

Geschlechtsrollentypen als Aspekte des Karrierehabitus: Gender-Gap in späteren Karrierejahren

Thomas M. Schneidhofer

Wolfgang Mayrhofer

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Karriere und Geschlecht	2
2.1. Geschlechtsrollenorientierung und Habitus	6
2.2. Karrierehabitus	9
3. Empirische Untersuchung	10
3.1. Sample und Methodik	10
3.2. Ergebnisse.....	12
3.2.1. Objektiver Karriereerfolg.....	12
3.2.2. Subjektiver Karriereerfolg	16
4. Zusammenfassung und Ausblick	19
Literaturverzeichnis	21

1. Einleitung

Selbst ein so großer Denker wie Pierre Bourdieu hätte sich „sicherlich nicht einem solch schwierigen Thema gestellt, wenn nicht die ganze Logik meiner Forschung mich dazu veranlasst hätte“ (Bourdieu, 2005, S. 7). Dass sich die bestehende Ordnung „symbolischer Gewalt“ von Männern und Frauen (ibidem, S. 8) mit scheinbarer Mühelosigkeit trotz ändernder Kontextbedingungen erhält, und im großen und ganzen von allen respektiert wird, hat ihn dennoch fasziniert. In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, ob es eine derartige Ordnung auch im Bereich der Karriere gibt und wie diese aussehen könnte. Es wird der Frage nachgegangen, welche Rolle dabei ein Karrierehabitus spielt und welche karrierebezogenen Konsequenzen er für Mann und Frau zeitigen kann.

2. Karriere und Geschlecht

Prinzipiell erscheinen sowohl „Karriere“ wie auch „Geschlecht“ als selbstverständliche Begriffe. Dabei ist allein „Karriere“ ein sehr weit fassbarer Terminus. Grundsätzlich lassen sich damit alle Bewegungen durch ein soziales System kategorisieren (vgl. z. B. Banks, et al., 1992; Becker und Strauss, 1956, S. 253), also beispielsweise auch Drogen- oder Verbrecherkarrieren. Auf den beruflichen Bereich bezogen umfassen Karrieren definitorisch meist die gesamte Laufbahn- bzw. Berufsentwicklung (vgl. z. B. Arthur, et al., 1989, S. 8; Mayrhofer, Meyer, et al., 2005, S. 14) oder - viel spezifischer - den hierarchischen Aufstieg (Spiesshofer, 1991, S. 36). Dabei fällt es vor allem im deutschen Sprachraum schwer, insbesondere wenn man die eben vorangegangene „enge“ Definition verwendet, die Unterscheidung von „Karriere“ und „Karriereerfolg“ beizubehalten. Denn während jeder eine Karriere „hat“ (vgl. Mayrhofer, et al., 2002, S. 396), muss diese nicht zwangsläufig von Erfolg gekrönt sein. Sie ist zwar jedenfalls mehr als ein „Job“ (der lediglich ein Ereignis im Zuge der Karriere ist) und lässt auch Uneinheitlichkeiten im zeitlichen Verlauf begrifflich zu (vgl. z. B. Chudzikowski und Mayrhofer, 2005). Sie beinhaltet aber weniger als eine „Berufung“ („calling“ oder „vocation“, Höpfl und Atkinson, 2000, S. 130). Nichtsdestoweniger ist eine Karriere identitätsstiftend und dient oftmals als sinngebendes Moment (Young und Collin, 2000, S. 5f.). Damit ergibt sich der Begriff „Karriere“ quasi retrospektiv aus einer Rekonstruktion eines beruflichen Lebenslaufes samt dessen Lücken und dessen Konsequenzen, die sowohl für den Akteur der Karriere selbst („subjektive Karriere“) als auch für andere („objektive Karriere“) ersichtlich sein kann (Judge, et al., 1995). Beide Karriereformen ziehen mehr oder weniger Karriereerfolg nach sich, der über akkumulierte Arbeitsergebnisse („objektiver Karriereerfolg“) oder psychologische Zustände, die damit assoziiert werden („subjektiver Karriereerfolg“), definiert ist (Seibert und Kraimer, 2001; Nicholson und de Waal Andrews, 2002).

In der neueren Karriereliteratur findet man kaum eine Untersuchung, die diese Konzepte nicht auch anhand des Geschlechts untersucht (Hermann, 2004, S. 249). Zumeist ist es dabei ein dichotomes Weltbild, das diese Unterscheidung begleitet: Während sich die meisten älteren Theorien ausschließlich mit Männern beschäftigen und auch an Männern

getestet wurden¹, gibt es seit den 1980er Jahren ebenso Modelle ausschließlich für Frauen (vgl. z. B. Betz und Fitzgerald, 1987; Powell und Mainiero, 1992; Mallon und Cohen, 2001) bzw. solche, die das Geschlecht als Variable berücksichtigen (vgl. z. B. Astin, 1984; Farmer, 1985). All diesen Betrachtungsweisen liegt die Auffassung zugrunde, dass es zwei Geschlechter gibt, und dass diese Trennung biologisch eindeutig ist. Es wird anhand primärer und sekundärer Körpermerkmale unterschieden, was als „Mann“ und was als „Frau“ zu gelten hat. Zwar geht man meistens nicht so weit zu sagen, dass es lediglich der „kleine Unterschied“ wäre, der ursächlich Unterschiedlichkeiten produziert, allerdings ist es die dadurch bedingte unterschiedliche Sozialisation von Mann und Frau, die eine konzeptionelle Zweiteilung rechtfertigt (Abele, 1994). Der Einfluss des biologischen Geschlechts wird demnach als ein indirekter² operationalisiert und in die Debatte um das Primat von Sozialkapital versus Humankapital eingeordnet (Tharenou, 1999): Entweder über die sich ergebenden Opportunitätsstrukturen (Astin, 1984) wie Diskriminierung bzw. Protektion, oder durch resultierende unterschiedliche berufliche Motivationen (Farmer, 1985) oder Einstellungen (Correll, 2001).

Allerdings stellt sich die Frage, ob diese Zweiteilung eine viable (zum Begriff vgl. Glasersfeld, 2000, S. 19) Approximation an die Karriererealität darstellt. Fest steht, dass sich die Entstehung dieser Unterscheidung „in den fernen Nebeln der Frühgeschichte verliert“ (Harding, 1990, S. 188). Sie bezieht sich jedoch vielmehr auf ein Zusammenspiel körperlicher, psychischer und sozialer Faktoren (Raststetter, 1994, S. 30), die gemeinsam einen Gegensatz von „männlich“ und „weiblich“ konstruieren. Dies bleibt nicht ohne Konsequenzen (vgl. Harding, 1990, S. 189):

- Gegensatzkategorien entstehen in gesellschaftlichen Herrschaftszusammenhängen, die zu analysieren sind, um die Interessen an Gegensätzen dingfest zu machen.

¹ So verweist Abele (1994, S. 129) auf eine Publikation aus dem Jahr 1988, in der zu lesen ist, dass "zur Laufbahnentwicklung spezieller Gruppen, z. B. von berufstätigen Frauen, von Behinderten und von Gastarbeitern, (...) derzeit bisher jedoch nur wenige gesicherte und verallgemeinerbare Ergebnisse vor(liegen)" (zit. n. Seifert, 1988, Klammerausdrücke aufgrund des Satzbaus d. V.).

² Jedoch gibt es auch Studien, die das biologische Geschlecht direkt als Erklärungsvariable heranziehen (vgl. z. B. Stroh, et al., 1992).

- Jede Gegensatzkategorie neigt dazu, bestimmte Unterschiede, nämlich die zwischen den beiden Polen der Kategorie, übermäßig hervorzuheben und andere Unterschiede zu verdecken.
- Gemeinsamkeiten innerhalb einer Gruppierung werden auf Kosten der Unterschiede hervorgehoben und/oder erzeugt.

