

Frauenforschung

**Informationsdienst des Forschungsinstituts
Frau und Gesellschaft**

10. Jahrgang, 1992, Heft 3

Frauenforschung

Informationsdienst des Forschungsinstituts
Frau und Gesellschaft

Herausgeber:

Institut Frau und Gesellschaft GmbH

Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Dr. Carol Hagemann-White

Redaktion:

Robert Schreiber (verantwortlich)

Anschrift:

Walter-Gieseking-Straße 14, 3000 Hannover 1, Telefon (05 11) 8 54 09-0; Telefax (05 11) 8 54 09-50

Verlag:

Kleine Verlag GmbH, Postfach 10 16 68, 4800 Bielefeld 1,
Telefon (05 21) 1 58 11, Telefax (05 21) 14 00 43

Bezugspreis:

Die Zeitschrift Frauenforschung erscheint drei- bis viermal jährlich (4 Einzelhefte oder 2 Einzelhefte und eine Doppelausgabe).

Einzelheft DM 15,00, Doppelausgabe DM 18,50, zuzüglich Zustellgebühren;
Jahresabonnement DM 42,00, zuzüglich Zustellgebühren; Kündigung 6 Wochen zum Jahresende.
Darüber hinaus kann die Zeitschrift unter besonderen Bedingungen kostenlos vom Institut Frau und Gesellschaft bezogen werden. Die Abgabe erfolgt im Abonnement oder in der Zustellung von Einzelheften. Die Bezugsbedingungen werden auf Anfrage mitgeteilt.

Herstellung und Auslieferung:

Kleine Verlag GmbH, Postfach 10 16 68, 4800 Bielefeld 1

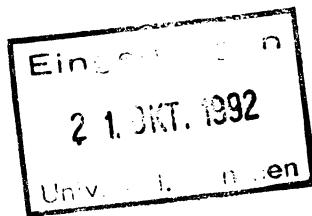
Satz:

Ellmer GmbH, 4902 Bad Salzuflen-Knetterheide

Nachdruck von Beiträgen, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Herausgeber und der Redaktion wieder. Alle Rechte, auch die der fotomechanischen Wiedergabe, sind vorbehalten.

Die Zeitschrift wird regelmäßig im Sozialwissenschaftlichen Literaturinformationssystem 'SOLIS' des Informationszentrums Sozialwissenschaften (Lennéstraße 30, 5300 Bonn) erfaßt.

ISSN 0724-3626



Editorial		1
Birgit Meyer	Geschlechterverhältnis und politische Herrschaft	3
Tekla Reimers	Feministische Forschung in der Biologie	16
Dorothea Krüger	Partnerschafts- und Berufsbiographien Alleinlebender – Ergebnisse einer qualitativen Studie über ledige Frauen und Männer in Einpersonenhaushalten	28
Sibylle Meyer, Eva Schulze	Wendezzeit – Familienzeit. Veränderungen der Situation von Frauen und Familien in den neuen Bundesländern	45
Barbara Dippelhofer- Stiem	Hürden im Bildungsweg von Studentinnen – Ein europäisches Problem?	58
Heidrun Hoppe	Weibliches Denken und biographisch orientierter Unterricht – Didaktik und Geschlechterdifferenz	67
Sonja Nerge	Weiblicher Führungsstil und die doppelte Vergesellschaftung von Frauen	79
Erika Spieß, Renate Steinbach	Erste berufliche Erfahrungen in Unternehmen bei akademischen Berufsanfängerinnen – Ergebnisse einer empirischen Studie	89
Dorothea Assig	Unternehmerinnen – genauso selbstverständlich wie Unternehmer gefördert – wären erfolgreicher! Stichworte zu einem Handlungsprogramm	100

Rezensionen

Hannelore Faulstich-Wieland	Rezensionsforum	104
Barbara Dippelhofer-Stiem	Über Winfried Saup: Konstruktives Altern. Ein Beitrag zum Altern von Frauen aus entwicklungspsychologischer Sicht	120
Michaela Namuth	Über Wera Hemmerich: (K)eine Chance für ein neues Geschlechterverhältnis?	121

Tagungsbericht

Eva Breitenbach	"Alice in Wonderland" Neue Ansätze in der Mädchenforschung?	123
-----------------	--	-----

Informationen, Materialien, Hinweise, Termine

128

Erika Spieß/Renate Steinbach

Erste berufliche Erfahrungen in Unternehmen bei akademischen Berufsanfängerinnen – Ergebnisse einer empirischen Studie¹



1. Problemstellung

Eine Arbeitswelt ohne Frauen ist heute unvorstellbar. Durch die Bildungsreform konnten die Frauen zwar ihre Berufschancen deutlich verbessern (Hörning & Knicker, 1981), dennoch ist die weibliche Hälfte der Bevölkerung immer noch wenig im Management und in führenden Positionen (Friedel-Howe, 1990) vertreten. Drei Entwicklungen wecken jedoch neuerdings selbst in traditionell männerorientierten Unternehmen Interesse für die "qualifizierte Frau" im Managementbereich:

