



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Vom Bildungsweg zur Karrierespitze:

Der Einfluss der Bildungsbiografie auf den Karriereverlauf von Frauen in
Führungspositionen in Wien

verfasst von | submitted by

Lea Frühauf BA

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

Wien | Vienna, 2025

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

UA 066 848

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

Masterstudium Bildungswissenschaft

Betreut von | Supervisor:

Mag. Dr. Cornelia Schadler

Danksagung

Im Rahmen meiner Masterarbeit möchte ich mich von Herzen bei meiner Betreuerin, Mag. Dr. Cornelia Schadler, für ihre wertvolle Unterstützung und Zuverlässigkeit bedanken.

Mein besonderer Dank gilt auch allen Frauen, die bereit waren, an den Interviews teilzunehmen und damit maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Ebenso möchte ich meiner Familie danken, die mich während meines gesamten Studiums unterstützt, mir in schwierigen Momenten Mut zugesprochen und meine Erfolge mit mir gefeiert hat.

Zuletzt gebührt meinen Freund*innen ein großer Dank, die die vielen Bibliothekstage schöner, Herausforderungen kleiner und diese gemeinsame Zeit unvergesslich gemacht haben.

Abstract (Deutsch)

Bildung spielt eine zentrale Rolle für den beruflichen Aufstieg von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Die vorliegende Arbeit untersucht den Einfluss von Bildungsbiografien auf den Karriereverlauf von Frauen in Führungspositionen in Wien, der in der Forschung bisher wenig Beachtung fand. Dazu wurden zehn qualitative, problemzentrierte, halbstrukturierte Leitfadenterviews mit Frauen in leitenden Positionen aus unterschiedlichen Branchen in Wien durchgeführt. Anschließend wurden die Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass Bildung nicht nur in der Kindheit, sondern auch im Erwachsenenalter entscheidend für die berufliche Entwicklung ist. Ein positives Selbstbild, unterstützende Netzwerke und weibliche Vorbilder fördern den beruflichen Aufstieg von Frauen, während interpersonelle und systemische Barrieren wie Care-Arbeit sowie tief verankerte Geschlechterrollen den Zugang von Frauen zu Führungspositionen behindern. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, Bildungsinstitutionen zu stärken und weiterführende Forschung im Bereich Bildung und Gleichberechtigung voranzutreiben, um die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Schlagwörter: Bildungsbiografien von Frauen, Führungspositionen, Karriereverläufe, Geschlechtergleichstellung, Selbstwahrnehmung

Abstract (English)

Education plays a central role in women's career advancement and gender equality in the labor market. This study examines the influence of educational biographies on the career progression of women in management positions in Vienna, a topic that has received little attention in previous research. To this end, ten qualitative, problem-centered, semi-structured interviews were conducted with women in managerial positions from various sectors in Vienna. The interviews were then analyzed using qualitative content analysis. The results show that education is crucial not only during childhood but also in adulthood for women's professional development. A positive self-image, supportive networks, and female role models promote career advancement, while interpersonal and systemic barriers such as care responsibilities and deeply entrenched gender roles hinder women's access to leadership positions. These findings underscore the need to strengthen educational institutions and to promote further research in the field of education and gender equality to achieve greater gender parity in the labor market.

Keywords: Educational Biographies of Women, Leadership Positions, Career Paths, Gender Equality, Self-Perception

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
2. Bourdieus Kapitaltheorie als kontextualisierender Zugang	3
3. Forschungsstand.....	5
3.1 Entscheidungsprozesse in Bildung und Karriere.....	5
3.2 Barrieren und Herausforderungen auf dem Karriereweg	8
3.3 Weibliches Selbstverständnis im beruflichen Kontext	13
3.4 Einfluss von Vorbildern im Bildungs- und Karriereverlauf.....	16
3.5 Geschlechterrollen und Gleichberechtigung	19
4. Methodik	23
4.1 Untersuchungsgegenstand.....	23
4.2 Erhebungsmethode	25
4.3 Auswertungsmethode.....	26
5. Ergebnisse	27
5.1 Entscheidungswege in der Karriereentwicklung.....	28
5.2 Hürden im Bildungs- und Berufsverlauf	34
5.3 Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext.....	43
5.4 Unterstützende Netzwerke und Vorbilder.....	51
5.5 Geschlechterrollen und Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt.....	57
6. Diskussion.....	66
6.1 Reflexion zu Bildungs- und Karriereentscheidungen	67
6.2 Analyse der Hindernisse im Karriereverlauf.....	68
6.3 Selbstkonzept in Bildungs- und Berufskontexten	70
6.4 Einfluss von Netzwerken und Vorbildern.....	72
6.5 Auswirkungen von Geschlechterrollen auf die berufliche Gleichstellung.....	73
7. Fazit und Ausblick	76
Literaturverzeichnis.....	79
Anhang	V
Datenschutz und Einwilligungserklärung	V
Interviewleitfaden	VII
Interviewtranskripte	IX

Abkürzungsverzeichnis

QBS.....	Queen-Bee-Syndrom
STEM.....	Science, Technology, Engineering and Mathematics

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Häufigkeiten der Einflussfaktoren auf Karriereentscheidungen.....	28
Abbildung 2: Häufigkeiten der Bildungs- und Karrierehindernisse.....	35
Abbildung 3: Häufigkeiten der Selbstwahrnehmung im Bildungskontext	43
Abbildung 4: Häufigkeiten Unterstützender Netzwerke und Vorbilder.....	51
Abbildung 5: Häufigkeiten von Geschlechterrollen und Gleichberechtigung in der Bildungsbiografie.....	58

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen in Wien unter besonderer Berücksichtigung der Themen Geschlechtergerechtigkeit und Selbstwahrnehmung. Diese spielen im gesellschaftlichen Diskurs nach wie vor eine bedeutende Rolle und haben einen starken Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Frauen. Ziel der Forschung ist es, den Einfluss der Bildungsbiografie auf den Karriereverlauf von Frauen zu untersuchen und den Zusammenhang zwischen Bildung und Geschlechtergleichheit zu analysieren. Darüber hinaus soll die berufliche Leistung von Frauen nicht nur aus einer defizitorientierten Perspektive betrachtet werden, sondern auch positive Aspekte ihrer Karriereverläufe und Führungskompetenzen, wie Erfolgsfaktoren oder Empowerment, hervorgehoben werden. Bildung wird dabei als Ausgangspunkt sowie als Schlüsselfaktor für das Verständnis der Karriereentwicklung von Frauen betrachtet.

Laut dem Gender Equality Index von 2024 besteht in Europa nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Der EU-Index liegt bei 71 von 100 Prozent, was einen Anstieg von 0,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr darstellt. Schweden bildet mit 82 Prozent die europäische Spitze der Länder mit der höchsten Gleichstellung, während Österreich mit 71,7 Prozent knapp über dem EU-Durchschnitt liegt (European Institute for Gender Equality, 2025). Dieser Index gibt einen Überblick über die Gleichberechtigung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und zeigt, wie weit die vollständige Gleichstellung noch entfernt ist. Eine Studie des Statistischen Bundesamtes (2023) belegt, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Obwohl 46,3 Prozent aller erwerbstätigen Personen Frauen sind, werden nur 34,8 Prozent der Führungspositionen in der EU von Frauen besetzt (Eurostat, 2024). In Österreich liegt dieser Anteil bei 35,3 Prozent und damit leicht über dem europäischen Durchschnitt. Beim Gender Pay Gap liegt Österreich jedoch mit 18,3 Prozent unter dem EU-Wert von 12 Prozent (Eurostat, 2025). Dieser Unterschied verdeutlicht die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen in verschiedenen Berufsbranchen und auf allen beruflichen Ebenen (Destatis - Statistisches Bundesamt, 2025). Aktuelle Studien zeigen dabei einen direkten Zusammenhang zwischen Bildung und den damit verbundenen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt (Magnusson & Nermo, 2018; Seehuus, 2021). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern bestehende Geschlechterungleichheiten die Bildungsbiografie von Frauen beeinflussen und welche Hindernisse sowie Chancen sie in Bezug auf Bildung und Karriere erleben.

Trotz Fortschritten in der Gleichstellung zeigen aktuelle Statistiken, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind. Vor diesem Hintergrund untersucht diese Arbeit den Erfolg von Frauen in leitenden Positionen, die Bedeutung von Bildung für ihren

Karriereweg und die Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung. Dabei wird die zentrale Frage aufgeworfen, welche Rolle Bildungsbiografien für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen spielen und inwiefern Bildung zur Bewältigung von Herausforderungen beitragen kann. Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage: *Welche Rolle spielt die Bildungsbiografie in der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien?* Dabei soll die Bedeutung von Bildung für den biografischen Werdegang von Frauen in Führungspositionen beleuchtet werden und ihre Selbstwahrnehmung in Bezug auf erlebte (Un-)Gleichberechtigung untersucht werden. Die Arbeit leistet einen Beitrag zur Forschung, indem sie den Zusammenhang zwischen Bildung und Karriereentwicklung von Frauen aufzeigt und bestehende Erkenntnisse unterstützt, sowie verbleibende Forschungslücken hinsichtlich der Bildungsbiografien von Frauen schließt. Nach Dausien et al. (2016) bieten biografische Erfahrungen einen geeigneten Zugang zur Erfassung von persönlichem Erleben und Bildungsprozessen (S. 36). Bildungsinstitutionen und biografische Aspekte können ein Spannungsfeld darstellen, das einen Prozess aus Hürden, Brüchen, Kompromissen und Chancen umfasst (Dausien et al., 2016, S. 51). Um die Bildungsbiografie in Bezug auf die Karriereentwicklung von Frauen zu untersuchen, werden zehn Leitfadeninterviews durchgeführt, um die individuellen Erfahrungen und Wahrnehmungen der Frauen zu erfassen.

Die Arbeit gliedert sich in verschiedene Kapitel, die den strukturellen Aufbau der Untersuchung darstellen. Die Kapitaltheorie nach Bourdieu (2012) bildet den theoretischen Rahmen und zeigt die Wechselwirkungen zwischen Bildung, Beruf und gesellschaftlichen Strukturen auf. Diese Theorie ist besonders geeignet, da sie die Perspektiven des ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals auf den Erfolg von Frauen in Führungspositionen beleuchtet und neue Zugänge zur Analyse der Ursachen und Hindernisse auf ihrem Karriereweg eröffnet. Nach der Darstellung des theoretischen Rahmens wird der aktuelle Forschungsstand zu Frauen in Führungspositionen anhand internationaler Studien aus der Datenbank *Web of Science* erörtert. Der Fokus liegt dabei auf Bildungs- und Karriereentscheidungen, den Hindernissen und Chancen im biografischen Bildungsweg sowie dem weiblichen Selbstbild und der geschlechtsspezifischen Ungleichheit. Im methodischen Teil werden die Informantinnen anonymisiert vorgestellt, die Erhebungsmethode des qualitativen, problemzentrierten, halbstrukturierten Leitfadeninterviews nach Herzmann und König (2023) sowie die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) beschrieben. Die empirischen Ergebnisse werden im Ergebnisteil präsentiert und im Diskussionsteil mit der aktuellen Literatur sowie dem theoretischen Kontext analysiert und diskutiert. Das Fazit fasst die Ergebnisse nochmals zusammen, erörtert die Limitationen der Arbeit und gibt einen Ausblick auf mögliche zukünftige Forschungsansätze.

2. Bourdieus Kapitaltheorie als kontextualisierender Zugang

Der theoretische Rahmen dieser Arbeit trägt zur Untersuchung der Rolle der Bildungsbiografie für die Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien bei. Die Kapitaltheorie nach Bourdieu dient dabei als kontextualisierender Blickwinkel, um die Ergebnisse zum Bildungs- und Karriereweg von Frauen in die gesellschaftlichen Strukturen einzuordnen. Die drei Arten des Kapitals nach Bourdieu bieten eine Perspektive, um den Karriereverlauf von Frauen differenziert zu betrachten und die unterschiedlichen Einflüsse auf ihren beruflichen Erfolg besser zu verstehen. Somit bildet die Kapitaltheorie ein ergänzendes theoretisches Konzept, das dazu beiträgt, die empirischen Ergebnisse einzuordnen, mit dem aktuellen Forschungsstand zu verknüpft und die Forschungsfrage umfassender zu beantworten.

Bourdieu unterscheidet drei Arten von Kapital: das *ökonomische* (1), das *kulturelle* (2) und das *soziale Kapital* (3). Diese sind ausschlaggebend dafür, dass Menschen bestimmte Positionen in der Gesellschaft einnehmen können, während anderen diese Positionen verwehrt bleiben. Für das Verständnis der Entstehung und Reproduktion von Ungleichheit in Bezug auf Frauen in Führungspositionen, bietet diese Unterscheidung eine bedeutende Grundlage. Die Verteilung des Kapitals hat laut Bourdieu nichts mit Glück oder Zufall zu tun, sondern ergibt sich aus gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen, die dafür sorgen, dass „nie alles möglich oder gleich unmöglich ist“ (Bourdieu, 2012, S. 229f). Das *ökonomische Kapital*, zentraler Bestandteil des Kapitalismus, bezieht sich auf den materiellen und finanziellen Besitz. Es erleichtert oder erschwert den Zugang zu Institutionen und Netzwerken, welche den Erwerb von kulturellem und sozialem Kapital ermöglichen oder behindern (Bourdieu, 2012, S. 231).

Da die weibliche Unterrepräsentation in Führungspositionen von kulturellen und sozialen Faktoren beeinflusst wird, bildet das *kulturelle Kapital* einen zentralen Aspekt zur Analyse der Thematik. Bourdieu verdeutlicht, dass kulturelles Kapital ein zentraler Faktor für die Leistung von Menschen ist. Diese Leistungsfähigkeit ist nicht ausschließlich auf natürliche Fähigkeiten zurückzuführen, sondern ergibt sich aus der Verteilung des kulturellen Kapitals. Der Bildungserfolg und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten hängen stark vom familiären und sozialen Umfeld einer Person ab, wodurch die gesellschaftliche Position von Menschen vom kulturellen Kapital bestimmt wird. Das Bildungssystem ist dabei ausschlaggebend für die Reproduktion sozialer Ungleichheiten und die Vererbung von Erfolg innerhalb der Familie (Bourdieu, 2012, S. 232). Innerhalb des kulturellen Kapitals werden drei weitere Kapitale unterschieden: das *inkorporierte Kulturkapital* (1), das *objektivierte Kulturkapital* (2) sowie das *institutionalisierte Kulturkapital* (3).

Das *inkorporierte Kulturkapital* ist ein Prozess der Verinnerlichung, der durch Bildung und Erziehung initiiert wird. Es kann nicht schnell erworben oder ausgetauscht werden, sondern wird über einen langen Zeitraum angeeignet (Bourdieu, 2012, S. 233). Wie früh der Bildungserwerb erfolgt und wie viele Fähigkeiten im außerinstitutionellen Rahmen weitergegeben werden, hängt vom kulturellen Kapital einer Familie ab. Je früher der Bildungsprozess beginnt und Fähigkeiten im familiären Kontext gefördert werden, desto höher ist der Erwerb des inkorporierten Kulturkapitals. Hier besteht ein direkter Zusammenhang mit dem ökonomischen Kapital, da das Bildungsniveau und der Zugang zum kulturellen Kapital mit dem Erwerb finanzieller Mittel verknüpft sind. Kulturelles Kapital wird demnach über Generationen hinweg weitergegeben, auch wenn die Vererbung oft nicht sichtbar ist (Bourdieu, 2012, S. 234f).

Das *objektivierte Kulturkapital* bezieht sich auf materielles Kulturgut, wie Literatur, Kunstwerke oder Musikinstrumente. Im Gegensatz zum inkorporierten Kapital kann es leichter übertragen werden, jedoch benötigt es zur Nutzung und Aneignung der materiellen Kulturgüter inkorporiertes Kulturkapital, welches die Sinnhaftigkeit und das Wissen vermittelt (Bourdieu, 2012, S. 235). Der soziale Status einer Person hängt unter anderem vom Besitz beziehungsweise vom Zugang zu objektivierten Kulturgütern ab (Bourdieu, 2012, S. 236).

Als dritte Form zählt das *institutionalisierte Kulturkapital*, das anhand schulischer oder akademischer Titel sichtbar wird. Diese Titel sind vergleichbar mit einer Währung, welche kulturelle Kenntnisse in der Gesellschaft formell anerkennen und den sozialen Status und die Anerkennung einer Person bestimmen. Die Titel dienen als Vergleich zwischen Personen und können beispielsweise durch Nachfolgerschaft ausgetauscht oder weitergegeben werden. Der Erwerb solcher Titel erfordert jedoch Zeit, Aufwand und finanzielle Ressourcen, wodurch ein Austausch von ökonomischem in kulturelles Kapital stattfinden muss (Bourdieu, 2012, S. 236f).

Das *soziale Kapital* ergibt sich aus den sozialen Netzwerken und zwischenmenschlichen Beziehungen einer Person. Durch die Zugehörigkeit einer Gruppe werden Ressourcen zugänglich, die die soziale Position von Menschen in der Gesellschaft bestimmen. Die Zugehörigkeit zu einer Familie oder Klasse hat somit einen signifikanten Einfluss auf die soziale Anerkennung, den Zugang zu Gruppen oder den beruflichen Kontext (Bourdieu, 2012, S. 238).

Die Kapitaltheorie von Bourdieu (2012) bietet einen wichtigen Einblick in die gesellschaftlichen Positionen von Frauen. Sie verdeutlicht, dass Status und Ansehen einer Person nicht nur durch individuelles Handeln geprägt sind, sondern durch den Erwerb und die Weitergabe von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital. Diese theoretischen

Überlegungen helfen dabei, die empirischen Ergebnisse im Zusammenhang mit Bildungs- und Karrierewege von Frauen besser zu kontextualisieren. Im folgenden Abschnitt wird der aktuelle Forschungsstand dargestellt, der tiefere Einblicke in diese sozialen Strukturen und ihre Bedeutung im Kontext der Bildungsbiografien von Frauen ermöglicht.

3 Forschungsstand

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen der Bildungsbiografie und der Karriereentwicklung von Frauen im Kontext der aktuellen Forschung beleuchtet. Die Recherche konzentriert sich auf Studien, die im Zeitraum zwischen 2016 und 2024 veröffentlicht wurden und auf der Datenbank *Web of Science Core Collection* basieren. Zentrale Themen sind zum einen Bildungs- und Karriereentscheidungen und zum anderen die damit verbundenen Hindernisse auf dem Karriereweg. Darüber hinaus wird der Einfluss von Vorbildern, Selbstwahrnehmung, Geschlechterrollen und Gleichberechtigung im Bildungskontext untersucht. Diese Aspekte geben einen umfassenden Einblick in die Bedeutung der Bildungsbiografie von Frauen für ihre berufliche Entwicklung.

3.1 Entscheidungsprozesse in Bildung und Karriere

Dieses Kapitel befasst sich mit den Bildungs- und Karriereentscheidungen von Frauen, wobei der Schwerpunkt auf den inneren und äußeren Einflussfaktoren liegt, die diese Entscheidungen prägen. Intrinsische Faktoren beziehen sich dabei auf persönliche Interessen und Wünsche, während extrinsische Faktoren auf gesellschaftliche Konstruktionen und Normen zurückzuführen sind. Gerade im Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen sind diese entscheidend für das Verständnis ihrer Bildungswege und der Barrieren und Chancen, die ihre Karriereentscheidungen beeinflussen.

In der Forschung wird immer wieder betont, dass Bildungsentscheidungen sowohl von intrinsischen als auch extrinsischen Faktoren geprägt sind. Dabei können äußere Einflüsse, wie soziale Erwartungen und Rollenbilder auf die intrinsische Motivation Einfluss nehmen (Han et al., 2020; Seehuus, 2021). Die Entwicklung eines stabilen Selbstwertgefühls hat dabei einen positiven Einfluss auf Bildungsentscheidungen und veranlasst insbesondere Frauen dazu, höhere Bildungs- und Karriereziele anzustreben (Magnusson & Nermo, 2018). Laut Wicht et al. (2022) werden Bildungsentscheidungen von Mädchen häufig von

künstlerischen und sozialen Interessen geleitet, während Jungen eher realistische Berufe wie Elektriker, Tischler oder Mechaniker anstreben. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Mädchen ihre beruflichen Ziele stärker an ihren Fähigkeiten ausrichten, während Jungen den Status des Berufs als ausschlaggebend erachten (Wicht et al., 2022). Auch Seehuus (2021) sieht Status und Einkommen als ausschlaggebende Faktoren für die Interessenbildung von Männern. Die Ergebnisse ihrer Studie zeigen, dass das Interesse von Männern an frauendominierten Berufen steigt, wenn diese besser bezahlt werden, und die Tätigkeit selbst zweitrangig ist (Seehuus, 2021). Die unterschiedliche Gewichtung beruflicher Bedürfnisse von Männern und Frauen kann einen signifikanten Einfluss auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Interessenbildung und Berufswahl haben. Diese stehen in engem Zusammenhang mit dem Selbstbewusstsein, da sich ein hohes Selbstvertrauen sich langfristig positiv auf die Karriereentwicklung und Entlohnung von Personen auswirkt (Magnusson & Nermo, 2018). Während intrinsische Faktoren wie Fähigkeiten und Interessen eine zentrale Rolle bei Bildungs- und Karriereentscheidungen spielen, sehen andere Studien die Ursache für geschlechtsspezifische Entscheidungen vor allem in extrinsischen Einflüssen.

