg: Gelernte Karrieren. Bildung und Berufsverlauf in Japan. 1994.

Zugänge für Karriereforschung

- 2. **strukturelle** Determinanten:
Nachfrageseite bei
Arbeitsmarktprozessen, d.h.
vorhandene Strukturen und Vakanzen
werden untersucht.

Ansatz zur Karriereforschung

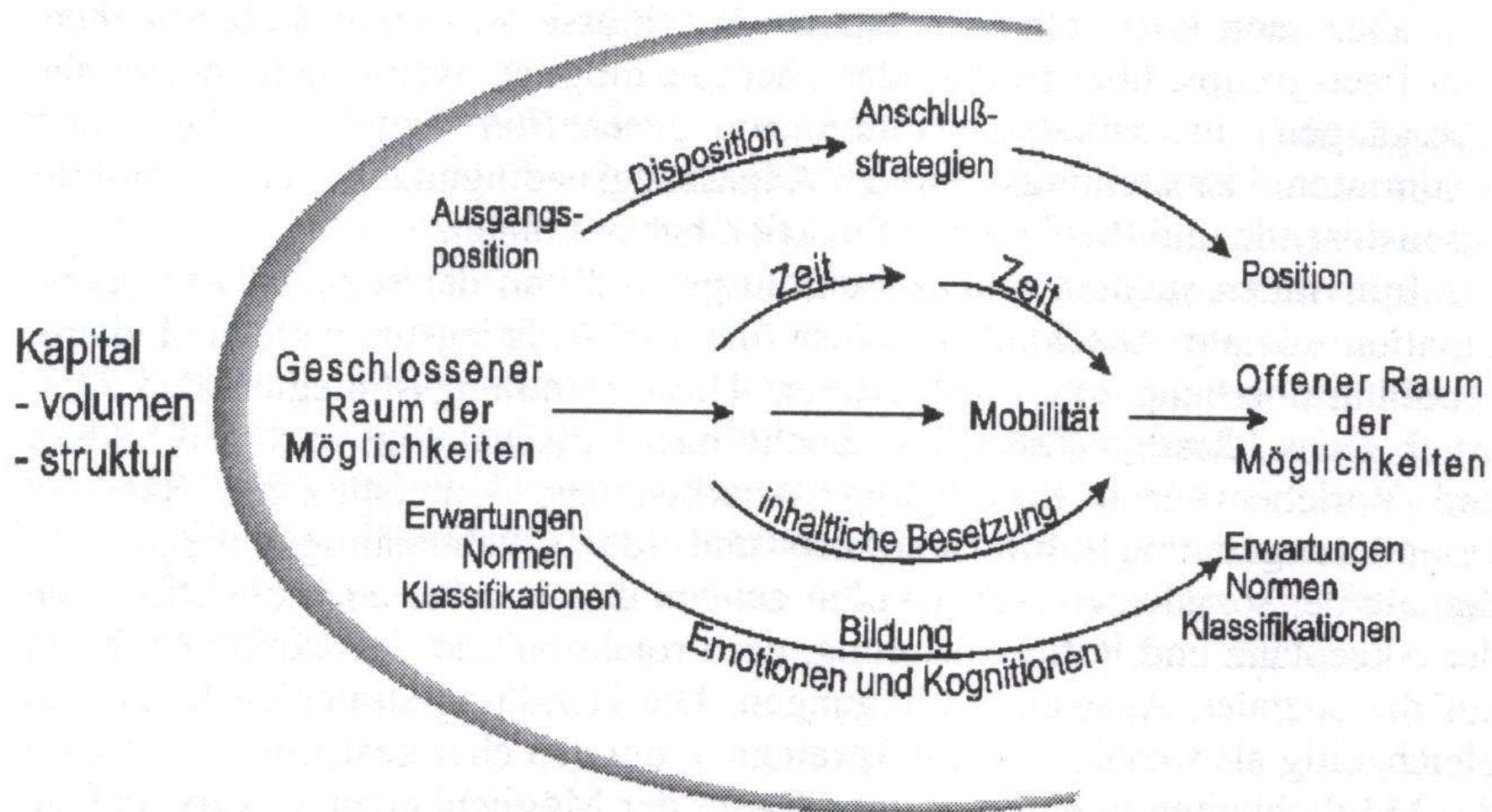
- 3. Brücke zwischen individuellen und strukturellen Determinanten für Karrieren bietet der **Habitusansatz** von Bourdieu. Er betont das Eingebettetsein eines Akteurs in eine soziale Gruppe mit allen Vor- und Nachteilen. Karriere als Spiel mit dem Interesse Kapital zu akkumulieren, speziell des symbolischen Kapitals.

