



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

„It's a people's Business“: Wie Personen in Elite-Berufen ihren
Karriereerfolg zwischen Meritokratie und sozialer Herkunft
legitimieren

verfasst von | submitted by

Christina Sondermann B.A.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Mag. Dr. Michael Parzer

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
1.1 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage	4
1.2 Vorgehensweise und Gliederung der Arbeit	7
2. Forschungsstand	12
2.1 Der Zugang zu Elite-Berufen – eine Frage des Privilegs	13
2.2 Einstellungspraktiken in Elite-Unternehmen	15
2.3 Fortschreiten in Elite-Berufen	20
2.4 Merit – Legitimation des Karriereerfolges durch den eigenen Verdienst	25
3. Theoretische Rahmensetzung	27
3.1 Pierre Bourdieu: Felder, Kapital und Habitus.....	28
3.2 Geschmack und Leistungsunterschiede als Ausdruck der Klassenlage	32
3.3 Eine kritische Einordnung des kulturellen Kapitals und Michèle Lamonts symbolische Grenzziehungen ...	35
4. Empirisch-methodische Vorgehensweise	38
4.1 Fallauswahl und Feldzugang	39
4.2 Forschungsethische Überlegungen	44
4.3 Erhebungsmethode: Das problemzentrierte Interview.....	46
4.4 Auswertung durch die Grounded-Theory-Methodologie	49
4.4.1 Die konstruktivistische Grounded Theory nach Katy Charmaz	50
4.4.2 Anwendung der konstruktivistischen Grounded Theory in der eigenen Forschung	53
4.5 Eigene Position im Forschungsfeld	57
5. Ergebnisse.....	58
5.1 Fallcharakteristika der Interviewpartner*innen	59
5.2 Commitment – der Schlüssel zum Erfolg?.....	63
5.2.1 Einsatz, Engagement und Ehrgeiz zeigen	64
5.2.2. Viel Arbeiten als Ausdruck der Leistungsbereitschaft	67
5.2.3 Berufliche Freiheiten durch Verzicht im Privatleben?	70
5.3 „It's a people's Business“	72
5.3.1 „It was a natural fit [...] so hat das begonnen“	73
5.3.2 Die Bedeutung von Mentor*innen für den Karriereverlauf	77
5.3.3 Karrierevorteile dank Netzwerken und passendem Habitus?	80
5.4 „Die soziale Herkunft nimmt sicherlich Einfluss, aber (...)“	84
5.4.1 Soziale Herkunft und der Zugang in den Elite-Beruf.....	84
5.4.2 Der berufliche Fortschritt als Rechtsanwält*in.....	88
5.4.3 Vorprägung der Denk- und Arbeitsweise durch die Sozialisation in unternehmerisch tätigen Familien	91
5.4.4. "Ich wollte niemals Anwältin werden und bins jetzt so gerne“	93
6. Fazit und Diskussion.....	96
6.1 Zentrale Ergebnisse	97

6.2 Verortung der Ergebnisse in die Forschungsliteratur und theoretische Anknüpfungspunkte.....	100
6.3 Ausblick für zukünftige Forschungsarbeiten.....	104
Literaturverzeichnis	107
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	111
Abstract (dt.)	112
Abstract (engl.)	113

1. Einleitung

„Das familiäre Erbe, das in seinen unterschiedlichen Formen weitergegeben wird, ist entscheidend für den beruflichen Werdegang des Nachwuchses“ (Hartmann 2002, S. 131).

Die Chance, gesellschaftlich aufzusteigen, wird von vielen Personen falsch eingeschätzt (Alesina et al., zit. nach Lamont 2018, S. 424). Ein großer Teil der Gesellschaft orientiert sich an der meritokratischen Vorstellung, dass hohe Bildungsabschlüsse und Einkommen allein durch genügend individuelle Leistungen erreicht werden (Mijs 2018b, zit. nach Lamont 2019, S. 668f.). Wenn bekannten Persönlichkeiten oder nahestehenden Personen der soziale Aufstieg gelingt oder sie aus hohen Positionen absteigen, tendieren Menschen dazu, von bekannten Fällen auf das Allgemeine zu schließen (Rivera 2015, S. 291). Dadurch überschätzen sie, wie oft Mobilität tatsächlich stattfindet und möglich ist (Tversky & Kahneman 1973, zit. nach Rivera 2015, S. 291). Auch Personen in hohen Positionen erklären sich ihren Karriereerfolg zumeist primär durch den eigenen Verdienst und die individuelle Leistungsbereitschaft (Friedman et. al. 2024, S. 861).

Diese Glaubenssätze stehen im starken Kontrast zu den tatsächlichen statistischen Zusammenhängen. In den USA erwerben circa 80 Prozent einen Bachelorabschluss aus Familien, deren Einkommen den oberen 25 Prozent entspricht. Aus dem unteren Einkommensviertel absolvieren dagegen nur rund 10 Prozent diesen Abschluss (Rivera 2015, S. 4). In Deutschland lassen sich ähnliche Tendenzen feststellen. Während 64 Prozent der Studienanfänger*innen mit akademischem Hintergrund ein Bachelorstudium abschließen, liegt dieser Wert innerhalb der Arbeiter*innenklasse nur bei 20 Prozent (Hochschulbildungsreport2020 2022). Bei einem Master-Abschluss erhöht sich dieses Ungleichgewicht weiter. In der erstgenannten Gruppe absolvieren 43 Prozent den Masterabschluss, während aus Arbeiter*innen-Haushalten nur mehr 11 Prozent das Masterstudium beenden (ebd.). Daher stellt sich die Frage, warum diese Verhältnisse so ungleichmäßig verteilt sind.

1.1 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

Personen aus der oberen¹Klasse können durch höhere Einkommen und Vermögen dem Nachwuchs die Ausbildung in sehr guten Schulen sowie prestigeträchtigen Universitäten ermöglichen (Rivera 2015, S.1). Zudem besitzen Angehörige mit privilegierterem Hintergrund häufig bestimmte Ausprägungen an kulturellem Interesse sowie Wissen über bestimmte Verhaltensweisen, welches innerhalb der Familie weitergegeben wird (Hartmann 2002, S. 122). Neben den Bildungsvorteilen führt dies dazu, dass Personen aus der oberen Klasse eher in gut bezahlten und prestigeträchtigen Berufen gelangen als Personen aus der Mittel- und vor allem Arbeiter*innenklasse (Friedman & Laurison 2020, S. 31). Auch werden beim Aufstieg in Elite-Positionen Unterschiede in Bezug auf die Klassenzugehörigkeit sichtbar. Personen aus weniger privilegierten Haushalten können soziales, kulturelles und ökonomisches Kapital meist weniger effektiv einsetzen als Personen aus den oberen Klassen (ebd., S. 24f.). Letzteren kann es leichter fallen, ihre Fähigkeiten zu präsentieren. Sie profitieren von sozialen Kontakten und dem Zugehörigkeitsgefühl mit anderen Personen aus privilegierteren Klassen, die in Elite-Berufen und Führungspositionen arbeiten (vgl. ebd.). Doch was genau ist mit den Begriffen Elite und Elite-Beruf gemeint? Nach Michael Hartmann kann der Begriff der Elite wie folgt definiert werden:

„Elite, das sind jene Personen, die qua Amt oder – wie vor allem in der Wirtschaft – qua Eigentum in der Lage sind, gesellschaftliche Entwicklungen maßgeblich zu beeinflussen. Der zentrale Maßstab für die Zugehörigkeit zu einer Elite ist daher die Macht, über die eine Person verfügt“ (Hartmann 2018, S. 33).

Eliten haben nach Hartmann Einfluss und Macht, weil sie einerseits Entscheidungen wie Investitionen oder Gesetzesvorhaben durchführen oder stark beeinflussen können. Andererseits können sie die Umsetzung dieser Entscheidungen verhindern (2002, S. 25). Für Hartmann stammt die Kernelite aus den Bereichen *„Wirtschaft, Politik, Justiz und Verwaltung“* (Hartmann 2013, S. 26). Berufstätige im Militär, in den Medien und in der Wissenschaft werden nach Hartmann nicht als Elite betrachtet, da Entscheidungen in diesen Bereichen hinsichtlich der gesellschaftlichen Entwicklung weit weniger einflussreich in Deutschland sind (ebd.). Darüber hinaus ist Friedman und Laurison's Definition von Elite-Berufen als *„higher*

¹ Mit den Begriffen „unten“ und „oben“ nehme ich kein eigenes Werturteil vor. Ich beziehe mich damit auf die in der Literatur verwendeten Begrifflichkeiten (Friedman & Laurison, S. 288).

professional, managerial and administrative occupations“ (Friedman & Laurison 2020, S. 265) weit umfassender². Sie betrachten hoch-professionelle, traditionelle und prestigeträchtige Berufe wie beispielsweise im Bereich der Medizin, des Rechts oder der Wirtschaftsprüfung, aber auch Berufe im Bereich Journalismus, Werbung, der Film- und Fernsehbranche sowie der darstellenden Künste als Elite (ebd., S. 264ff.). In diesen Berufen herrscht ein hoher Wettbewerbsdruck und sie werden mit Kreativität und Bekanntheit assoziiert. Zudem können diese Berufsfelder die Kultur des Landes maßgeblich mitprägen und einen hohen Einfluss auf die Gesellschaft ausüben (vgl. ebd.).

Was folgt, wenn sich mehrheitlich Personen mit privilegierter Herkunft in Elite-Positionen befinden? Die Konzentrierung von einer Bevölkerungsschicht an den Unternehmensspitzen führt zu einer Bündelung an Macht und dazu, dass wichtige Entscheidungen häufig zugunsten der oberen Klassen getroffen werden (Hartmann 2018, S. 21f.). Parallel dazu lässt sich eine steigende, ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen beobachten. Thomas Piketty konnte feststellen, dass die Konzentration von Vermögen seit 1929 weltweit ihr Rekordhoch erreicht hat (2014). Auch in Österreich ist Vermögen sehr ungleichmäßig verteilt. Demnach besitzen ein Prozent der Österreicher*innen 40 Prozent des gesamten Nettovermögens (Arbeiterkammer Wien 2020). Hierbei wird der Besitz von Vermögen stark durch das Erben begünstigt (ebd.). Zudem weist die obere Klasse häufig ein Unverständnis gegenüber den Problematiken und Lebensrealitäten der weniger privilegierten Bevölkerungsgruppen auf (Hartmann 2018, S. 203f.). Auch deshalb werden Maßnahmen, die soziale Ungleichheiten³ reduzieren könnten, häufig nicht erhoben und durchgeführt (ebd., S. 152). Soziale Ungleichheiten werden so durch homogene Gruppierungen von Personen in machtvollen Positionen begünstigt (ebd., S. 98). Die Befassung mit Eliten und deren Einfluss in

² Diese Berufe umfassen die höchste Klasse der *National Statistics Socio-Economic Classification* (NS-SEC). Um soziale Mobilität zu messen, teilt der NS-SEC Berufe in verschiedene Klassifikationsstufen ein. Die interviewten Personen sollten aus diesem Schema die elterliche Berufstätigkeit angeben (Friedman & Laurison, S. 263). Insgesamt wird der NS-SEC in acht Klassen eingeteilt: 1. Höhere Management-, Verwaltungs- und Fachkräfteberufe 1.1 Große Arbeitgeber sowie höhere Management- und Verwaltungspositionen 1.2 Höhere freie Berufe; 2. Niedrigere Management-, Verwaltungs- und akademische Berufe, 3. Zwischenberufe, 4. Kleine Arbeitgeber und Selbstständige, 5. Niedrigere Aufsichts- und technische Berufe, 6. Halb-routinemäßige Berufe, 7. Routinemäßige Berufe, 8. Niemals gearbeitet und Langzeitarbeitslose (Savage et al. 2015, S. 41).

³ Soziale Ungleichheiten liegen vor, „wenn Menschen (immer verstanden als Zugehörige sozialer Kategorien) einen ungleichen Zugang zu sozialen Positionen haben und diese sozialen Positionen systematisch mit vorteilhaften oder nachteiligen Handlungs- und Lebensbedingungen verbunden sind“ (Solga et al. 2009, S. 15).

Spitzenpositionen, die zumeist aus privilegierten Verhältnissen stammen, hat daher eine besonders hohe gesellschaftliche Relevanz.

Die Thematik ist in den Unternehmen selbst, aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene unterrepräsentiert. Dabei würden Unternehmen erheblich davon profitieren, sich auch in Bezug auf die soziale Herkunft für mehr Diversität einzusetzen (Rivera 2015, S. 280f.). Organisationen wie *Arbeiterkind.de* und *Netzwerk Chancen* versuchen dieser Problematik entgegenzuwirken, indem sie soziale Aufsteiger*innen aus nicht akademischen sowie finanzschwächeren Haushalten bei Studienbeginn und der Vorbereitung auf den Berufseinstieg unterstützen (Arbeiterkind 2024; Netzwerk Chancen 2024). Natalya Nepomnyashcha, Gründerin von Netzwerk Chancen, hat diesbezüglich ein Buch veröffentlicht, welches auch in der medialen Berichterstattung hohen Anklang findet (ARD Audiothek 2024). In den letzten Jahrzehnten wurde zwar einiges unternommen, um diskriminierende Vorgänge in Unternehmen aufzudecken und zu reduzieren. Hierbei geben auch einzelne Unternehmen wie *EY* an, sich für mehr Diversität im Bereich der sozialen Herkunft einzusetzen (Bangemann & Boateng 2023). Insgesamt werden jedoch häufiger die Kategorien Geschlecht oder Ethnizität berücksichtigt als die soziale Herkunft⁴ (Friedman & Laurison 2020, S. 230).

Zugleich ist es soziologisch sehr relevant, sich dem Thema sozialer Klasse und Karrierechancen zuzuwenden. In der vorliegenden Arbeit werde ich tiefer darauf eingehen, wie Personen in Elite-Berufen ihren eigenen Erfolg legitimieren. Damit trägt diese Arbeit dazu bei, die meritokratische Vorstellung zu hinterfragen, dass harte Arbeit und Leistung ausreichen, um gesellschaftlich aufzusteigen und in prestigeträchtige Positionen zu gelangen. Für Karriereerfolg wird oft nur eine individuelle Erklärung herangezogen. Personen, die es nicht schaffen, den „richtigen“ Weg zu gehen, werden oftmals mit Defiziten wie Faulheit oder Disziplinlosigkeit stereotypisiert (Friedman et al. 2024, S. 875). Auch unzureichende Intelligenz oder fehlendes Talent werden als Erklärung genutzt, warum manche Menschen hohe Positionen erreichen und andere nicht (ebd.). Welche Erklärungen werden dann von den Personen, die es „schaffen“ genutzt? Die vorliegende Arbeit kann somit dazu beitragen, das Konzept der Meritokratie kritisch einzuordnen und zu hinterfragen. Darüber hinaus bietet die

⁴ Dies soll keineswegs bedeuten, dass Geschlecht und Ethnie in diesem Kontext nicht wichtig sind. Friedman und Laurison stellen in *the class ceiling* auch die Intersektionalität zwischen Geschlecht, Ethnie und Klasse in Bezug auf Einkommensungleichheiten heraus (2020, S. 233).

Arbeit einen innovativen Beitrag, da der Fokus der aktuellen Forschung auf dem Zugang zu Elite-Berufen liegt. Die Beschäftigung mit der sozialen Herkunft und mit dem Fortschreiten in Elite-Unternehmen ist weit weniger erforscht (Friedmann & Laurison 2020, S. 19f.). Zudem gibt es kaum Forschung im österreichischen Kontext darüber, wie Personen in Elite-Berufen selbst ihren Karriereerfolg interpretieren und legitimieren. Aufgrund des zuvor beschriebenen Forschungsinteresses thematisiert die vorliegende Arbeit folgende Forschungsfragen:

Wie interpretieren Personen in Elite-Berufen ihren Karriereverlauf und -erfolg?

- Wie bewerten sie den Einfluss ihrer sozialen Herkunft auf ihren Berufseinstieg und ihren beruflichen Fortschritt?
- Inwiefern legitimieren sie ihren beruflichen Erfolg durch meritokratische Vorstellungen?

Ferner grenze ich die Analyse der vorliegenden Arbeit auf die Berufsgruppe der Rechtsanwält*innen ein, die in Anwaltskanzleien tätig sind. Diese Berufsgruppe eignet sich besonders gut, um das Feld der Elite-Berufe zu erforschen, da die Tätigkeit mit einem überdurchschnittlich hohen Einkommen verknüpft ist. Insbesondere in der Position als Partner*in zählen sie zu den oberen Einkommensklassen (Savage 2015, S. 71f.). Zudem ist der Beruf mit viel Prestige und Ansehen verbunden. Diesbezüglich werden in Österreich auch jährlich Rankings veröffentlicht, die die besten Rechtsanwält*innen in ihren jeweiligen Fachgebieten küren (trend 2024). Dies deutet auch auf einen hohen Wettbewerb innerhalb der Branche hin. Außerdem werden in den zu dieser Thematik relevanten Studien Rechtsanwält*innen als Elite-Beruf definiert (Rivera 2015, S. 16; Friedman & Laurison 2020, S. 32f.). Somit entsteht eine berufsspezifische theoretische Konzeption, die in weiteren Forschungen auch auf andere Elite-Berufe angewendet oder mit diesen verglichen werden könnte.

1.2 Vorgehensweise und Gliederung der Arbeit

Die Forschung zum Zugang und insbesondere zum Fortschreiten in Elite-Berufen im Zusammenhang mit der sozialen Herkunft ist bislang noch begrenzt. Zudem existieren nur wenige Studien, die sich mit der Legitimation und Interpretation von Karriereerfolg

auseinandersetzen. Für Deutschland konnte Michael Hartmann feststellen, dass die Karrierechancen für Personen aus oberen Klassen aussichtsreicher sind als die der unteren Klassen – und das bei gleichen Bildungsabschlüssen (2002, S. 80). Lauren Rivera zeigte in ihrer Untersuchung der Einstellungsverfahren von Elite-Unternehmen in den USA, dass diese oft Methoden nutzen, die das Potenzial der Bewerber*innen messen und eng mit dem Bildungsstand sowie dem Einkommen der Eltern verknüpft sind (Rivera 2015, S. 2). In weiteren Arbeiten setzte sie die Untersuchung über Entscheidungsfindungen von Arbeitgebenden fort (Rivera 2020), betrachtete Ungleichheiten in Unternehmen aus ethnografischer Perspektive (siehe Rivera 2023) und beschäftigt sich aktuell mit Geschlechterungleichheiten im Partnerwerdungsprozess in Rechtsanwaltskanzleien⁵. Wegweisend ist in diesem Forschungsbereich vor allem das Werk *The Class Ceiling* von Sam Friedman und Daniel Laurison (2020). Neben Ungleichheiten im Zugang zu Elite-Berufen konnte ein *Class-Pay-Gap* ausfindig gemacht werden (ebd., S. 47). Hierbei beschäftigten sich Friedman und Laurison mit den Ursachen, warum Personen mit privilegierter Herkunft im Fortschreiten in Elite-Positionen Erleichterungen erfahren (ebd., S. 69). Diese Erkenntnisse wurden in weiteren Arbeiten vertiefend untersucht (Friedmann & Toft 2021; Friedmann & Moor 2021; Friedmann 2022). Zudem vergleichen Friedman et al. in einer aktuellen Studie, wie Karriereerfolg in Großbritannien und Dänemark mit meritokratischen Überzeugungen legitimiert wird (2024, S. 861). Des Weiteren bieten Sam Friedman und Aaron Reeves in ihrem neuesten Werk *Born to Rule* ein umfangreiches Bild über die Entwicklungen der britischen Elite (2024).

Während in Deutschland die bisherige Forschung auf ähnliche Rekrutierungsmuster wie in Großbritannien hinweist (Hartmann 2007, S. 156f.), ist die Elite in Österreich kaum erforscht. Hartmann konnte feststellen, dass vier der fünf größten Konzerne in Österreich von Personen aus (groß-)bürgerlichen Verhältnissen geleitet werden (Hartmann 2007, S. 145). Dagegen implizieren die Ergebnisse von Philipp Korom, dass der Zugang zu Elite-Positionen in Bezug auf Klasse nicht allzu exklusiv ist (Korom 2013, S. 125f.). Allerdings befasst sich diese Forschung mit dem Zugang und nicht mit dem Fortschreiten in Elite-Unternehmen. Daher besteht in diesem Bereich noch erheblicher Forschungsbedarf. Die vorliegende Arbeit setzt hier an, indem analysiert wird, wie Personen in Elite-Berufen den Einfluss ihrer sozialen Herkunft auf

⁵ Hierbei handelt es sich aktuell um ein Working Paper.

Genaue Information sind auf der folgenden Webseite des Northwestern Kellogg verfügbar: <https://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/research/researchdetail?guid=d910cd9d-d2dd-11e7-9da1-0242ac140003>

ihren Berufseinstieg sowie ihren beruflichen Fortschritt bewerten. Zudem werden die bestehenden Forschungslücken zur Interpretation des Karriereerfolges und dessen mögliche Legitimation durch meritokratische Vorstellungen aufgegriffen.

Die vorliegende Arbeit nimmt die kultursoziologischen Perspektiven von Pierre Bourdieu und Michèle Lamont ein. Grundlegend ist für Bourdieu, dass Kapital nicht nur ökonomisch (Einkommen und Vermögen), sondern auch sozial (soziale Beziehungen), kulturell (Fähigkeiten, Wissen und Geschmack) und symbolisch (Prestige) vorzufinden ist (Joas & Knöbl 2020, S. 539f.). Dabei kann das ökonomische und das soziale Kapital in Form von finanziellen Mitteln und sozialen Kontakten direkt weitergegeben werden (Friedman & Laurison 2020, S. 14). Dem gegenüber wird kulturelles Kapital zumeist durch die Sozialisation vermittelt (ebd.). Durch diese Mechanismen schärft sich in den verschiedenen Klassenlagen ein sogenannter „Habitus“ ein (ebd.). Der Habitus ist *„ein System dauerhafter und versetzbarer Dispositionen“* (Bourdieu 1976, S. 169) und bestimmt die Möglichkeiten des Denkens und des Handels. Der Habitus der oberen Klassen zeichnet sich insbesondere durch die Benutzung der richtigen Grammatik und einer durchdachten Ausdrucksweise, eine ästhetische Haltung zu Geschmack und Kultur, sowie die Kenntnis von theoretischen und abstrakten Konzepten aus (Friedman & Laurison 2020, S. 15). Dieses Wissen gilt in der Gesellschaft als besonders legitim und ermöglicht den oberen Klassen somit mehr Privilegien (ebd.). Durch den klassenspezifischen Habitus werden soziale Ungleichheiten schließlich reproduziert (Joas & Knöbl 2020, S. 548). Die Konzepte von Bourdieu eignen sich besonders gut für die vorliegende Arbeit, da sie helfen zu analysieren, inwieweit die Personen in Elite-Unternehmen auf verschiedene Kapitalsorten zurückgreifen können und inwiefern dies den Karriereerfolg geprägt hat. Daneben kann untersucht werden, inwieweit sie einen Habitus verinnerlicht haben, der von ihrer sozialen Herkunft beeinflusst wurde und möglicherweise ihren Zugang sowie ihr Vorankommen in den Elite-Unternehmen geprägt hat.

Allerdings sei darauf hingewiesen, dass Bourdieu diese Daten in Frankreich in den 1970er Jahren erhoben hat. Mittlerweile deuten Studien darauf hin, dass sich kulturelle Präferenzen nicht mehr ausschließlich nach Klassen zuordnen lassen (Peterson & Kern 1996, S. 900). Für die vorliegende Arbeit werden Bourdieus Annahmen somit kritisch eingeordnet und gegenwärtige theoretische Konzepte hinzugezogen. Michèle Lamonts Konzept der symbolischen Grenzziehungen stellt hierbei eine geeignete Erweiterung dar. Nach Lamont

bilden sich zwischen sozialen Gruppen Prozesse der Grenzziehungen, die Menschen inkludieren und exkludieren (Lamont et al. 2015, S. 850). Da die Gesellschaft aus sozialen Gruppen mit verschiedenen Praktiken, Zugängen zu Ressourcen und Traditionen besteht, entstehen innerhalb der Gruppen Zugehörigkeitsgefühle. Zu anderen Gruppen können hingegen Abgrenzungserfahrungen entstehen (Mauss 1969, zit. nach Lamont & Fournier 1992, S. 1). Innerhalb des vorliegenden Forschungsinteresses können solche Prozesse der Grenzziehungen auch in Elite-Berufen stattfinden. Beispielsweise können Personen in Elite-Unternehmen sich von anderen Personen abgrenzen, indem sie betonen, dass sie mehr arbeiten als andere. Somit trägt das Konzept dazu bei, der Forschungsfrage nachzugehen, inwiefern die interviewten Personen ihren beruflichen Erfolg durch meritokratische Vorstellungen legitimieren.

Der Forschungsfrage, wie Personen in Elite-Berufen ihren Karriereverlauf und -erfolg interpretieren, wird durch ein qualitatives Forschungsdesign nachgegangen. Als Erhebungsmethode werden problemzentrierte Interviews nach Witzel erstellt und durchgeführt (2002). Durch das problemzentrierte Interview ist es mir als Forscherin möglich, mich auf die Problemstellungen des Forschungsthemas zu fokussieren sowie einen Leitfaden zu erstellen und diesen zur Orientierung zu nutzen (ebd., S. 26). Ferner ist es das Ziel des problemzentrierten Interviews, den Relevanzstrukturen und Interpretationen der interviewten Personen zu folgen und die für sie relevanten Themen vertiefen zu können (ebd., S. 27f.). Die Erhebungsmethode ermöglicht es, die Interviewfragen flexibel einzusetzen und an die jeweilige Gesprächsdynamik anzupassen (ebd., S. 28). Somit können die Erzählungen der befragten Personen weitgehend unvoreingenommen erhoben werden und dennoch auf das Forschungsthema ausgerichtet werden (ebd., S. 26f.). Insgesamt konnte ich neun problemzentrierte Interviews mit Rechtsanwält*innen in den jeweiligen Kanzleien in Wien führen.

Die systematische Auswertung der transkribierten Interviews erfolgt durch die Grounded-Theory-Methodologie mithilfe der Software MAXQDA. Diese Methode hilft, die Wahrnehmungen und Perspektiven der interviewten Personen in Elite-Unternehmen zu verstehen. Hierbei können implizite Bedeutungen und Erfahrungswelten der interviewten Personen durch eine umfassende Analyse rekonstruiert werden (Charmaz 2014, S. 115). Dafür eignen sich die von Charmaz aufgeführten Werkzeuge, wie das detaillierte und mehrstufige

Kodierverfahren sowie das Memoschreiben und den permanenten Datenvergleich, um diese tiefgreifenden Einsichten zu fördern (Charmaz 2014). Zudem eignet sich die konstruktivistische Grounded Theory für das vorliegende Forschungsvorhaben, da die Subjektivität der Forschenden im Prozess anerkannt wird (ebd., S. 14). Im Gegensatz zur ursprünglichen Grounded Theory, die von Neutralität im Forschungsprozess ausgeht, wird nun berücksichtigt, dass Forschende ihre eigenen Vorannahmen und Erfahrungen nicht vollständig ablegen können und den Forschungsprozess somit beeinflussen (ebd., S. 13). Da sich mein Forschungsvorhaben auch mit der sozialen Herkunft beschäftigt, ist es besonders wichtig, die eigene Position als Forscherin zu reflektieren. Dadurch kann ich darlegen, wie meine Perspektiven, Erfahrungen und mögliche Vorurteile die Datenerhebung und -analyse beeinflussen können. Einen ersten Einblick in die Ergebnisse bietet die folgende Gliederung der Arbeit.

Nach der in Kapitel 1 vorliegenden Einleitung erfolgt in Kapitel 2 ein umfassender Einblick in den Forschungsstand zum Zugang und Fortschreiten in Elite-Berufen in Bezug auf die soziale Herkunft. Als zentrale Autor*innen führe ich die Werke von Michael Hartmann, Lauren Rivera sowie Sam Friedman und Daniel Laurison aus. Zudem wird ein Einblick gegeben, wie in Elite-Berufen der Karriereerfolg interpretiert und legitimiert wird. In Kapitel 3 folgt die theoretische Einbettung. Hierbei werden zunächst Pierre Bourdieus zentrale Konzepte und empirische Erkenntnisse erläutert. Folgend gehe ich in Kapitel 3.3 auf die kritische Betrachtung des Bourdieuschen Begriffs des kulturellen Kapitals ein, ehe Michèle Lamonts symbolische Grenzziehungen beschrieben werden. Anschließend erfolgt in Kapitel 4 die Aufbereitung des methodischen Vorgehens. In Kapitel 4.1 beschreibe ich den Feldzugang und die Fallauswahl. In Kapitel 4.2 gebe ich einen Überblick über die forschungsethischen Aspekte, ehe ich in Kapitel 4.3 die Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews vorstelle. Folgend beschreibe ich in Kapitel 4.4 die konstruktivistische Grounded-Theorie-Methodologie nach Katy Charmaz mit einem anschließenden Analysebeispiel. Das vierte Kapitel endet mit einer Erläuterung über meine Position im Feld. Daran anknüpfend folgen in Kapitel 5 die Ergebnisse. In Kapitel 5.1 wird das Sample des Forschungsvorhabens durch eine Fallcharakteristika der einzelnen Interviewpartner*innen verdeutlicht. Anschließend folgen die genauen Analyseergebnisse. Dabei konnte ich drei zentrale Narrative ausfindig machen: Kapitel 5.2 thematisiert die Interpretation des Karriereerfolges durch Commitment mit der beruflichen

Tätigkeit. Kapitel 5.3 beschreibt die Relevanz von zwischenmenschlichen Beziehungen für den Karriereverlauf und Erfolg. Und Kapitel 5.4 geht vertiefend auf die Bedeutung der sozialen Herkunft im Karrieregefüge ein. Abschließend erfolgen in Kapitel 6 die Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse. Diese Ergebnisse werden auch in den aktuellen Forschungsstand und in die theoretischen Erkenntnisse eingebettet. Die Arbeit wird durch mögliche Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschungsarbeiten abgerundet.

2. Forschungsstand

“Privilege, in other words, acts as an energy-saving device, allowing some to get further with less effort” (Friedmann & Laurison 2020, S. 226).

In der Gesellschaft herrscht oft die Überzeugung, dass Bildung die Chancen für Personen aus weniger privilegierten Verhältnissen verbessert (Rivera 2015, S. 1). Wenn Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft dieselben Bildungsabschlüsse vorweisen und sogar dieselben renommierten Universitäten besuchen, sollten sie die gleichen Möglichkeiten im Berufsleben haben (ebd., S. 2). Die folgenden Ausführungen zeigen, dass dies häufig nicht der Fall ist. Personen aus weniger privilegierten Haushalten sind seltener in Elite-Berufen vorzufinden als diejenigen aus den oberen Klassen (ebd.). Darüber hinaus profitieren Personen mit privilegierterer sozialer Herkunft im weiteren Karriereverlauf von Vorteilen (Friedman und Laurison 2020), die auch im Folgenden explizit dargestellt werden. Zunächst wird in Kapitel 2.1 ein Überblick über den Zugang zu Elite-Berufen gegeben. Anschließend folgen in Kapitel 2.2 Studienergebnisse über die Einstellungskriterien in Elite-Unternehmen, ehe in Kapitel 2.3 das Fortschreiten in diesen Elite-Berufen thematisiert wird. Schließlich werden in Kapitel 2.4 Forschungserkenntnisse über die Legitimation des Karriereerfolges in Elite-Berufen dargestellt und der Forschungsstand abschließend zusammengefasst, einschließlich einer Darlegung der Forschungslücke.

2.1 Der Zugang zu Elite-Berufen – eine Frage des Privilegs

Michael Hartmann hat die moderne Elitenforschung im deutschsprachigen Raum maßgeblich geprägt. In Bezug auf Eliten-Rekrutierung und soziale Herkunft lassen sich kaum vergleichbare Studien finden (Graf & Möller 2015, S. 9). 2002 veröffentlichte er sein richtungsweisendes Werk *Der Mythos von den Leistungseliten*⁶. Eine zentrale Erkenntnis ist, dass die Karrierechancen für Personen aus dem Großbürgertum am aussichtsreichsten sind:

„Von den Promovierten aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten haben es – alle Abschlussjahrgänge gemeinsam betrachtet – nur 9,3 Prozent, d.h. ungefähr jeder elfte, bis in die Chefetagen geschafft. Bei einer sozialen Herkunft aus dem gehobenen Bürgertum beträgt der Anteil der Erfolgreichen schon 13,1 Prozent, sprich gut jeder achte hat es geschafft, und wer aus dem Großbürgertum stammt, hat bereits fast eine Chance von eins zu vier, in die oberen Führungsetagen der deutschen Wirtschaft zu gelangen“ (Hartmann 2002, S. 65).

Darüber hinaus gelingt Personen aus dem Großbürgertum der Karriereweg in der Wirtschaft schneller: *„Gerade in den ersten zehn Jahren gelangen die Promovierten aus großbürgerlichen Familien teilweise zwei- bis dreimal so schnell in hohe Führungspositionen [...]“* (Hartmann 2002, S. 70). In den oberen Klassen wird zumeist eine Karriere in der Privatwirtschaft angestrebt, weshalb die Konzentration der gehobenen Klassen dort am höchsten ausfällt (ebd., S. 64f.). Personen aus der Mittel- und Arbeiter*innenklasse haben in der Politik, in der Justiz und im Hochschulsystem bessere Karriereaussichten als in der Wirtschaft (ebd., S. 114). Hartmann begründet die Konzentration von Personen mit privilegierter Herkunft in der Privatwirtschaft mit dem Aspekt, dass mit diesen Positionen mehr Einkommen sowie Macht und Einfluss einhergehen (ebd., S. 174). Dementsprechend streben diese Personen vor allem Positionen in den größten deutschen Unternehmen der Wirtschaft an:

„Verglichen mit den Promovierten aus der Arbeiterklasse oder den Mittelschichten haben diejenigen, die aus dem gehobenen Bürgertum stammen, in einem Spitzenunternehmen eine um 82 Prozent größere Chance auf eine Führungsposition. Für den Nachwuchs des Großbürgertums sind die Karriereaussichten sogar um 176 Prozent besser“ (Hartmann 2002, S. 86).

⁶ Dabei konzipierte er eine groß angelegte Studie und betrachtete promovierte Jurist*innen, Wirtschaftswissenschaftler*innen und Ingenieur*innen aus den Jahrzehnten 1955, 1965, 1975 und 1985 (Hartmann 2002, S. 23).

Auch wenn gleichwertige Bildungsabschlüsse vorliegen und andere Einflussgrößen wie die Studienwahl, die Studienweise und der Jahrgang einbezogen werden, finden sich in deutschen Wirtschaftsunternehmen insbesondere promovierte Personen privilegierterer Herkunft (ebd., S. 80). Hartmann betrachtete in einer anschließenden Studie die Kernelite Deutschlands, die er auf 999 Personen eingrenzte (2013, S. 29). Diesbezüglich konnte er erneut feststellen, dass ein Großteil der Spitzenpositionen in der Wirtschaft von Personen aus privilegierten Verhältnissen besetzt wird, den mehr als *„drei Viertel der Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden sind (zu jeweils ungefähr der Hälfte) in bürgerlichen oder großbürgerlichen Verhältnissen aufgewachsen“* (Hartmann 2013, S. 47). Nur jede siebzehnte Position wird hingegen von Personen aus der Arbeiter*innen-Klasse eingenommen (ebd.). Weiterführend zeigt eine aktuelle Studie von Hartmann, dass von den 100 größten Unternehmen in Deutschland, mehr als 80 Prozent der Vorstandschefs und Aufsichtsratsvorsitzenden aus (groß-)bürgerlichen Familien stammen, *„die in den Geburtsjahren der Manager ungefähr 4 Prozent der Bevölkerung ausmachten“* (Hartmann 2020, S.359f.). Unterdessen ist der Anteil der Arbeiter*innenkinder, die diese Positionen besetzen, von 17 Prozent auf 19 Prozent gestiegen (ebd.). Ein geringer Zuwachs, wenn man bedenkt, dass Hartmann in dieser Studie die Entwicklung der letzten 50 Jahre betrachtete (ebd.). Der Zugang zur deutschen Wirtschaftselite ist nach Hartmann also nach wie vor vorrangig Personen aus dem Großbürgertum beziehungsweise der oberen Klasse gewährt (ebd.).

Auch im internationalen Kontext weisen Studien darauf hin, dass Elite-Berufe mehrheitlich von Personen mit privilegierter Herkunft ausgeführt werden. In Österreich wurden zum Erhebungszeitpunkt laut Hartmann die größten fünf Unternehmen *„von den Söhnen eines Generaldirektors einer Großbank, eines Unternehmers, eines Raffineriedirektors und eines Oberstudiendirektors geführt, nur eines dagegen von einem Arbeiterkind“* (Hartmann 2007, S. 145). Lauren Rivera erforschte den Eintritt in Elite-Berufe, indem sie Einstellungsprozesse von Berufseinsteiger*innen in den USA betrachtete (2015, S. 2). Dabei kam sie zu dem Ergebnis, dass Personen aus privilegierten Haushalten häufiger in Elite-Unternehmen eingestellt werden, weil die Unternehmen Einstellungskriterien verwenden, die mit dem familiären sozioökonomischen Status zusammenhängen (ebd., S. 267). Sam Friedman und Daniel Laurison konnten in Großbritannien ausfindig machen, dass Personen aus privilegierten

Haushalten häufiger in Elite-Berufen und Positionen vorzufinden sind als Personen aus weniger privilegierten Haushalten (2020, S. 11f.). Dort kommen rund 50 Prozent der Personen in Spitzenpositionen aus der gehobenen Mittelschicht, auch wenn aus der Gesamtbevölkerung nur circa ein Drittel dieser Gruppe angehört. Im Gegensatz dazu erreichen nur etwa zehn Prozent der Angehörigen der Arbeiter*innenklasse den sozialen Aufstieg in Elite-Positionen (ebd.). Warum die soziale Herkunft einen so starken Einfluss auf die Karrierechancen in Elite-Berufen und Spitzenpositionen ausübt, wird im nächsten Unterkapitel erläutert.