Damit ist die Anwendung dieser bipolaren Aufteilung von Geschlecht auf andere Bereiche per se diskriminierend (vgl. z. B. Laqueur, 1990), und zwar aus einem herrschaftlichen Interesse. Zum Einen deckt das Spektrum nicht den gesamten Möglichkeitsraum ab, was bestimmte Individuen bzw. Gruppen außerhalb der Betrachtung stellt. So sind Personen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind bzw. sich nicht zuordnen lassen, ex ante aus der Betrachtung ausgeschlossen. Wie jede Dichotomie erfüllt diese gerade den Zweck einer Komplexitätsreduktion, die „Grautöne“ nicht zulassen kann und soll. Zum Anderen verwischt sie Ähnlichkeiten innerhalb der beiden Gruppen zugunsten eines einzigen Merkmals. Es kann also konzeptionell auch nicht berücksichtigen, dass ein „Mann“ eventuell ähnliche Sozialisationserfahrungen gemacht haben könnte, wie eine „Frau“. Die Konstruktion zieht also nach sich, dass recht unterschiedliche Individuen in einer Gruppe zusammengefasst werden, obwohl sie unter Umständen mehr Gemeinsamkeiten mit Individuen der anderen Gruppe haben könnte. Im Endeffekt kann man also davon ausgehen, dass insbesondere in der Karriereliteratur in den Studien Diskriminierung entweder im vorhinein vorausgesetzt wird oder die Forschungen an den Vorzügen von Frauen ausgerichtet werden (Bischoff, 1986, zit. n. Hermann, 2004, S. 249).

Diese Diskriminierung bezieht sich in der Konsequenz einerseits auf das Konzept der Karriere, das rational konstruiert und damit männlich assoziiert wird (Strunk, et al., 2005, S. 214 ff.). Mit „rational“ ist hier gemeint, dass sich im Zuge der Industrialisierung und der damit einhergehenden Disziplinierung der Arbeitskräfte (vgl. dazu ausführlich Nachbaur, 1999, S. 32 f.) typische Männer- und Frauenarbeitsplätze herausgebildet haben, wobei erstere stärker mit der Zuschreibung des „rational handelnden Mannes“ (Strunk, et al., 2005, S. 215) konstruiert wurden. Frauen verblieb somit als Gegenpol zur Rationalität nur die Emotionalität. „'Mannsein' und 'Karrieremachen' passen als Begriffspaare gut zueinander“ (Strunk, et al., 2005, S. 242).

Andererseits zeitigt dies auch auf den Karriereerfolg Konsequenzen. Allein der Begriff „Aufstieg“ beispielsweise ist über die Bewegung nach oben und die damit verknüpfte Assoziation mit der Erektion oder der oberen Position beim Geschlechtsakt assoziiert, und orientiert sich damit auch wieder an dem Männlichen an sich (Bourdieu, 2005, S. 18). Die Operationalisierungen zu deren Messung sind dementsprechend „männlich“ gedacht.

Dies findet dann auch empirisch seine Entsprechung. Obwohl man leicht Erfolgsgeschichten von Frauen finden kann (vgl. z. B. White, et al., 1992), schneiden Frauen karrierebezogen komparativ schlechter ab als männliche Kollegen. Beispielsweise verdienen Frauen weniger als Männer (OECD, 2007), auch wenn man für Teilzeitbeschäftigung, Funktion und Elternurlaub kontrolliert (Eagly und Carley, 2007). Selbst wenn man Frauen und Männer retrospektiv in Hinblick auf soziodemografische Unterschiede, Studienerfolg, Persönlichkeitsstruktur und karrieretaktisches Verhalten angleicht, also „virtuelle Zwillinge“ (Strunk, et al., 2005) bildet, die sich in nichts unterscheiden als dem biologischen Geschlecht, verdienen Absolventinnen sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studien im Verlauf von zehn Jahren mehr als 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Pendanten (61.000 Euro bei Verzicht auf Mutterschaftsurlaub) (Strunk, et al., 2005, S. 242). Eklatant wird der Unterschied zwischen dem dritten und vierten Jahr, in dem Männer plötzlich im statistischen Mittel um 3.870 Euro mehr verdienen, als Frauen (zu Beginn betrug der Unterschied „nur“ 476 Euro – ebenfalls zu Gunsten der Männer). Ebenso zeigt sich hinsichtlich der Anzahl übertragener Führungsaufgaben (ein weiterer Indikator objektiven Karriereerfolgs), dass es grundsätzlich ausreicht, „männlich“ zu sein (Strunk und Steyrer, 2005, S. 67; ähnlich: Schneer und Reitman, 1995), um zur Spitze zu gelangen. Lediglich beim subjektiven Karriereerfolg, also bei der Zufriedenheit mit dem Verlauf der eigenen Karriere, weisen Frauen bessere Werte auf (Mayrhofer, Schiffinger, et al., 2005, S. 44) oder unterscheiden sich von Männern nicht (Strunk, et al., 2005, S. 242). Aber auch letzteres muss nicht unbedingt ein Indiz für eine wenigstens befriedigendere Karriere von Frauen gewertet werden: Denn es scheint, als erwarten sich Frauen bereits von ihren Laufbahnen weniger (Ng, et al., 2005), – dass man dann zufriedener ist mit dem was kommt, scheint nahe liegend.

2.1. Geschlechtsrollenorientierung und Habitus

Zwar gibt es körperliche Organe und Merkmale, die jeweils entweder das weibliche oder das männliche Geschlecht klar differenzieren (vgl. Reimers, 1994, S. 19). Allerdings sind diese physiologischen Kennzeichen (Chromosomen, Keimdrüsen usw.) auf den Bereich der Reproduktion beschränkt. Ansonsten gibt es summa summarum alle Variationen vom femininen Mann bis zur virilen Frau (ibidem, S. 39). Seit den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts wird dies ausgehend von der feministischen Literatur berücksichtigt. Konzeptionell findet dies seine Entsprechung in der Unterscheidung von „sex“ und „gender“.

Im deutschen Sprachgebrauch haben sich für diese Differenzierung die Äquivalente „biologisches“ und „soziales“ Geschlecht festgesetzt (Abele, 1994, S. 30). Ersteres bezieht sich auf die körperlichen Unterschiede, zweiteres auf die psycho-soziale Ausgestaltung von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ in einer gegebenen Kultur. Hier endet jedoch die Einigkeit in der Begriffsverwendung der Literatur. In weiterer Konsequenz findet man die Begriffe Geschlechtsrollen, Geschlechterstereotype und Geschlechtsrollenorientierung, welche nicht nur auf den ersten Blick Verwirrung hervorrufen (Andrä-Welker, 1998, S. 3ff.), sondern auch teilweise synonym verwendet werden (Eckes, 2004, S. 165). Wie jede Rolle ein Bündel von Verhaltenserwartungen schnürt (Matiaske und Weller, 2003), subsumieren auch Geschlechtsrollen unterschiedliche Verhaltensweisen von und Inanspruchnahmen der sozialen Rolle „Geschlecht“. Sie sind damit eher präskriptiver Natur, als die (deskriptiven) Geschlechterrollenstereotypen, die vermeintlich geschlechtstypische Eigenschaften aus den Geschlechtsrollen ableiten. Stereotype sind sozial geteilte Meinungen über Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer sozialen Kategorie, die Individualität außer Acht lassen (Fiedler und Bless, 2002, S. 134). Sie repräsentieren somit auch im Zusammenhang mit Geschlecht nur partiell mit der Wirklichkeit kongruente Konzepte (Ashmore und DelBoca, 1981), deren wohl prominenteste Erscheinungsform Sexismus ist.

Geschlechtsrollenorientierungen als Aspekt des Selbstkonzepts schließlich werden anhand von zwei Faktoren rekonstruiert, nämlich einer Maskulinitäts- und einer Feminitätsdimension (vgl. z. B. Bem, 1993; Spence, et al., 1979). Üblicherweise wird dabei darauf rekuriert, wie sich Männer und Frauen typischerweise selbst sehen und Beschreiben. Diese

Geschlechtertypik lässt sich dann in einem zweidimensionalen Feld aufspannen, in dem sich ein „mehr“ und „weniger“ von „männlich“ und „weiblich“ in der Geschlechtsidentität eines Individuums finden lässt. In der Konsequenz kann man vier Felder identifizieren, die man als Geschlechtsrollentypen bezeichnen kann:

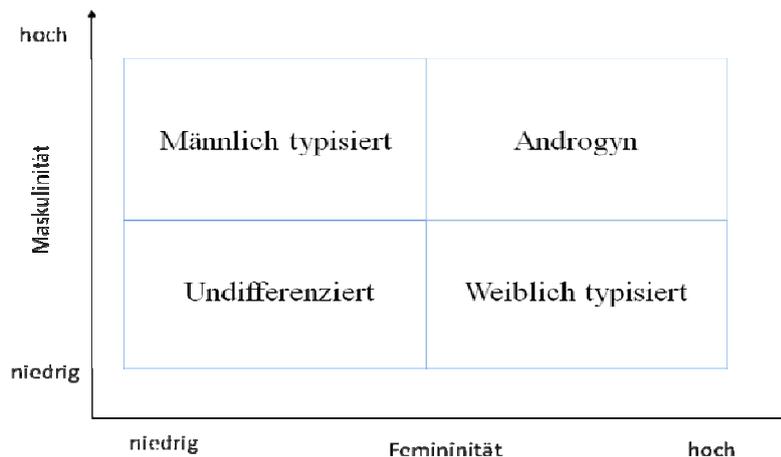


Abbildung 1: Geschlechtsrollentypen. Eigene Darstellung in Anlehnung an Abele, 1994, S. 39.