Voraussetzungen für Karriere

- ❑ Akteure haben ungleiche Voraussetzungen, Karriere zu machen.
- ❑ D.h. diejenigen, die Karriere machen wollen, müssen ihren Einsatz kennen
- ❑ Es geht um Positionsverteilung, Anerkennung und Macht in der Gesellschaft
- ❑ Symbolische Macht beruht auf der Konstruktion von sozialer Macht, die aus sozialen Klassifizierungen besteht.

Von der Ausgangsposition

- zur Position in der Gesellschaft
- Notwendig ist differenzierte Betrachtung von Individuen, um die Überlagerung von Kategorien im Sinne von Intersektionalitätsmechanismen erfassen zu können.



Biographieforschung als Zugang

- ❑ ist Mittel zur Erschließung von Bildungswelten Erwachsener
- ❑ ermöglicht Reflexion über Strukturbestimmungen des Handelns Erwachsener
- ❑ rekonstruiert Lebenswelten von Biographieträgern als soziale bzw. kulturelle Sinnwelten
- ❑ zeigt Karriereverläufe in Lebensphasen und gibt Einblick in Habitusformen der Akteure

Biographie als Kategorie

- ☐ Konzept
- ☐ Selbstbild
- ☐ Lebens- und Lerngeschichte
- ☐ Gestalt eines Bildungsprozesses
- ☐ Dokument der Platzierung im sozialen Raum
- ☐ Ressource

Wie sehen Akteure ihre Welt?

- ☐ Biographieanalytische Zugänge rekonstruieren soziale Sinnwelten der Biographieträger nach Relevanzen.
- ☐ Soziale Sinnwelt = Kultureller Kontext
- ☐ Subjektive Theorien sollten vor dem Hintergrund der Entstehung eingeordnet werden, also nach Kapital + Ressourcen
- ☐ Kapitalsorten? Kulturelles Kapital = Bildung, Interessen, Neigungen
- ☐ Habitus = objektive Bedingungen und subjektives Erleben bilden Lebensstil aus
- ☐ Bourdieu interpretiert Lebensstil aufgrund der Lebenslagen

Bildungserfolge

- Biographische Analysen nach sozialer Herkunftskultur von Studierenden aus unterschiedlichen Fachkulturen (Schlüter 1999)
- Aufgrund der Analysen des Settings, auf das sich die Arbeitertöchter und -söhne beziehen, lassen sich Strategien und Mechanismen zur Überwindung von **Bildungsbarrieren** feststellen.

Bildungsbarrieren

- ❑ Blockaden der individuellen Bewegung
- ❑ Barrieren bestehen zwischen Kulturen
- ❑ Barrieren werden gefühlt
- ❑ Gefühlte Barrieren kommen in Erzählungen emotional zum Ausdruck, z.B. in Empörung oder Neid

Biographische Konstruktionen

beschreiben die soziale Herkunft:

