

Thomas M. Schneidhofer, Michael Schiffinger & Wolfgang Mayrhofer

Ein altes Spiel mit neuen Regeln? Karrieren, Gender und mikropolitische Taktiken aus einer Bourdieuschen Perspektive

Veröffentlicht in: Freie Assoziation. Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur. 14(3&4): 133-154.

### Zusammenfassung

Konzeptualisiert man Karrieren relational als Bewegungen in einem sozialen Feld, erscheinen Geschlecht und mikropolitische Taktiken als inkorporierte kulturelle Kapitalien. Dieser Aufsatz betrachtet das Feld der Managementkarrieren zu zwei Zeitpunkten (1990 und 2000) und analysiert das Zusammenspiel dieser Kapitaliensorten mit dem ökonomischen Kapital, das durch das Bruttojahreseinkommen operationalisiert wird. Dabei zeigt sich, dass man das Konzept „Geschlecht“ durch „Geschlechtsrollentypen“ (GRT) ergänzen sollte. Außerdem werden zu beiden Zeitpunkten unterschiedliche Kombinationen inkorporierter kultureller Kapitalien eingesetzt. Schließlich erklären Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken in der 1990er-Kohorte einen ähnlichen Varianzanteil in der Einkommensentwicklung, während die diesbezügliche Bedeutung von Geschlecht in der 2000er-Kohorte deutlich ansteigt, was mit geänderten Machtverhältnissen im Feld und dem sozialen Raum, in das es eingebettet ist, erklärt werden kann.

### Karrieren als Spiel: die endlosen Felder Pierre Bourdieus

Die Theorie der ökonomischen Praktiken Pierre Bourdieus wird in den letzten Jahren nicht nur neu erfunden (siehe dazu etwa McLeod, 2005; Özbilgin & Tatli, 2005; Emirbayer & Johnson, 2008), ihre Rezeption erfreut sich auch wachsender Beliebtheit in Forschung (z. B. Golsorkhi, et al., 2009; Huppertz, 2009; Erel, 2010; Sha, et al., 2010) und akademischer Lehre (Barlösius, 2006: 7). Während diese Entwicklung auch mit einigen den Sozialwissenschaften inhärenten Problemen zu begründen wäre, auf die wir hier aus Platzgründen nicht eingehen können (mehr dazu bei Martin, 2003) hallt der Ruf nach relationalen Theorien wie jener Bourdieus (Emirbayer, 1997) in komplexen Zeiten wie den heutigen stärker denn je wider (Swartz, 2007).

Denkt man Karrieren relational, dann kann man sie als Bewegungen in einem sozialen Feld konzipieren (vgl. dazu genauer Iellatchitch, et al., 2003). „Karrierefelder“ beschreiben dann den sozialen Kontext, in dem Erwerbstätige ein bestimmtes Interesse verfolgen, nämlich in diesem Feld voranzukommen. Karrieren ergeben sich demnach retrospektiv als Weg, den man in einem Karrierefeld zurückgelegt hat. Zu diesem Zweck akkumulieren die Karriereprotagonistinnen Kapitalien, wobei sie auch bereits mit einem gewissen Portfolio davon an den Start gegangen sind (Bourdieu, 1986): Ökonomisches Kapital (wie z.B. Einkommen), soziales Kapital (wie z.B. Zugang zu Netzwerken) oder kulturelles Kapital (wie z.B. Kompetenzen als inkorporierte Variante davon). Darüber hinaus geht es im Feld der Karrieren auch stets darum, die Umrechnungsrelationen einer Kapitalsorte in eine andere zu beeinflussen – am besten in eine für einen selbst günstigere. Dieser Versuch der Aufwertung von Volumen und Struktur des Kapitalportfolios ist seinerseits aber nicht nur an die Bemühungen der Akteure<sup>1</sup> gekoppelt – sonst wäre dieser Zugang ja auch nicht relational – sondern auch an die objektiven Strukturen des Feldes, und an jene der anderen Akteure, also auch deren Strategien und Investments. Es besteht demnach eine Wechselwirkung zwischen Kapitalien und Feld, die annähernd zirkulär ist (Özbilgin & Tatli, 2005), und die sich erst im Realisieren der Interessen und Strategien zeigt.

„Annähernd zirkulär“ deshalb, weil es sich nicht um ein kybernetisches Modell handelt, das rationale Akteure ermöglichen bzw. erfordern würde. Es ergibt sich eher ein historisch gewachsenes und daher sozial entstandenes wie aufrechterhaltenes Spiel, das weder hinsichtlich seiner Ausgangsbedingungen noch seines Spielverlaufs jedem Akteur die gleichen Chancen einräumt, ohne jedoch die Möglichkeit der Einflussnahme auf den Spielverlauf zu verneinen: Der Karriereverlauf ist kein Schicksal, allerdings auch kein alleiniges Ergebnis der Anstrengungen eines Akteurs. Um dieser Auffassung auch in der Theoriekonstruktion Rechnung zu tragen, verwendet Bourdieu einen sehr alten Begriff aus der griechischen Scholastik neu, nämlich den des *Habitus* (vgl. hierzu z. B. geschichtsphilosophisch Nickl, 2001; psychologisch Lizardo, 2004; soziologisch Wacquant, 2004). Durch ihn werden die objektiven Strukturen des Feldes ein zweites Mal objektiviert, nämlich in den Körpern der Akteure, und auch die Kapitalien werden verinnerlicht, was dem Habitus einen januskopffartigen Charakter verleiht: Er fungiert als Klassifikations- und Wahrnehmungsschema nach innen genau so, wie als generative Struktur der Praktiken nach außen. Deshalb muss man sich der Geschlechtlichkeit seines Tuns und der mikropolitischen Affinität seines Handelns auch nicht unbedingt bewusst sein, wenn man sich durch das Feld der Karriere bewegt, denn der *Habitus* fungiert als eine Art soziales Unbewusstes, das zwar einen Möglichkeitskeitshorizont eröffnet, ohne zu determinieren, aber auch ohne den bewussten Handlungen der Akteure das Monopol auf Erfolgsaussicht einzuräumen.

Karrieren als Ergebnis zielgerichteter – wenngleich nicht unbedingt bewusster oder intentionaler – Realisierungen von Strategien und Investitionen (in einem nicht-ökonomischen Sinn – vgl. dazu Bourdieu & Wacquant, 1996: 149ff.) zu denken, die ihrerseits im Wechselspiel mit feldspezifischen Dynamiken entstehen, erlaubt es, sich einer Psychologisierung von Karriere – sprich: einer Karrieretheorie des Subjekts – zu entziehen ohne sich dabei einer Soziologisierung zu unterwerfen und dabei den auf einen „structural dope“ (Benshop, 2006: 276) reduzierten Akteur quasi am Altar des Strukturalismus zu opfern (Bourdieu & Wacquant, 1996: 154). Das leistet zweierlei: Einerseits wird dem psychologischen Bias der Karriereforschung entgegengesteuert (Schein, 2007: 53). Andererseits koppelt man die Makroebene der Analyse (Feld) mit einer Mikroebene der Betrachtung (Kapitalien), indem über die Mesoebene (*Habitus*) eine Verkörperung des Sozialen gedacht werden kann, die wiederum durch Einstellungen, Handlungen und Verhaltensweisen Strukturen gestaltet. Das bedeutet letztlich auch, dass man sich der Tragweite seines Handelns nicht bewusst sein muss: Akteure handeln intentional ohne Intentionalität (Bourdieu & Wacquant, 1996). Schließlich ist man gezwungen, der Dynamik von Karrieren Rechnung zu tragen, weil die Betrachtung von Feldern und Kapitalien (und dem *Habitus* dazwischen) eine Prozessbetrachtung impliziert, um der Relationalität der Karrierepraktiken und der permanenten Veränderung des Spiels Genüge zu tun. Beide Aspekte – die Verbindung mehrerer Ebenen der Analyse und die Betonung der Bewegung – werden in der Karriereforschung gefordert (Gunz & Peiperl, 2007), aber selten realisiert.

Strukturwandel in den Feldern: Steigende Relevanz kultureller Kapitalien

Die Frage nach dem Nutzen dieser Perspektive für eine Diskussion zu Mikropolitik, Gender und Karriere beantworten Bourdieu und seine Kollegen selbst (Bourdieu, et al., 1981). Das oben skizzierte Spiel in einem Feld ist nämlich kein *faire*, wie beispielsweise Roulette, in dem jede Spielerin bei jeder Runde die gleiche Aussicht auf Erfolg hätte (Bourdieu, 1986). Statt dessen befindet sich jedes Feld in einer Schiefelage, weil nicht nur ökonomisches und kulturelles Kapital vom Start weg ungleich verteilt sind und die Ausgangslage für alle unterschiedlich ist (das wäre ja auch beim Roulette der Fall), sondern weil darüber hinaus die Regeln des Spieles von den Angehörigen der bereits kapitalbesitzenden Spitze des Feldes bewusst und unbewusst festgelegt (und permanent verändert) werden. Macht wird damit sowohl zum primären Interesse der

Praktiken als auch zum Motor von Felddynamiken (Friedland, 2009: 888) und die Reproduktion von Macht zur handlungsleitenden Maxime.