Anstelle einer Polarisierung zweier unabhängiger Endpunkte eines Kontinuums („Dichotomie“, „entweder-oder“) wird hier das Geschlecht als Divergenz konstruiert, in der Männer und Frauen sowohl maskuline als auch feminine Eigenschaften und Verhaltensweisen (mehr oder weniger) in sich vereinen können. Als Resultat entsteht ein Bündel von Eigenschafts- oder Verhaltenserwartungen, das ein Individuum wahrnimmt und erfüllt (oder nicht), und das mit der Dichotomie von Geschlecht zwar zusammenhängt, die Demarkationslinie allerdings anders setzt: Nämlich nach Maßgabe des tatsächlichen Verhaltens oder dahinter liegender Einschätzung von Eigenschaften, und nicht anhand der biologischen Prädisposition oder des Erscheinungsbildes. Damit erlauben die vier Typen eine feinmaschigere Untersuchung des sozialen Raums, in denen die Akteure ihr Verhalten zeigen, als die Zweiteilung es vermag. Nichtsdestoweniger sind die vier Typen an Körperlichkeit gekoppelt, da die Verhaltenserwartungen aus der Bewältigung des täglichen Überlebenspacours heraus ent-

stehen, in dem man häufig „Männern“ und „Frauen“ begegnet. Dies deshalb, da jene Unterscheidung bereits im Habitus der Akteure „programmiert“ ist (Bourdieu, 2005, S. 178).

Habitus ist ein Begriff, der historisch auf den Begriff der *hexis* von Aristoteles zurückgeht (Nickl, 2005, S. 19; Wacquant, 2005) und der sich bei Bourdieu (vgl. z. B. Bourdieu, 1976) auf ein dauerhaftes, jedoch entwicklungsfähiges System potentiell aktualisierter Dispositionen bezieht (Iellatchitch, et al., 2005, S. 5). Diese erlauben es einem Akteur, die typischen Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen eines spezifischen Feldes zu erzeugen – und nur diese. Das heißt, der Habitus schließt auch jene Dispositionen aus, die nicht dazu passen: „Wer den Habitus einer Person kennt, der spürt oder weiß intuitiv, welches Verhalten dieser Person verwehrt ist“ (Bourdieu, 1992, S. 33). Innerhalb dieser Grenzen ist der Akteur durchaus frei in seinen Handlungen, erfinderisch und kreativ. Dabei erzeugen ähnliche Lebensbedingungen ähnliche Habitusformen (Pasero, 2004, S. 193). Je besser der Habitus zu jenem sozialen Feld passt, in dem der Akteur tätig ist, desto arrivierter die Stellung des Akteurs in diesem Feld zu diesem Zeitpunkt (Bourdieu, 1988). Wichtig ist dabei auch, dass der Habitus eine körperliche Dimension hat, also im Prinzip das als Körper gewordene Soziale repräsentiert (Bourdieu, 1996, S. 161; Engler, 2004, S. 224). Damit bekommt auch „Geschlecht“ eine Stellung im Lichte dieser Theorie, und zwar in einer vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Form (Bourdieu, 2005). Genau diese doppelte soziale Realität – Erzeugung und Adaption – produziert jenen Gegensatz, der die Konzepte von „Mann“ und „Frau“ selbstverständlich macht.

Der Habitus ist dabei nicht ohne ein Feld denkbar (Bourdieu und Wacquant, 1992; Iellatchitch, et al., 2003; Wacquant, 2005). Im Zusammenhang mit dem sozialen Raum kommt Bourdieu zu einem binären Oppositionssystem von Mann und Frau, das sich in einer *libido dominandi* (Bourdieu, 1997, S. 187) des Mannes äußert. Es gibt eine Über- und Unterordnung, aus der es kein Entrinnen gibt, auch nicht „am Horizont der Moderne“ (Pasero, 2004, S. 198). Er spricht von der „Unhaltbarkeit der ostentativen Appelle der 'postmodernen Philosophen' zur Überwindung der [geschlechtlichen] Dualismen“ (Bourdieu, 2005, S. 178; Klammerausdruck d. V.), weil die Dichotomie fest in den Körpern verankert ist (ibidem). Diese Verankerung ist gleichzeitig Ausdruck von und Grund für eine „männliche Herrschaft“, ein Phänomen, das er einem so genannten „Paradox der doxa“ zuschreibt: Dass die symbolische Ordnung der

Welt weitgehend respektiert wird, auch von jenen, die am meisten davon benachteiligt werden (Hull, 2001, S. 351). Zwar wird dies nicht direktiv vermittelt, z. B. über explizite Richtlinien oder Gebote. Jedoch wird es über die Sozialisation internalisiert, an der viele Institutionen teilhaben (Ehe, Kindergarten, Schule, Organisationen usw.) und die eine klassische zweigeteilte Rollenaufteilung tradieren und daran geknüpfte Rollenerwartungen weitergeben.

Verknüpfungen des Habitus-Konzeptes nach Bourdieu mit Geschlecht schauen in der Realisierung sehr unterschiedlich aus (vgl. Engler, 2004, S. 225): Als „weiblicher Habitus“ (Bock-Rosenthal, 1990), „geschlechtsspezifischer Habitus“ (Schlüter, 1986; Kraus, 1993), „Geschlechterhabitus“ und „habitualisierte Geschlechtlichkeit“ (Engler und Friebertshäuser, 1992). In diesem Beitrag werden Geschlechtsrollenorientierungen als Aspekt des Karrierehabitus gefasst.

2.2. Karrierehabitus

Wenn die männliche Herrschaft den sozialen Raum durchzieht, warum gibt es aber dann überhaupt beruflich erfolgreiche Frauen? Warum sind öffentlicher und privater Raum nicht derart gleich scharf getrennt, wie bei Bourdieus Analyse der Kabylen in Algerien, auf dessen Beobachtungen seine Erkenntnisse zur männlichen Herrschaft ruhen?

Die Antwort liegt an den unterschiedlichen Habitusformen, die in unterschiedlichen Feldern erfolgsversprechend sind.

In einem Karrierefeld, in dem sich jede Person bewegt, die am Arbeitsmarkt verfügbar ist oder wäre (Iellatchitch, et al., 2005, S. 5) entscheidet die Internalisierung des Karrierehabitus über die Beherrschung des Karrierespiels. Dieser Habitus beinhaltet vier Charakteristika (vgl. Kraus, 1985; Müller, 1986): Erstens ist er unbewusst und entzieht sich der Reflexion und bewusster Modifikationen. Zweitens ist er zeitlich stabil weil geschichtlich begründet, was ihn Trägere hinsichtlich Veränderungen macht. Drittens wird diese geschichtliche Begründung sozial tradiert und somit über Institutionen fortgeschrieben. Und er begründet viertens karrierebezogene Strategien, allerdings in einem nicht-intentionalen Sinn: Der Akteur handelt im Karrierefeld „intentionally without intention“ (Bourdieu, 1990, S. 12). Der Karrierehabitus ist konsequenterweise ein dauerhaftes, jedoch entwicklungsfähiges System potentiell aktualisierter Dispositionen, das sich auf eine Bewegung im Karrierefeld bezieht

(Iellatchitch, et al., 2005, S. 5). Neben der sozialen Herkunft und dem Lebensstil (vgl. dazu Iellatchitch, et al., 2005, S. 11ff.), lassen sich Geschlechtsrollenorientierungen als Aspekte des Karrierehabitus konzeptionalisieren. Dies deshalb, da der Karrierehabitus das Resultat aus dem Wechselspiel der Anforderungen eines Karrierefeldes mit den (gesammelten) Sozialisationserfahrungen eines Akteurs ist. Es vermittelt nicht zwischen diesen beiden Instanzen, sondern zieht als Resultat ein grundsätzlich kreativ nutzbares Potential von möglichen Verhaltensweisen und -beschränkungen nach sich, das bereits in den Körpern eingeschrieben ist. Je nach dem, wie selbstverständlich danach Handlungen gesetzt werden können, die zu einem Karrierefeld passen, in dem auch vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Prozesse ablaufen, verlaufen die Trajektorien des Akteurs mit mehr oder weniger Erfolg. Der Karrierehabitus hat dabei den „Aufstieg“ bereits begrifflich verankert. Aber welche Konsequenzen ziehen Geschlecht und Geschlechtsrollentypen empirisch nach sich?

