

Anett Hermann

Karrieremuster im Management

Pierre Bourdieus Sozialtheorie
als Ausgangspunkt für eine
genderspezifische Betrachtung

Mit einem Geleitwort von Wolfgang Mayrhofer

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XV
A Einleitung und Gang der Untersuchung	1
B Stand der Forschung	9
I Feministische Wissenschaft als Grundlage einer geschlechterbasierten Karrierebetrachtung	9
1. Von der Frauenbewegung zur Geschlechterforschung	13
1.1 Frauenbewegung und feministische Forschung	13
1.2 Entwicklungslinien in der feministischen Wissenschaft	19
1.2.1 Die 70er Jahre: Mikrotheoretische Ansätze zur Erklärung der Benachteiligung von Frauen	20
1.2.2 Die 80er Jahre: Makrotheoretische Ansätze – Frauen als ‚Opfer und Täterinnen‘	22
1.2.3 Die 90er Jahre bis heute: Problemfelder und neue Ausrichtungen	24
1.2.3.1 Kritische Bewertung und Neuorientierungen in der Frauenforschung	24
1.2.3.2 Ausgewählte Konzepte zur Erklärung geschlechtshierarchischer Segregationsprozesse	28
1.2.3.2.1 Soziale Schließung als theoretische Konzeption	28
1.2.3.2.2 Aktivierung von Potentialen als theoretische Konzeption	30
1.2.3.2.3 Professionalisierungsprozesse als theoretische Konzeption	31
1.3 Männerforschung und Geschlechterforschung – Eine Zwischenbilanz	31
1.3.1 Männerforschung	32
1.3.2 Geschlechterforschung	33
1.4 Gesellschaftspolitische Gleichstellungsmechanismen und deren Auswirkungen	34
1.4.1 Chancengleichheit durch politische Eingriffe? – Frauen in der DDR	35
1.4.2 ‚Gender Mainstreaming‘	37
2. Grundlegende Begriffe und Diskurse	40
2.1 Identität und Identitätsdenken	40
2.1.1 Identität und Identifikation – Die Entwicklung des Identitätsdenkens	40
2.1.2 Dimensionen der Identitätsbildung	45
2.2 Geschlecht und Geschlechtsidentität	47
2.2.1 Geschlecht als Strukturkategorie und soziale Konstruktion	47
2.2.2 Geschlechtsidentität als Konstrukt: Begriffsbestimmung und aktuelle Diskurse	48
2.2.2.1 ‚Sex-Gender‘-Diskurs	50
2.2.2.2 Gleichheits-Differenz-Diskurs	60
2.2.2.3 Sexualitätsdiskurs	66
2.3 Patriarchatsdiskurs	67
3. Feministische Einflüsse auf die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	70
3.1 Themen wirtschaftswissenschaftlicher Studien mit genuszentrierter Ausrichtung	70

3.2	Theoretische Ansätze zur Erklärung von Vergeschlechtlichungsprozessen.....	72
3.2.1	Connells Modell des Geschlechterregimes.....	73
3.2.2	Geschlecht in Organisationen.....	78
3.2.2.1	Geschlechterneutrale Betrachtung von Organisationen.....	79
3.2.2.2	Geschlecht als Wesen von Organisationen.....	83
3.2.2.3	Geschlecht auf vielfältige Weise in der Organisation verankert.....	86
3.2.3	Männlichkeiten und Männerbund im Management.....	88
3.2.3.1	Männlichkeiten im Management.....	88
3.2.3.2	Männerbund Management.....	89
4.	Zusammenfassung und Relevanz für die Arbeit.....	93
II	Management- und Karriereforschung.....	99
1.	Management und Managementforschung.....	100
1.1	Inhaltliche Bestimmung von Management.....	100
1.2	Historische Sichtweise auf das Management.....	104
1.3	Historische Sichtweise auf die Vergeschlechtlichung von Management.....	108
2.	Karriere und Karriereforschung.....	114
2.1	Inhaltliche Bestimmung von Karriere.....	114
2.2	Karrieremuster und Karriereologiken.....	120
2.2.1	Karrieremuster.....	120
2.2.1.1	Karriersysteme und Karriereverhalten.....	120
2.2.1.2	Karrierestadien: Karrierephasen und Karriereübergänge.....	123
2.2.1.3	Karrieresozialisation und Karriereselektion.....	125
2.2.2	Karriereologiken.....	128
3.	Zusammenfassung und Relevanz für die Arbeit.....	131
C	Pierre Bourdieus Sozialtheorie als theoretischer Rahmen einer geschlechterbasierten Karrierebetrachtung.....	135
I	Pierre Bourdieus Sozialtheorie.....	135
1.	Kapital, soziales Feld und Habitus als zentrale Kategorien.....	137
1.1	Kapital.....	137
1.2	Soziales Feld.....	140
1.3	Habitus.....	142
2.	Geschlecht, Identität und Karriere.....	146
2.1	Geschlecht.....	146
2.2	Identität.....	149
2.3	Karriere.....	152
3.	Kapitalkonzentration und soziale Differenzierung: Die Entstehung von sozialen Feldern.....	156
3.1	Symbolische Macht als männliche Macht.....	156
3.2	Konstruktion von sozialen Feldern.....	158
3.3	Strategien und Kämpfe in sozialen Feldern.....	160
4.	Zusammenfassung und Relevanz für die Arbeit.....	164