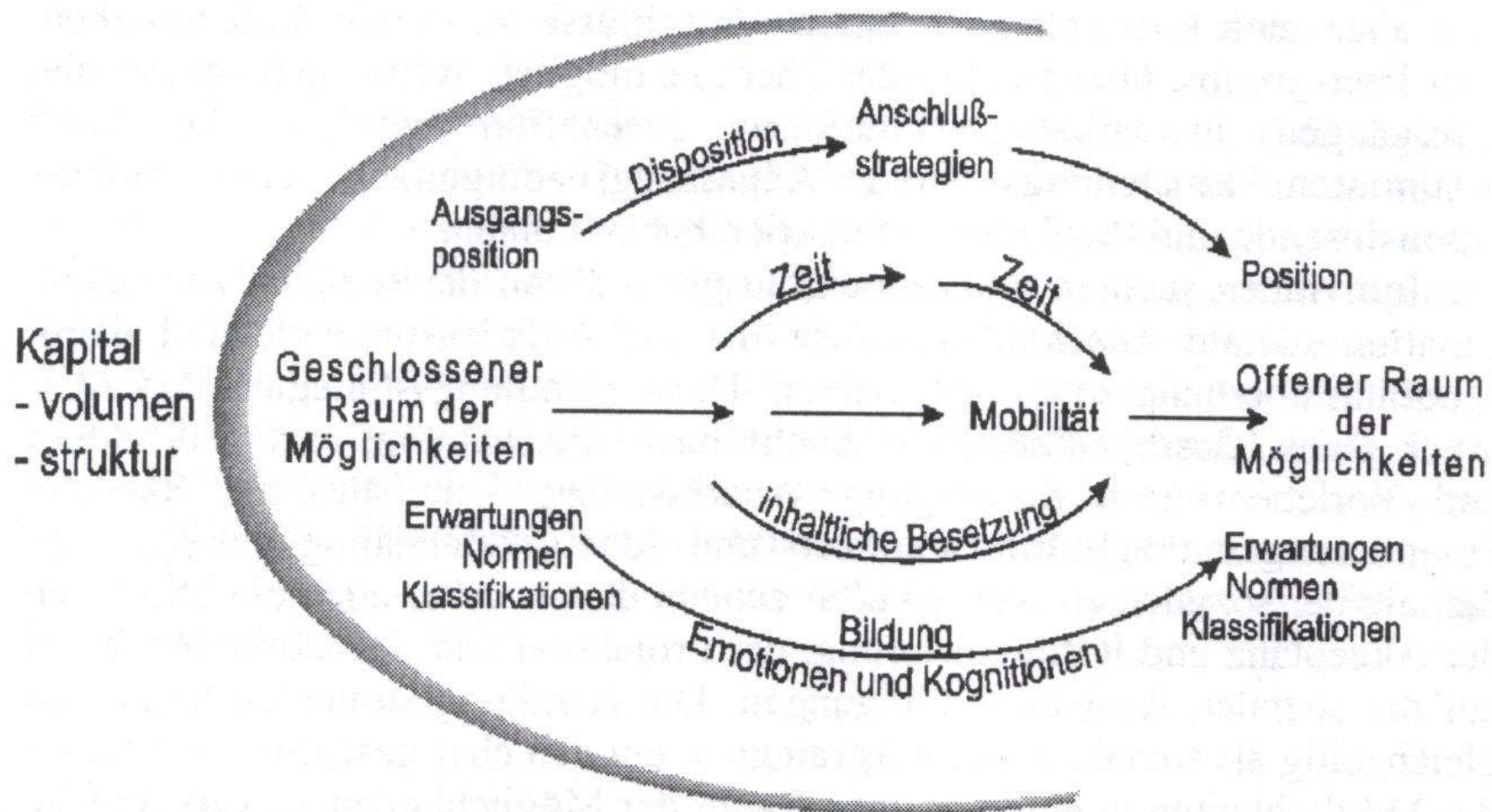
- ❑ als Ausdruck des Mangel an Geborgenheit und Förderung
- ❑ als Mangel an genereller Orientierung für das Leben
- ❑ als soziokulturell schwache Ausgangsposition bezogen auf geistige Anregungen, interaktive Unterstützung und fachliche Orientierung
- ❑ als Folie und Maßstab für den erreichten Bildungs- und individuellen Entwicklungsstand. (Schlüter 1999)