- 1) Nach den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (in: Domsch, 1990) vermindert sich die Altersgruppe der 15-25jährigen, aus der der Nachwuchs von Fach- und Führungskräften zu rekrutieren ist, bis zum Jahr 2000. Diese demographische Entwicklung beeinflußt das Bildungssystem: Es wird ein Sinken der Schülerzahlen, die einen Hochschulabschluß anstreben, prognostiziert. Für die Wirtschaft bedeutet dies die Notwendigkeit von verstärkt einzusetzenden, neuen und effektiven Personalmarketingstrategien. Der Mangel an Führungskräften soll sich bereits Mitte der neunziger Jahre bemerkbar machen, wobei bis zum Jahr 2000 ein Defizit von 500 000 Managern vorausgesagt wird (Henes-Karnahl, 1988).
- 2) Eine weitere Chance für den Einsatz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich aus dem Wandel der Arbeitswelt. Unter dem Einfluß der modernen Technologien verändern sich die Berufsinhalte, neue Eigenschaften wie z.B. Kooperations- und Teamfähigkeit werden wichtig (Domsch & Regnet, 1990; Henes-Karnahl, 1988). Gerade diese Fähigkeiten werden in besonderem Maß den Frauen zugeschrieben, weshalb diese für die "neue Berufswelt" besonders prädestiniert zu sein scheinen (Helgesen, 1991).
- 3) Die Ergebnisse des Wertewandels tangieren die Berufseinstellung junger Akademikerinnen. Der Soziologe und Wertforscher Helmut Klages (1984) hat empirische Arbeiten im deutschsprachigen Raum über den Wandel der Wertorientierungen vergleichend analysiert. Dabei haben die von Klages als "Selbstentfaltungswerte" bezeichneten Werthaltungen an Bedeutung gewonnen. Bis in die Mitte der 60er Jahre waren die Werthaltungen relativ stabil, Pflicht- und Akzeptanzwerte dominierten. Dann kam es zu einer Explosion der Selbstentfaltungswerte, d.h. man legte mehr Wert auf Freizeit und Lebensgenuß. Dieser Trend stagniert seit Mitte der 70er Jahre. Als Resultat der Entwicklung wird festgehalten,

daß jüngere, akademisch gebildete Personen veränderte Werthaltungen haben, sie betonen die eigene Selbstentfaltung und befürworten u.a. die Gleichheit zwischen den Geschlechtern (Nolle-Neumann & Strümpel, 1984).

Es ist anzunehmen, daß die jungen Frauen ebenfalls stärker als frühere Frauengenerationen auf den eigenen Ansprüche an Beruf und Privatleben bestehen. Dies kann jedoch dann zu Konflikten führen, wenn Hochschulabsolventinnen in Unternehmen der Wirtschaft eintreten. In diesen sind immer noch eher konservative Strukturen vorherrschend - Klipstein & Strümpel (1985) haben diesen sich anbahnenden Konflikt mit: "Gewandelte Werte - Erstarrte Strukturen" umschrieben.

● **2. Die Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution" –Ansatz und Methode**

Die Hypothese eines durch den Wertewandel verschärften Konfliktpotentials wurde in einer quantitativen Längsschnittstudie an Hochschulabsolventen überprüft (von Rosenstiel, Nerdinger, Spieß & Stengel, 1989). Da nach einer Studie von Witte, Kallmann & Sachs (1981) für Personen aus den technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen die Wahrscheinlichkeit beruflichen Aufstiegs in Organisationen der Wirtschaft am höchsten ist, wurden Studenten vor allem aus den Studienrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften für die Befragung rekrutiert.

1988 wurden in einer Folgestudie - Berufsbiographie und Kausalattribution - mit 107 potentiellen Führungsnachwuchskräften, die schon in der quantitativen Längsschnittstudie befragt worden waren und die inzwischen bereits seit einiger Zeit in Unternehmen arbeiteten, -teilstrukturierte Interviews durchgeführt (von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991). Um das individuelle Erleben des Übergangs von der Hochschule in den Beruf retrospektiv bei Berufsanfängern zu erfassen, erschien ein qualitativer Ansatz mit intensiven Interviews als die Methode der Wahl. (ausführlich dazu: von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991).

Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens durchgeführt, dauerten im Durchschnitt ca. eine Stunde und wurden transkribiert. Die inhaltsanalytisch orientierte Auswertung (Mayring, 1983) der Interviews erfolgte entsprechend den im Interviewleitfaden angesprochenen Themenkomplexen: Rückblick auf die Studienzeit, die Phase der Stellensuche, die aktuelle berufliche Situation und zukünftige Aufstiegserwartungen. Am Ende des Interviews wurde jeweils eine Frage zur Erfassung der Berufsorientierung vorgelegt mit der Aufforderung, sich einem Typ zuzuordnen und dabei die eigene Sicht der beschriebenen Orientierungen genauer zu erläutern. Dies geschah im Sinne einer "Kommunikativen Validierung" (Nerdinger, 1989), wobei vom Forscher rekonstruierte psychologische Merkmale den Versuchspersonen mit dem Ziel einer Konsensbildung vorgelegt werden. Die Frage zur Berufsorientierung operationalisiert verschiedene Tendenzen des Wertewandels und wurde in mehreren

empirischen Studien schon getestet (Von Rosenstiel & Stengel, 1987; von Rosenstiel et al., 1989).²