II	Bourdieu's Sozialtheorie als Brücke zwischen Geschlechter- und Karriereforschung im Management	167
1.	Geschlechterforschung und Pierre Bourdieus Sozialtheorie	168
1.1	Feministische Wissenschaft und Pierre Bourdieus theoretischer Ansatz zur männlichen Macht	168
1.2	Annahmen und Ergebnisse der Geschlechterforschung und Pierre Bourdieus Sozialtheorie	169
1.3	Vergeschlechtlichung des Habitus	175
1.3.1	„Doing Gender“ und „Undoing Gender“	175
1.3.2	Soziale Schicht und Vergeschlechtlichung des Habitus	180
1.3.3	Weiblicher und männlicher Habitus	182
2.	Karriereforschung im Management und Pierre Bourdieus Sozialtheorie	187
2.1	Management als soziales Feld	187
2.2	Karrieretheorien und der Karriereverlauf bei Pierre Bourdieu	191
2.3	Karrierehabitus im Management	195
2.3.1	Kapital im Management	196
2.3.1.1	Kulturelles Kapital	197
2.3.1.2	Soziales Kapital	199
2.3.1.3	Ökonomisches und symbolisches Kapital	202
2.3.2	Dispositionen des Habitus im Management	205
3.	Zusammenfassung	211
D	Die Kategorie Geschlecht in Managementkarrieren	215
I	Managementkarrieren unter einem genuszentrierten Fokus	216
1.	Geschlecht in der Karriereforschung	217
1.1	„Gender Careers“	217
1.2	Feministisches Verständnis von Karriereforschung	219
1.3	Überblick über die Entwicklung genuszentrierter Karrierestudien	221
2.	Ergebnisse von genuszentrierten Karrierestudien	224
2.1	Habitus	225
2.1.1	Diskriminierung von Frauen als Ausgangssituation für genuszentrierte Karrierestudien	225
2.1.2	Eintritt in das soziale Feld und frühe Karriere	227
2.1.3	Mittlere Karriere und Positionen auf mittleren Hierarchiestufen	230
2.1.4	Obere Managementpositionen	234
2.2	Verhältnis zwischen den AkteurInnen	238
2.2.1	Eintritt in das soziale Feld und frühe Karriere	239
2.2.2	Mittlere Karriere und Positionen auf mittleren Hierarchiestufen	240
2.2.3	Obere Managementpositionen	240
2.3	Kräfte des Feldes	243
2.3.1	Eintritt in das soziale Feld und frühe Karriere	244
2.3.2	Mittlere Karriere und Positionen auf mittleren Hierarchiestufen	247
2.3.3	Obere Managementpositionen	251

3. Zusammenfassung	254
II Karrieremuster, Karrierelogiken und Karrierehabitus unter einem genuszentrierten Fokus	255
1. Karrieremuster und Karrierelogiken	257
1.1 Feldspezifische Karrieremuster und Karrierelogiken	258
1.1.1 Eintritt in das soziale Feld und frühe Karriere	260
1.1.1.1 Karrieremuster	260
1.1.1.2 Karrierelogiken	263
1.1.2 Mittlere Karriere und Positionen auf mittleren Hierarchiestufen	264
1.1.2.1 Karrieremuster	265
1.1.2.2 Karrierelogiken	266
1.1.3 Obere Managementpositionen	267
1.1.3.1 Karrieremuster	268
1.1.3.2 Karrierelogiken	269
1.2 Individuelle Karrieremuster und Karrierelogiken	272
1.2.1 Eintritt in das soziale Feld und frühe Karriere	273
1.2.1.1 Karrieremuster	274
1.2.1.2 Karrierelogiken	274
1.2.2 Mittlere Karriere und Positionen auf mittleren Hierarchiestufen	276
1.2.2.1 Karrieremuster	276
1.2.2.2 Karrierelogiken	278
1.2.3 Obere Managementpositionen	279
1.2.3.1 Karrieremuster	279
1.2.3.2 Karrierelogiken	280
2. Vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichender Karrierehabitus	281
2.1 Kapital im Management	281
2.1.1 Kulturelles Kapital	282
2.1.2 Soziales Kapital	284
2.1.3 Ökonomisches und symbolisches Kapital	285
2.2 Dispositionen des Habitus	288
2.2.1 Wahrnehmungsschemata	288
2.2.2 Denkschemata	290
2.2.3 Handlungsschemata	291
2.2.3.1 Akzeptanz- und Veränderungsstrategien als aktive Strategien	291
2.2.3.2 Anpassungs- und Ignoranzstrategien als passive Strategien	293
3. Zusammenfassung	296
E Zusammenfassung: Geschlecht in der Karriereforschung	301
Literaturverzeichnis	305