Faktoren, wie gesellschaftliche Erwartungen, persönliche Vorbilder oder soziale Rollenbilder können Einfluss auf die Bildungs- und Karriereentscheidungen von Individuen nehmen. Die Studie von Tellhed et al. (2023) verdeutlicht wie Geschlechterrollen Kinder schon früh kategorisieren, was sich auf die unterschiedliche Interessensentwicklung von Mädchen und Jungen auswirkt. Ein Beispiel für extrinsische Einflüsse ist das Geschlechterungleichgewicht im Fachbereich der Informatik. Ashlock et al. (2022) zeigen in ihrer Studie zu Informatikinteresse, dass externe Ermutigung entscheidend für die Entwicklung von Interessen und Selbstvertrauen ist. Mädchen werden oft erst später mit dem Bereich der Informatik und den damit verbundenen Kenntnissen konfrontiert, was sich auf ihre Fähigkeiten auswirken kann. Da Jungen früher mit Informatik in Berührung kommen, können sie mehr Erfahrung und Interesse entwickeln, während Mädchen ihre Fähigkeiten oft geringer einschätzen. Das Ungleichgewicht in der geschlechtsspezifischen Förderung führt dazu, dass Mädchen in der Informatik geringere Leistungen erbringen und ihre Kompetenzen unterschätzen (Ashlock et al., 2022). Eine weitere Studie von Schorr (2019) ergänzt diese Perspektive und betont den Einfluss der frühkindlichen Sozialisation auf die Interessenbildung von Kindern. Er stellt fest, dass Jungen häufig schon früh durch ihre Väter technische Bildung erfahren, während Mädchen oft erst in der Schule damit konfrontiert werden. Der unterschiedliche Zeitpunkt der Sozialisation führt zu einer unterschiedlichen Entwicklung von Fähigkeiten und beeinflusst damit spätere Bildungs- und Berufsentscheidungen (Schorr, 2019). Auch Oliveira et al. (2020) stützen diese Kenntnisse in ihrer Studie zum elterlichen Einfluss auf die Karriereerwartungen ihrer Kinder. Solche Einflüsse nehmen einen signifikanten

Einfluss auf die Selbsteinschätzung von Personen und somit auf den Erwerb ihrer Interessen und der damit zusammenhängenden Verteilung der Geschlechter in verschiedenen Berufsfeldern (Quadlin et al., 2021).

In der aktuellen Forschung werden die unterschiedlichen intrinsischen und extrinsischen Einflüsse und ihr gegenseitiger Einfluss auf Bildungsentscheidungen häufig in Bezug auf die Geschlechterverteilung in STEM-Bereichen thematisiert, die Tätigkeitsbereiche in *science, technology, engineering* und *mathematics* umfassen (Bybee, 2010). Trotz der ähnlichen Qualifizierung zwischen Männern und Frauen weisen die STEM-Fächer eine starke Unterrepräsentation von Frauen auf (Sassler et al., 2017). Diese Unterrepräsentation hat verschiedene Studien veranlasst, nach den zugrundeliegenden Ursachen zu suchen. Über einen Zeitraum von zehn Jahren führten Dlouhy und Froidevaux (2022) eine quantitative Befragung von 1.512 STEM-Absolventinnen durch und untersuchten deren anschließende Karriereentwicklung. Während viele der Männer einen geradlinigen Karriereweg in den STEM-Bereichen einschlugen, arbeiteten weniger Frauen in STEM-Berufen und beendeten häufiger ihre Beschäftigung in diesen Bereichen. Ihre Entscheidungen wurden auch stärker durch externe Faktoren, wie Betreuungsaufgaben beeinflusst. Was den beruflichen Erfolg betrifft, so erreichten Männer häufig höhere Positionen und Einkommen. Die Forschung deutet darauf hin, dass es grundlegende geschlechtsspezifische Unterschiede in den STEM-Bereichen gibt, die sich stark auf die Positionierung von Frauen und Männern im Berufsleben auswirken (Dlouhy & Froidevaux, 2022). Ehrlinger et al. (2018) sehen die Ursache für die Unterrepräsentation von Frauen in den stereotypen Zuschreibungen, die häufig mit STEM-Berufen verbunden sind. Frauen wird oft eine geringere Eignung und Kompetenz zugeschrieben, was zu Unsicherheit und Desinteresse führen kann. Positive Rollenbilder können diesen stereotypen Zuschreibungen entgegenwirken, was die Begeisterung von Frauen an STEM-Berufen erhöhen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen kann (Ehrlinger et al., 2018). Ähnliche Ergebnisse zeigt die Studie von Ikkatai et al. (2021), die einen Zusammenhang zwischen STEM-Fächern und männlich geprägten Stereotypen sowie dem daraus resultierenden geringen Interesse von Frauen an diesen Berufsfeldern aufzeigt. Solche Stereotype führen häufig zu einer Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, was die bestehenden Geschlechterunterschiede weiter verstärkt (Sassler et al., 2017).

Die untersuchten Studien zeigen, dass Bildungs- und Karriereentscheidungen von Frauen stark von externen Faktoren wie Care-Arbeit (siehe Kapitel 3.2) oder gesellschaftlich verankerten Geschlechterstereotypen (siehe Kapitel 3.5) geprägt werden. Diese wirken sich nicht nur auf Bildungsentscheidungen aus, sondern können auch die Karrierechancen von Frauen negativ beeinflussen. Dabei werden zentrale Unterschiede in der Interessenbildung von Frauen und Männern identifiziert, die bereits durch frühkindliche Einflüsse bestimmt

werden. Während einige Studien intrinsische Motivationen für Bildungsentscheidungen untersuchen, beschäftigen sich andere mit dem Einfluss extrinsischer Faktoren. Ein weiteres wichtiges Thema ist das Geschlechterungleichgewicht in den STEM-Bereichen. Die Unterrepräsentanz von Frauen wird in den Studien unter anderem auf die ungleiche Verteilung von Betreuungsarbeit sowie auf eine stereotype Zuschreibung von Berufen zurückgeführt, die die Kompetenz von Frauen abwertet. Die Betrachtung von Berufsfeldern außerhalb der STEM-Berufe sowie die langfristigen Auswirkungen von Bildungsentscheidungen finden in den Studien kaum Erwähnung. Vielfach werden nur kurzfristige Einflüsse auf die Karriereentwicklung von Frauen untersucht und vor allem negative Faktoren betont, während positive meist weniger Beachtung finden. Auch zentrale Schlüsselmomente oder Neuorientierungen, die für den Karriereverlauf von Frauen ausschlaggebend sind, werden nur selten erwähnt.

3.2 Barrieren und Herausforderungen auf dem Karriereweg

Der Bildungs- und Karriereweg von Frauen ist mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden, die sowohl auf der persönlichen als auch auf der strukturellen Ebene liegen. Sie haben einen erheblichen Einfluss auf die Bildungsentscheidungen von Frauen und wirken sich nachhaltig auf ihre Karrierechancen aus. Trotz zunehmender Gleichstellung der Geschlechter und wachsender Gleichberechtigung sind Frauen nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und Barrieren am Arbeitsplatz konfrontiert, die ihren beruflichen Aufstieg behindern (Ballakrishnen et al., 2019; Forsyth et al., 2019; Magnusson & Nermo, 2018). In der aktuellen Forschung kristallisieren sich als zentrale Herausforderungen ein häufig unsicheres Selbstbild von Frauen und interpersonelle Barrieren heraus, wobei die zweite Barriere das häufig thematisierte *Queen-Bee-Syndrom* aufgreift. Darüber hinaus spielen auch systemische Barrieren sowie Care-Arbeit eine zentrale Rolle bei der Auseinandersetzung mit Barrieren in der Bildungsbiografie von Frauen.

Bereits in der Kindheit hat das Selbstvertrauen einen entscheidenden Einfluss auf den späteren beruflichen Erfolg einer Person. Während bei Männern häufig die tatsächliche Leistung im Vordergrund steht, sind die Karrierechancen von Frauen eng mit ihrem Selbstbewusstsein verknüpft (Magnusson & Nermo, 2018). Wie eine Studie von Forsyth et al. (2019) zeigt, entwickeln Frauen häufig ein instabiles Selbstwertgefühl, das unter anderem durch ideologische Geschlechterstereotype ausgelöst wird. Trotz gleicher Kompetenzen zweifeln sie häufiger an ihren Fähigkeiten, was sich langfristig negativ auf ihre Karrierechancen auswirkt. Diese Selbstzweifel resultieren oft aus der gesellschaftlichen Erwartung, dass Frauen mehr leisten müssen, um den gleichen Respekt wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten.

Dies führt dazu, dass Frauen ihren Karriereweg häufiger überdenken und bei beruflichen Herausforderungen mehr Unsicherheit zeigen als Männer (Forsyth et al., 2019). Geschlechtsspezifische Zuschreibungen können demnach einen erheblichen Einfluss auf das Selbstwertgefühl von Frauen haben, was eine Ursache für *intentional invisibility*, also absichtliche Unsichtbarkeit sein kann. In engem Zusammenhang mit der vorangegangenen Studie untersuchen Ballakrishnen et al. (2019) das Phänomen der *intentional invisibility*, bei dem sich Frauen bewusst zurückhalten, um Konflikten oder Konkurrenz am Arbeitsplatz aus dem Weg zu gehen. Sie fanden heraus, dass Frauen in allen beruflichen Positionen, bis hin zu Führungskräften, diese Strategie anwenden, um ihre Position zu erhalten und Rückschläge zu vermeiden. Langfristig kann sich dieses Verhalten jedoch negativ auf die Karriereentwicklung auswirken. Durch die bewusste Unsichtbarkeit laufen Frauen Gefahr, dass ihre Leistungen nicht gesehen und ihre Kompetenzen nicht gewürdigt werden. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die zurücknehmende Haltung von Frauen unbewusst stereotype Rollenbilder verstärken kann und sich wiederum auf das Selbstbild anderer Frauen auswirkt (Ballakrishnen et al., 2019). Die Kombination dieser Studien zeigt, dass sich stereotype Rollenbilder oder gesellschaftliche Erwartungen die Selbstwahrnehmung von Frauen beeinflussen und sowohl extern auf sie wirken als auch intern ihr Selbstbild prägen. Magnusson und Nermo, (2018) betonen die frühkindliche Bildung des Selbstwertgefühls und dessen frühe Förderung, um späteren Hindernissen wie der *intentional invisibility* vorzubeugen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Forsyth et al. (2019) und Ballakrishnen et al. (2019) fokussieren hingegen stärker auf langfristige Effekte und deren Einfluss auf den Karriereverlauf von Frauen. Neben Phänomenen, wie *intentional invisibility* stellt auch das *Queen-Bee-Syndrom* eine zentrale Herausforderung für den beruflichen Aufstieg von Frauen dar, wie verschiedene Studien zeigen.

Zwischenmenschliche Barrieren, wie das sogenannte *Queen-Bee-Syndrom* (QBS) können ein wesentliches Hindernis am Arbeitsplatz darstellen. Der Bienenkönigin-Effekt wurde erstmals 1974 in einem Artikel von Staines et al. erwähnt und seither in verschiedenen Studien untersucht (Kurmeyer, 2023). Das Phänomen beschreibt eine Dynamik zwischen Frauen am Arbeitsplatz, bei der Frauen in höheren Positionen untergeordnete Mitarbeiterinnen abwerten und ausgrenzen. Der Name QBS leitet sich vom Konkurrenzverhalten in einem Bienenvolk ab, in dem nur eine Königin dominiert und die anderen weiblichen Bienen zurückdrängt (Tchindebet et al., 2024). Im Berufsleben sprechen erfolgreiche Frauen anderen, untergeordneten Mitarbeiterinnen oft die Leistung ab und schaffen ein herausforderndes und konkurrierendes Arbeitsklima, das unter anderem als Hindernis für den beruflichen Aufstieg von Frauen angesehen wird. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Frauen in höheren Positionen dazu neigen, sich ihren männlichen Kollegen anzuschließen und sich von anderen Frauen zu distanzieren. Zudem übernehmen sie häufig stereotyp männliche

Eigenschaften, wie ein starkes Durchsetzungsvermögen und Ehrgeiz, die in männlich dominierten Arbeitsbereichen als besonders erstrebenswert und zielorientiert gelten (Faniko et al., 2021). Aufgrund der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen durch geschlechtsspezifische Rollenbilder werden Frauen am Arbeitsplatz nicht immer als gleichwertige Arbeitskräfte angesehen (Syed, 2018). Die Unterdrückung anderer Frauen und die Annäherung an männliche Kollegen wird daher als Strategie gesehen, sich von diesen Zuschreibungen zu distanzieren und die eigene Position in Männerdomänen behaupten zu können (Sarwar & Imran, 2019). Sarwar und Imran (2019) zeigen in ihrer qualitativen Studie, dass Frauen in Führungspositionen häufig keine Vorbildfunktion für ihre Kolleginnen anstreben, sondern sich gegenüber Frauen strenger verhalten als gegenüber Männern. Eine Informantin berichtet von der Herausforderung, sich als Frau in einer männerdominierten Arbeitswelt durchzusetzen, weshalb sie es nicht als fair empfindet, anderen Frauen diesen Weg zu erleichtern (Sarwar & Imran, 2019, S. 11). Auf der anderen Seite widersprechen Tchindebet et al. (2024) diesen Theorien. In ihrer Studie an einer christlichen Hochschule stellen sie die Hypothese auf, dass frühere Studien die Dynamiken von Frauen am Arbeitsplatz nicht ausreichend untersucht und das QBS nicht immer richtig interpretiert haben. Die Ergebnisse zeigen eine ermutigende und unterstützende Beziehung zwischen Frauen in verschiedenen Positionen, die Frauen in ihrer Karriere bestärkt. Mehrere Informantinnen in Führungspositionen gaben an, sich für andere Frauen einsetzen und sie in ihren beruflichen Ambitionen unterstützen zu wollen. Keine der Teilnehmerinnen empfand das QBS als allgegenwärtig oder einschränkend (Tchindebet et al., 2024). Die Hypothese einer Abnahme vom QBS am Arbeitsplatz aufgrund eines steigenden Frauenanteils wurde auch von Faniko et al. (2021) untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass es auch heute noch ein hemmendes Konkurrenzdenken unter Frauen gibt. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen ihre Kolleginnen immer noch unterschätzen, während Männer diese Unterschiede nicht wahrnehmen. Zudem wird beruflicher Erfolg immer noch mit stereotypen männlichen Verhaltensweisen in Verbindung gebracht, so dass sich erfolgreiche Frauen weiterhin bewusst von anderen Mitarbeiterinnen distanzieren, um sich in männerdominierten Bereichen zu behaupten (Faniko et al., 2021). Die aktuelle Forschung zeigt also, dass interpersonelle Barrieren, wie das QBS, ein potenzielles Hindernis für die berufliche Entwicklung von Frauen darstellen können. Obwohl einige Studien dieses Phänomen in verschiedenen Branchen bestätigen, zeigen neuere Untersuchungen, dass es auch unterstützende Beziehungen zwischen Frauen am Arbeitsplatz gibt. Aus diesem Grund wird unter anderem der Fokus des QBS auf Frauen kritisiert, da ähnliche Verhaltensweisen auch bei Männern nachgewiesen werden konnten und somit Rückschlüsse auf allgemein menschliches Verhalten gezogen werden können (Tchindebet et al., 2024). Auch der Vergleich mit weiblichen Bienen wird zunehmend kritisiert, da das QBS als ein ausschließlich weibliches Phänomen angesehen wird, das die

Ursachen in gesellschaftlichen und systemischen Strukturen außer Acht lässt (Faniko et al., 2021, S. 395). Solche systemischen Barrieren sind oft ausschlaggebend für die Wahl bestimmter Bildungswege und den Verlauf von Karrieren von Frauen. Sie sind oft schwer greifbar, weshalb es wichtig ist, ihre Bedeutung zu verdeutlichen.

Systemische Barrieren sind gesellschaftlich verankerte Hindernisse, die zum Beispiel Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen und zu Chancenungleichheit führen. In den Studien werden verschiedene Formen struktureller Herausforderungen aufgezeigt, die unter anderem die geschlechtsspezifische Ungleichheit in den STEM-Fächern, die Auswirkungen des Gender Pay Gaps, sowie den mangelnden Zugang zu Unterstützungsangeboten für Frauen thematisieren. Quadlin et al. (2021) untersuchten in ihrer Studie die Einkommensunterschiede zwischen Studierenden verschiedener Fachrichtungen. Sie stellten fest, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern in STEM-Bereichen gibt, der in anderen Fachgebieten deutlich geringer ist. Weitere Ergebnisse zeigen, dass Männer für ihre Leistungen in STEM-Fächern viel Lob erhalten, während Frauen weniger Anerkennung erfahren, was die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verstärkt. Diese systematische Benachteiligung führt zu ungleichen Chancen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern in den STEM-Bereichen, wodurch es für Frauen immer schwieriger wird, sich durchzusetzen und höhere Positionen anzustreben (Quadlin et al., 2021). Die Bedeutung von Einkommensunterschieden spielt auch bei Seehuus (2021) eine zentrale Rolle. Sie untersuchte den Zusammenhang zwischen der Entlohnung von Berufen und den Berufspräferenzen von Jungen und Mädchen. Die Ergebnisse zeigen, dass Jungen eher frauendominierte Berufe bevorzugen, wenn diese nicht schlechter bezahlt sind als männerdominierte Berufe. Dies deutet darauf hin, dass systemische Einkommensungleichheiten in bestimmten Berufsfeldern die beruflichen Interessen von Individuen beeinflussen und zur geschlechtsspezifischen Selektion von Berufsfeldern beitragen können (Seehuus, 2021). Frauen werden in ihrer beruflichen Laufbahn immer wieder durch strukturelle Herausforderungen behindert. Zwischen Diskriminierung, Vorurteilen und mangelnden Aufstiegschancen erkennen Tariq und Syed (2017) einen Mangel an Unterstützungsangeboten, um Frauen mit den erlebten Barrieren aufzufangen und Ungleichheiten am Arbeitsplatz auszugleichen. Dies erschwert den Zugang zu Informationen und Ressourcen, was sich negativ auf die berufliche Entwicklung von Frauen auswirken kann (Tariq & Syed, 2017). Um ein breiteres Unterstützungsnetzwerk anbieten zu können, sind jedoch politische und strukturelle Veränderungen notwendig, die Vorurteile und Stereotype abbauen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern (Miller-Friedmann et al., 2018). Die Studien verdeutlichen den Einfluss systemischer Barrieren auf die berufliche Entwicklung von Frauen und ihre Position in der Arbeitswelt. Eine weitere strukturelle

Herausforderung, die einen wichtigen Forschungsschwerpunkt aktueller Studien darstellt und das Erwerbsleben von Frauen stark prägt, ist die Care-Arbeit.