In diesem Zusammenhang stellt sich einerseits die Frage, wie sich diese Geschlechtsrollentypen empirisch abbilden lassen. Darauf aufbauend erscheint es angesichts der oben angesprochenen „Janusköpfigkeit“ von Geschlecht und den vielfach postulierten und auch empirisch untermauerten Zusammenhängen zwischen Geschlecht und Karriere lohnend, sich mit dem Zusammenspiel dieser beiden Geschlechter“aspekte“ und ihren Auswirkungen auf Karrieren zu befassen. Aus diesen Überlegungen lässt sich in kondensierter Form die folgende Frage ableiten: Wie wirken sich biologisches Geschlecht und Geschlechtsrollentypen auf objektive und subjektive Karriereergebnisse im Längsschnitt aus und wie lässt sich das aus der Perspektive des Karrierehabitus erklären?

3. Empirische Untersuchung

3.1. Sample und Methodik

Das Sample umfasst 209 Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien, die im Jahr 1990 graduiert haben. Die Daten entstammen dem Vienna Career Panel Project (ViCaPP)³, in dem insgesamt

³ Die Autoren danken Michael Schiffinger für die statistische Unterstützung.

drei Kohorten (1970, 1990, 2000) zu personenbezogenen Variablen wie sozialer Herkunft, Lebensstil, Persönlichkeitsstruktur, Karrieretaktik und -aspiration, sowie objektiven und subjektiven Karriereerfolg im Längsschnitt befragt wurden. Die mittlere Kohorte wurde hier gewählt, da die Daten der 1970er-AbsolventInnen viele Extremwerte beinhaltet, während für die 2000er-AbsolventInnen zum Zeitpunkt der Berechnung noch nicht genügend Vergleichszeitpunkte (derzeit vier bis fünf) für die „späten Karrierejahre“ vorhanden waren.

Um die Geschlechtsrollentypen aus den Geschlechtsrollenorientierungen für den Karrierehabitus abzuleiten, wurde auf die Idee der dafür etabliertesten Skala im deutschsprachigen Raum zurückgegriffen und aus den personenbezogenen Items des ViCaPP nach Maßgabe der Dimensionen des „German Extended Personal Attributes Questionnaire“ (GEPAQ, vgl. Runge, et al., 1981) Aussagen gewählt, die den Bedeutungsvorhof von „positiv maskulin typisiert“ bzw. „positiv feminin typisiert“ widerspiegeln. Da der GEPAQ Eigenschaftspaare abfragt (z. B. „Hilfreich“ oder „Sanft“ für positiv weibliche und „Aktiv“ und „Unabhängig“ für positiv männliche Eigenschaften) und diese Studie auf den Bereich des Karrierehabitus abgezielt, der sich vorwiegend im Verhalten zeigt, wurden Items gewählt, die Verhaltenseinschätzungen indizieren. Für die Skala positiv maskuliner Karriereverhaltensweisen (m-Skala) wurden dafür fünf Items aus dem NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI, Costa und McCrae, 1989; Borkenau und Ostendorf, 1993), sechs Items aus dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP, Hossiep und Paschen, 1998), zwei Items zur Selbstüberwachung (SÜW, Schiefle, 1990), ein Item zur Karriereaspiration (KASP) und zwei Items zu Karrieretaktik (KATA, vgl. jeweils Schiffinger und Strunk, 2003) gewählt. Die Skala positiv femininer Verhaltensweisen (f-Skala⁴) rekrutiert sich aus einem Item des NEO-FFI, sechs Items aus dem BIP, einem Item aus dem SÜW und sieben Items aus dem Bereich Karrieretaktik. Somit setzt sich die m-Skala aus siebzehn Items zusammen (Cronbachs α 0,77), die f-Skala aus einundzwanzig Items (α 0,67). Damit sind sie hinsichtlich der Reliabilität über der 0,60-Grenze (Hair, et al., 1998) für neu entwickelte

⁴ Diese f-Skala hat nichts mit dem Persönlichkeitsinventar zur Erhebung von Autoritarismus und Vorurteil („F-Skala“) von Adorno, et al., 1950, gemein, das Menschen mit faschistischen Tendenzen von solchen mit eher demokratischen Zügen unterscheiden sollte (zit. n. Brown, 2002, S. 547).

und auch über der bzw. knapp an der Cut-Off-Grenze von 0,70 für etablierte (Nunally, 1978) Skalen. Darüberhinaus sind sie als „mittel“ zu qualifizieren (Bühner, 2004, S. 129). Vergleichsstudien mit dem GEPAQ ergaben eine interne Konsistenz von 0,73 für die Maskulinitätsskala und 0,72 für die Feminitätsskala (Abele, 1994, N=689). Die Skalen weisen – theoriekonform – nur eine geringe Interkorrelation von 0,23 auf.

Ein Beispielitem für die m-Skala ist „Ich habe eine Reihe von klaren Zielen und arbeite systematisch auf sie zu“ (für die Dimension „Aktiv“ des GEPAQ und aus dem NEO-FFI). Ein Beispielitem für die f-Skala ist „Ich kann besser auf Menschen zugehen als viele andere“ (für die Dimension „Fähig, auf andere zuzugehen“ und aus dem BIP). Da die ursprünglichen Items unterschiedliche Likert-Skalierung aufgewiesen haben, wurden die Daten normiert.

Die Einteilung zu den Typen erfolgte nach dem Mediansplitverfahren (Spence und Helmreich, 1978). Dazu wurden zunächst die Mediane der m- und f-Skalen über die gesamte Versuchspopulation berechnet. Danach wird sie oberhalb bzw. unterhalb der Mediane in vier Gruppen (vgl. Abbildung 1) eingeteilt. Daraus ergab sich folgendes Bild:

	Maskulin typisiert	Feminin typisiert	Androgyn	Undifferenziert	Gesamt
Frauen	13	26	22	20	81
Männer	33	20	36	38	127
Gesamt	46	46	58	58	208

Tabelle 1: Geschlechtsrollentypen in der 1990er Kohorte des ViCaPP.

Eine Person konnte oder wollte sein oder ihr biologisches Geschlecht nicht angeben.

3.2. Ergebnisse

3.2.1. Objektiver Karriereerfolg

Objektiver Karriereerfolg wird hier mit dem durchschnittlichen Jahresbruttoeinkommen operationalisiert. Betrachtet man zunächst das biologische Geschlecht als Distinktionskriterium, zeigt sich im Karriereverlauf, dass Männer in den ersten zehn Jahren kontinuierlich mehr verdie-

nen, während Frauen an dieser Entwicklung nicht gleich stark partizipieren (vgl.

Abbildung 2). Im Gegenteil: Die Schere geht immer stärker auseinander, je länger die Karriere andauert. Zu Beginn ist das biologische Geschlecht statistisch ziemlich egal.

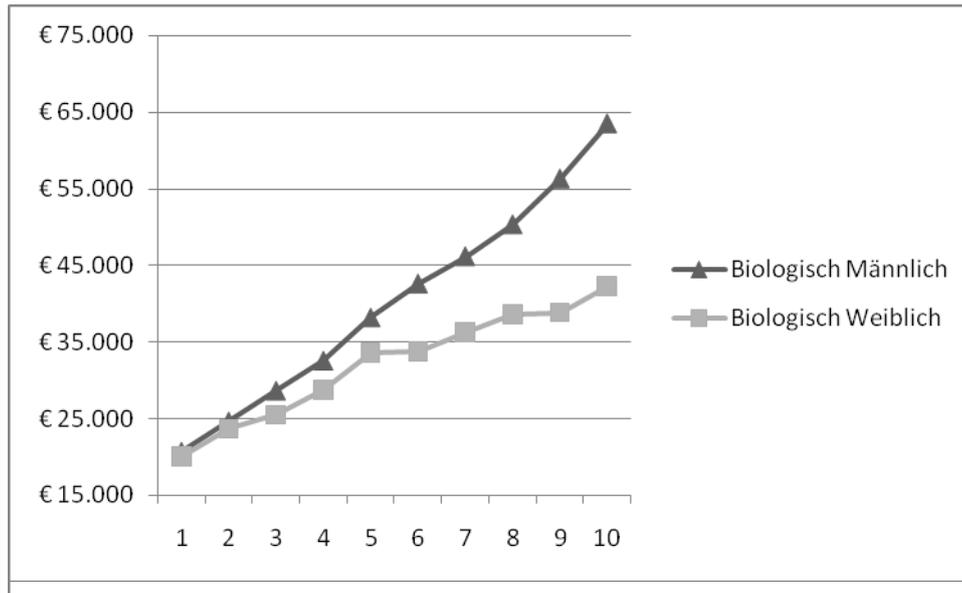


Abbildung 2: Gehaltsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere in der gesamten Stichprobe der 1990er Kohorte des ViCaPP (N=208).