Im folgenden sollen Ausschnitte aus den Interviews mit den jungen Berufsanhängerinnen aus der bereits erwähnten qualitativen Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution" (von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991) vorgestellt werden. Der Schwerpunkt der Analyse liegt darauf, welche Berufsorientierung diese Frauen haben und wie sie ihre ersten beruflichen Erfahrungen im Unternehmen sehen und bewerten. Es handelt sich um subjektive Aussagen von Frauen, die den ersten Schritt für eine mögliche berufliche Karriere - Eintritt in ein Unternehmen und teilweise auch in Männerdomänen - erreicht haben und über diese ihre ersten beruflichen Erfahrungen in Unternehmen berichten. Die Studie trägt einen explorativen Charakter, da aufgrund der geringen Fallzahl - es konnten insgesamt nur 20 Frauen aus wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen erreicht werden - die Ergebnisse nicht als repräsentativ zu betrachten sind.³



3. Ausgewählte Ergebnisse

3.1 Stichprobenbeschreibung

Befragt wurden 19 Betriebswirtinnen und eine Wirtschaftspädagogin, die im Durchschnitt 28 Jahre alt sind. Acht Frauen sind verheiratet, sieben haben einen Partner und fünf sind zur Zeit alleinstehend (von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991). Die Befragten sind in den Unternehmen der folgenden Branchen beschäftigt: Banken und Versicherungen, Chemie und Kosmetik, Dienstleistung, Beratung und Verwaltung, EDV und Computer, Eisenschaffende Industrie, Elektrotechnische Industrie, Marketing und Werbung.

Zwölf der Befragten arbeiten nach eigenen Aussagen in großen Organisationen der Wirtschaft, je vier in mittleren bzw. kleineren Unternehmen. Alle Frauen sind in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. In der Hierarchieebene der Unternehmen haben die meisten Frauen keine direkt unterstellten Mitarbeiter, eine Frau ist für die Auszubildenden und eine für 25 Mitarbeiter verantwortlich, 6 Frauen leiten eine Projektgruppe. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 43,1 Stunden (Steinbach, 1990).

3.2 Die aktuelle berufliche Situation: Pro Karriere

Mit ihrer augenblicklichen Arbeitssituation zeigen sich fast alle Diplomkauffrauen sehr zufrieden. Aus den Interviews mit den Akademikerinnen ist klar im Tenor zu erkennen: Ein Leben ohne Beruf ist für sie unvorstellbar, die Berufstätigkeit stellt für sie eine Selbstverständlichkeit dar und hat einen zentralen Stellenwert. Danach gefragt, was ihnen in ihrem Leben am meisten bedeutet, erklären die Frauen:

"... der Beruf an sich ist mir sehr wichtig, und ... ich würd' nicht ohne ihn sein wollen."

" ... weil man da eben ausgefüllt ist und doch die Bestätigung eigentlich tagtäglich kriegt ...".

"Ich finde es gut am Beruf, daß man eben finanziell unabhängig ist oder überhaupt im Beruf sich selbst beweisen kann, daß man etwas schafft, ... irgendein Hausfrauenleben zu führen, ohne sich selbst finden zu müssen oder zu fördern, ... wollte ich auch nicht, und insofern ist mir der Beruf also schon wichtig."

Beruf bedeutet mehr als nur schlichter Broterwerb: Er ist Teilbestand der persönlichen Identität, man fühlt sich durch ihn anerkannt und bestätigt. Der letzten Aussage ist die Auseinandersetzung mit einer möglichen Alternative anzumerken: Es findet ein heimlicher Vergleich mit dem Hausfrauendasein statt, der zugunsten der Berufstätigkeit ausfällt. Nur diese bietet die Möglichkeit einer Selbstfindung. Eine große Bedeutung für die Berufstätigkeit und die Verwirklichung ihrer Karriereaspirationen schreiben die Diplomkauffrauen auch der Selbständigkeit beim Arbeiten sowie dem Entscheidungsfreiraum zu. Der Beruf gewährt die Sammlung neuer Erfahrungen und wird dadurch Teil der Persönlichkeitsentwicklung:

"... eine Aufgabe zu haben, die einem Spaß macht, in der man seine erworbenen Fähigkeiten ... anwenden kann und einsetzen kann und eben auch neue Erfahrungen, neue Ideen, neue Eindrücke bekommt, durch die man sich ... weiterentwickeln ... oder neu entfalten kann..."

Der Arbeitsinhalt besitzt für die befragten Frauen ebenfalls einen sehr hohen Stellenwert. Darin gleichen sie männlichen Hochschulabsolventen, die vor allem an einer interessanten Tätigkeit anstreben (Kaschube & Sigl, 1991):

"Das Gehalt ist schon wichtig, aber die Tätigkeit find' ich wichtiger, weil wenn man eine Tätigkeit hat, die einem keinen Spaß macht, dann geht man jeden Tag mit Unlust zur Arbeit, und das kann schrecklich sein ... Ich find' das am wichtigsten, daß einem die Tätigkeit Spaß macht, und mir macht sie Spaß."