Die sich daraus ergebenden Reproduktionsstrategien waren früher weniger komplex als heute. Durch den Besitz von ökonomischem Kapital und dessen Übertragung meist vom Vater zum Sohn (beispielsweise die Vererbung des Familienbetriebs) konnte Herrschaft personal ausgeübt werden (Bourdieu, et al., 1981: 41), was strukturelle Aspekte der Füllung eines allenfalls entstehenden Machtvakuum vernachlässigte. In solchen Kontexten sind Karrieren stärker plan- und vorhersehbar: Entweder gibt es sie qua sozialer Herkunft gar nicht, oder sie nehmen die Form von Leitern an, gehen also von unten nach oben, richten sich nach Lebenszyklen (Super & Hall, 1978) und sind an die Verfügbarkeit von ökonomischem Kapital gebunden.

Durch Veränderungen im ökonomischen Feld, wie dem Aufkommen von Aktiengesellschaften, aber auch dem Hinzutreten von Veränderungstreibern wie Globalisierung und Differenzierung werden Herrschaftsstrategien im ökonomischen Feld jedoch – und damit auch im Karrierefeld, das zwar autonom, aber nicht unabhängig davon ist – „entpersönlicht“ (Hartmann, 2008: 87) und strukturalisiert, womit andere „Qualitäten“ für das Vorankommen im Feld der Karrieren in den Vordergrund rücken: Einerseits „Diskussions- und Verhandlungsgeschick, Fremdsprachenkenntnisse und vielleicht vor allem die durch gesellschaftlichen Schliff und Feingefühl gekennzeichneten Umgangsformen“ (Bourdieu, et al., 1981: 42), andererseits Bildungstitel (Hartmann, 2008: 86). Beides ist in der Terminologie Bourdieus (1986) kulturelles Kapital (im ersteren Fall inkorporiert, im letzteren institutionalisiert), welches im Vergleich zu den beiden anderen Grundkapitalarten (ökonomisch und sozial) durch die geschilderten Entwicklungen eine prinzipielle Aufwertung erfährt. Nicht nur, dass sich das Karrierefeld also ausdifferenziert – in Kapitalgesellschaften sind diversifizierte Bewegungen möglich als in Personengesellschaften, ganz abgesehen davon, dass Veränderungstreiber auch zu der verstärkten Möglichkeit post-organisationaler Karrieren führen (Mayrhofer, et al., 2002) – es kommt auch zu einer dieser Differenzierung geschuldeten Veränderung der erfolgsversprechenden Kapitalien zu Gunsten des kulturellen Kapitals.

Das ist insofern für diesen Aufsatz interessant, als dass das kulturelle Kapital gegenüber den beiden anderen Grundsorten (ökonomisch und sozial) die Eigenart besitzt, dass es zu seiner Reproduktion und Vermehrung in Akteuren verkörpert sein muss (Bourdieu, et al., 1981: 50). Dass inkorporiertes kulturelles Kapital diese Form annimmt, ist nicht nur sprachlogisch – Kompetenzen werden einem nicht auf der Straße begegnet. Aber auch institutionalisiertes kulturelles Kapital ist an den Besitzer gebunden. Ein akademischer Abschluss macht ohne die Person, die ihn gemacht hat, keinen Sinn. Und selbst im objektivierten Zustand braucht kulturelles Kapital eine „Re-inkarnation“ in Form von Lektüre, Gebrauch oder Wahrnehmung, um sich zu reproduzieren.

Für die Karriereforschung bedeutet das auf den ersten Blick, dass kulturelle Kapitalien – insbesondere institutionalisierte und inkorporierte – eine größere Relevanz entfalten müssten als die soziale Herkunft, die mit dem ökonomischen Kapital assoziiert ist. Es käme also zu einer Aufwertung der Möglichkeiten des Karriereakteurs, wie sie in der Karriereliteratur auch gespiegelt wurde (vgl. z.B. Arthur, 1994; Hall, 1996).

Gleichzeitig werden in anderen Literatursträngen vormals der Mesoebene (also dem *Habitus* vgl. z. B. Engler, 2004) zugerechnete Variablen wie Geschlecht oder Ethnie als inkorporiertes kulturelles Kapital gedacht (z. B. Huppatz, 2009; Erel, 2010; Sha, et al., 2010). Wir erweitern diesen Gedankengang hier auch auf Mikropolitik: Mikropolitische Kompetenz wird somit ähnlich

dem oben zitierten Verhandlungsgeschick als eine karriererelevante und in ihrer Wirkung vom Feld beeinflusste (und dieses rückbeeinflussende) Kapitalform betrachtet.

Bezüglich Geschlecht betrachtete Bourdieu selbst Kapitalien eigentlich als geschlechtsneutral (McCall, 1992: 842) und (konzeptionell noch schlimmer) Frauen eher als Aufbewahrungsort und Transmitter von Kapitalien denn Spielerinnen (Lovell, 2000). Dennoch macht es vom Standpunkt des *doing gender* (West & Zimmerman, 1987; 2009) durchaus Sinn, Gender auf die Mikroebene zu bringen. Es fokussiert nämlich stärker den aktiven Spielraum, der sich auf der Kapitalienebene eröffnet, ohne damit die Akteure mit Verantwortung zu überladen, weil Kapitalien (genauer: deren Wert) nur kontingent zu dem Feld gedacht werden können. Geschlecht ist damit weniger eine Diagnose, als eine relationale Realisierung historischer Praktiken (was wiederum im Einklang mit Bourdieu wäre, vgl. Bourdieu & Wacquant, 1996: 160).

Ein weiterer Vorteil einer solchen Konzeptualisierung ist, dass man neben dem biologischen Geschlecht auch dessen gesellschaftliche Realisierung theoretisch besser fassen kann (Huppatz, 2009). Dafür kann man auf ein Konzept der 1970er Jahre zurückgreifen und es etwas aktualisieren: jenes der Geschlechtsrollentypen (Spence & Helmreich, 1978; Spence, et al., 1979; Runge, et al., 1981; Spence & Buckner, 2000; Spence, 1991; Hoffman, 2001). Diese Aspekte des Selbstkonzepts von Männern und Frauen (Eckes, 2004) rekonstruieren Geschlecht als Divergenz (statt als Dichotomie), in der Männer und Frauen sowohl maskulin als auch feminin typisierte Eigenschaften und Verhaltensweisen (mehr oder weniger) in sich vereinen können. Damit sollte die Konzeptualisierung neben weiblichem und männlichem Kapital auch feminines und maskulines Kapital berücksichtigen (und alles dazwischen; vgl. dazu auch Abele, 1994; Schneidhofer, et al., 2009). Diese Geschlechtsrollentypen haben dabei mit Stereotypen wenig gemeinsam, da das Konzept nicht normativ ist: Es sagt nicht, wie sich Mann und Frau verhalten sollen, sondern wie sie von sich selbst empfinden, dass sie sich verhalten – und für Männer ist feminines Verhalten genau so möglich, wie umgekehrt, und im Zeitverlauf können sich die Selbstzuschreibungen von Femininität und Maskulinität entsprechend verändern. Lediglich durch die Tatsache, dass in die Zuschreibungen auch stereotype Vorstellungen über die Rollen von Männern und Frauen miteinfließen (also gesellschaftliche Vorstellungen und Einstellungen darin reproduziert werden), schleicht sich etwas Normatives in die Theorie ein, was in den Bezeichnungen der Typisierungen auch seine Entsprechung findet.

Daraus ergeben sich zwei Vorteile: erstens trennt es die Kategorie „Sex“ klarer von „Gender“, was relativ unüblich (Vinnicombe & Singh, 2002; 121) aber notwendig ist (Eckes, 2004: 165; Bass, et al., 1996), ohne dass man die soziale (nicht: natürliche!) Kontingenz von beidem übersieht. Zweitens macht es klar, dass man Kapitalien nicht vom Feld trennen kann und dass ein Akteur mit gleicher Kapitalienausstattung in unterschiedlichen Feldern verschiedene Bewegungen im Feld hervorbringen kann. Im Feld bezahlter Pflege (Huppatz, 2009) hat weibliches/feminines Kapital derzeit einen anderen Wert als im Feld der Managementkarrieren (Hofbauer, 2006). Während ersteres nämlich aufgrund der zahlenmäßigen Überlegenheit von Frauen und der Art, wie die Profession in der Gesellschaft bewertet wird, von Frauen bzw. Menschen mit femininen Kapitalien beherrscht wird (Huppatz, 2009: 50), ist zweiteres derzeit maskulin und männlich dominiert (Eagley & Carley, 2007). Damit lässt sich beispielsweise erklären, warum weibliche Managerinnen in männlich typisierten Berufen maskulinere Führungsstile entwickeln als in weiblichen typisierten (Eagley & Johnson, 1990), oder warum „gläserne Aufzüge“ (Williams, 1992) Männer in weiblich typisierten Berufen nach oben bringen, während „gläserne Klippen“ (Ryan & Haslam, 2007) und „gläserne Decken“ (Hultin, 2003) unterschiedlichen Funktionslogiken in verschiedenen Feldern folgen.