2.2 Einstellungspraktiken in Elite-Unternehmen

Michael Hartmann konnte ausfindig machen, dass es bei der Besetzung von Elite-Positionen wichtig ist, eine ähnliche Persönlichkeitsstruktur wie diejenigen zu besitzen, die sich schon in diesen Positionen befinden (2002, S. 118f.). Topmanager*innen⁷ treffen ihre Entscheidungen oft unter Druck und auf Grundlage unsicherer Informationen, weshalb sie nach Personen suchen, *„denen sie vertrauen oder deren Persönlichkeit sie zumindest gut einschätzen können“* (Hartmann 2002, S. 120). Dies bietet ein sicheres Gefühl und den Eindruck, die Situation unter Kontrolle zu haben, wodurch Entscheidungen häufiger nach Bauchgefühl und seltener nach sachlichen Maßstäben getroffen werden (ebd., S. 119f.). Die soziale Herkunft ist laut Hartmann die verlässlichste Basis für ähnliches Verhalten. Dabei haben Personen aus privilegierteren Haushalten Vorteile *„von bestimmten, vom Aufwachsen in diesen sozialen Milieus abhängigen Persönlichkeitsmerkmalen“* (Hartmann 2002, S. 118). Einstellungsentscheidungen für hohe Positionen werden nach den folgenden Persönlichkeitsmerkmalen getroffen, welche Entscheidungsträger*innen bei Bewerber*innen voraussetzen:

„die Vertrautheit mit den in den Vorstandsetagen gültigen Dress- und Verhaltenscodes, eine breite bildungsbürgerlich ausgerichtete Allgemeinbildung, eine ausgeprägte unternehmerische Einstellung (inkl. der dafür als notwendig erachteten optimistischen Lebenseinstellung) und als wichtigstes Element persönliche Souveränität und Selbstsicherheit“ (Hartmann 2002, S.122).

⁷ Allerdings merkt Hartmann an, dass es Frauen *„in den oberen Etagen der deutschen Wirtschaft so gut wie nicht“* (Hartmann 2002, S. 120) gibt.

Mit dem Verständnis über *Dress- und Verhaltenscodes* wird deutlich, ob Bewerber*innen die impliziten Gesetze der oberen Klasse kennen und diese auch annehmen, beispielsweise durch die richtige Auswahl der Kleidung (ebd.). Hartmann konnte feststellen, dass die entscheidenden Unterschiede häufig subtil sind: „*So kann schon ein etwas zu heller Ton des Anzugs zu nachhaltigem Stirnrunzeln bei den Entscheidungsträgern führen, denn es geht ja gerade um die Feinheiten*“ (Hartmann 2002, S. 122). Daneben konnte Hartmann feststellen, dass Risikobereitschaft und eine optimistische Sichtweise sehr wichtig sind, weil diese Persönlichkeitsmerkmale unternehmerisches Denken ausstrahlen und dies von potenziellen Führungspersonen erwartet wird (ebd., S. 56).

Des Weiteren wird eine breite Allgemeinbildung, die sich insbesondere auf eine bildungsbürgerliche Hochkultur bezieht, von den Entscheidungstragenden bevorzugt (ebd., S. 123). Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass Bewerber*innen über den eigenen Bereich hinausdenken können. Zudem wird dies auch als notwendige Eigenschaft betrachtet, um „*den Kern der gesamtgesellschaftlichen Elite darzustellen*“ (Hartmann 2002, S. 123). Neben der Vertrautheit mit Formen von Hochkultur, die sich durch deren Kenntnis und des eigenen Geschmacks äußert, erhöhen sich die Chancen auf eine Spitzenposition durch die konkrete Ausübung einer solchen Freizeitbeschäftigung noch mehr. Beispielsweise durch das Spielen eines klassischen Instruments oder die Ausübung von Malerei (Hartmann 2013, S. 56). Durch spätere Studien fand Hartmann jedoch heraus, dass die Relevanz dieser Hochkultur im Unternehmenskontext abgenommen hat (ebd., S. 61). Während bei den Jahrgängen bis Anfang der 1950er-Jahre noch eine hohe Bedeutsamkeit von kulturellen Freizeitaktivitäten zu verzeichnen sind, sinkt diese bei den jüngeren Top-Manager*innen deutlich (ebd.). Viele Spitzenmanager*innen investieren ihre Zeit aufgrund zunehmender Arbeitsbelastungen weniger in kulturelle Aktivitäten (ebd., S. 62). Sport wird für diese zur zentralen Freizeitaktivität, besonders aus Selbstoptimierungsgründen (ebd.).

Das wichtigste Persönlichkeitsmerkmal, um Führungspersonen in wirtschaftlichen Unternehmen einzustellen, sei jedoch die persönliche „*Souveränität in Auftreten und Verhalten*“ (Hartmann 2002, S. 125). Dieses Merkmal unterscheidet diejenigen, die in der oberen Klasse geboren wurden, und diejenigen, die dieser Klasse angehören möchten (ebd.). Nach Hartmann imitieren letztgenannte oft den Habitus der oberen Klasse, allerdings sind diese Mühen zumeist erkennbar und wirken dadurch unnatürlich (ebd.). Wirkliche Elite-Positionen erfordern Persönlichkeitsmerkmale, die natürlich und sukzessive in der frühen

Sozialisation erworben werden (ebd., S. 126). Demgegenüber ist es schwer, den richtigen Habitus, der durch familiäre Erwartungen, Zugänge zu exklusiven Informationen und ein Sicherheitsnetz unterstützt wird, im späteren Lebensverlauf zu erlernen (ebd., S. 129f.).

Diese Merkmale ermöglichen es, sich in schwierigen Situationen sicher zu bewegen, die sozialen Regeln souverän zu handhaben sowie Überlegenheit und Einfluss selbstverständlich auszuüben (ebd., S. 126). *„Nur wer die Codes der ‚besseren Gesellschaft‘ tatsächlich verinnerlicht hat, kann sie in Teilen auch bewusst ignorieren und daraus dann einen wichtigen Vorteil ziehen“* (Hartmann 2002, S. 126).

Die Soziologin Lauren Rivera analysierte für ihr Werk *Pedigree* den Zugang zu Elite-Berufen in den USA, indem sie sich auf Rekrutierungsprozesse von Berufsanfänger*innen fokussierte (2015, S. 2). Um die jeweiligen Einstellungspraktiken zu ergründen, führte sie einerseits Interviews in Investmentbanken, Anwaltskanzleien und Unternehmensberatungen durch (ebd., S. 16). Diese Branchen werden laut Rivera als Elite-Unternehmen eingestuft, da sie zu den bestbezahlten Einstiegsberufen gehören. Werden Hochschulabsolvent*innen in den USA in solchen Unternehmen eingestellt, erhalten sie ein Gehalt, welches dem oberen Zehntel des Haushaltseinkommens entspricht (ebd.). Rivera führte neben Interviews (teilnehmende) Beobachtungen durch. Sie betrachtete die Rekrutierungsprozesse der Elite-Unternehmen auf Campusveranstaltungen von Elite-Universitäten sowie in den Unternehmen selbst (ebd., S. 21). Allgemein merkt Rivera an, dass in den meisten wissenschaftlichen Studien über Einstellungspraktiken angenommen wird, dass Auswahlentscheidungen in Unternehmen auf Basis von rationalen Produktivitätsberechnungen getroffen werden. Dabei würden die in den Lebensläufen der Bewerber*innen angegebenen Qualifikationen nach systematischen Standards geprüft werden (ebd., S. 270). Allerdings konnte sie feststellen, dass in den Elite-Unternehmen die Einstellungskriterien in Bezug auf Talent und Leistung häufig den Personen entsprechen, die in privilegierten Haushalten aufgewachsen sind:

„Firms define talent in a manner than [sic] excludes high performing students from less privileged backgrounds and use evaluative metrics correlated with parental socioeconomic status to screen applicants and make hiring decisions“ (Rivera 2015, S. 267).

Es werden Mechanismen eingesetzt, um zwischen Kandidat*innen und Unternehmen eine kulturelle Übereinstimmung zu erzielen. Dies führt dazu, dass leistungsstarke Bewerber*innen

aus einkommensschwachen Haushalten systematisch ausgeschlossen werden, obwohl sie allgemein über die Qualifikation für diese Positionen verfügen (ebd.). Diese Einstellungskriterien werden im Folgenden näher erläutert.

Zunächst erstellen die von Rivera analysierten Elite-Unternehmen sogenannte Ziellisten, auf denen prestigeträchtige Elite-Universitäten aufgeführt sind, mit denen die Unternehmen etablierte Beziehungen aufgebaut haben (ebd., S. 31). An diese Elite-Universitäten verschicken Verantwortliche der Elite-Unternehmen Stellenausschreibungen und laden Absolvent*innen zu einem Bewerbungsgespräch ein (ebd.). Dabei rekrutieren Elite-Unternehmen potenzielle neue Mitarbeiter*innen aus Elite-Universitäten, indem sie dort Campusveranstaltungen abhalten und versuchen, die Studierenden beispielsweise durch besondere Benefits und Events von ihrem Unternehmen zu überzeugen (ebd.). Besuchen Absolvent*innen keine dieser Universitäten, werden die Bewerbungen zumeist nicht weiter geprüft (ebd., S. 35). Eine Ausnahme stellen individuelle Sponsor*innen dar. Bewerber*innen sollten mit jemandem aus einem Elite-Unternehmen in Kontakt stehen, um im Bewerbungsprozess eine Chance zu erhalten (ebd., S. 48). Allerdings profitieren auch hier zumeist Personen mit einem privilegierten Hintergrund, da sie häufiger über diese notwendigen Kontakte verfügen (ebd., S. 53). Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen von Michael Hartmann, spielen Abschlüsse von prestigeträchtigen Universitäten in deutschen Elite-Unternehmen keine ausschlaggebende Rolle (Hartmann 2013, S. 77).

Personalverantwortliche erhalten oft keine detaillierten Anweisungen, wie sie Lebensläufe zu bewerten haben (ebd., S. 84). Ein wesentlicher Teil der Auswahl basiert einerseits auf dem Besuch von prestigeträchtigen Universitäten und ausgezeichneten Noten (ebd., S. 85). Andererseits sind hochrangige außerschulische Interessen und Aktivitäten, die mit dem sozioökonomischen Status der Eltern zusammenhängen, zentral (ebd., S. 86). Die meisten Personalverantwortlichen überprüften die Lebensläufe nicht bewusst nach Hinweisen, die auf eine privilegierte Herkunft der Bewerber*innen schließen. Sie orientieren sich vielmehr – um unter Zeitdruck effektiv und effizient auszuwählen – an ihren eigenen Vorstellungen von Leistung und wie diese deutlich wird, wobei diese Vorstellungen stark von ihren eigenen Erfahrungen geprägt sind (ebd., S. 86). Deshalb tendieren sie dazu, Bewerber*innen auszuwählen, die ihren eigenen Werdegang widerspiegeln (ebd., S. 90). Die außerschulischen

Aktivitäten fungieren zudem als Signal, wie angenehm die Zusammenarbeit mit dieser Person sein könnte (ebd., S. 93).

Folgend befasste sich Rivera mit dem Aspekt, wie Bewerber*innen während der Gespräche beurteilt werden. Dabei konnte sie ausfindig machen, dass Interviewer*innen kaum für Bewerbungsgespräche ausgebildet werden und nicht transparent vermittelt wird, wie Leistung systematisch gemessen und beurteilt werden soll (ebd., S. 124). Dies trifft insbesondere auf Anwaltskanzleien zu (ebd., S. 123). Das Fehlen solcher Trainings kann darauf zurückzuführen sein, dass der Fokus der Vorstellungsgespräche fast ausschließlich auf zwischenmenschlichen Aspekten liegt und Bewerber*innen diesbezüglich durch informelle Gespräche über das Jurastudium und außerschulischen Aktivitäten getestet werden (ebd.).

Als zentralen Aspekt untersuchte sie, wie Arbeitgeber*innen die Personen während der Bewerbungsgespräche bewerten. Hierbei sind „*polished interactional styles, and personal narratives of passion, self-reliance, and self-actualization*“ (Rivera 2015, S. 269) von hoher Bedeutung. Als Einstieg nutzen die Arbeitgebenden Small Talk und Eisbrecher-Fragen, die sich meist um außeruniversitäre Interessen handeln (ebd., S. 135f.). Die Entscheidungsträger*innen wollen dabei ermitteln, ob zwischen der Person und dem Unternehmen ein sogenannter *cultural fit* besteht und ob die Person somit zum Unternehmen passt (ebd., S. 136f.). Der *cultural fit* ist für viele Bewerber*innen das entscheidende Kriterium (ebd.). Dabei ist es Arbeitgeber*innen wichtig, dass die neuen Mitarbeitenden nicht nur kompetent, sondern auch interessant und unterhaltsam sind (ebd., S. 270). Die Entscheidungen trafen sie zugunsten der Personen, bei denen sie im persönlichen Gespräch „*feelings of comfort, validation, and excitement*“ (Rivera 2015, S. 270) hatten. Aufgrund von langen Arbeitszeiten, die Mitarbeitende gemeinsam im Büro und unterwegs verbringen, ist es Entscheider*innen besonders wichtig, die Freude an der Arbeit zu erhöhen und die Arbeitszeiten angenehmer auszurichten (ebd., S. 137f.). Dies sei insbesondere der Fall, wenn kulturell ähnliche Personen zusammenarbeiten (ebd., S. 136). Auch ein gewisser Kommunikationsstil, den Rivera als *Polish* bezeichnet, wird von Bewerber*innen als Einstellungskriterium herangezogen (ebd., S. 170). *Polish* zeichnet sich durch eine selbstbewusste, eloquente, aber nicht zu aufdringliche Art der Kommunikation aus (ebd., 170f.) und wird zumeist von Personen mit privilegierterer Herkunft beherrscht (ebd., S. 179). In den Kanzleien konnte Rivera ausfindig machen, dass die Bewerber*innen wenig analytische

rechtswissenschaftliche Testfragen stellen, sondern die Intelligenz der Bewerber*innen anhand des Kommunikationsstils *Polish* bewerten (ebd., S. 187).

Zusammenfassend werden, um Leistung zu messen, einerseits die Anforderungen an die zu vergebende Stelle mit den Qualifikationen der Bewerbenden verglichen (ebd., S. 270). Oftmals ist jedoch der Abgleich, ob die Persönlichkeit der Entscheidungsträger*innen zu denen der Bewerber*innen passt, entscheidender (ebd., S. 270). Somit ist die Einstellung neuer Mitarbeiter*innen insbesondere von der einzustellenden Person abhängig (ebd., S. 271). Dabei beurteilen sie die Bewerber*innen oftmals aus einer klassenbedingten Perspektive, die Bewerber*innen aus den oberen Schichten zumeist bevorzugt (ebd., S. 182).

Neben dem Zugang wirkt sich die soziale Herkunft auch auf die Struktur und das Ausmaß der Karriere, also das Fortschreiten in Elite-Unternehmen, aus. Im Gegensatz zu Personen mit Arbeiter*innen-Hintergrund oder Personen aus der breiten Mittelschicht, steigen laut Hartmann vorwiegend Personen aus dem Großbürgertum „nach dem Erreichen der ersten hohen Führungsposition in einem Großunternehmen in erheblich größerem Maße“ (Hartmann 2002, S. 80) auf. Eine der bedeutsamsten Forschungsarbeiten in diesem Feld ist *The Class Ceiling* von Sam Friedman und Daniel Laurison (2020). Die in Großbritannien entstandene Studie beschäftigt sich mit dem Zugang und Fortschreiten von Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft in Elite-Berufen und wird im Folgenden genau erläutert. In der Forschung lag der Fokus bisher primär auf dem Zugang zu Elite-Berufen, weshalb die Studie sehr innovative Erkenntnisse bereitstellt.

2.3 Fortschreiten in Elite-Berufen

Als ein zentrales Ergebnis konnten Friedman und Laurison in ihrer Studie⁸ einen sogenannten *class-pay-gap* ausfindig machen. Personen aus privilegierten Haushalten verdienen im Durchschnitt mehr Einkommen als Personen aus weniger privilegierten Haushalten:

„In contemporary Britain it quite literally pays to be privileged. Even when individuals from working-class backgrounds are successful in entering the country's elite occupations they go on to earn, on average, 16 % less than colleagues from more privileged backgrounds. And more significantly, this

⁸ Sie entnehmen ihre Ergebnisse der größten Beschäftigungsstudie in Großbritannien, die eine sehr hohe Repräsentativität aufweist. Die Studie enthielt ein neues Modul über soziale Mobilität mit Daten über den Beruf der Eltern der Respondent*innen (Friedman & Laurison 2020, S. 10).

class pay gap is not explained away by conventional indicators of 'merit'. A substantial gap remains even when we take into account a person's educational credentials, the hours they work and their level of training and experience" (Friedmann & Laurison 2020, S. 209).

Auch wenn Personen gleichwertige Bildung und Noten erhalten, trifft der *class-pay-gap* weiterhin zu (ebd.). Zudem kann der Einkommensunterschied nicht durch abweichende Leistungen erklärt werden. Es lässt sich nicht ausfindig machen, dass Personen, die aus weniger privilegierten Haushalten stammen, weniger arbeiten, seltener Schulungen aufsuchen oder geringere Arbeitserfahrung vorweisen (ebd.). Die Einkommensunterschiede sind in den Bereichen Finanzen, Recht und Medizin am höchsten (ebd., S. 53f.). Zudem wird in vielen Branchen die Tendenz deutlich, dass Kinder dieselbe berufliche Tätigkeit wie ihre Eltern ausüben (ebd., S. 34). Beispielweise ist es 17-mal wahrscheinlicher, dass Kinder von Rechtsanwält*innen in der Rechtsbranche vorzufinden sind als diejenigen, deren Eltern einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind (ebd.). Grundsätzlich können durch die Studie Ungleichheiten im Zugang und Einkommen von Personen unterschiedlicher sozialer Herkunft in Elite-Berufen festgestellt werden.

Darüber hinaus ist es das Ziel von Friedman und Laurison, Ursachen dieser Ungleichheiten zu ergründen (ebd., S. 21). In der quantitativen Analyse konnten sie folgende Erkenntnisse erzielen: Zunächst weisen privilegierte Personen häufiger höhere und angesehenere Bildungsabschlüsse auf. Außerdem tendieren sie dazu, in London zu leben oder dorthin zu ziehen, um dort zu arbeiten. Zudem sind sie häufiger in größeren Unternehmen und bestimmten Berufen tätig (ebd., S. 69). Diese Faktoren erklären 47 % der klassenbasierten Einkommensunterschiede (ebd.) Somit wird deutlich, dass es weitere Faktoren in Arbeitsumfeldern gibt, die diesen *class-pay-gap* beeinflussen und die Friedman und Laurison durch die repräsentativ erhobenen Daten nicht erklären können (ebd.). Um diesen Faktoren nachzugehen, führten sie qualitative Interviews und Beobachtungen in Elite-Arbeitsumfeldern durch⁹ (ebd., S. 22). Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Weiterentwicklung in Elite-Unternehmen und der Fortgang in prestigeträchtigere Abteilungen sowie Top-Positionen durch folgende Aspekte beeinflusst wird: „*The Bank of Mom and Dad, sponsorship, behavioral codes and self-elimination*“ (Friedman & Laurison 2020, S. 216).

⁹ Sie kombinierten in vier Fallstudien die Analyse von Umfragedaten mit informalen Beobachtungen und insgesamt 175 Tiefen-Interviews. Die Fallstudien führten sie in drei Elite-Unternehmen und einer Gruppe an selbstständigen Personen durch (ebd.).

Die Personen, die den schnellsten und weitesten Karriereweg bestritten haben, erreichten dies meistens durch die Unterstützung von anderen Personen (ebd., S. 90). Diese Hilfe äußert sich zumeist in der finanziellen Unterstützung der Eltern, größtenteils zu Beginn der Karriere (ebd.). Bei selbstständigen Tätigkeiten sind die finanziellen Mittel der Eltern besonders relevant, da dieser Bereich mit einigen Risiken verbunden ist und diese Risiken durch finanzielles Startkapital abgedeckt werden (ebd., S. 90f.). Privilegiertere Personen haben dabei die Wahlfreiheit, sich auf eine vielversprechende Karriere zu konzentrieren, Netzwerke aufzubauen und unterbezahlte Tätigkeiten abzulehnen (ebd.). Der Zugang zu finanziellen Ressourcen kann somit einen entscheidenden Einfluss darauf haben, welche Handlungsoptionen ihnen in Elite-Berufen offenstehen (ebd., S. 99).

Die Hilfe von anderen Personen kann sich auch auf den Faktor *sponsorship* beziehen. Friedman und Laurison verdeutlichen, dass soziale Beziehungen einen erheblichen Einfluss auf den Karriereerfolg nehmen können (ebd., S. 110). Personen in leitenden Funktionen agieren als Sponsor*innen von Berufseinsteiger*innen und unterstützen diese aktiv beim Aufbau der Karriere (ebd.). Dabei erhalten sie die Autonomie, auf ihre eigene Weise zu entscheiden, wen sie bis zur Partnerschaft begleiten möchten (ebd., S. 111). Sie fungieren als Mentor*innen, geben Ratschläge und befürworten die Handlungen der unterstützten Personen. Zudem geben sie Kund*innen weiter und schaffen Situationen, in denen die geförderten Personen Erfahrungen sammeln können, die den Karrierefortschritt vorantreiben (ebd.). Dies wird Elite-Unternehmen als „*neutral form of talent spotting*“ (Friedman & Laurison 2020, S. 111) dargestellt. Allerdings konnten Friedman und Laurison feststellen, dass diese Förderungen zumeist nicht durch Leistung entstehen (ebd., S. 111). Sie beruhen hingegen zumeist auf einem Gefühl der kulturellen Ähnlichkeit, welches sich durch gemeinsame Interessen, Lebensstile oder denselben Humor äußert (ebd., S. 112).

Ein weiterer entscheidender Faktor, um in Elite-Berufen erfolgreich zu sein, ist es, bestimmte Verhaltenscodes verinnerlicht zu haben und diese anwenden zu können (ebd., S. 124). Diese Codes beziehen sich auf Aspekte wie die Selbstpräsentation, den Kleidungsstil, den Humor und die Kommunikationsweise (Friedman und Laurison 2020, S. 123ff.). Durch diese Verhaltensregeln wird deutlich, ob jemand zum Unternehmen passt und die richtige Person für die Position ist (ebd., S. 124). Die Codes werden oft als Zeichen für Leistung oder Talent fehlinterpretiert. Personen, die diese Verhaltensweisen nicht auf natürliche Weise beherrschen, werden häufig als nicht passend wahrgenommen, selbst wenn sie über die

jeweilige Qualifikation verfügen und die entsprechende Leistung zeigen (ebd., S. 124f.). Ein Beispiel für das Beherrschen der Verhaltenscodes ist der Kommunikationsstil *Polish*, den schon Rivera in ihrer Studie ausfindig machen konnte (ebd., S. 129). *Polish* wird in *The Class Ceiling* durch „*interactional poise, understatement and embodied ease*“ (Friedman & Laurison 2020, S. 129) zum Ausdruck gebracht. Personen, die diesen Stil verinnerlicht haben, sind erfolgreicher im täglichen Berufsleben, da dies beispielsweise die Kommunikation im Small Talk, in Kundengesprächen und Meetings sowie innerhalb beruflicher Netzwerke vereinfacht (ebd.). Es wird von anderen instinktiv wahrgenommen und als notwendig betrachtet, um Partner*in zu werden (ebd., S. 130). Die meisten äußerten jedoch, dass es in keiner formellen Weise gemessen werden kann (ebd.). In Bezug auf die soziale Herkunft gaben diejenigen aus Arbeiter*innen-Familien an, dass sie Probleme damit haben, solche Verhaltensweisen, wie den „richtigen“ Kommunikationsstil zu beherrschen und sich deshalb auch Sorgen, Fehler bei der jeweiligen Ausführung zu machen (ebd., S. 131f.). Eine mögliche Ursache für die Abweichung bezüglich der sozialen Herkunft kann sein, dass die Merkmale dieser Verhaltensweisen wie des Kommunikationsstils *Polish* oftmals eng mit einer privilegierten Erziehung verbunden sind (ebd., S. 130f.).

Als daran anknüpfend stellten sie heraus, dass auch die Führungskultur der untersuchten Unternehmen häufig privilegierte Personen begünstigt, da diese zumeist eine Vertrautheit mit den etablierten Führungskulturen signalisieren können und dies von den Personen in den führenden Positionen erkannt und gewürdigt wird (ebd., S. 147). Um in eine hohe Position zu gelangen, ist es unerlässlich, Kund*innen zu gewinnen und zu halten (ebd., S. 159). Dafür sei eine „*certain ‘presence’ with clients*“ (Friedman & Laurison 2020, S. 159) notwendig. Durch diese Präsenz werden Autorität und Weisheit kommuniziert (ebd., S. 159f.). Deshalb werden Personen gefördert, die den Führungskräften kulturell ähnlich sind und somit auch bei den Kund*innen Vertrauen hervorrufen (ebd., S. 160f.). Dieses Vertrauen wird hervorgebracht, indem die Nachwuchskräfte instinktiv die richtige Kommunikationsweise wählen und wissen, auf welche Art sie heiklere Thematiken wie beispielsweise Steuern ansprechen können (ebd., S. 162).

Als abschließenden Aspekt gehen die Autoren darauf ein, dass Aufsteiger*innen in den Elite-Berufen oft "Selbsteliminierung" praktizieren, was bedeutet, dass sie sich bewusst oder unbewusst gegen Aufstiegschancen entscheiden (ebd., S. 171f.). Diese Entscheidungen werden nicht durch mangelnde Ambitionen oder Aspirationen verursacht, sondern durch das

Bewusstsein und Unsicherheiten über Hindernisse, die ihnen aufgrund ihres Klassenhintergrunds im Weg stehen können (ebd., S. 172f.). Die Selbsteliminierung zeigt sich auf drei Arten: Erstens, durch das bewusste Ablehnen von Aufstiegsmöglichkeiten (ebd., S. 174f.); zweitens, durch eine vorsichtige Herangehensweise, die zu einer langsameren Karriereentwicklung oder zu weniger prestigeträchtigeren Positionen führt (ebd., S. 175f.); und drittens, durch den Erfolg in Führungspositionen, wobei sie die dort vorherrschenden Codes nicht immer akzeptieren wollen oder können (ebd., S. 177f.).

Die Schwierigkeiten, mit denen soziale Aufsteiger*innen konfrontiert sind, thematisierte auch der französische Soziologe und Philosoph Didier Eribon in seiner Autobiografie *Rückkehr nach Reims* (2016). Dort schildert er die Entfremdung mit seiner sozialen Herkunft der Arbeiter*innenklasse und die Anpassung an die oberen intellektuellen Kreise (ebd., S. 23f.) Eribon beschreibt den anstrengenden Weg und seine Zerrissenheit, seinen alten Habitus ablegen und sich einen neuen anlegen zu wollen (ebd., S. 24f.). Allerdings konnte er seinen in der Sozialisation verinnerlichten Habitus, entgegen den intensiven Bestrebungen und der Adaption an das neue Milieu, nie komplett abstreifen (ebd., S. 12). Auch er thematisiert die Nachteile, mit denen Personen aus weniger privilegierten Verhältnissen konfrontiert sind und warum nur wenige Personen aus diesem Milieu den sozialen Aufstieg vollziehen können (ebd., S. 44f.).

Insgesamt führen all diese Aspekte zu den von Friedman und Laurison ausfindig gemachten klassenbasierten Einkommensunterschieden, die zugunsten der privilegiert aufwachsenden Personen ausfallen. Zugleich wird deutlich, dass Personen in Elite-Unternehmen nicht immer gleichermaßen in der Lage sind, ihre Leistung einzubringen oder ihre Talente auszuschöpfen (2020, S. 210). Dies liegt insbesondere daran, dass der eigene Verdienst nur dann Anerkennung findet, wenn sich die Gelegenheit bietet, Leistung auf eine bestimmte Art zu präsentieren (ebd.). Die Arbeitsweise muss den vorherrschenden Auffassungen von Leistung entsprechen und von denjenigen geschätzt werden, die über den beruflichen Aufstieg entscheiden (ebd.). In diesen Punkten haben privilegierte Personen einen „critical head start“ (Friedman & Laurison 2020, S. 210). Die Anerkennung und Legitimation von Leistung im Kontext von Elite-Unternehmen wird im folgenden Unterkapitel näher beschrieben.

2.4 Merit – Legitimation des Karriereerfolges durch den eigenen Verdienst

Michael Young prägte den Begriff "Meritokratie" in seinem 1958 erschienenen Buch *The Rise of Meritocracy* (Mijs & Savage 2020, S. 397f.). Young benutzte den Begriff jedoch nicht, um ein Ideal zu beschreiben, sondern kritisierte die Vorstellung einer Gesellschaft, in der Macht und Positionen ausschließlich auf Basis individueller Leistung vergeben werden (Young 1958, zit. nach Mijs & Savage 2020, S. 398). Nach Young würde das auf Leistung basierende Konzept der Meritokratie nicht zu einer gerechteren Gesellschaft führen, sondern bestehende soziale Ungleichheiten verstärken (ebd.). Ungleichheiten werden legitimiert, indem sie als Resultat ungleicher individueller Fähigkeiten und Anstrengungen dargestellt werden (ebd.). Daran anknüpfend beschreibt Lauren Rivera, dass *merit* (deutsch: Verdienst) eine soziale Konstruktion ist, die von den kulturellen und gesellschaftlichen Überzeugungen einer bestimmten Zeit und eines Ortes abhängt (2015, S. 9). Entgegen der verbreiteten Vorstellung, dass *merit* eine feststehende, individuelle Eigenschaft sei, erläutert Rivera, dass *merit* definitionsabhängig ist und von den Eliten in machtvollen Positionen geformt wird (ebd., S.8f.). Die Eliten beeinflussen, welche Qualitäten als wertvoll gelten. Oft dienen diese Definitionen dazu, Machtstrukturen zu erhalten oder bestimmte Gruppen auszuschließen (ebd., S. 9).

In einer aktuellen Studie vergleichen Friedman et al., wie Personen in Elite-Positionen ihren Karriereerfolg mit meritokratischen Idealen legitimieren (2024, S. 861). Hierfür interviewten Friedman et al. Personen in Elite-Positionen in Großbritannien und in Dänemark (ebd., S. 862). Sie konnten ausfindig machen, dass sich die interviewten Personen in Großbritannien eher von Geburt an als talentiert, risikofreudig und intelligent betrachten (ebd., S. 867). Die dänischen Gesprächspartner*innen führen ihren Karriereerfolg hingegen auf eine Verpflichtung mit dem Beruf, steigende Erfahrung im Berufsfeld als Zeichen von harter Arbeit und sozialem Engagement zurück (ebd., S. 869). Länderübergreifend betonten die interviewten Personen den Aspekt, dass der Verdienst von anderen Personen spontan anerkannt wird und nicht „*strategically promoted by themselves*“ (Friedman et al. 2024, S. 861). Als eine Erklärung für die länderübergreifenden Unterschiede nennen Friedmann et al. die unterschiedlichen Mittel der Rekrutierung von Eliten, um meritokratische Ansichten zu legitimieren (ebd., S. 874). In Großbritannien fördern Privatschulen eine frühe Elitebildung und damit einhergehend ein Bild von Talent und Einzigartigkeit (ebd., S. 875). In Dänemark etablieren hingegen die Arbeitgebenden in den Elite-Unternehmen den Zusammenhang von

Leistung und dem darauf aufbauenden Erfolg (ebd.). Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass unterschiedliche Auffassungen von Verdienst beeinflussen, wie Ungleichheit legitimiert wird (ebd., S. 874). Wenn Verdienst durch übermäßiges Commitment oder harte Arbeit definiert wird, kann dies dazu führen, dass weniger privilegierte Bevölkerungsgruppen aufgrund angeblicher persönlicher Mängel, wie beispielsweise Faulheit, stigmatisiert werden. Denn aus dieser Perspektive wird angenommen, dass jeder durch harte Arbeit gleiche Chancen auf Erfolg hat (ebd., S. 875). Andererseits besteht die Auffassung, dass Ungleichheit nicht auf individuelles Verhalten zurückgeführt wird, sondern als unvermeidlich gilt. Hierbei wird Talent als gerechtfertigte Erklärung für Erfolg angesehen (ebd.).

Durch den vorliegenden Forschungsstand wird deutlich, dass Personen mit privilegierter Herkunft eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, Elite-Berufe auszuführen, als Personen, die aus weniger privilegierten Haushalten stammen (Hartmann 2002; Rivera 2015). Und auch das Fortschreiten in diesen Berufen und das Aufsteigen in Top-Positionen ist für Personen aus der Mittel- und insbesondere der Arbeiter*innenklasse mit höheren Schwierigkeiten verbunden (Friedman & Laurison 2020). Die vorgestellten Studien können Mechanismen ausfindig machen, warum der Zugang und das Fortschreiten in Elite-Berufen und Positionen für Personen aus der oberen Klasse begünstigt wird: Einerseits durch bessere Startbedingungen, die sich durch finanzielle Vorteile (ebd., S. 90) und durch soziale Kontakte, speziell in Form von Mentor*innen und Netzwerken (ebd., S. 110) äußern. Andererseits ist es Entscheidungsträger*innen neben den Qualifikationen von Bewerber*innen wichtig, ob die Personen in das Unternehmen beziehungsweise in die höheren Positionen passen (Rivera, S. 270). Um dies zu gewährleisten, wird zumeist unbewusst ein Abgleich auf kultureller und emotionaler Ebene vollzogen (ebd.). Dabei ist eins sehr wichtig: Ähnlichkeit (Hartmann 2002, S. 118f.). Liegen ähnliche Lebensstile, gemeinsame Interessen oder derselbe Humor vor? (Friedman & Laurison 2020, ebd., S. 112). Besteht eine ähnliche Persönlichkeit, die insbesondere durch ein selbstbewusstes und souveränes Auftreten, eine gewisse Kommunikationsart und das Wissen über bestimmte „Codes“ deutlich wird? (Hartmann 2002, S. 120ff.). Diese Merkmale gehen häufig mit einer privilegierten sozialen Herkunft einher. Da sich in Elite-Berufen und Spitzenpositionen zumeist Personen befinden, die der oberen Klasse entstammen, entscheiden sie sich letztlich für Personen, die einen ähnlichen Hintergrund und somit eine ähnliche Persönlichkeit vorweisen (ebd., S. 118ff.).

Für Österreich konnte Hartmann ausfindig machen, dass vier von fünf der größten Unternehmen von Personen mit privilegiertem Hintergrund geleitet werden (2007, S. 145). Demgegenüber stellte Philipp Korom fest, dass die soziale Herkunft für Spitzenpositionen im Bereich der Wirtschaft eine untergeordnete Rolle spielt (2013, S. 130). Laut Korom zeichnen sich die Vorstände durch *„Schlichtheit, Hemdsärmlichkeit und den Verzicht auf eine ausgewählte Ausdrucksweise“* (Korom 2013, S. 128) aus. Allerdings liegen aktuellere Studien für Österreich nicht vor, insbesondere der Aspekt des Fortschreitens in Elite-Berufen ist kaum untersucht.

Somit ist es wichtig, die Thematik weiterhin zu erforschen und aktuelle Studien zu veröffentlichen, weshalb die vorliegende Masterarbeit den zu dieser Thematik noch nicht allzu erforschten Raum Österreich beziehungsweise Wien betrachtet. Zudem fokussiert sich die Masterarbeit auf Rechtsanwält*innen, auch hierzu ist bisher keine spezifische Studie in Österreich veröffentlicht worden. Daran anknüpfend ist es, ausgehend von der Studie von Friedman et al. von besonderem Interesse zu ermitteln, welches Verständnis von *merit* beziehungsweise Verdienst im deutschsprachigen Raum vorliegt. Die vorliegende Arbeit kann hier einen Einblick geben, da sie sich mit der Frage beschäftigt, wie Personen in Elite-Positionen, in diesem Fall Rechtsanwält*innen, ihren Karriereerfolg interpretieren und inwiefern sie ihren Karriereerfolg mit meritokratischen Vorstellungen legitimieren. Somit wird auch betrachtet, welches Verständnis die interviewten Personen in Bezug auf den eigenen Verdienst vorweisen. Führen die Gesprächspartner*innen ihren Karriereerfolg eher auf das eigene Talent und die eigene Intelligenz zurück? Oder erklären sich die Personen ihren Erfolg vielmehr durch harte Arbeit und Engagement? Zunächst wird jedoch der umfassende theoretische Rahmen dieser Arbeit erschlossen.

3. Theoretische Rahmensetzung

„Was der Leib gelernt hat, das besitzt man nicht wie ein wiederbetrachtbares Wissen, sondern das ist man“ (Bourdieu 1987, S. 135).

Die vorliegende Arbeit ist in kultursoziologischen Sichtweisen eingebettet. Hierfür eignen sich insbesondere die Ausarbeitungen von Pierre Bourdieu, die für dieses Forschungsfeld auch häufig herangezogen werden (Hartmann 2002; Rivera 2015; Friedman & Laurison 2020). Zudem wird die Arbeit durch wissenschaftliche Erkenntnisse von Michèle Lamont unterstützt, die mit ihren Grenzziehungskonzepten einen wichtigen Meilenstein in der modernen Kultursoziologie gelegt hat. In Kapitel 3.1 wird zunächst ein kurzer Überblick über das Werk Pierre Bourdieus gegeben. Anschließend werden die für die vorliegende Arbeit zentralen Aspekte seiner theoretischen Ausarbeitungen vorgestellt. Kapitel 3.2 thematisiert Bourdieus zentrale empirische Erkenntnisse. In Kapitel 3.3 folgt eine kritische Einordnung des Begriffs des kulturellen Kapitals, ehe Michèle Lamonts Ausarbeitungen der symbolischen Grenzziehungen abschließend vorgestellt werden.

3.1 Pierre Bourdieu: Felder, Kapital und Habitus

Pierre Bourdieu (1930–2002) gilt als einer der wichtigsten Soziologen seiner Zeit (Schwingel 2018, S. 7). Er war auch als Ethnologe und Philosoph tätig und insbesondere in seinen späteren Jahren als Intellektueller politisch engagiert (ebd.). Bourdieu wurde in Frankreich geboren und wuchs dort in nicht privilegierten Verhältnissen auf, er konnte den sozialen Aufstieg aber nach der erfolgreichen Absolvierung der höchsten französischen Bildungsinstitutionen vollziehen (Joas & Knöbl 2020, S. 518f.). Bei Bourdieu stand insbesondere die empirische Datenerhebung aus eigenen Studien im Vordergrund, auf die sich seine theoretischen Annahmen stützen (Joas & Knöbl 2020, S. 518). Seine Erkenntnisse lassen sich weder dem Objektivismus noch dem Subjektivismus zu ordnen, weshalb er seine Ausarbeitungen als praxeologischen Modus bezeichnete (ebd., S. 530). Dieser Modus grenzt sich vom Objektivismus ab, indem Handlungen von Akteur*innen¹⁰ als relevant betrachtet werden (ebd.). Gleichzeitig stehen für Bourdieu nicht die einzelnen Akteur*innen im Mittelpunkt der Arbeiten, wie es im Subjektivismus beziehungsweise in den klassischen Handlungstheorien der Fall ist (ebd., S. 527). Zentral sind für ihn die Beziehungen zwischen Handlungen und sozialer Struktur. Genauer, wie die Positionen der Akteur*innen im sozialen Raum beziehungsweise im Feld zusammenhängen (ebd.).