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gang der Untersuchung.....	6
Abbildung 2: Verbindung zwischen Frauenbewegung und Forschungsausrichtung	10
Abbildung 3: Diskurse in der feministischen Forschung	11
Abbildung 4: Betrachtung von Geschlecht in Organisationstheorien	12
Abbildung 5: Bedeutung von abstrakter Identität und Nicht-Identität	43
Abbildung 6: Identitätsentwicklung über Selbst- und Fremd-Identifikation.....	45
Abbildung 7: Komponenten von Geschlechtsidentität	50
Abbildung 8: Einfluss von Geschlechtsidentität auf Geschlechterspezifikation und Geschlechtertypik	51
Abbildung 9: Geschlechtsidentitätsentwicklung als Stufenmodell	57
Abbildung 10: Stereotype Zuweisungen durch wissenschaftliche Fortschreibung.....	61
Abbildung 11: Dimensionen von hegemonialer Männlichkeit.....	75
Abbildung 12: Herrschaftssicherung des Männerbundes beim Eintritt von Frauen.....	91
Abbildung 13: Krisen im Zeitablauf der 2. Frauenbewegung und daraus resultierende Fragestellungen der feministischen Wissenschaft	93
Abbildung 14: Rationalitätsprinzip im Management.....	131
Abbildung 15: Einflussfaktoren auf Karrieren	133
Abbildung 16: Kapitalarten bei Pierre Bourdieu	137
Abbildung 17: Formen von kulturellem Kapital.....	138
Abbildung 18: Gliederung des sozialen Raums.....	139
Abbildung 19: Dispositionen des Habitus	143
Abbildung 20: Gegenüberstellung der Annahmen Bourdieus und aktueller Debatten in der feministischen Wissenschaft	146
Abbildung 21: Gegenüberstellung der Begriffe männliche Macht und Patriarchat	148
Abbildung 22: Identität bei Pierre Bourdieu und Identitätsdenken in der Philosophie	151
Abbildung 23: Objektiver Karriereverlauf	153
Abbildung 24: Karriere als ‚Spiel‘	154
Abbildung 25: Ebenen des Konkurrenzkampfes	162
Abbildung 26: Bedeutung der Kapitalarten.....	164
Abbildung 27: Zusammenhang zwischen feldspezifischen Kapital, Feldoperationen und -grenzen sowie Strategien der AkteurInnen	165
Abbildung 28: Zusammenhang zwischen feministischer Wissenschaft und bourdieuschen Annahmen	170
Abbildung 29: Bedeutung der Kapitalien für Frauen	171

Abbildung 30: Zusammenhang zwischen Identität, Geschlecht und Geschlechtsidentität sowie bourdieuschen Annahmen.....	172
Abbildung 31: Zusammenhang zwischen vergeschlechtlichten Habitus und Öffentlichem Raum.....	174
Abbildung 32: Herausbildung sozialisierter strukturierter Körper über Verallgemeinerungsstrategien.....	174
Abbildung 33: Positionierung oberer Managementfunktionen im sozialen Raum.....	189
Abbildung 34: Karrieretheorien und Faktoren im bourdieuschen Karriereverlauf.....	193
Abbildung 35: Entwicklung der Kapitalien im Karriereverlauf (idealtypischer Verlauf).....	212
Abbildung 36: ‚Undoing Gender‘ und ‚Doing Gender‘ im Management.....	215
Abbildung 37: Konstruktion von Wissen in Karrieretheorien.....	220
Abbildung 38: Positionierung von Managerinnen und Managern im öffentlichen Raum.....	227
Abbildung 39: Verbindung zwischen Sozialkapital, Schicht und Geschlecht.....	241
Abbildung 40: Einflüsse auf die ‚Kräfte des Feldes‘.....	243
Abbildung 41: Begünstigende und hemmende gesellschaftliche Bedingungen für Frauen.....	245
Abbildung 42: Zusammenhang zwischen Kapitalkonzentration und Managementbereichen bei Managerinnen als generelles Muster.....	248
Abbildung 43: Einflussfaktoren auf Karrierelogiken.....	257