Teilt man die gesamte Stichprobe nach den Geschlechtsrollentypen auf, zeigt sich folgendes Bild: Am Anfang ist es genau wie beim biologischen Geschlecht einerlei, welche Geschlechtertypik an den Tag gelegt wird. Langfristig zeigt sich, dass maskulin typisierte Verhaltensweisen am stärksten mit objektivem Karriereerfolg zusammenhängen. Feminine Typisierungen dagegen ziehen sehr unterdurchschnittliche Entlohnungen nach sich. Demnach wäre es noch besser, auf beiden Skalen niedrige Werte aufzuweisen bzw. Maskulinität und Femininität in sich zu vereinen. Interessant ist jedenfalls, dass sich auch hier zwischen dem dritten und vierten Karrierejahr die Lücke zu vergrößern beginnt.

Gender-Gap in späten Karrierejahren

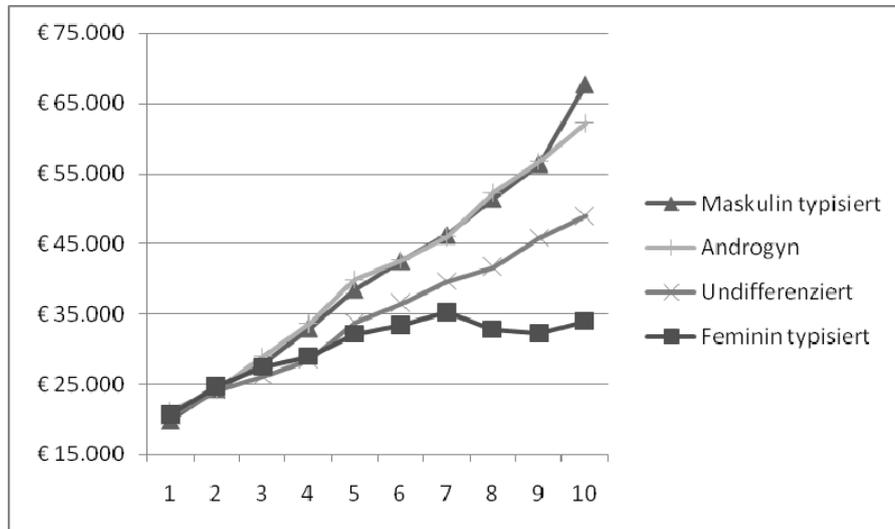


Abbildung 3: Gehaltsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere in der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=208).

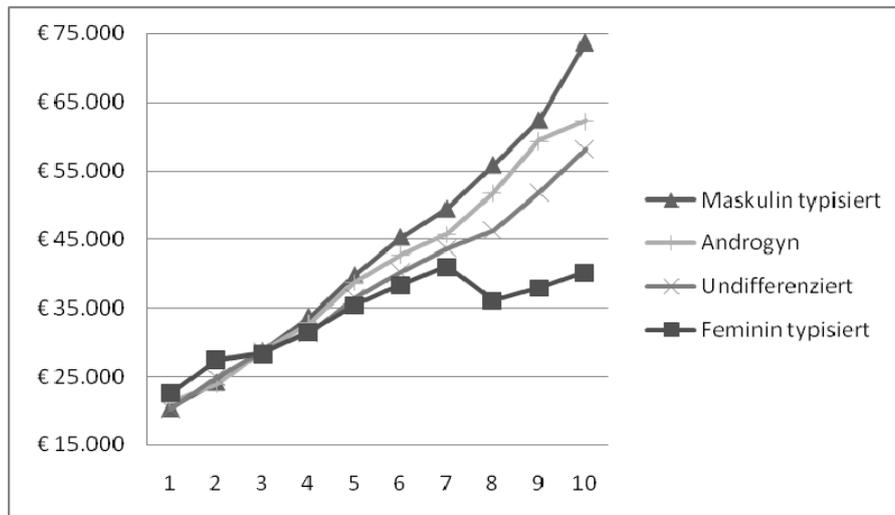


Abbildung 4: Gehaltsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere im biologisch männlichen Teil der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=127).

Teilt man die Stichprobe erneut nach dem biologischen Geschlecht, ergibt sich eine interessante Differenzierung hinsichtlich unterschiedlicher Karrierehabitusformen von Männern und Frauen, die mit Karriereerfolg verknüpft sind. Bei den Männern unterscheidet sich das Bild nicht wesentlich von der Gesamtschau:

Auch gemäß

Abbildung 4 ist es erfolgsversprechender, maskulin typisiertes Verhalten an den Tag zu legen, oder beide Stärken in sich zu vereinen. Kontraproduktiv dagegen ist feminin typisiertes Verhalten.

Anders verhält es sich augenscheinlich für den weiblichen Karrierehabitus in Abbildung 5.

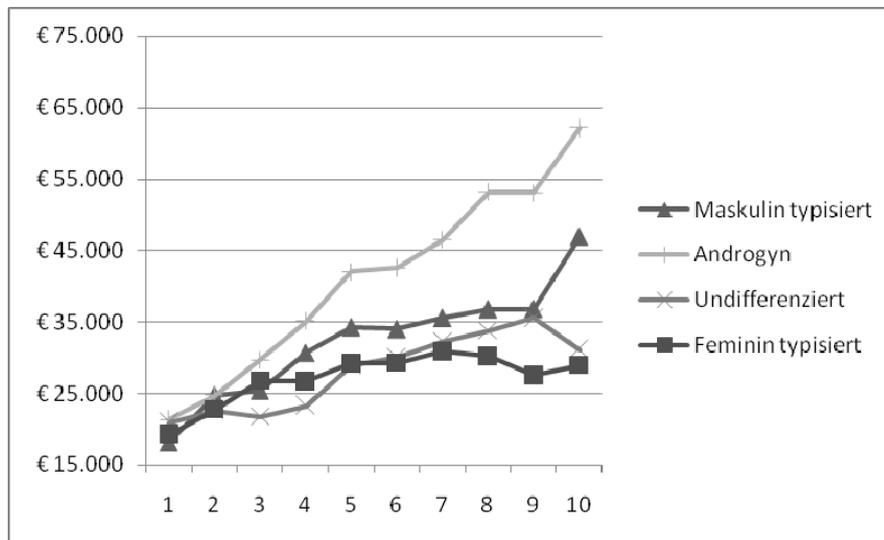


Abbildung 5: Gehaltentwicklung in den ersten zehn Jahren der Karriere im biologisch weiblichen Teil der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=81).

Hier bekommt die Aussage, „eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“ (Strunk, et al., 2005), eine neue Dimension: Androgynie⁵ ist von Beginn an mit dem höchsten Einkommen verbunden, entfernt folgt „maskulin typisiert“. Auch hier bildet „feminin typisiert“ das

⁵ aus dem Altgriechischen ἀνὴρ, Genetiv ἀνδρός = andro, Mann , γυνή = gyne, Frau

Schlusslicht – es ist immer noch besser, weder männlich noch weiblich typisiert zu sein (also „undifferenziert“ zu sein), als geschlechtsrollenidentisches Verhalten zu zeigen, zumindest im weiteren Verlauf der Karriere. Dies geht konform mit den Erkenntnissen der Rollenkongruenztheorie, nach der die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen durch die Wahrnehmung einer mangelnden Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle und Führungsrollen verursacht wird, die zu verschiedenen Formen von Vorteilen führt, die Frauen dann Chancen verbauen (Eagly und Karau, 2002).