Da es in Karrierefeldern aber um die *illusio* des Vorankommens im Feld geht, konzeptualisieren wir auch mikropolitische Kompetenz wie bereits erwähnt als inkorporiertes kulturelles Kapital. Zu mikropolitischem Verhalten gibt es unterschiedliche Zugänge und Ansätze (z. B. Falbo, 1977; Ferris & Judge, 1991; Gould & Penley, 1984; Zanzi, et al., 1991). Die prominentesten Konzepte (Ammeter, et al., 2002) sind jedoch Beeinflussungstaktiken (Kipnis, et al., 1980; Yukl & Tracey, 1992), Impression Management (Jones & Pittmann, 1982; Feldman & Klich, 1991) und Netzwerken (Forret & Dougherty, 2004).

In einer Studie, die diese drei Ansätze vereinen und deutschsprachige Skalen zur Erhebung mikropolitischen Verhaltens konstruieren sollte, haben sich vier Einflusstaktiken herauskristalisiert (Schiffinger & Strunk, 2003). Zwei der Skalen behandelten Taktiken, die den Gewinn von Loyalität und Unterstützung der Umgebung („*Sich Freunde und Verbündete schaffen*“) bzw. den Ausbau des eigenen Netzwerks („*Networking*“) fokussierten. Die anderen beiden waren stärker akteurzentriert, indem Machtsymbole und das Ausnützen struktureller Positionen („*Autorität und Macht demonstrieren*“) bzw. die eigenen Fähigkeiten und Leistungen akzentuiert wurden („*Self-Promotion*“). Diese Kombination von Taktiken, die sich entweder auf die soziale Umwelt oder den Akteur bezieht, passt gut zu einer Unterscheidung in der Forschung zum Impression Management, in der man zwischen umweltfokussierten („*alter-zentrierte Taktiken*“) und akteurfokussierten („*ego-zentrierte Taktiken*“) Handlungen unterscheidet (Kacmar, et al., 1992; Tedesci & Melburg, 1984). Auch dies fungiert für uns als inkorporiertes kulturelles Kapital, das einerseits den Strategien der Akteure entspringt, andererseits dem sozialen Kontext, in dem es erscheint, geschuldet ist.

Anders, und doch gleich? Reproduktionsstrategien im Wandel

Bourdieu's Theorie ist wie eingangs erwähnt relational, und damit weit von Handlungs- oder rationalen Entscheidungstheorien entfernt. Es darf also nicht nur auf den Einsatz kultureller Kapitalien im Spiel ankommen, sonst wäre das Spiel ja fair. Und damit entpuppt sich die „Befreiung“ der Akteure, den die Karriereliteratur betont, mittels derer es von nun an nur noch auf sie selbst ankäme, ob sie Karriere machen oder nicht, als keine grenzenlose (Arthur & Rousseau, 1996), sondern eine bedingte (Schneidhofer & Latzke, 2011 forthcoming; ähnlich auch Rodrigues & Guest, 2010). Denn mit den strukturellen Veränderungen im ökonomischen Feld und den dort freigesetzten Dynamiken ändern sich auch die Reproduktionsstrategien der kapitalbesitzenden Spitze des Feldes, die sich auch auf die Produktion von kulturellem Kapital auswirkt (vgl. dazu genauer Bourdieu, et al., 1981).

Wir betrachten hier das *Managerial Career Field*, in dem die Karrieren von Managerinnen und Managern stattfinden. Dieses scheint, wie bereits erwähnt, vom Standpunkt „Gender“ her betrachtet, inkorporierte kulturelle Kapitalien höher zu bewerten, die männlich (Ng et al, 2005) und maskulin typisiert sind (Eagly & Carley, 2007). Für mikropolitische Kapitalien zieht das nach sich, dass nach herrschender *Illusio* in diesem Feld eher ego-zentrierte Taktiken für beide Geschlechter und alle Geschlechtsrollentypen erfolgsversprechend sein dürften (Pinker, 2008: 241).

Jedoch verändern sich diese Dynamiken (Schneidhofer, et al., 2011 forthcoming; Schneidhofer, et al., 2010). Einerseits fordern immer mehr Frauen durch ihre Präsenz im Karrierefeld Management die hegemoniale Macht der Männer und damit die herrschenden Umrechnungsrelationen (auf der Makroebene des Feldes) heraus. Andererseits schwimmt auch die Rolle der Männer in anderen Bereichen des sozialen Raums, was „weiblicheren“ Realisierungen von Männlichkeiten Vorschub leistet. Durch beide Entwicklungen

ist anzunehmen, dass es sowohl zu einer Aufwertung des weiblichen und femininen inkorporierten kulturellen Kapitals kommt, als auch zu einer Hinwendung zu alter-fokussierten Taktiken (insbesondere bei Männern).

Um diese Idee zu überprüfen, untersuchen wir zunächst die Frage, ob Geschlecht und Geschlechtsrollentypus überhaupt als voneinander separierbare inkorporierte kulturelle Kapitalien konzeptualisiert werden sollten. Damit geht nicht nur weiters die Frage einher, ob die beiden Konstrukte statistisch voneinander unabhängig sind, sondern auch, ob sich die Relation der beiden im Verlaufe der Zeit verändert, und bei unterschiedlichen Kohorten ein unterschiedliches Zusammenspiel erwartbar ist. Das führt zu Frage 1: Inwieweit sind GRT und Geschlecht voneinander (un)abhängig? Zeichnen sich hier Unterschiede zwischen den Kohorten ab?

Danach soll untersucht werden, wie Geschlecht und GRT mit mikropolitischen Taktiken zusammenhängt und ob die Kapitaliensorten gar nicht voneinander getrennt werden sollten. Frage 2 unserer Untersuchung lautet daher: Inwieweit hängen Geschlecht bzw. GRT mit dem Einsatz mikropolitischer Taktiken zusammen?

Schließlich fokussieren wir mit Frage 3 das Zusammenspiel der drei Variablen mit dem objektiven Karriereerfolg (gemessen am Bruttojahreseinkommen), also dem ökonomischen Kapital. Welchen Stellenwert haben Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken jeweils als Prädiktor für objektiven Karriereerfolg (Einkommen)?

## Sample und Methodik

Um den Bildungsabschluss und damit das institutionalisierte kulturelle Kapital *ceteris paribus* zu halten betrachten wir hier ausschließlich AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität Wien. Das Vienna Career Panel Project (ViCaPP, s. [www.vicapp.at](http://www.vicapp.at)<sup>1</sup>) verfolgt deren Karrieren längsschnittsartig. Dazu werden neben Daten zu Persönlichkeit, sozialer Herkunft, Karriereaspiration und Studienverlauf auch mikropolitische Taktiken und der Karriereverlauf erhoben – letztere panelartig mit jährlichen Fragebögen.

## Stichprobe

Die folgenden Analysen basieren auf einer Stichprobe von n=875, darunter 218 (61% davon Männer) mit Studienabschluss um 1990 und 627 (54 % davon Männer) mit Studienabschluss um 2000. Das Durchschnittsalter in den Kohorten liegt bei 46 bzw. 37 Jahren, wobei die Frauen in beiden Kohorten im Schnitt um ca. ein Dreivierteljahr jünger sind.

## Variablen

Zum Ansatz, Geschlechtsrollentypen mit verhaltensorientierten Items zu messen, gab es in der einschlägigen Literatur einige Vorlagen (Spence et al., 1978; Runge et al., 1981). Auf Basis dieser Quellen zu verschiedenen Aspekten „geschlechtsrollentypischen“ Verhaltens wie z.B. *gefühlsbetont, sanft, hilfreich, verständnisvoll, der Gefühle anderer bewusst* für den femininen GRT und *unabhängig, aktiv, selbstsicher, überlegen, nicht leicht aufgebend* für den maskulinen GRT wurden aus den in ViCaPP enthaltenen Items und auf Basis einer umfassenderen Stichprobe

---

<sup>1</sup> Dieses Projekt wurde vom österreichischen Fonds zur Förderung von Wissenschaft und Forschung (FWF) bereits zweimal gefördert (Projekt 14307-SOZ in 2000; Projekt P 21344-G11 in 2009), wofür wir uns auch an dieser Stelle herzlich bedanken.

von knapp 1400 Personen Skalen zu positiven femininen (Beispielitem: „Es fällt mir schwer, andere zu kritisieren“ für den Aspekt „der Gefühle anderer bewusst“) und maskulinen Verhaltensweisen (z.B. „In Besprechungen übernehme ich vielfach die Gesprächsführung, auch wenn ich nicht die Leitungsposition innehab“ für den Aspekt „sebstsicher“) entwickelt, wobei dies zwei weitgehend voneinander unabhängige Konstrukte sind (für genauere Angaben zu Skalenentwicklung und Skaleneigenschaften siehe Schneidhofer et al., 2010 ).