Care-Arbeit ist ein wichtiger Aspekt bei der Betrachtung von Frauenkarrieren. Sie umfasst Tätigkeiten wie Pflege, Kindererziehung, Betreuung oder Hausarbeit. In den meisten Studien wird Care-Arbeit vor allem im Zusammenhang mit Elternschaft und ihrer Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen thematisiert. Eine Vielzahl von Studien zeigt wiederholt einen negativen Einfluss von weiblicher Care-Arbeit auf die Karriereentwicklung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter im Beruf (Reich-Stiebert et al., 2023). Mit dem Übergang zur Elternschaft zeigt sich ein signifikanter Unterschied in der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Während Frauen den Großteil der Betreuungsaufgaben übernehmen, haben Männer trotz ihrer Vaterrolle immer noch doppelt so viel Freizeit wie Frauen (Dush et al., 2018). Eine weitere Studie von Stefanova et al. (2021) untersuchte die ungleiche Verteilung von Care-Aufgaben anhand einer quantitativen Befragung. Dazu untersuchten sie die Verteilung von Haus- und Erziehungsarbeit zwischen Männern und Frauen während der COVID-19-Pandemie. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen den Großteil der Arbeit leisteten, was zu einem höheren Stresslevel bei den Frauen führte. Darüber hinaus wirkte sich die ungleiche Verteilung negativ auf ihre berufliche Selbstwirksamkeit aus und hemmte ihre Karrierechancen, während bei Männern kein Zusammenhang zwischen ihrem Beruf und Care-Arbeit festgestellt werden konnte (Stefanova et al., 2021). Im Gegensatz dazu steht die Studie von Lopes (2024). Sie verdeutlicht zwar den Einfluss der Elternschaft auf die Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei der Entlohnung im Vergleich zu Männern, stellt aber fest, dass Mutterschaft nicht die Hauptursache für den Karriereausstieg von Frauen ist. Elternschaft kann zwar die Chancen von Frauen auf eine unbefristete Anstellung verringern, wirkt sich aber nicht negativ auf ihre Fähigkeit aus, eine solche Stelle zu erreichen. Dies deutet darauf hin, dass berufliche Geschlechterungleichheiten nicht auf mangelnde Fähigkeiten von Frauen, sondern auf kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen zurückzuführen sind (Lopes, 2024). Darüber hinaus hängen die Unterschiede in den beruflichen Präferenzen von Männern und Frauen von den Arbeitsbedingungen ab. Während für Männer ein hohes Gehalt ausschlaggebend ist, steht für Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund, was sich in unterschiedlichen Gehältern, Karrierechancen oder Diskriminierungserfahrungen niederschlägt (Jost & Möser, 2023, S. 14). Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit führt dazu, dass Frauen weniger Zeit in ihre berufliche Entwicklung investieren können und häufiger Teilzeit arbeiten, was sich negativ auf ihr Einkommen auswirkt. Empirische Studien belegen, dass Frauen bereits vor der Familienplanung weniger verdienen als Männer (Combet & Oesch, 2019). Frauen mit kleinen Kindern sind besonders von Betreuungsaufgaben betroffen, während Frauen mit älteren Kindern eine

bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen, da sie auf ein breiteres Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten zurückgreifen können (Muasya, 2016). Zahlreiche Studien belegen die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben durch die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit, weshalb Samtleben und Mueller (2022) eine gerechte Umverteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben fordern. In ihrer Studie zeigen sie, dass diese Ungleichheit maßgeblich zur Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Eine gleichmäßige Verteilung von Care-Arbeit würde demnach eine deutliche Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen bedeuten und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Beruf führen (Samtleben & Müller, 2022). Es lässt sich ein direkter Zusammenhang zwischen Care-Aufgaben und der beruflichen Verwirklichung von Frauen feststellen. Eine gerechte Aufteilung der Betreuungsaufgaben sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnten nicht nur eine gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bedeuten, sondern auch ihre beruflichen Ambitionen langfristig verbessern.

Zusammenfassend lassen sich verschiedene Herausforderungen auf dem Bildungs- und Karriereweg feststellen, die sich unter anderem in Form von Selbstzweifeln, dem *Queen-Bee-Syndrom*, systemischen Barrieren und Care-Arbeit äußern. Während sich mehrere Studien mit dem Konkurrenzverhalten zwischen Frauen befassen, werden andere zwischenmenschliche Barrieren weniger beachtet, obwohl sie ebenfalls einen Einfluss auf die Karriereentwicklung von Frauen haben. Ein Großteil der aktuellen Forschung konzentriert sich auf die Ursachen und Auswirkungen von Care-Arbeit, während andere systemische Barrieren, wie mangelnde Förderung, Zugangsbarrieren zu bestimmten Branchen und Positionen oder Segregation im Bildungssystem, nur am Rande behandelt werden. Auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Problematik unzureichender Betreuungsangebote nur selten thematisiert. Diese Faktoren bedürfen einer vertieften Untersuchung. Neben den Herausforderungen am Arbeitsplatz ist auch die Selbstwahrnehmung der Frauen auf ihrem Bildungsweg von Bedeutung. Inwieweit dies mit der beruflichen Entwicklung von Frauen zusammenhängt, wird im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

3.3 Weibliches Selbstverständnis im beruflichen Kontext

Die Selbstwahrnehmung einer Person hängt von verschiedenen Faktoren ab, hat aber einen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit. Das eigene Wohlbefinden ist demnach ein bedeutender Aspekt für das Verständnis der Karriereentwicklung von Frauen (Thai et al., 2021). Dabei beeinflusst die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten die Interessen und damit die spätere Weiterbildung und Berufswahl (Buckley et al., 2023). Verschiedene Aspekte des

Selbstbildes von Frauen werden im Forschungsstand aufgegriffen. Dabei spielt der Zusammenhang zwischen Bildung und Selbstwahrnehmung eine zentrale Rolle, aber auch *Spillover-Effekte* beeinflussen das Selbstbild von Frauen.

Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln thematisiert (siehe Kapitel 3.1), steht Bildung in engem Zusammenhang mit der Interessensbildung von Individuen. Je früher Mädchen und Jungen zu bestimmten Themen sozialisiert und erzogen werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Fähigkeiten und ihr Selbstwertgefühl in diesem Bereich gestärkt werden und spätere Bildungswege beeinflussen (Schorr, 2019). Die Bedeutung der Selbstwertbildung in der Kindheit ist auch Gegenstand der Studie von Magnusson und Nermo (2018). In einer quantitativen Längsschnittstudie werden die langfristigen Einflussfaktoren des Selbstbewusstseins von Kindern und Jugendlichen auf ihren späteren Berufsweg untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere bei Frauen ein signifikanter Zusammenhang zwischen ihrem Selbstvertrauen und ihrer beruflichen Position besteht. Als besonderen Einflussfaktor auf ein positives Selbstbild konnte die Studie gute Noten identifizieren, die einen großen Einfluss auf die Entwicklung von Kompetenzen und Interessen der Schülerinnen haben. Positives Feedback kann dazu beitragen, das Selbstbild in bestimmten Bereichen zu stärken, während intrinsische Begeisterung entscheidend für den späteren beruflichen Erfolg ist. Bei den männlichen Teilnehmenden konnte kaum ein Zusammenhang zwischen ihrem Selbstwertgefühl und ihrer beruflichen Entwicklung festgestellt werden. Beispielsweise erhalten männliche Schüler in mathematischen Fächern oft mehr Lob für ihre Leistungen als weibliche Schülerinnen, was dazu führt, dass sie ihre eigenen Kompetenzen häufig überschätzen, was sich wiederum auf das Selbstbild der Schüler*innen auswirkt (Magnusson & Nermo, 2018). Diese Entwicklung könnte auch mit der unterschiedlichen Wettbewerbsorientierung von Frauen und Männern im späteren Berufsleben zusammenhängen, bei der Männer die Konkurrenz am Arbeitsplatz stärker bevorzugen und sich daher häufiger durchsetzen (Lee et al., 2016). Weitere Forschungsarbeiten betonen die Bedeutung von positiven Erfahrungen in Bildungseinrichtungen für die Förderung der Begeisterung für Fachgebiete und Branchen (Kalender et al., 2020; Watt et al., 2019). Ein weiterer Faktor bei der Entwicklung von Selbstvertrauen in der Kindheit und Jugend ist der Vergleich mit Gleichaltrigen. Ebenso wie die vorherigen Studien fand auch jene von Watson et al. (2019) bei der Untersuchung des Selbstkonzepts von Schüler*innen heraus, dass die Selbstwahrnehmung einen signifikanten Einfluss auf die Leistung der Kinder hat. Allerdings stellten sie fest, dass das Selbstkonzept mit zunehmendem Alter abnimmt. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass sich ältere Kinder vermehrt mit anderen vergleichen und ihre Kompetenzen stärker hinterfragen und kritisieren, was sich negativ auf ihre Leistung auswirken kann. Auch Mädchen hatten ein niedrigeres Selbstkonzept als Jungen. Eine positive Auswirkung hatte hingegen eine förderliche Haltung der Lehrpersonen, die

Unsicherheiten bei ihren Schüler*innen durch Lob und Anerkennung ausgleichen konnten (Watson et al., 2019). Die Ergebnisse verdeutlichen die Bedeutung von Bildung für die frühe Entwicklung von Selbstvertrauen und deren Einfluss auf spätere Berufsentscheidungen und Karrierechancen. Obwohl bereits die frühkindliche Entwicklung von großer Bedeutung ist, wird das Selbstbild auch später im beruflichen Kontext geprägt.

Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung häufig von verschiedenen Faktoren beeinflusst, die sich auf ihre Selbstwahrnehmung auswirken können. Zwei Studien betonen in diesem Zusammenhang den sogenannten *Spillover-Effekt*. Dieser beschreibt, wie gesellschaftliche Normen und Rollenbilder die Selbst- und Fremdwahrnehmung von Frauen und Männern beeinflussen können. So können beispielsweise gesellschaftliche Erwartungen das Selbstbild und Verhalten von Frauen prägen, was wiederum zu einem gesellschaftlich geprägten Idealbild führt und Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung anderer Frauen haben kann (Kräft, 2021). Guillen et al. (2024) untersuchten, wie die Sexualisierung am Arbeitsplatz das Bild von Frauen beeinflussen kann. Sie fanden heraus, dass die sexuelle Objektivierung von Frauen dazu führt, dass sie als weniger qualifiziert und weniger leistungsfähig wahrgenommen werden. Diese Fremdeinschätzung wirkt sich nicht nur auf die sexualisierte Frau selbst, sondern auch auf andere Frauen im beruflichen Umfeld aus, wodurch ein *Spillover-Effekt* entsteht. Das stereotype Bild der sexualisierten Frau verfestigt sich und wird anderen Frauen übergestülpt, wodurch deren eigenes Selbstbild geprägt wird. Optische Merkmale von Mitarbeiterinnen werden über ihre fachliche Kompetenz gestellt, was sich negativ auf ihre Aufstiegschancen und ihr berufliches Ansehen auswirkt. Die externe Abwertung ihrer Fähigkeiten kann zu einer negativen Selbstwahrnehmung und einem geringeren Selbstvertrauen führen. Die verankerten Vorurteile sind unter anderem dafür verantwortlich, dass Frauen bei gleicher Qualifikation dennoch häufig gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt werden (Guillén et al., 2024). Wie weit verbreitet die Sexualisierung von Frauen am Arbeitsplatz immer noch ist, zeigen auch andere Studien, die eine anhaltende Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts belegen (Barreto et al., 2017; Caven et al., 2022). Auch Kräft (2021) untersuchte den Einfluss von *Spillover-Effekten* in männerdominierten Branchen. Sie konnte eine systematische Benachteiligung von Frauen feststellen, die sich auf deren Selbstwahrnehmung und Leistung auswirkt. Durch die Überrepräsentation von Männern in den untersuchten Branchen, gelten männliche Eigenschaften als erstrebenswert, was die Leistung von Frauen abwertet. Weibliche Mitarbeiterinnen verinnerlichen diese Zuschreibungen, was dazu führt, dass sie sich übermäßig behaupten, um den gleichen Respekt wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten. Langfristig konnte die Studie eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und männerdominierten Berufsfeldern feststellen (Kräft, 2021). Äußere Zuschreibungen

und daraus resultierende *Spillover-Effekte* haben somit einen erheblichen Einfluss auf die Selbstwahrnehmung von Frauen und ihre berufliche Entwicklung.

Unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten von Männern und Frauen tragen wesentlich zur Berufsausübung in verschiedenen Branchen bei (Dicke et al., 2019; Sassler et al., 2017). Während diese Aspekte in zahlreichen Studien untersucht wurden, ist die geschlechtsspezifische Selbstwahrnehmung in denselben Berufsfeldern bislang weitgehend unerforscht. Für ein vertieftes Verständnis der Entwicklung des weiblichen Selbstbildes ist es jedoch unerlässlich, auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbstwahrnehmung innerhalb von Berufsfeldern zu berücksichtigen. Zudem konzentrieren sich viele Studien auf die Selbstwahrnehmung von Frauen in männerdominierten Branchen, wodurch mögliche Unterschiede in der Selbstwahrnehmung zwischen verschiedenen Branchen nur unzureichend berücksichtigt werden. Diese Fokussierung auf Defizite des weiblichen Denkens und Handelns verstellt den Blick auf positive Aspekte und individuelle Stärken, die wesentlich zur beruflichen und persönlichen Entwicklung von Frauen beitragen. Ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung des Selbstverständnisses von Frauen sind Vorbilder, die wegweisend und unterstützend sein können.

3.4 Einfluss von Vorbildern im Bildungs- und Karriereverlauf

Vorbilder haben einen erheblichen Einfluss auf die Bildungsentscheidungen von Menschen. Insbesondere im Kindes- und Jugendalter wird die Interessensbildung durch Vorbilder wie beispielsweise Eltern oder Lehrpersonen geprägt (Han et al., 2020). Sie haben einen förderlichen Einfluss und können zur Reflexion beziehungsweise Entwicklung des Denkens und Handelns von Individuen sowie zur Vermittlung von Werten und Einstellungen beitragen. Ein Mangel an Vorbildern kann jedoch auch als hemmender Faktor betrachtet werden, der zu einem Ungleichgewicht im beruflichen Kontext führen kann (Forsyth et al., 2019). In der aktuellen Forschung werden verschiedene Formen von Vorbildern untersucht, die sich auf zwei Hauptthemen konzentrieren. Zum einen befassen sich zahlreiche Studien mit dem Einfluss der Familie auf die Bildungsentscheidungen von Kindern, während andere die Bedeutung von Vorgesetzten als Vorbilder für die Karriereentwicklung von Einzelpersonen untersuchen. Ein weiteres bedeutendes Thema ist das Fehlen von Vorbildern und dessen Auswirkungen auf die Karrierechancen von Frauen.

Eltern haben einen großen Einfluss auf ihre Kinder und bestimmen durch ihre Interessen, ihre berufliche Tätigkeit und ihren sozialen Status den Bildungsweg ihrer Kinder mit (Magnusson & Nermo, 2018). In diesem Zusammenhang konnten Oliveira et al. (2020) in ihrer

Studie zur frühkindlichen Interessenbildung zeigen, dass es eine signifikante Übereinstimmung zwischen den beruflichen Interessen der Kinder und den Berufen ihrer Eltern gibt. Insbesondere in Bezug auf die Geschlechterrollen zeigt sich, dass Mädchen tendenziell Berufe in ähnlichen Branchen wie ihre Mütter anstreben, während Jungen eher ihre Väter als Vorbild für ihre beruflichen Ziele nehmen. Auch die berufliche Position der Eltern hat häufig einen Einfluss auf den Berufsweg der Kinder (Oliveira et al., 2020). Eine weitere Studie belegt den Einfluss älterer Geschwister auf die Interessenbildung ihrer jüngeren Geschwister. Shahbazian (2021) zeigt in einer quantitativen Studie in Schweden, dass das Geschlecht älterer Geschwister einen Einfluss auf das Interesse jüngerer Kinder an STEM-Fächern hat. So zeigen Kinder mit älteren Brüdern ein höheres Interesse an STEM-Fächern als Kinder mit älteren Schwestern. Insbesondere bei Mädchen war die Wahrscheinlichkeit, einen Abschluss in einem STEM-Fach anzustreben, höher, wenn ihre Geschwister ähnliche Tätigkeiten ausübten. Bei Jungen war dieser Zusammenhang weniger stark ausgeprägt. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Rolle familiärer Vorbilder für die Interessensbildung von Kindern und Jugendlichen und unterstreichen die Notwendigkeit, Vorbilder gezielt einzusetzen, um traditionelle Rollenbilder aufzubrechen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in verschiedenen Berufsfeldern zu fördern (Shahbazian, 2021). Während im Kindes- und Jugendalter vor allem Eltern und Geschwister die Interessen und Fähigkeiten prägen, sind es im späteren beruflichen Kontext überwiegend Führungspersonen oder Mentor*innen, die Ideale und Vorbilder für die berufliche Entwicklung darstellen.

Die berufliche Entwicklung von Frauen wird besonders durch die Unterstützung von Führungspersonen positiv beeinflusst. Dies belegen unter anderem Lesch et al. (2023), die in ihrer Studie die Bedeutung weiblicher Vorbilder für die Karriereentwicklung von Frauen hervorheben. Frauen in Führungspositionen werden häufig als weniger geeignet für leitende Rollen wahrgenommen als Männer und haben nach wie vor mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen zu kämpfen. Weibliche Führungskräfte können jedoch als Vorbilder für andere Frauen dienen, indem sie Mitarbeiterinnen motivieren und fördern. Dadurch werden traditionelle Rollenbilder aufgebrochen und das Bild der weiblichen Führungskraft gestärkt und gefestigt. Der Abbau von Vorurteilen trägt zu mehr Gleichberechtigung im Berufsleben bei und ermutigt mehr Frauen, selbst Führungspositionen anzustreben (Lesch et al., 2023). Fritz und van Knippenberg (2020) unterstützen diese Aussage, indem sie in ihrer Studie ebenfalls die Relevanz von weiblichen Führungskräften für die Gleichstellung der Geschlechter hervorheben. Ihre Ergebnisse zeigen einen signifikanten Einfluss der Unterstützung durch Vorgesetzte auf den beruflichen Erfolg der Mitarbeitenden, wobei insbesondere Frauen von einem förderlichen Arbeitsumfeld profitieren und unter weiblichen Führungskräften bessere Karrierechancen haben (Fritz & van Knippenberg, 2020). Der berufliche Erfolg von Frauen durch weibliche Vorgesetzte kann sich unter anderem auf den

Erfahrungsaustausch, Netzwerke sowie ein gestärktes Zugehörigkeitsgefühl zurückgeführt werden (Forsyth et al., 2019). Trotz des positiven Einflusses weiblicher Führungskräfte auf die Karriereentwicklung sind Frauen in Führungspositionen häufig unterrepräsentiert, was zu einem Mangel an Vorbildern führt.

Fehlende Vorbilder können die Karriereentwicklung von Frauen hemmen und stereotype Rollenstereotype verstärken (Scholten & Witmer, 2017). Die geschlechtsspezifische Unterrepräsentanz in bestimmten Branchen kann bereits im Kindesalter dazu führen, dass Mädchen eher frauendominierte und Jungen eher männerdominierte Berufe anstreben (Han et al., 2020). Dabei ist zwischen förderlichen und hinderlichen Vorbildern zu unterscheiden. Die Studie von Oliveira et al. (2020) zeigt, dass negative Gefühle der Eltern gegenüber ihrem Beruf, wie Unzufriedenheit oder Stress, dazu führen können, dass ihre Kinder abweichende berufliche Ziele verfolgen. Auch die Unterrepräsentation des eigenen Geschlechts in bestimmten Berufsfeldern kann dazu führen, dass relevante Kompetenzen oder Interessen nicht entwickelt und somit berufliche Perspektiven ausgeschlossen werden (Forsyth et al., 2019). Der Mangel an weiblichen Vorbildern und positiven Rollenmodellen kann somit dazu beitragen, dass Frauen in bestimmten Berufen weniger sichtbar sind, mit größeren Herausforderungen konfrontiert werden und weniger Unterstützung und Ressourcen erhalten (Lesch et al., 2023).

Zusammenfassend verdeutlichen die Studien die zentrale Rolle von Vorbildern bei Bildungsentscheidungen. Während familiäre Einflüsse insbesondere die Interessenbildung im Kindesalter prägen, sind Vorgesetzte für die berufliche Entwicklungen entscheidend. In einigen Branchen zeigt sich zudem ein geschlechtsspezifischer Mangel an Vorbildern, der die Karrierechancen und den Aufstieg von Frauen in leitende Positionen beeinflusst. Weniger Beachtung in der Forschung findet bislang der Einfluss von Peergroups, wie Freund*innen, Bekannten oder Kolleg*innen, die ebenfalls eine Vorbildfunktion einnehmen können. Eine differenzierte Untersuchung des Einflusses von Vorbildern in verschiedenen Berufsfeldern wäre von Vorteil, um die Rolle von Führungspersonen für die berufliche Entwicklung von Frauen umfassender analysieren zu können. Darüber hinaus ist es notwendig, den Aspekt der Geschlechterrollen und der Gleichstellung im Bildungs- und Karriereverlauf näher zu beleuchten, um deren Einfluss auf die Karriereentwicklung von Frauen besser zu verstehen.