Es ist, als würde man von Männern und Frauen verschiedene Verhaltensmuster erwarten. Während am Anfang noch relativ wenig Schwankungsbreite bei den Geschlechtsrollenorientierungen und objektivem Karriereerfolg identifizierbar ist, geht die Schere im Laufe der Karriere auseinander. Dabei dürfte der Karrierehabitus bei den Geschlechtern unterschiedlich ausgestaltet sein: Während Männer geschlechtsident handeln sollten, empfiehlt es sich für Frauen offenbar, androgyne Verhaltensweisen zu präferieren. Dieser Effekt tritt jedoch erst im Zeitablauf ein – zu Beginn führt unterschiedlicher Karrierehabitus nicht zu unterschiedlichen Einkommensverläufen.

3.2.2. Subjektiver Karriereerfolg

Da objektiver und subjektiver Karriereerfolg nicht zwangsläufig zusammenhängen (Reichel, et al., 2006) stellt sich die Frage, ob sich auch im Zusammenhang mit Karrierehabitus Unterschiede zeigen. Dafür wurde die Zufriedenheit mit der eigenen Karriere als Variable gewählt, operationalisiert auf einer 11-Punkte-Likertskala (1=unzufrieden).

In den ersten drei Jahren der Karriere ist dies jedenfalls bei einer ausschließlich biologischen Betrachtungsweise der 1990er Kohorte nicht der Fall. Männer (7,96) und Frauen (7,55) unterscheiden sich statistisch nicht signifikant voneinander. Dies ändert sich auch im Verlauf der Karriere nicht mehr – im zehnten Jahr kommen Männer auf 8,95 und Frauen auf 9,09. Beide Geschlechter werden also zufriedener mit dem Erwerbsverlauf, die Männer werden von den Frauen überholt, allerdings statistisch nicht überzufällig.

Dies ändert sich auch nicht stark, wenn man die Geschlechterrollentypen zur Betrachtung heranzieht (Abbildung 6). Lediglich in den Jahren 5 ($p=0.059$) und 10 ($p=0.038$) werden Unterschiede schwach signifikant.

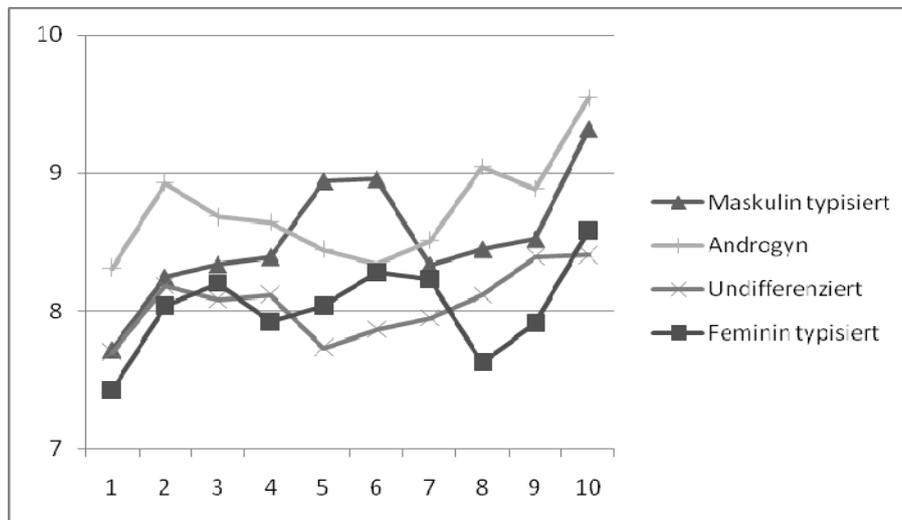


Abbildung 6: Zufriedenheitsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=208). Eigene Berechnungen.

Aufgeteilt nach dem Geschlecht ergibt sich wieder ein differenzierteres Bild bei den Geschlechtsrollenorientierungen (vgl. Abbildung 7). So hängt bei Männern in den ersten und den späten Jahren der Karriere ein androgynes Verhaltensmuster mit Karrierezufriedenheit zusammen, um dazwischen von männlicher Typisierung abgelöst zu werden. Feminine Typisierung geht mit einer unterdurchschnittlichen Karrierezufriedenheit einher, viel stärker als dies bei den Frauen der Fall ist. Dort (vgl. Abbildung 8) zeigt sich ein ähnliches Muster, wenngleich feminine Typisierung nicht so krass mit weniger Karrierezufriedenheit einher geht, als bei Männern. Im zehnten Jahr übertrifft es sogar die Kategorie „Undifferenziert“. Dennoch dominiert androgyne Geschlechtsrollenorientierung außer in der Mitte der ersten zehn Karrierejahre, wo maskulin typisierte Verhaltensweisen mit höherer Karrierezufriedenheit einher gehen. Generell spielen sich die Schwankungen jedoch auf sehr kleinem Niveau ab und sind statistisch schwer zu interpretieren.

Gender-Gap in späten Karrierejahren

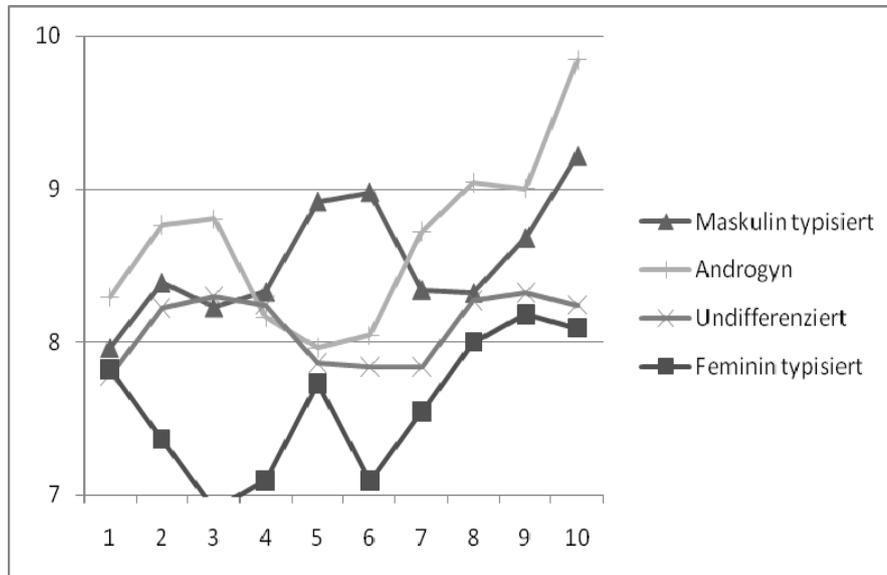


Abbildung 7: Zufriedenheitsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere im biologisch männlichen Teil der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=157).

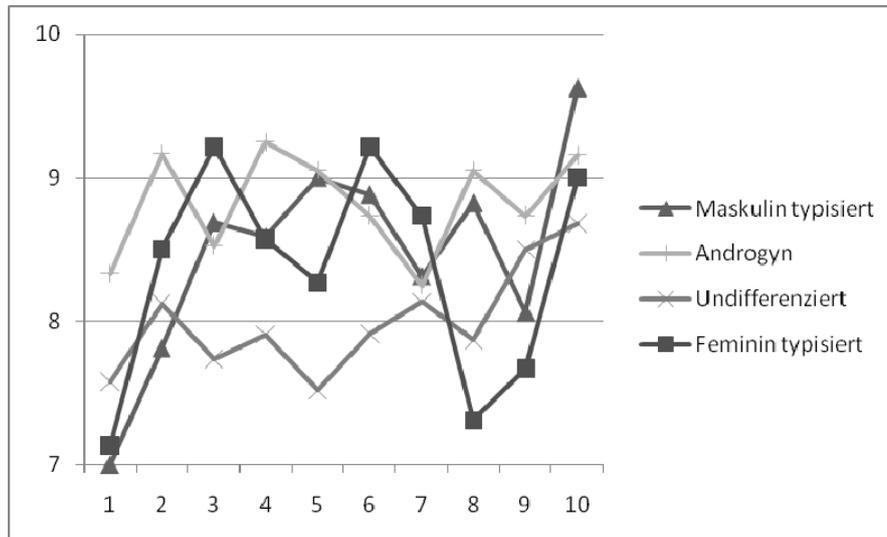


Abbildung 8: Zufriedenheitsverlauf in den ersten zehn Jahren der Karriere im biologisch weiblichen Teil der 1990er Kohorte des ViCaPP, aufgeteilt nach Geschlechtsrollentypen (N=81).