Mikropolitischen Verhalten wurde anhand von vier Skalen gemessen, die im Rahmen des ViCaPP-Projekts entwickelt wurden (Schiffinger et al.& Strunk, 2003). Zwei der Skalen repräsentieren hierbei Verhalten, das sich auf das soziale Umfeld konzentriert („alter-bezogene Taktiken“: Sich Freunde und Verbündete schaffen; z.B. „Ich bemühe mich, bei möglichst vielen beruflich relevanten Personen ‚einen Stein im Brett‘ zu haben“ und Networking; Beispielitem „Nach Arbeitsende gehe ich öfters mit beruflich relevanten Personen aus“), die anderen beiden Skalen stellen die eigene Person in den Vordergrund („ego-bezogene Taktiken“: Autorität und Macht demonstrieren; z.B. „Ich nutze den Status und das Ansehen, die meine Tätigkeit mit sich bringen“ und Self-Promotion; z.B. „Bei sich bietenden Gelegenheiten spiele ich meine Fähigkeiten in den Vordergrund“). Der theoretisch mögliche Skalenbereich geht von 1 bis 4. Als Maß für den objektiven Karriereerfolg wurde das Bruttojahreseinkommen herangezogen.

Bei den GRT beträgt der diesbezügliche Unterschied zwischen dem einkommensschwächsten GRT (feminin in beiden Kohorten) und dem einkommensstärksten GRT (maskulin in der 1990er, androgyn in der 2000er-Kohorte) 11500 bzw. 16400 Euro. Geringer, aber zumindest dem Augenschein nach immer noch beträchtlich sind die Effekte der beiden in je einer Kohorte als zumindest marginal signifikant identifizierten Taktiken . Eine Standardabweichung auf der Skala Networking geht in der 2000er-Kohorte mit einem Unterschied von 4200 Euro einher, eine Standardabweichung auf der Skala Self-Promotion mit 3500 Euro Gehaltsunterschied in der 1990er-Kohorte .

## Ergebnisse

### Geschlecht und Geschlechtsrollentypus: Unterschiedliches inkorporiertes Kulturkapital?

Die Ergebnisse bezüglich des Zusammenhangs von Geschlecht und Geschlechtsrollentypus sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben.

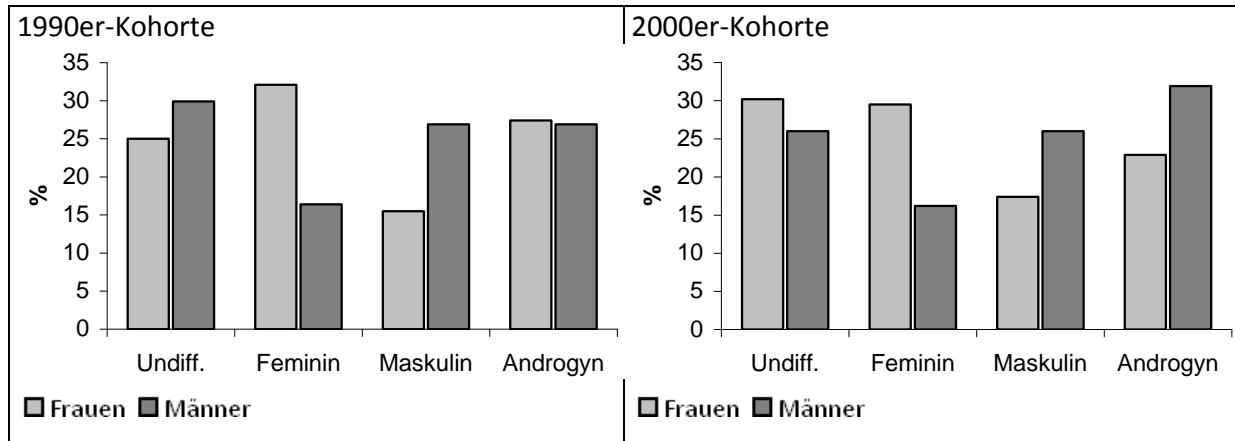
Tabelle 1: Verteilung von Geschlecht und Geschlechtsrollentypen in beiden Kohorten

		Geschlecht	
Kohorte	GRT	Weiblich	Männlich
1990er	Undifferenziert	21 (25,0%)	40 (29,9%)
	Feminin	27 (32,1%)	22 (16,4%)
	Maskulin	13 (15,5%)	36 (26,9%)
	Androgyn	23 (27,4%)	36 (26,9%)
2000er	Undifferenziert	87 (30,2%)	88 (26,0%)
	Feminin	85 (29,5%)	55 (16,2%)
	Maskulin	50 (17,4%)	88 (26,0%)
	Androgyn	66 (22,9%)	108 (31,9%)

Für die 1990er-Kohorte erkennt man, dass der Anteil des androgynen GRT bei Männern und Frauen in etwa gleich ist; dies gilt mit Einschränkung auch für den undifferenzierten GRT. Bei

maskulin/feminin ist hingegen der Anteil der „geschlechtskonformen“ GRT bei den Frauen doppelt so hoch, bei den Männern um zwei Drittel höher als der Anteil der „geschlechtsinkonformen“ GRT. Zur Illustration ist dies noch einmal grafisch dargestellt.

Abbildung 1: Prozentuelle Verteilung der GRT in beiden Kohorten



Im Vergleich hierzu zeigen sich in der 2000er-Kohorte bei den Männern weniger undifferenzierte und mehr androgyne GRT als bei ihren 90er-Pendants, bei den Frauen ist das umgekehrt. Weniger starke Verschiebungen gibt es bei den „geschlechtskonformen“ vs. „geschlechtsinkonformen“ GRT.

In statistischen Kennzahlen ausgedrückt sind Geschlecht und GRT nicht übermäßig stark gekoppelt (wie auch schon in anderen Untersuchungen gezeigt, vgl. z.B Abele, 1994; Schruijer, 2006; Spence, 1991), aber auch nicht völlig unabhängig voneinander, wobei es hier zwischen den Kohorten keine Unterschiede gibt (Kontingenzkoeffizient in der 2000er-Kohorte: 0,19,  $p < 0,01$ ; in der 1990er-Kohorte: 0,20,  $p < 0,05$ ).

#### Geschlecht, GRT und Einsatz von Mikropolitische Taktik: Zusammenhang unter inkorporierten Kulturkapitalien

Die Ergebnisse zum geschlechts- und GRT-spezifischen Einsatz von mikropolitischen Taktiken sind in der folgenden Tabelle wiedergegeben:



Tabelle 2: Einsatz von mikropolitischen Taktiken nach Geschlecht und GRT in beiden Kohorten

		W	M	P	undiff.	Feminin	maskulin	androgyn	p
Freunde und Verbündete	1990	2,34 (.50)	2,34 (.47)		2,15 (.46)	2,44 (.45)	2,15 (.39)	2,61 (.47)	**
	2000	2,51 (.44)	2,66 (.44)	**	2,40 (.41)	2,61 (.44)	2,59 (.42)	2,76 (.45)	**
Networking	1990	2,31 (.49)	2,24 (.46)		1,95 (.34)	2,40 (.40)	2,15 (.49)	2,59 (.47)	**
	2000	2,40 (.43)	2,56 (.45)	**	2,21 (.39)	2,57 (.42)	2,43 (.38)	2,73 (.41)	**
Autorität und Macht demonstrieren	1990	1,91 (.42)	1,86 (.34)		1,88 (.38)	1,87 (.38)	1,84 (.38)	1,90 (.36)	
	2000	1,86 (.36)	1,93 (.37)	*	1,89 (.38)	1,82 (.34)	1,94 (.35)	1,90 (.40)	**
Self-Promotion	1990	2,63 (.44)	2,61 (.40)		2,41 (.37)	2,52 (.39)	2,66 (.37)	2,83 (.40)	**
	2000	2,58 (.38)	2,70 (.37)	**	2,46 (.33)	2,52 (.35)	2,77 (.35)	2,82 (.35)	**

\* p < 0,05 \*\* p < 0,01

Bezüglich der Geschlechterunterschiede ist ein Polarisierungstrend in der 2000er-Kohorte erkennbar: während es in der 1990er-Kohorte beim Einsatz mikropolitischen Taktiken quasi keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern gibt, liegen in der jüngeren Kohorte die Männer bei allen Skalen signifikant über den Frauen. Über beide Geschlechter betrachtet zeigt sich nur für die ersten beiden „alter-(im Gegensatz zu ego-)bezogenen“ Taktiken eine signifikante Zunahme in der jüngeren Kohorte.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den nach GRT unterschiedenen Auswertungen wider, wo sich (nur) bei diesen ersten beiden Taktiken deutlich höhere Werte für die 2000er-Kohorte zeigen. Darüber hinaus ist ersichtlich, dass feminine und androgyne GRT hier höhere Ausprägungen aufweisen, wobei bei der Taktik *Sich Freunde und Verbündete schaffen* der maskuline GRT auf dem Niveau des femininen GRT liegt, bei *Networking* hingegen auf dem niedrigeren Niveau des undifferenzierten GRT. Auf *Self-Promotion* greifen hingegen der maskuline und der androgyne GRT stärker zurück als der feminine oder undifferenzierte GRT. Die Taktik *Autorität und Macht demonstrieren* fällt hier insofern etwas aus dem Rahmen, als die Unterschiede zwischen den GRT deutlich geringer sind und sich auch kein aussagekräftiger Trend erkennen lässt.