3.5 Geschlechterrollen und Gleichberechtigung

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln deutlich wurde, spielt das Geschlecht eine zentrale Rolle in der Bildungsbiografie von Frauen. Der Forschungsstand verweist auf die die signifikanten Auswirkungen der Geschlechterrollen auf die berufliche Entwicklung von Frauen. Hervorzuheben sind insbesondere Themen, die einen erheblichen Einfluss auf die Karrierechancen und die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsplatz haben. Zahlreiche Studien unterstreichen eine allmähliche Tendenz zur Gleichberechtigung, weisen aber gleichzeitig auf bestehende Benachteiligungen von Frauen durch Geschlechterstereotype und gesellschaftliche Rollenbilder hin. Wie sich diese äußern und welchen Einfluss sie auf die berufliche Entwicklung von Frauen haben, wird im Folgenden dargestellt.

Eine zunehmende Gleichberechtigung im beruflichen Kontext zeigt sich anhand verschiedener Faktoren, wie zum Beispiel einer steigenden Frauenquote auf dem Arbeitsmarkt oder in Führungspositionen (Caven et al., 2022). Es ist es jedoch notwendig, einen intersektionalen Aspekt miteinzubeziehen, da eine zunehmende Gleichberechtigung im Beruf vor allem *weißen* Frauen vorbehalten ist (Alegria, 2019). Insbesondere die Studie von Caven et al. (2022) zeigt am Beispiel Litauens, große Fortschritte hin zu einer vollständigen Gleichberechtigung. Neben wenigen anderen Ländern steht Litauen an der Spitze der Länder mit der höchsten Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Europa. Dennoch zeigen ihre Ergebnisse, dass Frauen trotz scheinbar hoher beruflicher Gleichberechtigung mit unsichtbaren Barrieren wie die Benachteiligung bei Aufstiegschancen, die Diskriminierung und Sexualisierung am Arbeitsplatz sowie fehlenden Ressourcen konfrontiert sind. Diese Faktoren wirken sich unter anderem auf die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Frauen aus (Caven et al., 2022). Im Vergleich zu den letzten Jahrzehnten erkennen Dush et al. (2018) einen weiteren Trend hin zu mehr Gleichheit in der Aufteilung von Care-Arbeit (siehe Kapitel 3.2) zwischen Frauen und Männern, auch wenn immer noch eine deutliche Ungleichheit besteht. Eine Möglichkeit, diese Ungleichheit auszugleichen, sehen Filipova et al. (2024) in der Berücksichtigung von Geschlechterrollen und unbezahlter Arbeit in Entlohnungsmodellen, wodurch der bestehende Gender Pay Gap deutlich reduziert werden könnte. Es wird deutlich, dass Ungleichheit in verschiedenen Formen auftreten kann und nicht immer offensichtlicher Natur sein muss, sondern auch auf unbewusster Ebene Einfluss nimmt (Oliveira et al., 2020). Auch wenn eine zunehmende Gleichberechtigung angestrebt wird und Frauen immer häufiger in Führungspositionen vertreten sind, sind ihre Karrieren noch immer von Vorurteilen und Rollenbildern geprägt, die eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern verhindern. Dies zeigt unter anderem der starke Einfluss externer Faktoren wie Geschlechternormen und -stereotype, die sich auf das Selbstbild und

das Verhalten von Frauen sowie auf ihre Bildungs- und Karrierewege auswirken, wie im Folgenden näher erläutert wird (James-Hawkins et al., 2021).

Stereotype Zuschreibungen prägen Geschlechtervorstellungen, die bestimmten Personengruppen spezifische Eigenschaften und Kompetenzen zuschreiben. Diese gesellschaftlich verankerten Ideale können von den Betroffenen nicht aufgegeben werden, was zur Übernahme von sozialen Rollen und geschlechtsspezifischen Berufen führen kann (Ehrlinger et al., 2018). Bereits in der frühen Kindheit werden Jungen in das stereotype Bild des technisch begabten und durchsetzungsfähigen Mannes gedrängt, während Mädchen als sozial und fürsorglich gelten (Tellhed et al., 2023). Diese Stereotypen beeinflussen nicht nur das gesellschaftliche Bild der Geschlechter, sondern auch die Selbstwahrnehmung des Einzelnen (Magnusson & Nermo, 2018). Sie übertragen sich auch auf den beruflichen Kontext und führen dazu, dass Frauen häufig als weniger kompetent und führungsstark wahrgenommen werden, was sich negativ auf ihre beruflichen Aufstiegschancen auswirkt (Heilman et al., 2024). Solche Vorurteile tragen auch wesentlich zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern bei, wie die Studie von Gronning et al. (2020) zum Gender Pay Gap zeigt. Geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse beeinflussen zudem die Berufswahl, wobei frauendominierte Berufe aufgrund gesellschaftlicher Vorurteile häufig weniger geschätzt und schlechter bezahlt werden (Gronning et al., 2020). Ein weiterer Grund für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ist die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit (siehe Kapitel 3.2), die auf Rollenstereotype und zurückzuführen ist und ebenfalls die Karriereentwicklung von Frauen hemmt (Patterson et al., 2017). Geschlechterstereotype äußern sich häufig nicht in Form offensichtlicher Diskriminierung, sondern in systematischen Benachteiligungen, wie Sexismus, Abwertung oder Lohnunterschieden (Heilman et al., 2024). Diese gesellschaftlich geprägten Frauen- und Männerideale führen zur einer Verinnerlichung der Zuschreibungen, sodass Frauen ihr Geschlecht selbst häufig als weniger kompetent und zielstrebig wahrnehmen und Ungleichheiten im beruflichen Kontext akzeptieren (Ehrlinger et al., 2018). Stereotype beeinflussen das Denken und Handeln meist auf einer unbewussten Ebene, während Rollenbilder leichter zu erkennen sind. Auch wenn beide Aspekte eng miteinander verknüpft und nicht klar voneinander zu trennen sind, zeigen Studien, dass der Zusammenhang zwischen Geschlechterrollen und Stereotypen einen erheblichen Einfluss auf die Bildungs- und Karriereentwicklung von Frauen hat.

Während es sich bei Stereotypen um allgemeine Zuschreibungen und Vorurteile handelt, sind soziale Rollen mit konkreten Erwartungen an das Verhalten von Männern und Frauen verbunden. Diese Erwartungen an das Verhalten und Handeln von Männern und Frauen implizieren bestimmte soziale Aufgaben und Positionen, die nur schwer aufgegeben werden können. Dies verdeutlichen unter anderem Scholten und Witmer (2017) in ihrer

qualitativen Studie zu geschlechtsspezifischen Karrierebarrieren. Sie zeigen, dass Führungsrollen häufig mit männlich konnotierten Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen und Strenge assoziiert werden, was es Frauen erschwert, solche Rollen einzunehmen. Weitere Untersuchungen von Wille et al. (2018) zeigen die Auswirkungen dieser Rollenvorstellungen, die sich darin äußern, dass Frauen in Führungspositionen häufig als männlich konnotierte Eigenschaften annehmen, um als kompetent und erfolgreich wahrgenommen zu werden. Darüber hinaus konnten sie zeigen, dass der Erfolg von Frauen durch die Übernahme solcher Kompetenzen steigt, was darauf hindeutet, dass Frauen sich einem *männlichen* Idealbild annähern müssen, um beruflich voranzukommen und in Führungspositionen akzeptiert zu werden. Damit zeigt die Studie einen wichtigen Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf (Wille et al., 2018). Eine weitere Ursache sehen Geldenhuys et al. (2019) in der gesellschaftlichen Erwartung an Frauen, eine Fürsorge- und Betreuungsrolle einzunehmen und die damit verbundenen Aufgaben zu übernehmen. Diese Annahme führt dazu, dass Frauen häufig nicht für leitende Positionen ausgewählt werden, da ihre Rolle als Mutter häufig mit einer geringen beruflichen Verfügbarkeit assoziiert wird (Geldenhuys et al., 2019). Eine Öffnung traditioneller Rollenbilder und eine ausgewogene Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern könnte sich daher positiv auf die berufliche Gleichstellung der Geschlechter auswirken (Samtleben & Müller, 2022). Aus diesen Hindernissen resultiert der sogenannte *Glass Ceiling Effekt*, der wie eine unsichtbare Barriere wirkt und Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindert (Ballakrishnen et al., 2019). Diese *gläserne Decke* besteht unabhängig von den Fähigkeiten und Leistungen der Frauen. Alegria (2019) vergleicht in ihrer Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Branchen die Karriere von Männern mit einer *gläsernen Rolltreppe*, die sie schnell zum Erfolg führt. Die Karriere von Frauen gleicht ihr zufolge hingegen einem *Tritthocker*, der langsame und kleine Fortschritte symbolisiert. Auch wenn Schritte in Richtung Gleichberechtigung sichtbar sind, bleibt die *gläserne Decke* bestehen und behindert Frauen in ihrem beruflichen Aufstieg (Alegria, 2019). Dies verdeutlicht die Bedeutung von Geschlechterrollen und deren Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Frauen.

Die aktuelle Forschung zeigt eine steigende Tendenz hin zu einem gleichberechtigten Arbeitsmarkt, in dem Männer und Frauen die gleichen Zugangs- und Aufstiegschancen haben. Gleichzeitig wird auf bestehende Ungleichheiten hingewiesen, die diese Entwicklung behindern. Geschlechtsspezifische Stereotype und Rollenbilder sind unter anderem dafür verantwortlich, dass Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn nach wie vor mit Diskriminierung und Sexismus konfrontiert sind, auch wenn diese Herausforderungen nicht immer sichtbar sind und die Komplexität ihrer Aufdeckung weiter erhöhen. Auch wenn in einigen Studien die Bedeutung verschiedener Diskriminierungsüberlappungen hervorgehoben wird, muss

die Intersektionalität im Kontext von Gleichberechtigung weiter untersucht werden. Auch wird eine starke Orientierung an männlichen Führungsstilen betont, während alternative weibliche Führungsmöglichkeiten kaum Erwähnung finden. Im Zusammenhang mit Rollenbildern wäre es aufschlussreich, die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen näher zu beleuchten und dem von Frauen erlebten Sexismus am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Forschungsstand verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen untersucht und die Ergebnisse die Bedeutung der Ungleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz verdeutlichen. Während die meisten Studien konkrete Abschnitte im Leben der Frauen untersuchen, gibt es nur wenige Studien, die anhand von Längsschnittstudien die Entwicklung der Teilnehmer*innen über einen längeren Zeitraum untersuchen. In keiner Studie wird jedoch die gesamte Bildungsbiografie von Frauen betrachtet, was auf eine deutliche Forschungslücke hinweist. Vor dem Hintergrund der Kapitaltheorie nach Bourdieu (2012) verdeutlichen die Studien die Bedeutung der drei Kapitalsorten. Bildungsentscheidungen sowie das Selbstbild von Frauen stehen in engem Zusammenhang mit dem kulturellen Kapital, das sich aus kulturellem Wissen und Erfahrungen zusammensetzt. Dabei wird der starke Einfluss der frühkindlichen Sozialisierung auf den späteren Bildungs- und Karriereverlauf deutlich. Auch das soziale Kapital zeigt die Bedeutung von Vorbildern und Netzwerken, wie zum Beispiel Eltern oder Vorgesetzte, für eine zunehmende Gleichstellung der Geschlechter. Eine größere soziale Unterstützung erleichtert Frauen den beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg. Ökonomisches Kapital wird in der Forschung indirekt thematisiert, indem festgestellt wird, dass Männer eher Berufe mit hohem Status und Einkommen anstreben. Dies verstärkt die ungleiche Verteilung des ökonomischen Kapitals und bestimmt damit auch die gesellschaftliche Stellung von Frauen und Männern mit. Die Betrachtung dieser Kapitalarten ermöglicht eine bessere Einordnung der strukturellen Bedingungen, die auf die Bildungsbiografien von Frauen Einfluss nehmen. Mit diesen Erkenntnissen zum Forschungsstand wird im folgenden empirischen Teil die Bedeutung der Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen dargestellt und erfasst, welche Aussagen bisheriger Studien durch die qualitative Erhebung gestützt oder widerlegt werden können.

4 Methodik

Auf Grundlage der Forschungsfrage wird im folgenden Kapitel die Forschungsmethode dargestellt. Um den Einfluss der Bildungsbiografie auf den Karriereweg von Frauen in Führungspositionen zu untersuchen, wurde noch vor der Erarbeitung der theoretischen Grundlage die Datenerhebung und Auswertung durchgeführt. Das induktive Vorgehen nach Mayring (2022) leitet direkt aus dem erhobenen Material Kategorien ab, ohne sich auf theoretische Konzepte zu beziehen (S. 84). Dadurch wird versucht, eine möglichst große Flexibilität und einen offenen Zugang zum Feld zu ermöglichen. Die subjektiven Erzählungen der Frauen stehen im Vordergrund und bieten die Grundlage für neue Erkenntnisse. Das methodische Vorgehen ergibt sich aus dem Untersuchungsgegenstand, der Erhebungsmethode und abschließend der Auswertungsmethode, welche beschreibt, wie die Ergebnisse der Erhebung analysiert werden.

4.1 Untersuchungsgegenstand

Nach dem ISCO-08, der Internationalen Standardklassifikation der Berufe der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), tragen Führungspositionen die Verantwortung für die Ziele des Unternehmens, das Budget und die Anstellung sowie Entlassung von Mitarbeitenden (Zeller & Pock, 2011, S. 26). Der Untersuchungsgegenstand repräsentiert Frauen, die über einen hohen Grad an Verantwortung und Entscheidungsmacht verfügen. Es werden Führungskräfte aus möglichst hohen Führungsebenen ausgewählt, da die Anzahl von Frauen in leitenden Rollen sinkt, je höher die berufliche Position eingestuft wird (Destatis - Statistisches Bundesamt, 2023). Dadurch wird die Bedeutung des biographischen Werdegangs zusätzlich hervorgehoben. Die Führungsrolle soll nicht nur durch Einfluss geprägt sein, sondern auch eine große Handlungsmöglichkeit implizieren, die untergeordnete Mitarbeitende und ihre Organisation bestimmte Ziele verfolgen lässt (Grasselt & Korte, 2007, S. 31).

Der Untersuchungsgegenstand ergibt sich aus zehn Frauen in Führungspositionen in Wien und Umgebung, im Alter zwischen 30 und 60 Jahren. Dabei variieren sowohl die Länge der Berufserfahrung als auch die Größe des Unternehmens, in dem sie tätig sind. Obwohl der Schwerpunkt auf größeren Unternehmen liegt, verfügen Führungspositionen in kleineren Unternehmen ebenfalls über Handlungsmacht und tragen ein hohes Maß an Verantwortung. Zudem wird durch den Vergleich ermöglicht, den Zusammenhang zwischen Bildungsweg und Unternehmensgröße zu untersuchen und deren Einfluss auf die Selbstwahrnehmung sowie Geschlechterrollen zu analysieren. Im Folgenden werden die Teilnehmerinnen, die alle über einen Hochschulabschluss verfügen, anhand ihrer Altersspanne, ihres

Tätigkeitsbereichs, der Unternehmensgröße sowie ihrer Führungserfahrung vorgestellt. Die Informationen werden bewusst allgemein gehalten, um die Anonymisierung zu gewährleisten. Die Unternehmensgrößen werden in drei Kategorien unterteilt: Ein kleines Unternehmen umfasst bis zu 50 Angestellte, ein mittelgroßes Unternehmen beschäftigt zwischen 50 und 250 Personen, und ein großes Unternehmen hat mehr als 250 Mitarbeitende.

Teilnehmerin	Altersspanne	Branche	Unternehmensgröße	Führungserfahrung
T1	50-60 Jahre	Gesundheitsbranche	Großes Unternehmen	Mehr als 10 Jahre
T2	50-60 Jahre	Finanzbranche	Kleines Unternehmen	Mehr als 10 Jahre
T3	50-60 Jahre	Gastgewerbe	Großes Unternehmen	Mehr als 10 Jahre
T4	30-40 Jahre	IT-Branche	Kleines Unternehmen	1 Jahr
T5	30-40 Jahre	Finanzbranche	Mittelgroßes Unternehmen	7 Jahre
T6	50-60 Jahre	Finanzbranche	Großes Unternehmen	Mehr als 10 Jahre
T7	30-40 Jahre	IT-Branche	Mittelgroßes Unternehmen	2 Jahre
T8	50-60 Jahre	IT-Branche	Mittelgroßes Unternehmen	Mehr als 10 Jahre
T9	30-40 Jahre	Finanzbranche	Kleines Unternehmen	4 Jahre
T10	30-40 Jahre	Baubranche	Großes Unternehmen	3 Jahre

Durch das breite Spektrum an Branchen lässt sich untersuchen, inwiefern sich die Bildungsbiografien der Frauen überschneiden oder unterscheiden. Der Fokus liegt dabei jedoch auf der weiblichen Führungskraft und ihrer Position und nicht primär auf ihrem Tätigkeitsbereich. Auf diese Weise können Chancen, Herausforderungen, Einstellungen und Erfahrungen weiblicher Führungspersonen herausgearbeitet werden, die branchenübergreifend von Bedeutung sind.

Die Interviewpartnerinnen werden anhand von E-Mails oder über die Onlineplattform LinkedIn kontaktiert und anhand ihrer Bereitschaft, an der Erhebung teilzunehmen, ausgewählt. Anschließend werden weitere Interviewpartnerinnen über das Schneeball-Sampling-Verfahren rekrutiert, bei dem Teilnehmerinnen weitere Frauen in Führungspositionen empfehlen. Dieses Verfahren wurde ausgewählt, da es die Bereitschaft der Informantinnen zur Teilnahme erhöht. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum an Branchen und Führungspositionen zu berücksichtigen, um so verschiedene Perspektiven zu erfassen.

Nach Einwilligung zur Teilnahme an der Erhebung erhalten die Partizipierenden eine Einwilligungserklärung, die über die Rechte sowie den Ablauf der Datenerhebung und -auswertung informiert. Zudem wird darin das Einverständnis der Teilnahme am Interview und eine Zustimmung zur Datennutzung eingeholt (Renner & Jacob, 2020, S. 75f).

4.2 Erhebungsmethode

Zur Untersuchung der Bildungsbiografie und deren Einfluss auf die Selbstwahrnehmung und Geschlechterstereotype von Frauen in Führungspositionen ist eine offene Erhebungsmethode notwendig. Daher erfolgt die Datenerhebung anhand von qualitativen, problemzentrierten, halbstrukturierten Leitfadeninterviews (Herzmann & König, 2023, S. 46). Ziel dieser Methode ist es, eine gesprächsöffnende Situation zu schaffen, welche die subjektiven Erfahrungen der Frauen in den Vordergrund stellt. Das problemzentrierte Interview geht dabei von einer spezifischen Problemstellung aus und legt den Fokus auf die Erfahrungen der Interviewten, die anschließend analysiert und gedeutet werden (Herzmann & König, 2023, S. 48).

Der im Vorfeld erstellte Leitfaden bildet anhand zentraler Themen und Fragen den roten Faden in der Gesprächssituation, kann aber in seiner Reihenfolge flexibel angepasst werden (Herzmann & König, 2023, S. 47f). Die Fragen sind offen formuliert, um ein freies Gespräch mit breiten Einblicken zu gewährleisten. Trotz des festgelegten Themas bleibt genügend Raum für das Aufkommen weiterer Aspekte, die sich im Gespräch entwickeln können. Diese Methode ermöglicht es, tiefgreifende biografische Einblicke zu erhalten und mit Offenheit an das Interview heranzugehen, ohne die Forschungsfrage und das Ziel der Erhebung aus dem Blick zu verlieren. Um einen geschützten und persönlichen Rahmen zu gewährleisten, sollten die Interviews zu Beginn an einem ruhigen Ort, wie beispielsweise der Arbeitsstelle der Partizipierenden, stattfinden. Aufgrund zeitlicher Herausforderungen und persönlicher Präferenzen vonseiten der Teilnehmerinnen werden die Interviews jedoch hauptsächlich online über die Plattform Zoom durchgeführt, während ein Interview telefonisch stattfindet.

Während der Interviews werden verschiedene Aspekte des Bildungswegs der Frauen thematisiert. Beleuchtet werden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen von ihrer Schulzeit über die Zeit danach, den Einstieg in ihr Berufsleben bis hin zu ihrer aktuellen Position. Ebenso die persönliche Selbstwahrnehmung der Frauen und das Thema der Geschlechterrollen stellen einen zentralen Aspekt dar. Der Leitfaden bildet die Grundlage, wobei abweichende Nachfragen gestellt werden, um Aussagen zu vertiefen oder komplexe Zusammenhänge zu ergründen. Die Fragen sollen den gesamten Bildungsweg der Frauen abdecken und zudem ihre Selbstreflexion und ihre Einschätzung von Geschlechterrollen in ihrem Berufsfeld aufgreifen, um später mögliche Übereinstimmungen oder Diskrepanzen zum Bildungsweg aufzugreifen.