¹⁰ Bourdieu bezeichnet Personen in seinen Ausarbeitungen zumeist als „Akteure“ (Joas & Knöbl 2020, S. 528).

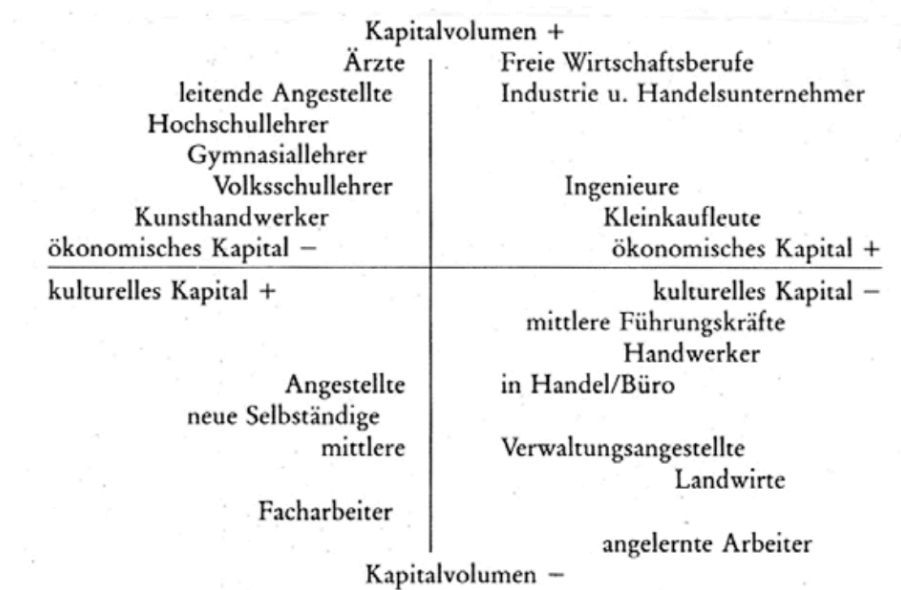
Die Gesellschaft besteht laut Bourdieu aus unterschiedlichen Feldern, wie der Wirtschaft, Politik oder Bildung (ebd., S. 545). Die Akteur*innen müssen sich an die jeweiligen Regeln im Feld halten, um die in den jeweiligen Feldern zur Verfügung stehenden Ressourcen erhalten zu können (ebd., S. 535). Dabei stehen Akteur*innen in Konkurrenz zueinander, da Ressourcen nur begrenzt vorhanden sind (ebd.). Bourdieu bezeichnete dies als Kampf um Güter und wollte dabei verdeutlichen, dass der Besitz der jeweiligen Ressourcen die Handlungsmöglichkeiten der Akteur*innen im Feld voraussetzt (ebd., S. 536). Jedoch wird in den Feldern nicht nur um ökonomische Ressourcen gerungen, wie es beispielsweise im Marxismus angenommen wird (Bourdieu 1982, S. 9, zit. nach Joas & Knöbl 2020, S. 536). Es lassen sich hingegen verschiedene Güter vorfinden, die Bourdieu als Kapitalsorten bezeichnete und wie folgt unterscheidet:

Mit dem Begriff *ökonomisches Kapital* werden unterschiedliche Arten von materiellem Wohlstand wie Einkommen und Vermögen bezeichnet. Es lässt sich grundsätzlich in Geld tauschen und wird durch das Eigentumsrecht abgesichert (Bourdieu 1992, S. 52, zit. nach Schwingel 2018, S. 88). Des Weiteren unterscheidet Bourdieu drei verschiedene Arten des *kulturellen Kapitals*. Erstens, die Bezeichnung als gegenständlichen Besitz, beispielsweise in der Form von Büchern, Kunstwerken oder Musikinstrumenten (Schwingel 2018, S. 88). Zweitens, die Bezeichnung als inkorporiert, sprich als kulturelles Wissen und kulturelle Fähigkeiten, die durch die frühere Sozialisation und durch Bildung angeeignet werden. Diese Art des Kapitals ist körper- und personengebunden, somit ein Teil des Habitus und spiegelt Einflüsse der primären Erziehung wider (Bourdieu 1992, S. 55f., zit. nach Schwingel 2018, S. 88f.). Und drittens besteht die Institutionalisierung durch Bildungstitel, wodurch die Aneignung von kulturellem Wissen deutlich gemacht wird (Schwingel 2018, S. 90f.). Durch Titel wird der Erwerb des kulturellen Kapitals legitimiert und die Zulassung zu beruflichen Tätigkeiten ermöglicht es, kulturelles Kapital in ökonomisches Kapital umzuwandeln (ebd.). Zudem charakterisiert Bourdieu das *soziale Kapital*. Dieses bezieht sich auf Ressourcen, die durch die Zugehörigkeit oder Mitgliedschaft zu bestimmten Gruppen oder sozialen Netzwerken entstehen, wie beispielsweise der „*Herkunft aus einer bestimmten (angesehene)n Familie, den Besuch einer Elite-Schule bzw. Universität*“ (Joas & Knöbl 2020, S. 540). Das soziale Kapital beinhaltet soziale Beziehungen, die genutzt werden können, um bestimmte Ziele zu erreichen (ebd.). Ein dichtes Netzwerk an sozialen Beziehungen erhöht zudem die Chancen, ökonomisches und kulturelles Kapital zu reproduzieren (Bourdieu 1992, S. 64, zit. nach

Schwingel 2018, S. 92). Schließlich umfasst *symbolisches Kapital* das Ansehen und „*das Prestige einer Person in der Gesellschaft*“ (Joas & Knöbl 2020, S. 540). Es entsteht durch die Kombination von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital und definiert den Rang einer Person in der sozialen Hierarchie (Bourdieu 1985, zit. nach Joas & Knöbl 2020, S. 540).

Für die Darstellung der Gesellschaft hat Bourdieu eine Klassifizierung in herrschende Klasse, Mittelklasse und Volksklasse vorgenommen (Bourdieu 2021, zit. nach Burzan 2011, S. 128f.). Während erste über besonders hohes ökonomisches und/oder kulturelles Kapital verfügen, nimmt dieses Kapital in den nachfolgenden Klassen proportional ab (Bourdieu 2021, S. 36ff.). Durch die unterschiedlichen Kapitalformen kann die Klassenstruktur der jeweiligen Gesellschaft dargestellt werden (Bourdieu 2021, S. 209f.). Eine Klasse ist für Bourdieu „*durch die Struktur der Beziehungen zwischen allen relevanten Merkmalen*“ (Bourdieu 2021, S. 182) definiert. Es ist auch möglich, dass die jeweiligen Kapitalsorten ineinander umgewandelt oder getauscht werden (ebd., S. 209). Dabei sollte einerseits das Kapitalvolumen, also die Menge der Kapitalsorten, die eine Person insgesamt besitzt, betrachtet werden (ebd., S. 210). Andererseits sollte auch die Kapitalstruktur, wie die einzelnen Kapitalsorten im Verhältnis zueinanderstehen, erfasst werden (ebd.) Diese Klassenstruktur wurde auf Deutschland bezogen und mit einem Diagramm verdeutlicht (Eder 1989, S. 21, zit. nach Burzan 2011, S. 127). Bei der Darstellung der Berufsgruppen wurde allerdings nur das ökonomische und kulturelle Kapital miteinbezogen (ebd.). Das Kapitalvolumen befindet sich auf der senkrechten Achse, die Kapitalstruktur auf der horizontalen Achse:

Abbildung 1: Vereinfachtes Klassenmodell nach Pierre Bourdieu



Quelle: Eder 1989, S. 21, zit. nach Burzan 2011, S. 127

Wie funktioniert soziales Handeln und wie eignen sich Akteur*innen die Kapitalsorten genau an? Nach Bourdieu prägen sich durch die Sozialisation im Körper einstige Erfahrungen ein, die oft unbewusst abgerufen werden und dann die Handlungsarten festlegen (Joas & Knöbl 2020, S. 533). Die jeweils erlernten „*Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata*“ (Bourdieu 1976, S. 169, zit. nach Joas & Knöbl 2020, S. 533) ermöglichen es, vielen alltäglichen Aktivitäten ohne „*expliziten Überlegungen und Reflexion*“ (Bourdieu 1987, zit. nach Schwingel 2018, S. 64) nachzugehen. Dabei werden die grundlegendsten Dinge wie Körperbewegungen, universelle Interpretationen der Welt oder der Geschmack früh gebildet und beeinflussen weitgehend die zukünftigen Optionen im Handeln (Joas & Knöbl 2020, S. 533). Bourdieu benutzt für diese Erkenntnis den Begriff des Habitus, „*ein System dauerhafter und versetzbarer Dispositionen*“ (Bourdieu 1976, S. 169) das die Möglichkeiten und Grenzen des Wahrnehmens, Denkens und Handels bestimmt. Nach Bourdieu ist der Habitus im Körper verankert und Teil der Identität, daher „*haben Menschen die (unbewußte) [sic] Neigung, diese Identität zu wahren: Wir wollen unsere vertraute Welt wieder bestätigt sehen [...]*“ (Joas & Knöbl 2020, S. 547). Der Habitus schützt somit vor Krisen, indem systematisch zwischen Ereignissen, Personen und Orten ausgewählt wird (ebd., S. 548). Nach Bourdieu werden die verschiedenen Formen des Habitus in den Feldern deshalb regelmäßig bekräftigt, sodass die sozialen Strukturen wiederholt und

beständig auf die gleiche Weise reproduziert werden (ebd.). Daher werden durch den Habitus nicht nur die verschiedenen Felder in der Gesellschaft deutlich (ebd.).

Bourdieu zufolge beeinflusst die Position, die Akteur*innen in der Sozialstruktur einnehmen, den Habitus maßgeblich, der sich wiederum zwischen verschiedenen Klassen unterscheidet (Schwingel 2018, S. 65f.). Der Habitus bildet sich durch die Verinnerlichung der objektiven gesellschaftlichen Lebensumstände (ebd., S. 66). Das heißt, dass die äußeren kulturellen sowie materiellen Lebensbedingungen eines Akteurs, einschließlich der Lebensumstände der sozialen Klasse und der Familie, internalisiert werden (ebd.). Hierbei sind die anfänglichen Erfahrungen in der Sozialisation sehr wesentlich (ebd.). Da der Habitus jedoch von sozialen Bedingungen abhängig ist, ist er nach Bourdieu wandelbar und nicht vollkommen determiniert (ebd.). Die soziale Laufbahn und die damit verbundene Sozialisation ergänzen die frühen Prägungen durch neue Erfahrungen, die den Habitus in unterschiedlichem Maße verändern können (ebd.). Dennoch bleiben die Handlungsmöglichkeiten und Erfahrungen eines Akteurs größtenteils durch die gesellschaftliche Stellung und die verfügbaren Kapitalsorten begrenzt (ebd.). Infolge des Habitus werden diese Klassenlagen laut Bourdieu erneut reproduziert (Joas & Knöbl 2020, S. 548).

3.2 Geschmack und Leistungsunterschiede als Ausdruck der Klassenlage

Bourdieu verordnet den Habitus als Produkt von unterschiedlichen Klassenlagen, insbesondere durch den kulturellen Geschmack. In seinem richtungsweisenden Werk *Die feinen Unterschiede* (franz: *La distinction*) stellt er die These auf, dass der Geschmack, beispielsweise als musikalische, künstlerische oder literarische Vorlieben (Bourdieu 2021, S. 17f.), durch den jeweiligen Klassenhabitus zentral beeinflusst wird (ebd., S. 25).

„Selbst noch bis in den Bereich des Schulischen hinein favorisiert die herrschende Definition der legitimen Aneignung von Kultur und Kunst diejenigen, die frühzeitig, im Schoß einer kultivierten Familie und außerhalb der Schule und deren fachgebundenem Lernen zur legitimen Kultur kommen [...]“ (Bourdieu 2021, S. 18f.)

Hierbei stellen privilegierte Gruppen ihren Geschmack als legitim und überlegen dar (Joas & Knöbl 2020, S. 553f.). Nach Bourdieu bilden sich drei unterschiedliche Arten des Geschmacks heraus, die mit drei Bildungsstufen und den drei sozialen Klassen verbunden sind (Bourdieu

2021, S. 36). Erstens, der legitime Geschmack, der mit erhöhtem Bildungsgrad zunimmt und den Höhepunkt bei den Angehörigen der herrschenden Klasse erreicht, die über das meiste kulturelle Kapital verfügen (ebd., S. 36f.). Beim Ausleben des kulturellen Geschmacks wird ein hoher Wert auf die Darstellung, die Form und stilistische Merkmale gelegt (ebd., S. 19f.). Als zweitens charakterisiert Bourdieu den mittleren Geschmack, der vor allem bei Angehörigen der Mittelklasse deutlich wird (ebd., S. 38). Durch den Konsum von bestimmten Kulturgütern oder Nachahmungen kultureller Aktivitäten streben sie danach, an die privilegierten Klassen heranzutreten. Allerdings fehlen ihnen die notwendigen Codes und das Wissen sowie die Leichtigkeit, mit der die oberen Klassen kulturelles Kapital nutzen (ebd., S. 503f.). Als dritte Dimension führt Bourdieu den populären Geschmack an, den er mit leichter Kultur in Verbindung setzt und solche, die ohne jeglichen „*künstlerischen Anspruchs*“ (Bourdieu 2021, S. 38) existieren. Der populäre Geschmack findet sich hauptsächlich in den unteren sozialen Klassen und variiert dabei umgekehrt proportional zum Bildungsniveau (ebd.). Personen aus der Arbeiter*innenklasse verfügten nicht über die notwendigen Kompetenzen für die legitime Wahrnehmung von Kunst und bleiben bei einer oberflächlichen Wahrnehmung (ebd., S. 23f.). Dies steht auch mit materiellen Sorgen in Verbindung, die zeitliche Investitionen in den legitimen Geschmack nicht ermöglichen (ebd., S. 26f.). Die oberen Klassen sind hingegen von ökonomischen Unsicherheiten losgelöst und können den legitimen Geschmack scheinbar zweckfrei ausüben (ebd.). Die legitime Kultur wird der „niedrigeren“ Kultur entgegengestellt: Der Wert von kulturellen Praktiken wird durch Gegensätze wie „*schön und häßlich [sic], fein und vulgär*“ (Bourdieu 2021, S. 25) bestimmt. Geschmack stellt somit eine Form der Distinktion dar, die Klassenunterschiede sichtbar macht und reproduziert (Joas & Knöbl 2020, S. 551). Zudem erforschte Bourdieu das kulturelle Kapital anhand von Leistungsunterschieden von Schüler*innen verschiedener Klassenlagen. Dabei konnte er feststellen, dass deren Leistung vor allem durch das in der Familie geerbte und eingesetzte kulturelle Kapital bedingt wird (Bourdieu & Passeron 1972, zit. nach Lamont & Molnar 2002, S. 172). Schüler*innen aus den oberen Klassen, die über ein besonders hohes kulturelles Kapital verfügen, erzielten dabei mehrheitlich die besten Ergebnisse (ebd.). Somit konnte Bourdieu zeigen, dass das meritokratische Bildungssystem kaum Einfluss auf den klassenbedingten Habitus nimmt (Bourdieu & Passeron 1972, zit. nach Joas & Knöbl 2020, S. 548). Durch die Institutionen verstetigte sich der klassenbedingte Habitus, wodurch sich auch klassenspezifische Ungleichheiten verfestigten (ebd.). Dadurch lassen sich nach Bourdieu in den angesehensten

Hochschulen des französischen Bildungssystems zum größten Teil Personen aus der oberen Klasse finden (Hartmann 2018, S. 60). Der Habitus der Bewerber*innen mit privilegiertem Hintergrund passt strukturell mit den Anforderungen der verantwortlichen Lehrenden zusammen (ebd.). Zudem schreiben die Lehrpersonen häufig den bürgerlichen Bewerber*innen bestimmte Charakteristika zu, die sie am erstrebenswertesten halten. Dazu zählen Eigenschaften wie „*inspiriert, kultiviert, offen, ungezwungen oder vielseitig*“ (Hartmann 2018, S. 60) sein. Personen aus den restlichen Klassen werden hingegen mit Eigenschaften „*wie einfach, korrekt, oberflächlich, schüchtern oder schulisch*“ (Hartmann 2018, S. 60) bewertet. Auch wenn Bewerber*innen unterschiedlicher Klassen dieselben Ergebnisse erzielt haben, werden ihnen die jeweiligen Eigenschaften zugeschrieben (ebd.).

Zusammenfassend wird deutlich, dass Pierre Bourdieus Ausführungen und theoretische Konzepte die soziologische Forschung sowie weitere Fachbereiche weitreichend beeinflusst haben und nach wie vor prägen (Joas & Knöbl 2020, S. 555). Auch für die vorliegende Arbeit sind Bourdieus theoretische Ausarbeitungen besonders gut geeignet. Bourdieus Konzept der Kapitalsorten bietet die Möglichkeit, tiefer zu analysieren, inwieweit Personen in Elite-Berufen unterschiedliche Ressourcen in ihre Karrieren einbringen und wie diese Ressourcen den beruflichen Erfolg mitprägen. Somit helfen Bourdieus Konzepte der Frage nachzugehen, wie die interviewten Personen den Einfluss ihrer sozialen Herkunft auf ihren Berufseinstieg und ihren beruflichen Fortschritt bewerten. Aus Bourdieus Ausarbeitungen geht zudem hervor, dass dominante Gruppen die legitime Kultur nutzen, um kulturelle Unterschiede zu betonen, Privilegien zu sichern sowie Anwärter*innen für gehobene Positionen zu rekrutieren oder auch auszuschließen (Lamont et al. 2015, S. 852). „*Through the incorporation of ‘habitus’ or cultural dispositions, cultural practices have inescapable and unconscious classificatory effects that shape social positions*“ (Lamont et al. 2015, S. 852). Daher kann das Konzept des Habitus dabei helfen zu ergründen, inwiefern die interviewten Personen selbst klassenspezifische Verhaltensweisen und einen dementsprechenden Habitus aufweisen und ob sich dies auch in klassifizierenden kulturellen Praktiken äußert. Somit können Bourdieus Konzepte auch dabei helfen, die Verbindungen der sozialen Herkunft und des beruflichen Werdeganges zu verstehen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass durch das qualitative Forschungsdesign nur auf die Narrative und Deutungsmuster der interviewten Personen geschlossen werden kann. Die konkreten Ursachen für den Karriereerfolg der

Rechtsanwält*innen können damit nicht direkt erfasst werden. Dennoch lassen sich die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit mithilfe der Erkenntnisse aus dem Forschungsstand und den theoretischen Ansätzen in einen größeren gesellschaftlichen Kontext einordnen. Auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene finden Bourdieus Erkenntnisse und Ansichten weiterhin Zustimmung, wenngleich seine Ausarbeitungen ebenfalls kritisch diskutiert werden, wie im Folgenden erläutert wird.

3.3 Eine kritische Einordnung des kulturellen Kapitals und Michèle Lamonts symbolische Grenzziehungen

Bourdieu's Ausarbeitungen stehen seit jeher auf dem Prüfstand, besonders hinsichtlich seiner teilweise uneindeutigen und inkonsistenten Definitionen und Konzepte (Joas & Knöbl 2020, S. 544f.). Eine kritische Auseinandersetzung mit Bourdieus Ausarbeitungen betrifft das Konzept des kulturellen Kapitals (Lamont & Lareau 1988, S. 156). Bourdieu entwickelte das Konzept des kulturellen Kapitals innerhalb eines spezifischen sozialen und historischen Kontextes, nämlich Frankreich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Kritiker*innen erörtern, dass sich die Ergebnisse zwischen Staaten unterscheiden können (Burzan 2011, S. 136). Zudem kann sich die Nutzung des kulturellen Kapitals weiterentwickelt haben. In den letzten Jahrzehnten hat sich beispielsweise das Interesse am Musikhören in den USA verändert. Dort konsumieren die oberen Klassen fast alle Musikrichtungen oder erkennen diese als legitim an (Peterson & Kern 1996, S. 900). Für Deutschland können die Erkenntnisse durch eine anschließende Studie nicht bestätigt werden. Obere Klassen zeigten dort wenig Interesse für populäre Musik und lehnen diese Musikarten zumeist ab (Neuhoff 2001, S. 751). Im Feld der Wirtschaft konnte Michael Hartmann feststellen, dass die Relevanz der Hochkultur bei Top-Manager*innen nachgelassen hat. Sportliche Interessen und Attribute werden für Personen in Spitzenpositionen hingegen wichtiger (2013, S. 61f.). Die Ergebnisse von Savage et al. implizieren, dass zumindest bei jüngeren Personen nicht mehr die Unterscheidung der jeweiligen kulturellen Vorlieben im Vordergrund steht (2015, S. 125f.). Entscheidend ist vielmehr die Art, wie konsumiert und darüber gesprochen wird (ebd., S. 125f.). Dies äußert sich in einer selbstbewussten Ausführung der Aktivitäten und der selbstverständlichen Überzeugung, dass der eigene Geschmack legitim und angemessen ist (ebd., S. 125f.). *„It is therefore pervasive to appeal to sophistication, plural and flexible tastes and so forth as a means of differentiating people from those with unitary or simple tastes“* (Savage et al. 2015,

S. 125). Aus dem aktuell erschienenen Werk *Born to Rule* geht hervor, dass die Eliten in Großbritannien kulturelle Güter zunehmend strategisch und ambivalent nutzen, indem sie traditionelle Hochkultur mit gewöhnlichen Aktivitäten verbinden (Friedman & Reeves 2024, S. 223). Während sie privat zumeist hochkulturelle Interessen verfolgen (ebd.), versuchen sie sich öffentlich als gewöhnlich darzustellen, um Nähe zur breiten Gesellschaft zu betonen und als sympathischer wahrgenommen zu werden (ebd., S. 225). Diese kulturellen Güter werden genutzt, um die gesellschaftliche Position zu legitimieren, insbesondere wenn sie öffentlich damit konfrontiert werden, dass sie von steigenden sozialen Ungleichheiten profitieren (ebd., S. 226).

Auch Michèle Lamont hat Bourdieus Konzept des kulturellen Kapitals genauer untersucht und den Begriff weiterentwickelt:

“we propose to define cultural capital as institutionalized, i.e., widely shared, high status cultural signals (attitudes, preferences, formal knowledge, behaviors, goods and credentials) used for social and cultural exclusion” (Lamont & Lareau 1988, S.164).

Demnach wird kulturelles Kapital als institutionalisiert verstanden und als System von kulturellen Signalen, welches soziale und kulturelle Grenzen etabliert und aufrechterhält sowie bestimmte Gruppen exkludiert (ebd.). Bourdieu verstand das kulturelle Kapital hingegen primär als eine Ressource zur Klassenreproduktion (ebd.). Die Relevanz von Grenzziehungen wird insbesondere in Michèle Lamonts Konzept der symbolischen Grenzziehungen deutlich. Dieses besitzt auch für die vorliegende Arbeit eine hohe Relevanz und wird wie folgt definiert:

„Symbolic boundaries are conceptual distinctions made by social actors to categorize objects, people, practices, and even time and space. They are tools by which individuals and groups struggle over and come to agree upon definitions of reality. Examining them allows us to capture the dynamic dimensions of social relations, as groups compete in the production, diffusion, and institutionalization of alternative systems and principles of classifications. Symbolic boundaries also separate people into groups and generate feelings of similarity and group membership (Epstein 1992, p. 232). They are an essential medium through which people acquire status and monopolize resources” (Lamont & Molnár 2002, S. 168)

Insgesamt werden mit symbolischen Grenzziehungen Prozesse betrachtet, durch die Menschen oder Gruppen inkludiert und exkludiert werden (Lamont et al. 2015, S. 850). Innerhalb der Gesellschaft bestehen heterogene soziale Gruppierungen mit unterschiedlichen Praktiken und Ressourcenzugängen (Mauss 1969, zit. nach Lamont & Fournier 1992, S. 1). Dies führt einerseits zu Zugehörigkeitsgefühlen in den jeweiligen Gruppen und andererseits zu Gefühlen der Abgrenzung gegenüber Außenstehenden (ebd.). Symbolische Grenzziehungen können somit als konzeptionelle Unterscheidungen definiert werden, die Gruppen oder Menschen entgegengesetzt kategorisieren (Lamont & Molnár 2002, S. 168). Diese Grenzziehungen vollziehen sich häufig unmerklich, da Routineaufgaben im Alltag oft unbewusst getätigt und somit gegenwärtige Strukturen und Klassifikation reproduziert werden (Lamont 2014, S. 816f.). Schließlich können symbolische Grenzen zu sozialen Grenzziehungen führen (Lamont & Molnár 2002, S. 168f.). Dadurch werden soziale Ungleichheiten hergestellt, stabilisiert oder legitimiert (ebd.). Zugleich können soziale Grenzziehungen durch symbolische Grenzen auch infrage gestellt, umgestaltet oder aufgehoben werden (ebd., S. 186).

Lamont betrachtete in ihrer Publikation *Money, Morals and Manners* Prozesse der symbolischen Grenzziehungen der oberen Mittelschichten in Frankreich und den USA (Lamont 1992, S. 1f.). Im Rahmen einer qualitativ-empirischen Analyse wurden die interviewten Personen nach ihrer Definition von einer wertvollen Person gefragt (ebd.). Lamont wollte die Begriffe erschließen, die die interviewten Personen nutzen, wenn sie sich gegenüber anderen Personen über- oder unterordnen (ebd., S. 18). Durch die Untersuchung konnte sie festhalten, dass moralische Haltungen relevant sind, wenn symbolische Grenzen zwischen unterschiedlichen Klassen analysiert werden (ebd., S. 4). Statt sich wie Bourdieu nur auf kulturelle und sozioökonomische Kriterien zu fokussieren, betrachtet Lamont somit auch moralische Diskurse.

In dem Werk *The Dignity of Working Men* präsentierte Lamont weiterführende Erkenntnisse über moralische Diskurse der oberen Mittelschichten. Sie konnte feststellen, dass Angehörige¹¹ der oberen Mittelschichten moralische Werte wie Konfliktvermeidung sowie Selbstverwirklichung hervorheben und gleichzeitig kaum Wohlwollen gegenüber Personen der Arbeiter*innenklasse signalisieren (Lamont 2000, S. 22). Im Gegensatz dazu sind sie häufig

¹¹ Lamont befragte in dieser Studie nur männliche Personen aus der oberen Mittelschicht.

der Auffassung, dass ärmere Personen oder Gruppen selbst für ihre Situation verantwortlich seien oder nicht die richtigen Einstellungen besitzen, um ihre Lage zu verändern (ebd., S. 100). Arbeiter*innen hätten nicht die Eigenschaften, die Angehörige der oberen Mittelklasse größtenteils verschätzen (ebd.).

Möglicherweise werden durch die empirische Analyse der vorliegenden Arbeit ebenfalls Grenzziehungen deutlich. Lamonts Konzept der Grenzziehungen bietet einen nützlichen Ansatz, um zu untersuchen, wie die interviewten Personen ihren Karriereerfolg interpretieren. Die hohen beruflichen Positionen der interviewten Rechtsanwält*innen implizieren, dass andere Personen nicht in diesen Positionen vertreten sind. Grenzen sie sich möglicherweise von anderen Personen ab, die weniger Erfolg haben? Wie werden diese Abgrenzungen gezogen? Somit unterstützt Lamonts Konzept auch der Fragestellung nachzugehen, inwiefern die interviewten Personen den beruflichen Erfolg durch meritokratische Vorstellungen legitimieren. Die Vorstellung, dass hohe Positionen allein durch Leistung erreicht werden, impliziert auch eine Abgrenzung zu Personen, die diese Leistung nicht erzielen. Inwiefern diese meritokratischen Vorstellungen bei den interviewten Personen vorhanden sind, wird in den Analyseergebnissen der vorliegenden Arbeit verdeutlicht. Vorab wird die methodische Vorgehensweise dargestellt und erläutert.

4. Empirisch-methodische Vorgehensweise

„Sozialwissenschaftliche Konstruktionen basieren auf alltäglichen Konstruktionen: Es handelt sich um Interpretationen bzw. Konstruktionen zweiten Grades. Das Verhältnis qualitativer Methoden zu ihrem Gegenstand ist deshalb ein rekonstruktives“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 16).

Unser alltägliches Handeln und Erkennen basiert auf impliziertem Hintergrundwissen, welches oft unbewusst bleibt (Schütz 2004, S. 201, zit. nach Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 14). Dieses Wissen muss in der Forschung expliziert und rekonstruiert werden, um wissenschaftliche Theorien zu bilden (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 16). Qualitative Methoden zielen darauf ab, die alltäglichen Konstruktionen der Handelnden zu verstehen, die

als „*Konstruktionen ersten Grades*“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 16) bezeichnet werden, bevor Forscher*innen „*Konstruktionen zweiten Grades*“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 16), demnach wissenschaftliche Typen und Theorien, entwickeln. Im Gegensatz dazu sind in quantitativen Methoden zumeist keine subjektiven Interpretationen vorhanden, um objektive Ergebnisse zu erzielen (ebd.).

Der Frage, wie Personen in Elite-Berufen ihren Karriereverlauf und -erfolg interpretieren, wird durch ein qualitatives Forschungsdesign nachgegangen. Ziel der empirischen Analyse ist es, die Prozesse der Bedeutungszuschreibungen der interviewten Rechtsanwält*innen zu rekonstruieren. Neben der Interpretation von Karriereverlauf und -erfolg ist es von Interesse, wie die interviewten Rechtsanwält*innen den Einfluss ihrer sozialen Herkunft auf ihren Berufseinstieg und ihren beruflichen Fortschritt bewerten und inwiefern sie ihren beruflichen Erfolg durch meritokratische Vorstellungen legitimieren. Dabei führt Kapitel 4.1 in die explizite Darstellung des Feldzugangs und der Fallauswahl ein. Anschließend folgen in Kapitel 4.2 die für das methodische Vorgehen relevanten forschungsethischen Aspekte. Darauf aufbauend wird in Kapitel 4.3 das problemzentrierte Interview als Forschungsmethode vorgestellt. Die systematische Auswertung der Interviews erfolgte durch die konstruktivistische Grounded-Theory-Methodologie nach Katy Charmaz mithilfe der Software MAXQDA und wird in Kapitel 4.4 mit einem anschließenden Analysebeispiel ausführlich beschrieben. Abschließend erfolgt in Kapitel 4.5 die daran anknüpfende Reflexion der eigenen Rolle im erforschten Feld.

4.1 Fallauswahl und Feldzugang

Um erste Interviewpartner*innen zu rekrutieren, orientierte ich mich an dem *initial sampling* (Deutsch: anfängliche Stichprobe) der konstruktivistischen Grounded Theory von Katy Charmaz. Durch das *initial sampling* werden Kriterien für die Stichprobe des Forschungsfeldes festgelegt, bevor das jeweilige Feld betreten wird (Charmaz 2014, S. 198). Das *initial sampling* dient dem Feldeinstieg, wohingegen das *theoretical sampling* (siehe Kapitel 4.4) als Wegweiser betrachtet werden kann (ebd.). Meine anfängliche Stichprobe bestand aus Personen, die in Eliteberufen tätig sind. Dabei orientierte ich mich an dem Verständnis von Elite-Berufen nach Friedmann und Laurison (2020, S. 265f.). Neben Berufen, die sehr hoch angesehen, einflussreich und meistens mit einem hohen Gehalt und hoher Ausbildung verbunden sind, schloss ich auch Berufe im Bereich Journalismus, Werbung und Film- und Fernsehbranche mit ein. Auch diese Berufe können die Kultur des Landes maßgeblich

mitprägen und einen hohen Einfluss auf die Gesellschaft ausüben (Friedmann & Laurison 2020, S. 266). Zudem sollten die Personen eine gewisse Arbeitserfahrung in den Elite-Berufen vorweisen, um auch von ihrer beruflichen Weiterentwicklung erzählen zu können. Somit sollten Berufseinsteiger*innen mit ein bis zwei Jahren Arbeitserfahrung nicht befragt werden. Die Gespräche fanden mit Personen statt, die in Wien tätig sind; dies führte zur Entwicklung einer standortbezogenen Studie. Zudem konnten die Gespräche auch persönlich geführt werden, wodurch ich einen allumfassenden Eindruck der jeweiligen Personen und Arbeitswelt erhalten konnte, was im Fall eines Video- oder Telefongespräches nicht möglich gewesen wäre. Die genaue Anzahl der Interviews habe ich beim *initial sampling* nicht bestimmt, da die Stichprobengröße in der Grounded Theory vorab nicht festgelegt wird (Charmaz 2014, S. 199). Um meinen Interviewleitfaden und die Interviewsituation zu testen, habe ich zunächst ein Probeinterview mit einer mir bekannten Person durchgeführt, die seit mehreren Jahren im Bereich *Finance* tätig ist. Durch die berufliche Tätigkeit und die Berufserfahrung konnte das Profil dieser Person die Voraussetzungen für mein Sample erfüllen. Anhand des Probeinterviews habe ich einige Fragen zur besseren Verständlichkeit sprachlich noch umformuliert und die Reihenfolge der Fragen angepasst. Da ich die Lebensgeschichte dieser Person jedoch kenne und so mit einer gewissen Voreingenommenheit in das Gespräch hineingegangen bin, habe ich das Datenmaterial des Probeinterviews nicht in die Analyse miteinbezogen.

Um mit Personen in Elite-Berufen Interviews zu führen, entschied ich mich dazu, diese durch das berufliche Netzwerk LinkedIn ausfindig zu machen und mit einem kurzen¹² Anschreiben zu kontaktieren. Diejenigen, die ich durch deren eingeschränktes Profil nicht anschreiben konnte, versuchte ich mit einem vorgefassten Schreiben per E-Mail zu erreichen. Die jeweiligen E-Mail-Adressen habe ich durch eine Google-Suche gefunden. Um eine effektive und übersichtlichere Recherche zu gewährleisten, grenzte ich die LinkedIn-Recherche zunächst auf eine berufliche Sparte ein. Ich entschied mich für den Bereich des *Rechts*, da dieser Bereich mit besonders viel Prestige und hohem Einkommen verbunden ist und somit den in dieser Arbeit vorgestellten Definitionen von Elite-Berufen entspricht. Nach den ersten gesendeten Kontaktfanfragen erhielt ich innerhalb einiger Tage mehrere Rückmeldungen,

¹² ohne Premium-Account bietet LinkedIn bei Nachrichten für Kontaktfanfragen nur eine limitierte Anzahl an Wörtern.

Rückfragen und zwei konkrete Interviewtermine. Diese konnte ich mit einem Rechtsanwalt und einer Rechtsanwältin in den jeweiligen Kanzleien führen. Bei den Interviewterminen in den Kanzleien achtete ich darauf, mich einer möglichen Kleiderordnung anzupassen und entschied mich aus diesem Grund für ein legeres Büro-Outfit. Auch Charmaz empfiehlt, sich nicht zu sehr von den interviewten Personen abzuheben, um eine gleichwertige und respektvolle Gesprächssituation zu schaffen (Charmaz 2014, S. 62).

Durch das Schneeballprinzip haben die ersten zwei Gesprächspartner*innen mir zwei weitere Kontakte genannt, mit denen ich auch Interview-Termine festlegen konnte. So habe ich zwei weitere Interviews mit Rechtsanwält*innen in den jeweiligen Kanzleien geführt. Eine weitere Zusage habe ich durch eine selbst gestellte Anfrage per E-Mail erhalten, ebenfalls mit einer Rechtsanwältin. Da ich bis dahin alle Gespräche mit Rechtsanwält*innen geführt hatte und feststellte, dass der Zugang zu dieser Berufsgruppe nicht gänzlich verschlossen ist, entschied ich mich dafür, die Elite-Berufe in der Masterarbeit auf Rechtsanwält*innen einzugrenzen. Rechtsanwält*innen stellen einen sehr prestigeträchtigen und gesellschaftlich hoch angesehenen Beruf dar. Zudem liegt die Bezahlung der (eingetragenen) Rechtsanwälte, insbesondere der Partner*innen, oft weit über dem Durchschnittseinkommen der Bevölkerung (Savage 2015, S. 71f.). Auch während der Interviews berichteten einige der interviewten Personen, dass sie über ein überdurchschnittliches Einkommen verfügen und dass sie sich durch ihre berufliche Tätigkeit in einer guten finanziellen Situation befinden. Somit eignen sich Rechtsanwält*innen für die Entwicklung der theoretischen Konzeption besonders gut. Nach den ersten fünf Gesprächen traf ich die Entscheidung, die Interviews zunächst zu transkribieren, anschließend zu kodieren und meine Schlussfolgerungen durch Memo-Schreiben zu ordnen. Anschließend begann ich meine Codes zu strukturieren und erste Tendenzen herauszuarbeiten. Bevor ich weitere Interviews führte, arbeitete ich zunächst erste Kategorien heraus – ganz im Sinne der konstruktivistischen Grounded Theory und des *theoretical samplings* (siehe Kapitel 4) –, um anschließend meine Kategorien durch weitere Interviews zu erweitern und zu festigen.

Nach der ersten Auswertung habe ich erneut verschiedene Rechtsanwält*innen durch LinkedIn und E-Mails für weitere Interviews angefragt. Zudem schloss ich für einen Monat einen Premium-LinkedIn-Account zur Probe ab, da die Premium-Version es ermöglicht, mehr Kontakthanfragen zu senden und dabei auch ausführlichere Nachrichten zu formulieren.

Allerdings habe ich zu dem Zeitpunkt weniger schnell Rückmeldungen erhalten als bei der ersten Kontaktaufnahme. Einzelne Rechtsanwält*innen deuteten zwar Interesse an, meldeten sich dann aber nicht mehr zurück. Ich entschied mich, bei den Personen, die meine Kontaktanfrage zwar bestätigt, aber nicht zurückgeschrieben haben, nochmals höflich nachzufragen. Daraufhin meldete sich ein Rechtsanwalt zurück, mit dem ich ein weiteres Gespräch führen konnte. Anschließend legte ich noch drei weitere Interview-Termine durch LinkedIn-Anfragen fest, die ich ebenfalls in den jeweiligen Kanzleien geführt habe. Hierbei wird deutlich, dass in dieser Phase viel Geduld und Flexibilität gefragt ist, weil nicht genau planbar war, wie lange die Interviewrekrutierung und -durchführung insgesamt dauern würde.