Es werden Aufgaben angestrebt, die abwechslungsreich, interessant und herausfordernd sind. Die Arbeit muß "Sinn machen", erst dann haben die Frauen das Gefühl, etwas zu leisten, und sie schätzen es, auf beruflicher Ebene Anerkennung und Bestätigung zu finden.

Bei der Beantwortung der Frage zur Berufsorientierung (vgl. Abschnitt 2) ordneten sich 10 Frauen, d.h. die Mehrheit der Befragten, der Karriereorientierung zu. Ein typischer Kommentar dieser Frage lautete:

"Weil das meiner Persönlichkeit entspricht, weil ich gern Einfluß auf wichtige Geschehnisse nehmen möchte, also nicht bloß irgendwer sein möchte, sondern was sagen möchte, gut bezahlt zu werden ist auch kein Nachteil, und wenn ich etwas gut finde und wenn ich gut bezahlt werde, und wenn ich in einer einflußreichen Position bin, dann bin ich auch bereit, mehr als 40 Stunden zu arbeiten und aufgrund dessen auf Freizeit zu verzichten."

Frauen - wenn sie sich einmal für Karriere entschieden haben - bejahen diese Einstellung ohne Einschränkung. Sie geben zu, daß sie der materielle Aspekt reizt und sie fühlen sich in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt. Es lockt aber auch der Wunsch, Einfluß und Macht ausüben zu können.

Die Kommentierung der beiden anderen Orientierungen - Freizeitorientierung und alternatives Engagement (fünf Frauen stimmten jeweils einem dieser Orientierungen zu) - setzt andere Akzente: Frauen thematisieren und betonen stets ihren Ehrgeiz, doch scheint ihnen vielfach der erhöhte berufliche Einsatz trotzdem nicht lohnend. Unter der ständigen Betonung der eigenen Leistungsbereitschaft wird ein Zwiespalt thematisiert:

"Ich bin da oft in einem Zwiespalt, denn ich bin eigentlich ziemlich ehrgeizig einerseits, aber andererseits, manchmal sehe ich es einfach nicht ein, da so viel zu arbeiten und so viel zu investieren im Beruf. Aber andererseits will ich dann doch wieder weiterkommen, das ist ein unheimlicher Zwiespalt, das ist das Problem."

Das Zitat verdeutlicht, daß einige Frauen ihre berufliche Situation durchaus ambivalent empfinden: Die objektiven Anforderungen im Beruf, der vermehrte Einsatz an Zeit und Kraft, legt den Verzicht auf private Interessen nahe, zu dem man nicht in diesem Ausmaß bereit ist. Diese Frauen sind "echte" Kinder des Wertewandels: Sie pochen auf Selbstverwirklichung, die Beruf, erfüllte Freizeit und ein Privatleben mit einschließt. An dieser Stelle ist auch der Unterschied zu den befragten männlichen Kollegen interessant: Selbst karriereorientierte Männer kritisieren an der Frage zur Karriereorientierung das Fehlen der Freizeit und plädieren für ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit (Nerdinger, 1989; Spieß et al., 1992). Bei Frauen hingegen scheint die Berufsorientierung zu polarisieren: Ein Teil votiert pro Karriere ohne irgendeine Einschränkung, während Frauen, die freizeit- und alternativ engagiert sind, eher den "Preis" der Karriereorientierung nennen. Sie bekennen sich zu ihrem Ehrgeiz, sie möchten Anerkennung über berufliche Leistungen erhalten und wissen doch zugleich, daß dies zu Lasten der privaten Interessen geht:

"... ich hatte ja als junges Mädchen immer die Vorstellungen, daß das funktionieren würde mit Familie und dann doch wieder berufstätig werden. Ich sehe das heute ein bißchen anders. Ich glaube, daß das eine ziemlich schwierige Entscheidung ist, zu sagen: jetzt gründe ich eine Familie, und das gut zu machen und gleichzeitig noch einen Beruf voll auszuführen. Das ist also fast nicht möglich glaube ich. Außer mit irgendwelchen Hilfsmitteln, also sei es, daß der Partner vielleicht auch sagt, o.k., ich mache dann mehr als üblich."

Für das berufliche Engagement und für die Familie gelten hohe Ansprüche. Frauen fühlen sich als die Hauptverantwortlichen für ein gelungenes Familienleben, die Mithilfe des Partners scheint als glückliche Ausnahme betrachtet zu werden. Somit lassen sich Karriere und Kinder zumindest in der derzeitigen beruflichen Einstiegsphase nicht vereinbaren. Viele Befragte antizipieren für sich dann eine Doppelbelastung, durch die sie ihr berufliches Engagement bedroht sehen. Eine Einschränkung der Arbeitszeit oder die Reduzierung auf eine Halbtagsbeschäftigung würden den Verlust von interessanten Aufgabenbereichen und Karrierechancen bedeuten.