Die unter Einstimmung aufgenommenen Interviews werden nach Durchführung der Interviews anhand der Software AIKO transkribiert und manuell korrigiert sowie ergänzt, da die

Tonaufnahme oft fehlerbehaftet übersetzt wird. Das inhaltliche Transkript dient als Grundlage für die anschließende Auswertung.

4.3 Auswertungsmethode

Die fertigen Interviews werden für die weiteren Auswertungsschritte in die Software MAXQDA hochgeladen. Die Analyse erfolgt anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Diese qualitative Methode bietet eine systematische Herangehensweise zur Strukturierung der Interviewdaten und Interpretation der Ergebnisse (Mayring, 2022, S. 48f). Durch den Zusammenhang des Materials und der Kommunikation werden die Daten stets innerhalb ihres Kontextes betrachtet, was bei der Arbeit mit Bildungsbiografien eine wichtige Grundlage darstellt (Mayring, 2022, S. 49). Die Qualitative Inhaltsanalyse ist besonders geeignet, um die Forschungsfrage zu beantworten: *Welche Rolle spielt die Bildungsbiografie in der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien?* Dieses systematische Verfahren ermöglicht die Herausarbeitung zentraler Themen und gewährleistet eine hohe Nachvollziehbarkeit. Zudem ermöglicht sie eine flexible und offene Herangehensweise, die eine tiefgreifende inhaltliche Analyse ermöglicht und sich gut mit der Erhebungsmethode ergänzt. Auf diese Weise können nicht nur bestehende Theorien überprüft, sondern auch neue Erkenntnisse gewonnen werden. Die Analyse wird so lange fortgeführt, bis ein umfassendes Kategoriengeflecht erreicht ist, welches das gesamte Material abdeckt und dessen Ergebnisse den Daten entsprechen (Mayring, 2022, S. 70).

Der Prozess der Analyse ergibt sich aus mehreren Schritten und erfolgt anhand eines induktiven Verfahrens. Anders als beim deduktiven Verfahren wird für die Kategorienbildung nicht bereits im Vorfeld mit Theorie gearbeitet, sondern die Kategorien werden direkt aus dem Material entwickelt (Mayring, 2022, S. 84). Dadurch wird es ermöglicht, sich unvoreingenommen mit dem Material auseinanderzusetzen und die individuellen Erfahrungen der Teilnehmerinnen in den Mittelpunkt zu stellen.

Noch vor der Auswertung wird durch ein wiederholtes Lesen der Transkripte ein erster Überblick eingeholt. So kristallisieren sich zentrale Themen und Aussagen bereits im Vorfeld heraus, aus denen erste Kategorien gebildet werden. Zunächst werden die Transkripte in sinnvolle Textsegmente, die sich durch einen übereinstimmenden Sinngehalt auszeichnen, gegliedert. Diese werden anhand von MAXQDA kodiert, wobei die bereits gebildeten Kategorien die Ausgangslage darstellen und anschließend durch weitere Kategorien ergänzt werden. Dieses Verfahren ermöglicht eine systematische und nachvollziehbare Kodierung, die zu einer größeren Transparenz des Analyseprozesses beiträgt. Nach ungefähr der

Hälfte der Auswertung, werden die Kategorien erneut betrachtet, um sicherzustellen, dass sie dem Analyseziel entsprechen und um etwaige Unstimmigkeiten zu überarbeiten. Nach Vollendung der Kodierung werden die gesamten Kategorien nochmals überprüft und bei Bedarf zusammengeführt oder getrennt, um zentrale Themen sichtbar zu machen. Fünf besonders signifikante Themen werden im folgenden Kapitel der Ergebnisse beschrieben und anhand von Textstellen untermauert. Anschließend werden im Diskussionsteil die Ergebnisse in Beziehung zur Theorie und Literatur gesetzt und anhand der Forschungsfrage aufgearbeitet. Neue Erkenntnisse werden mit bestehenden Theorien verglichen und ihre Bedeutung für die Forschung wird reflektiert (Mayring, 2022, S. 85).

Zur Sicherstellung einer höchstmöglichen Nachvollziehbarkeit werden die Gütekriterien von Strübing et al. (2018) herangezogen. Die fünf Kriterien zielen darauf ab qualitative Forschung anhand übergreifend anwendbarer Ansätze vergleichbar zu machen. Das Kriterium der *Gegenstandsangemessenheit* betont die Notwendigkeit, die Flexibilität und Offenheit im Forschungsprozess zu wahren, um das Forschungsfeld möglichst realitätsgetreu abzubilden und die Erkenntnisse direkt aus dem Untersuchungsfeld abzuleiten. Die *Empirische Sättigung* beschreibt den Punkt, an dem das Datenmaterial keine neuen Erkenntnisse mehr liefert, während die *Theoretische Durchdringung* diese Erkenntnisse in einem theoretischen Kontext einbettet und analysiert. Die textuelle Performanz hebt die Tatsache hervor, dass die Darstellung der Forschungsergebnisse nie vollständig neutral sein kann und stets Wirklichkeit konstruiert. Daher ist es unumgänglich die eigene Rolle als Forschende*r kritisch zu reflektieren. Schließlich dient das Kriterium der Originalität dazu, neue Ansätze in der Forschung hervorzubringen und nicht bestehendes Wissen wiederzugeben. Diese Gütekriterien tragen dazu bei, eine möglichst reflektierte und wissenschaftliche Haltung in der qualitativen Forschung einzunehmen.

5 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, welche aus der Auswertung des Datenmaterials abgeleitet wurden und den Einfluss der Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen auf ihre Karriere untersucht. Insgesamt wurden zehn transkribierte Leitfadeninterviews mit Frauen in Führungspositionen anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) analysiert. Dabei konnten fünf zentrale Kategorien mit mehreren Subkategorien induktiv aus dem Datenmaterial gebildet werden, die die relevantesten Aspekte repräsentieren. Diese geben nicht ausschließlich die primären Themen der Interviews wieder, sondern umfassen übergreifende Aspekte, die sich erst durch die Auswertung

herauskristallisiert haben. Die qualitative Aufbereitung der Ergebnisse erfolgt anhand der Darstellung der Kategorien, der Ermittlung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Codes sowie der Aufschlüsselung bedeutender Zitate aus den Interviews. Die Ausgangslage dafür bilden die fünf Hauptkategorien *Entscheidungswege in der Karriereentwicklung*, *Hürden im Bildungs- und Berufsverlauf*, *Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext*, *Unterstützende Netzwerke und Vorbilder* sowie *Geschlechterrollen und Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt*, die anhand ihrer Subkategorien genauer betrachtet werden.

5.1 Entscheidungswege in der Karriereentwicklung

Die erste Hauptkategorie ergibt sich aus verschiedenen Aspekten, die einen signifikanten Einfluss auf den Bildungsweg der befragten Frauen hatten. Die vier Subkategorien umfassen *intrinsische* und *extrinsische Einflussfaktoren*, *Neuorientierungen* und *Schlüsselmomente*. Dabei lassen sie sich nicht immer klar voneinander trennen und kommen oft als kombinierte Faktoren vor. Die Tabelle (siehe Abbildung 1) gibt einen Überblick über die Häufigkeit der einzelnen Segmente der jeweiligen Codes. Die Prozentzahl gibt dabei an, wie häufig ein Code in den Daten verwendet wurde. Dadurch wird die Relevanz der einzelnen Subkategorien auf Karriereentscheidungen verdeutlicht. Dabei wird erkennbar, dass intrinsische Einflussfaktoren die größte Wirkung auf Karriereentscheidungen haben, während extrinsische Einflussfaktoren die geringste Signifikanz aufweisen. Neuorientierungen und Schlüsselmomente treten in einigen Fällen gemeinsam auf, wobei sie auch grundlegende Unterschiede aufzeigen, die im weiteren Verlauf ausgeführt werden.

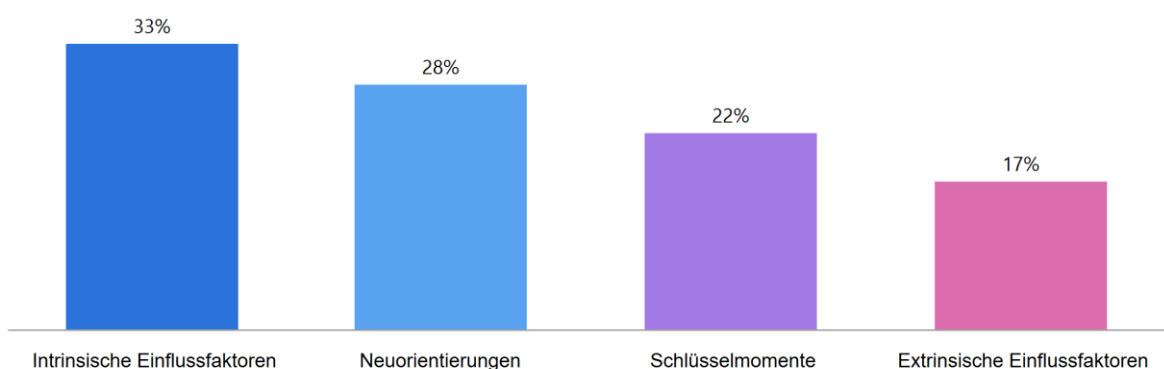


Abbildung 1: Häufigkeiten der Einflussfaktoren auf Karriereentscheidungen

Der erste Code bezieht sich auf *intrinsische Einflussfaktoren*. Darunter sind Entscheidungsprozesse zu verstehen, die durch einen individuellen Charakter und inneren Antrieb gekennzeichnet sind und für Karriereentscheidungen ausschlaggebend sind. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem das persönliche Interesse an Themen oder Fachgebieten, das

Handeln nach individuellen Wertvorstellungen sowie der intrinsische Wille, Führungsaufgaben zu übernehmen. Die Häufigkeitstabelle (siehe Abbildung 1) zeigt, dass die intrinsischen Faktoren mit 33% der Codesegmente den größten Einfluss auf die Karriereentscheidungen der Informantinnen hatten. Der innere Antrieb der Frauen war unter anderem ausschlaggebend für ihre heutige Position als Führungskraft, wie mehrere Informantinnen berichten. Ein Teil dieser wird durch eine interessensgeleitete Motivation ersichtlich. Bereits in der Schulzeit und im Studium musste sich T1 in einer „*männlich dominierten Welt*“ (T1, Pos. 11) behaupten (siehe Kapitel 5.5), war jedoch von Anfang an überzeugt, dass in der Chemie, Physik und Mathematik ihre Stärken lägen, weshalb aus ihrer Sicht kein anderer Bildungsweg denkbar gewesen wäre. Ihr Bewusstsein darüber sich in einer Männerdomäne beweisen zu müssen, um ihre Interessen zu verfolgen, geht besonders aus einem Interviewausschnitt hervor:

„In meinem Studium war der Frauenanteil bei 10 Prozent [...]. Chemie, Physik, Mathematik waren nie das Steckenpferd der Frauen, sag ich jetzt einmal. Aber es war immer mein Steckenpferd“ (T1, Pos. 11).

Dieser Ausschnitt zeigt, dass trotz des Geschlechterungleichgewichts nie Zweifel an ihrem Bildungsweg aufkamen, was ihre innere Motivation noch einmal unterstreicht. Ähnlich wie T1 entschieden sich auch T4 und T6 für Bildungswege, die ihren persönlichen Interessen entsprachen, auch wenn dies bei ihrem Umfeld auf Ablehnung stieß. Trotzdem stellten sie ihre persönlichen Wünsche in den Vordergrund. Auch das Bewusstsein darüber, für die möglichen Konsequenzen der Karriereentscheidung allein verantwortlich zu sein, hielt sie nicht von der Entscheidung ab (T4, Pos. 21; T6, Pos. 31). Angetrieben wurde diese innere Motivation in den meisten Fällen von einer Leidenschaft für bestimmte Themen und Fächer. T8 konnte trotz einer fachfremden Ausbildung in der Literaturwissenschaft ihre Leidenschaft zur Kommunikation und die Freude am Verständnis von Kontexten in ihrer späteren Führungsrolle übernehmen. Das war für sie ein ausschlaggebender Aspekt in ihrer beruflichen Weiterentwicklung und ein Grund bis heute in ihrer Branche tätig zu sein (T8, Pos. 9). Ähnlich erging es T5 mit ihrer Motivation in der Schule und im Studium. Sie habe schon immer gerne gelernt und war von Anfang an eine ambitionierte und strebsame Schülerin, der es schon immer wichtig war, ihre Aufgaben gut und richtig zu machen. Diese Einstellung, stets das Beste geben zu wollen, begleitete sie auch in ihrem späteren Berufsleben, wo sie danach strebte Verantwortung zu übernehmen und eine Führungsposition anzustreben (T5, Pos. 13). Ein intrinsischer Antrieb, sich in Führungskompetenzen weiterzuentwickeln und eine entsprechende Position zu übernehmen, wird ersichtlich. Neben dem Interesse an einem bestimmten Fachgebiet wird der intrinsische Wille, eine Führungsposition zu übernehmen, bei T1 deutlich. Für sie war bereits seit ihrer ersten Rolle als Sales Managerin klar,

dass sie ein Team leiten möchte und darauf hinarbeiten wird, was ihr durch ihren inneren Willen schlussendlich auch gelang (T1, Pos. 9). Auch T7 setzte sich das persönliche Ziel: *„Ich möchte weiter daran arbeiten, eine gute Führungskraft zu sein“* (T7, Pos. 47). Dadurch zeigte sie, dass ihr Streben nach Weiterentwicklung nicht mit dem Erreichen einer Führungsposition endete, sondern darüber hinaus geht.

Der zuvor erläuterten Unterkategorie stehen die *extrinsischen Einflussfaktoren* gegenüber. Dabei handelt es sich um äußere Einflüsse aus dem beruflichen oder privaten Umfeld, die sowohl die Entscheidungsfindung als auch die Entwicklungspfade beeinflussen. Zu den zentralen extrinsischen Faktoren in den Interviews zählen Unterstützung und Empfehlungen, beispielsweise durch soziale Netzwerke oder im Unternehmen, die viele Teilnehmerinnen in ihrer Entscheidungsfindung bestärkten. Auf der anderen Seite standen extrinsische Barrieren, wie strukturelle oder berufliche Hindernisse, die häufig ausschlaggebend für Zukunftsentscheidungen waren. Obwohl nur 17% der kodierten Segmente innerhalb der Karriereentscheidungen diesem Code zugeordnet wurden, hatten extrinsische Einflussfaktoren eine signifikante Wirkung. Trotz der vergleichsweise geringen Thematisierung in den Interviews übten sie einen großen Einfluss auf den Bildungsweg der Teilnehmerinnen aus und prägten diesen nachhaltig. Die externe Unterstützung erfolgte in unterschiedlicher Form und hatte bei vielen Teilnehmerinnen einen direkten Einfluss auf die Bildungsbiografie. Für die Bewerbung auf die heutige Führungsposition wurde T9 von ihrer damaligen Chefin ermutigt:

„Wo ich am Anfang sehr gezweifelt habe, ob ich mir das zutraue, hat mich [meine damalige Chefin] ermutigt: ‚Hey, das ist genau dein Job und wenn du es nicht kannst, wer soll es dann können.‘“ (T9, Pos. 28).

Ohne diese Ermutigung durch ihre ehemalige Vorgesetzte hätte sie, laut ihrer Aussage, diesen Weg nicht in Betracht gezogen. Es lässt sich erkennen, dass der Ursprung der Entscheidungsfindung in einer externen Einschätzung liegt und die Unterstützung einer anderen Person ausschlaggebend für die Karriereentscheidung der Informantin war (T9, Pos. 28). Ein weiteres Beispiel externer Entscheidungseinflüsse durch soziale Netzwerke zeigt sich bei T7. Als das Unternehmen eine Teamleitung suchte, wäre die Stelle an den dienstältesten Kollegen gegangen. Dieser setzte sich jedoch dafür ein, ihr den Platz zu überlassen, und war somit ein ausschlaggebender Punkt für ihre heutige Position als Führungskraft (T7, Pos. 27). Anhand der Aussagen der Informantinnen wird die Bedeutung externer Unterstützung für ihren Karriereweg und ihre persönliche Selbstentwicklung deutlich. Auch Empfehlungen im engeren Umfeld hatten einen Einfluss auf verschiedene Karriereentscheidungen. Der Ratschlag eines Freundes der Familie war für T1 ausschlaggebend für die

Universitätswahl ihres Chemie-Studiums (T1, Pos. 13), während T3 durch ihren Onkel dazu ermutigt wurde ein Jurastudium zu beginnen (T3, Pos. 19). Neben Ratschlägen des sozialen Netzwerks spielen auch familiäre Erwartungen, die besonders in der Bildungsbiografie zweier Informantinnen auftreten, eine einschneidende Rolle. Für T4 war die Übernahme der Führungsposition im Familienunternehmen keine intrinsische Entscheidung, sondern wurde durch äußere Umstände und dem Wunsch ihres Vaters bestimmt. Sie selbst hätte diese Position nie eingenommen und ihre vorherige Rolle im Marketing-Bereich bevorzugt (T4, Pos. 33). Somit wird der externe Einflussfaktor auf ihre Karriereentscheidung durch ihren Vater geprägt. Den Einfluss ihrer Familie auf ihre beruflichen Entscheidungen merkte auch T3. Die hohe gesellschaftliche Stellung ihrer Familie beeinflusste maßgeblich ihre Schulwahl und Weiterbildung, sodass es für ihre Eltern unvorstellbar war, nach der Matura einen Lehrgang zu absolvieren, weshalb sie sich für einen universitären Bildungsweg entschied. Somit stand nicht ihr intrinsisches Interesse an erster Stelle, sondern die soziale Repräsentation ihrer Familie (T3, Pos. 23). Neben sozialen Einflussfaktoren sind bei Karriereentscheidungen auch hinderliche Zugangsvoraussetzungen von großer Bedeutung, wie T1 anhand ihrer Studienwahl verdeutlicht. Sie wollte nach Abschluss ihrer Schulzeit Medizin studieren. Diese Zeit war jedoch durch einen Ärzteüberschuss geprägt, weshalb das Studium an lange Wartezeiten geknüpft war. Das führte dazu, dass sich T1 für einen anderen Bildungsweg entschied. Sie konnte zwar nicht ihren Wunsch, Ärztin zu werden, verwirklichen, fand jedoch ihre Berufung in einem anderen medizinischen Bereich, in dem sie bis heute tätig ist (T1, Pos. 9). Weitere Hindernisse ereigneten sich an der ehemaligen Arbeitsstelle von T9. Sie verließ diese aufgrund einer Führungskraft, welche ihr das Berufsleben erschwerte. Als diese dennoch befördert wurde, war das ausschlaggebend für ihre Kündigung, weil sie das nicht mehr mit ihren eigenen Werten vereinbaren konnte. Heute ist sie froh über diese Entscheidung und nahm für ihre zukünftige Führungsposition mit: „so möchte ich nicht werden“ (T9, Pos. 13). Die Aussage der Informantin verdeutlicht die Bedeutung extrinsischer Entscheidungsfaktoren für ihre Bildungsbiografie. Ihre persönliche Weiterentwicklung lehnte sie dabei an das Bedürfnis an, nicht so wie ihre ehemalige Vorgesetzte zu werden (T9, Pos. 13). Extrinsische Faktoren können dabei nicht nur eine richtungsweisende Funktion haben, sondern auch ausschlaggebend für Schlüsselmomente und Neuorientierungen sein.

In direktem Zusammenhang mit den Faktoren, die Karriereentscheidungen beeinflussen, stehen *Neuorientierungen*. Damit sind Wendepunkte im Leben einer Person gemeint, die sowohl eine persönliche als auch eine berufliche Weiterentwicklung bedeuten können. Bei der Analyse wird zwischen bewussten und gewollten Veränderungen und unbewussten zufällige Veränderungen unterschieden. Die Häufigkeitstabelle (siehe Abbildung 1) zeigt, dass der berufliche Werdegang der Teilnehmerinnen häufig von Neuorientierungen geprägt

war. T6 zum Beispiel schrieb sich für den neuen Studiengang Technische Mathematik ein, um bei der späteren Berufswahl weniger Konkurrenz zu haben. Es dauerte jedoch nicht lange, bis sie ihre Entscheidung in Frage stellte:

„Da habe ich dann gesehen, dass das nicht direkt in meine Richtung geht, weil ich schon immer sehr gerne mit Menschen gearbeitet habe“ (T6, Pos. 15).