Akademische Herkunftskultur

- ❑ 1. Beispiel: Tina ist stolz auf ihre Herkunftskultur
- ❑ Sie tritt ihr soziales Erbe an: ökonomische Sicherheit, technisch orientierter Hintergrund, Vattertochter
- ❑ Sie kann aufgrund ihrer Ressourcen ihren individuellen Weg gehen
- ❑ Sie legitimiert diesen durch Bezug auf Tüchtigkeit, Leistungsfähigkeit, Erfüllung der Normen: Sie ist in der Zeit! = Regelstudienzeit. Biographische Strukturierung verläuft über Deutung „Leistung“, womit sie von allen sozialen Kontexten abstrahieren kann, um ihre Eigenleistung herauszustellen.
- ❑ Habitus ausgebildet in Primärsozialisation

Paradoxe Struktur

- 2. Beispiel: Josef (Arbeitersohn, Muttersohn) fand sein Dilemma: er will nie wieder abhängig sein und sich unterlegen fühlen müssen. Er will Bildung, er will promovieren, um nicht sozialen Diskriminierungen ausgesetzt zu sein. Er kämpft politisch für Gerechtigkeit. „Gerechtigkeit“ wird zum Mechanismus für Bildungsmobilität. Er sucht berufliche Nische. Habitus antwortet auf Ausgangslage



Karrieren und Leitungsfunktionen

- ☐ Studium als Voraussetzung für Leitungsfunktionen?
- ☐ Berufliche Karrieren
- ☐ Karrieren im Bildungsbereich

Karrierebiographien

- Die biographische Erzählung liefert sowohl Fakten des Lebenslaufs als auch Emotionen und Kognitionen der zurückgelegten Karriere
- Lernen in biographischer Perspektive hängt wesentlich davon ab, wie die Welt generell von den Biographieträgern wahrgenommen wird.

Karrierebiographien von Leiterinnen

- In der Biographieforschung ist eine wesentliche These: Biographien sind durch die Lebenswelt als Erfahrungsraum geprägt.
- Meine These: Um Entwicklungen zur beruflichen Handlungsfähigkeit für die Übernahme von Leitungsfunktionen und damit zur Karriere zu erklären, reicht diese These nicht aus.

Forschungsfrage

- ☐ Unter welchen Bedingungen wird Karrieremachen erlernt?
- ☐ Hypothese: In der Auseinandersetzung mit den institutionellen Anforderungen der Berufswelt kann die individuelle Perspektive, die in der Lebenswelt geprägt wurde, verlassen bzw. integriert werden.

Karriere machen

- ❑ bedarf der sozialen, der institutionellen Unterstützung, aber auch der individuellen Energie, Karriere machen zu wollen.
- ❑ Subjekte haben eine innere Kraft, die der Verwirklichung des inneren Bildes dienen (Macha 2000, 21).
- ❑ Kraft = Lebenskraft + innere Bereitschaft
- ❑ hinzu kommen muss Energie im Sinne von Ressourcenbereitstellung durch Familie

Führung lernen

- Biographisches Beispiel: Leiterin einer VHS, * 1950; älteste von 4 Kindern wurde zu Verantwortungsübernahme erzogen, Auftrag der Familie: „man macht immer irgendetwas“, berufliches Engagement als Passion, Leitung zunächst Belastung, Reflexion: innere Autonomie ist notwendig; Leitung musste sie erst lernen: Widerfahrnis, Erfahrung: Leiten macht einsam, als Frau in einem Männerteam: Zusammenraufen (vgl. Schlüter 2010).