3.3 Erste Aufstiegsschritte und deren Erklärung

Um ihren Karrierewunsch zu verfolgen, wollen sich die Betriebswirtinnen fortbilden, engagieren und gegebenenfalls das Unternehmen wechseln, falls sie in ihrer Firma keine Aufstiegschancen erhalten. Für die nähere Zukunft sieht über die Hälfte der Befragten Entwicklungsmöglichkeiten im eigenen Unternehmen, während für zwei Frauen dies noch nicht abzusehen ist und sich acht der Befragten keine Chancen ausrechnen. Die weiteren berufli-

chen Pläne der Befragten betreffen in erster Linie die Realisierung des ersten Karriere-schritts unter Berücksichtigung des Aufgabengebietes. Um diese Ambitionen verwirklichen zu können, geben acht von den 20 Befragten an, langfristig einen Unternehmenswechsel zu planen, drei sprechen bereits von konkreten Kündigungsabsichten und neun der Befragten äußern, das sie das derzeitige Beschäftigungsverhältnis aufrecht erhalten wollen, da sie sich reelle Karrierechancen ausrechnen.

Das Interesse am eigenen beruflichen Aufstieg wird von fast allen befragten Betriebswirtinnen eindeutig bejaht. Dieser deutlich ausgesprochene "Wille zum Erfolg" entspricht nach Witte, Kallmann und Sachs (1981) einem grundlegenden Merkmal, durch das sich Führungskräfte auszeichnen sollten. Die Diplomkauffrauen äußern jedoch Bedenken, wenn es um die Realisierung ihres Aufstiegswunsches geht. Zum einen thematisieren sie das Dilemma "Karriere versus Familie", zum anderen auch eine gewisse "Desillusionierung" aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen:

"... ich hab' von Anfang an gewußt, ... das ist ... so eine etwas altmodische Firma, auch wenn Herr Dr. ... sagt, er hätt's gern, daß im Aufsichtsrat eine Frau sitzen würde. Aber ich seh' das ganz klar, daß ich aller Voraussicht nach ... allerhöchstens zwei Stufen steigen werde."

Dies scheint typisch zu sein: Verbal wird Frauenfreundlichkeit beteuert - wer mag sich heute noch offen zum männlichen Chauvinismus bekennen? -, faktisch sieht es jedoch anders aus: Die betriebliche Realität setzt die Maßstäbe, zeigt die Möglichkeiten, und diese sind vielfach von ihrer Struktur her in keiner Weise frauenfreundlich. Mitunter stellt sich der Kampf mit den imaginären Vorurteilen erst später heraus:

"... im Fall von meiner Firma, ... so ein Jahr später ... hat mir der oberste Chef, der Abteilungsleiter ... gesagt, daß sie ja ein Risiko eingegangen wären, weil sie's mal mit einer Frau versucht hätten, und das fand ich jetzt schon ... hart, muß ich sagen. Also in der Abteilung, ... da wurde das erste Mal eine Frau eingestellt, das war eben ich, und die haben das halt als unheimliches Risiko angesehen ..."

Die "erste Frau" zu sein, vermittelt nicht nur Selbstbewußtsein, sondern setzt die Frauen auch unter Druck, "sich beweisen zu müssen". So wird der Glaube an die von vielen Unternehmen propagierte Ideologie "Erfolg durch Leistung" bei den Frauen geteilt. Nach ihrem Verständnis gibt es nur einen legitimen Weg zu Erfolg, und dieser führt über Kompetenz und Leistung. Es wird von den meisten Frauen ein internationales Zuschreibungsmuster beruflichen Aufstiegs als Erklärung bevorzugt (von Rosenstiel, Nerlinger & Spieß, 1991). Eine typische Antwort auf die Frage, worauf sie ihren persönlichen Aufstieg zurückführen, lautet:

"Das war also erstmal natürlich ich selber ... ich hab mich selber da durchkämpfen müssen, dannhatt ich natürlich schon Freunde, die mich unterstützt haben..."

Es schwingt ein Gefühl des Stolzes auf die eigene Durchsetzungsfähigkeit mit, ebenso wie der Hinweis darauf, daß die ersten Aufstiegsschritte als nicht einfach erlebt wurden. Doch auch die Unterstützung von Freunden erscheint im Nachhinein wichtig. Bloßes Einzelkämpfertum alleine genügt nicht. Auf die Nachfrage, "Woran glauben Sie, liegt es, wenn jemand Karriere macht?" antwortet dieselbe Betriebswirtin:

"Man muß selber sehr viel dafür tun, man braucht etwas Glück, man braucht auch einen familiären background, der einem einen gewissen Halt gibt ..."

Die Aufstiegsbedingungen in den Organisationen begreifen die Befragten als Realität, an die sie sich anpassen müssen. Für sie ist das "Vorwärtskommen" zum einen an den über das normale Maß hinausreichenden beruflichen Mehr-Einsatz geknüpft, und zum anderen sind sie der Überzeugung, daß Leistung belohnt wird. So gesehen, scheinen die Frauen "ideale", im Sinne der Organisation funktionale, nahezu "stromlinienförmige" FührungsNachwuchskräfte zu sein.