Diese Erkenntnis führte zu einer bewussten und wohlüberlegten Änderung ihrer zukünftigen Berufswünsche und dazu, dass sie heute in einem anderen Bereich arbeitet als ursprünglich vorgesehen (T6, Pos. 15). Für einen alternativen Bildungsweg, der von ihrem Bildungspfad abwich, entschied sich auch T7. Ursprünglich strebte sie eine Karriere im Kulturbereich an, entschied sich jedoch aufgrund praktischer Überlegungen und ihrer Präferenz für das Team bewusst für ein Software-Unternehmen. Die Priorisierung des Arbeitsortes spielte dabei eine entscheidende Rolle für ihre berufliche Neuorientierung (T7, Pos. 19). Während die Entscheidungen von T6 und T7 gezielt getroffen wurden, gab es bei anderen Informantinnen unvorhersehbare Umorientierungen, die oft zufällig und nicht im Vorfeld geplant waren. Die Analyse zeigt, dass einige dieser ungeplanten Wendungen durch eine Orientierungslosigkeit der Interviewpartnerinnen ausgelöst wurden. So erlebte T2 nach Abschluss ihres Studiums eine Phase der Unsicherheit, in der sie keinen klaren beruflichen Weg vor Augen hatte. Sie wusste nicht, was sie mit ihrem Leben anfangen sollte, was ein zentraler Faktor für ihre Neuorientierung war. Sie beschloss, ein fachfremdes Stellenangebot anzunehmen. Dieses unvorhersehbare Angebot war ausschlaggebend für den Einstieg in eine Branche, in der sie bis heute tätig ist (T2, Pos.7). T3 erlebte eine ähnliche Orientierungslosigkeit. Auch sie war nach Abschluss ihres Studiums ohne berufliche Zukunftspläne, was sie dazu veranlasste, im Gastgewerbe zu arbeiten. Diese Entscheidung war der Einstieg in ihre berufliche Laufbahn, die sich bis heute im gleichen Tätigkeitsbereich abspielt. Rückblickend erinnert sie sich:

„Ich bin dann eigentlich zufällig im [Gastgewerbe] gelandet. Das war gar nicht mein Plan“ (T3, Pos. 11).

Während T2 und T3 aufgrund ihrer Planlosigkeit in ihren jeweiligen Bereichen landeten, wechselte T4 während ihres Studiums mehrfach den Studiengang und die Fachrichtung. Auf der Suche nach einer beruflichen Schnittstelle zwischen den verschiedenen Interessensgebieten, erhielt sie das Angebot, im Familienbetrieb zu arbeiten und nahm es an. Sie wollte sich der Herausforderung stellen, obwohl sie selbst nie auf die Idee gekommen wäre, im Familienunternehmen zu arbeiten (T4, Pos. 7). Eine etwas andere aber dennoch unerwartete Neuorientierung bedeutete für T1 der Rückschlag im Bewerbungsprozess um

ihre erste Führungsposition. Diese wurde an einen männlichen Kollegen vergeben, was für sie eine große Enttäuschung, aber auch die Ausgangslage für ihre spätere Stelle war:

„Ich wurde dann ein Dreivierteljahr später Sales Managerin in einem anderen Bereich und habe rückblickend für mich gesagt: ‚Zum Glück habe ich den ersten Bereich nicht bekommen‘“ (T1, Pos. 9).

Dieses Erlebnis verdeutlichte ihr, dass unerwartete Wendungen nicht zwangsläufig etwas Negatives bedeuten müssen. Für sie war es ein wichtiger Lernprozess zu erkennen, dass sich mit Geduld vieles zum Positiven wenden kann (T1, Pos. 9). Unabhängig davon, ob Neuorientierungen durch intrinsische oder extrinsische Einflussfaktoren hervorgerufen wurden, bilden sie einen bedeutenden Aspekt im Karriereweg der Interviewpartnerinnen. Zwar unterscheiden sich die Wege darin, dass einige ihre Führungsposition strategisch angestrebten, während andere ungeplant zu ihrer heutigen Rolle kamen, jedoch wird ersichtlich, dass Resilienz und Offenheit für Neues wichtige Faktoren für einen erfolgreichen Berufsweg sein können.

Solche Neuorientierungen im Karriereweg können unter anderem *Schlüsselmomente* für die Übernahme von Führungspositionen darstellen, wie das zuvor angeführte Beispiel von T1 verdeutlicht. Diese fassen einschneidende Wendepunkte zusammen, die ausschlaggebend für die Bildungsbiografie der Informantinnen waren. Die Häufigkeitstabelle (siehe Abbildung 1) demonstriert, dass nicht jede Neuorientierungen zwingend zu Schlüsselmomenten in Karriereentwicklungen führen muss. Während einige Wendungen neue Bildungswege eröffnen, sind andere entscheidend für den Aufstieg in Führungspositionen. Ein Beispiel aus den Interviews veranschaulicht dies, indem es aufzeigt, wie für T2 die Gründung ihres Unternehmens gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten ein solches Schlüsselerlebnis darstellte. Auch wenn es mit anfänglichen Schwierigkeiten und Risiken verbunden war, bezeichnet sie diese Zeit als ausschlaggebend für ihren beruflichen Erfolg (T2, Pos. 15). Andere Ereignisse führten nicht nur zu beruflichen Wendepunkten, sondern prägten auch die Selbstwahrnehmung der Informantinnen. Beispielsweise war T10 bereits Führungskraft, als ein Ereignis sie zum Umdenken brachte. Auch wenn sie eine leitende Rolle einnahm, empfand sie es als herausfordernd sich als Vorgesetzte wahrzunehmen und ihre Leistung als solche anzuerkennen. Als sie die Eltern einer Mitarbeiterin kennenlernte und diese sie für ihre Arbeit als Leitung lobten löste das ein Umdenken in ihr aus:

„Ich leite andere Leute tatsächlich an und es wird über mich erzählt.‘ [...] Seitdem sehe ich mich auch mehr und mehr als Führung“ (T10, Pos.27).

Dieses Erlebnis war somit ein zentraler Schlüsselmoment in der Anerkennung der eigenen Führungsposition und wirkte sich auch auf die berufliche Haltung und die Handlungen von T10 aus.

Die Subkategorien heben zentrale Gesichtspunkte von Karriereentscheidungen hervor, wobei die verschwimmenden Grenzen zwischen den Kategorien ersichtlich werden. Schlüsselmomente und Neuorientierungen überschneiden sich häufig, oft ausgelöst durch intrinsische und extrinsische Einflussfaktoren. Es gilt jedoch hervorzuheben, dass die Karriereentscheidungen durchwegs von einem Grundmaß an Durchhaltevermögen, einem inneren Antrieb sowie der Neugierde für neue Erfahrungen gekennzeichnet sind. Im folgenden Kapitel (siehe Kapitel 5.2) werden zentrale Hindernisse im Bildungs- und Karriereweg der Informantinnen untersucht, die Aufschluss über Verzögerungen oder Schwierigkeiten in ihren Bildungsbiografien geben.

5.2 Hürden im Bildungs- und Berufsverlauf

Die Teilnehmerinnen berichteten von Hindernissen auf ihrem Bildungs- und Karriereweg, die ihre Fortschritte und Ziele verzögerten, aber gleichzeitig wichtige Lernprozesse initiierten. Als zentrale Herausforderungen kristallisierten sich vier Subkategorien heraus, die sich aus *interpersonellen* und *systemischen Barrieren*, *Care-Arbeit* und *einschränkenden Selbstzweifeln* ergeben. Die Tabelle (siehe Abbildung 2) zeigt die verschiedenen Herausforderungen, wobei sich diese in der Häufigkeit und somit der Relevanz der jeweils kodierten Segmente sehr ähneln, sodass keine der Subkategorien als dominant bezeichnet werden kann. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Hindernisse durch eine wechselseitige Verknüpfung der Subkategorien gekennzeichnet sind. Zum Beispiel können interpersonelle Barrieren, wie Unstimmigkeiten im Team, mit einschränkenden Selbstzweifeln zusammenhängen oder systemische Barrieren, wie mangelnde Kinderbetreuungsangebote, eine Ursache für die Herausforderungen durch Care-Arbeit sein. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten sind ebenfalls von grundlegender Bedeutung, werden aber in einem gesonderten Kapitel (siehe Kapitel 5.5) näher betrachtet.

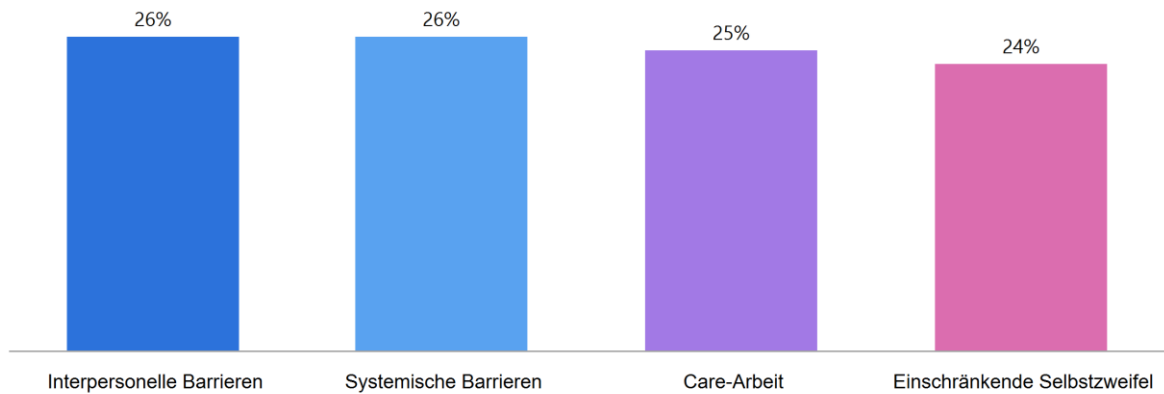


Abbildung 2: Häufigkeiten der Bildungs- und Karrierehindernisse

Die Subkategorie *Barrieren* wird nochmals in *interpersonelle* und *systemische Barrieren* unterteilt, da diese unterschiedliche Ausgangslagen inkludieren, jedoch beide bedeutsam für die Karriereentwicklung der Frauen sind. Unter *interpersonellen Barrieren* werden zwischenmenschliche Kommunikation und Handlung verstanden, die sich negativ auf die Weiterentwicklung von Personen auswirken können, indem sie Prozesse verlangsamen oder sogar verhindern. Als wichtigste Faktoren interpersoneller Barrieren gehen in den Interviews blockierende Personen, wie Vorgesetzte oder Kolleginnen hervor, bei denen auch Geschlechterstereotype (siehe Kapitel 5.5) einen Einfluss haben. Explizit wurden des Öfteren auch hemmende weibliche Führungspositionen sowie Konflikte im Team beschrieben, die eine dynamische Zusammenarbeit erschwerten. Dies verdeutlicht die Schilderung von T5, die kontraproduktive Zusammenarbeit und mangelnden Respekt in ihrem Team erlebte und dadurch bereits mehrmals an ihre eigenen Grenzen gebracht wurde. Immer wieder kam sie an den Punkt, an dem sie Situationen oder Personen sehr forderten und belasteten. Dennoch gelang es ihr immer, etwas aus den Erfahrungen zu ziehen und persönliches Wachstum zu erlangen, was sie mit der Zeit auch in ihrer Position stärkte (T5, Pos.33). Diese Erfahrungen zeigen, dass die Zusammenarbeit in einem Team, unabhängig von der Führungserfahrung einer Person, an Herausforderungen gekoppelt sein kann. Herausfordernde Teamdynamiken begleiten die Informantinnen jedoch nicht nur seit sie Führungspositionen besetzen, sondern häufig ihren gesamten Karriereweg, wie eine vergleichbare Erfahrung von T7 zeigt. Zu Beginn ihrer Karriere, als sie neu im Team war, hatte sie das Gefühl, niemand würde sich für sie interessieren:

„Am Anfang, wenn du in eine neue Firma kommst, bist du halt die Neue. Keiner kennt dich, keiner erzählt dir was Interessantes, [...] was in der Firma passiert oder was gerade mit dem Kunden los ist“ (T7, Pos. 33).

Diese anfängliche Ausgrenzung im Team stellte für sie ein Hindernis dar, das ihren beruflichen Einstieg erschwerte. Im Laufe der Zeit mit dem Hinzukommen weiterer

Mitarbeiter*innen sei es ihr schließlich gelungen, sich zunehmend in das Teamgefüge zu integrieren (T7, Pos. 33). Aus anderen Interviews ging hervor, dass zusätzlich zu Konflikten im Team auch Herausforderungen durch weibliche Vorgesetzte und Kolleginnen den Aufstieg von Frauen erschwerten. T8 beobachtete in ihrem Unternehmen immer wieder, dass sich die Zusammenarbeit unter Frauen als schwieriger herausstellte als jene zwischen Männern:

„Männer definieren sich konkreter. Die versuchen sich stärker zu positionieren. [...] Bei Frauen finde ich es subtiler, was sich da abspielt. Auch diese kleinen Infigths, die da abgehen. Das ist subtiler, es ist unterschwelliger und deswegen kämpfe ich persönlich da auch intern, ganz stark dagegen an“ (T8, Pos. 19).

Die Aussage verdeutlicht, dass die Informantin einen Unterschied in der Zusammenarbeit zwischen Männern und jener zwischen Frauen wahrnimmt. Letztere sei durch unterschwellige Auseinandersetzungen und subtile Machtkämpfe gekennzeichnet, die einem förderlichen Arbeitsklima so abträglich seien, dass sie es sogar als ihre Aufgabe ansehe, dem entgegenzuwirken. Zudem können Konflikte wie diese oft zu gegenseitiger Verunsicherung und hohen Erwartungen an das eigene Geschlecht führen, was auch T9 feststellen musste. Auch sie machte mehrere negative Erfahrungen mit Frauen, und zwar mit weiblichen Vorgesetzten:

„[Ich hatte Chefinnen], wo sich mir morgens schon der Magen zusammengezogen hat, wenn ich die Heels auf dem Flur gehört habe. Die Psychoterror betrieben haben, emotionale Erpressungen, emotionaler Druck, mit Rauswurf gedroht [haben]“ (T9, Pos. 13).

Die geschilderten Erlebnisse bewegten T9 sogar dazu, ihren damaligen Job zu kündigen (T9, Pos. 13). Das Verhalten ihrer Vorgesetzten erklärte sie sich damit, dass Frauen es schon immer schwer hatten an die Führungsspitze zu gelangen und bei Erfolg alles daran setzten sich in ihrer Position zu halten und niemanden nachkommen zu lassen, um Konkurrenz zu vermeiden. Mittlerweile habe sich dies in ihren Augen geändert und Frauen unterstützen sich gegenseitig viel mehr als früher (T9, Pos. 17). Viele Informantinnen berichteten zudem von der Erfahrung, dass Frauen sich mehr anstrengen müssen, um den gleichen Respekt wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten (T3, Pos. 39; T4, Pos. 45; T5, Pos. 49; T10, Pos. 33). Auch T8 bestätigt diese Feststellung. Sie beschreibt neben ihrer analytischen Führungsfähigkeit auch ihre Emotionalität als eine ihrer Stärken, die ihr die Kommunikation mit anderen Menschen immer erleichtert habe. Ihr männlich dominiertes Umfeld betrachtete diese Fähigkeit jedoch oft als Schwäche und stellte ihre Leistungsfähigkeit in Frage, was für sie eine zentrale Barriere darstellte. Sie empfand es als Herausforderung,

gegen diese Vorurteile anzukämpfen und anzuerkennen, dass diese Fähigkeit kein Mangel, sondern ein innerer Antrieb sei (T8, Pos. 19). Obwohl geschlechtsspezifische Erfahrungen im Folgenden noch thematisiert werden (siehe Kapitel 5.5), verdeutlicht dieses Beispiel bereits, wie solche Erlebnisse mit den wahrgenommenen Hindernissen am Bildungs- und Karriereweg verknüpft sind. Nicht alle interpersonellen Barrieren lassen sich unmittelbar auf Geschlechterfragen zurückführen, doch häufig besteht ein Zusammenhang. Dabei wirken neben zwischenmenschlichen Dynamiken auch strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen mit, die nachfolgend erläutert werden.

Systemische Barrieren sind strukturelle Hindernisse, die sich auf organisatorische, gesellschaftliche und institutionelle Prozesse auswirken und zur Benachteiligung bestimmter Personengruppen beitragen. Soziale Ungleichheiten im Bildungssystem beziehungsweise Zugangsbarrieren zu bestimmten Bildungswegen, eine unzureichende Vorbereitung auf das Berufsleben während der Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Studium, Weiterbildung und Beruf wurden von den Informantinnen als Faktoren systemischer Barrieren besonders hervorgehoben. Aus den Interviews geht hervor, dass systemische Barrieren einen erheblichen Einfluss auf die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen hatten. Erlebnisse sozialer Ungleichheit spielen dabei eine zentrale Rolle. So berichtet T2 von ihrer Schulzeit, in der die soziale Position einer Familie oft über die Leistungen der Schüler*innen gestellt wurde:

„Es [ging] eher darum, was die Eltern haben und wie reich die Eltern sind und danach wurde gewertet“ (T2, Pos. 11).

Generell halte sie nicht sehr viel vom Bildungssystem, da es nichts über die Zukunft einer Person aussage und wichtige Inhalte nicht vermittelt würden. Das hatte zur Folge, dass sie sich für ihren Beruf noch vieles selbst aneignen musste. Diese Ungleichheitserfahrung während ihrer Schulzeit trug zu einer negativen Einstellung gegenüber dem Schulsystem bei (T2, Pos. 23). Darüber hinaus zeigt sich, dass der soziale Status einer Familie einen signifikanten Einfluss auf die schulischen Leistungen von Kindern und Jugendlichen haben kann. Eine ähnlich skeptische Haltung gegenüber Bildungsinstitutionen nimmt auch T6 ein. Hier steht jedoch die unzureichende Vorbereitung auf das spätere Berufsleben durch die Schule und das Studium im Vordergrund:

„Sagen wir so, das Studium war dafür da, dass man lernt, wie man Aufgaben löst, [...] wo man Informationen herbekommt. Aber ich sage Ihnen ganz ehrlich auch ohne das Studium hätte ich den gleichen Lebensweg nehmen können“ (T6, Pos. 43).

Auch wenn formaler Bildung oft ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird, zeigt das Zitat, dass sie in manchen Fällen als unzureichend wahrgenommen wird. Obwohl T1 ihr Studium nicht als entscheidend für ihren beruflichen Werdegang ansieht, sind formale Abschlüsse oft notwendig, um bestimmte Karrierewege einzuschlagen. Diese systemische Barriere wird von T6 als Hindernis empfunden. Auch weitere Informantinnen machten die Erfahrung einer unzureichenden Ausbildung durch das Bildungssystem. Aufgrund dieser mangelhaften Vorbereitung durch Schule und Studium auf das spätere Berufsleben sahen sich viele gezwungen, berufsbegleitend zusätzliche Weiterbildungen zu absolvieren (T3, Pos. 21; T4, Pos. 23). Dies führte bei den betroffenen Informantinnen oft zu einer erheblichen Doppelbelastung. Aber auch Zugangsbarrieren zu bestimmten Bildungswegen wurden häufig als Hürde wahrgenommen und führten in einigen Fällen zu Neuorientierungen. So wollte T1 ursprünglich Ärztin werden, musste sich aber aufgrund des damaligen Andrangs auf das Medizinstudium und der langen Wartezeiten für einen anderen Bildungsweg entscheiden (T1, Pos. 9). Die damaligen Zugangsvoraussetzungen hatten somit einen erheblichen Einfluss auf ihren Bildungsweg und stellten ein ausschlaggebendes Hindernis für ihre primären Zukunftspläne dar. Während Aufnahmebedingungen als Barrieren im Bildungs- und Karriereweg wahrgenommen wurden, stellte auch die strukturelle Organisation von Studium und Beruf für Teilnehmerinnen eine Herausforderung dar. T10 hatte zwar die Möglichkeit ihr Wahlstudium aufzunehmen zu können, begann dieses aber erst nach einer längeren beruflichen Tätigkeit. Dieser Umstand erschwerte ihr, sich wieder im Studium zurechtzufinden, da das akademische System im Vergleich zu ihrer vorherigen Bildungserfahrung deutlich verschulter war. Die Doppelbelastung durch Beruf und Studium führte oft zum Ausbleiben positiver Erfolgserlebnisse, was sie schließlich dazu bewog das Studium vorzeitig abzubrechen (T10, Pos. 19). Erst später entschied sie sich dann doch noch dafür, ihren Abschluss nachzuholen (T10, Pos. 9). Anhand dieser Erfahrung wird ersichtlich, dass systemische Veränderungen nicht nur die Grundlage für eine größere Chancengleichheit bilden, sondern auch als exkludierende Faktoren wirken können. Die Umstrukturierung von Institutionen kann für Einzelpersonen eine Herausforderung darstellen, die sie von Bildungsangeboten ausschließt. Allgemein zeigen die Interviewausschnitte die Bedeutung systemischer Barrieren für die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen. Neben institutionellen Zugangsbarrieren und unzureichender Vorbereitung auf das Berufsleben nahmen die Frauen auch Herausforderungen der Vereinbarkeit von Studium und Beruf wahr. Diese Hindernisse hatten einen signifikanten Einfluss auf Entscheidungen am Bildungsweg der Teilnehmerinnen. Neben der Vereinbarkeit von Studium und Beruf, stellt auch die Vereinbarkeit von Karriere und außerberuflichen Aufgaben, wie Care-Arbeit eine zentrale Herausforderung dar, die eine weitere Subkategorie darstellt.

