

## Karrieren und Lebenswelten<sup>1</sup> – Irritationen, Dynamiken, Strategien

Anne Schlüter

Es ist noch nicht so lange her, dass Frauenleben mit „Kinder, Küche und Kirche“ assoziiert wurde. Vor mehr als einem Vierteljahrhundert machten sich Frauen über diese Zuweisung lustig und kreierten die Etikettierung um in „Karriere, Kleider und Kerle“. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Normen, Bilder und Stereotype beeinflussen nach wie vor viele Lebensbereiche, doch die aktuellen Debatten verweisen auch auf Wandlungen sowie auf Irritationen und Dynamiken im Geschlechterverhältnis. Frauen erfüllen längst nicht mehr alle Erwartungen an traditionelle soziale Aufgaben- und Rollenzuweisungen. Die damit verbundenen Irritationen im Beziehungsgefüge führen nicht selten zu Beendigungen von Beziehungen. Die Chance, Geschlechtergleichheit in allen sozialen Lebenswelten umzusetzen, bedarf zur Realisierung verschiedener Strategien.

Hervorgehoben durch Forderungen nach Quoten als politischer Strategie, insbesondere für Frauen in Führungspositionen, wird gegenwärtig die Entwicklung von gleichen Chancen von Frauen und Männern in Beruf und Familie öffentlich immer wieder neu aufgeworfen. Während das Beharren von Männern auf Karriere und Macht andauert, machen Frauen heute ebenfalls Karriere, eine Heirat steht nicht mehr an erster Stelle.

Die eher wenigen Karrierefrauen, von den Medien gern in Szene gesetzt, täuschen manchmal darüber hinweg, dass Karriere für das weibliche Geschlecht nicht so selbstverständlich ist. Spitzenkarrieren sind das eine, doch es gibt auch die mittleren und kleinen Karrieren und die, die scheitern. Und es gibt offensichtlich nach wie vor eine Entscheidung von Frauen zwischen Karriere und Familie. Dies drückt auch die Aussage von Anne-Marie Slaughter aus – im Spiegel im Juli 2012 zitiert – „Why Women Still Can’t Have It all!“ Darüber hinaus existieren auch Doppelkarrieren. Alles scheint heute möglich zu sein. Die Frage ist: für wen?

Traditionell wurden berufliche Karrieren dem männlichen Geschlecht zugeschrieben. Karrieren werden gemacht – doch selten allein. Im beruflich-organisatorischen Bereich stehen im Hintergrund diejenigen, die die Karrieren ihrer MitarbeiterInnen steuern und lenken bzw. managen. Im häuslich-organisatorischen Bereich stehen im Hintergrund diejenigen, die ihre Ressourcen dafür bereitstellen. Elisabeth Beck-Gernsheim sprach von Eineinhalb-Personen-Karrieren, um auszudrücken, dass die Zuarbeit der Ehefrauen für die Karriere ihrer Ehemänner selbstverständlich mitgedacht und mitgenutzt wird. Karrieren sind also generell abhängig von Fachkulturen, die die Lebenswelt als Umwelt mit einbeziehen, sie scheinen vorgezeichnet. Daher sind die sozialen Räume bzw. Horizonte der Lebenswelten mitzudenken, damit Karrieren in ihrer Komplexität für die Analyse erfasst werden können und praktisch auch gelingen.

---

1 Die Idee zu diesem Schwerpunktheft geht auf eine Ringvorlesung zum Thema „Karrieren und soziale Welten“ des Essener Kollegs für Geschlechterforschung zurück, die von Amalie Föbel und Anne Schlüter konzipiert und mit Unterstützung von Maren Jochimsen als Geschäftsführerin des Kollegs durchgeführt wurde.