Eine Erklärung für das unkritische Bewußtsein der Betriebswirtinnen ist sicherlich der "Legitimationszwang", in dem sie sich gegenüber Unternehmen und Gesellschaft glauben zu befinden. Sie sind geprägt von dem Zwang, sich ständig beweisen zu müssen und möchten Interesse an Berufstätigkeit und Aufstieg demonstrieren. Es ist dies eine Reaktion auf eine Berufspraxis, in der Frauen immer noch der Wille zur Karriere abgesprochen wird:

"... in der Personalabteilung hat mir der Mitarbeiter ... gesagt, daß sie von mir erwarten würden, wenn ich diese Stelle nehmen würde, daß ich da die nächsten zehn oder fünfzehn Jahre bleiben würde und mir ... klargemacht haben, daß ich da mit keinen Aufstiegsmöglichkeiten rechnen könnte. Und das fand ich ... ziemlich haarig, weil das ist ... eigentlich unklug von ihm, weil da wird jeder ablehnen ... Und er hat das halt auch im Zusammenhang damit gebracht, daß sie eben eine Frau haben wollten und von einer Frau erwarten, daß sie nicht so ... auf Karriere orientiert ist oder nicht so Karriere machen will. Das fand ich natürlich dann noch doppelt schlimm ...".

Auch Veith (1988) betont in ihrer empirischen Untersuchung von Managerinnen, daß den Frauen - im Unterschied zu den männlichen Aspiranten auf eine Karriere - keine Vorschüllerbeeren gegeben werden, im Gegenteil, man erwartet von ihnen einen erhöhten Einsatz. Dies kann dann wiederum zu einer Überanpassung an die männlich geprägte Berufswelt führen. Die stete Betonung des eigenen Ehrgeizes und das unbedingte Ja zur Karriere der von uns befragten Betriebswirtinnen lassen dies zumindest vermuten.

3.4 Der Berufseinstieg im Rückblick

Die Konfrontation mit der Berufswelt wird für die Diplomkauffrauen vor allem als Beschränkung der Ressource Zeit spürbar. Sie können nicht mehr frei darüber verfügen, sondern müssen sich nach den rigiden Bedingungen des Unternehmens richten. Die Zeitfrage als Konfliktursache für die (Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird in der Studie "Kausalattribution und Berufsbiographie" (von Rosenstiel, Nerding & Spieß, 1991) von Frauen wie Männern angesprochen, denn die meisten Befragten erleben beim Berufseinstieg als wesentliche Beschränkung ihrer Freiheit, daß der Beruf nun ihren Lebensrhythmus bestimmt. Die Unternehmen herrschen über den Faktor Zeit und viele Befragte fühlen sich in ein "Zeitkorsett" gesperrt.

Der Einstieg in das Berufsleben wird von sechs Akademikerinnen negativ wahrgenommen, je sieben erleben diese Phase als positiv oder neutral. Die "raue Wirklichkeit" in der Organisation führt bei über der Hälfte der Befragten zu "Praxisschockerfahrungen", die vor allem aus dem Gefühl von Unsicherheit, Inkompetenz und Überforderung resultieren. Der

"Praxisschock" manifestiert sich in dem Gefühl, "ins kalte Wasser geworfen" zu werden und sich in einer Situation der Unsicherheit zu befinden: Zum einen macht die fachliche Unwissenheit in Verbindung mit zu hohen Erwartungen an sich selbst die Frauen unsicher, und zum anderen finden sie sich im sozialen Gefüge der Organisation nicht zurecht. Sie haben ihren "eigenen Platz" noch nicht gefunden. In der Phase der Einarbeitung werden die Betriebswirtinnen in den meisten Unternehmen mehr oder weniger sich selbst überlassen, sie müssen sich "durchwursteln". Patensysteme sind noch wenig verbreitet; in den Fällen, in denen sie Anwendung finden, werden sie jedoch positiv beurteilt.

Bei der Einführung in die Organisationskultur übernehmen die Kollegen der Befragten eine entscheidende Funktion. Sie gleichen mit ihren Bemühungen oftmals die Versäumnisse des Unternehmens aus. So bleiben als besonders angenehme Erlebnisse in bezug auf den Start ins Berufsleben den Befragten die freundliche Aufnahme durch die Kollegen und die Erfolgserlebnisse durch die Arbeit.

Die Firmen, in denen in erster Linie gleichaltrige oder in bezug auf die Persönlichkeitsstruktur einigermaßen homogene Mitarbeiter beschäftigt sind, erleichtern es den Frauen, sich in den Betrieb einzufügen. In größeren Unternehmen erscheinen den Befragten die Spielregeln rigider. Je mehr Einblick die Akademikerinnen in die Firma gewinnen, desto bewußter wird ihnen die Bedeutung der Unternehmenspolitik für Karriereaspirationen. Sie stellen fest, daß sie nur auf informellem Weg über persönliche Kontakte an - möglicherweise für die eigene Karriere - relevante Informationen kommen:

"Das kam also erst im Laufe der Zeit, daß man eigentlich, wenn man Informationen haben will, was jetzt so ansteht, daß man eigentlich mit den Leuten persönlich reden muß ... Also rein so über das Geschäft erfolgt eigentlich kein Informationsaustausch, also ... nur die Sachen, die man so unbedingt wissen muß für seine Arbeit, aber nicht, was sich so noch abspielt."

Aber auch die Selbstkritik am Verhalten zu Berufsbeginn ist aufschlußreich für die Karrierebedingungen in den Unternehmen, Aufstieg scheint nur zu gelingen, wenn ein überdurchschnittliches Engagement, das auf Eigeninitiative beruht, vorliegt:

"Rückblickend würd ich sagen, ich hätte von Anfang an ... nicht nur das machen sollen, was ansteht, sondern ein bißchen mehr so, was dahinter steckt, in andere Bereiche mal reinschauen ... Und überhaupt ein bißchen mehr sich noch engagieren, was allerdings nicht mit einem 8-Stunden-Tag möglich ist."