Alle Interviews liefen problemlos ab, es gab keine Schwierigkeiten bezüglich der Anfahrt, der Technik, der Länge der Gespräche oder sonstigen zwischenmenschlichen Aspekten. Ich habe meine Interviewpartner*innen als sympathische, interessierte und hilfsbereite Menschen wahrgenommen. Besonders den letzten Aspekt fand ich sehr einprägsam, da sich die interviewten Personen Zeit für ein Projekt genommen haben, von dem sie grundlegend keinen direkten Nutzen ziehen. Zudem haben mir einige der Personen noch Hilfe bei der weiteren Suche nach Interviewpartner*innen angeboten. Alle Gespräche fanden in den jeweiligen Kanzleien der Rechtsanwält*innen statt, was einerseits für die Anwält*innen sehr angenehm war, da sie ihren Arbeitsplatz für das Interview nicht verlassen mussten. Die meisten der Gesprächspartner*innen haben dabei auch selbst angeboten, das Gespräch in der Kanzlei zu führen. Einige wenige haben gefragt, wo das Gespräch stattfinden soll, woraufhin ich die Kanzlei selbst vorgeschlagen habe, was wohlwollend bejaht wurde. Andererseits war es für mich auch sehr spannend und für das Forschungsvorhaben weiterführend, die jeweiligen Kanzleien zu besuchen. So erhielt ich einen direkten Eindruck von dem beruflichen Umfeld der jeweiligen Personen.

Während der zweiten Phase der Interviews habe ich mich ausschließlich auf Partner*innen fokussiert, da diese in der Karrierestufe noch höher stehen als Rechtsanwält*innen, die keine Gesellschafter*innen und somit nicht am Gewinn der Kanzlei beteiligt sind. Dadurch erhoffte ich mir, weitere Einblicke in die Erfolgserzählungen der jeweiligen Personen zu erhalten. Zudem baute ich die Frage mit ein, ob die jeweilige Person an der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen beteiligt ist und wenn ja, worauf sie dabei besonders achten. Dadurch wird beispielsweise deutlich, was den Personen bei Mitarbeiter*innen wichtig ist und was das

Arbeiten in der Kanzlei besonders ausmacht. Anschließend transkribierte ich auch diese Gespräche und kodierte sie im nächsten Schritt nach der konstruktivistischen Grounded Theory Methodologie nach Kathy Charmaz. Insgesamt habe ich neun Interviews mit Rechtsanwält*innen in den jeweiligen Kanzleien in Wien geführt, die zwischen 0:41:00 und 01:07:11 Minuten lang waren:

*Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen*

Interviewte Person (Pseudonym)	Geschlecht	Nationalität	Berufliche Position	Höchster Bildungstitel	Soziale Herkunft
Konstantin Labeck	männlich	Österreich	Partner, Rechtsanwalt	Magister	Akademisch
Clara Steiner	weiblich	Österreich	Rechts-anwältin	Magister	Matura + Selbständige Eltern
Thomas Wittmann	männlich	Österreich	Managing-Partner, Rechtsanwalt	Doktor	Akademisch + selbstständige Eltern
Alina Wolf	weiblich	Österreich	Managing-Partnerin, Rechtsanwältin	Magister	Akademisch + selbstständige Eltern
Stefanie Wallner	weiblich	Österreich	Rechts-anwältin	Magister	Akademisch
Daniel Brandstätter	männlich	Österreich	Partner, Rechtsanwalt	Doktor	Matura + Selbständige Eltern
Julian Kern	männlich	Österreich	Partner, Rechtsanwalt	Doktor	Akademisch + selbstständige Eltern
Martin Seidl	männlich	Österreich	Partner, Rechtsanwalt	Doktor	Matura
Johanna Huber	weiblich	Österreich	Partnerin, Rechtsanwältin	Doktor	Akademisch

Eigene Darstellung

Von den interviewten Rechtsanwält*innen haben sich vier Personen dem weiblichen Geschlecht und fünf Personen dem männlichen Geschlecht zugeordnet. Davon sind zwei weibliche Personen in der Position der Partnerin tätig und eine Frau hat einen Dokortitel erworben. Bei den männlichen Rechtsanwälten arbeiten alle als Partner, vier Personen haben das Doktorat absolviert. Keine der interviewten Rechtsanwält*innen hat einen Migrationshintergrund. Acht Personen haben mindestens einen Elternteil mit einem akademischen und/oder unternehmerischen Hintergrund. Sieben Gesprächspartner*innen haben mindestens einen Elternteil mit einem universitären Abschluss. Nur eine Person hat weder Eltern, die studiert haben, noch selbstständig waren. Bei drei der neun Gesprächspartner*innen war der Vater selbst als Anwalt oder Richter tätig. Die interviewten Personen weisen also insgesamt einen privilegierten Hintergrund auf.

Für die Erhebungsmethode der vorliegenden Arbeit – die problemzentrierten Interviews – mussten einige forschungsethische Aspekte beachtet werden, die im Folgenden explizit ausgeführt werden.

4.2 Forschungsethische Überlegungen

„Die Erarbeitung und Verbreitung soziologischen Wissens sind soziale Prozesse, die in jedem Stadium ethische Erwägungen und Entscheidungen erfordern. Der ethischen Implikationen soziologischer Wissensproduktion, -verwendung und -weitergabe sollten sich Soziologinnen und Soziologen stets bewusst sein“ (Deutsche Gesellschaft für Soziologie 2017).

Dies ist in der Präambel des *Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)* und des *Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS)* einleitend aufgeführt. Der Ethik-Kodex weist darauf hin, dass in jeder soziologischen Forschung ethische Aspekte zu berücksichtigen sind und dass die Forschenden in der Praxis Entscheidungen treffen müssen, wie sie mit ethischen Aspekten umgehen werden. Soziolog*innen sollten sich mit möglichen ethischen Problemen in ihren Forschungen beschäftigen und dabei ihr *„eigenes Handeln kritisch prüfen“* (Deutsche Gesellschaft für Soziologie 2017).

Da mein Forschungsvorhaben Interviews mit Personen in Unternehmen umfasst, mussten im Vorhinein verschiedene forschungsethische Aspekte beachtet werden. Der Zugang zu Personen in Elite-Unternehmen bzw. Rechtsanwält*innen kann sich allgemein als komplex herausstellen. Einerseits kann es aufgrund der beruflichen Tätigkeit schwierig werden, diese

Personen zu erreichen, oder die berufliche Tätigkeit lässt zeitlich keine freiwilligen Interviews zu. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass einige Unternehmen nicht daran interessiert sind, mögliche diskriminierende Mechanismen bezüglich der sozialen Herkunft zu erforschen und aufzudecken. Diese Erfahrung machten auch Friedman und Laurison in ihrer Studie zum Zugang und Fortschreiten in Elite-Berufen (2020, S. 245).

Deshalb war es für mein Forschungsvorhaben besonders wichtig, den Gesprächspartner*innen ihre Anonymität zu versichern und diese auch während des gesamten Forschungsvorhabens sicherzustellen. Zur Wahrung der Anonymität habe ich Pseudonyme verwendet und die Namen von Personen, Kanzleien, Unternehmen sowie weitere personenbezogene Informationen durch andere Bezeichnungen ersetzt (Medjedović & Witzel 2010, S. 75ff.). Hierbei habe ich den interviewten Personen versichert, dass die Ergebnisse nicht auf die Kanzleien zurückzuführen sind und sie allgemein nicht mit der Forschungsarbeit in Verbindung gebracht werden. Dies ist besonders wichtig, da ich mich auf eine einzige Branche fokussiert habe. Die interviewten Rechtsanwält*innen kennen sich teilweise untereinander: Einerseits wurden mir nach den Gesprächen von den interviewten Personen weitere Rechtsanwält*innen empfohlen, an die ich mich für ein potenzielles Interview wenden könne. Zudem konnte ich während der Interviewanfragen auf LinkedIn sehen, dass bereits angeschriebene Personen in Kontakt mit anderen potenziellen Interviewpartner*innen stehen. Außerdem haben einige der Interviewpartner*innen während ihrer Karriere schon in derselben Kanzlei wie andere interviewte Personen gearbeitet. Somit waren ein hohes Fingerspitzengefühl und eine deutliche Versicherung der Anonymität von großer Bedeutung. Diesbezüglich erhielten die Gesprächspartner*innen vor Beginn des Interviews ein ausführliches Informationsblatt, auf welchem der Inhalt der Masterarbeit, die Verarbeitung der Interviewdaten sowie die Rechte der Interviewpartner*innen aufgeführt wurden. Um die Rechte der interviewten Personen sicherzustellen, wurde eine Einwilligungserklärung zur Teilnahme von den jeweiligen Personen und mir unterschrieben und jeder interviewten Person ausgehändigt. Zudem behielt ich eine zweite Version bei mir.

Um ein Interview führen zu können, war es zudem wichtig, den potenziellen Gesprächspartner*innen die gesellschaftliche Relevanz der Studie zu verdeutlichen und zu erläutern, dass die befragten Personen zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen in diesem Bereich beitragen können. Diesbezüglich habe ich zu Beginn des Forschungsvorhabens ein

überzeugendes Anschreiben für die Interviewanfragen formuliert. Die Interviewanfragen wurden an öffentlich verfügbare Mailadressen der jeweiligen Personen verschickt. Zudem erstellte ich ein kürzeres Anschreiben, welches ich durch LinkedIn an viele potenzielle Interviewpartner*innen verschickte. Des Weiteren sollten Interviews in verschiedenen Rechtsanwaltskanzleien geführt werden, um Spannungen innerhalb einzelner Unternehmen zu vermeiden. Die Fokussierung auf ein oder sehr wenige Unternehmen könnte beispielsweise dazu führen, dass sich die befragten Personen Sorgen machen, interne Informationen oder Abläufe über das jeweilige Unternehmen preiszugeben. Wenn die Interviews hingegen auf verschiedene Unternehmen verteilt und jeweils ein bis maximal zwei Interviews pro Unternehmen geführt werden, ist das Forschungsinteresse nicht zentral im Unternehmen präsent und dadurch wird eine angenehmere Situation für alle Beteiligten geschaffen. In der Praxis fanden neun Interviews in acht verschiedenen Kanzleien statt. In einer Kanzlei durfte ich zwei Interviews führen, da eine Gesprächspartnerin den Geschäftsführer der Kanzlei gefragt hatte, ob er nicht auch ein Interview mit mir führen möchte. Beide Personen zeigten großes Interesse an dem Interview und hatten kein Problem damit, innerhalb derselben Kanzlei interviewt zu werden.

4.3 Erhebungsmethode: Das problemzentrierte Interview

Um zu verstehen, wie Rechtsanwält*innen ihren Karriereverlauf und -erfolg wahrnehmen, dient das problemzentrierte Interview (kurz: PZI) nach Witzel als Erhebungsmethode. Ziel des PZI ist es, subjektive Wahrnehmungen, individuelle Handlungen sowie die Art der Verarbeitung von gesellschaftlichen Prozessen idealerweise unvoreingenommen zu erheben (Witzel 2000, S. 26). Durch das problemzentrierte Interview können die *„spezifischen Relevanzsetzungen der untersuchten Subjekte insbesondere durch Narrationen angeregt werden“* (Witzel 2000, S. 27). Folglich soll die Problemsicht der Forscher*innen nicht die Problemsicht der Gesprächspartner*innen einnehmen und das erhobene Datenmaterial nicht willkürlich mit Theorien versehen werden (ebd., S. 27). Somit orientiert sich das PZI auch an dem theorieschaffenden Ansatz der Grounded Theory (*siehe Kapitel 4*), weshalb Erhebungs- und Auswertungsmethode für das vorliegende Forschungsvorhaben gut zusammenpassen. Mit „Problemzentrierung“ ist gemeint, dass sich das Interview *„an einer gesellschaftlich relevanten Problemstellung“* (Witzel 2000, S. 27) orientiert. Dabei verwenden die Forschenden ihr Grundwissen des Untersuchungsfeldes, um die am Problem ausgerichteten

Interviewfragen und Rückfragen zu stellen und die Erzählungen der Gesprächspartner*innen zu verstehen (ebd., S. 27). Für die vorliegende Arbeit wurden die problemzentrierten Interviews mit Rechtsanwält*innen in Wien durchgeführt. Ziel der Interviews ist es zu erfahren, wie die interviewten Rechtsanwält*innen ihren Karriereverlauf und -erfolg interpretieren. Als problemzentriert kann dabei die Frage betrachtet werden, welchen Einfluss die soziale Herkunft auf den Berufseinstieg und -fortschritt nimmt und inwiefern die interviewten Rechtsanwält*innen ihren beruflichen Erfolg mit meritokratischen Vorstellungen legitimieren. Um dem Forschungsinteresse nachzugehen, können die Methode und Interviewfragen flexibel eingesetzt und an die jeweilige Gesprächsdynamik angepasst werden (ebd., S. 28). In dem Gespräch soll eine möglichst vertrauenswürdige und offene Atmosphäre geschaffen werden, damit sich die interviewten Personen in ihren Ansichten respektiert fühlen und frei erzählen können (ebd.). Witzel stellt vier Instrumente vor, um das problemzentrierte Interview umzusetzen und an denen ich mich bei der Konstruktion des Interviews orientiert habe.

Zunächst empfiehlt Witzel die Erstellung eines *Kurzfragebogens*, um sozioökonomische Daten zu erfassen (ebd., S. 29). Ich habe für mein Forschungsvorhaben folgende Sozialdaten erhoben: Geschlecht, Alter, höchster Bildungsabschluss, Familienstand, Kinder, höchster Bildungsabschluss Mutter/Vater, berufliche Position Mutter/Vater, Nationalität, Geburtsort (Land und Stadt). Da der Kurzfragebogen sensible Daten enthält, habe ich diesen nach dem qualitativen Interview angefügt, um zuvor eine Vertrauensbasis mit den interviewten Rechtsanwält*innen zu schaffen. Zudem enthält der Kurzfragebogen Fragen über den Bildungsabschluss und die berufliche Position der Eltern. Da der Fokus der Interviewanfragen nicht auf der sozialen Herkunft lag, bestand die Wahrscheinlichkeit, dass die Kurzfragen zu Beginn eventuell zu Irritationen führen.

Als zentrales Element des Interviews hebt Witzel den *Leitfaden* hervor. Der Leitfaden enthält zunächst eine Einstiegsfrage, um das Gespräch zu eröffnen (ebd., S. 29). Ich habe die Interviews mit folgender Frage begonnen:

„Sie sind aktuell als (berufliche Position einfügen) im Bereich (Tätigkeitsschwerpunkt einfügen) tätig. Zu Beginn möchte ich Sie deshalb gerne bitten, den Weg zu beschreiben, den Sie genommen haben, um in diese Position zu gelangen. Berichten Sie gerne alles, was Ihnen wichtig erscheint und nehmen Sie sich so viel Zeit, wie Sie möchten“.

Mit dieser Einstiegsfrage konnten die Gesprächspartner*innen alle für sie relevanten Aspekte ihrer Karriereentwicklung beschreiben und dabei so ausführlich berichten, wie es für sie wichtig erschien. Gleichzeitig habe ich meine Problemstellung mit dieser Frage auf den Bereich der beruflichen Karriere und alles, was die interviewten Personen damit verbinden, eingegrenzt. Daran anknüpfend stellte ich den interviewten Personen diverse Fragen, die ich in die thematischen Blöcke Karriereweg und berufliche Laufbahn; Kapitalausstattung: ökonomisch, sozial und kulturell; familiärer Hintergrund; Ansichten über Leistung und den eigenen Karriereerfolg kategorisierte. Die Fragen wurden zwar in einer chronologischen Reihenfolge angeordnet, allerdings habe ich während der Gespräche die Themen und Fragen an den Stellen eingebracht, die für die Gesprächsdynamik sinnvoll erschienen. Dabei war ein Ziel, den Relevanzstrukturen der Gesprächspartner*innen zu folgen und Themen, die diese als wichtig betrachteten, zu vertiefen (Witzel 2000, S. 30). Deshalb habe ich einigen interviewten Personen auch zusätzliche Fragen gestellt, die nicht im Leitfaden vermerkt sind: *„Im Idealfall begleitet der Leitfaden den Kommunikationsprozess als eine Art Hintergrundfolie, die zur Kontrolle dient, inwieweit seine einzelnen Elemente im Laufe des Gesprächs behandelt worden sind“* (Witzel 2000, S. 29). Nichtsdestotrotz dient der Leitfaden zur Orientierung, um die Forschungsthemen und Fragen *„zur Sicherung der Vergleichbarkeit des Interviews festzuhalten“* (Witzel 2000, S. 29). Auch Kathy Charmaz empfiehlt insbesondere Noviz*innen, sich an einem Leitfaden zu orientieren, um auf unvorhersehbare Gesprächsentwicklungen vorbereitet zu sein (Charmaz 2014, S. 63).

Um mit den Daten weiterzuarbeiten und diese vollständig zu transkribieren, müssen die interviewten Personen mit der *Tonträgeraufzeichnung* des Gesprächs einverstanden sein (Witzel 2000, S. 29). Auch innerhalb meines Forschungsvorhabens stimmten alle Beteiligten der Aufnahme zu, was es mir ermöglichte, mich vollständig auf die Interviewsituation zu fokussieren. Während der Transkription habe ich mich für alle Interviews an das Transkriptionssystem nach Kuckartz gehalten (2010, S. 44f.). Er bezeichnet Transkriptionssysteme als *„Regelwerke, die genau festlegen, wie gesprochene Sprache in eine fixierte Form übertragen wird“* (Kuckartz 2010, S. 41). Das ausgewählte Regelwerk orientiert sich sehr nah am Gesprochenen, um so auch latente Zusammenhänge ausfindig zu machen, die nicht direkt von den interviewten Personen angesprochen werden (ebd., S. 44f.).

Abschließend empfiehlt Witzel im Anschluss der Interviews *Postskripte* anzufertigen (2000, S. 29). Hierbei werden Informationen, Gedanken und Fragen zu den Inhalten und nonverbalen

Geschehnissen des Interviews festgehalten (ebd.). Ich habe Aspekte des Interview-Settings und des Vorgesprächs formuliert. Daran anknüpfend habe ich Auffälligkeiten und Schwerpunktsetzungen des Interviewverlaufs sowie erste Ideen zu den Inhalten formuliert. Zudem habe ich mir Notizen zum Nachgespräch gemacht.

Wie schon zu Beginn des Abschnittes beschrieben, passt die Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews gut mit der Auswertungsmethode der Grounded Theory zusammen. Die Entwicklung und Durchführung der Grounded Theory wird im Folgenden ausführlich dargestellt.

4.4 Auswertung durch die Grounded-Theory-Methodologie

Um die erhobenen Daten der Interviews auszuwerten, wird für das Forschungsvorhaben die konstruktivistische Grounded Theory angewendet. Die Grounded Theory wurde 1967 von Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss veröffentlicht (Charmaz 2014, S. 5). In *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* ebneten sie einen neuen Weg für qualitative Analysemethoden (ebd.). Dies vollzog sich zu einer Zeit, in der qualitative Forschung weniger populär war und quantitative Methoden in der wissenschaftlichen Forschung überwogen (ebd., S. 6). Die Grounded Theory gilt mittlerweile als eine der zentralen Auswertungsmethoden in qualitativen Sozialforschungen und findet auch in Mixed-Methods-Studien hohen Anklang (ebd., S. 12). Allgemein lässt sich unter Grounded Theory nach Kathy Charmaz die folgende Methodik verstehen:

„grounded theory methods consist of systematic, yet flexible guidelines for collecting and analyzing qualitative data to construct theories from the data themselves. Thus researchers construct a theory ‘grounded’ in their data. Grounded Theory begins with inductive data, invokes iterative strategies of going back and forth between data and analysis, use comparative methods, and keeps you interacting and involved with your data and emerging analysis” (Charmaz 2014, S. 1).

Grounded Theory Methoden können somit als Richtlinien betrachtet werden, die systematisch und gleichzeitig flexibel angewendet werden, um qualitative Daten zu sammeln und zu analysieren. Dadurch werden Theorien erschaffen, die in den Daten selbst geerdet, also *grounded*, sind (ebd.). Ausgangspunkt sind induktive Daten, die wechselnd erhoben und analysiert werden. Die iterativen und komparativen Methoden der Grounded Theory ermöglichen es, mit den Daten und der Analyse zu interagieren. Der Prozess ist somit sehr

interaktiv und schließt einen linearen Vorgang aus (ebd.). Zwischen Strauss und Glaser herrschten allerdings Uneinigkeiten über die Ausrichtung der Grounded Theory, weshalb sie diese schließlich getrennt voneinander fortentwickelten (ebd., S. 11f.). Auch andere Wissenschaftler*innen beschäftigten sich mit der Weiterentwicklung der Grounded Theory, einen wichtigen Fortschritt stellt die konstruktivistische Grounded Theory von Kathy Charmaz dar (ebd., S. 12f.).

4.4.1 Die konstruktivistische Grounded Theory nach Katy Charmaz

Die ursprüngliche Grounded Theory beruht auf der Vorstellung einer objektiven Realität und der Neutralität der Forscher*innen während des Forschungsprozesses (ebd., S. 13). Katy Charmaz nimmt hingegen eine konstruktivistische Forschungsperspektive ein: *“I chose the term “constructivist” to acknowledge subjectivity and the researcher’s involvement in the construction and interpretation of data”* (Charmaz 2014, S. 14). Demnach können sich Forschende von eigenen Annahmen nicht vollkommen lösen. Das bedeutet, dass ihre Sichtweisen und Vorurteile den Forschungsprozess beeinflussen und auch, dass die Werte der Forschenden die Interpretation der Fakten formen (ebd., S. 13). Ihr Ansatz impliziert hierbei, dass theoretische Erkenntnisse eine interpretative Darstellung der erforschten Welt sind und kein exaktes Abbild (ebd., S. 114). *„Research participants’ implicit meanings, experiential views- and researchers’ finished grounded theories”* (Charmaz 2014, S. 17) – all dies sind Konstruktionen der Realität. Die Forschenden sollten sich dem bewusst sein und reflektieren, dass Daten während der Erhebung und der Analyse konstruiert werden (ebd., S. 115). Gleichwohl ist es unerlässlich, die Sicht- und Verhaltensweisen der Teilnehmenden aus ihrer Perspektive zu verstehen. Oftmals ist in diesen Sichtweisen mehr enthalten, als auf den ersten Blick wahrgenommen wird. Daher ist eine tiefgreifende Analyse notwendig, um die unausgesprochenen Bedeutungen der Ansichten und Handlungen zu deuten (ebd.). Um diese konstruktivistische Perspektive zu ermöglichen, hat Charmaz das ursprüngliche Kodierverfahren der Grounded Theory weiterentwickelt. Dies ermöglicht eine flexiblere, weniger mechanische Anwendung und bezieht gleichzeitig die eigene Position im Feld mit ein (ebd., S. 13). Dieses Kodierverfahren wird im Folgenden vorgestellt und abschließend durch ein eigenes Beispiel an der vorliegenden Arbeit verdeutlicht. Zunächst wird darauf eingegangen, was Kodieren bedeutet:

„Coding means naming segments of data with a label that simultaneously categorizes, summarizes, and accounts for each piece of data. With grounded theory coding, you move beyond concrete statements in the data to making analytic sense of stories, statements, and observations. We aim to make an interpretative rendering that begins with coding and illuminates studied life. If you concentrate on taking fragments of data apart and asking what meanings you glean from these fragments, you will move into analysis.” (Charmaz 2014, S. 112)

In einem ersten Schritt werden die jeweiligen Textstellen initial kodiert. Das bedeutet, dass jedem Wort, jeder Zeile oder jedem Ereignis ein sogenannter Code zugewiesen wird (ebd., S. 117f.). Das *initial coding* wird oft durch das *line-by-line coding* eingeleitet (ebd., S. 125). Die Codes spiegeln den Inhalt des Datenmaterials wider und sind dabei nicht als festgeschrieben zu betrachten, sondern können im Laufe der Analyse umformuliert werden (ebd., S. 117). Beim *initial coding* empfiehlt Charmaz möglichst offen für jegliche analytische und theoretische Entwicklung zu bleiben (ebd.). So können beim *line-by-line coding* auch „*undetected patterns in everyday life*“ (Charmaz 2014, S. 125) erkannt werden. Um dies zu erreichen, sollten die Codes nahe an den Daten, einfach, prägnant, kurz und zügig formuliert werden (ebd., S. 120). Zudem rät Charmaz dazu, Codes als Handlungen sowie Ansichten zu benennen, um zu vermeiden, dass die Codes als allgemeine Themen formuliert werden (ebd., S. 117). Spezielle Aussagen und Ausdrucksweisen der interviewten Personen können auch direkt als sogenannte *in vivo codes* übernommen werden (ebd., S. 134). Durch *in vivo codes* können die Bedeutungen der Ansichten und Handlungen der Teilnehmenden in den Formulierungen der Codes erhalten bleiben (ebd.). Allerdings müssen *in vivo codes* genauso wie andere Codes analytisch betrachtet werden, um sie in die Theorie zu integrieren (ebd.).

Anschließend erfolgt das fokussierte Kodieren (ebd., S. 138f.). Hierbei liegt der Fokus auf den Codes, die besonders häufig vorkommen oder analytisch relevanter als andere Codes erscheinen (ebd.). In dieser Phase wird auch der Datenvergleich intensiviert: Die initialen Codes werden mit Daten und anderen Codes verglichen (ebd., S. 141). Diese Codes werden zu umfassenderen Codes beziehungsweise Kategorien zusammengefügt, um das Abstraktionsniveau zu erhöhen (ebd., S.138f.). Somit wird ermittelt, welche Codes sich als zentral für die Analyse herausstellen. Das fokussierte Kodieren erhöht somit auch die analytische Richtung der wissenschaftlichen Forschung (ebd.). Während des Auswertungsprozesses sollte theoretische Sensibilität erreicht werden, um die Forschung

analytisch zu präzisieren (ebd., S. 161). Theoretische Sensibilität bedeutet, soziale Phänomene abstrakt zu erfassen und deren Beziehungen aufzuzeigen (ebd.). Durch diese Sensibilität können Bedeutungen in Mustern erkannt und die wesentlichen Merkmale ihrer Kategorien daraus abgeleitet werden (ebd.).

Das Kodierverfahren wird durch das regelmäßige Verfassen von Memos und den ständigen Datenvergleich begleitet. Während des Verfassens von Memos wird das Kodieren pausiert (ebd., S. 162). Hierbei sollen in jeder Phase des Auswertungsprozesses möglichst frei alle Gedanken, Ideen und Fragen zu den jeweiligen Codes und späteren Kategorien notiert werden (ebd.). Durch das Verfassen der Memos findet der analytische Prozess statt und es entstehen neue Erkenntnisse, die im weiteren Verlauf genauer betrachtet werden (ebd.). Diese Memos werden im Laufe des Prozesses durch intensive Datenvergleiche ausgeführt und verdichtet. Ziel ist es, das Abstraktionsniveau so zu erhöhen, bis sie als Textbausteine für den ersten Entwurf eines Forschungsberichtes verwendet werden können (ebd.). Charmaz schlägt vor, je nach Analyselevel verschiedene Fragen an den Text zu stellen, um das Memo-Schreiben zu fördern und zu intensivieren (ebd., S. 170f.). Zudem führt sie eine Reihe von Schreibstrategien aus, die das Verfassen der Memos und später des Forschungsberichts erleichtern können (ebd., S. 184f.).

Die Analyse wird durch das *theoretical sampling* begleitet und durch theoretische Sättigung abgeschlossen (ebd., S. 193). Wenn die Kategorien und deren Eigenschaften noch nicht klar formuliert und die analytischen Zusammenhänge noch nicht deutlich sind, kann das *theoretical sampling* angewendet werden (ebd., S. 198). Dabei werden weitere Daten gesammelt, um die Eigenschaften der Kategorien auszuarbeiten und zu verfeinern. „*When you fill out the properties of your categories, you define pivotal qualities of the studied experience*“ (Charmaz 2014, S. 198). Zudem ist es nicht das Ziel, eine Population abzubilden oder die Forschungsergebnisse statistisch zu verallgemeinern (ebd., S. 198). Das *theoretical sampling* und somit auch die Analyse des Forschungsvorhabens kann abgeschlossen werden, wenn theoretische Sättigung erreicht ist. Theoretische Sättigung bedeutet, dass für die sich entwickelnden Kategorien keine neuen Eigenschaften auftreten. Neue Stichproben können die analytische Tiefe und das Abstraktionsniveau der erschlossenen Kategorien nicht mehr

erweitern oder erhöhen (ebd., S. 213f.). Die Eigenschaften der Kategorien sind mit genügend Daten gesättigt (ebd.).

4.4.2 Anwendung der konstruktivistischen Grounded Theory in der eigenen Forschung

Die Auswertung der Datenanalyse erfolgte mithilfe von MAXQDA, einer Software für qualitative Datenanalyse (Rädiker & Kuckartz 2019, S. 2). Mit MAXQDA lässt sich eine umfassende Anzahl an Datenmaterial durch eine Vielzahl an Funktionen bearbeiten (ebd., S. 3f.). Dabei unterstützt MAXQDA „*die Arbeit in allen Analysephasen des Projekts*“ (Rädiker & Kuckartz 2019, S. 5). Mit MAXQDA wurden die durchgeführten Interviews in einem ersten Schritt transkribiert. Wie bereits beschrieben, werden bei der konstruktivistischen Grounded Theory nach Charmaz die Textstellen zunächst initial codiert (Charmaz 2014, S. 121). Deshalb habe ich jede Zeile mit einem nah am Inhalt liegenden Code versehen. Die Codes sollen zunächst nicht nach allgemeinen Themen formuliert werden, sondern nach den Bedeutungen und Handlungen (ebd., S. 117). Beim *initial Coding* habe ich größtenteils das *line-by-line* Verfahren genutzt. Währenddessen traten einige Codes mit ähnlichen Bedeutungen besonders häufig auf oder waren besonders einprägsam. In *Abbildung 2* wird ein Ausschnitt mit einer Reihe von Codes aus dem Analysetool MAXQDA dargestellt. Durch die Auflistung der Codes wird ersichtlich, dass in vielen Interviewpassagen viel und langes Arbeiten thematisiert wird.

Abbildung 2: Auszug der Codes, die viel und langes Arbeiten thematisieren

 viel arbeiten für Karriere		16
 sich von anderen abheben, wenn man mehr arbeitet		1
 wenn weniger Umsatz gemacht wird, sollte man mehr arbeiten		1
 die Umstellung auf das extrem viele arbeiten war am Anfang schwierig		1
 hat am Anfang häufig bis 21, 22 Uhr gearbeitet		1
 belastet es nicht, auch im Urlaub erreichbar zu sein		1
 durch die Arbeit nur tageweise im Urlaub		1
 steckt viel zeit in Arbeit rein		1
 zeigen, dass man viel arbeitet		1
 hat sich mit der Zeit an die langen Arbeitszeiten gewöhnt		1
 hat viel gearbeitet		1
 zu viel gearbeitet		1
 wüsste nicht, wie er noch mehr Arbeit bewältigen sollte		1
 arbeitet sehr viel, Vorgesetzte freuen sich darüber		1
 Freizeit ist begrenzter als bei 40-Stunden Jobs		1
 hat wenig Freizeit gegenüber Personen, die 40 Stunden arbeiten		1
 hat wenig Zeit im Vergleich zu anderen, sieht das negativ		1
 länge der Arbeitszeit kann man verschieden betrachten		1
 meistens ist es viel Arbeit, ist grundsätzlich nicht schlecht		1
 macht den wenigsten Urlaub in der Kanzlei		1

Anschließend folgte das fokussierte Kodieren. In dieser Phase habe ich Codes mit Codes sowie Daten verglichen, um zu ergründen, welche Codes sich als zentral für die Analyse herausstellen. Wie bereits in *Abbildung 2* deutlich wurde, thematisieren viele Codes das häufige Arbeiten. Somit fasste ich die einzelnen Codes zum Code *viel Arbeiten für die Karriere* zusammen. Dieser Code beinhaltet die einzelnen, inhaltlich dazu passenden Codes. Durch das fokussierte Kodieren stellten sich mehrere zentrale Codes heraus, durch die die einzelnen Codes zusammengefasst werden konnten. Ein Ausschnitt ist in *Abbildung 3* ersichtlich.

Abbildung 3: Fokussiertes Kodieren

soziale Herkunft beeinflusst Karriereerfolg	M	301
Mentoren sind wichtig		105
viel arbeiten für Karriere	L	64
Kontaktnetzwerk ist für das Berufsleben sehr wichtig	L	58
i'ts a peoples Business	!	311
beruflicher Erfolg durch Commitment mit der Tätigkeit		56
wollte nicht immer schon Anwalt werden	!	30
viel verzichten für Karriere		40
Anwalt sein ist sehr prozesshaft (+)	=	20
wenn es wichtig ist, muss man arbeiten	M	31
hatte Glück	L	17
wenig arbeiten funktioniert in dem Beruf nicht		12
Grenzen setzen in der Arbeit		14
als Selbstständiger ein selbstbestimmteres Leben führen	RQ	13
genaues arbeiten		7
selbst reflektieren		6
entscheidet sich Jus zu studieren		6
jetzige Generation andere Einstellung zum arbeiten	!	6
ist offen für neues	=	6
war nicht in Karenz		5

Hier wird deutlich, dass sich schon wegweisendere Tendenzen bezüglich der Analyseschwerpunkte herausstellen. Allerdings habe ich einige Codes im Laufe des Forschungsprozesses noch mehrmals verändert und angepasst. Der Prozess des Kodierens war nach dem ersten Durchgang keineswegs abgeschlossen. Das Kodierverfahren und der Datenvergleich wurden von einem ständigen Memo-Schreiben begleitet. Hierbei wurden die Codes analysiert und erste Erkenntnisse formuliert. Sie dienen als Fundament für die Analyse (vgl. ebd.). *Abbildung 4* zeigt das Memo für den Code: *viel Arbeiten für die Karriere*.

Abbildung 4: Code-Memo für „viel Arbeiten für die Karriere“

viel arbeiten für Karriere

05.02.24 11:5

Was auch sehr spannend ist, dass I04 sagt, dass: "Ehm, es war damals bei uns noch üblich, dass man bis 21 22 Uhr //mhm// jeden Tag gearbeitet hat". Für I06 scheint es hingegen auch heute noch normal zu sein, so lange zu arbeiten, zumindest momentan, da er ja sagt, dass er aktuell bis zum einschlafen arbeitet. Zudem ging für I06 mit dem vielen Arbeiten eine große Belastung einher, als er zum Partner ernannt wurde: Ehm und eh, deshalb a bin ich ernannt wurden (--) und das ging mit einer sehr großen Belastung einher. Er berichtet, dass er in während seiner gesamten Karriere mit Druck zu kämpfen hatte und dieser erst in den letzten Jahren nachgelassen habe. Hier stellt sich die Frage, ob und inwieweit das mit dem vielen Arbeiten zusammen hängt. I04 berichtet hingegen, dass ihr das viele Arbeiten damals überhaupt nichts gemacht hätte und sie das ganz im Gegenteil, als Privileg betrachtet habe. Es wirkt insgesamt nicht so, als hätte sie viel unter einem Arbeitsdruck gelitten. Sie berichtet nur, dass es Situationen hab, die schwierig waren und bei denen Sie auch mal die nerven verloren hätte. Aber allgemein habe ihr das viele arbeiten immer viel spaß gemacht und gerade den Berufseinstieg empfand sie als sehr aufregend und spannend. I06 beschreibt seinen Berufseinstieg hingegen mit sehr viel Druck verbunden.

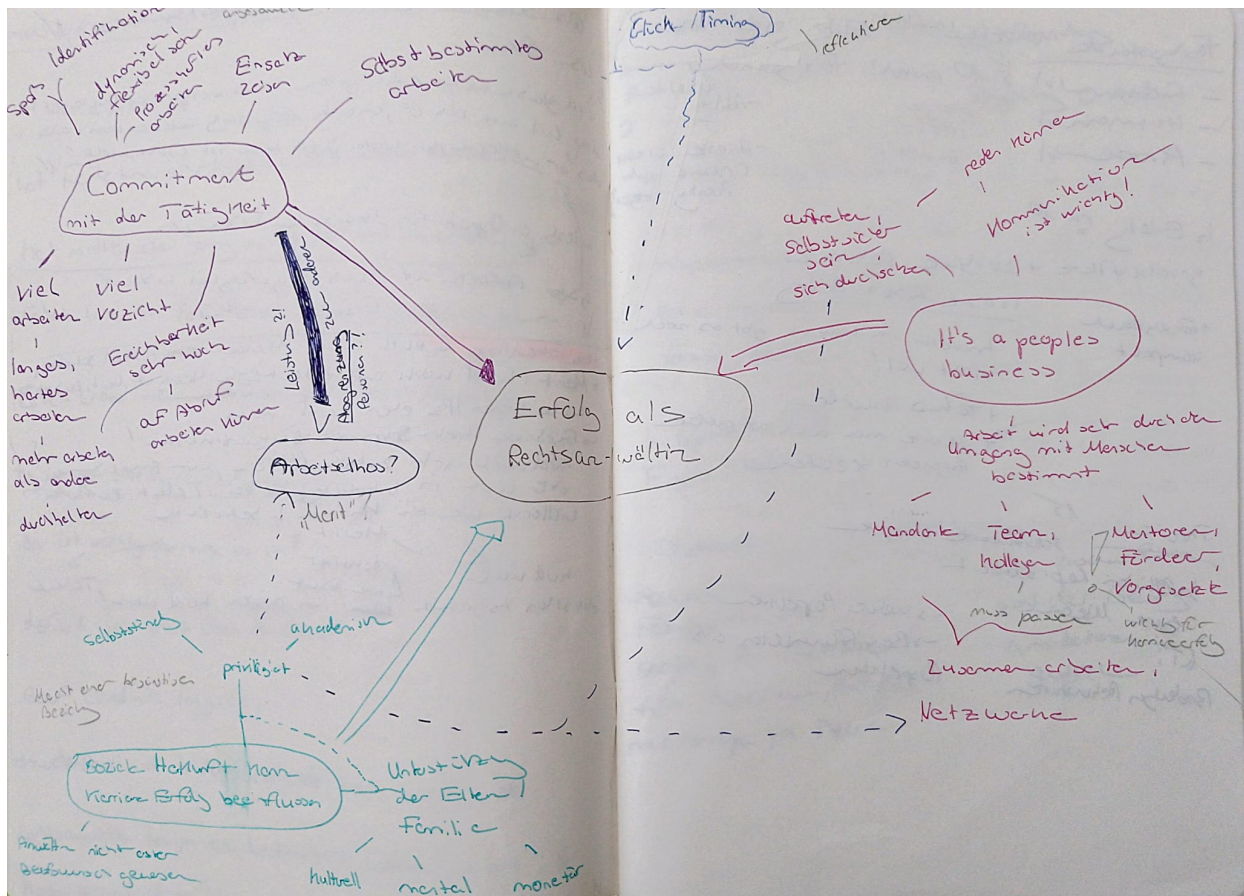
Die Gesprächspartner*innen berichten davon, dass sie alle viel gearbeitet haben um in diese (hohe) Position zu gelangen. Dabei beschreiben sie die Zeit teilweise als anstrengend, mit wenig Schlaf und auch in der Nacht mal zu arbeiten. "*damals noch old days, um 3:00 in der Früh geschrieben, ja er kann jetzt aber äh, er versteht, also wir sollen halt ein Minus machen. Habe ich um halb vier geschrieben, ja ich bin gleich fertig und dann können wir (schmunzelt)*". I01 berichtet hier von einem damaligen Chat mit einem Geschäftspartner, welches mitten in der Nacht stattgefunden hat. Er bezeichnet dies als "old days", was darauf hindeutet, dass dies damals noch üblich war. Eventuell hat es ihm nicht so viel ausgemacht, jeden Falls deutet seine Erzählung und seine Stimmlage darauf hin. Auch I04 berichtet von späten Arbeitszeiten: "*es war damals bei uns noch üblich, dass man bis 21 22 Uhr //mhm// jeden Tag gearbeitet hat*". Gleichzeitig wird bei den/einigen Personen auch deutlich, dass sie gefallen am Langen arbeiten und die damalige Zeit als sehr spannend empfunden haben. I04 sagt sogar, dass sie es damals als Privileg empfunden hat, so lange arbeiten zu dürfen: "*Also ich hab das als Privileg gesehen //ja// ehm so arbeiten zu dürfen und auch lang in der Kanzlei zu sein hat mir damals wirklich, also gar nix gemacht*".