Zusammengefasst sind die Ergebnisse beim subjektiven Karriereerfolg weniger spannend, als beim objektiven Karriereerfolg. Dies geht sicherlich auch mit der Natur der Kategorie „Zufriedenheit“ einher, die statistisch schwierig handhabbar ist (vgl. zur Arbeitszufriedenheit Albert Martin 2003). Es hat aber nicht den Anschein, als dass sich Männer und Frauen im Karrierehabitus unterscheiden müssten, um mehr oder weniger glücklich zu sein. Es ist eher so, als wird man dies ohnehin – ohne Unterschied in Geschlecht oder Geschlechtsrollenorientierungen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Dass Frauen in der Karrierewelt benachteiligt werden, ist nichts Neues. Dennoch überrascht die Konsistenz, mit der Belege hierzu erbracht werden können. In diesem Beitrag wurde erinnert, dass nicht nur das biologische Geschlecht - möge es auch nur indirekt wirken - selbst im Falle gleicher Ausgangsbedingungen zu ungleichen Karriereverläufen von Mann und Frau führt (etwas, das konzeptionell bereits im Konzept der Karriere verankert ist). Es wurde auch angedeutet, dass zumindest auf der Ebene objektiven Karriereerfolgs von den Frauen nicht nur geschlechtsrollenidentisches, sondern auch davon abweichendes Verhalten erwartet wird, um ähnlich (aber nicht einmal gleich) erfolgreich zu sein, wie Männer. Auf der Dimension des subjektiven Karriereerfolgs dagegen sind die Unterschiede nicht so explizit.

Bei der Interpretation der Ergebnisse darf man jedoch die Einschränkungen der Untersuchung nicht vergessen. Diese sind sowohl methodischer als auch theoretischer Natur.

Methodisch kritisch ist jedenfalls anzumerken, dass Items aus verschiedenen Fragebogen in die Dimensionen des GEPAQ quasi gezwungen wurden. Zwar gruppieren sich die Items um einen übergeordneten Bedeutungsvorhof herum und sind hinreichend reliabel, Konstruktvalidität ist damit aber noch lange nicht gegeben.

Außerdem wird durch jede Typisierung Information reduziert. Damit wird auch hier die Kritik, die gegen die ausschließliche Einteilung in biologische Geschlechter vorgetragen wurde, erneut schlagend: Überschätzung von Differenz und Unterschätzung von Gemeinsamkeiten, und das vielleicht aus einem herrschaftlichen Interesse.

Auf der theoretischen Ebene ergibt sich ein weiterer Punkt aus der Bezeichnung der Skalen. Durch die Verwendung der Begriffe „Maskulin“ und „Feminin“ wird suggeriert, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Eigenschaften einem Geschlecht per se typischer wären als andere, was die Grenze zu den Geschlechtsstereotypen verwischt, und vielleicht zu deren Reproduktion beiträgt. Dabei geht es weniger darum, zwischen den biologischen Geschlechtern zu unterscheiden, als die Trennlinie dort zu ziehen, wo Männer und Frauen sich selbst als unterschiedlich erleben (Spence und Helmreich, 1978, S. 32). Deshalb hat sich auch in weiten Teilen der Literatur die Unterscheidung „Instrumentalität“ oder „agency“ (für maskulin typisiert) sowie „Expressivität“ oder „communion“ (für feminin typisiert) etabliert (vgl. z. B. Andrä-Welker, 1998, S. 13). In diesem Beitrag wurde darauf verzichtet, weil auch die andersartige Bezeichnung die grundlegende Diskriminierung, die bereits im Habitus festgelegt ist, nicht überwinden kann. Im Gegenteil: Es mutet ein wenig wie beim sprichwörtlichen „aus den Augen, aus dem Sinn“ an, wenn man Geschlechtsrollenorientierungen völlig entsexualisiert. Genausowenig ist „doing gender“ (zum Begriff, vgl. Gildemeister, 2004) voraussetzungslos, sondern „vorstrukturierte soziale Praxis“ (Engler, 2004, S. 225). Die Ergebnisse deuten demnach auch in die Richtung, dass die zugrundeliegende Dichotomie auch bei den Geschlechtsrollentypen und deren Ausformungen im Karrierehabitus eine Rolle spielen.

Aber wie gesagt: Der Habitus, und damit auch der Karrierehabitus, mag Trägere hinsichtlich Veränderung sein und Effekte aus dem sozialen Raum in spezifische Felder „kopieren“. Allerdings: Determiniert werden weder Akteurin noch Akteur durch ihn, was dessen Konsequenzen zwar nicht zufällig macht, aber auch nicht schicksalhaft unabänderlich fest schreibt.

Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E. (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld.
- Adorno, Theodor W., Frenkel-Brunswick, Else, Levinson, Daniel J. & Sanford, Nevitt R. (1950): *The Authoritarian Personality*, New York.
- Andrä-Welker, Miriam (1998): *Verändert sich die Geschlechtsrollenorientierung von Akademikerinnen und Akademikern durch den Berufseinstieg?*, Hamburg.
- Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. & Lawrence, B. S. (1989): *Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach*. In: Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. & Lawrence, B. S.: *Handbook of career theory*. Cambridge, UK:
- Ashmore, Richard D. & DelBoca, Frances K. (1981): *Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping*. In: Hamilton, David L.: *Cognitive processing in stereotyping and intergroup behavior*. Hillsdale: 1-36.
- Astin, Helen S. (1984): *The Meaning of work in women's lives: A socio-psychological model of career choice and work behavior*. In: *The Counselling Psychologist*, 12(4): 117-126.
- Banks, Michael, Bates, Inge, Breakwell, Glynis, Bynner, John, Emler, Nicholas, Jamieson, Lymm & Roberts, Kenneth (1992): *Careers and identities*, Philadelphia.
- Becker, Howard S. & Strauss, Anselm L. (1956): *Careers, Personality, and Adult Socialization*. In: *American Journal of Sociology*, 62(Nov.): 254-263.
- Bem, Sandra L. (1993): *The Lenses of Gender*, New Haven.
- Betz, Nancy E. & Fitzgerald, Louise F. (1987): *The Career Psychology of Women*, Orlando, FL.
- Bock-Rosenthal, Erika (1990): *Strukturelle Diskriminierung - nur ein statistisches Phänomen?* In: Bock-Rosenthal, Erika: *Frauenförderung in der Praxis. Frauenbeauftragte berichten*. Frankfurt a. Main/New York: 11-54.
- Borkenau, Peter & Ostendorf, Fritz (1993): *NEO-Fünf-Faktoren Inventar (NEO-FFI) nach Costa und McCrae*. Handanweisung, Göttingen.
- Bourdieu, Pierre (1976): *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft*, Frankfurt a. Main.
- Bourdieu, Pierre (1988): *Homo academicus*, Frankfurt a. Main.
- Bourdieu, Pierre (1990): *In Other Words. Essays Towards a Reflexive Sociology*, Cambridge, UK.
- Bourdieu, Pierre (1992): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*, Hamburg.
- Bourdieu, Pierre (1996): *Die Ziele der reflexiven Soziologie*. In: Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loic J. D.: *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. Main:
- Bourdieu, Pierre (1997): *Die männliche Herrschaft*. In: Dölling, Irene & Kraus, Beate: *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a. Main: 157-217.

- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft, Frankfurt a. Main.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loic J. D. (1992): An Invitation to Reflexive Sociology, Chicago.
- Brown, Randall B. (2002): Beziehungen zwischen Gruppen. In: Stroebe, Wolfgang, Jonas, Klaus & Hewstone, Miles: Sozialpsychologie. Berlin u. a.: 537-576.
- Bühner, Markus (2004): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, München u. a.
- Correll, Shelley (2001): Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. In: American Journal of Sociology, 106(6): 1691-1730.
- Costa, Paul T. & McCrae, Robert R. (1989): The NEO PI/FFI manual supplement, Odessa.
- Eagly, Alice H. & Carley, Linda L. (2007): Through the labyrinth: The truth about how women become leaders, Boston.
- Eagly, Alice H. & Karau, Steven J. (2002): Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. In: Psychological Review, 109(573-598).
- Eckes, Thomas (2004): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden:
- Engler, Steffani (2004): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 222-233.
- Engler, Steffani & Friebertshäuser, Barbara (1992): Die Macht des Dominanten. In: Wetterer, Angelika: Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a. Main/New York: 101-120.
- Farmer, Helen S. (1985): Model of career and achievement motivation for women and men. In: Journal of Counseling Psychology, 32(3): 363-390.
- Fiedler, Klaus & Bless, Herbert (2002): Soziale Kognition. In: Stroebe, Wolfgang, Jonas, Klaus & Hewstone, Miles: Sozialpsychologie. Eine Einführung. Berlin u. a.: 126-163.
- Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate: Handbuch der Frauen - und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: 132-140.
- Glasersfeld, Heinz, von (2000): Konstruktion der Wirklichkeit und des Begriffs der Objektivität. In: Gumin, Heinz & Meier, Heinrich: Einführung in den Konstruktivismus. München: 9-41.
- Hair, Joe F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L. & Black, William C. (1998): Multivariate Data Analysis, Upper Saddle River.
- Harding, Sandra (1990): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht, Berlin/Hamburg.