Der Start ins Berufsleben bringt für viele Frauen auch Veränderungen im Privatleben mit sich, der "Praxisschock" wird in Bezug auf seine emotionalen Auswirkungen thematisiert. Die Befragten sprechen nicht nur von den Konsequenzen, die sich aus dem Einstieg in die Berufswelt für ihre eigene Person ergeben, sondern sie beziehen auch den Partner in ihre Überlegungen ein und berichten von dessen zumeist negativer Reaktion auf das verstärkte berufliche Engagement:

"Weil der (Partner) also nicht damit einverstanden ist, wenn ich mich so für die Firma engagier'. Weil er es lieber hätte, wenn ich nur halbtags arbeiten würde, aber dafür das Abendessen auf dem Tisch steht."

"daß ich halt oft einfach nicht mehr die Lust hab ... ihm zuzuhören, was er so erzählt, oder daß ich einfach ... bloß meine Ruhe haben möchte und halt über nichts mehr reden will"

Frauen sind also nicht nur im Beruf mit Vorurteilen und Vorstellungen über ihre ihnen per Tradition zugewiesene Rolle konfrontiert, sondern auch im Privatleben. An diesem Punkt unterscheiden sie sich wieder von der männlichen Stichprobe (vgl. von Rosenstiel, Nerdinger & Spieß, 1991): Die Männer sprechen dieses Thema - Veränderungen in ihren persönlichen Beziehungen bzw. in ihrer Partnerschaft - nicht an.

Die Berufstätigkeit greift bei den Frauen tief in die von ihnen erwartete "Psychologie" ein. Als berufstätige Frau sehen sich eben viele nicht mehr in der Lage, die von ihnen erwartete Rolle der zuhörenden, einfühlsamen Partnerin zu erfüllen. Der Beruf lässt die Frauen andere Prioritäten setzen, er beansprucht ihre Lebenszeit. Dies wirkt sich dann auch auf das persönliche Verhalten aus: Z.B. geht die Geduld, dem anderen zuzuhören, verloren.



4. Resüme

Junge Berufseinstigerinnen sind nach ihren ersten positiven beruflichen Erfahrungen zur Karriere entschlossen, auch wenn die Realisierung dieses Wunsches für sie mit größeren Schwierigkeiten verbunden ist als für die männlichen Kollegen. Die Schwierigkeiten liegen dabei auf verschiedenen Ebenen: So werden die Frauen im Betrieb durchaus noch mit Vorurteilen konfrontiert, die ihnen Leistungswille und -fähigkeit absprechen. Frauen fühlen sich daher oft in einem Beweiszwang, nun erst Recht ihren Ehrgeiz und ihren Karrierewillen zu betonen. Mitunter werden die Vorurteile gegenüber Frauen erst nach einer gewissen Zeit transparent. Offener Chauvinismus ist in den Betrieben nicht verbreitet, viel eher dämpfen die erlebten betrieblichen Strukturen die Erwartungen. Es ist der "Stumme Zwang der Verhältnisse", der sich den Frauen vielfach ganz ohne frauenfeindliche Sprüche mitteilt. Rigit Arbeitszeitregelungen z.B. und erwartetes, überdurchschnittliches Engagement stehen so einem auch angestrebten Familienleben im Wege.

Diese wahrgenommene betriebliche Realität stürzt einige Frauen in Zweifel über ihre wirklichen Lebensziele: Lohnt sich der Einsatz, der gerade für manche Frauen mit einem Verzicht auf privates Glück und Freizeitinteressen verbunden ist. Im privaten Bereich müssen sich die Frauen mit den Ansprüchen ihrer Partner auseinandersetzen, die mit dem vermehrten beruflichen Einsatz kollidieren. Frauen erfahren hier wenig emotionale Unterstützung, da sie ihrer traditionellen Rolle als Unterstützerin der männlichen Karriere nicht gerecht werden.

Die Motivation der befragten jungen Frauen, in Unternehmen aufzusteigen, ist sicherlich sehr hoch. Angesichts struktureller Barrieren und geringer emotionaler Unterstützung scheint es für Frauen jedoch schwierig, die vielfach geschätzten "neuen" Eigenschaften wie Kooperation und Teamfähigkeit in die Welt der Unternehmen einzubringen. Die Resultate des Wertewandels - gestiegene Ansprüche an Autonomie und Freizeit - führen bei den Frauen zu einer Polarisierung: Es gibt Frauen, die nur noch auf Karriere setzen und auf ein Privatleben - zumindest zu Berufsbeginn - verzichten und Frauen, die freizeitorientiert oder

alternativ engagiert sind, und die aufgrund dessen keine großen Erwartungen hegen, im Betrieb aufzusteigen. Der Ruf nach mehr Frauen im Management sollte - will er nicht zur realitätsfremden Beschönigung verkommen - sicherlich durch besondere Fördermaßnahmen und strukturelle Unterstützung in den Betrieben umgesetzt werden.