Kurz zusammengefasst ergibt sich daher:

- Der Einsatz von alter-bezogenen Taktiken hat in der 2000er-Kohorte gegenüber der 1990er-Kohorte zugenommen, für die ego-bezogenen Taktiken lässt sich ein solcher Trend nicht erkennen.
- In der 1990er-Kohorte gibt es zwischen Männern und Frauen keinen nennenswerten Unterschied im Taktikeinsatz; in der 2000er-Kohorte ist der Einsatz aller Taktiken hingegen bei den Männern stärker ausgeprägt.
- Beim Einsatz von alter-bezogenen Taktiken liegen eher die femininen oder androgynen GRT voran, bei *Self-Promotion* die maskulinen und androgynen GRT. Für *Autorität und Macht demonstrieren* ergibt sich kein so eindeutiger Befund. Es zeigten sich im Übrigen auch keine Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und GRT, was den Einsatz mikropolitischen Taktiken angeht. Auch zeigen sich keine Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und GRT hinsichtlich des Einsatzes mikropolitischen Taktiken.

Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken als Einflussfaktor objektiven Karriereerfolgs: Das Wechselspiel von inkorporierten Kulturkapitalien und ökonomischem Kapital

Abschließend soll dargestellt werden, inwieweit Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken Erklärungswert für Karriereerfolg haben. Als objektives Erfolgsmaß wurde hierbei das Einkommen herangezogen. Nachdem das Einkommen im Längsschnitt erhoben wurde (und für die 2000er-Kohorte nicht immer alle zehn Jahre verfügbar waren) und weiters bisherige Befunde darauf hindeuten, dass hier sowohl Geschlecht als auch GRT erst im Lauf der Zeit zu statistisch signifikanten Prädiktoren werden (Strunk & Hermann, 2009; Schneidhofer, et al., 2011 forthcoming), wurden zur Prüfung der jeweiligen Einflussstärke gemischte Linearmodelle für Längsschnittdaten errechnet (McCulloch & Searle, 2001), wobei das Grundmodell nur das Karrierejahr (KJ) enthält und die Vergleichsmodelle mit Geschlecht, GRT und mikropolitischen Taktiken (MPT) sowie deren Interaktionsterm mit dem Karrierejahr diesem Modell gegenübergestellt werden.

Tabelle 3: Vergleich der Modelle mit Geschlecht, GRT und mikropolitischen Taktiken als Einkommensdeterminante

	Referenzmodell: nur Karrierejahr (KJ)		KJ, Geschlecht, KJ x Geschlecht		KJ, GRT, KJ x GRT		KJ, MPT, KJ x MPT	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Marginales R <sup>2</sup>	0,24	0,16	0,27	0,31	0,28	0,20	0,26	0,19
-2LL	41505,1	28115,2	41440,6	28011,9	34635,3	25028,1	34634,5	25115,1

Die -2-Log-Likelihood-Werte zeigen, dass alle drei Vergleichsmodelle die Einkommensdaten signifikant besser abbilden als das Referenzmodell. Der Zuwachs an Erklärungskraft anhand der marginalen R<sup>2</sup>-Werte (grundsätzlich analog zum üblichen R<sup>2</sup> zu interpretieren; z.B. Zheng, 2000) wirkt auf den ersten Blick zumeist sehr bescheiden, worauf gleich noch näher eingegangen wird. Davon abgesehen zeigen sich folgende zentralen Ergebnisse:

- Das Referenzmodell mit dem Karrierejahr als einzigem Prädiktor erklärt in der 1990er-Kohorte in den ersten zehn Karrierejahren mehr Einkommensvarianz als in der 2000er-Kohorte. Dies deutet auf einen "senioritätsdeterminierteren" Einkommensverlauf als in der jüngeren Kohorte hin; ein Ergebnis, das mit der in der einschlägigen Literatur oft postulierten geringeren Plan- und Vorhersagbarkeit von Karrieren im Einklang steht (Strunk, et al., 2005; Strunk, 2009).
- Wie bereits erwähnt, entwickelt sich sowohl der Einfluss von Geschlecht als auch von GRT auf das Einkommen erst mit der Zeit, und dies in beiden Kohorten. Gleiches gilt für die Effekte der statistisch bedeutsamen mikropolitischen Taktiken, wobei sich hier in der 2000er-Kohorte eine alter-bezogene Taktik (*Networking*) als erfolgswirksam erwies, in der 1990er-Kohorte hingegen eine ego-bezogene Taktik (*Self-Promotion*). Dass Kapitalien ein dynamisches Konzept sind, zeigt sich am Einfluss im Zeitverlauf.
- In der 1990er-Kohorte erklären Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken einen annähernd gleichen Varianzanteil. Für die beiden letzteren Prädiktoren ergibt sich auch in der 2000er-Kohorte ein analoges Bild. Geschlecht gewinnt hingegen in der jüngeren Kohorte als Einkommensprädiktor enorm an Bedeutung. Anders gesagt: die Einkommensschere aufgrund des biologischen Geschlechts geht in der jüngeren Kohorte unseres Samples an Hochqualifizierten auf anstatt zu (vgl. auch Schneidhofer, et al., 2011 forthcoming).

Wie bereits erwähnt, wirken die  $R^2$ -Werte bzw. die zusätzliche Varianzerklärung durch Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken bis auf den soeben genannten Geschlechtereffekt in der 2000er-Kohorte bescheiden. Bei einer Betrachtung der Differenzen in Euro erscheinen die Unterschiede allerdings keineswegs mehr irrelevant. Der mittlere jährliche Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern bezüglich der um den durch das Karrierejahr bedingten Einkommenszuwachs bereinigten Werte (da von der 2000er-Kohorte nur maximal acht Karrierejahre verfügbar sind und hier für manche TeilnehmerInnen nicht für alle Jahre Daten vorliegen, würde die Verwendung des Roheinkommens zu Verzerrungen führen) beträgt 7700 Euro in der 1990er-Kohorte und 15600 Euro in der 2000er-Kohorte. Daraus den Schluss zu ziehen, dass sich der Gender pay gap verdoppelt hat, wäre schon wegen der nicht berücksichtigten Inflation unzulässig, aber ein genauere Einkommensvergleich ergab, dass die Frauen in der 2000er-Kohorte bezüglich des erreichten Prozentsatzes des Männereinkommens um ca. 6% schlechter dran sind als die Frauen in der 1990er-Kohorte (Schneidhofer, et al., 2011 forthcoming). In jedem Fall wird sowohl die praktische Relevanz des Geschlechtereffekts als auch die in der jüngeren Kohorte verstärkte Bedeutung des Geschlechts als Einkommensdeterminante durch diese Zahlen illustriert.

Bei den GRT beträgt der diesbezügliche Unterschied zwischen dem einkommensschwächsten GRT (feminin in beiden Kohorten) und dem einkommensstärksten GRT (maskulin in der 1990er, androgyn in der 2000er-Kohorte) 11500 bzw. 16400 Euro. Geringer, aber zumindest dem Augenschein nach immer noch beträchtlich sind die Effekte der beiden in je einer Kohorte als zumindest marginal signifikant identifizierten Taktiken. Eine Standardabweichung auf der Skala *Networking* macht in der 2000er-Kohorte einen Unterschied von 4200 Euro aus, eine Standardabweichung auf der Skala *Self-Promotion* 3500 Euro in der 1990er-Kohorte.

Eine in diesem Zusammenhang nahe liegende Frage ist daher, ob es zwischen Geschlecht und GRT sowie dem Einsatz mikropolitischer Taktiken Interaktionen gibt, also z.B. bei Frauen und/oder bestimmten GRT bestimmte Taktiken erfolgsrelevanter sind als andere. Entsprechende Analysen wurden ebenfalls durchgeführt, aber keinerlei Anzeichen hierfür gefunden.