Das lange arbeiten (in diesen Codes) bezieht sich vor allem auf damalige Prozesse, aber auch heute müssen die Gesprächspartner*innen noch viel arbeiten. Dabei wird die Arbeit vor allem als prozesshaft beschrieben. Auch auf Abruf müssen sie verfügbar sein: "*Es darf keine Rolle spielen, ob man am Sonntag arbeiten muss oder nicht //okay//. Man muss es tun! Ja, wenns wichtig ist muss man arbeiten*". Dabei wird auch deutlich, dass sie flexibel sein müssen und im Notfall auch die

Bei dem in Abbildung 4 dargestellten Memo wird deutlich, dass sich der Analyseprozess noch in der Anfangsphase befand und Ideen relativ frei formuliert wurden. Dabei dienen die Textabschnitte als Bausteine für die spätere Darstellung der Ergebnisse; viele Abschnitte wurden mehrfach überarbeitet, während einige Passagen direkt übernommen werden konnten. Um die relevanten Kategorien für die Analyse herauszuarbeiten, habe ich die von Charmaz vorgeschlagene Methode des Clusterings genutzt und händisch mehrere Mindmaps erstellt, die die relevantesten Codes veranschaulichen. In *Abbildung 5* wird die Mindmap dargestellt, in der ich die zentralen Kategorien ausgearbeitet habe. Im Verlauf des Analyseprozesses wurden diese Kategorien weiter ausgeführt und verdichtet. Hierbei erwiesen sich die folgenden drei Kategorien als besonders richtungsweisend für die Analyse:

- I. Beruflicher Erfolg durch Commitment mit der Tätigkeit
- II. Der passende Umgang mit Menschen: "It's a people's Business"
- III. Soziale Herkunft kann den Karriereerfolg beeinflussen

Abbildung 5: Mindmap zur Ableitung der zentralen Kategorien für die Analyse



Zudem habe ich bei meinem Forschungsvorhaben folgende Aspekte mit einbezogen, um theoretisches sampling sicherzustellen: Wie Charmaz vorschlägt, habe ich meinen Leitfaden angepasst und fokussierte Fragen hinzugefügt, um weitere Eigenschaften bezüglich meiner Kategorien zu ergründen (Charmaz 2014, S. 200). Anschließend habe ich die zusätzlichen Fragen weiteren Interviewpartner*innen gestellt. Zudem habe ich die Auswahl der Rechtsanwält*innen auf die Position „Partner*in“ eingegrenzt, da diese Position eine höhere Karrierestufe und somit auch höheren Karriereerfolg impliziert.

4.5 Eigene Position im Forschungsfeld

Sich bewusst sein, dass die eigene Subjektivität nicht losgelöst vom Forschungsvorhaben betrachtet werden kann. Dies ist laut Kathy Charmaz unumgänglich und ein zentraler Aspekt ihrer konstruktivistischen Grounded Theory. Mein Interesse am Thema soziale Ungleichheit und soziale Herkunft ist vor allem aus einem persönlichen Bezug entstanden, da ich nicht aus einem akademischen Elternhaus komme. Meine Cousine und ich sind die ersten Personen in

der Familie, die sich an einer Universität eingeschrieben und einen Studienabschluss erworben haben. Dass ich jemals studieren werde, hat sich mir erst in den letzten Jahren vor der Matura erschlossen. Meine Eltern haben mir zwar gespiegelt, dass sie alles unterstützen, was ich machen möchte; das Selbstverständnis, eine Universität zu besuchen, wurde mir jedoch nicht weitergegeben. Während des Masterstudiums stieß ich auf das Werk *The Class Ceiling* von Sam Friedman und Daniel Laurison (2020). Dies inspirierte mich zu der Thematik der vorliegenden Masterarbeit. Durch die eigene Lebensgeschichte und die Erfahrungen, die ich durch meine soziale Herkunft gemacht habe, bin ich mir bewusst, dass diesbezüglich auch Vorannahmen bestehen, die ich verinnerlicht habe. Für meine Forschung ist es deshalb wichtig, diesen Aspekt zu beachten. Hierbei sollte ich darauf achten, den Karriereerfolg der interviewten Personen nicht unmittelbar auf ihre soziale Herkunft zu reduzieren. Stattdessen liegt der Fokus darauf, wie die Personen ihren Karriereweg und -erfolg selbst interpretieren. Daneben sollten diese Deutungsmuster in einem größeren gesellschaftlichen Kontext betrachtet werden. Aus der Forschung geht hervor, dass der Zugang zu Elite-Berufen von Branche zu Branche verschieden ist (Friedman & Laurison 2020, S. 53f.). Zudem bestehen länderspezifische Unterschiede und da Österreich zur Thematik des Zugangs und Fortschreitens in Elite-Berufen noch wenig erforscht ist, ist es besonders wichtig, sich von den eigenen Annahmen nicht zu sehr beeinflussen zu lassen. Dass das eigene Vorwissen und die eigenen Erfahrungen aber nicht komplett aus dem Forschungsprozess entnommen werden können, wurde in diesem Kapitel bereits explizit erörtert. Gleichwohl vollzieht sich dies nach systematischen wissenschaftlichen Standards der qualitativen Sozialforschung und der konstruktivistischen Grounded Theory.

5. Ergebnisse

Zur Einführung und Übersicht der analysierten Interviews werden in 5.1 die einzelnen Interviewpartner*innen vorgestellt. Dabei orientiere ich mich an der Kurzbeschreibung nach Flick, der einen prägnanten Leitfaden zur Fallcharakteristika für die Grounded Theory bietet (2011, S. 403). Hierfür wird zunächst eine „für das Interview typische Aussage des Falls“ (Flick 2011, S. 403) herangeführt. Anschließend folgt eine kurze Beschreibung der interviewten

Person in Bezug auf das Forschungsinteresse (ebd.). Ehe die *„zentralen Themen, die im Interview hinsichtlich des Untersuchungsgegenstandes angesprochen“* (Flick 2011, S. 403) wurden, dargestellt werden. Hier ist nochmals anzumerken, dass es sich bei den folgenden Namen der Interviewpartner*innen um Pseudonyme handelt, um die Anonymität der interviewten Personen zu gewährleisten. Anschließend erfolgt in Kapitel 5.2 die Ergebnisdarstellung. Um einen besseren Lesefluss zu ermöglichen, wurden die dargestellten Zitate der interviewten Personen an manchen Stellen gekürzt. Hierbei wurden für den Inhalt nicht relevante Pausenfüller wie „ehm“, „äh“, oder Wortwiederholungen herausgenommen.

5.1 Fallcharakteristika der Interviewpartner*innen

„It was a natural fit [...] so hat das begonnen“ (K. Labeck, Pos. 8).

Konstantin Labeck (m) ist zwischen 33 und 38 Jahre alt und sein höchster Bildungsabschluss ist der Magister. Seine Eltern sind Doktor*innen, sein Vater war als Richter und seine Mutter als Anwältin und in einem Sozialberuf tätig. Als Rechtsanwalt ist er in der Position des Partners in einer der größten Rechtsanwaltskanzleien in Österreich tätig. Seinen Karriereerfolg erklärt er sich vor allem durch sein Commitment mit der Tätigkeit als Rechtsanwalt und dem passenden Umgang mit den Menschen in der Branche, was er mehrfach mit der Aussage *„it’s a people’s Business“* (K. Labeck, Pos. 10) verdeutlicht. Jedoch merkt er an, dass er die Möglichkeit hatte, seine Fähigkeiten abzurufen. Insgesamt scheint es so, als ob Konstantin Labeck eine Karriere aus dem Lehrbuch absolviert hat. Die soziale Herkunft sieht er als einen Aspekt an, der ihm geholfen hat, die Position schneller zu erreichen, da er beispielsweise neben dem Studium nicht arbeiten musste. Dabei ist er sich der diesbezüglichen Privilegien bewusst, glaubt allgemein aber eher nicht, dass die soziale Herkunft noch Einfluss auf den weiteren Karriereweg als Rechtsanwält*in nimmt.

„es ist glaub ich eher wichtiger, dass dir klar sein muss, wenn du den Beruf machst, dass du bereit sein musst zu arbeiten“ (C. Steiner, Pos. 115).

Die Gesprächspartnerin *Clara Steiner* (w) ist zwischen 38 und 42 Jahre alt, ihr höchster Bildungsabschluss ist der Magister. Ihr Vater war selbstständig und ihre Mutter Lehrerin. Sie ist als Rechtsanwältin einer kleineren, familiengeführten Anwaltskanzlei tätig. Sie führt ihren Karriereerfolg auf harte Arbeit und einen guten Umgang mit Menschen zurück. Menschlichkeit

und Empathie seien sehr wichtig in ihrem Beruf. Zudem war laut eigener Aussage der Rechtsanwalt *Thomas Wittmann* als Kontaktperson entscheidend für ihren Karriereverlauf. Ihre soziale Herkunft habe sie dahingehend geprägt, dass sie das viele Arbeiten und „*die richtige Einstellung zum Arbeiten*“ (C. Steiner, Pos. 113) ihrer teils selbstständigen Eltern verinnerlicht habe. Sie gehe nicht davon aus, dass eine privilegierte Herkunft größere Chancen im Karriereverlauf ermögliche.

„*mein Vater war sicher das professionelle Vorbild, das professionelle Idol*“ (T. Wittmann, Pos. 53).

Thomas Wittmann (m) ist zwischen 40 und 45 Jahre alt, sein höchster Bildungsabschluss ist das Doktorat. Er hat die Kanzlei seines Vaters übernommen, die vom Großvater der interviewten Person gegründet wurde. Die Mutter von *Thomas Wittmann* war in der Familienkanzlei als Buchhalterin tätig. Schon in der Einstiegserzählung gibt er preis, dass sein Karriereweg „*relativ familiär bedingt vorgegeben gewesen*“ (T. Wittmann, Pos. 6) ist und sein Vater ihn diesbezüglich sehr geprägt hat. Er erklärt auch, dass er schon früh den Arbeitsalltag der Selbstständigkeit kennengelernt hat und dass ihm dies sicher einige Vorteile verschafft hat. Allgemein ist er der Ansicht, dass es Personen aus privilegierteren Familien leichter hätten, in hohe berufliche Positionen zu kommen. Des Weiteren betont er, dass man voll für den Beruf da sein muss, wenn der Beruf es verlangt. Er habe sich zudem ein gewisses „*Standing*“ erarbeitet und betrachte seine Tätigkeit als sehr kompetitiv.

Es war damals bei uns noch üblich, dass man bis 21 22 Uhr jeden Tag gearbeitet hat. Das war aber für mich toll“ (A. Wolf, Pos. 16).

Die Gesprächspartnerin *Alina Wolf* (w) ist zwischen 34 und 39 Jahre alt und hat den Magister abgeschlossen. Ihr Vater hat einen Universitätsabschluss als Diplom Ing., ihre Mutter ist durch die Matura Lehrerin geworden. Sie selbst ist als Managing-Partnerin einer größeren Kanzlei tätig. Ihre Erzählungen legen nahe, dass sie eine steile Karriere hingelegt hat. Sie begründet dies durch viel und hartes Arbeiten, Einsatzbereitschaft, aber auch Zufälle. In Bezug auf ihre soziale Herkunft scheint sie ein stärkeres Bewusstsein ihrer Privilegien zu besitzen. *Alina Wolf* schildert, dass ihr Studium finanziert wurde und sie währenddessen nicht arbeiten musste. Zudem beschreibt sie mehrfach, dass sie von zu Hause die Einstellung mitbekommen hat, dass sich harte Arbeit lohnen würde und Kenntnisse darüber, wie Menschen in Führungspositionen

agieren. Weiterhin betont sie die Bedeutung von Netzwerken, die aus einem privilegierten familiären Hintergrund hervorgehen, von denen sie nach eigenen Angaben jedoch nicht profitieren konnte. Allerdings hat sie zu Beginn ihrer Karriere in der Kanzlei Mentor*innen gehabt, die für ihren Karriereweg entscheidend waren.

„wenn mans gerne gemütlich hat, ises das falsche“ (S. Wallner, Pos. 56).

Stefanie Wallner (w) ist zwischen 38 und 43 Jahre alt, beide Eltern haben studiert und waren an einer Universität als Assistent*innen tätig. Sie war zunächst als Juristin im öffentlichen Dienst tätig, ehe sie sich für die Ausbildung zur Rechtsanwältin entschieden hat. Aktuell ist sie in einer der größten Kanzleien in Österreich tätig. Ihren Karriereerfolg erklärt sie sich durch diszipliniere und dynamische Arbeit, viel Einsatz zeigen und offen für Neues sein. Sie sagt aber auch, dass sie mehrfach zur richtigen Zeit am richtigen Ort war. Dabei reflektiert Stefanie Wallner ihre soziale Herkunft als mäßig privilegiert, da sie einerseits das Bildungskapital ihrer Eltern erworben hat. Andererseits waren die ökonomischen Ressourcen im Vergleich zu vielen anderen Personen in dieser Branche begrenzt, wodurch auch ihre Möglichkeiten, beispielsweise in Bezug auf ein Studium im Ausland, eingeschränkt waren.

„Dann versuch ich zuhause zu sein, wenn mein Kind ins Bett geht und nachher arbeite ich weiter, momentan bis zum Einschlafen“ (D. Brandstätter, Pos. 26).

Daniel Brandstätter (m), ist zwischen 37 und 42 Jahre alt, mit Doktorabschluss und aus Wien. Seine Eltern haben zunächst nicht studiert, ehe seine Mutter im erwachsenen Alter ein Studium nachgeholt und sich selbstständig gemacht hat. Zudem war auch sein Stiefvater selbstständig. Daniel Brandstätter ist als Rechtsanwalt in einer größeren Kanzlei als Partner tätig. Er wirkt sehr reflektiert und interessiert, was das Thema der sozialen Herkunft betrifft. Dabei geht er auf die Arbeitsmoral, die er von zu Hause mitbekommen hat, ein. Diese beinhaltet viel und hartes Arbeiten und er habe früh gelernt auf eigenen Beinen zu stehen. Außerdem merkt er an, dass die Arbeit als Rechtsanwalt sehr von der Arbeit mit anderen Menschen bestimmt ist.

„dadurch hebt man sich ab von der Masse, wenn man die extra Mile macht. [...] und ich glaub auch Arbeitgebern ist es wichtiger, dass man sich auf jemanden 100-prozentig verlassen kann, als dass er der beste Jurist Wiens ist“ (J. Kern, Pos. 56)

Julian Kern (m) ist zwischen 37 und 42 Jahre alt und hat einen Dokortitel. Er arbeitet als Rechtsanwalt in der Position des Partners in einer mittelgroßen Kanzlei. Sein Vater war ebenfalls als Rechtsanwalt, sogar in einem ähnlichen Rechtsgebiet wie er, tätig. Dadurch hat er schon von klein auf vieles mitbekommen, insbesondere Erzählungen, was im Arbeitsalltag als Rechtsanwalt passiert. Allgemein erklärt sich Julian Kern seinen Karriereverlauf und -erfolg durch Commitment mit der Tätigkeit. Er ist der Auffassung, dass es in Österreich für jede Person möglich sei, Karriere zu machen, wenn man sich nur genug anstrengen würde. Zudem habe der richtige Umgang mit Menschen seine Karriere positiv beeinflusst.

„als Selbstständiger [...] ein Selbstbestimmtes Leben führen“ (M. Seidl, Pos. 16).

Martin Seidl (m) ist zwischen 42 und 47 Jahre alt und hat einen Dokortitel erworben. Seine Eltern haben nicht studiert und sein Vater wurde erst selbstständig, als Martin erwachsen war. Martin Seidl hat eine eigene Kanzlei gegründet und betont vor allem die Freiheiten, die mit der Selbstständigkeit als Anwalt einhergehen. Seinen Karriereerfolg führt er auf viel harte Arbeit, Unterstützung durch die Familie, kreatives Denken und Freunde an der Tätigkeit zurück. In seinem Fall glaubt er nicht, dass die soziale Herkunft Einfluss auf seinen Karriereverlauf genommen hat. Während des Gespräches wird mehrfach deutlich, wie wichtig ihm zwischenmenschliche Aspekte innerhalb der gemeinsamen Arbeit in der Kanzlei sind.

„Der Rechtsanwalt, die Rechtsanwältin trägt doch mit sich dieses Auftreten, das Sprechen können, eine Meinung zu haben, eine Meinung zu vertreten [...] Und da hilft natürlich schon, wenn man von Haus aus ein bisschen selbstbewusster ist“ (J. Huber, Pos. 60).

Johanna Huber (w) ist zwischen 36 und 42 Jahre alt, hat das Doktorat absolviert und stammt aus einer Akademiker*innen-Familie. Sie ist als Partnerin in einer der größten Kanzleien in Wien tätig. Ihr scheint bewusst zu sein, dass sie gewisse Privilegien erfahren hat. Zudem glaubt sie, dass insbesondere Personen aus bestimmten Haushalten, die über Netzwerke verfügen und auch sehr selbstbewusst erzogen wurden, Vorteile für die Karriere haben. Allerdings sei es auch möglich, ohne diese Vorteile Karriere zu machen. Sie habe es auch ohne Netzwerk in diese Position geschafft. Bei ihrer beruflichen Tätigkeit scheint Johanna Huber einen starken Fokus auf zwischenmenschliche Aspekte zu legen, was beispielsweise während ihrer Erzählungen über Einstellungen von neuen Mitarbeiter*innen deutlich wird. Auch der Aspekt des Commitments, insbesondere des engagierten Arbeitens, wird bei ihr deutlich.

5.2 Commitment – der Schlüssel zum Erfolg?

Während des Gesprächs vibriert plötzlich das Smartphone von Martin Seidl. Er lässt es vibrieren und fährt unbeirrt mit seiner Erzählung fort. Nachdem er seinen Gedanken erläutert hat, merkt er an, dass dieser Anruf wahrscheinlich mit der vorangegangenen Erzählung zusammenhängt. In dem Moment war es bereits weit nach 18 Uhr, ein Zeitpunkt, der für viele Berufstätige den Feierabend einläutet. Andere Gesprächspartner*innen warfen während des Interviews zwischendurch einen kurzen Blick auf das Smartphone und kontrollierten dieses direkt nach dem Gespräch. Einige entschuldigten sich sogar dafür, dass sie kurz neue Mitteilungen prüfen müssten. Diese Passage deutet darauf hin, dass die interviewten Rechtsanwält*innen permanent erreichbar sind beziehungsweise berichten sie, dass ständige Erreichbarkeit in ihrer Branche unumgänglich sei. Auch längere Arbeitszeiten seien keine Seltenheit.

Die Erzählungen über den Karriereverlauf und -erfolg sind mehrheitlich leistungsorientiert konstruiert. Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist für die interviewten Personen auf *merit*, den eigenen Verdienst zurückzuführen. Der eigene Verdienst äußert sich insbesondere durch ein Commitment (deutsch: Engagement, Einsatz, Verpflichtung) mit der beruflichen Tätigkeit. Alle interviewten Personen beschreiben, dass sie ein Commitment mit ihrer beruflichen Tätigkeit eingehen. Zwar wird der Begriff „Commitment“ nicht immer direkt genannt, aber sich der Tätigkeit zu verschreiben ist ein zentraler Aspekt, der in den Interviews vertieft wird. Nach den Ausführungen der interviewten Personen äußert sich Commitment wie folgt: Erstens beschreiben die interviewten Personen ihren Einsatz und ihr Engagement. Dabei seien sie lernwillig, immer offen für Neues, hoch motiviert und hätten Spaß an ihrer Tätigkeit. Zweitens äußert sich Commitment durch Erzählungen über langes, häufiges, genaues und hartes Arbeiten. Die Gesprächspartner*innen erklären, dass sie arbeiten müssten, wenn es wichtig wäre und dabei immer erreichbar sein sollten. Und drittens gehen mit diesem Commitment sowohl ein Verzicht im Privatleben als auch Erschöpfungszustände einher, die nach den Erzählungen der interviewten Personen durch das selbstbestimmte Arbeiten jedoch hingenommen werden

5.2.1 Einsatz, Engagement und Ehrgeiz zeigen

Die Gesprächspartner*innen schilderten genaue Situationen, in denen sie Commitment gezeigt haben. Alina Wolf berichtet, dass sie damals von ihrem Kanzlei-Chef gefragt wurde, ob sie an einem Feiertag zu einer Konferenz ins Ausland möchte. Für sie sei das kein Problem gewesen, denn sie habe das gerne gemacht:

"Und Jahre später hat er noch zu mir gesagt "weißt du damals, hab ich erkannt, dass aus dir was werden kann, weil, ja es war Feiertag und eigentlich hättest du frei gehabt und du hast nicht gemeckert, sondern du warst happy und es war alles in Ordnung und du bist einfach mit mir nach Deutschland geflogen und hast es gemacht, weil es zu machen war" (A. Wolf, Pos. 75).

Für ihren Vorgesetzten sei ihr damaliges Commitment, die Bereitschaft, auch am Feiertag zu arbeiten, der entscheidende Hinweis auf ihren zukünftigen Karriereerfolg gewesen. Sie erzählt auch, dass sie heute noch dieses Commitment zeigt und mitunter an freien Tagen zu Auswärtsterminen fährt. Alina Wolf führt diese Einsatzbereitschaft auch auf das in einem unternehmerischen Umfeld erlernte Verhalten zurück. Personen aus einem solchen Umfeld würden schon mit einem anderen Mindset aufwachsen und lernen, dass eine höhere Einsatzbereitschaft im Vergleich zu anderen Personen mit Erfolg einhergehe. Somit zeichnet sich ein klassenspezifischer Habitus ab, da ihre Einstellung und ihr Verhalten mit ihrer Sozialisation einhergehen. Die Zusammenhänge des Karriereerfolges und der sozialen Herkunft der interviewten Personen werden in Kapitel 5.4 noch detailliert erläutert.

Die in einer der größten Kanzleien in Österreich tätige Rechtsanwält*in Stefanie Wallner berichtet davon, dass sie innerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit Möglichkeiten ergriffen hat und immer offen für Neues war: *"Also ich hab eigentlich immer alle Angebote die man mir gemacht hat angenommen"* (S. Wallner, Pos. 53). Dabei sagt sie auch, dass sie das gerne gemacht habe. Konstantin Labeck erklärt, dass es ohne Spaß an der Tätigkeit nicht möglich wäre, so viel zu arbeiten und sich der Arbeit zu verschreiben: *"Und das folgt daraus, macht man nur, wenn es einem Spaß macht. Wenn es einem nicht Spaß macht, kann man das Commitment nicht erzielen"* (K. Labeck, Pos. 84). Zudem hebt er hervor, dass die Tätigkeit an sich nicht besonders kompliziert wäre:

„Wir sind keine Quantenphysiker. Also wenn Sie das wollen, können Sie das lernen. Wir sind auch jetzt keine Chirurgen, dass man sagt, man braucht die Hand dafür und sonst geht's nicht. Also ich glaub

wenns so ein Mittelmaß an Fähigkeiten mitbekommen und bisschen schlau auch sind, dann klappt es. Wenn mans will. Also es ist eher die Frage, ob mans will“ (K. Labeck, Pos. 84).

Der Gesprächspartner betont, dass der berufliche Erfolg in erster Linie mit dem eigenen Willen verbunden sei. Dies deutet auf die meritokratische Denkweise hin, wonach sich Erfolg an individuellen Eigenschaften wie Leistung und Intelligenz bemisst. Auch Thomas Wittmann, der eine Familienkanzlei in dritter Generation führt, illustriert durch ein Beispiel seine Einsatzbereitschaft außerhalb der regulären Arbeitszeiten:

„Ich war damals bei der Hochzeit von meinem Schwager, irgendwo in Frankreich, wirklich am Arsch der Welt. Und da war net so, dass es überall ein W-Lan gegeben hat. Ich bin dann um drei halb vier in der früh aufgestanden. Und bin E-Mails schreiben gegangen, dorthin, mit einem Blackberry damals (schmunzelt) ja dorthin, wo halt irgendwo ein bisschen Empfang war, damit die Antwort gleich draußen ist“ (T. Wittmann, Pos. 39).

Er führt fort, dass es in arbeitsintensiven Phasen notwendig sei, seine persönlichen Interessen in den Hintergrund zu stellen, um die Arbeit dementsprechend ausführen zu können. Dies sei in seiner Branche üblich, um das Beste für den Mandanten herauszuholen, auch wenn man sich gerade auf einer Hochzeit befinden würde: *„In gewissen Sparten ist es bei manchen Causen einfach wichtig, und da ist, sind die persönlichen Interessen, also nicht nur zweitrangig, sondern insgesamt nachrangig zu stellen“ (T. Wallmann, Pos. 40).* Konstantin Labeck hat ähnliche Erfahrungen gemacht: *„Ich weiß nicht, wie oft ich irgendwo, mein 30. Geburtstag, ich bin dort hin und zehn Minuten später bin ich wieder weg. Sehr traurig eigentlich (schmunzelt)“ (K. Labeck, Pos. 38f.).* Er berichtet, dass er seine eigene 30. Geburtstagsfeier aufgrund der Arbeit nach kurzer Zeit wieder verlassen hat. Durch diese Beispiele betonen die Gesprächspartner, dass die berufliche Tätigkeit auch bei besonderen Lebensereignissen wie Hochzeiten oder der eigenen 30. Geburtstagsfeier Priorität hat. Somit heben sie an diesen Stellen ihre eigene Leistungsbereitschaft besonders hervor.

Auch Johanna Huber beschreibt, dass ein gewisser Einsatz gezeigt werden muss, um erfolgreich zu sein. Dabei sei es wichtig, Wissbegier, Leistungsbereitschaft und Interesse außerhalb des eigenen Fachgebietes zu zeigen. Sie räumt aber auch ein, dass eine gewöhnliche Vollzeitbeschäftigung möglich sei. Allerdings könne man davon ausgehen, dass der größere Erfolg, eventuell in der Form der Partnerschaft, ohne mehr zu arbeiten als die Norm, sehr

schwierig sei. Auch Alina Wolf betont, dass es „*Leidensbereitschaft*“ (A. Wolf, Pos. 21) braucht, um eine Führungsposition zu erreichen: „*Wenn man Partner werden will, muss man Einsatz zeigen, dann wird man auch um Wochenenden umfallen, man wird um Abende umfallen*“ (A. Wolf, Pos. 21). Julian Kern schildert, dass Einsatzbereitschaft für den Erfolg als Rechtsanwalt*in sehr wichtig ist. Man sollte nicht versuchen, möglichst wenig zu arbeiten „*[...] und nicht immer den Stift aus der Hand fallen lassen kann, wenn die Glocke läutet*“ (J. Kern, Pos. 2). Er nennt diesen Aspekt auch als Erstes, wenn es um Erfolgsfaktoren geht. Später beschreibt er, dass Einsatzbereitschaft einer der wichtigsten Aspekte beim Einstieg in die berufliche Tätigkeit sei. In seiner beruflichen Laufbahn sei seine Einsatzbereitschaft auch sehr gewürdigt worden. Dabei führt er auch aus, dass Rechtsanwalt*innen, insbesondere in der Position als Partner*in, nicht einfach aufhören können zu arbeiten, wenn die reguläre Arbeitszeit vorbei ist, sondern so lange arbeiten müssen, wie es die Aufgaben verlangen. Er erläutert, dass dies mal mehr, mal weniger sein kann, meistens jedoch viel, was er grundsätzlich nicht schlecht finden würde.

Auch von Unternehmensseite wird viel Einsatz verlangt: „*Wir verlangen wie jede Rechtsanwaltskanzlei mitunter recht hohen Einsatz, auch notwendig, damit man was lernt*“ (D. Brandstätter, Pos. 20). Die Aussage von Daniel Brandstätter verdeutlicht, was die Gesprächspartner*innen allgemein thematisieren: Ohne hohen Arbeitseinsatz sei es schwer, in dieser Branche zu bestehen. Insbesondere in der Ausbildungszeit sei dies notwendig, damit man die Arbeitsprozesse richtig lernt. Im weiteren Verlauf der Karriere dann, um sich einen Namen zu machen und seine Mandate zu behalten. Durch die Aussage „*Wir verlangen wie jede [...]*“ (D. Brandstätter, Pos. 20) möchte er womöglich deutlich machen, dass der hohe Arbeitseinsatz überall die Norm sei. Daniel Brandstätter betont, dass seine Vorgesetzten sehr erfreut darüber waren, dass er so viel gearbeitet habe:

„*Ich hab Vorgesetzte gehabt, wo ich den Eindruck hatte, die freuen sich, dass jemand da ist, der wirklich sehr viel arbeitet, aber die mich auch durchaus in die erste Reihe ließen. Die positives und vielleicht gabs mal was kritisches, aber sehr viel Feedback gegeben haben, es war halt überwiegend positiv, ich glaub ich hab meine Arbeit ganz gut erledigt. Und auch recht viel gemacht, ich glaub auch das war für sie ganz angenehm. Dann war eigentlich recht bald klar, dass man mich gerne auch übernehmen würde als Partner*“ (D. Brandstätter, Pos. 8).

Er erläutert, dass sein Engagement neben positivem Feedback zur Folge hatte, dass er zügig die Karrierestufe zur Partnerschaft erreichen konnte. Hier und auch in anderen Beispielen berichten die interviewten Personen, dass sie in Situationen gearbeitet haben, die außerhalb der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 39 oder 40 Stunden liegen.

5.2.2. Viel Arbeiten als Ausdruck der Leistungsbereitschaft

Die interviewten Personen schildern, dass sie häufig mehr und härter gearbeitet haben, als es allgemein verlangt wurde. Dabei beschreiben die Gesprächspartner*innen vor allem ihre Anfangszeiten als anstrengend, mit weniger Schlaf und Nachtschichten verbunden:

"Damals noch old days, um 3:00 in der Früh geschrieben, er kann jetzt, aber er versteht, also wir sollen ein Minus machen. Habe ich um halb vier geschrieben, ja ich bin gleich fertig und dann können wir (schmunzelt)" (K. Labeck, Pos. 8).

Konstantin Labeck berichtet hier von einem damaligen Chat mit einem Geschäftspartner, welcher mitten in der Nacht stattgefunden habe. Die Bezeichnung *old days* impliziert, dass solche nächtlichen Gespräche damals noch üblich waren. Eventuell hat es ihm aber nicht viel ausgemacht, jedenfalls deutet die von ihm nicht negativ betonte Bezeichnung *old days* für die damalige Arbeitszeit darauf hin. Auch Julian Kern berichtet von späten Arbeitszeiten: *Also es war schon regelmäßig der Fall, dass man oft bis spät am Abend 21, 22 Uhr dagesessen ist. Und das war schon am Anfang eine gewisse Umstellung* (K. Kern, Pos. 12). Alina Wolf tätigt eine ähnliche Aussage: *„Es war damals bei uns noch üblich, dass man bis 21 22 Uhr jeden Tag gearbeitet hat“* (A. Wolf, Pos. 16). Gleichzeitig deuten die Erzählungen der interviewten Personen darauf hin, dass sie Gefallen am langen Arbeiten gefunden und die damalige Zeit als sehr spannend wahrgenommen haben. Alina Wolf sagt sogar, dass es damals ein Privileg für sie war, so lange arbeiten zu dürfen: *"Also ich hab das als Privileg gesehen so arbeiten zu dürfen und auch lang in der Kanzlei zu sein hat mir damals wirklich, also gar nix gemacht"* (A. Wolf, Pos. 19). Ihre Aussage, diese Arbeitsweise als Privileg zu sehen, kann auf eine Idealisierung von äußerst langen Arbeitszeiten hinweisen und dabei denkbar schädliche Faktoren, wie Überarbeitung und Erschöpfung, verharmlosen. Diese Sichtweise kann den Druck auf andere berufstätige Personen erhöhen, auch in dem beschriebenen Ausmaß zu arbeiten, um als engagiert und erfolgreich wahrgenommen zu werden.

Auch Martin Seidl verknüpft den Berufseinstieg mit sehr viel Arbeit. Im Gegensatz zu den Erzählungen von einigen anderen interviewten Personen berichtet er, dass sich dieser Berufseinstieg für ihn nicht so leicht angefühlt hat:

„Und mein Chef hat auch Arbeit auf extrem hohen Niveau verlangt. Und grad am Anfang ist es wahnsinnig schwierig, weil ma unglaublich viel lesen musste. Die Umstellung auf dieses extrem viele Arbeiten war für mich schon schwierig“ (M. Seidl, Pos. 18).

Er wiederholt mehrfach, dass der Berufseinstieg für ihn schwierig war. Seine Wortwahl ist dabei sehr auffällig, da er die Wörter *extrem*, *wahnsinnig* und *unglaublich* nutzt, um mutmaßlich auszudrücken, wie viel er arbeiten musste. Dabei betont er das Wort *unglaublich* stimmlich noch lauter. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass seine Eltern keine Akademiker*innen waren. Aus der Forschung ist bekannt, dass es Personen aus nicht akademischen Haushalten oftmals schwieriger haben, sich in Elite-Berufen zurechtzufinden (Friedman und Laurison 2020, S. 171f.). Darüber hinaus betonen viele der Gesprächspartner*innen, dass sie in ihrer Karriere mehr gearbeitet hätten als andere Personen und als es allgemein verlangt wurde: *„Ja dadurch hebt man sich ab von der Masse, wenn man die extra Mile macht sozusagen“* (J. Kern, Pos. 56). Mit der Formulierung, dass man sich von der Masse abhebt, wird eine Abgrenzung zu anderen Personen sichtbar. Durch diese Abgrenzung soll möglicherweise auch der persönliche Wert und die eigene Überlegenheit hervorgehoben werden. Zudem erweckt der von ihm verwendete Ausdruck *„Masse“* den Eindruck eines durchschnittlichen Verhaltens, das mit weniger Ehrgeiz verbunden wird. Im wettbewerbsorientierten Kontext der Anwaltei könnte eine solche Auffassung darauf hinweisen, dass diejenigen, die nicht *„die extra Mile“* (J. Kern, Pos. 56) gehen wollen oder können, als weniger engagiert oder fähig gelten. Indem die Gesprächspartner*innen ihre Bereitschaft, mehr zu arbeiten als andere betonen, können sie den Druck auf sich selbst und auf andere erhöhen, weiterhin überdurchschnittlich viel zu arbeiten, um als erfolgreich wahrgenommen zu werden. Zudem kann sich die meritokratische Denkweise festigen, dass Erfolg und Anerkennung ausschließlich auf individueller Leistung beruhen.

In den Gesprächen bezieht sich das lange Arbeiten vor allem auf die ersten Jahre als Rechtsanwält*in beziehungsweise während der Ausbildung. Aber auch gegenwärtig würden die Gesprächspartner*innen noch viel arbeiten und auf Abruf verfügbar sein: *„Es darf keine Rolle spielen, ob man am Sonntag arbeiten muss oder nicht. Man muss es tun! Ja, wenns*

wichtig ist, muss man arbeiten" (T. Wittmann, Pos. 42). Thomas Wittmann beschreibt, dass es nicht zur Debatte stehen kann, ob man Sonntag arbeitet. Er betont „*Man muss es tun!*“ (T. Wittmann, Pos. 42) auch sehr eindringlich und laut. Er führt fort, dass man sich in arbeitsintensiven Phasen auch mitten in der Nacht konzentrieren müsse, wenn es notwendig sei. Daran anknüpfend berichten die interviewten Personen, dass sie eigentlich immer erreichbar sein und zeitnah antworten müssen, beispielsweise auch durch einzuhaltende Fristen vor Gericht. „*Weil man halt immer erreichbar sein muss. Man muss immer antworten*“ (A. Wolf, Pos. 77). Alina Wolf erklärt, dass man nur durch die ständige Erreichbarkeit die Mandanten halten könne, insbesondere weil sie dafür selbst verantwortlich sei, wodurch mit diesem Commitment auch eine größere Verantwortung einhergeht.

Daniel Brandstätter berichtet, dass er eigentlich nie komplett frei habe und selbst an Wochenenden sowie im Urlaub erreichbar sein müsse. Dabei betont er, dass er den wenigsten Urlaub in der Kanzlei nehme und deshalb auch ungern selbst Urlaubsvertretung macht. Hier werden Grenzziehungen zu Personen, die weniger arbeiten, deutlich. Möglicherweise findet er es an sich nicht schlimm, wenn andere Personen mehr Urlaub nehmen würden. Trotzdem möchte er hier verdeutlichen, dass er weniger Urlaub als die anderen in der Kanzlei nehme und deshalb nicht noch Arbeit von anderen Personen erledigen könne. An anderer Stelle stellt er wiederholend dar, wie viel er aktuell arbeitet: *"Und nachher arbeite ich weiter. Momentan bis zum Einschlafen"* (D. Brandstätter, Pos. 26). Dabei bezieht er sich auf das Zubettbringen seines Kindes, was laut eigener Aussage eine der einzigen Tätigkeiten ist, die seine Arbeit aktuell unterbrechen würde. Zudem berichtet er, dass er sein Kind morgens in den Kindergarten bringt und teilweise schon vorher Termine habe. Parallel dazu berichten fast alle der interviewten Personen, dass wenig(er) Arbeiten in dem Beruf nicht funktionierte. Clara Steiner beschreibt, dass sie nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit versucht hat weiterzuarbeiten, aber zu viele Aufgaben liegen geblieben sind und sie damit nicht fertig wurde. Sie könne sich deshalb nicht vorstellen, dass es als Anwält*in möglich wäre, in Teilzeit zu arbeiten. Daran knüpfen auch die Erzählungen der interviewten Personen an, dass sie auf Abruf arbeiten müssen und dadurch auch viele Überstunden entstehen können. Dabei werden auch Vergleiche zu jüngeren Personen gemacht, die laut mancher Gesprächspartner*innen weniger arbeiten möchten, was sich mit dem Beruf nicht vereinbaren lassen würde:

„Also dieses ausgeprägte, ich fang mit 30 Jahren Teilzeit zu arbeiten an, weil es mir wichtiger ist, meine Yoga-Stunde wahrnehmen zu können. Da wirst a Problem haben als Anwalt, das geht nicht ja“
(C. Steiner, Pos. 116).