Anmerkungen

- 1 Die Studie "Berufsbiographie und Kausalattribution" wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unter dem Zeichen Ro 417/4-1 gefördert.
- 2 Die Befragten mußten sich für eine der drei vorgegebenen Orientierungen entscheiden
Typ I: Karriereorientierung
Ich möchte einmal in einer großen Organisation der Wirtschaft oder Verwaltung in verantwortlicher Position tätig sein. Dort habe ich die Möglichkeit, Einfluß auf wichtige Geschehnisse zu nehmen und werde außerdem noch gut bezahlt. Dafür bin ich gern bereit, mehr Zeit als vierzig Stunden in der Woche zu investieren und auf Freizeit zu verzichten.
Typ II: Freizeitorientierung
Ich bin nicht so ehrgeizig. Wenn ich eine sichere Position mit geregelter Arbeitszeit habe und mit netten Kollegen zusammenarbeiten kann, bin ich zufrieden. Die mir wichtigen Dinge liegen nicht in der Arbeitszeit, sondern in der Freizeit - und dafür brauche ich auch nicht sehr viel Geld.
Typ III: Alternatives Engagement
Ich bin durchaus bereit, viel Arbeitskraft zu investieren, aber nicht in einer der großen Organisationen der Wirtschaft oder Verwaltung, durch die unsere Gesellschaft immer unmenschlicher wird. Ich möchte einmal in einer anderen, konkreteren Arbeitswelt tätig sein, in der menschenwürdigere Lebensformen erprobt werden. Dafür bin ich auch gerne bereit, auf hohe Bezahlung oder Geltung und Ansehen außerhalb meines Freundeskreises zu verzichten.
- 3 In der Längsschnittstudie, aus der die Befragten für die qualitative Studie rekrutiert wurden, betrug der Anteil der weiblichen Befragten ein Drittel, wobei die Frauen in den technischen Studienzweigen kaum vertreten waren. Da das zweite Auswahlkriterium für die qualitative Befragung der Eintritt in eine Wirtschaftsorganisation bildete, reduzierte sich die Anzahl der potentiellen weiblichen Interviewpartner weiterhin (Steinbach, 1991).

Literaturverzeichnis

- Beck-Gernsheim, E. (1983):** Vom "Dasein für andere" zum Anspruch auf ein Stück "eigenes Leben". Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. Soziale Welt, Sonderband 2, 307-337.
- Domsch, M. (1990):** Arbeitsmärkte für weibliche Fach- und Führungskräfte. In: M. Domsch & E. Regnet (Hrsg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit. (S. 1-14). Stuttgart: Schäffer.
- Domsch, M. & Regnet, E. (1990):** Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit. Stuttgart: Schäffer.
- Henes-Karnahl, B. (1988):** Wertewandel im Management: Die Schwachen werden die starken sein. In: C. Demmer (Hrsg.): Frauen ins Management. Von der Reservearmee zur Begabungsreserve. (S. 31-53). Frankfurt: Frankfurter Allgemeine Zeitung.
- Kaschube, J. & Sigl, E. (1991):** Kognitive Repräsentationen von Organisationen. Mitteilungen des SFB 333, 3, 79-93.
- Hörning, K. & Knicker, T. (1981):** Soziologie des Berufs. Hamburg: Hoffmann & Campe.

- Klages, H. (1984):** Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt: Campus.
- von Klipstein, M. & Strümpel, B. (1985):** Gewandelte Werte - erstarrte Strukturen? Bonn. Verlag Neue Gesellschaft.
- Helgesen, S. (1991):** Frauen führen anders. Frankfurt: Campus.
- Mayring, P. (1983):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Nerdinger, F.W. (1989):** Wertewandel und Führungsnachwuchs. Mitteilungen des SFB 1, 17-30.
- Noelle-Neumann, E. & Strümpel, B. (1984):** Macht Arbeit frei? Macht Arbeit glücklich? München: Piper.
- von Rosenstiel, L. & Stengel, M. (1987):** Identifikationskrise? Bern: Huber.
- von Rosenstiel, L., Nerdinger, F.W. Spieß, E. & Stengel, M. (1989):** Führungsnachwuchs im Unternehmen. München: Beck.
- von Rosenstiel, L., Nerdinger, F.W. & Spieß, E. (1991):** Was morgen alles anders läuft. Düsseldorf: Econ.
- Spieß, E., Kaschube, J., Nerdinger, F.W. & von Rosenstiel. (1992):** Das Erleben von Arbeit und Freizeit - Eine qualitative Studie. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Themenheft Arbeit und Freizeit, 2, 77-83.
- Steinbach, R. (1991):** Erste Berufserfahrungen von jungen Akademikerinnen in Organisationen der Wirtschaft. unveröffentlichte Diplomarbeit. München.
- Veith, M. (1988):** Frauenkarriere im Management. Frankfurt: Campus.
- Witte, E., Kallmann, A. & Sachs, G. (1981):** Führungskräfte der Wirtschaft. Stuttgart: Pöschel.

Verf.: Dr. Erika Spieß, Dr. Renate Steinbach, Universität München, Institut für Psychologie, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Leopoldstraße 13, 8000 München 40.