## Fazit und Diskussion

Karriere machen heißt, ein weitgehend unfaires Spiel zu spielen. Zwar spielt die Ausstattung mit und die Akkumulation von kulturellen Kapitalien – und damit die von den Akteuren aktiv zu beeinflussenden Variablen – eine entscheidendere Rolle als zu früheren Zeiten. Allerdings zwingen die Strukturen des Feldes den Akteuren einen schiefen, wenngleich Änderungen zugänglichen Spielverlauf auf.

Frauen schneiden in diesem Spiel generell schlechter ab als Männer (Ng, et al., 2005). Gleiches gilt für weniger maskuline Männer, und Frauen müssen überhaupt Männlichkeit und Weiblichkeit in sich vereinen, um keinem „*backlash effect*“ (Fine, 2010) zu erliegen, der „geschlechtsuntypisches“ Verhalten bestraft. Sind Männer also wirklich vom Mars und Frauen von der Venus, wie es uns die populärwissenschaftliche Ratgeberliteratur weis machen möchte?

Betrachtet man Karrieren relational als Bewegung in einem sozialen Feld, erscheinen Menschen weniger als „geworfen in ihr da“ (*sensu* Heidegger), auch wenn sie nicht frei im Sinne Sartres sind. Stattdessen spielen sie eher ein Spiel, das zwar gewissen Regeln folgt, die sie aber durchs Spielen selbst ändern können bzw. die sich auch aufgrund der Strategien und Interessen der anderen Spielerinnen permanent verändern. Ein solches Spiel wurde hier anhand des Feldes der Managementkarrieren rekonstruiert. Die Spielchips dafür sind neben dem Geschlecht (Mann,

Frau) auch der Geschlechterrollentypus (männlich, weiblich, undifferenziert, androgyn) und das mikropolitische Verhalten (ego- und alter-zentriert) zweier Kohorten von WirtschaftshochschulabsolventInnen (1990 und 2000) – Spielchips, die aufgrund der Reproduktionsstrategien der Spitze des Feldes sozial gezinkt sind, aber die auch das aktive Verhandeln der Umrechnungsrelationen einer Kapitalienform in eine andere (also das „Zinken“) prinzipiell ermöglichen.

Dabei zeigte sich, dass die grundsätzliche Konzeptualisierung von Geschlecht und GRT als ähnliche, aber doch unterschiedliche inkorporierte Kulturkapitalsorte empirisch nachvollziehbar ist, da Geschlecht und Geschlechterrollentypus in beiden Kohorten voneinander weitgehend unabhängig sind. Darüber hinaus verändert sich deren Wechselspiel im Laufe der Zeit: In der 2000er-Kohorte gibt es im Vergleich zur 1990er-Kohorte bei den Männern eine leichte Verschiebung in Richtung des androgynen GRT, bei den Frauen in Richtung des undifferenzierten GRT (Anteil jeweils ca. 5% höher). Offenbar spiegeln sich hier die im sozialen Raum beobachtbaren Phänomene sich verändernder Geschlechterrelationen. Männer, die ihre Kinder in Baby Björns durch den Park tragen, erregen im sozialen Raum keine Aufmerksamkeit mehr. Zwar ist die Situation von Gleichstellung noch weit entfernt – so berichtet der Gender Gap Report (Zahidi & Ibarra, 2010) von einer nur langsam voranschreitenden Schließung der Lücke – aber die zunehmende Partizipation von Frauen (und damit weiblichem/femininen Kapital) im Feld der Managementkarrieren bringt auch dort eine Umwälzung der erfolgsversprechenden Kapitalsorte. Allerdings bedeutet das allem Anschein nach auch für Frauen, weniger „Farbe“ bekennen zu dürfen. Und wenn es dann um die Konvertierung in ökonomisches Kapital geht, geht die Lücke gar auseinander (Schneidhofer, et al., 2011 forthcoming), ein Befund, für den es noch keine Erklärung gibt.

Was den Zusammenhang der geschlechtsspezifischen inkorporierten Kulturkapitalien mit Taktikeinsatz anbelangt, gibt es in der 1990er-Kohorte zwischen Männern und Frauen keinen nennenswerten Unterschied; in der 2000er-Kohorte ist der Einsatz aller Taktiken hingegen bei den Männern stärker ausgeprägt. Männliches Kapital erfordert offenbar die Flankierung aller mikropolitischen Register. Müssen sich Männer also plötzlich mehr anstrengen? Dies würde jedenfalls für die bereits oben skizzierte zunehmende Feminisierung sprechen. Vielleicht ist es aber auch nur Ausdruck der wachsenden Unsicherheit in Bezug auf das eigene Rollenverständnis, das ebenfalls schon in die populärwissenschaftliche Literatur Einzug gefunden hat (z. B. Stiehler, 2010). Man(n) weiß einfach nicht mehr „wie“, und probiert einfach alles.

Beim Einsatz von alter-bezogenen Taktiken liegen eher die femininen oder androgynen GRT voran, bei *Self-Promotion* die maskulinen und androgynen GRT. Der Einsatz von alter-bezogenen Taktiken hat in der 2000er-Kohorte gegenüber der 1990er-Kohorte zugenommen, für die ego-bezogenen Taktiken lässt sich ein solcher Trend nicht erkennen. Dass alter-bezogene Taktiken ansteigen passt ebenfalls zu der Überlegung der zunehmenden Feminisierung des Feldes, was Konsequenzen für männliches und weibliches Karrierekapital beinhaltet.

Das zeigt sich dann auch, wenn man ökonomisches Kapital zusätzlich ins Kalkül zieht. Während Geschlecht, GRT und mikropolitische Taktiken in der 1990er-Kohorte einen ähnlichen Varianzanteil in der Einkommensentwicklung erklären, steigt die diesbezügliche Bedeutung von geschlechtsspezifischem Kapital in der 2000er-Kohorte deutlich an. Männliches und weibliches Kapital zeigen also in jüngeren Karrierefeldern einen größeren Zusammenhang mit dem ökonomischen Kapital, als geschlechtsrollenspezifisches bzw. mikropolitische Kapital. Daraus sollte man aber keinesfalls die „Ausweickerklärung“ (Kane & Schippers, 1996) ableiten, dass die Biologie sich hier durchsetzen würde – Geschlecht ist ebenso sozialisiert wie GRT, wenngleich

einfacher kategorisierbar, und aufgrund der Dichotomisierung der Herrschaft leichter zugänglich (Rastetter, 1994). Inwieweit diese Dynamiken mit dem *doing gender* im sozialen Raum – beispielsweise in der Schule (Faulstich-Wieland, 2009) – zusammenhängen, muss noch eingehender untersucht werden. Schon Bourdieu et al. (1981) haben herausgearbeitet, dass sich die Reproduktionsstrategien der kapitalbesitzenden herrschenden Klasse dergestalt verändert haben, dass sie vermehrt Einfluss auf jene Institutionen nehmen, die kulturelles Kapital hervorbringen (Schulen, Universitäten usw.). Dadurch würde das Soziale noch stärker naturalisiert, das Herrschaftsverhältnis quasi in die Körper der AkteurInnen graviert. Aber um eine derartige Argumentation zu stützen wäre ein größerer Betrachtungszeitraum als die hier betrachteten 10 Jahre notwendig.

Auch der Effekt mikropolitischen Taktiken auf objektiven Karriereerfolg entwickelt sich erst im Karriereverlauf, was für die Konzeptualisierung als Kapitalie spricht. In der 2000er-Kohorte erweist sich dabei eine alter-bezogene Taktik (*Networking*) als erfolgswirksam, in der 1990er-Kohorte hingegen eine ego-bezogene Taktik (*Self-Promotion*). Auch hier spiegelt sich die Feminisierung des Feldes. Trotz meist eher geringer Beiträge zur Varianzaufklärung ergeben sich für alle Prädiktoren im Durchschnitt durchaus beträchtliche Einkommenseffekte.

Bei all diesen Ausführungen sollte man die potenziellen Einschränkungen nicht vergessen, denen diese Untersuchung unterliegt, wie das Heranziehen von Selbsteinschätzungen, eine sehr spezifische Stichprobe gut ausgebildeter HochschulabsolventInnen, unterschiedliche Verfahren bei der Datenerhebung (retrospektiv bei den 1990ern, jährliche Panelerhebung bei den 2000ern) und die aus anderen Skalen konstruierte Messung der Geschlechtsrollentypen. Hier kann man zusätzlich die Frage aufwerfen, ob dieses von Spence und Helmreich 1978 entworfene und somit schon ältere Konzept noch passend für heutige Verhältnisse ist. Allein die Nomenklatur (z. B. „androgyn“) könnte eine implizite Versteinerung der Herrschaftsverhältnisse bergen und all die Probleme importieren, die eine dichotome Betrachtung beinhaltet und der eigentliche Grund für die Diversifizierung wäre. Letztlich sind die hier gewählten Methoden nicht relational (einen Überblick zu Alternativen gibt Özbilgin, 2006).