Care-Arbeit ist zwar Teil der systemischen Barrieren, wird aber aufgrund ihrer Bedeutung als eigene Unterkategorie erfasst. Darunter fallen alle Tätigkeiten, bei denen andere Menschen versorgt und betreut werden. Zum Beispiel die Betreuung von Kindern, alten oder kranken Menschen sowie Hausarbeit. Es handelt sich dabei häufig um unbezahlte Arbeit, die unter dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern eine wichtige Rolle spielt. Da vor allem Frauen von Care-Arbeit betroffen sind, wurde das Thema bei der Erstellung des Leitfadens bewusst ausgeklammert, um die Reproduktion von stereotypen Geschlechterrollen zu vermeiden. Dennoch wurde sie, vor allem in Form von Kinderbetreuung, immer wieder thematisiert und stellte für die Informantinnen eine große Herausforderung in ihrer Bildungsbiografie dar. Aus diesem Grund wurde der Aspekt trotzdem in Form eines eigenen Codes aufgenommen. Dabei kristallisierten sich zwei zentrale Schwierigkeiten heraus: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie fehlende Betreuungsangebote. Mehrere Teilnehmerinnen berichteten, dass es nach der Geburt eines Kindes keine Möglichkeit gab, die Arbeitsstunden zu reduzieren. Teilzeit war damals nicht verfügbar, und wer nicht bereit war, in Vollzeit zu arbeiten, konnte seinen Beruf nicht weiter ausüben. Deswegen sah sich T1 vor der ständigen Herausforderung, sowohl den beruflichen als auch den familiären Anforderungen gerecht zu werden:

„13 Kindermädchen hatte ich. [...] Ich habe mich immer absolut darin wiedergefunden um 02:00 Uhr in der Nacht den Kuchen zu backen und immer das schlechte Gewissen zu haben, wenn man als letzte Mutter seine Kinder abgeholt hat oder beim Laternenfest mal nicht dabei war, weil man bei einem internationalen Kongress dabei war“ (T1, Pos. 19).

Sie identifizierte das Problem darin, dass es Frauen oft nicht ermöglicht wird, eine Führungsposition in Teilzeit zu übernehmen, und dass eine gerechte Aufteilung der Care-Arbeit nach wie vor noch nicht erreicht wurde. Ihrer Einschätzung nach sei es schlichtweg unmöglich, den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig die Mehrheit der Aufgaben im Haushalt und in der Familie zu übernehmen (T1, Pos. 31). Die Schwierigkeit, eine Führungsposition mit Care-Arbeit zu verbinden, wird auch von T6 angesprochen. Ihrer Meinung nach müsse man sich entscheiden, worauf man seinen Fokus legt, was gewisse Opfer mit sich bringe:

„Ich bin die erste die das Haus in der Früh verlässt und ich bin die letzte am Abend die ankommt. Das muss man einmal machen. Man muss einen gewissen Preis zahlen. Ich habe auch ein Kind und ich war zwei Wochen zuhause. Eine im Spital und eine Woche war ich zuhause, um alles zu organisieren“ (T6, Pos. 53).

Das Zitat richtet sich gegen die häufige Erwartung an Frauen, sowohl für den Beruf als auch für die Familie voll da zu sein. T6 ist der Meinung, dass die Entscheidung für eine Karriere auch mit Verzicht einhergeht und es nicht möglich sei, zusätzlich die gesamte Care-Arbeit zu übernehmen (T6, Pos. 53). Viele Teilnehmerinnen sehen in dieser Doppelbelastung einen der Gründe für den Mangel an Frauen in Führungspositionen. Diese Herausforderung sei nach ihnen ein bedeutender Grund, weshalb sich viele Frauen eine solche Rolle nicht zutrauen (T1, Pos. 31; T6, Pos. 57; T8, Pos. 30). Einen weiteren Aspekt der Bildungs- und Karrierehindernisse durch Care-Arbeit wird von T8 in den unzureichenden Betreuungsangeboten in Österreich gesehen. Sie verweist auf skandinavische Länder als Vorbild:

„Du musst ein Kinderbetreuungssystem zur Verfügung stellen, das funktioniert, das in der Nähe von zu Hause ist. Das einen Anspruch ab dem ersten Lebensjahr darstellt“ (T8, Pos. 32).

Die Aussage verdeutlicht ihre Unzufriedenheit mit den österreichischen Betreuungsangeboten und zeigt den Wunsch nach einer Entwicklung in Richtung skandinavischer Modelle (T8, Pos. 32). Mangelnde Betreuung stellt somit ein ernstzunehmendes Hindernis für gleichberechtigte Karrierechancen von Männern und Frauen dar. Denselben Standpunkt vertritt T3, die in ihrem Unternehmen die schlechten Betreuungsmöglichkeiten, besonders für weibliche Mitarbeitende, als problematisch wahrnimmt. Unflexible Zeiten der Kinderbetreuungsplätze oder fehlende familiäre Unterstützung sind ihrer Ansicht nach wesentliche Hürden, die dem Aufstieg von Frauen in Führungspositionen im Weg stehen (T3, Pos. 45). Es sei nicht ausreichend, lediglich Teilzeitmöglichkeiten anzubieten, da viele Ansprüche und Aufgaben innerhalb des begrenzten Zeitrahmens nur schwer zu bewältigen seien. Auch eine Frauenquote zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen allein sei nicht ausreichend, da es unter den gegebenen Bedingungen häufig an Frauen fehle, die bereit seien, solche Positionen zu übernehmen (T8, Pos. 32). Die Analyse zeigt, dass Care-Arbeit eine wesentliche Barriere für Frauen auf ihrem Bildungs- und Karriereweg darstellt. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das unzureichende Betreuungsangebot erschweren es Frauen Positionen auf Führungsebenen einzunehmen. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, erfordert es sowohl eine gesellschaftliche als auch eine systemische Veränderung. Inwieweit die bereits erläuterten Barrieren mit der folgenden Unterkategorie der einschränkenden Selbstzweifel zusammenhängen, und welche Herausforderungen einhergehen, wird im nächsten Abschnitt näher ausgeführt.

Die letzte Subkategorie der Bildungs- und Karrierehindernisse ergibt sich aus *einschränkenden Selbstzweifeln*, welche die Informantinnen insbesondere bei der Beobachtung anderer Frauen feststellen konnten. Diese Selbstzweifel wirken sich negativ auf die weibliche

Karriereentwicklung aus und haben eine hemmende Wirkung auf eine geschlechtergerechte Wahrnehmung der Frau. Im Gegensatz zur Kategorie Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext (siehe Kapitel 5.3), beziehen sich die einschränkenden Selbstzweifel hier nicht auf die eigene Selbstwahrnehmung, sondern auf die Wahrnehmung anderer weiblicher Familienmitglieder, Mitarbeiterinnen oder Vorgesetzter. Diese Einschätzung beeinflusst nicht nur das Frauenbild der Informantinnen, sondern suggeriert auch, wie Frauen ihrer Meinung nach im Bildungs- und Karrierekontext wahrgenommen werden sollten, um als selbstbewusst erlebt zu werden. Die Selbstzweifel äußern sich überwiegend in Selbstkritik, Selbstunterschätzung sowie der Angst, Konflikten ausgesetzt zu sein oder hohen Erwartungen nicht gerecht zu werden. Dabei stellt sich zusätzlich die Frage, wie diese Unsicherheiten ausgelöst werden. Viele der Teilnehmerinnen beobachten vor allem im beruflichen Umfeld eine übermäßige Selbstkritik bei weiblichen Mitarbeiterinnen. T8 hob dabei den auffälligen Unterschied zwischen Männern und Frauen hervor:

„Also ich gerate selten an Männer, die in Führungsrollen sind und die dann sagen: ‚Ah, ich bin mir nicht sicher, ob ich das richtig mache.‘ Und Frauen denken, denken, denken, denken: ‚Habe ich das jetzt richtig gemacht? Und habe ich ein falsches Wort verwendet? Und oje, jetzt ist der traurig.‘ Also die gehen sehr stark in diese emotionale Ebene und sehen sehr oft den Ursprung des Problems bei sich“ (T8, Pos.19).

Diese Aussage zeigt, dass die ständige Selbstkritik und das fortwährende Hinterfragen eigener Handlungen als eine hemmende Instanz wahrgenommen wird, die Frauen daran hindert, an ihre eigenen Fähigkeiten zu glauben. Gleichzeitig wird der Kontrast zu männlichen Kollegen deutlich, die laut T8 in der Regel weniger Angst vor Zurückweisung und Fehlern haben (T8, Pos. 19). Daten deuten darauf hin, dass von einer Führungskraft grundsätzlich Selbstvertrauen und Selbstsicherheit vorausgesetzt wird. Personen, die von ihren eigenen Kompetenzen nicht überzeugt sind, riskieren, unabhängig ihrer eigenen Fähigkeiten, als weniger leistungsfähig wahrgenommen zu werden. Dies wird auch an einem Bewerbungsgespräch deutlich, von dem T4 berichtet. Eine Bewerberin war aufgrund ihrer Berufserfahrung und Qualifikation eine der Favoritinnen für eine Position im Unternehmen der Informantin. Auf die Frage, was man den anderen Mitarbeitenden über sie erzählen solle, antwortete sie: *„dass ich ein fleißiges Bienchen bin und nett“* (T4, Pos. 39). Diese Antwort blieb T4 im Gedächtnis, da die Kandidatin sich selbst und ihre eigenen Fähigkeiten mit dieser Aussage abwertete. Gleichzeitig sah sie darin ein passendes Beispiel dafür, wie sich Frauen in beruflichen Kontexten oft selbst darstellen:

„Und bei allem, was ich weiß, ist es, dass man so etwas nicht sagen sollte. Aber ich habe mich irgendwie wiedererkannt. Dieses typische weibliche: ‚Ich bin so nett und ich bin so fleißig‘“ (T4, Pos. 39).

Die Wahrnehmung, dass Frauen sich oft weniger zutrauen, kann ihre Weiterentwicklung hemmen und das Selbstbild negativ beeinflussen. Das ist einer der Gründe, warum nach T6 viele Frauen keine größere Verantwortung übernehmen möchten und vor neuen Aufgaben zurückschrecken. Immer wieder habe sie erlebt, dass Frauen neue Herausforderungen oder Aufstiegschancen ablehnen, aus Angst den Erwartungen nicht gerecht zu werden oder aus Scheu vor möglichen Konfrontationen. Es sei nicht immer der Fall, dass Frauen für bestimmte Positionen nicht ausgewählt werden. Häufig scheitere es an den mangelnden weiblichen Bewerberinnen (T6, Pos. 55). Während einige Teilnehmerinnen das Problem der weiblichen Selbstzweifel bei den Frauen selbst suchen, sieht T9 eine übergeordnete Ursache dafür. Ihrer Meinung nach sei ein strukturelles Problem dafür verantwortlich, dass Frauen von klein auf lernen sich selbst zu hinterfragen und den eigenen Wert anzuzweifeln. Ein möglicher Ausweg sei ihrer Ansicht nach Bildung:

„Bildung fängt für mich eigentlich schon im Elternhaus an, bei den Werten, die vermittelt werden. [Den Frauen] mitzugeben, dass es extrem wichtig ist, sich nicht verunsichern zu lassen und nicht seinen eigenen Wert in Frage zu stellen“ (T9, Pos.13).

Für T9 stellt Bildung somit ein Ausweg aus dieser Unsicherheit dar. Die frühe Vermittlung von Selbstsicherheit und Selbstvertrauen könnte demnach weiblichen Selbstzweifeln entgegenwirken (T9, Pos. 13). Aus den Interviews geht hervor, dass Selbstzweifel eine zentrale Herausforderung im Leben von Frauen darstellen und eine Weiterentwicklung und Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern hindern. Gleichzeitig werden Eigenschaften, wie Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen in Führungspositionen vorausgesetzt, was mit dem Selbstbild vieler Frauen nicht kompatibel ist. Bildung könnte dabei förderlich sein, bestehende Strukturen und das weibliche Selbstbild aufzubrechen und neu auszulegen.

Die Kategorie Bildungs- und Karrierehindernisse verdeutlicht, dass verschiedene Herausforderungen die Bildungsbiografie der Informantinnen beeinflussen. Während zwischenmenschliche Barrieren etwa die Zusammenarbeit im Team erschweren können, sind systemische Barrieren oft entscheidend für schwierige Zugangsvoraussetzungen und der Förderung sozialer Ungleichheit. Care-Arbeit und einschränkende Selbstzweifel werden häufig Frauen zugeschrieben und haben einen spürbaren Einfluss auf den Verlauf ihrer Karrierewege sowie der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen. Im folgenden Kapitel

(siehe Kapitel 5.3) liegt der Fokus auf der Selbstwahrnehmung der Teilnehmerinnen, wobei analysiert wird, welche Aspekte ihre Bildungsbiografie besonders prägen.

5.3 Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Bildungs- und Berufsverlauf der Informantinnen ist ihre Selbstwahrnehmung, die einen erheblichen Einfluss auf ihr Denken, Handeln und ihre berufliche Entwicklung hat. Die Kategorie *Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext* ist in verschiedene Subkategorien unterteilt: Das *förderliche Selbstbild*, das *negative Selbstbild* und die *geschlechtsspezifische Wahrnehmung*. Das förderliche Selbstbild umfasst eine positive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, während das negative Selbstbild Selbstzweifel und Unsicherheit thematisiert. Die geschlechtsspezifische Wahrnehmung umfasst die Empfindung von Unterschieden weiblicher und männlicher Führungspersonen, insbesondere in Bezug auf Charaktereigenschaften und Führungsstile. Die Häufigkeitstabelle (siehe Abbildung 3) zeigt mit 61 Prozent der kodierten Segmente eine deutliche Überrepräsentation des förderlichen Selbstbildes der Teilnehmerinnen. Dieser hohe Anteil verdeutlicht den Kontrast zwischen den in Kapitel 5.2 beschriebenen einschränkenden Selbstzweifeln der weiblichen Beschäftigten und dem förderlichen Selbstbild der interviewten Führungskräfte. Demgegenüber fällt das negative Selbstbild mit 19 Prozent vergleichsweise gering aus. Die Unterkategorie der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung kommt im Vergleich zum förderlichen Selbstbild seltener vor, spielt aber in den individuellen Erzählungen der Teilnehmerinnen eine signifikante Rolle, wie im Folgenden ersichtlich wird.

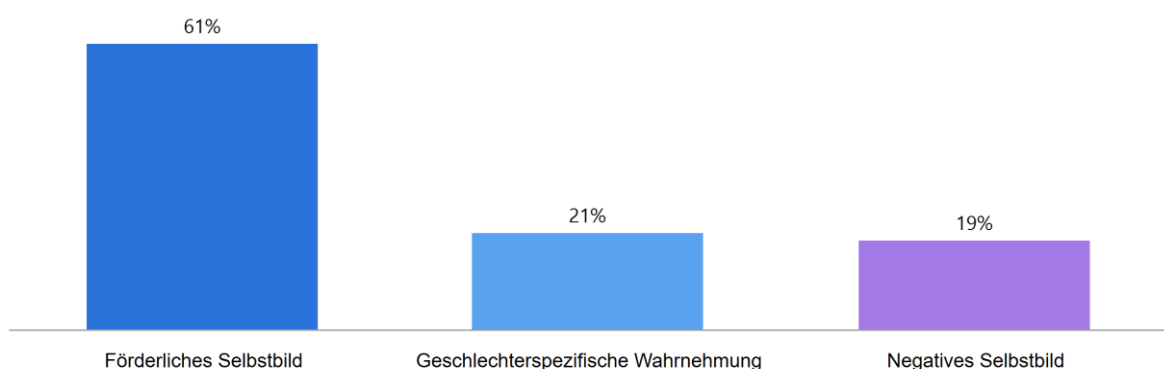


Abbildung 3: Häufigkeiten der Selbstwahrnehmung im Bildungskontext

Unter einem *förderlichen Selbstbild* wird eine positive Einschätzung der eigenen Person und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verstanden, wodurch die eigenen Kompetenzen und Potenziale gestärkt werden. Insbesondere der direkte Zusammenhang zwischen dem förderlichen Selbstbild und dem beruflichen Erfolg der Informantinnen wird in den Interviews deutlich. Zu den wichtigsten Aspekten dieser Subkategorie zählen Erfahrungen

und Erfolge auf dem Bildungs- und Berufsweg, Selbstreflexion und persönliche Entwicklung sowie die Unterstützung und Förderung von äußeren Faktoren, die zu einem förderlichen Selbstbewusstsein führen. Dabei setzt Sicherheit im eigenen Handeln immer ein gewisses Maß an Erfahrung voraus. Wird dadurch noch ein Erfolg erzielt, kann dies das Selbstvertrauen langfristig stärken. Auch T2 hat erst durch Erfahrung gelernt, mit bestimmten Situationen, wie zum Beispiel unmotivierten Mitarbeitenden, umzugehen. Es war ein längerer Prozess, bis bestimmte Probleme zu lösen wusste und erkannte, wo sie Hilfe brauchte, weil ihre Fähigkeiten allein nicht ausreichten:

„[...] durch die Erfahrungen verändert man sich natürlich. [...] Durch die Erfahrungen weiß ich, wie ich mit schwierigen Situationen umgehe“ (T2, Pos. 21).

Die Aussage impliziert, dass ihr Berufseinstieg mit einer gewissen Unsicherheit verbunden war, aber durch die Berufserfahrung eine zunehmende Selbstsicherheit erzeugt wurde, die ihr positives Selbstbild förderte (T2, Pos. 21). Neben der erfolgreichen Bewältigung von Problemen sind auch Erfolge notwendig, die den inneren Antrieb steigern und das Selbstvertrauen stärken. T9 wurde der Aufstieg in eine Führungsposition durch die Kündigung ihrer vorherigen Stelle ermöglicht. Obwohl sie sich in ihrer vorherigen Position wohl fühlte, musste sie sich erst überwinden, um diesen Erfolg zu erzielen:

„[...] In der vorherigen Firma war ich fast zehn Jahre. Das war eine total bequeme Komfortzone. Aber eben aus der Komfortzone rauszugehen, das hat sicherlich damit zu tun gehabt, dass sich auf der Selbstwertgefühlseite massiv was getan hat“ (T9, Pos. 32).

Sie beschreibt, dass sich das Verlassen der Komfortzone und der berufliche Aufstieg positiv auf ihr Selbstwertgefühl auswirkten. Das förderliche Selbstbild wurde also durch positive Erfolgserlebnisse gestärkt. Während sich die Erfahrungen der beiden Informantinnen auf die berufliche Laufbahn beziehen, hob T5 ein prägendes Erlebnis ihres Studiums hervor, das sie in ihrer Karriere besonders bestärkte. Trotz der Doppelbelastung eines berufsbegleitenden Masterstudiums schloss sie dieses mit herausragenden Leistungen ab. Dies ist ihr bis heute als „großes Highlight“ in Erinnerung geblieben (T5, Pos. 17). Solche Erfolge trugen zum Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten bei und stärkten ihr eigenes Handeln. Neben den Erfolgen und Erfahrungen wird auch die Selbstreflexion und persönliche Weiterentwicklung immer wieder als wichtiger Aspekt eines förderlichen Selbstbilds genannt. Die Reflexion war für die Informantinnen grundlegend, um die eigenen Fähigkeiten zu erkennen, Grenzen aufzuzeigen, das eigene Handeln zu hinterfragen und sich dadurch weiterzuentwickeln. Für T10 war es ein Lernprozess, ihre Stärken und ihre Schwächen zu erkennen und zu akzeptieren. Zu Beginn ihrer Karriere hatte sie immer das Gefühl, alles

können zu müssen und in ihrer Rolle zu versagen, wenn sie nicht allen Anforderungen gerecht werden konnte. Inzwischen sei sie gefestigt genug, um sich so zu akzeptieren, wie sie ist:

„Das kann ich nicht, das brauche ich nicht, das ist nicht mein Aufgabenbereich, dafür habe ich andere Leute da.‘ Aber das hat einfach auch wirklich viel Entwicklung gebraucht, überhaupt an so einen Punkt zu kommen“ (T10, Pos. 21).