Andere interviewte Personen bringen hingegen Verständnis für jüngere Menschen zum Ausdruck, die weniger arbeiten wollen. Auch hier werden symbolische Grenzziehungen deutlich, indem sich die interviewten Rechtsanwält*innen durch das Aufzeigen und Betonen ihres höheren Commitments von jüngeren Personen abgrenzen.

5.2.3 Berufliche Freiheiten durch Verzicht im Privatleben?

Die interviewten Rechtsanwält*innen berichten, dass mit dem Karriereverlauf und -erfolg bestimmte Entbehrungen einhergehen: *„Ja, mein Beruf hat natürlich viel mit Verzicht zu tun“* (A. Wolf, Pos. 59). Damit seinen insbesondere Verzicht und Einschränkungen im Privatleben verbunden. Julian Kern sagt, dass es sehr stressige Phasen gibt, in denen die Arbeit als Rechtsanwalt zu viel erscheint und ihn belastet: *„Ja, schwierige Momente sind teilweise so große Belastungszeiten, wo man sich denkt, die Arbeit nimmt überhand“* (J. Kern, Pos. 24). Allerdings habe er auch Strategien entwickelt, damit umzugehen. Einerseits würde er Kolleg*innen um Rat oder Unterstützung bitten, andererseits versuche er die Arbeit Schritt für Schritt anzugehen. Der Verzicht äußere sich zudem, dass bestimmten Aktivitäten im Privatleben nicht mehr so häufig nachgegangen werden könnte: *„Also ich hab schon sehr viele Interessen, aber der Beruf nimmt halt ein sehr, sehr großen Teil meines Lebens ein. Da bleibt nicht mehr viel“* (S. Wallner, Pos. 50). Die Gesprächspartner*innen berichten, dass sie durch ihren Beruf kaum Freizeit zur Verfügung haben. Auch Martin Seidl betont, dass es schwierig ist, Anwält*in zu werden, wenn man viel Freizeit und geregelte Arbeitszeiten haben möchte: *„Wenn ma ein hohes Freizeitbedürfnis hat, wenn man in dem Urlaub nie gestört werden will, wenn man geregelte Arbeitszeiten haben will, dann ist es schwierig“* (M. Seidl, Pos. 38). Allerdings würde es auch Möglichkeiten geben, sich diese Freizeit zu nehmen, dies erfordere jedoch sehr viel Disziplin. Gleichzeitig könne der Beruf auch mit Erschöpfung einhergehen:

„Man kommt nach Hause und ist meistens sehr sehr müde. Weil man einfach viel geleistet hat. Und dann hat man oft wenig Zeit für Hausarbeit, man hat wenig Zeit für Beziehungsarbeit. Also das muss einem schon klar sein. Man ist oft nicht da, man reist ja auch“ (A. Wolf, Pos. 25).

Die interviewten Personen gehen auch auf unruhige Zustände ein, beispielsweise wenn sie Aufgaben mit nachhause nehmen oder nach der Arbeitszeit noch viel über die Tätigkeit nachdenken würden. *„Das heißt, du nimmst das schon mit, das kostet nicht schlaflose Nächte, du hast oft Sorge, weil du denkst, was könnt ich noch machen?“* (C. Steiner, Pos. 51). Auch Daniel Brandstätter berichtet, dass mit dem vielen Arbeiten und der Ernennung zur Partnerschaft große Belastungen einhergingen. Er führt fort, dass er während seiner gesamten Karriere mit Druck zu kämpfen hatte und dieser erst in den letzten Jahren nachgelassen hat. Daneben wird erläutert, dass die Tätigkeit als Rechtsanwält*in nicht passt, wenn man Stress vermeiden möchte: *„Wenn mans gerne gemütlich hat, ises das falsche“* (S. Wallner, Pos. 56). Dabei grenzt sich die Gesprächspartnerin Stefanie Wallner möglicherweise auch von berufstätigen Personen ab, die weniger arbeiten als sie. Eine Erklärung der Interviewpartner*innen, warum sie diesen Verzicht in Kauf nehmen, ist die Möglichkeit, das Arbeitsleben freier gestalten zu können. Sie berichten, dass ihnen das selbstbestimmte Arbeiten sehr wichtig ist:

„Also gerade als Selbständiger ist es keine 40-Stunden Woche, das ist klar. Man bekommt aber natürlich dann doch ein Haufen anderer Benefits dafür. Damit mein ich gar nicht nur das finanzielle, sondern es ist ein viel selbstbestimmteres Leben“ (M. Seidl, Pos. 16).

Anschließend führt Martin Seidl aus, dass ihm sein Beruf viele Freiheiten ermöglicht. Keine andere Person würde darüber bestimmen, wie er als selbständiger Rechtsanwalt zu arbeiten habe (ebd.). Ihm scheint sehr wichtig zu sein, dass er über seine Arbeitszeiten- und -weisen selbst entscheiden und somit „selbstbestimmt“ leben kann (ebd.). Auch Daniel Brandstätter beschreibt, dass es ihm in der Position als Partner sehr wichtig ist, sich die Arbeitszeiten und Arbeitsorte selbst aussuchen zu können:

„Umgekehrt habe ich eben die Freiheit, dass ich in der Früh mal später komm, weil ich im Kindergarten festhäng, oder am Abend früher geh, weil mein Kind früher schlafen geht, oder dass ich dazwischen irgendwelche Erledigungen mache. Also ich bin sehr frei in meiner Zeiteinteilung, ich kann mir auch den Ort frei wählen. Und diese Freiheiten haben dann halt auch einen Preis. Ich glaub insgesamt stimmt das Paket, es stimmt für mich. Ich glaub ein paar Dinge sind einfach notwendig und es ist auch sehr motivierend, wenn der Mandant dankbar ist, dass er kurzfristig Rat und Hilfe bekommt“ (D. Brandstätter, Pos. 26).

Er akzeptiere somit die zuvor beschriebenen Nachteile dieses Berufs – in seinem Fall der Mangel an Zeit für die Familie und sich selbst – für die damit verbundene Freiheit, seine Arbeitsweise selbst zu bestimmen. Eventuell legitimiert er durch Erzählungen über das selbstbestimmte Arbeiten auch sein hohes Arbeitsvolumen. An anderer Stelle betont Daniel Brandstätter nochmals, dass er die Freiheit hat, seine Arbeitszeiten und den Arbeitsort zu wählen. Er betont dies, nachdem ich ihn gebeten habe, seine Freizeitgestaltung zu beschreiben. Es stellt sich die Frage, ob er mit dieser Aussage erneut rechtfertigt, dass seine Freizeit durch die Arbeit stark eingeschränkt ist. Zudem könnte die von ihm betonte freie Arbeitsweise trotzdem eingeschränkt sein. Möglicherweise gibt es Termine und Fristen, die von den selbstständigen Anwält*innen trotzdem eingehalten werden müssen oder sollten. Daneben verbindet Daniel Brandstätter das lange Arbeiten mit dem aktiven Unterstützen von Mandant*innen. Er beschreibt, dass er sich besser fühlt, wenn er abends noch Unterstützung leistet, falls diese benötigt wird. Die Zusammenarbeit mit anderen Menschen in Verbindung mit dem Karriereweg und Erfolg wird im Folgenden Unterkapitel explizit erläutert.

Insgesamt berichten alle Gesprächspartner*innen davon, dass sie viel gearbeitet haben, um in hohe Positionen zu gelangen. Sie berichten auch, dass es nicht so einfach ist, Erfolg zu bestimmen. Erfolg könne man auch ohne eine hohe Position in einer Kanzlei haben oder auch in anderen Berufen. Wenn man aber Erfolg in höheren Positionen haben möchte, sei dieses Commitment unumgänglich. Die interviewten Rechtsanwält*innen erklären sich somit selbst ihren Erfolg durch Commitment mit der Tätigkeit. Daneben führen sie ihren Karriereerfolg auch auf zwischenmenschliche Beziehungen zurück, was im Folgenden ausgeführt wird.

5.3 „It's a people's Business“

Aus den Erzählungen der interviewten Personen geht hervor, dass deren Arbeit und Erfolg sehr durch die Arbeit mit Menschen bestimmt werden. Die Rechtsanwält*innen berichten, wie gerne sie mit Menschen zusammenarbeiten. Hierbei scheint es zentral zu sein, ob sie zu den Menschen passen, mit denen sie arbeiten. Dies wird beispielsweise durch Erzählungen über die Arbeit im Team oder die Einstellung neuer Mitarbeiter*innen deutlich. Zudem erläutern die interviewten Personen, dass sie im Karriereverlauf von wichtigen Personen in Form von Vorgesetzten und Mentor*innen sowie durch Netzwerke gefördert wurden.

Daneben impliziert die Arbeit als Rechtsanwält*in bestimmte Verhaltensweisen, die auch durch die soziale Herkunft beeinflusst werden könnten.

Einige der interviewten Personen beschreiben explizit, dass sie gerne mit Menschen zusammenarbeiten. Insbesondere Clara Steiner, die die Zusammenarbeit mit Menschen als einen zentralen Aspekt nennt, warum sie Rechtsanwältin geworden wäre, beziehungsweise den Beruf „*lieben gelernt*“ (C. Steiner, Pos. 10) hat. Sie untermauert dies, indem sie beschreibt, dass es für sie jedes Mal ein Erfolgsmoment ist, wenn der Mandant zufrieden ist und sie ihm helfen konnte. Auch die Kombination von Erfolg und dem Helfen anderer Menschen treibt die interviewten Personen an: „*Es ist immer ein schönes Gefühl, wenn du erfolgreich aus einem Fall rausgehst und siehst, dass der wirklich dank dir, jetzt wieder weitermachen kann oder ihm geholfen hat*“ (C. Steiner, Pos. 11). Hier werden vor allem positive Gefühle, die mit dem Helfen von Menschen in Verbindung stehen, deutlich. Aus den Erzählungen der Gesprächspartner*innen geht hervor, dass sie allgemein viel Zeit in der Kanzlei und dadurch auch mit Kolleg*innen und Führungskräften verbringen würden: „*Und wir verbringen recht viel Zeit miteinander und dann kennt man sich irgendwann auch sehr gut*“ (S. Wallner, Pos. 41). Überdies berichten einige interviewte Personen, dass die praktische Zusammenarbeit mit anderen Personen zu Beginn der Karriere als Rechtsanwält*in auch dazu geführt hat, dass das Interesse an der Tätigkeit gesteigert wurde: „*Aber das war für mich einfach die Initialzündung zu sehn, praktisch die Anwendung, auch Leute kennenzulernen, die sozusagen mit Leib und Seele Juristen sind*“ (S. Wallner, Pos. 13).

5.3.1 „It was a natural fit [...] so hat das begonnen“

Die Interviewpartner*innen betonen, dass sie mit Personen zusammenarbeiten möchten, bei denen sie das Gefühl haben, dass es zwischenmenschlich passt. Doch wie genau äußert sich dieses zueinander passen? Konstantin Labeck hebt mehrfach hervor, dass es zwischenmenschlich passen muss, um gut miteinander zu arbeiten. Dies bezieht sich auf die Arbeit mit anderen Rechtsanwält*innen und wird durch seine Aussage „*It's a people's Business*“ (Pos. 10). deutlich. „*It's a people's Business*“ wird von ihm mehrfach genannt. Unabhängig davon beschreibt auch Thomas Wittmann an einer Stelle, dass seine berufliche Tätigkeit ein „*totales people's Business*“ (T. Wittmann, Pos. 80) wäre. Allgemein wird damit verdeutlicht, dass Rechtsanwält*innen viel mit Menschen zusammenarbeiten. Konstantin Labeck deutet damit insbesondere auf die Zusammenarbeit innerhalb der Kanzlei an, denn ein

wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste Aspekt für ihn sei, dass er mit den anderen Teammitglieder*innen zusammenpasst. Sonst funktioniere das Arbeiten für ihn nicht, insbesondere weil man sehr viel Zeit zusammen verbringen würde:

“It's a people's Business. Also hier arbeiten nur Menschen, wir haben gar keine Maschinen, also sehr wenige Maschinen. Und wir verbringen recht viel Zeit miteinander. Insofern muss das eigentlich stimmen. Das ist auch eigentlich das Hauptkriterium, das ich immer hatte, wenn ich für jemanden gearbeitet habe und auch wenn ich Mitarbeiter einstelle oder auch unser Team Mitarbeiter eingestellt, das muss eigentlich passen. Also ich glaub wenn man wirklich mit den Leuten nicht kann und wenns einem auch keinen Spaß macht, dann geht's auch nicht wirklich weiter“ (K. Labeck, Pos. 10).

Dabei stellt sich die Frage, wie sich das genaue Zusammenpassen mit anderen Personen während der Arbeit als Rechtsanwalt für ihn äußert. Bei der Auswahl seiner derzeitigen Kanzlei schien er verschiedene Ansprüche gehabt zu haben, die bestimmte Kanzleien nicht erfüllen konnten: *„Den fand ich persönlich irgendwie nicht interessant, it's a people's Business, war nicht mein Business. Und so bin ich bei @@Brunner##¹³ gelandet“* (K. Labeck, Pos. 7). Möglicherweise hat es zwischenmenschlich nicht gepasst, da er mit *„it's a people's Business“* auf die menschliche Zusammenarbeit hindeutet. Die Erzählung deutet darauf hin, dass er die Stelle aufgrund eines fehlenden persönlichen *fits* nicht angenommen hat. Dies lässt darauf schließen, dass er aus einer privilegierten Ausgangslage heraus handelte, da nicht jede berufstätige Person die Möglichkeit hat, ein Jobangebot aufgrund mangelnder zwischenmenschlicher Passung abzulehnen. Interessant ist auch, dass er sich an anderer Stelle als emotionalen Menschen bezeichnet und es deshalb besonders gut passen müsse. Die Betonung von Konstantin Labeck auf das *„Passen“* und seine Emotionalität könnten auch auf Grenzziehungen zu anderen Personen oder Kanzleien hindeuten, bei denen er sich nicht wohlfühlt hat. Dies könnte erklären, warum er bestimmte Arbeitsumfelder oder Kolleg*innen nicht als passend empfand und warum er sich entschieden hat, diese zu verlassen oder erst gar nicht dort anzufangen. Er beschreibt zudem, dass sich sein Einstieg in die jetzige Kanzlei sehr natürlich anfühlte und es direkt gepasst hat: *„It was a natural fit (schmunzelt), so hat das begonnen“* (K. Labeck, Pos. 8). Er selbst erklärt sich diesen

¹³Namen der Personen, Unternehmen usw., die auf diese Weise gekennzeichnet sind, stellen Pseudonyme dar.

Karriereweg, indem er sich den Erwartungen anderer angepasst und gleichzeitig gut darin war, bestehende Möglichkeiten zu sehen und zu nutzen. Aus den Erkenntnissen, die im Forschungsstand vorgestellt wurden, kann entnommen werden, dass viele Personen, die in Elite-Positionen arbeiten, von einem sogenannten *fit* sprechen. Dabei äußert sich dieser *fit* vor allem durch kulturelle und emotionale Ähnlichkeit zwischen den am Einstellungsprozess beteiligten Personen und Bewerber*innen (Rivera 2015, S. 135f.). Sowie einem vergleichbaren Habitus (Hartmann 2002, S. 126). Möglicherweise war Konstantin Labeck seinem Arbeitgebenden ähnlich und er verfügte über den für dieses Milieu entsprechenden Habitus.

Für Johanna Huber sei es im Bewerbungsgespräch wichtig, eine Verbindung zum Gegenüber zu finden, dass das Gespräch funktioniert und sie mit der Person auf einer Wellenlänge ist, um später miteinander arbeiten zu können. Die persönliche Ebene sei ihr bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen sehr wichtig. Wie bereits erwähnt, entstehen solche Verbindungen in Bewerbungsprozessen insbesondere durch Ähnlichkeiten mit dem Gegenüber. Suchen die interviewten Rechtsanwält*innen nach Personen, auch wenn dies unterbewusst passiert, die Ihnen ähnlich sind? Zudem beschreibt Johanna Huber, dass sie bei neuen Mitarbeiter*innen voraussetzt, dass diese Personen im Team arbeiten können. Sie stelle sich vor, ob diese Person in das Team passe und ob die Person in einem größeren Gefüge ein*e Teamplayer*in sein könne. Daran anknüpfend schildert Julian Kern, dass er seine alte Kanzlei nach etlichen Jahren verlassen hat und anschließend mit zwei Rechtsanwaltsanwärter*innen¹⁴ und einer Sekretärin in die jetzige Kanzlei gewechselt ist. Er hebt hervor, sehr dankbar gewesen zu sein, den Wechsel gemeinsam mit seinem Team vollzogen zu haben und dass sie weiterhin mit ihm zusammenarbeiten möchten (ebd.). Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen sei es ihm wichtig, dass es *„zwischenmenschlich irgendwie gut passt“* (J. Kern, Pos. 36) und dass man *„auf einer Wellenlänge ist“* (J. Kern, Pos. 36). Dabei führt er aus, dass man, wenn man jemanden Neues kennenlernt, oft schon nach ein *„paar Worten, Sätzen, oder Minuten schon irgendwie das Gefühl hat, ja das passt oder nicht passt“* (J. Kern, Pos. 36). Dies deutet darauf hin, dass die eigene Intuition und der erste Eindruck eine entscheidende Rolle bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen spielen. Zudem beschreibt er Folgendes: *„ich glaub Arbeitgebern ist es wichtiger, wahrscheinlich das man sich auf jemanden 100-prozentig*

¹⁴ Damit sind Jurist*innen gemeint, die das rechtswissenschaftliche Studium abgeschlossen haben und sich in der Ausbildung zum/-r Rechtsanwält*in befinden.

verlassen kann, als dass er vielleicht der beste Jurist Wiens ist (schmunzelt)“ (K. Kern, Pos. 56). Diese Stelle deutet darauf hin, dass er zwischenmenschlichen Aspekten, in Form von Vertrauen, den größeren Stellenwert beimisst als juristischer Leistung. Gleichwohl ist aus der Forschung bekannt, dass Vorgesetzte eher Mitarbeitenden vertrauen, die einem ähnlich sind (Hartmann 2002, S. 120). Daneben könnte eine Ernennung zur Partnerschaft implizieren, dass Vorgesetzte gut mit der jeweiligen Person zusammenarbeiten können. Julian Kern beschreibt dies auch als Erfolgsmoment:

„Und genauso von einem Rechtsanwalt dann in diese mehr selbstständige Partnerschaftsform übernommen wird, auch ein Erfolgsmoment wo man als Feedback mitnimmt, das passt gut, wie ich die Dinge mache und ich bin jetzt offensichtlich niemand, der sehr unangenehm ist, oder sich auch in das (schmunzelt) Sozialgefüge einer Betriebseinheit gut einfügt. Und weil das ja auch immer ein, neben den wirtschaftlichen Parametern, ein Parameter, wo man sagt, gut will ich mit einer Person weiterarbeiten oder nicht“ (J. Kern, Pos. 20).

Hier wird deutlich, dass die passende zwischenmenschliche Zusammenarbeit auch beim Fortschreiten der Karriere eine wichtige Rolle spielen kann, insbesondere bei der Ernennung zur Partnerschaft. Die interviewten Personen sind der Auffassung, dass es allgemein nicht die größte Hürde sei, Rechtsanwält*in zu werden. Johanna Huber berichtet, dass der soziale Umgang mit Menschen eine große Rolle dabei spielt, ob man Partner*in wird:

„Natürlich gehört harte Arbeit irgendwo dazu und natürlich gehört dazu, dass man sich einen Namen macht, dass man gut vor allem im sozialen Umgang ist mit den Mandanten, aber auch mit den Kollegen, dass die Kollegen einen schätzen, weil das ist sehr sehr wichtig dann im gesamten, im Partnerwerdungsprozess bei uns auch“ (J. Huber, Pos. 2)

Auch Martin Seidl erzählt, dass es ihm wichtig ist, dass neue Mitarbeiter*innen in das Team hineinpassen. Er erläutert, dass in der Kanzlei teilweise ein freundschaftlicher Umgang herrscht und dieser Umgang auf wechselseitigem Vertrauen basiert. Als Beispiel für das freundschaftliche Verhältnis nennt er das gemeinsame Fortgehen und Kanzleiausflüge:

„[...] ist es halt auch wichtig, dass auch bei uns bei irgendeinem lustigen Umtrunk oder sonst irgendwas dabei sein kann. Vor zwei Jahren, sind ma Kanzleiausflug nach Mallorca am Ballermann

gefahren (schmunzelt). Ist auch nicht jedermanns Sache, aber es war, es war was Lustiges. Es war was Lustiges und ja, ich muss sagen sofort wieder“ (M. Seidl, Pos. 40).

Diese Kanzleiausflüge setzen möglicherweise eine Zugewandtheit zu bestimmten Aktivitäten voraus. Er beschreibt auch, dass dieses freundschaftliche Verhältnis nicht für jede Person etwas wäre, dadurch grenzt sich von anderen Rechtsanwält*innen ab. Zudem geht Martin Seidl darauf ein, dass es für ihn sehr schwierig ist, wenn Mitarbeiter*innen ihn verlassen: *„Das sind im Kanzleileben schwierige Momente. Also wenn Mitarbeiter einen verlassen, kann das wahnsinnig schwierig sein“* (M. Seidl, Pos. 24). Dies nennt er auch als ersten Aspekt, wenn es um schwierige Momente in seiner Karriere geht.

5.3.2 Die Bedeutung von Mentor*innen für den Karriereverlauf

Allgemein gehen die interviewten Personen auf die Frage, ob es Personen gibt, die für deren beruflichen Werdegang von großer Bedeutung sind oder die Einfluss genommen haben, sehr bejahend ein. Alle interviewten Personen beschreiben, dass sie von erfahreneren Rechtsanwält*innen gefördert wurden, die in Kanzleien hohe Positionen innehatten. Einige erläutern, dass sie ohne bestimmte Personen nicht in ihrer jetzigen Position wären, beziehungsweise, dass sie es durchaus schwieriger gehabt hätten, in diese Positionen zu gelangen. Bei Thomas Wittmann kann der eigene Vater sogar als Mentor betrachtet werden. Er bezeichnet ihn als die zentrale Person für seine Karriere und nennt ihn *„Das professionelle Idol“* (T. Wittmann, Pos. 53). Er berichtet, dass es außer seinem Vater und den Eltern *„[...] als Einheit“* (T. Wittmann, Pos. 64) keine ausschlaggebenden Personen für seinen Karriereverlauf gegeben hat. Alina Wolf beschreibt, dass sie in der Kanzlei durch die Unterstützung ein gewisses Standing entwickeln konnte und dass ihre Position dadurch nicht gefährdet sei. Dies verdeutlicht einen hohen Wettbewerbsdruck um die Positionen als Partner*in innerhalb der Kanzlei. Alina Wolf führt aus, dass es ganz wichtig ist, einen machtvollen Unterstützer in der Kanzlei zu haben:

„Ich hab mich sehr aufgehoben gefühlt. Ich wusste, dass immer eine Ansprechperson für mich da ist, wenns kritisch wird. Ich wusste, dass ich in Unternehmen ein gewisses Standing dadurch auch hab. Dass meine Position nicht gefährdend ist. Ich hab immer jemanden gehabt, also ich konnt mich mit @@Dr. Weiss## fachlich austauschen. Das heißt, ich wusste, dass da immer eine offene Tür ist. Und

mitm @@Dr. Aigner## strategisch Einen so blöd das klingt, aber einen machtvollen Unterstützer im Unternehmen zu haben ist ganz wichtig“ (A. Wolf, Pos. 49).

An anderer Stelle vergleicht sie die Verbindung zu einem Mentor mit einer Vater-Tochter-Beziehung. Sie wäre durchweg gefördert und in schwierigen Situationen verteidigt worden, weshalb sie in dieser Zeit nie für sich selbst hätte kämpfen müssen. Sie berichtet auch, dass sie ohne seine Unterstützung nicht so jung Partnerin geworden wäre und dass er sie durchgehend gepusht hätte. Zudem führt Alina Wolf aus, dass diese Unterstützung nicht nur für das Erreichen gewisser Positionen wichtig ist, sondern auch für die Weiterentwicklung, um mit jemandem seine Gedanken teilen zu können. Ohne ihn hätte sie bestimmte Aufträge nicht erfüllen können, weil er über sehr viel Wissen verfügt habe. Die von ihr beschriebene Unterstützung des Vorgesetzten lässt sich dem sozialen Kapital von Bourdieu zuordnen. Sie verfügt über den notwendigen „machtvollen“ sozialen Kontakt, der ihr in der Kanzlei viele Möglichkeiten bietet, um den Karriereweg voranzutreiben. Konstantin Labeck begegnet dem Thema der Unterstützung von anderen Personen bzw. Mentor*innen sehr direkt:

„Alle, ja klar! Also ich hab eigentlich gar nichts getan, sozusagen (schmunzelt). Ich hab mich wirklich auf die richtigen Personen verlassen und denen auch zu einem gewissen Grad vertraut, bis ich gemerkt hab, das passt von der Evaluierung her eigentlich nicht mehr und dann hab ich eigentlich wen anders gefunden und da hatte ich tatsächlich Glück. Also ich hatte eigentlich immer nur Leute, die mich in der Ausbildung oder im Karriereweg sehr gefördert haben“ (K. Labeck, Pos. 53).

Die Aussage, dass er eigentlich nichts selbst getan hat, sollte wahrscheinlich nicht wörtlich genommen werden, insbesondere weil er dabei schmunzelt. Allerdings verdeutlicht dies, wie wichtig andere Personen für die berufliche Karriere sind. Er habe sich auf die richtigen Personen verlassen und auch neue Unterstützung gefunden, wenn es mit den vorherigen Mentor*innen nicht mehr gepasst habe. Zudem beantwortet er die Frage, ob Mentor*innen für den Karriereweg ausschlaggebend sind, mit „Das ist alles ja“ (ebd., Pos. 57).

Andere Gesprächspartner*innen illustrieren, wie eine Förderung von Mentor*innen genau aussieht. Johanna Huber erläutert, dass sie während Lehrveranstaltungen auf das Steuerrecht aufmerksam wurde, weil der zuständige Professor dies so spannend vorgetragen habe. Später wurde er ihr Doktorats-Betreuer. Er war gleichzeitig auch Partner in einer Kanzlei und machte ihr nach dem Abschluss den Vorschlag, sich dort im Steuerrecht zu bewerben. Sie legt dar,

dass ihr vorher nicht bewusst war, dass es in einer Kanzlei auch möglich ist, im Steuerrecht zu arbeiten. An dieser Stelle wird deutlich, dass Mentor*innen auf Karrieremöglichkeiten hinweisen können, die den geförderten Personen zuvor gar nicht bekannt waren. Johanna Huber führt aus, dass sie in der Kanzlei viel mit ihrem Mentor zusammengearbeitet und er sie durch den Prozess begleitet und gefördert habe. Auch andere Partner*innen in der Kanzlei hätten sie sehr unterstützt. Die Förderung äußert sich einerseits dadurch, dass in Prozessen ein gutes Wort für sie eingelegt wurde. Daneben wurde sehr transparent mit Informationen umgegangen, sodass sie ein besseres Verständnis für die Kanzlei und für das Geschäft entwickeln konnte. Zudem beschreibt sie, dass sie Themen, die sie beschäftigen, immer adressieren kann und dies auch eine Unterstützung darstellt, weil es ihr die Last nimmt. Mittlerweile versucht sie sich auch als Mentor*in für jüngere Kolleg*innen zu engagieren, insbesondere für Kolleginnen, für die sie ein Frauen-Netzwerk in der Branche gegründet hat. Auch Stefanie Wallner beschreibt, dass sie vorwiegend von männlichen Personen in höheren Positionen gefördert wurde, die ihr einen Einblick in deren Arbeits- und Denkweise ermöglicht haben. Diese Kollegen oder Vorgesetzten habe sie irgendwann gut gekannt, weil sie viel zusammengearbeitet und dadurch viel Zeit gemeinsam verbracht hätten. Allgemein weisen die Gesprächspartner*innen bei den expliziten Erzählungen über Mentor*innen darauf hin, zumeist von männlichen Personen in den Kanzleien gefördert worden zu sein.

Julian Kern betont, dass es in der Branche empfohlen wird, sich Mentor*innen zu suchen. Dabei führt er aus, dass mit Mentor*innen Karriereschritte offen besprochen werden, ebenso wie Ideen, wie man sich weiterentwickeln kann. Für die Zusammenarbeit mit Mentor*innen seien auch zwischenmenschliche Sympathien sehr wichtig. Ohne eine solche Person sei eine Weiterentwicklung eher schwierig. Zudem helfe das Feedback von Mentor*innen sehr weiter. In größeren Kanzleien seien Feedback-Gespräche unternehmensintern geregelt. Beispielsweise hatte er in seiner alten Kanzlei jährliche Feedback-Gespräche und je nach Karrierestufe unterschiedliche Mentor*innen.

Konstantin Labeck illustriert, dass er während eines Kurses an der Universität einen Kontakt mit dem Vortragenden aus einer Kanzlei geknüpft hatte. Der Vortragende Rechtsanwalt hätte seinen Einsatz gelobt und vorgeschlagen, dass er als Student in seiner Kanzlei anfangen sollte zu arbeiten. Konstantin Labeck führt aus, dass er dieses Angebot auch angenommen hat und dass dieser Chef ihn zu einem späteren Zeitpunkt sogar unterstützt hat, in eine andere Kanzlei zu gehen:

„Und dann hab ich gesagt, ja ich möcht zurück in die Anwaltei und hat mein damaliger Chef gesagt, „na wenn du Restrukturierung machen willst, dann möcht das ich da weiterhin on the best fly (lacht), geh zu @@Denmars## oder geht zu @@Breesballs## oder zu @@Brunner##“ (K. Labeck, Pos. 7).

Durch „on the best fly“ drückt er womöglich aus, dass sein damaliger Vorgesetzter seinen erfolgversprechenden Kurs sicherstellen wollte. Er hat wahrscheinlich viel von Konstantin Labeck gehalten und ihn als potenziell sehr guten Rechtsanwalt betrachtet. Warum er ausgerechnet Konstantin Labeck gefördert hat, selbst nachdem klar war, dass er das Unternehmen verlassen wird, kann mehrere Gründe haben. Beispielsweise spielen in vielen wirtschaftlichen Feldern wie in der Rechtsbranche Netzwerke eine zentrale Rolle. Indem der Chef ihn bei der Suche nach einer neuen Kanzlei unterstützte, konnte er möglicherweise eine positive, langfristige Beziehung aufrechterhalten. Solche Beziehungen können später von Vorteil sein, sei es durch gemeinsame Projekte, Empfehlungen oder einfach durch ein erweitertes professionelles Netzwerk.

5.3.3 Karrierevorteile dank Netzwerken und passendem Habitus?

Teilweise berichten die interviewten Personen, dass Netzwerke einen positiven Einfluss auf den Karriereerfolg haben. Teil der Tätigkeit sei es, Beziehungen zu Kund*innen zu pflegen. Dies würde die Fähigkeit voraussetzen, richtig mit Kund*innen umgehen zu können. Die Interviewpartner*innen beschreiben, dass sie stets eine angenehme Atmosphäre schaffen müssen, damit Kund*innen weiterhin mit ihnen in Kontakt stehen und sie im Idealfall mit weiteren Fällen beauftragen. Gerade zu Beginn und für eine mögliche Partnerschaft sei es wichtig, sich einen Mandant*innenstamm aufzubauen. Aus dem Forschungsstand geht hervor, dass eine ähnliche Verhaltens- und Kommunikationsart wie die der Mandant*innen den Umgang und die Zusammenarbeit mit ihnen deutlich erleichtern kann (Friedman & Laurison 2020, S. 159ff.). Zudem erläutern einige der interviewten Personen, dass es Rechtsanwält*innen in ihrer Tätigkeit möglicherweise leichter haben, wenn sie durch eine privilegiertere Herkunft schon ein berufliches Netzwerk besitzen. Allerdings berichtet keine Person, dass sie durch ihren familiären Hintergrund über ein solches Netzwerk verfügen. Nichtsdestotrotz könnte bei Thomas Wittmann, Konstantin Labeck und Julian Kern die berufliche Tätigkeit der Väter in der Rechtsbranche dazu geführt haben, dass sie unbewusst oder indirekt auf solche Netzwerke zurückgreifen konnten. Des Weiteren berichten einige der

Gesprächspartner*innen, dass andere Rechtsanwält*innen in ihrer Branche über nützliche Netzwerke verfügen. Dabei wird auch explizit beschrieben, welche Vorteile aus den entsprechenden Netzwerken entstehen können:

„Ich kenn mittlerweile auch Leute, die anders groß wurden und da sitzen die Freunde aus der Schulzeit in den Führungspositionen der Familienunternehmen. Das ist natürlich toll, wenn man so ein Netzwerk hat, dann kann man ab Tag eins sich wahrscheinlich selbstständig machen, weil man aus seinem persönlichen Umfeld genug Aufträge bekommt, um hier erfolgreich zu sein. Und es gibt glaub ich viele Kanzleien, die damit gut leben, ja so groß geworden sind. Und daher kanns auch ein strategisches Asset sein, sich genau solche Bewerberinnen und Bewerber zu suchen, die eben dieses Umfeld mitbringen“ (D. Brandstätter, Pos. 78).

Diese Netzwerke, die oft bereits in der Schulzeit oder durch familiäre Kontakte geknüpft werden, können den Rechtsanwält*innen erhebliche Vorteile für den beruflichen Zugang und Aufstieg ermöglichen. Die jeweiligen Personen verfügen hierbei über einen leichteren Zugang zu nützlichen Ressourcen. Die im vorherigen Zitat beschriebenen Netzwerke sind ein Beispiel für die Reproduktion von sozialem Kapital, bei dem bestehende Privilegien und Ressourcen innerhalb der oberen Klassen weitergegeben werden. Personen, die in solchen Netzwerken aufwachsen, haben Vorteile durch Beziehungen und Kontakte, die ihnen von Anfang an zur Verfügung stehen. Thomas Wittmann schildert eine Situation, bei der sein Netzwerk sehr hilfreich war. Er musste zu Beginn seiner Karriere einen Vertrag auf Englisch aufsetzen und wusste zunächst nicht, wie dies konkret aussehen sollte (T. Wittmann, Pos. 29). Durch persönliche Kontakte, die in Großkanzleien arbeiteten, konnte er sich jedoch ein Muster für den Vertrag besorgen. Dadurch konnte er die Aufgabe schneller erledigen als beauftragt und sich so laut eigener Aussage mit der Zeit ein Standing erarbeiten. Dieses Selbstbewusstsein wird auch von den anderen interviewten Personen mit dem Berufsstand in Verbindung gebracht. Daran anknüpfend berichtet Thomas Wittmann von einer konkreten Situation, in der er durch seine „Seniorität“ schnell ein konkretes Problem mit einer Mandantin lösen konnte:

„Wir hatten da jetzt grad den konkreten Fall mit meiner Kollegin, die gesagt hat, sie dringt nicht durch zur Mandantin, die macht das einfach nicht. Und ich hab halt zwei Minuten mit ihr telefoniert und sie

hat es dann gemacht, was ma ihr gesagt habn. Weil ich weiß, wie ich mit ihr umgehn, weil die auch meine Seniorität dann braucht“ (T. Wittmann Pos. 88).

Interessant ist, dass dies seiner Kollegin, die kaum älter ist als er, nicht gelungen ist. Hat dies mit seiner höheren Position zu tun? Thomas Wittmann betont seine "Seniorität" als Schlüsselfaktor für den erfolgreichen Umgang mit der Mandantin. Möglicherweise geht mit seiner hohen Position und langjährigen Berufserfahrung eine gewisse Autorität und Durchsetzungskraft einher, die von der Mandantin anerkannt wird. Es könnte sein, dass die Mandantin aufgrund seiner Erfahrung und Stellung eher bereit war, auf seine Anweisungen einzugehen als die von seiner Kollegin, die nicht die Kanzleiführung innehat. Auch andere Gesprächspartner*innen gehen darauf ein, dass der Beruf des Rechtsanwaltes eine bestimmte Art sich zu verhalten impliziert:

„Der Rechtsanwalt, die Rechtsanwältin, die trägt doch mit sich dieses Auftreten können, das Sprechen können, eine Meinung zu haben, eine Meinung zu vertreten, das ist ja am Ende des Tages eine der Kerntätigkeiten des Anwalts, der Anwältin. Und da hilfts natürlich schon, wenn man von Haus aus vielleicht ein bisschen selbstbewusster ist“ (J. Huber, Pos. 60)

In dieser Passage beschreibt Johanna Huber, dass es eine der Kerntätigkeiten als Rechtsanwält*in ist, eine Meinung zu haben und zu vertreten und dass es dafür ein bestimmtes Auftreten braucht. In dieser Passage bedeutet „von Haus aus selbstbewusst sein“, sich schon während der Sozialisation angeeignet zu haben, selbstsicher zu sein. Dies deutet auf einen klassenspezifischen Habitus hin. Selbstbewusstes Auftreten wird auch von Julian Kern in Kombination mit Durchsetzungsvermögen als wichtige Eigenschaft für die Tätigkeit als Rechtsanwält*in beschrieben. Er erläutert, dass geschäftliche Aspekte gut kommuniziert und keine Unsicherheiten gezeigt werden sollten, um die Vertrauensbasis mit Mandant*innen sicherzustellen. Diese Eigenschaften würden es den jeweiligen Personen erleichtern, sich in dem Berufsfeld weiterzuentwickeln. Stefanie Wallner berichtet hingegen davon, sich im rechtswissenschaftlichen Studium erst fremd gefühlt zu haben. Sie erklärt, dass ihre Eltern studiert haben, allerdings in einer geisteswissenschaftlichen Fachrichtung. Sie führt aus, dass die juristische Welt neu für sie war und der Einstieg somit nicht einfach:

„Ich hab dann zuerst einmal sehr sehr gefremdet mit dem Studium. Ich kam aus den Geisteswissenschaften, meine Eltern haben studiert, aber ich hab keine Juristen in der Familie. Das heißt, das war für mich alles komplett neu und sehr fremd und auch schwierig, mich da einzufinden in diese Welt“ (S. Wallner, Pos. 9f.).