Positionierungen

- ❑ von Frauen und Männern im sozialen Raum
- ❑ Diskriminierungen zeigen sich in Organisationen in horizontalen und vertikalen Segregationen bezogen auf Arbeitsmarktsegmente, Branchen, Professionen und auch in deren symbolischen Bewertungen.
- ❑ Studie von Anett Hermann + Guido Strunk: Welche Rolle spielt Geschlecht in der Karriere? Zehn Jahre beobachtet, Gruppe: Wirtschaftsakademiker/innen

Geschlecht und Karriere

- auf der Basis v. Bourdieus Sozialtheorie führten sie Studie durch. Schriftliche Befragung über Skalenerhebung und biographische Interviews
- spezielles soziales Feld: Wirtschaftsuniversität Wien, 52 Paare, Abschlussjahrgang 1990, jährlich erfasst
- „Virtuelle Zwillinge“: verglichen wurden Individuen mit gleicher Kapitalausstattung und einem entsprechenden Habitus: verankerte Sinnstrukturen bzw. symbolische Logiken, die sich im Denken, Wahrnehmen und Handeln zeigen.
- **Karriereerfolg** meint: Gehaltsentwicklung (ökon.Kapital), Führungsverantwortung (ökon.+ symbolisches Kapital, Anerkennung (symb. K.)

Ergebnis

- ❑ Frauen und Männer sind mit Karrieren zufrieden, sie nehmen an, dass sie auch von außen als erfolgreich wahrgenommen werden.
- ❑ Frauen und Männer zeigen gleiche habituelle Dispositionen
- ❑ Selbsteinschätzung des eigenen Karriereerfolgs ist hoch
- ❑ Klima der objektiven Diskriminierung ist oft nicht bewusst

Karriereverlauf

- ❑ Für die „virtuellen Zwillinge“ zeigten sich jeweils 5 berufliche Veränderungen in 10 Jahren.
- ❑ Wochenarbeitszeit unterschiedlich bei Frauen und Männern
- ❑ Anfangsgehalt kaum unterschiedlich
- ❑ Ab dem 4. Jahr Steigerungen und Ausdifferenzierung. Verluste bei Frauen jedes Jahr 5 000 Euro. Bei Frauen kaum noch Steigerungen nach 5. Berufsjahr.
- ❑ Zahl der Mitarbeiter/innen stagniert eher bei Frauen

Karriereunterbrechungen

- ❑ bei Frauen durch Mutterschaft und Erziehungspausen oder Teilzeit sind nach Berechnungen keine Gründe für geringeres Einkommen und geringere Führungsverantwortung!
- ❑ Gravierende Unterschiede zeigen sich aufgrund der Zugehörigkeit zur Genusgruppe im objektiven Karriereerfolg.

Literatur

- Hermann, Anett/Strunk, Guido:
Wichtig? Unwichtig? Welche Rolle
spielt Geschlecht in der Karriere? In:
Krell, Gertraude u.a. (Hg.):
Geschlecht macht Karriere in
Organisationen. Berlin 2012, S.41-58.
- Wippermann

Literatur

- ❑ Schlüter, Anne: Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiographien. Opladen 1999.
- ❑ Schlüter, Anne: Lernen in Lebensphasen. Karrierebiographien von Leiterinnen in Bildungseinrichtungen – oder: „Ich bin in einer Männerwelt sozialisiert worden“. In: Report 4/2010, S.67-78.
- ❑ Schlüter, Anne: Erfolgsfaktoren für den Einstieg in Leitungsfunktionen in der Erwachsenenbildung. In: Dies. (Hg.). Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Opladen 2011, S.55-80.

Variablen

- ☐ nach denen Stichproben parallelisiert wurden:
- ☐ Ausbildung
- ☐ Persönlichkeits-, Motivationsstruktur
- ☐ Soziale Herkunft
- ☐ Mikropolitik (Verbündete, Macht demonstrieren, Selbstdarstellung)
- ☐ Strukturelle Rahmenbedingungen