Karrieren hängen einerseits immer mit zugeschriebenen sowie erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen zusammen, andererseits aber auch mit Seilschaften, Netzwerken und symbolischer Macht. Veränderungen auf dem Karriereweg und die Eingebundenheit in eine Gruppe von AkteurInnen lassen wenig Freiheit für individuelle Entscheidungen in der beruflichen Entwicklung. Karrieren können die Form von Verlaufskurven im Lebenslauf erhalten. Man ist auf dem Weg – und auf dem ist man nicht allein. In Abhängigkeit von der Umgebung als Lebenswelt erfährt man soziale Unterstützung für die Karriere. Oder aber: Jemand wird gedrängt, die Karriere aufzugeben. D. h. auch, Karriere findet in Abwägung zu anderen Werten und im Wettbewerb statt. Lässt sich diese Konkurrenzsituation als Geschlechterkampf verstehen?

Es gibt viele Fragen, denen nachzugehen ist. Zentral dabei sind nach wie vor folgende: Wie sehen die sozialen Bedingungen und Verhältnisse für Karrieren von Frauen aus? Wer unterstützt wen? Welche Erwartungen verbinden Frauen und Männer mit Karrieren? Bestimmt die Geschlechtszugehörigkeit immer noch Karrierechancen? Und: Welche gesellschaftlichen Gründe sind vornehmlich verantwortlich dafür?

In diesem Schwerpunktheft kommen WissenschaftlerInnen zu Wort, die sich mit verschiedenen Fragestellungen zum Thema „Karrieren und Lebenswelten“ beschäftigt haben.

*Annette von Alemann* trifft mit ihrer Deutungsmusteranalyse zum Thema „Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft“ ins Zentrum der Fragestellungen. Wie sich Deutungsmuster von Spitzenführungs Kräften auf die Handlungspraxen in Organisationen auswirken, wird am Beispiel der Erklärungen und der entsprechenden Lösungsvorschläge für die Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gezeigt. Nachvollziehbar wird, dass Führungskräfte die bestehende Geschlechterungleichheit als Kombination aus individuellem Versagen von Frauen und strukturellen Hindernissen deuten. Ihre Verbesserungsvorschläge verweisen darauf, dass sie sich selbst nicht als zuständig und „mächtig“ für Veränderungen wahrnehmen. Sie setzen auf staatliche Politik und verweisen auf gesellschaftliche Lösungen.

In dem Beitrag „Vereinbarkeitspolitik als Karrierepolitik“ von *Markus Gottwald* wird deutlich, dass eine familienfreundliche Personalpolitik, z. B. in Form von neuen Elterngeldregelungen und dem Ausbau einer Kinderkrippeninfrastruktur, die Karrierechancen von Frauen nicht in nennenswerter Weise verbessern. Wie sich die Diskrepanz zwischen familienfreundlicher Personalpolitik innerhalb der Wirtschaftswelt einerseits und den faktischen Unvereinbarkeitsbedingungen andererseits erklären lässt, ist Gegenstand der Auseinandersetzung über das neoinstitutionalistische decoupling bzw. der Unterscheidung von talk und action. Dabei wird deutlich: Es geht letztlich um die Aufrechterhaltung von Organisationsgrenzen gegenüber Umweltansprüchen.

Wenn sich soziale Praxen in Organisationen zugunsten von Frauen ändern sollen, sind zum einen die Zuständigkeiten zu klären, zum anderen sind Strategien einzusetzen, die die Karrierechancen von Frauen erhöhen. *Hildegard Macha* führt in ihrem Beitrag aus, dass sich hierarchische Geschlechterverhältnisse in Unternehmen durch Weiterbildungstrainings der EntscheidungsträgerInnen mit gleichstellungspolitischen Gender- und Diversity-Strategien auf Dauer ändern können. Hierbei steht Geschlecht als Ungleichheitskategorie im Fokus. Die Wirksamkeit der Interventionen wird auf verschiedenen Stufen evaluiert. Die Erfolge in den Unternehmen werden u. a. durch

Change Teams ausgelöst, die eine wichtige Rolle für den Anstoß dynamischer Prozesse zur Kommunikation von Genderwissen einnehmen.