Auch Daniel Brandstätter erzählt von Unsicherheiten, die durch das Studium und den Beginn seiner Karriere entstanden sind. Er schildert, dass seine Eltern bis zum Zeitpunkt seines Studiums nicht studiert haben, ehe seine Mutter im Erwachsenenalter noch ein Studium begonnen und abgeschlossen hat. Hierbei führt er aus, wie er diese Unsicherheiten während seines Studiums und seiner beruflichen Laufbahn überwinden musste. Diese beziehen sich vor allem auf zwischenmenschliche und nicht auf fachliche Aspekte. In diesem Zusammenhang knüpft er die Verbindung zu seiner sozialen Herkunft:

„Für mich persönlich war ein Hindernis, dass ich immer überwinden musste, glaub ich in allen Schritten, Selbstunsicherheit. Also auch die Frage, ob man da wirklich rein passt. Und ob das etwas für einen ist. Ich glaub gerade, wenn man der erste in einer Familie ist, der das macht und wenn man den Hintergrund nicht hat und wenn man eigentlich nicht weiß, was einen erwartet. Wo man vielleicht auch mit Leuten zu tun hat, die einen anderen Hintergrund haben, die vielleicht auch auf Privatschulen waren, oder auch welchen, die weitaus elitärer sind. Die nicht in Arbeiterbezirken groß wurden, sondern halt in gut bürgerlichen Bezirken groß wurden. Wo man dann auch akzeptiert wird. Ich glaub schon, das man ah oft auch drauf achtet, wie man sich sonst verhält, möchte nicht unangenehm auffallen, oder ausscheren“ (D. Brandstätter, Pos. 64).

Besonders darauf zu achten, wie man sich verhält und nicht unangenehm aufzufallen, ist ein Aspekt, den viele Personen aus nicht-akademischen Familien teilen (Friedman & Laurison 2020). *„Wenn man in Bereiche geht, wo aus dem eigenen Umfeld noch niemand war, dann verstärkt das sicher Unsicherheiten oder dann sind leichte Unsicherheiten vorhanden“ (Daniel Brandstätter, Pos. 64).* Möglicherweise können die von Daniel Brandstätter beschriebenen Unsicherheiten dazu führen, dass sich Personen aus weniger privilegierten Hintergründen im beruflichen Alltag weniger selbstsicher bewegen und weniger effektiv im „People’s Business“ agieren. Während viele Personen mit privilegiertem Hintergrund das „People’s Business“ als natürlichen Bestandteil ihrer Karriere wahrnehmen und nutzen, müssen sich andere erst an diese ungeschriebenen Regeln anpassen. Möglicherweise konnten sie während der

Sozialisation nicht den für dieses berufliche Feld typischen Habitus erwerben, weshalb es ihnen schwerer fällt, sich in diesem Bereich einzufinden.

Demnach deutet sich an, dass der passende Umgang mit Menschen auch mit der sozialen Herkunft zusammenhängen kann. Welche Bedeutung die Gesprächspartner*innen der sozialen Herkunft in Bezug auf den Einstieg und das Fortschreiten in ihre berufliche Tätigkeit beimesen, wird im abschließenden Unterkapitel erläutert.

5.4 „Die soziale Herkunft nimmt sicherlich Einfluss, aber (...)“

Auf Nachfrage beschreiben alle Gesprächspartner*innen, dass ihre soziale Herkunft Einfluss auf Ihren Karriereerfolg hatte. Allerdings wird das Ausmaß dieses Einflusses unterschiedlich wahrgenommen. Während ein Gesprächspartner bereits in seiner Einstiegserzählung preisgibt, dass sein Karriereweg „[...] *relativ familiär bedingt vorgegeben*“ (T. Wittmann, Pos. 6) war, geht eine andere Gesprächspartnerin davon aus, dass ihre Eltern durch ihr vieles und hartes Arbeiten Einfluss auf ihre eigene Arbeitsmoral genommen haben. Die meisten interviewten Personen gehen auf die Privilegien oder erhöhten Chancen, die sie durch einen akademischen oder unternehmerischen Hintergrund hatten, auf Nachfrage ein und erkennen diese auch durchaus an. Allerdings wird dies häufig losgelöst von den ersten beiden Punkten, nämlich Commitment mit der beruflichen Tätigkeit und dem passenden Umgang mit Menschen, betrachtet.

5.4.1 Soziale Herkunft und der Zugang in den Elite-Beruf

Einige der Gesprächspartner*innen beschreiben, dass sie durch ihre privilegierte Herkunft einen leichteren Zugang zu dem Beruf als Rechtsanwält*in hatten:

„Ja, bei mir definitiv, also das ist bei mir ist es evident. Und ich glaube auch das mans einfacher hat. Also ich glaube durchaus, dass jemand, dessen Eltern nicht Akademiker sind, viel mehr machen muss, sich noch viel mehr beschäftigen muss, noch mehr interagieren muss, also der Aufwand ist weitaus größer. Also die Chancengleichheit, wie man so will, ist nicht da. Das ist eindeutig“ (T. Wittmann, Pos. 78).

Thomas Wittmann, der eine Kanzlei in dritter Generation führt, ist sich seiner privilegierten Ausgangslage bewusst. Zudem ist er der Ansicht, dass Personen aus nicht akademischen Familien nicht die gleiche Ausgangslage haben und viel mehr arbeiten müssen, um in diese Position zu gelangen. Auch Konstantin Labeck beschreibt, dass er einen vorteilhaften Karrierestart hatte:

„Ja, natürlich. Was meine Geschwindigkeit angeht, ich musste nicht neben dem Studium arbeiten. Das ist ein Vorteil, den haben wenige oder nicht viele. Das hats sich leichter gemacht. Ich glaub, es wär auch so gegangen. Wäre es so schnell gegangen? Wahrscheinlich nicht“ (K. Labeck, Pos. 102).

Seine privilegiertere soziale Herkunft habe insbesondere dazu geführt, dass er sein Studium schnell abschließen konnte, weil er nebenbei nicht arbeiten musste. In dieser Hinsicht habe die soziale Herkunft sein Karrieretempo positiv beeinflusst. Andere Gesprächspartner*innen betrachten ihre soziale Herkunft als mäßig privilegiert:

„Also ganz ganz sicher. Ich, also komm sozusagen schon mal vom Land, das ist schon mal glaub ich, ein Minuspunkt ja. Finanziell wars jetzt, also nicht arm, also gut, aber da gibts Leute, gibt ganz andere Möglichkeiten. Aber also das Bildungskapital, das ich mitbekommen hab, das war sicher das Entscheidende. Also meine Eltern, warn auch immer sehr interessiert, sehr offen für alles. Und ham mir da schon sehr viel mitgegeben. Und wenn ich das nicht gehabt hätte, wär ich zu meinen Kollegen hinterher gehengt. Ja, die all das hatten, nämlich finanziell als auch, Wiener Herkunft und dann noch gebildet“ (S. Wallner, Pos. 58).

Für Stefanie Wallner sei der Zugang schwieriger gewesen, da sie vom Land kommt und gleichzeitig finanziell nicht ganz so gut aufgestellt war wie viele andere Kolleg*innen. Dabei wird deutlich, wie wichtig der akademische Hintergrund der Eltern und das damit einhergehende „Bildungskapital“ für die Karriere der Gesprächspartnerin war. An dieser Stelle wird der Bezug zu Bourdieus Kapitalsorten von der Gesprächspartnerin selbst hergestellt. „Bildungskapital“ kann in diesem Kontext als kulturelles Kapital betrachtet werden und war laut eigener Aussage der ausschlaggebende Punkt für ihren Karriereverlauf. Zudem bezeichnet sie sich zwar nicht als arm und an einer anderen Stelle im Interview als *„vielleicht privilegiert“* (S. Wallner, Pos. 61). Trotzdem vergleicht sie sich anschließend mit Personen, die in finanziell besser ausgestatteten Haushalten aufgewachsen sind. Sie beschreibt auch die Möglichkeiten,

die durch bessere finanzielle Ausgangslagen einhergehen, wie beispielsweise Auslandsjahre an renommierten Universitäten zu absolvieren. Auch bei Johanna Huber wird ein ambivalentes Verhältnis zu dieser Thematik ersichtlich:

„Jein. Meine soziale Herkunft, ich bin jetzt nicht in armen Verhältnissen aufgewachsen, es war immer genug von allem da, aber auch nicht im Überfluss sicherlich. Meine Eltern haben sicherlich davon profitiert, dass meine Großeltern gut situiert waren und unterstützt haben, vor allem und das muss ich ihnen sehr zugutehalten, dass sie die Schule finanziert haben, wo ich und mein Bruder waren. Also von daher sicherlich einmal in einem Umfeld, in der Schule gewesen zu sein, die auch eine gewisse Leistungsorientierung und einen Ehrgeiz zu fördern, das war sicherlich vorteilhaft“ (J. Huber, Pos. 50).

Sie sagt, dass sie nicht in armen Verhältnissen aufgewachsen ist, von allem genug da war, aber auch nicht im Überfluss. Kurz darauf beschreibt sie sich als nicht „*unter-privilegiert*“ (J. Huber, Pos. 50). Zudem konnten ihr die „gut situierten“ Großeltern die damalige Schule finanzieren. Dort sei ihre Leistungsorientierung und ihr Ehrgeiz gefördert worden. Martin Seidl führt hingegen aus, dass er durch seine soziale Herkunft als Nicht-Akademiker keine Hindernisse gehabt habe:

„Also ich kann, um jetzt für mich zu sprechen, es lässt sich natürlich nicht verallgemeinern, ich hatte eigentlich keine Hindernisse in dem Sinn. Das, was schon war ist, dass meine Eltern mich insofern gefördert haben, dass sie mir erstens einmal die Ausbildung ermöglicht haben. Und ich auch im gesamten familiären Umfeld immer motiviert wurde, brav zu lernen“ (M. Seidl, Pos. 44).

Er beschreibt, dass seine Eltern ihm die Ausbildung ermöglicht und ihn gleichzeitig zum Lernen motiviert haben. Möglicherweise könnten das ökonomische Kapital der Eltern und deren zusätzliche zwischenmenschliche Unterstützung den fehlenden akademischen Hintergrund ausgleichen. Zudem räumt er ein, dass viele seiner Kolleg*innen aus akademischen Familien kommen:

*„Also in der Kolleg*innenschaft sehe ich schon viele, die natürlich familiären Hintergrund haben, der sich im akademischen Bereich abspielt. Aber Anwalt*in ist nicht ein Job, wo die Eltern diesen Beruf ausgeübt haben müssen, damit man selber dort in den Beruf hineinkommt. Es hängt glaube ich, sehr viel vom persönlichen Engagement ab, wenn man das bereit ist, zu geben, dann glaube ich, kann man viel erreichen. Und zwar unabhängig von der Herkunft“ (M. Seidl, Pos. 46).*

Die soziale Herkunft der Kolleg*innen scheint somit auch sichtbar oder bekannt zu sein. Nichtsdestotrotz stellt er direkt im nächsten Satz klar, dass man nicht aus einer Familie aus Anwalt*innen kommen muss, um selbst diesen Beruf auszuüben. Er führt aus, dass der Zugang zu dieser Berufssparte durch persönliches Engagement und einer hohen Leistungsbereitschaft ermöglicht wird. Auch andere Gesprächspartner*innen beschreiben, dass sie ein sehr förderndes und unterstützendes familiäres Umfeld hatten:

„Ich glaub, dass ich immer ein förderndes Umfeld hatte. In meiner Umgebung sind die meisten Leute berufstätig und haben mehr oder weniger zielstrebig etwas verfolgt, ich glaub das hat schon nochmal eine Rolle gespielt. Das man das an sich gut fand und niemand gesagt hat, das braucht man alles nicht und wofür und lass uns lieber irgendwo abhängen. Dass gabs eigentlich nicht, sondern es waren schon auch Leute dort, die irgendwie Ambitionen hatten und für die auch klar war, man muss mal auf eigenen Beinen stehen und dafür etwas tun. Ich glaub dass meine Familie da sehr wichtig war, also nicht nur weil sie es finanziell ermöglicht haben, dass ich die Ausbildung in voller Länge mach. Sondern weil mir auch da signalisiert wurde, dass sie das gut finden. Und auch stolz sind“ (D. Brandstätter, Pos. 61).

Daniel Brandstätter spielt einerseits auf den finanziellen Aspekt an, da ihm seine Familie die Ausbildung bis zum Rechtsanwalt ermöglicht hat. Andererseits auch auf die zwischenmenschliche Unterstützung, da er immer das Gefühl gehabt habe, seine Familie durch seine Tätigkeit stolz zu machen und ihn das sehr motiviert habe. Er beschreibt auch, dass sein Umfeld immer sehr ambitioniert war und es dabei wichtig war, auf eigenen Beinen zu stehen und dafür etwas zu tun. An dieser Stelle deutet sich an, dass er sich diesen Leistungsgedanken schon während seiner Sozialisation angeeignet hat. Seine verinnerlichte Arbeitsmoral wird auch deutlich, wenn er sich über Personen äußert, die diese Moral seiner Ansicht nach nicht verinnerlicht haben. So werden symbolische Grenzziehungen zu weniger ambitionierten Personen gezogen. Dies wird auch durch die Aussage, dass sein Umfeld und er nicht zu den Personen gehören, die *„lieber irgendwo abhängen“* (D. Brandstätter, Pos. 61) deutlich. Zudem waren Daniel Brandstätter und seine Familie durch die selbstständige Tätigkeit des Stiefvaters an erhöhte Arbeitszeiten gewöhnt:

„Kann mich erinnern, dass wir mit meinem Stiefvater im Kino waren an einem Samstagabend und er dazwischen zweimal zum Telefonieren rausgegangen ist und dann hat er gesagt, er muss jetzt ganz raus gehen, es ist in der Arbeit was passiert und es war ein Samstagabend also. Und da hat niemand

wirklich mit der Wimper gezuckt. Ich glaub, in meinem familiären Umfeld war das eigentlich normal, dass man mehr arbeitet als die 40 Stunden“ (D. Brandstätter, Pos. 35).

Für die Familie sei es normal, dass der Stiefvater seine familiären Freizeitaktivitäten an einem Samstagabend für seine berufliche Tätigkeit unterbricht. Dies wird insbesondere durch die Aussage, „[...] *da hat niemand wirklich mit der Wimper gezuckt*“ (D. Brandstätter, Pos. 35), deutlich. Während des Gespräches betont er mehrfach, dass ihm vermittelt wurde, dass es wichtig ist etwas zu leisten, vorwiegend durch seine Mutter. Dabei beschreibt er sie als „*Antreiberin*“ (D. Brandstätter, Pos. 44) und dass sie auch ökonomisch viel ermöglicht habe. Die Mutter scheint eine zentrale Person, wenn nicht sogar die zentrale Person für seinen Karriereverlauf zu sein. Auch Johanna Huber hebt ihre Mutter hervor, wenn es um Personen geht, die eine wichtige Rolle für den Karriereverlauf gespielt haben:

„Es ist bis zu einem gewissen Grad sicherlich auch meine Mutter gewesen, die mich immer unterstützt hat, die immer da war, die wahrscheinlich auch mit einer gewissen ehrgeizigen Strenge, mir doch auch immer wieder eine Richtung aufgezeigt hat“ (J. Huber, Pos. 38).

Die Mutter habe sie gefördert und Ehrgeiz vermittelt. Auf Nachfrage geht sie auf die Unterstützung ihrer Mutter noch genauer ein und erzählt, dass der Stolz der Mutter sie weiter motiviert habe. Auch für Clara Steiner spielt insbesondere die Einstellung zur Arbeit, die sie durch ihre Eltern vorgelebt bekommen habe, eine zentrale Rolle. Dabei sagt sie, dass sie aus einer Mittelschicht stammen würde, in der immer gearbeitet wurde, was sie stark beeinflusst habe. Sie beschreibt, dass sie die richtige Einstellung zum Arbeiten mitgegeben bekommen hat. Hier zeichnet sich ab, dass sie ihre Sicht auf die richtige Einstellung zum Arbeiten verallgemeinert. Für sie sei dies viel und hart arbeiten.

5.4.2 Der berufliche Fortschritt als Rechtsanwält*in

Ob die soziale Herkunft Einfluss auf das Fortschreiten der Karriere als Rechtsanwält nimmt, wird von den Gesprächspartner*innen unterschiedlich bewertet. Während einige dem zustimmen, sind sich andere darüber nicht sicher oder verneinen dies. Alina Wolf ist sich sicher, dass Personen aus privilegierten Haushalten eher in hohe Positionen gelangen als Personen aus weniger privilegierten Haushalten. Sie beschreibt, dass Kinder je nach Bildungsgrad der Eltern unterschiedliche Dinge von zu Hause mitbekommen:

„Und ich glaube, ohne das jetzt wertend zu sagen, aber ich glaube schon, wenn Eltern zum Beispiel nicht so einen hohen Bildungsgrad haben, dass die Wahrscheinlichkeit eine ganz andere ist in solche Positionen zu kommen. Weil man andere Dinge mitbekommt von zu Hause“ (A. Wolf, Pos. 80).

Personen mit einem niedrigeren Bildungsstand verfügen oftmals über weniger ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. Dies verringert die Möglichkeit, in eine solch hohe berufliche Position wie die Partnerschaft in einer Anwaltskanzlei zu gelangen. An anderer Stelle vergleicht sich die Gesprächspartnerin mit Personen aus weniger privilegierten Gruppen:

„Je mehr man mit Kindern spricht, wie man sie auch erzieht, in diese Richtung, zum selbstständigen Denken und eben statt Fernsehen halt Memory spielt mit ihr ja. Also das ist und mir tut das auf dem Herzen weh, wenn ich manche Kinder auch in Wien dann seh in sozial schwachen Familien, die dann vorm Fernseher geparkt werden, das heißt nicht, dass ich das nie tu, keiner ist perfekt. Aber die da eben geparkt werden und die eigentlich total durchn (Rost?) falln und sich keiner mit ihnen beschäftigt“ (A. Wolf, Pos. 83).

Auch wenn ihre Aussage möglicherweise aus Mitgefühl gegenüber den beschriebenen Kindern zurückzuführen ist, wird die höhere soziale Stellung und eine Abwertung gegenüber den beschriebenen Familien zum Ausdruck gebracht. Die Interviewpartnerin grenzt ihren Erziehungsstil von den "sozial schwachen Familien" ab. Auch mit dem Begriff „sozial schwach“ geht eine Abwertung und Stereotypisierung einher. Durch das Beispiel des Fernsehens werden den von der interviewten Person beschriebenen Personen Attribute wie Faulheit oder geringere Intelligenz zugeschrieben.

Aus der Erzählung von Konstantin Labeck geht hingegen hervor, dass nach Abschluss des Studiums unabhängig von der sozialen Herkunft, dieselben Chancen auf eine Karriere als Rechtsanwält*in bestehen:

„Ja, aber was ist die Hürde? Ich glaub, die Hürde ist, ob man selbst Akademiker wird, oder? Ich mein, damit man Anwalt wird braucht man nur Studium. Die Chance, dass man ein fertiges Jurastudium hat, ist mit einem Akademiker-Background sicherlich deutlich höher. Ich glaube unter all jenen, wenn man es wieder auf null setzen könnte, wenn sie das Studium beendet haben, dann glaube ich, ist es tatsächlich offen“ (K. Labeck, Pos. 109).

Allerdings betont er im letzten Satz das Wort „*offen*“ sehr fragend. Eventuell ist er sich seiner Aussage doch nicht vollkommen sicher. Clara Steiner ist der Ansicht, dass es für weniger privilegierte Personen keine Nachteile in Bezug auf das Fortschreiten als Rechtsanwält*in gibt. Das einzige Hindernis könnten zu Beginn nur die Studiengebühren darstellen:

„Das glaub ich nicht, das glaub ich nicht. Was brauchst um deinen Job gut zu machen? Ich weiß gar nicht, ob es aktuell Studiengebühren gab. Die einzige Hürde, die es bei mir damals gab, war dieses Studium zu finanzieren. Sondern es ist glaub ich eher wichtiger, dass die klar sein muss, wenn du den Beruf machst, dass du bereit sein musst zu arbeiten“ (C. Steiner, Pos. 115).

Die Gesprächspartnerin sagt, dass die Bereitschaft zu arbeiten zentral für das Fortschreiten in diesem Berufsstand ist. Dabei sei ihre Bereitschaft zu arbeiten vor allem durch das viele und harte Arbeiten ihrer Eltern beeinflusst worden. Clara Steiner betrachtet die Eigenschaft, hart zu arbeiten als vererbt, übersieht dabei aber den Zusammenhang mit ihrer sozialen Herkunft. Somit wird deutlich, dass sich die soziale Herkunft sehr wohl auf das Fortschreiten in ihrem Beruf auswirkt. Julian Kern beschreibt derweil, dass Personen „*aus besser situierten Häusern*“ (J. Kern, Pos. 58) auf andere Schulen gehen und andere Kontakte knüpfen können. Diese Kontakte helfen dann im späteren Berufsleben weiter. Zudem seien sie finanziell bessergestellt und hätten dadurch auch weitere Vorteile. Nichtsdestotrotz werden in folgender Erzählung meritokratische Vorstellungen sichtbar:

„Ich denk es hat sicherlich bis zu einem gewissen Grad einen Einfluss, an halt aus besser situierten Häusern einfach auch andere Möglichkeiten hat und auf andere Schulen geht und auch andere Kontakte knüpft, die einen dann später wiederum weiterhelfen. Weil man auch teilweise dann im Berufsleben auch, oder das Kontaktnetzwerk sehr wichtig ist. Und das Kinder, oder Personen, die einfach andere finanzielle Möglichkeiten haben, schon einen gewissen Vorteil haben. Aber ich find schon, dass in Österreich es jedem möglich ist, sozusagen sich weiterzuentwickeln und Karriere zu machen, der hart arbeiten will“ (J. Kern, Pos. 58).

Demnach könne jede Person eine Karriere verfolgen und es schaffen, wenn sie hart genug arbeiten würde. Auch in der folgenden Aussage von Daniel Brandstätter werden Widersprüche deutlich:

„Man muss schon sagen, dass Kanzleigründer aus sehr wohlhabenden Verhältnissen kommen, auch die meisten Kolleginnen und Kollegen hier, schon aus Elternhäusern kommen, wo immer sehr viel Geld vorhanden war. Wo akademische Ausbildungen vorhanden waren, auch im Elternhaus und wo diese Förderung stets gegeben war. Aber nicht alle. Und insgesamt ist das Klima sehr bodenständig, sehr nahbar. Ich hab das Gefühl, dass eben Unterschiede, die sich etwa auf die Herkunft beziehen, hier keine oder kaum eine Rolle spielen“ (D. Brandstätter, Pos. 10).

Einerseits beschreibt er, dass die meisten in der Kanzlei aus wohlhabenden Verhältnissen kommen und diese Personen durch ihre Eltern sehr gefördert wurden. Andererseits betont er das bodenständige Klima in der Kanzlei und dass Unterschiede in Bezug auf die soziale Herkunft kaum eine Rolle spielen würden. Möglicherweise bezieht er sich auf das Fortschreiten in der Kanzlei und ist der Ansicht, dass es dabei keine Unterschiede mehr geben würde.

5.4.3 Vorprägung der Denk- und Arbeitsweise durch die Sozialisation in unternehmerisch tätigen Familien

Daran knüpft ein weiterer wichtiger Punkt an, nämlich dass das Aufwachsen in einer Familie aus Unternehmer*innen eine wichtige Rolle für den Karriereerfolg spielen kann. In den Gesprächen werden einige Vorteile beschrieben, die durch die Sozialisation in einer unternehmerisch tätigen Familie entstehen können. Ein Aspekt ist, dass man schon von klein auf mitbekomme, was Selbstständigkeit überhaupt bedeutet. Dies kann es eventuell auch erleichtern, sich vorzustellen, später einmal Unternehmer*in zu werden. Sie bekommen zudem früh mit, worüber Unternehmer*innen sprechen. Aus eigener Erfahrung weiß Thomas Wittmann, dass Themen rund um das Unternehmen in der Familie täglich besprochen wurden. Dabei konnte er sich auch schon mit diesbezüglichen Sorgen und Erfolgen vertraut machen. Die Gesprächspartner*innen beschreiben, dass durch die unternehmerische Herkunft eine abweichende Denkweise entwickelt wurde und an Probleme anders herangegangen wird: *"Wir spüren das auch im Unternehmen selbst, überraschenderweise sind insbesondere auch Konzipienten und Anwälte, die aus Unternehmerfamilien kommen, haben noch einmal ein anderes Mindset"* (A. Wolf, Pos. 80). Thomas Wittmann erläutert, dass an Personen, die nicht aus Unternehmensfamilien kommen, andere Erwartungen gestellt werden müssen: *"Und ich kann nicht erwarten, dass jemand, der nicht aufgewachsen ist, in einer Unternehmerfamilie, ah weiß, wie Unternehmer ticken"* (T. Wittmann, Pos. 80). Auch Alina

Wolf beschreibt, dass sie von Rechtsanwaltsanwält*innen ohne unternehmerischen Hintergrund nicht erwartet, dass sie unternehmerisch mitdenken.

Demnach kann die Frage gestellt werden, ob die Rechtsanwaltsanwält*innen mit unternehmerischem Hintergrund nicht im weiteren Verlauf ihrer Karriere bleibende Vorteile besitzen. Beispielsweise wenn es darum geht, Partner*in zu werden oder eine eigene Kanzlei zu gründen. Da könnten die mitunter schon in ihrer Sozialisierung habituell erworbenen Denkweisen und Fähigkeiten von großem Nutzen sein. Alina Wolf führt zudem weiter aus, dass sich die Personen aus Unternehmer*innen Haushalten nochmal von denen mit akademischem Hintergrund unterscheiden. Und Thomas Wittmann beschreibt, dass entweder ein unternehmerischer oder ein akademischer Hintergrund notwendig sei, um als Rechtsanwält*in erfolgreich zu sein. Auch Clara Steiner hat möglicherweise vom unternehmerischen Hintergrund ihrer Familie profitiert. Musste sie das Unternehmen des Vaters zwar nicht weiterführen, war es sicherlich doch im Haushalt präsent. Insbesondere weil sie mehrfach beschreibt, dass ihre Eltern sehr viel und immer gearbeitet haben und das sehr prägend für sie war. Auch Alina Wolf erwähnt in diesem Kontext die soziale Herkunft: *"Aber die denken oft unternehmerisch und ich find, da merkt man, dass die soziale Herkunft einen ganz stark prägt"* (A. Wolf, Pos. 81). Weiter führt sie aus, dass die soziale Herkunft einen beeinflusst, wie man an Probleme und an Akten herangeht. Somit kann in diesem Fall eine Verbindung zwischen der sozialen Herkunft und einer bestimmten (unternehmerischen) Arbeitsweise hergestellt werden. Zusätzlich berichten die Interviewpartner*innen, dass in privilegierteren Haushalten eher über Themen gesprochen wird, die im späteren Berufsleben von Nutzen sind:

„Also wenn man jetzt klischeehaft denkt, wenn man aus einem privilegierteren Hintergrund kommt, wenn dann dort mehr die Themen diskutiert werden, die uns in der Kanzlei beschäftigen, ja dann ist das natürlich auch ein Plus. Wenn ich keine Ahnung davon hab, wie die Weltwirtschaft funktioniert, oder was Trends sein können, oder welche Probleme die Wirtschaft beschäftigen, dann tüt ich mir in meiner Arbeit auch schwer. Und jetzt sag ich nicht, dass das nur vom sozialen Hintergrund abhängt, weil man kann immer ein Eigeninteresse in dem einen oder anderen Bereich entwickeln, aber ich kann mir schon vorstellen, dass das in gewissen sozialeren Umfeldern anders, es ist vielleicht kein aktives fördern, aber anders wahrgenommen oder überhaupt anders gelebt wird“ (J. Huber, Pos. 58).

Johanna Huber erläutert, dass in privilegiierteren Familien grundlegendes Wissen über wirtschaftliche Themen vermittelt wird, das für die Arbeit in der Kanzlei erforderlich ist. Auch wenn sie beifügt, dass es klischeemäßig gesprochen ist, beschreibt sie dies doch sehr ausführlich und nachvollziehbar. Zudem nennt sie den Aspekt, dass in gewissen sozialen Umfeldern der Umgang mit bestimmtem Wissen anders wahrgenommen und gelebt wird. Nach Pierre Bourdieu setzt sich das kulturelle Kapital aus einem bestimmten Wissen zusammen, welches schon seit der Sozialisation angeeignet wird. Somit kann der habitualisierte Umgang mit diesem Wissen auch bei den interviewten Rechtsanwält*innen für den Karriereverlauf und -erfolg sehr nützlich sein.

5.4.4. "Ich wollte niemals Anwältin werden und bins jetzt so gerne"

Die Interviewpartner*innen berichten, dass sie nicht immer schon Rechtsanwält*innen werden wollten. Sie hätten, bis auf eine Ausnahme, keine direkten Berufsvorstellungen gehabt. Durch die Erzählungen kann vermutet werden, dass sie schon früh über bestimmte Eigenschaften verfügten, wie beispielsweise eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich gerne nach außen zu präsentieren, die ihnen für die Berufsfindung nützlich waren. Zudem deuten die Erzählungen darauf hin, dass einige Eltern der interviewten Personen diese indirekt bei der Berufswahl beeinflusst haben, Anwält*innen zu werden. Beispielsweise wurde erläutert, dass eine bestimmte, oftmals selbstständige Arbeitsweise vorgelebt oder die Studienwahl subtil beeinflusst wurde. Andere berichten, dass sie eher sicherheitsbezogen erzogen wurden und das sicher auch Einfluss auf die Studien- und Berufswahl genommen hat. Thomas Wittmann wuchs mit einem Vater als Rechtsanwalt auf und macht deutlich, dass ihn dies beeinflusst hat. Dabei äußerte er schon als Kind den Wunsch, später einmal Anwalt zu werden: *"Karriereweg beeinflusst, also ich hab angeblich mit drei Jahren schon gesagt, dass ich Rechtsanwalt werd"* (T. Wittmann, Pos. 53). Die anderen interviewten Personen schildern, dass sie zunächst nicht die Absicht hatten, Rechtsanwält*innen zu werden. Auch Rechtswissenschaften seien bei den meisten nicht die erste Studienwahl gewesen: *Es war also keineswegs mein Ziel, Juristin oder Rechtsanwältin zu werden"* (S. Wallner, Pos. 6). Dies legt Stefanie Wallner schon im ersten Absatz ihrer Einstiegserzählung dar. Alina Wolf schildert, dass sie zunächst Publizistik studieren wollte, weil sie aufgrund ihrer kommunikativen Stärken den Berufswunsch der Moderatorin hatte. Aus ihrer Erzählung geht hervor, dass sie sich durch Gespräche mit dem Vater und seiner subtilen

Beeinflussung dafür entschieden habe, davon abzulassen. Durch ihre sprachlichen Stärken wollte sie Rechtswissenschaften zunächst einmal ausprobieren. Sie erläutert, dass sie während des Studiums Gefallen an den Rechtswissenschaften entwickelte und es anschließend sehr spannend fand, durch den Berufseinstieg in der Praxis zu arbeiten. Sie fasst die Entwicklung ihres Berufswunsches mit folgender Aussage treffend zusammen: *"Ich wollte niemals Anwältin werden und bins jetzt so gerne"* (A. Wolf, Pos. 55). Auf Nachfrage beschreibt Julian Kern relativ zu Beginn des Gesprächs, dass sich sein Interesse zur Anwaltschaft durch seinen Vater entwickelt hat. Dieser war selbst als Rechtsanwalt tätig:

„Das war sicherlich dadurch bedingt, dass mein Vater auch Anwalt war. Der hat natürlich immer ein bisschen aus seinem Berufsalltag zuhause erzählt, aber nie irgendwie Druck gemacht, in die Richtung, dass man auch das machen soll, oder dass er sich freuen würde, oder wer übernimmt seine Kanzlei, sondern hat es immer recht offen. Aber es war natürlich immer ein Interesse da, weil er halt von Gerichtsverhandlungen, er war auch ein Streitanwalt und die kuriosesten Geschichten schreibt das Leben und oft spielen Sie sich bei Gericht ab. So hat er das halt auch immer wieder erzählt oder witzige Dinge die sich halt, also anonymisiert natürlich, vor Gericht. Und so war sicherlich ein gewisses Interesse da. Und ja dann hab ich halt als Student verschiedene Studentenjobs gemacht und auch bei ihm ein bisschen gearbeitet und er hat mir dann eben, ich kannte jemanden bei der Kanzlei wo ich vorher war und hat gefragt, ob ich dort als Student sozusagen mithelfen kann und so hat sich irgendwie dieses Interesse sukzessive entwickelt“ (J. Kern, Pos. 4).

Auch die anderen Gesprächspartner*innen beschreiben, dass während der Berufswahl kein familiärer Druck ausgeübt wurde. Allerdings hätten sich doch indirekt oder unbewusst Wünsche und Erwartungen der Eltern gezeigt, in eine bestimmte Richtung zu gehen. Julian Kern erläutert, dass sein Vater schon früh von seinem Berufsalltag berichtet hat. Dadurch habe er viel mitgenommen und die Abläufe kennengelernt, was letztlich sein Interesse geweckt habe. Er führt aus, dass sein Vater, ebenso wie er selbst, vor Gericht tätig war. Möglicherweise waren die Erzählungen seines Vaters über das Gerichtsleben für ihn besonders prägend. Im Verlauf des Gespräches bestätigt er auf Nachfrage nochmals, dass sich sein Interesse entwickelt hat, weil sein Vater vom Berufsalltag erzählt hat. Johanna Huber beschreibt sogar, dass ihr Interesse teilweise gesteuert wurde: *„Es ist auch dadurch gesteuert gewesen, dass mir viele in meinem Umfeld immer gesagt haben, ‚das ist das Richtige für dich‘. Nämlich Rechtswissenschaften vor allem“* (J. Huber, Pos. 18). Ihr Umfeld habe ihr deutlich gemacht,

dass Rechtswissenschaften das passende Studienfach für sie wäre. Dadurch wird ersichtlich, wie wichtig Zuspruch vom Umfeld beziehungsweise von zentralen Personen sein kann und welchen Einfluss dies auch auf die Entwicklung der eigenen Interessen und so auch auf den persönlichen Werdegang nehmen kann.

Somit entsteht teilweise der Eindruck, dass die Gesprächspartner*innen es zunächst nur ausprobiert hätten, Rechtswissenschaften zu studieren. Gleichzeitig geht aus den Erzählungen hervor, dass die jeweiligen Eltern häufig auf die berufliche Entscheidungsfindung eingewirkt haben. Folglich entsteht aus den Erzählungen der Eindruck, dass die interviewten Personen in Bezug auf ihre berufliche Laufbahn sehr ambitionierte und fördernde Familien beziehungsweise Eltern gehabt haben. Dabei beschreiben die interviewten Personen, dass sie während des Karriereverlaufs von ihren Familien motiviert und unterstützt wurden. Diese Unterstützung äußerte sich schon in der Sozialisation und ist bei einigen bis heute sichtbar.

Insgesamt ist es den meisten der interviewten Personen bewusst, dass viele Personen aus ihrem Berufsumfeld aus privilegierten Verhältnissen kommen. Dabei nehmen auch viele der Gesprächspartner*innen wahr, dass diese Personen, teilweise auch sie selbst, einen leichteren Zugang zu diesen beruflichen Positionen hatten. Gleichzeitig sind die meisten der interviewten Personen darauf bedacht, klarzustellen, dass es mit harter Arbeit möglich ist, in diese Position zu gelangen. Außerdem glauben die meisten der interviewten Personen eher nicht, dass im weiteren Verlauf der Karriere noch weitere Vorteile für Personen aus privilegierteren Verhältnissen resultieren. Durch die Hervorhebung der individuellen Leistungsbereitschaft und der harten Arbeit legitimieren die interviewten Personen ihren Karriereerfolg und ihre hohen Positionen. Gleichzeitig wird dadurch die Entstehung einer Arbeitsethik verdeckt, die Personen zu der Tätigkeit als Rechtsanwält*in erst befähigt. Darauf folgt, dass es für weniger privilegiert aufgewachsene Personen schwieriger ist, diese Arbeitsmoral zu verinnerlichen und vorzuweisen, weil sie nicht im gleichen Maße weitergegeben und somit habitualisiert wurde. Diese Punkte werden im abschließenden Kapitel noch genauer erläutert.

6. Fazit und Diskussion

„Alles in allem kann man sagen, dass für den Aufstieg in die Vorstandsetagen der deutschen Großkonzerne zwei zentrale Voraussetzungen existieren: Man sollte sehr gute Leistungen erbringen – die berühmten „Nieten im Nadelstreifen“ trifft man dort nur ausnahmsweise an – und die mit einer Herkunft aus Bürger- oder Großbürgertum verknüpften richtigen Persönlichkeitsmerkmale aufweisen. Das Erstgenannte wird auch öffentlich immer als entscheidend gepriesen, das Letztgenannte dagegen lieber verschwiegen“ (Hartmann 2018, S. 75).

Das vorangegangene Zitat von Michael Hartmann veranschaulicht, was auch durch die Erzählungen der interviewten Rechtsanwält*innen ersichtlich wird. Die Rechtsanwält*innen betonen, dass sie ihre hohen Positionen durch den eigenen Verdienst erreicht haben. Gleichzeitig geht aus den Erzählungen hervor, dass sie ihren Karriereerfolg neben der Leistung, durch den Umgang mit anderen Menschen und der sozialen Herkunft legitimieren. Die Interpretation des eigenen Karriereerfolges liegt bei den interviewten Personen aber an erster Stelle auf dem Commitment mit der beruflichen Tätigkeit. Die eigene Leistung wird mehrheitlich in den Vordergrund gerückt. Hierbei wird häufig übersehen, dass diese Leistungsbereitschaft stark mit der sozialen Herkunft verbunden ist. Wichtig ist zu betonen, dass die geleistete Arbeit der Interviewpartner*innen in dieser Arbeit nicht abgewertet oder aberkannt wird. Und natürlich muss darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Ergebnissen von Hartmann um die einflussreichsten Personen der deutschen Wirtschaftselite handelt. Solche hohen Positionen konnten für das vorliegende Forschungsdesign nicht miteinbezogen werden. Im Folgenden werden in Kapitel 6.1 diese zentralen Ergebnisse zusammengefasst und die wichtigsten Aspekte hervorgehoben. Anschließend erfolgt in Kapitel 6.2 die Einordnung der Ergebnisse in den bestehenden Forschungsstand und den theoretischen Diskurs. Abschließend wird in Kapitel 6.3 auf die Grenzen der vorliegenden Arbeit eingegangen und mit Anknüpfungsmöglichkeiten für weitere Forschungsarbeiten abgeschlossen.