Ungeachtet dieser Einschränkungen lässt sich insgesamt konstatieren, dass es sich bei „Karriere“ durchaus um die Reinszenierung eines alten Spiels handelt. Auch, wenn die herrschende Spitze des Feldes aus Machterhaltungsüberlegungen ihren Einfluss hält und die Reproduktionsstrategien dementsprechend adaptiert, ist daran nichts Verschwörungstheoretisches. Darüberhinaus nehmen die von dem Spiel benachteiligten Akteure aktiv an ihrer Benachteiligung teil, ohne dies zu beabsichtigen, ein Phänomen, das Bourdieu (2005) das Paradox der *doxa* genannt hat, und das neuerdings unter dem Paradox der Intersektionalität firmiert (Boogard & Roggeband, 2010). Die *doxa* bezieht sich dabei auf den Glauben an die soziale Struktur des Feldes, und das Paradoxon ergibt sich aus den (durchwegs nichtintentionalen) Bemühungen, genau diese Struktur aufrecht zu erhalten, selbst wenn sie für einen selbst ungünstig sein sollte.

Sind die Regeln des Spieles also wenigstens neu? Sie sind wohl nicht „neu“ im Sinne von „neuartig“. Wie man durch die Betrachtung der beiden Kohorten sehen kann, ändern sich aber die Umrechnungsrelationen der kulturellen Kapitalien zueinander ständig, und auch jene der kulturellen Kapitalien zu anderen Kapitaliensorten wie dem ökonomischen (aber auch: dem hier nicht betrachteten, wenngleich für Karriere sehr wichtigen sozialen) Kapital. Sie sind also „andersartig“, wenn man diese Novität dynamisch fasst und relational denkt. In welche Richtung sich diese Umrechnungsrelationen in Bezug auf die "Wechselkurse" weiblichen bzw. femininen

versus männlichen bzw. maskulinen Kapitals genau entwickeln, ist wohl lohnender Gegenstand für weitere Forschungsbemühungen.

Dadurch wird die „Andersartigkeit“ weder fairer, noch per se berechenbarer, mithin sogar komplexer. Aber ein komplexer *Zeitgeist* verlangt wohl auch nach komplexen Regeln, selbst für sehr alte Spiele. Und dafür sollte man im Hintergrund eine Weisheit, die bereits Goethe seinem Faust in den Mund gelegt hat, erweitern: „Was Ihr den Geist der Zeiten heißt, das ist im Grund' der Herren eigener Geist, in dem die Zeiten sich bespiegeln“ (Goethe, [1808] 1986, Vers 577 ff). Denn „der Herren eigener Geist“ ist gleichzeitig auch eine Funktion der Zeit, die sie dann erst bespiegeln kann – weswegen die Analyse von Feld, Habitus und Kapital (bei aller Komplexität) auch so wertvoll ist.

#### English Summary

When conceptualising careers relationally as trajectories within a social field, gender and political competences appear as embodied cultural capital. This paper analyses the managerial career field at two points in time. Focusing on the interplay between embodied cultural capital and economic capital, we show that the concept of gender role types, going beyond a simple dichotomy based on gender, has additional explanatory power. Actors use different combinations of capital at the times analysed. In addition, while gender, gender role type, and political competences explain similar amounts of variance within the cohort 1990, the significance of gender increases in recent times due to changed power relations within the field and the social space enclosing it.

#### Literaturliste

- Abele, Andrea (1994): Karriereorientierung angehender Akademikerinnen und Akademiker. Bielefeld: Kleine Verlag GmbH.
- Ammeter, Anthony P., Douglas, Ceasar, Gardner, William L., Hochwarter, Wayne A. & Ferris, Gerald R. (2002): Toward a political theory of leadership. *Leadership Quarterly* 13(6), S. 751-796.
- Arthur, Michael B. (1994): The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior* 15(4), S. 295-306.
- Barlösius, Eva (2006): Pierre Bourdieu. Frankfurt a. Main: Campus.
- Bass, Bernard M., Avolio, Bruce J. & Atwater, Leanne E. (1996): The transformational and transactional leadership of men and women. *Applied Psychology International Review* 45(S. 5-34).
- Benshop, Yvonne (2006): Research on the Intersection of Sex and Gender within Work and Organizations. In: Konrad, Alison M., Prasad, Pushkala & Pringle, Judith K. (Hg): *Handbook of Workplace Diversity*. London: Sage, S. 273-298.
- Boogard, Brendy & Roggeband, Conny (2010): Paradoxes of Intersectionality: Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency. *Organization* 17(1), S. 53-75.
- Bourdieu, Pierre (1986): The Forms of Capital. In: Richardson, J. (Hg): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood, S. 241-258.
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, Pierre, Boltanski, Luc & de Saint Martin, Monique (1981): Kapital und Bildungskapital. Reproduktionsstrategien im sozialen Wandel. In: Bourdieu, Pierre, Boltanski, Luc, de Saint Martin, Monique & Maldidier, Pascale (Hg): *Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht*. Frankfurt a. Main: Europäische Verlagsgemeinschaft, S. 23-88.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loic J. D. (1996): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Eagley, Alice H. & Johnson, Blair T. (1990): Gender and leadership style: a meta-analysis. *Psychological Bulletin* 80(5), S. 389-407.
- Eagly, Alice H. & Carley, Linda L. (2007): *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Eckes, Thomas (2004): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165 - 177.

- Emirbayer, Mustafa (1997): Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology* 103(2), S. 281-317.
- Emirbayer, Mustafa & Johnson, Victoria (2008): Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society* 37(1), S. 1-44.
- Engler, Stefani (2004): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg): *Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 222-233.
- Erel, Umut (2010): Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology* 44(4), S. 642-660.
- Falbo, Toni (1977): Multidimensional scaling of power strategies. *Journal of Personality and Social Psychology* 35(8), S. 537-547.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2009): *Doing Gender im heutigen Schulalltag: Empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen*. Weinheim: Juventa.
- Feldman, Daniel C. & Klich, Nancy R. (1991): Impression Management and career strategies. In: Giacalone, Robert A. & Rosenfeld, Paul (Hg): *Applied Impression Management: How Image-Making Affects Managerial Decisions*. Newsbury Park: Sage, S. 67-80.
- Ferris, Gerald R. & Judge, Timothy A. (1991): Personnel/Human Resources Management: A Political Influence Perspective. *Journal of Management* 17(2), S. 447-488.
- Fine, Cordelina (2010): *Delusions of gender: The real science behind sex differences*. London: Norton & Company.
- Forret, Monica L. & Dougherty, Thomas W. (2004): Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior* 25(3), S. 419-437.
- Friedland, Roger (2009): The Endless Fields of Pierre Bourdieu. *Organization* 16(6), S. 887-917.
- Goethe, Johann Wolfgang, von [1808] (1986). *Faust. Der Tragödie erster Teil*, Stuttgart: Reclam.
- Golsorkhi, Damon, Leca, Bernard, Lounsbury, Michael & Ramirez, Carlos (2009): Analysing, accounting for and unmasking domination: On our role as scholars of practice, practitioners of social science and public intellectuals. *Organization* 16(S. 779-797).
- Gould, Sam & Penley, Larry E. (1984): Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance* 34(2), S. 244-264.
- Gunz, Hugh & Heslin, Peter A. (2005): Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior* 26(2), S. 105-111.
- Hall, Douglas T. (1996): Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive* 10(4), S. 8-16.
- Hartmann, Michael (2008): *Elitesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt a. Main: Campus.
- Heslin, Peter A. (2005): Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior* 26(2), S. 113-136.
- Hofbauer, Johanna (2006): Konkurrentinnen außer Konkurrenz? Zugangsbarrieren für Frauen im Management aus der Perspektive des Bourdieu'schen Distinktions- und Habituskonzepts. *ÖZS* 31(4), S. 23-44.
- Hoffman, Rose Marie (2001): The Measurement of Masculinity and Femininity: Historical Perspective and Implications for Counseling. *Journal of Counseling and Development* 79(4), S. 472 - 485.
- Hultin, Mia (2003): Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequence of occupational sex segregation. *Work & Occupation* 30(1), S. 30-62.
- Huppatz, Kate (2009): Reworking Bourdieu's 'Capital': Feminine and Female Capitals in the Field of Paid Caring Work. *Sociology* 43(1), S. 45-66.
- Iellatchitch, Alexandre, Mayrhofer, Wolfgang & Meyer, Michael (2003): Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management* 14(5), S. 728-750.
- Jones, Edward E. & Pittmann, Thane S. (1982): Toward a general theory of strategic self-presentation. In: Suls, Jerry (Hg): *Psychological perspectives on the self*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum, S. 231-262.
- Kacmar, Michele K., Delery, John E. & Ferris, Gerald R. (1992): Differential effectiveness of candidate IM tactics on employment interview decisions. *Journal of Applied Psychology* 22(16), S. 1293-1315.
- Kane, Emily W. & Schippers, Mimi (1996): Men's and Women's Beliefs about Gender and Sexuality. *Gender & Society* 10(S. 650-665).
- Kipnis, David, Schmidt, Stuart M. & Wilkinson, Ian (1980): Intra-organizational influence tactics: Explorations of getting one's way. *Journal of Applied Psychology* 65(4), S. 440-452.
- Lizardo, Omar (2004): The cognitive origins of Bourdieu's Habitus. *Journal for the Theory of Social Behaviour* 34(4), S. 375-401.
- Lovell, Terry (2000): Thinking Feminism with and against Bourdieu. *Feminist Theory* 1(1), S. 11-32.
- Martin, John Levi (2003): What is field theory? *American Journal of Sociology* 109(1), S. 1-49.
- Mayrhofer, Wolfgang & Gunz, Hugh (2011): Re-conceptualizing career success: a contextual approach. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 43(3), S. 251-260.
- Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael, Steyrer, Johannes, Iellatchitch, Alexandre, Schiffinger, Michael, Strunk, Guido, Erten-Buch, Christiane, Hermann, Anett & Mattl, Christine (2002): *Einmal gut, immer gut?*