- Hermann, Anett (2004): *Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung*, Wiesbaden.
- Höpfl, Heather & Atkinson, Pat Hornby (2000): *The Future of women's career*. In: Collin, Audrey & Young, Richard A.: *The Future of Career*. Cambridge 130-143.
- Hossiep, Rüdiger & Paschen, Michael (1998): *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)*. Handanweisung, Göttingen.
- Hull, Kathleen E. (2001): *Book Review: Masculine Domination*. In: *Social Forces*, 81(1): 351-352.
- Iellatchitch, Alexandre, Mayrhofer, Wolfgang & Meyer, Michael (2003): *Career fields: A small step towards a grand career theory?* In: *International Journal of Human Resource Management*, 15(4): 256-271.
- Iellatchitch, Alexandre, Mayrhofer, Wolfgang & Meyer, Michael (2005): *Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked?*, Vortrag gehalten auf EGOS, Berlin, 30.6. - 2.7.
- Judge, Timothy A., Cable, Daniel M., Bourdeau, John W. & Bretz, Robert D. (1995): *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. In: *Personnel Psychology*, 48: 485-519.
- Krais, Beate (1985): *Der Begriff des Habitus bei Bourdieu und seine Bedeutung für die Bildungstheorie*. In: Frank, G., Dewe, B. & Hüge, W.: *Theorien der Erwachsenenbildung*. München:
- Krais, Beate (1993): *Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt*. In: Gebauer, Gunter & Wulf, Christoph: *Praxis und Ästhetik: neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus*. Frankfurt a. Main: 208-250.
- Laqueur, Thomas (1990): *Making sex: body and gender from the Greeks to Freud*, Cambridge, MA.
- Mallon, Mary & Cohen, Laurie (2001): *Time for a Change? Women's Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment*. In: *British Journal of Management*, 12: 217-230.
- Martin, Albert (2003): *Arbeitszufriedenheit*. In: Martin, Albert: *Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen*. Stuttgart: 11-33.
- Matiaske, Wenzel & Weller, Ingo (2003): *Extra-Rollenverhalten*. In: Martin, Albert: *Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen*. Stuttgart: 95-113.
- Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes (Hrsg.) (2005): *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*, Wien.
- Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael, Steyrer, Johannes, Iellatchitch, Alexandre, Schiffinger, Michael, Strunk, Guido, Erten-Buch, Christine, Hermann, Anett & Mattl, Christine (2002): *Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in 'neuen' Karrierefeldern*. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 16(3): 392-414.
- Mayrhofer, Wolfgang, Schiffinger, Michael, Dunkel, Amanda & Meyer, Michael (2005): *Spieglein, Spieglein an der Wand ... Zum Verhältnis von objektivem*

- und subjektivem Karriereerfolg. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes: Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 25-50.
- Müller, Hans-Peter (1986): Kultur, Geschmack und Distinktion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 27: 163-190.
- Nachbagauer, Andreas (1999): Die Entwicklung der modernen Organisation und des Managementdenkens. In: Eckardstein, Dudo, von, Kasper, Helmut & Mayrhofer, Wolfgang: Management. Theorien - Führung - Veränderung. Stuttgart: 17-75.
- Ng, Thomas W. H., Eby, Lillian T., Sorensen, Kelly L. & Feldman, Daniel C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. In: Personnel Psychology, 58: 367-408.
- Nicholson, Nigel ; & de Waal Andrews, Wendy (2002): Playing to Win: Biological Imperatives, self-regulation and trade-offs in the game of career success, Vortrag gehalten auf Annual Meeting of the American Academy of Management, Denver,
- Nickl, Peter (2005): Ordnung der Gefühle. Studien zum Begriff des Habitus, Hamburg.
- Nunally, Jim C. (1978): Psychometric Theory, New York.
- Pasero, Ursula (2004): Frauen und Männer im Fadenkreuz von Habitus und funktionaler Differenzierung. In: Nassehi, Armin & Nollmann, Gerd: Bourdieu und Luhmann. Ein Theorievergleich. Frankfurt a. Main: 191-208.
- Powell, Gary N. & Mainiero, Lisa A. (1992): Cross-Currents in the River of Time: Conceptualizing the Complexities of Women's Careers. In: Journal of Management, 18(2): 215-237.
- Raststetter, Daniela (1994): Sexualität und Herrschaft in Organisationen: eine geschlechtervergleichende Analyse, Opladen.
- Reichel, Astrid, Schiffinger, Michael, Chudzikowski, Katharina, Demel, Barbara, Mayrhofer, Wolfgang, Schneidhofer, Thomas & Steyrer, Johannes (2006): Organising career success. An exploratory study of individuals' configuration of objective and subjective career success., Vortrag gehalten auf 22nd EGOS Colloquium, Bergen, Norway, 6. - 8. July.
- Reimers, Tekla (1994): Die Natur des Geschlechterverhältnisses: biologische Grundlagen und soziale Folgen sexueller Unterschiede, Frankfurt a. Main/New York.
- 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. In: Journal of Cross-Cultural Psychology, 12(2): 142-162.
- Schiefle, Ulrich (1990): Einstellung, Selbstkonsistenz und Verhalten, Göttingen.
- Schiffinger, Michael & Strunk, Guido (2003): Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen. In:

- Hitzler, Ronald & Pfadenhauer, Michaela: Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: 295-313.
- Schlüter, Anne (1986): "Wenn zwei das Gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe" - Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. In: Schlüter, Anne & Kuhn, Annette: Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf: 10-33.
- Schneer, Joy A. & Reitman, Frieda (1995): The Impact of Gender as Managerial Career Unfold. In: Journal of Vocational Behavior, 47: 290-315.
- Seibert, Scott E. & Kraimer, Maria L. (2001): The Five-Factor Model of Personality and Career Success. In: Journal of Vocational Behavior, 58(1): 1-21.
- Seifert, Karl Heinz (1988): Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In: Frey, Dieter, Hoyos, Carl Graf & Stahlberg, Dagmar: Angewandte Psychologie. München: 187-204.
- Spence, Janet T. & Helmreich, Robert L. (1978): Masculinity and Femininity: Their Psychological Dimensions, Correlates, & Antecedents., Austin, TX.
- Spence, Janet T., Helmreich, Robert L. & Holahan, C. K. (1979): Negative and positive components of psychological masculinity and femininity and their relationships to self-reports of neurotic and acting out behaviors. In: Journal of Personality and Social Psychology, 37: 1673-1682.
- Spiesshofer, Ulrich (1991): Ingenieure im europäischen Management: Karriere von Ingenieuren im Topmanagement von europäischen Unternehmen: Düsseldorf: VDI-Verlag, Düsseldorf.
- Stroh, Linda K., Brett, Joan F. & Reilly, A. H. (1992): All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression. In: Journal of Applied Psychology, 77: 251-260.
- Strunk, Guido, Hermann, Anett & Praschak, Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes: Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 211-242.
- Strunk, Guido & Steyrer, Johannes (2005): Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm - es ist alles eine Frage der Persönlichkeit. In: Mayrhofer, Wolfgang, Meyer, Michael & Steyrer, Johannes: Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: 51-77.
- Tharenou, Phyllis (1999): Gender differences in advancing to the top. In: International Journal Management Reviews, 1(2): 111-132.
- Wacquant, Loic J. D. (2005): Habitus. In: Zafirovski, Milan: International Encyclopedia of Economic Sociology. London: 315-319.
- White, Barbara, Cox, Charles & Cooper, Cary (1992): Women's career development: A study of high flyers, Oxford.
- Young, Richard A. & Collin, Audrey (2000): Introduction: framing the future of career. In: Collin, Audrey & Young, Richard A.: The Future of Career. Cambridge: 1-20.