Karrieren erfordern hohe Anwesenheitszeiten in Unternehmen, das wird in dem Beitrag „Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen?“ von *Ute Pascher-Kirsch* und *Katrin Jansen* betont. Das Berufsfeld ist „ein nach Geschlecht segregierter Bereich, dessen Anforderungen sich an den privaten Lebensverhältnissen von Männern orientieren“ (Pascher-Kirsch/Jansen: S. 62). Die Autorinnen analysieren diskurstheoretisch die Präsentationen beruflicher Werdegänge von ChemikerInnen. Während der Diskursstrang „Karrierevoraussetzungen und Karrieremerkmale“ vordergründig geschlechtsneutral geführt wird, lässt sich der andere feststellbare Diskursstrang „Karriere und Geschlecht“, eindeutig zuordnen. Generell zeigt die Untersuchung, dass das Gendering von Institutionen und bestehende Geschlechtsunterschiede in der Scientific Community Chemie nicht thematisiert werden.

Im Zusammenhang mit Dual-Career-Couples zitiert *Stefanie Leinfellner* eine von ihr interviewte Wissenschaftlerin: „Ich hatte ein paar mehr Kämpfe auszustehen als mein Mann“. Auf der Suche nach zentralen Faktoren für gutes Leben und Arbeiten in der Wissenschaft thematisiert die Verfasserin hemmende und förderliche Faktoren für das Ausbalancieren von doppelter Karriere im Wissenschaftssystem mit Partnerschaft und Familie. Kurzzeitverträge, Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort und die Organisation der Kinderversorgung sind typische Situationen in der Welt der Wissenschaft, die unter den Stichworten Flexibilität und Mobilität vom sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs erwartet werden. Interessant ist, welche Rolle hierbei die Kategorie Geschlecht spielt.

Der Beitrag von *Christiane Micus-Loos*, *Melanie Plößer*, *Karen Geipel* und *Marika Schmeck* gibt einen Einblick in die Einschätzungen zu beruflichen Anforderungen und Orientierungen von Schülerinnen. Wie sich Karriere als ehemals männlich kodierter Begriff aus der Sicht von jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe darstellt, wird anhand von Gruppendiskussionsverfahren analysiert. Theoretisch erfolgt ein Bezug zu den Arbeiten von Judith Butler. Mit Butler wird dann auch resümiert, dass bei den jungen Frauen ein Verständnis von Karriere vorliegt, „das als ‚zeitweilige Totalisierung‘ [...] zu einem zumindest temporären und gewaltvollen Ausschluss anderer Identitätspositionen, wie etwa der von ‚Mutter-Sein‘, führen kann“ (Micus-Loos et al.: S. 106).

Im Offenen Teil sind Aufsätze versammelt, die Aufschluss über soziale Welten geben, die nicht einem Aufstiegs- oder Karriereziel untergeordnet sind, sondern dem Ziel, Beziehungen generell zu organisieren. *Gaby Straßburger* und *Can M. Aybek* zeigen Veränderungen arrangierter Ehen aufgrund von räumlichen Distanzen zwischen der Türkei und Deutschland in den letzten zwanzig Jahren auf, die durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch Visa-Bestimmungen beeinflusst sind.

Nicht alle Nachwuchskräfte wollen oder können Spitzenpositionen erreichen. Ein Teil ist eher interessiert, neben dem Beruf ein vielfältiges Privatleben zu haben und im beruflichen Bereich eine kooperative und integrative Struktur am Arbeitsplatz gestalten zu können, um die Arbeitswelt beispielsweise nach Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu verändern. *Katharina Moths*, *Anja Thiem* und *Christine Katz* geben Einblick in solche Umgebungen.

*Anne Jenichen* stellt in der Rubrik „Aus Forschung, Politik und Praxis“ unter Heranziehung empirischer Beispiele den Umgang mit Konflikten zwischen Religionsfreiheit und Frauenrechten in Europa nachvollziehbar dar. Abgerundet wird diese Ausgabe durch vier Rezensionen und zwei Tagungsberichte.