- Einflussfaktoren auf Karrieren in "neuen" Karrierefeldern. *Zeitschrift für Personalforschung* 16(3), S. 392-415.
- McCall, Leslie (1992): Does Gender Fit? Bourdieu, Feminism, and Conceptions of Social Order. *Theory & Society* 21(6), S. 837-867.
- McCulloch, Charles E. & Searle, Shayle R. (2001): *Generalized linear and mixed models*. New York: Wiley & Sons.
- McLeod, Julie (2005): Feminists re-reading Bourdieu: Old debates and new questions about gender habitus and gender change. *Theory and Research in Education* 3(1), S. 11-30.
- Ng, Thomas W., Eby, Lilian T., Sorensen, K. L. & Feldman, Daniel C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 58(2), S. 367-408.
- Nickl, Peter (2001): *Ordnung der Gefühle. Studien zum Begriff des Habitus*. Hamburg: Felix Meiner Verlag.
- Özbilgin, Mustafa F. (2006): Relational methods in organization studies: a review of the field. In: Kyriakidou, Olympia & Özbilgin, Mustafa F. (Hg): *Relational Perspectives in Organizational Studies. A Research Companion*. Cheltenham et al.: Edward Elgar, S. 244-264.
- Özbilgin, Mustafa F. & Tatli, Audrey (2005): Book Review Essay: Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies. *Academy of Management Review* 30(4), S. 855-869.
- Pinker, Susan (2008): *Das Geschlechter-Paradox: über begabte Mädchen, schwierige Jungs und den wahren Unterschied zwischen Männern und Frauen*. München: Deutsche Verlags Anstalt.
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Lee, Jeong -Yeon & Podsakoff, Nathan P. (2003): Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology* 88(5), S. 897-903.
- Podsakoff, Philip M. & Organ, Dennis W. (1986): Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management* 12(4), S. 531-544.
- Raststetter, Daniela (1994): *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Rodrigues, Ricardo A. & Guest, David (2010): Have careers become boundaryless? *Human Relations* 63(8), S. 1157-1175.
- Runge, Thomas E., Frey, Dieter, Gollwitzer, Peter M., Helmreich, Robert L. & Spence, Janet T. (1981): Masculine (Instrumental) and Feminine (Expressive) Traits. A Comparison between Students in the United States and West Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 12(2), S. 142-162.
- Ryan, Michelle K. & Haslam, S. Alexander. (2007): The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women's appointment to precarious leadership positions. *Academy of Management Review* 32(2), S. 549-572.
- Schein, Edgar (2007): Afterword: Career Research - some issues and dilemmas. In: Gunz, Hugh & Peiperl, Maury (Hg): *Handbook of Career Studies*. Los Angeles u.a.: Sage, S. 573-576.
- Schiffinger, Michael & Strunk, Guido (2003): Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen. In: Hitzler, Ronald & Pfadenhauer, Michaela (Hg): *Karrieropolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske & Budrich, S. 295-312.
- Schneidhofer, Thomas M. & Latzke, Markus (2011 forthcoming): Bounded Relationality. Gender, class and ethnicity as embodied cultural capital and the process of marginalisation. Vortrag, gehalten auf 7th International Critical Management Conference, Naples, Italy: 11-13 July.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2009): Men and Women - what else? Gender role types and their effects on objective and subjective career success - a longitudinal analysis. Vortrag, gehalten auf Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, IL: August 7-11.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2010): Mind the (Gender) Gap. Gender, Gender Role Types, and Their Effects on Objective Career Success over Time. *Management Revue* 21(4), S. 437-458.
- Schneidhofer, Thomas M., Schiffinger, Michael & Mayrhofer, Wolfgang (2011 forthcoming): Still a man's world? The influence of gender and gender role type on income in two business school graduate cohorts over time. *Equality, Diversity and Inclusion: An international Journal. Special Issue on Gender, Management and Leadership* (edited by Olivia Kyriakidou & Mustafa Özbilgin), S. tba.
- Schrujfer, Sandra G. L. (2006): Do Women Want to Break the Glass Ceiling? A Study of their Career Orientations and Gender Identity in The Netherlands. *Management Revue* 17(2), S. 143-154.
- Sha, Bindi, Dwyer, Claire & Modood, Tariq (2010): Explaining Educational Achievement and Career Aspirations among Young British Pakistanis: Mobilizing "Ethnic Capital"? *Sociology* 44(6), S. 1109-1127.
- Spence, Janet T. (1991): Do the BSRI and PAQ measure the same or different concepts? *Psychology of Women Quarterly* 15(S. 141-165).
- Spence, Janet T. & Buckner, Camille E. (2000): Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes. What do they signify? *Psychology of Women Quarterly* 24(S. 44-62).
- Spence, Janet T. & Helmreich, Robert L. (1978): *Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, & Antecedents*. Austin: University of Texas Press.



- Spence, Janet T., Helmreich, Robert L. & Holahan, Carole K. (1979): Negative and Positive Components of Psychological Masculinity and Femininity and Their Relationships to Self-Reports of Neurotic and Acting Out Behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology* 37(10), S. 1673-1682.
- Stiehler, Matthias (2010): *Der Männerversteher. Die neuen Leiden des starken Geschlechts*. München: Beck.
- Strunk, Guido (2009): *Die Komplexitätshypothese der Karriereforschung*. Frankfurt a. Main u. a.: Peter Lang.
- Strunk, Guido & Hermann, Anett (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. *Zeitschrift für Personalforschung* 23(3), S. 237-257.
- Strunk, Guido, Mayrhofer, Wolfgang & Iellatchitch, Alexandre (2005): Kleine Unterschiede, große Wirkung? Die Bedeutung früherer Entscheidungen für den späteren Karriereerfolg. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes (Hg): *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien: Linde, S. 156-182.
- Super, Donald E. & Hall, Douglas T. (1978): Career Development: Exploration and Planning. *Annual Review of Psychology* 29(S. 333-372).
- Swartz, David L. (2007): Bringing Bourdieu's master concepts into organizational analysis. *Theory & Society* 37(1), S. 45-52.
- Tedeschi, James T. & Melburg, Valentina (1984): Impression management and influence in the organization. In: Bacharach, Samuel B. & Lawler, Edward J. (Hg): *Research in the sociology of organizations*. Greenwich: JAI Press, S. 31-58.
- Vinnicombe, Susan & Singh, Val (2002): Sex role stereotyping and requisites of successful top managers. *Women in Management Review* 17(3/4), S. 120-131.
- Wacquant, Loic J. D. (2004): Habitus. In: Zafirovski, Milan & Beckert, Jens (Hg): *International Encyclopedia of Economic Sociology*. London: Routledge, S. 315-319.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. *Gender & Society* 1(2), S. 125-151.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (2009): Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23(1), S. 112-122.
- Williams, Christine L. (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems* 39(3), S. 253-267.
- Yukl, Gary & Tracey, J. Bruce (1992): Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss. *Journal of Applied Psychology* 77(4), S. 525-535.
- Zanzi, Alberto, Arthur, Michael B. & Shamir, Boas (1991): The relationships between career concerns and political tactics in organizations. *Journal of Organizational Behavior* 12(3), S. 219-233.
- Zheng, Beiyao (2000): Summarizing the goodness of fit of generalized linear models for longitudinal data. *Statistics in Medicine* 19(S. 1265-1275).

### Thomas M. Schneidhofer

*Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstraße 51, A-1090 Wien*

### Michael Schiffinger

*Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstraße 51, A-1090 Wien*

### Wolfgang Mayrhofer

*Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der Wirtschaftsuniversität Wien, Althanstraße 51, A-1090 Wien*

Zeichen (inkl. Leerzeichen): 44 173

---

<sup>ii</sup> Wo es nicht explizit anders gekennzeichnet wurde, ist stets jedwedes Geschlecht im gleichen Ausmaß gemeint.