6.1 Zentrale Ergebnisse

Durch die Gespräche mit den Rechtsanwält*innen und die daran anknüpfende Analyse wird deutlich, dass diese sich auf drei zentrale Narrative stützen, wenn sie ihren Karriereverlauf und -erfolg interpretieren:

- I. Commitment mit ihrer beruflichen Tätigkeit
- II. Der passende Umgang mit Personen in ihrer Branche
- III. Ihre soziale Herkunft

Die Wahrnehmung der Rechtsanwält*innen über den eigenen Karriereerfolg ist mehrheitlich leistungsorientiert konstruiert. Dabei nehmen die Erzählungen über den Arbeitsumfang und den eigenen Verdienst den größeren Teil der Gespräche ein. Die interviewten Personen betonen das Commitment mit der Tätigkeit als Rechtsanwält*in, das damit verbundene harte und lange Arbeiten, ihr Engagement, die ständige Erreichbarkeit und die damit einhergehenden Vor- und Nachteile. Mit all diesen Aspekten möchten die interviewten Personen ihre Leistung verdeutlichen und so ihren Karriereerfolg legitimieren.

Das zweite große Narrativ ist das „*people's Business*“, die interviewten Personen betonen die Relevanz von zwischenmenschlichen Aspekten für ihren Karriereverlauf und -erfolg. Sie erläutern, dass die Arbeit als Rechtsanwält*in sehr durch den Umgang mit Menschen bestimmt ist und dass es daher sehr relevant ist, dass die Menschen zu ihnen passen, mit denen sie gemeinsam arbeiten. Die interviewten Rechtsanwält*innen führen aus, dass sie bevorzugt Personen einstellen, bei denen sie das Gefühl haben, auf einer gemeinsamen Wellenlänge zu sein und mit diesen gut im Team zusammenarbeiten zu können. Darüber hinaus gaben die interviewten Rechtsanwält*innen an, auf ihrem Karriereweg von Mentor*innen gefördert worden zu sein. Aus diesen Erzählungen geht hervor, dass Mentor*innen sie durch die Weitergabe von Expertise und die Vermittlung von Aufträgen unterstützt haben. Die Rechtsanwält*innen führen aus, dass sie mithilfe der Unterstützung einflussreicher Personen innerhalb der Kanzlei ihre Positionen festigen und ihre Chancen auf eine Partnerschaft erhöhen konnten. Gleichzeitig heben die interviewten Rechtsanwält*innen hervor, dass Familienangehörige, insbesondere die Eltern, eine zentrale Rolle im Karriereverlauf spielten. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die interviewten

Rechtsanwält*innen in ihrer Interpretation des Karriereerfolges auch auf das Narrativ der sozialen Herkunft zurückgreifen und dass diese beiden Narrative miteinander verknüpft sind. Die interviewten Personen erläutern, dass sie familiär darin unterstützt wurden, hart zu arbeiten. Ihre Familien dienten als Vorbilder, indem sie selbst erfolgreiche Karrieren verfolgten oder eigene Unternehmen führten. Sie standen den interviewten Personen mental zur Seite und bestärkten sie, eine juristische Karriere einzuschlagen. Daneben berichten einige interviewte Rechtsanwält*innen, dass sie bereits früh durch die Selbstständigkeit der Eltern oder Familienangehörigen bestimmtes Wissen erworben haben, das ihnen dabei half, sich im beruflichen Umfeld besser zurechtzufinden. Zudem wurden viele Interviewpartner*innen durch finanzielle Mittel unterstützt, wodurch sich der Karriereverlauf einfacher und schneller vollzogen hat. Hierbei ist anzumerken, dass nicht alle interviewten Personen im selben Umfang von der zuvor genannten Unterstützung profitierten. Jedoch zeigte sich, dass der Schwerpunkt auf dem ökonomischen oder kulturellen Kapital lag – oder einer Kombination dieser Aspekte. Besonders diejenigen, die nicht in einem akademischen Umfeld aufgewachsen sind, berichten von äußerst fördernden und leistungsorientierten Eltern und verneinen zumeist, dass sie diesbezügliche Nachteile hatten. Nichtsdestotrotz wird durch die Erzählungen der interviewten Rechtsanwält*innen deutlich, dass ein akademischer oder unternehmerischer Hintergrund den Karriereweg und -erfolg begünstigen kann.

Wichtig ist nochmals zu betonen, dass die geleistete Arbeit der Interviewpartner*innen in dieser Arbeit nicht abgewertet oder aberkannt wird. Und unweigerlich wird durch die Analyse der Interviews mit den Rechtsanwält*innen auch deutlich, dass es Personen in diese Positionen geschafft haben und schaffen, deren Eltern keine Akademiker*innen sind und die auch keine Unternehmer*innen als Eltern haben. Die interviewten Rechtsanwält*innen reflektieren also über die Auswirkungen ihrer sozialen Herkunft auf den eigenen Karriereerfolg. Sie erkennen die Erleichterungen, die sie dadurch hatten oder haben, durchaus an. Allerdings wird infolgedessen zumeist klargestellt, dass sie trotzdem hart und viel gearbeitet haben und dass dies bei den meisten doch der ausschlaggebende Aspekt für den Karriereerfolg sei. Der Einfluss der sozialen Herkunft auf den Berufseinstieg und Karriereverlauf wurde von den interviewten Rechtsanwält*innen zumeist erst dann thematisiert, wenn explizit danach gefragt wurde. Von selbst wurde dieses Narrativ nur in wenigen Fällen aufgegriffen und vertieft.

Parallel dazu wurde offenkundig die individuelle Leistungsbereitschaft betont – oft als Gegensatz zu den Privilegien ihrer sozialen Herkunft. Das Karrierenarrativ des Commitments dominiert im Legitimationsprozess. Dabei wird übersehen, dass diese Leistungsbereitschaft stark mit der sozialen Herkunft verbunden ist. In manchen Fällen wird harte Arbeit als vererbtes Merkmal angesehen, doch der Zusammenhang zur sozialen Herkunft wird nicht gezogen. Da die Bereitschaft zur Leistung als individuell betont wird, bleibt deren Entstehung und Entwicklung im Dunkeln. So wird der Prozess nicht sichtbar, bei dem der Habitus, der durch die soziale Herkunft beeinflusst wurde, auf die Struktur des wirtschaftlichen Arbeitsfeldes der Anwaltschaft trifft. Dadurch werden Selektionsmechanismen aufrechterhalten und das Feld stabilisiert. Andere Personen können dadurch ausgegrenzt werden und finden einen erschwerten oder keinen Zugang in dieses Feld, obwohl sie auch die benötigten Fähigkeiten haben, allerdings nicht den dafür notwendigen Habitus. Dass Commitment und der Umgang mit Menschen, insbesondere die Passungsfrage, von der sozialen Herkunft zumeist getrennt betrachtet werden, verdeutlicht auf einer tieferen Ebene, warum Ungleichheitsverhältnisse so beständig sind: Weil der Glaube an die eigene Leistung und der eigene Verdienst insgesamt höher bewertet wird als der Einfluss der sozialen Herkunft.

Die somit gezogenen symbolischen Grenzziehungen spielen eine zentrale Rolle in der Selbstwahrnehmung der Rechtsanwält*innen und der Legitimation ihres Erfolgs. Indem sie ihre eigene Leistungsbereitschaft und ihr Engagement hervorheben, wird ihr beruflicher Erfolg primär als Ergebnis individueller Anstrengung und nicht als Produkt privilegierter Ausgangsbedingungen dargestellt. Diese Narration dient dazu, die eigene Position zu legitimieren und die Mechanismen der sozialen Selektion und Reproduktion zu verschleiern, die tatsächlich einen wesentlichen Einfluss auf den jeweiligen Karriereweg gehabt haben. Solche Grenzziehungen haben Folgen für die berufliche Kultur in der Rechtsanwaltschaft. Sie tragen dazu bei, bestimmte Normen und Werte zu festigen, die den Zugang und den Erfolg in diesem Berufsfeld beeinflussen. Insgesamt kann das von den interviewten Rechtsanwält*innen beschriebene Commitment als eine Art Berufsethos verstanden werden und dies äußert sich in Form eines Selbstverständnisses, in das sich recht deutlich meritokratische Prinzipien eingeschrieben haben. Die Betonung dieses Berufsethos kann dazu führen, dass strukturelle Ungleichheiten und die Rolle der sozialen Herkunft im beruflichen

Erfolg weniger sichtbar werden. Zugleich bleiben die meritokratischen Vorstellungen bestehen.

Zusammenfassend erkennen die interviewten Rechtsanwält*innen zwar die Auswirkungen ihrer sozialen Herkunft auf ihren Karriereerfolg an, betonen aber primär ihre individuelle Leistungsbereitschaft und harte Arbeit als entscheidend für den Karriereerfolg. Dies führt dazu, dass der Einfluss der sozialen Herkunft auf ihren beruflichen Werdegang oft verschleiert wird. Dadurch werden Selektionsmechanismen in Elite-Berufe gefestigt: Personen ohne den passenden sozialen Hintergrund finden einen erschwerten Zugang in dieses Feld, auch wenn sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen. Somit werden Ungleichheitsstrukturen aufrechterhalten und legitimiert, indem sie als das Ergebnis individueller Leistung dargestellt werden. Dies verhindert auch einen umfassenden gesellschaftlichen Diskurs über soziale Herkunft und Karrierechancen.

6.2 Verortung der Ergebnisse in die Forschungsliteratur und theoretische Anknüpfungspunkte

Die vorgestellten Erkenntnisse der Forschungsliteratur verdeutlichen, wie Personen in Elite-Berufen ihren Karriereerfolg wahrnehmen und welche Erleichterungen und Schwierigkeiten sie während des Zugangs und Fortschreitens in diesen Berufen und Positionen erfahren haben. Die Ergebnisse der vorliegenden Masterarbeit lassen sich in diesem Forschungsstand verordnen und bieten viele gemeinsame Anhaltspunkte an. Auch in Bezug auf die sensiblen Konzepte von Pierre Bourdieu zeigt sich, dass die Interviewpartner*innen häufig auf die verschiedenen Kapitalsorten zugreifen können und einen Habitus verinnerlicht haben, der von ihrer Herkunft geprägt ist. Zudem lassen sich die symbolischen Grenzziehungen nach Michèle Lamont in vielen Erzählungen der interviewten Rechtsanwält*innen wiederfinden.

Die interviewten Rechtsanwält*innen betonen, dass ihr beruflicher Erfolg stark mit ihrem beruflichen Commitment und ihrer harten Arbeit verbunden ist. Die Betonung von harter Arbeit und Commitment spiegelt meritokratische Ideale wider, die in der Literatur, insbesondere in der Forschung von Friedman et al., als zentraler Aspekt für die Legitimation von Karriereerfolg identifiziert wurden (2024, S. 869). Die für diese Arbeit interviewten Personen gehen speziell auf ihre Arbeitsmoral ein, die sie während ihres Lebensverlaufes

entwickelt haben. Dies entspricht eher der Legitimation des eigenen Verdiensts, die von Friedman et al. bei Mitarbeiter*innen in Elite-Positionen in Dänemark gefunden wurde (ebd., S. 874). Angeborenes Talent und Intelligenz werden von den interviewten Rechtsanwält*innen hingegen weniger thematisiert, als es in Großbritannien der Fall war (ebd.).

Die vorgestellten Studien zeigen, dass in Elite-Berufen oft Personen bevorzugt werden, die ähnliche Persönlichkeitsmerkmale vorweisen wie die bereits etablierten Führungskräfte (Hartmann 2002, S. 122). Personen in Elite-Positionen zeichnen sich oftmals durch Merkmale wie Souveränität und Selbstsicherheit aus, die meist während der familiären Sozialisation erworben wurden (Hartmann 2002, S. 125f.). Diese Merkmale ermöglichen es den jeweiligen Personen, sich in schwierigen Situationen sicher zu bewegen und soziale Regeln souverän zu handhaben (ebd.). Weiterführend entscheiden sich Elite-Unternehmen häufig für Personen, die ähnliche kulturelle und emotionale Merkmale besitzen, die sich unter anderem in ähnlichen Verhaltensarten und kommunikativen Fähigkeiten äußern (Rivera 2015, S. 136f.). Auch wirken die interviewten Rechtsanwält*innen allgemein sehr selbstsicher und verdeutlichten in den Gesprächen, dass es ein souveränes Auftreten braucht, um in der Branche erfolgreich zu sein. Einige der Interviewpartner*innen bestätigten, dass eine bestimmte Art aufzutreten und sich auszudrücken durch ein privilegiertes Heranwachsen gefördert werden kann. In den geführten Interviews wird zudem hervorgehoben, dass neue Mitarbeiter*innen in das Team „passen“ sollen und dass eine gemeinsame Wellenlänge wichtig sei. Die Rechtsanwält*innen betonen die Bedeutung von zwischenmenschlichen Beziehungen und dass dies einer der wichtigsten Aspekte bei der Rekrutierung von Mitarbeiter*innen sei.

Zudem geht aus den Erzählungen der interviewten Rechtsanwält*innen hervor, dass sie sich im Zuge der familiären Sozialisation das für ihre berufliche Tätigkeit erforderliche *kulturelle Kapital* nach Bourdieu aneignen konnten (Schwingel 2018, S. 88ff.). Einige Rechtsanwält*innen erläuterten, dass ihnen Wissen über bestimmte Themen vermittelt wurde, was ihnen im beruflichen Umfeld Vorteile verschafft. Daneben erleichterte ihnen ihr *kulturelles Kapital* auch den Zugang zum Studium: Sie konnten sich dort besser zurechtfinden und hatten das Gefühl, dort hinzugehören. Zudem verfügen sie über die notwendigen formalen Bildungstitel, die ihnen Legitimation und Anerkennung im beruflichen Feld sichern.

Als weiteren wichtigen Punkt für den Karriereerfolg in Elite-Unternehmen wurden, insbesondere in *The Class Ceiling*, die Hilfe von anderen Personen in Form des „Sponsorships“ beschrieben (Friedman & Laurison 2020, S. 110f.). Auch in den Gesprächen mit den Rechtsanwält*innen stellen sie die Relevanz von Mentor*innen für ihren Karriereerfolg heraus. Alle Interviewpartner*innen berichten, dass sie von erfahrenen Personen durch die Weitergabe von Wissen, bei wichtigen Entscheidungen oder beim Netzwerken unterstützt wurden. Diese Unterstützung durch soziale Beziehungen wird nach Bourdieu als *soziales Kapital* bezeichnet (Joas & Knöbl 2020, S. 540). Das *soziale Kapital* in Form von Beziehungen trug nach den Erzählungen der Rechtsanwält*innen dazu bei, dass sie sich in der Kanzlei etablieren und in höhere Positionen gelangen konnten. Auch Netzwerke haben sich, insbesondere im Laufe des Karriereweges, entwickelt. Bei den Personen, die selbst Anwält*innen in der Familie hatten, waren Netzwerke möglicherweise schon zu Beginn vorhanden. So berichten die jeweiligen Personen, dass sie in den Kanzleien der Väter arbeiten konnten.

Aus den Interviews mit den Rechtsanwält*innen geht zudem hervor, dass sie während des Heranwachsens über ein unterschiedliches Maß an finanziellen Möglichkeiten verfügten. Einige der Rechtsanwält*innen berichten, dass ihnen *ökonomisches Kapital* den Zugang zu der beruflichen Tätigkeit erleichtert hat. Sie erzählen von renommierten Praktika, prestigeträchtigen Auslandsaufenthalten und Privatschulen, die eine gewisse Leistungsbereitschaft förderten. Diese finanzielle Stabilität erleichterte ihnen den Einstieg in ihre berufliche Laufbahn, da sie sich voll auf ihre Ausbildung und Arbeit konzentrieren konnten, ohne zusätzliche finanzielle Belastungen. Sie konnten ihr Studium schneller beenden und mussten nicht diversen Nebenjobs nachgehen.

In den Gesprächen wurden auch Schwierigkeiten thematisiert, die Personen erleben, die nicht oder nicht vollkommen in diesen vorteilhaften Verhältnissen aufgewachsen sind. Sie berichten von Startschwierigkeiten im Studiengang, dem Gefühl, sich dort als Fremde zu fühlen und die Tätigkeit als Rechtsanwält*in nicht zufriedenstellend ausführen zu können. Dies schließt an die Erkenntnisse von Friedman und Laurison an, die die Problematiken von Personen aus weniger privilegierten Verhältnissen in Elite-Berufen thematisieren (2020, S. 172f.).

Aus den Erzählungen geht hervor, dass viele Einstellungen der interviewten Rechtsanwält*innen in deren Habitus verankert sind. Die Rechtsanwält*innen beschreiben

eine starke Leistungsbereitschaft und ein hohes Maß an Engagement, das sie oft auf ihre Erziehung und familiäre Umgebung zurückführen. Sie hätten früh gelernt, dass Erfolg mit harter Arbeit und Disziplin verbunden sei. Hierbei betonen einige Rechtsanwält*innen, dass das Aufwachsen in einer Familie aus Unternehmer*innen dazu führen kann, dass man bereits frühzeitig mit Denkweisen von Unternehmer*innen vertraut wird. Die jeweiligen Personen erläutern, dass Themen rund um das Unternehmen regelmäßig innerhalb der Familien besprochen wurden. Dadurch hätten sie ein anderes „Mindset“ als Personen entwickelt, die nicht in diesem Umfeld aufgewachsen sind. Nach den Erzählungen der jeweiligen Rechtsanwält*innen hat das frühzeitige Eintauchen in die unternehmerische Welt zur Internalisierung bestimmter Denkweisen geführt, die ihnen auch im Berufsleben Vorteile ermöglicht haben. Zudem heben die interviewten Rechtsanwält*innen Selbstbewusstsein, Auftreten und Kommunikationsfähigkeiten als wichtige Eigenschaften hervor, um in der Branche erfolgreich zu sein. Aus den Erzählungen geht hervor, dass sie diese Eigenschaften auch durch ihre soziale Herkunft und die Sozialisation erworben haben. Die interviewten Personen mit weniger privilegierten Hintergründen berichten von Unsicherheiten und Startschwierigkeiten, sie mussten zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um sich anzupassen und akzeptiert zu werden. Der Habitus wirkt somit oft als unsichtbare Barriere, die den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern erleichtert oder erschwert, und trägt zur Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheiten bei.

Einen weiteren theoretischen Anknüpfungspunkt bietet das Konzept der symbolischen Grenzziehungen nach Michèle Lamont. Diese Grenzziehungen werden auch von den interviewten Rechtsanwält*innen gegenüber anderen Personen vorgenommen. Die Rechtsanwält*innen grenzen sich insbesondere von Personen ab, die nicht die von ihnen dargestellte Arbeitsmoral verinnerlicht haben und zum Ausdruck bringen. Hierbei verdeutlichen die Abgrenzungen nicht nur die Selbstwahrnehmung der interviewten Personen, sondern auch, wie sie ihre eigene Leistung und ihren Erfolg legitimieren. An vielen Stellen betonen die Rechtsanwält*innen, dass sie oftmals auch nach regulären Arbeitszeiten, an freien Tagen oder in stressigen Phasen weiterarbeiten würden. Zudem heben sie hervor, dass sie in ihrer Karriere mehr gearbeitet haben, als von ihnen verlangt wurde, und dass dies als eine Art "Extra-Meile" verstanden wird, die sie von anderen abhebt. Durch diese Aussagen wird eine klare Grenze zwischen denen gezogen, die bereit sind, über das normale Maß hinaus

zu arbeiten, und denen, die dies nicht tun. Der von einer interviewten Person in diesem Kontext verwendete Begriff der „Masse“ impliziert eine Durchschnittlichkeit, die mit weniger Commitment verbunden ist, während das Überschreiten dieser Norm als Zeichen von Besonderheit und Überlegenheit wahrgenommen wird. Diese Grenzziehungen beziehen sich einerseits auf Personen, die es nicht geschafft haben, den Karriereweg als Rechtsanwält*in zu gehen.

Andererseits ziehen die interviewten Rechtsanwält*innen symbolische Grenzen zwischen verschiedenen Karrierestufen innerhalb der Kanzleien. Die Position als Partner*in wird als Höhepunkt des beruflichen Erfolgs angesehen und ist oft mit bestimmten Verhaltensweisen und einer spezifischen Arbeitsmoral verbunden. Diejenigen, die es in diese Position geschafft haben, grenzen sich durch ihre Erzählungen von denjenigen ab, die noch auf dem Weg dorthin sind oder andere Karrierewege gewählt haben. Dies wird durch die Betonung von Eigenschaften wie Durchhaltevermögen, Engagement und der Fähigkeit, persönliche Interessen zugunsten der beruflichen Anforderungen zurückzustellen, deutlich. Zudem werden Grenzziehungen zu der jüngeren Generation von Rechtsanwält*innen, die oft eine andere Arbeitsmoral aufweist, deutlich. Die von den Interviewten häufig betonte Bereitschaft, lange Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen und mehr zu arbeiten als andere Personen, steht im Kontrast zu jüngeren Kolleg*innen, die möglicherweise mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance legen und weniger bereit sind, persönliche Opfer für den Beruf zu erbringen. Insgesamt dienen diese Unterschiede in der Arbeitsmoral dazu, die eigene Leistungsbereitschaft und den damit verbundenen Erfolg zu legitimieren und die eigene Position innerhalb des beruflichen Feldes zu stärken.

6.3 Ausblick für zukünftige Forschungsarbeiten

Die Ergebnisse der Arbeit beanspruchen aufgrund der geringen Fallzahl an Interviews keinen Anspruch auf Generalisierbarkeit, sondern weisen eine eingeschränkte Reichweite auf. Dadurch, dass keine quantitativen Daten erhoben wurden, liegen in Bezug auf die Ergebnisse keine statistischen Zusammenhänge vor. Somit wären für folgende Studien auch quantitative Untersuchungen beziehungsweise ein Mixed-Methods-Design sinnvoll. Dadurch könnten mögliche signifikante Zusammenhänge zwischen dem Zugang zur beruflichen Tätigkeit als Rechtsanwält*in und der sozialen Herkunft herausgestellt werden.

Zudem wäre es sinnvoll, weitere Rechtsanwaltskanzleien und Rechtsanwält*innen qualitativ zu erforschen, um die herausgestellten Mechanismen zu vertiefen und mögliche Abweichungen oder Ergänzungen festzustellen. In den vorliegenden Ergebnissen der Interviews geht teilweise noch nicht klar hervor, wie die interviewten Personen bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen erkennen, ob die jeweilige Person in die jeweilige Kanzlei passt oder nicht. Eventuell wäre eine Fokussierung auf die Einstellungsprozesse sehr ergiebig. Des Weiteren geht aus den Erzählungen der Interviewpartner*innen hervor, dass Personen aus Unternehmer*innenfamilien eine andere Arbeitsweise aufweisen, die für die Tätigkeit als Rechtsanwält*in vorteilhaft sein kann. Somit wäre es spannend, in weiteren Arbeiten zu vertiefen, inwieweit Unterschiede zwischen Personen bestehen, die in einem Akademiker*innen- und in einem Unternehmer*innen-Haushalt aufgewachsen sind. Zudem wäre es aufschlussreich, die Mechanismen beim Fortschreiten in Elite-Berufen noch expliziter zu beleuchten. Dies ist vor allem bei einer höheren Fallzahl möglich. Dafür wäre es sinnvoll, mehr Personen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft als Interviewpartner*innen zu rekrutieren und allgemein die Fallzahl der interviewten Personen zu erhöhen.

Zudem konnte in dieser Arbeit auf die intersektionalen Zusammenhänge der sozialen Herkunft und anderen Dimensionen der sozialen Ungleichheit nicht beziehungsweise nicht ausreichend eingegangen werden. In Bezug auf das Geschlecht konnten männliche Personen häufiger einen Dokortitel vorweisen und waren häufiger in der Position der Partnerschaft tätig als weibliche Personen. Zudem wurden vereinzelt Aspekte genannt, in denen angedeutet wurde, dass weiblichen Personen weniger Expertise zugeschrieben wurde und männliche Personen häufiger als Mentoren fungierten. Im Kontext der Elite-Berufe und Positionen wäre es ergiebig, sich mit diesen Themen und weiteren Dimensionen, wie beispielsweise der Ethnie, vertiefend zu beschäftigen und diese auch in Verbindung zur sozialen Herkunft zu betrachten. Schließlich können die Ergebnisse nur auf die Branche des Rechts bezogen werden. Andere Elite-Berufe konnte ich aufgrund der limitierten zeitlichen und finanziellen Ressourcen nicht betrachten. Es ist denkbar, dass die durch die Arbeit herausgestellten Deutungsmuster auch in anderen Elite-Berufen eine Rolle spielen können. Dabei kann das Ausmaß der einzelnen Aspekte natürlich abweichen. Für zukünftige Forschung wäre ein Vergleich der Narrative des Karriereerfolgs in Rechtsanwaltskanzleien mit den Narrativen des Karriereerfolgs in anderen Elite-Berufen sinnvoll. Ein allgemeiner Vergleich zwischen den klassischen (Wirtschaft, Recht, Medizin) und kreativeren Elite-Berufen (wie Journalismus oder Schauspielerei) stellt ebenfalls

ein weiteres mögliches Forschungsinteresse dar. Somit könnte besser eingeordnet werden, ob und wie die ausgeführten Mechanismen auch in anderen Elite-Berufen wirken.

Die Kluft zwischen Arm und Reich vertieft sich: Ein geringer Prozentsatz der Bevölkerung besitzt den Großteil des Vermögens, während die Mehrheit mit knappen Mitteln auskommen muss (Piketty 2014). Angesichts von zunehmenden sozialen Spannungen und wachsenden Ungleichheiten halte ich es für besonders wichtig, sich sowohl wissenschaftlich als auch gesellschaftlich eingehender mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. Die vorliegende Arbeit kann zu diesem Zweck einen ergänzenden Beitrag leisten. Personen in hohen Positionen verfügen über viel Macht und Einfluss und entscheiden meist im Interesse ihrer privilegierten Herkunft (Hartmann 2018, S. 21f.). Dabei sollten wirtschaftliche und politische Entscheidungen allen Menschen in der Gesellschaft zugutekommen und sich nicht auf einen privilegierten Personenkreis beschränken. Wie bereits dargestellt, werden soziale Ungleichheiten oft als gerechtfertigte Ergebnisse von Leistungsunterschieden betrachtet und dadurch legitimiert. Dies verhindert auch einen offenen Diskurs über den Einfluss der sozialen Herkunft auf Karrierechancen. Soziolog*innen wie Friedman und Hartman bemühen sich, auf diese Schieflagen aufmerksam zu machen, indem sie aus ihren Forschungsergebnissen konkrete politische Lösungsansätze entwickeln. Dadurch bleibt die Soziologie nicht nur eine stille Beobachterin sozialer Prozesse, sondern wird zu einer aktiven Akteurin im Kampf gegen gesellschaftliche Missstände.

Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer Wien. 2020. Broschüre Vermögensverteilung.

https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaftswissenschaften/Broschuer_e_Vermögensverteilung.html (Zugegriffen: 22.09.2024).

Arbeiterkind. 2024. *Über uns*. <https://www.arbeiterkind.de/ueber-uns> (Zugegriffen: 23.08.2024).

ARD Audiothek. 2024. *Natalya Nepomnyashcha, Unternehmerin: "Ich will eine Bewegung für soziale AufsteigerInnen schaffen"*. <https://www.ardaudiothek.de/episode/eins-zu-eins-der-talk/natalya-nepomnyashcha-unternehmerin-ich-will-eine-bewegung-fuer-soziale-aufsteigerinnen-schaffen/bayern-2/13457365/> (Zugegriffen: 12.09.2024).

Bangemann, Ev; Boateng, Carina. 2023. Warum Vielfalt der Schlüssel zum Erfolg Ihres Unternehmens ist. https://www.ey.com/de_de/insights/diversity-inclusiveness/vielfalt-ist-der-schlüssel-zum-unternehmenserfolg (Zugegriffen: 12.09.2024).

Bourdieu, Pierre, 1976. Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre. 1987. Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre. 2021 (1979). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. 28. Auflage, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Nicole, Burzan. 2011. *Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien*. 4. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Charmaz, Kathy. 2014. *Constructing grounded theory*. 2. Edition, London: Sage Publication.

Deutsche Gesellschaft für Soziologie. 2017. *Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS)*. <https://soziologie.de/dgs/ethik/ethik-kodex> (Zugegriffen: 16.09.2024).

Eribon, Didier. 2016. *Rückkehr nach Reims*. 18. Auflage, Berlin: Suhrkamp.

Flick, Uwe 2011. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt's Enzyklopädie.

Friedman, Sam; Laurison, Daniel. 2020. *The class ceiling. Why it Pays to be Privileged*. Bristol: Policy Press.

Friedmann, Sam; Moor, Liz. 2021. Justifying inherited wealth: Between 'the bank of mum and dad' and the meritocratic idea. *Economy and society*, 50(4), 618-642.

Friedman, Sam; Toft, Maren. 2021. Family Wealth and the Class Ceiling: The Propulsive Power of The Bank of Mum and Dad. *Sociology*, 55(1), 90-109.

Friedman, Sam; Ellersgaard, Christoph; Reeves, Aaron; Larsen, Anton Grau. 2024. The Meaning of Merit: Talent versus Hard Work Legitimacy. *Social Forces*, 102 3), 861-879.

Friedman, Sam; Reeves, Aaron 2024. Born to rule. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Graf, Angela; Möller Christina. 2015 (Hg). Bildung Macht Eliten. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit. Frankfurt, Main: Campus Verlag.

Hartmann, Michael. 2002. *Der Mythos von den Leistungseliten*. Frankfurt: Campus Verlag.

Hartmann, Michael. 2007. *Eliten und Macht in Europa. Ein internationaler Vergleich*. Frankfurt, Main: Campus Verlag.

Hartmann, Michael. 2013. *Soziale Ungleichheit – kein Thema für die Eliten?* Frankfurt, Main: Campus Verlag.

Hartmann, Michael. 2018. *Die Abgehobenen. Wie die Eliten die Demokratie gefährden*. Frankfurt, Main: Campus Verlag.

Hartmann, Michael. 2020. Nichts Neues an der Spitze der Großunternehmen!? Die deutsche Wirtschaftselite zwischen 1970 und 2020. *Berliner Journal für Soziologie*, 30(3-4), 347-368.

Hochschulbildungsreport2020. 2022. Vom Arbeiterkind zum Doktor. <https://www.hochschulbildungsreport2020.de/fokusthemen/arbeiterkinder> (Zugegriffen: 23.09.2024).

Joas, Hans; Knöbl, Wolfgang. 2020 (2004). *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*. 6. Auflage, Frankfurt, Main: Suhrkamp.

Korom, Philipp. 2013. *Die Wirtschaftseliten Österreichs. Verflechtungen von Großunternehmen, Parteinähe und Adel*. München: UVK Verlagsgesellschaft Konstanz.

Kuckartz, Udo. 2010. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lamont, Michèle; Anette, Lareau. 1988. Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments. *Sociological Theory*, 6(2), 153–168.

Lamont, Michèle. 1992. *Money, Morals and Manners. The culture of the French and American Upper-Middle Class*. Chicago: The University of Chicago Press.

Lamont, Michèle; Fournier, Marcel. 1992. *Cultivating differences: Symbolic boundaries and the making of inequality*. University of Chicago Press.

Lamont, Michèle. 2000. *The dignity of working Men: Morality and the boundaries of race, class, and immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Lamont, Michèle; Molnár, Virag. 2002. The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28 (1), 167–195.

Lamont, Michèle Lamont. 2014. Reflections inspired by *Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks* by Andreas Wimmer. *Ethnic and Racial Studies*, 37(5), 814-819.

Lamont, Michèle; Pendergrass, Sabrina; Pachucki, Mark. 2015. Symbolic Boundaries. *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*, 23 (2), 850-855.

Lamont, Michèle. 2018. Addressing Recognition Gaps. *American Sociological Review*, 83 (3), 419-444.

Lamont, Michèle. 2019. From having to being. *The British Journal of Sociology*, 70 (3), 660-707.

Mijs, Jonathan J.B.; Savage, Mike. 2020. Meritocracy, Elitism and Inequality. *The Political Quarterly*, 91(2), 397-404.

Neuhoff, Hans. 2001. Wandlungsprozesse elitärer und populärer Geschmackskultur? Die „Allesfresser-Hypothese“ im Ländervergleich USA/Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(4), 751-772.

Netzwerk Chancen. 2024. *Lass dich auf deinem Weg unterstützen*. <https://www.netzwerk-chancen.de/beitreten> (Zugegriffen: 23.08.2024).

Peterson, Richard A.; Kern, Roger M. 1996. Changing highbrow taste: From snob to omnivore. *American sociological review*, 61(5), 900-907.

Piketty, Thomas. 2014. *Das Kapital im 21. Jahrhundert*. München: CH Beck.

Przyborski, Aglaia; Wohlrab-Sahr, Monika. 2021. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 5. Auflage, Oldenbourg: De Gruyter.

Rädiker, Stefan; Kuckartz, Udo. 2019. *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA: Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Rivera, Lauren. 2015. *Pedigree. How Elite Students get Elite jobs*. United Kingdom: Princeton University Press.

Rivera, Lauren. 2020. Employer Decision Making. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 215-232.

Rivera, Lauren. 2023. Beyond the Company Line: Studying Workplace Inequalities Ethnographically. *Research in the Sociology of Work*, 35, 183-195.

Mike, Savage; Cunningham, Niall; Devine, Fiona; Friedman, Sam; Laurison, Daniel; Mckenzie, Lisa; Miles, Andrew; Snee, Helene; Wakeling, Paul. 2015. *Social Class in the 21st Century*. London: Penguin.

Schwingel, Markus. 2018. *Pierre Bourdieu. Zur Einführung*. 8. Auflage, Hamburg: Junius Verlag.

Solga, Heike; Powell, Justin; Berger, Peter A. 2009. *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*. Frankfurt, Main: Campus Verlag.

Trend. 2024. Trend Anwaltsranking 2024. <https://shop.trend.at/collections/all/products/trend-anwaltsranking-2024> (Zugegriffen 12.09.2024).

Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum: Qualitative Sozialforschung*, 1(1), 25-34.

Witzel, Andreas; Medjedović, Irena. 2010. *Wiederverwendung qualitativer Daten. Archivierung und Sekundärnutzung qualitativer Interviewtranskripte*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Interviewpartner*innen.....	43
Abbildung 1: Vereinfachtes Klassenmodell nach Pierre Bourdieu.....	31
Abbildung 2: Auszug der Codes, die viel und langes Arbeiten thematisieren	54
Abbildung 3: Fokussiertes Kodieren	55
Abbildung 4: Code-Memo für „viel Arbeiten für die Karriere“	56
Abbildung 5: Mindmap zur Ableitung der zentralen Kategorien für die Analyse	57

Abstract (dt.)

Viele Menschen überschätzen die Chancen, in hohe gesellschaftliche Positionen aufzusteigen. Zumeist befinden sich Personen mit privilegierter sozialer Herkunft in Elite-Berufen, die ihnen Macht und Einfluss verleihen. Dadurch prägen sie gesellschaftliche Entwicklungen nach ihren Vorstellungen, ohne soziale Ungleichheiten zu verringern. Ihren Erfolg legitimieren sie zumeist durch die meritokratische Vorstellung, ihre Position durch eigene Leistung erreicht zu haben. Vor diesem Hintergrund thematisiert die vorliegende Arbeit folgende Forschungsfrage: Wie legitimieren Personen in Elite-Berufen ihren Karriereverlauf und -erfolg? Zudem soll Aufschluss gegeben werden, wie sie den Einfluss ihrer sozialen Herkunft auf ihren Berufseinstieg und ihren beruflichen Fortschritt bewerten und inwiefern sie ihren beruflichen Erfolg durch meritokratische Vorstellungen legitimieren. Um diesen Fragen nachzugehen, wurden in einem qualitativen Forschungsdesign neun problemzentrierte Interviews mit Rechtsanwält*innen – stellvertretend für Elite-Berufe – in Wien geführt und mit der konstruktivistischen Grounded Theory ausgewertet. Die interviewten Personen greifen auf drei große Narrative zurück, um ihren Karriereerfolg zu interpretieren: 1. Commitment zu ihrer beruflichen Tätigkeit, indem sie ihre Leistung durch viel und harte Arbeit hervorheben; 2. Die Bedeutung des „people's Business“ im Sinne des richtigen Zusammenpassens und -arbeitens mit anderen Personen; und 3. Die Rolle der sozialen Herkunft, die sich insbesondere in finanzieller Unterstützung und dem von der Familie vermittelten Arbeitsethos zeigt. Das dominante Legitimationsmuster ist für die interviewten Rechtsanwält*innen das Commitment mit der beruflichen Tätigkeit. Hierbei wird häufig übersehen, dass diese Leistungsbereitschaft eng mit der sozialen Herkunft verbunden ist. Dies führt dazu, dass die vorherrschenden Auswahlmechanismen in Elite-Berufen bestehen bleiben, wodurch Menschen ohne den passenden sozialen Hintergrund erschwerten Zugang finden, selbst wenn sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen. Der Glaube an individuelle Leistung verdeckt den Einfluss der sozialen Herkunft und trägt dazu bei, soziale Ungleichheiten als gerechtfertigt darzustellen und sie zu verfestigen.

Abstract (engl.)

Many people overestimate their chances of ascending to high societal positions. Individuals with privileged social backgrounds predominantly occupy elite professions that grant them power and influence. As a result, they shape societal developments according to their own visions without reducing social inequalities. They often legitimize their success through the meritocratic notion that they have achieved their position through their own efforts. Against this backdrop, the present study addresses the following research question: How do individuals in elite professions legitimize their career paths and successes? Furthermore, it seeks to elucidate how they assess the influence of their social background on their career entry and progression, and to what extent they legitimize their professional success through meritocratic beliefs. To explore these questions, nine problem-focused interviews with lawyers—representative of elite professions—in Vienna were conducted within a qualitative research design and analyzed using constructivist grounded theory. The interviewed individuals draw on three major narratives to interpret their career success: (1) commitment to their professional activity, highlighting their performance through extensive and hard work; (2) the importance of the "people's business" in terms of fitting and collaborating well with others; and (3) the role of social origin, particularly evident in financial support and the work ethic conveyed by their families. For the interviewed lawyers, the dominant pattern of legitimation is their commitment to their professional activity. In doing so, it is often overlooked that this willingness to perform is closely linked to their social background. This leads to the perpetuation of prevailing selection mechanisms in elite professions, making it difficult for people without the appropriate social background to gain access, even if they possess the required abilities. The belief in individual performance conceals the influence of social origin and contributes to portraying social inequalities as justified and reinforcing them.