Die beschriebene Weiterentwicklung führte dazu, dass sie sich ihrer Kompetenzen bewusst wurde und sich nicht mehr dafür schämte, Aufgaben, die sie nicht lösen konnte, an andere Mitarbeiter*innen abzugeben. Durch diesen Prozess gelang es ihr ein stärkenorientiertes Denken zu entwickeln (T10, Pos. 21). Durch das Setzen persönlicher Grenzen lernte auch T9, für sich selbst einzustehen. Sie erkannte, dass die Schaffung von Freiräumen nichts mit Versagen zu tun hat, sondern mit Selbstakzeptanz:

„Also wirklich dieses Bewusste: ‚Das geht jetzt auch zu Lasten von etwas anderem, sei es die Arbeit, sei es die Zeit mit meinem Sohn, sei es die Zeit mit meinem Mann.‘ Aber dann auch dieses Bewusste: ‚Ich mach das jetzt trotzdem und das ist in Ordnung““ (T9, Pos. 26).

Das Erkennen und Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse wirkte sich positiv auf ihr Selbstbild aus. Auch wenn es eine Herausforderung war, sich diese Zeit für sich selbst zu nehmen, stellte sie danach ein besseres Wohlbefinden und eine höhere Leistungsfähigkeit fest, sie sich auch positiv auf ihre Karriere auswirkte (T9, Pos. 26). Auch weitere Informantinnen teilten diese Erfahrung und berichteten davon, durch Selbstreflexion eine persönliche Weiterentwicklung und ein positives Selbstbild erreicht zu haben (T1, Pos. 9; T2, Pos. 31; T5 Pos. 25; T8, Pos. 27). Darüber hinaus wurde auch die Förderung des Selbstbewusstseins durch externe Faktoren genannt. T1 sieht die Unterstützung von Mentor*innen als notwendige Grundlage für die Entwicklung von Selbstvertrauen. Zur Veranschaulichung verwendete sie eine Metapher, die ihren Standpunkt bildlich verdeutlichen soll:

„[...] Ein Baby lernt auch nicht von einem Tag auf den anderen laufen. Das fällt hin, steht auf, richtet sich auf und geht weiter. Und ich glaube [...] wenn man in seinem Berufsleben Mentoren an seiner Seite hat, die einem in dieser Phase einfach helfen, dass man sich traut die Hand loszulassen und zu laufen, dann wird man auch mit der Zeit immer mehr Selbstvertrauen gewinnen, dass man diese Schritte dann auch leichter gehen kann“ (T1, Pos. 9).

Den Weg zur Selbstsicherheit sieht sie als einen Prozess mit Hindernissen und Chancen, bei dem man anfangs wie ein Kind an die Hand genommen werden muss, um ihn irgendwann selbst gehen zu können. Sie selbst habe sich durch die Unterstützung ihrer Mentor*innen immer weiterentwickelt, bis sie lernte, Herausforderungen selbstständig anzugehen, komplexe Aufgaben in Einzelteile zu zerlegen und anschließend zu lösen. Es sei ihr gelungen, ein Team aufzubauen, Verantwortung zu übernehmen und diese bei Bedarf auch wieder abzugeben. Äußere Faktoren trugen wesentlich dazu bei, ihr Selbstvertrauen zu stärken und eine positive Selbstwahrnehmung zu fördern (T1, Pos. 9). Auch das Selbstbild von T7 wurde von äußeren Faktoren nachhaltig geprägt. Anders als bei T1 wurde dieses nicht im beruflichen Kontext durch Mentor*innen beeinflusst, sondern in ihrer Schulzeit durch ihren Mathematiklehrer. Ihre Stärken lagen nie im mathematischen Bereich, weshalb sie viele Stunden mit Nachhilfe und Hausaufgaben verbrachte, um dieses Defizit auszugleichen. Ein Schlüsselmoment in ihrer Selbstwahrnehmung war, als ihr Mathematiklehrer sie auf ihre Defizite in seinem Fach ansprach und sie ermutigte, ihren Fähigkeiten in anderen Bereichen nachzugehen. Dadurch begann sie ihre Schwächen zu akzeptieren und sich zunehmend auf ihre Stärken zu konzentrieren, was zu einer allgemeinen Verbesserung ihrer schulischen Leistungen und zu mehr Freude am Lernen führte (T7, Pos. 35). Aus den Interviews geht hervor, dass ein positives Selbstbild aus dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Grenzen sowie einer positiven Selbsteinschätzung resultiert. Dabei spielen verschiedene Faktoren wie Erfolge und Erfahrungen, Selbstreflexion und Weiterentwicklung sowie die Unterstützung durch äußere Faktoren eine Rolle. Diese wirkten sich positiv auf die Bildungsbiografie und den beruflichen Werdegang der Informantinnen aus und waren ausschlaggebend für ihr Selbstbewusstsein. Trotz des hohen Selbstwertgefühls treten bei den interviewten Frauen immer wieder Unsicherheiten auf, die im Folgenden näher erläutert werden.

Im Gegensatz zum förderlichen Selbstbild kommt die Subkategorie *negatives Selbstbild* mit 19 Prozent der Codesegmente deutlich seltener vor (siehe Abbildung 3), was für ein hohes Selbstwertgefühl der Informantinnen spricht. Dennoch lassen sich im Datenmaterial vereinzelt Selbstzweifel erkennen. Unter einem negativen Selbstbild werden alle Aussagen verstanden, die eine selbstkritische oder abwertende Haltung gegenüber der eigenen Person implizieren, wie zum Beispiel starke Selbstzweifel, übertriebener Perfektionismus oder Unsicherheiten. Dabei geht es nicht wie bei der Kategorie einschränkende Selbstzweifel (siehe Kapitel 5.2) um die Beobachtung anderer Frauen, sondern um die Selbstwahrnehmung der Informantinnen in Bezug auf ihr eigenes Handeln und Denken. Aus den Interviews geht hervor, dass die meisten Selbstzweifel in der beruflichen Laufbahn im Zusammenhang mit der Führungsposition der Informantinnen auftreten und weniger in der formalen Ausbildungszeit. Mit höheren beruflichen Positionen steigen die Verantwortung und die

Erwartungen, die oft mit sozialem Druck verbunden sind. Die Fremdwahrnehmung kann sich dabei negativ auf das Selbstbild einer Person auswirken, wie ein Beispiel von T3 verdeutlicht. Sie hatte sich als Führungskraft immer als sehr teamorientiert wahrgenommen. In einem Gespräch mit einem langjährigen Mitarbeiter, teilte dieser ihr mit, dass sie trotz der langen beruflichen Verbindung die einzige Person im Unternehmen sei, vor der er Angst habe. Dies löste bei der Informantin Zweifel aus, die sie veranlassten, ihr Selbstbild in Frage zu stellen, wie eine Textpassage verdeutlicht:

„Das hat mich sehr erschüttert, weil ich mir immer gedacht habe, dass ich mit allen so kollegial bin. Aber offensichtlich sehen mich doch nicht alle so“ (T3, Pos. 33).

Auf der einen Seite versuchte sie diese Unsicherheit zu kompensieren, indem sie sich sagte, dass sie nicht enttäuscht sein solle, da es bei der großen Anzahl von Mitarbeitenden normal sei, dass nicht alle einem wohlgesonnen seien. Andererseits fragte sie sich immer, was sie falsch gemacht habe. Die Meinung des Mitarbeiters war also ein Auslöser dafür, dass sie sich selbst in Frage stellte, was Selbstzweifel bei der Reflexion ihres Handelns hervorriefen (T3, Pos. 35). Während diese Erfahrung durch einen direkten intrapersonellen Austausch ausgelöst wurde, zeigt die Erfahrung von T9, inwiefern soziale Überzeugungen einen indirekten Einfluss auf die Selbstwahrnehmung haben können. Als sie aufgrund belastender Erfahrungen durch ihre Vorgesetzten kündigte, wusste sie, dass dies die richtige Entscheidung war. Dennoch hatte sie das Gefühl, versagt zu haben:

„[...] Normalerweise hat man damals noch gesagt: ‚Du musst jeden Job mindestens mal zwei, drei Jahre machen.‘ Also das ist anders als heute. Und das war [...] auch so ein bisschen gefühlt wahrgenommenes Scheitern. Aber ich habe es da einfach nicht mehr ausgehalten“ (T9, Pos. 13).

Die Aussage verdeutlicht, dass T9 versuchte, sich für ihre Kündigung aufgrund sozialer Normen zu rechtfertigen. Obwohl sie diese Entscheidung bewusst und wohlüberlegt traf, erweckt der Interviewausschnitt den Eindruck, sie habe sich dafür rechtfertigen wollen, indem sie noch einmal betonte, dass sie es nicht mehr ausgehalten hätte. Das gesellschaftlich geprägte Gefühl versagt zu haben, wirkte sich somit negativ auf ihr Selbstbild aus (T9, Pos. 13). Wie in der Unterkategorie förderliches Selbstbild deutlich wird, können äußere Faktoren zwar einen positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl haben, die Erfahrungen der Teilnehmerinnen zeigen jedoch, dass diese auch ein negatives Selbstbild fördern können. Innere Unsicherheiten sind jedoch nicht immer auf äußere Einflüsse zurückzuführen, sondern können auch in der Person selbst verortet sein. Einige Informantinnen zweifeln immer wieder an ihren eigenen Fähigkeiten, weshalb T5 aus eigener Erfahrung anderen

Frauen dazu rät, sich selbst weniger in Frage zu stellen. Sie selbst habe sich dadurch auch schon im Weg gestanden:

„Ich hinterfrage und reflektiere sehr viel. Wenn ich in der Vergangenheit weniger gezweifelt hätte, hätte ich mir wahrscheinlich viele Sorgen und schlaflose Nächte erspart“ (T5, Pos. 59).

Die Zweifel und Unsicherheit im eigenen Handeln und Denken wurden von T5 als hinderlich für ihre Karriere wahrgenommen. Das starke Reflektieren und sich Sorgen hatten einen belastenden Effekt zur Folge, der sich negativ auf das Selbstbild auswirkte (T5, Pos. 59). Ein solch hinderliches Selbstbild bezieht sich dabei nicht auf die gesamte berufliche Selbstwahrnehmung, sondern lediglich auf bestimmte Handlungen, die durch hinderliche Selbstzweifel erschwert werden. Dies wird am Beispiel von T10 deutlich, die sich bis in eine Führungsposition hochgearbeitete und mittlerweile eine große Verantwortung trägt. Trotzdem hat sie auch heute noch manchmal das Gefühl, *„die kleine Sekretärin“* (T10, Pos. 27) zu sein, als die sie zu Beginn ihrer Karriere angefangen hat. Auch wenn diese Aussage die Selbstzweifel der Informantin verdeutlicht, bemerkte sie eine ständige Weiterentwicklung. Sie fühle sich in ihrer Rolle immer selbstbewusster und in ihren Fähigkeiten immer bestärkter (T10, Pos. 27). Auch wenn das Selbstbild der Informantinnen häufig von Unsicherheiten geprägt ist, wird deutlich, dass die Entwicklung einer positiven Selbstwahrnehmung durchaus möglich ist. Unsicherheiten werden durch verschiedene Faktoren hervorgerufen, die einen intrinsischen, aber auch einen extrinsischen Charakter haben können. Zwischenmenschliche oder gesellschaftliche Meinungen können einen entscheidenden Einfluss auf unsere Selbstwahrnehmung haben. Es muss jedoch nicht immer eine externe Meinung sein, denn oft reicht auch der innere Kritiker aus, um das eigene Handeln zu hinterfragen und anzuzweifeln. Unterschiedliche Formen der Selbstbetrachtung ergeben sich häufig aus einer geschlechtsspezifischen Wahrnehmung. Auch wenn der Einfluss der Geschlechterrollen auf die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen noch vertieft wird (siehe Kapitel 5.5), kann die unterschiedliche Selbstwahrnehmung von Männern und Frauen zum Selbstbild einer Person beitragen. Daher wird im Folgenden untersucht, inwiefern Selbstwahrnehmung und Geschlecht sich gegenseitig beeinflussen können.

Unter der Subkategorie *geschlechtsspezifische Wahrnehmung* werden Differenzen zwischen Männern und Frauen verstanden, durch welche die Selbstwahrnehmung der Informantinnen beeinflusst wird. Die Teilnehmerinnen berichteten von verschiedenen Situationen, in denen sie wesentliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, feststellen konnten, die sich auf ihr Selbstbild auswirkten. Die wichtigsten Unterschiede sahen sie in der vergleichsweise größeren weiblichen Zurückhaltung sowie in den unterschiedlichen

Fähigkeiten und Durchsetzungskräften von Männern und Frauen. Diese Zurückhaltung bemerkte T1 immer wieder in der Übernahme von Aufgaben in ihrem Unternehmen:

„[...] Wenn es heißt, die Aufgabe bekommt man jetzt zusätzlich, [tendiert eine] Frau eher dazu: ‚Na das kann ich nicht, das habe ich noch nie gemacht‘, [während] ein Mann selbstverständlich sagt: ‚Das mache ich, ja.‘“ (T1, Pos. 9).

Daran wird ein deutlicher Unterschied in der Beobachtung von weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen erkannt. Das weibliche Auftreten ist eher von Zurückhaltung und Unsicherheit geprägt, während die Männer als selbstbewusst und überzeugt beschrieben werden. T1 selbst habe versucht, „das Glas immer halb voll“ (T1, Pos. 9) zu sehen und sich Dinge zuzutrauen. Das sei ein wichtiger Lernprozess, um Erfolg zu haben (T1, Pos. 9). Unterstützt wird sie in ihrer Wahrnehmung von T5, die in ihrem Berufsleben dieselbe Beobachtung machte. Frauen würden sich viel öfter selbst hinterfragen und daran zweifeln, ob sie für bestimmte Positionen geeignet sind. Auch wenn sie ihre Aussage nicht verallgemeinern möchte, nimmt sie dies bei Männern grundsätzlich anders wahr:

„Und ich erlebe [...] Männer auf der anderen Seite, die mit einer Selbstverständlichkeit Dinge und Themen übernehmen“ (T5, Pos. 53).

Die ähnliche Wahrnehmung der Informantinnen unterstreicht die Bedeutung dieser Beobachtung. Trotz der unterschiedlichen Branchen wird eine Konstante in der weiblichen Zurückhaltung gesehen (T5, Pos. 53). Anhand der bereits erwähnten Selbstzweifel von T5 wird deutlich, dass sie selbst nicht frei von Unsicherheiten war, sich aber dennoch nicht von ihrem beruflichen Aufstieg abbringen ließ. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede wirkten sich aber trotzdem auf ihre Selbstwahrnehmung und den eigenen Erwartungsdruck aus. In der Zusammenarbeit mit Männern, hatte sie oft das Gefühl, sich besonders behaupten zu müssen:

„[...] Die Andersartigkeit die man als Frau hat, wenn man in einem Raum voll [Männer] sitzt, die ist einfach gegeben. Man muss lauter sein, man muss bestimmter sein“ (T5, Pos. 47).

Die Zusammenarbeit mit mehreren Männern stellt somit eine Herausforderung dar, sich als Frau zu positionieren und wahrgenommen zu werden. Der Ausschnitt verdeutlicht, dass sich T5 trotz ihrer Führungsposition mehr behaupten muss als in der Zusammenarbeit mit Frauen. Auch die Beschreibung der weiblichen „Andersartigkeit“ impliziert, dass Männer eine Norm darstellen, der sich angepasst werden muss und deren Werte man übernehmen sollte, um als gleichwertig angesehen zu werden (T5, Pos. 47). Dabei zeigen andere

Teilnehmerinnen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen grundlegende und bereichernde Aspekte sind, die sich gegenseitig ergänzen können. Sowohl T7 als auch T8 beschreiben die Emotionalität als weibliche Zuschreibung, die Frauen im beruflichen Kontext häufig von Männern unterscheidet. Während T7 in herausfordernden Situationen eine emotionale Reaktion zeigt, nimmt sie bei ihren männlichen Kollegen eher eine cholerische Haltung wahr (T7, Pos. 37). Auch T8 musste die Erfahrung machen, dass ihre Emotionalität oft als Schwäche angesehen wurde, obwohl sie diese Fähigkeit immer als Stärke und inneren Antrieb empfand (T8, Pos. 19). Die geschlechtsspezifischen Kompetenzen führen zu einer unterschiedlichen Selbstwahrnehmung, die eine unterschiedliche Selbstbehauptung in Führungspositionen verantwortet. Das verdeutlicht ein Ausschnitt aus dem Interview mit der Informantin:

„[...] Wenn dann so neue [männliche] Führungskräfte zu uns ins Unternehmen kommen [...], das Erste, was sie mal machen, ist, sich wochenlang zu positionieren [...]: ‚Jetzt werden wir das ändern und ich habe da eine super Idee, ich kenne mich gut aus, bin voll der Checker.‘ Unter Frauen beobachte ich immer so ein bisschen eine versteckte Schüchternheit in dieser Anfangsphase, wo sie sich ganz viel anschauen und versuchen herauszufinden, was da eigentlich in der Firma läuft [...]. Das ist ganz ein anderer Approach“ (T8, Pos. 21).

Diese Interviewpassage zeigt, eine grundlegende Differenz in der beruflichen Positionierung von Frauen und Männern in Führungspositionen. Während männliche Leitungen von Anfang an durch eine starke Präsenz auffallen, nehmen sich weibliche Führungspositionen eher zurück und analysieren das Gesamtgeschehen, bevor sie sich positionieren. Die unterschiedlichen Herangehensweisen werden von der Informantin nicht bewertet, sondern es wird lediglich auf einen zentralen Unterschied in der Geschlechterwahrnehmung hingewiesen, der jedoch einen großen Einfluss auf das Selbstbild von Frauen wie den Interviewteilnehmerinnen haben kann (T8, Pos. 21). Auch wenn sich die Unterkategorie *geschlechtsspezifische Wahrnehmung* nur indirekt auf das Selbstbild der Informantinnen auswirkt, kann dennoch ein deutlicher Einfluss darauf festgestellt werden. Zentrale Unterschiede zeichnen sich zum einen durch stärkere weibliche Selbstzweifel und Zurückhaltung sowie durch eine größere Emotionalität aus.

Zusammenfassend setzt sich die Selbstwahrnehmung der Informantinnen aus zwei zentralen Komponenten zusammen, dem förderlichen und dem negativen Selbstbild, wobei die positive Selbstwahrnehmung deutlich höher ausfällt. Der Aspekt der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung nimmt eine externe Position ein, hat aber einen indirekten Einfluss auf das Selbstbild, das sich immer in Abhängigkeit vom sozialen Umfeld bildet. Aus diesem

Grund spielen externe Faktoren eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung des Selbstbildes. Dieser äußere Einfluss wird im folgenden Kapitel (siehe Kapitel 5.4) anhand unterstützender Netzwerke und Vorbilder näher beleuchtet. Dabei wird nicht nur die Wirkung auf das Selbstbild untersucht, sondern auch die Bedeutung sozialer Beziehungen für die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen.

5.4 Unterstützende Netzwerke und Vorbilder

Unterstützende Netzwerke und Vorbilder wurden bereits in vorherigen Kategorien als zentrale Einflüsse genannt. Dieses Kapitel soll deren Bedeutung nochmals hervorheben und in die wichtigsten Aspekte unterteilen, die einen wesentlichen Beitrag zur Bildungskarriere der Informantinnen beitrugen. Diese setzten sich aus *Vorbildern und Mentoring, Familie* und *Peergroups*, wie beispielsweise Mitarbeitende oder Freunde zusammen. Unter Vorbildern und Mentor*innen werden Personen verstanden, die aktiv unterstützende zu der Weiterentwicklung der Interviewpartnerinnen beigetragen haben und dessen Werte und Leistungen als Inspiration wahrgenommen wurden. Zur Unterkategorie Familie werden primär alle engen Mitglieder der Kernfamilie gezählt, wobei in einzelnen Fällen auch der Einfluss von Mitgliedern der Großfamilie, wie Cousins oder Onkel und Tanten untersucht wird. Peergroups ergeben sich aus allen Einflussfaktoren, wie Nachbar*innen, Freund*innen oder Mitarbeitende. Wie durch die *Abbildung 4* sichtbar wird, haben diese den größten Einfluss auf die Bildungsbiografie der Teilnehmerinnen. Vorbilder und Mentor*innen werden in den Interviews auch häufig als beeinflussende Faktoren genannt, während die Familie im Karriereverlauf einzelner Informantinnen zwar eine Rolle spielt, aber im Vergleich zu den anderen beiden Netzwerken einen geringen Einfluss hat.

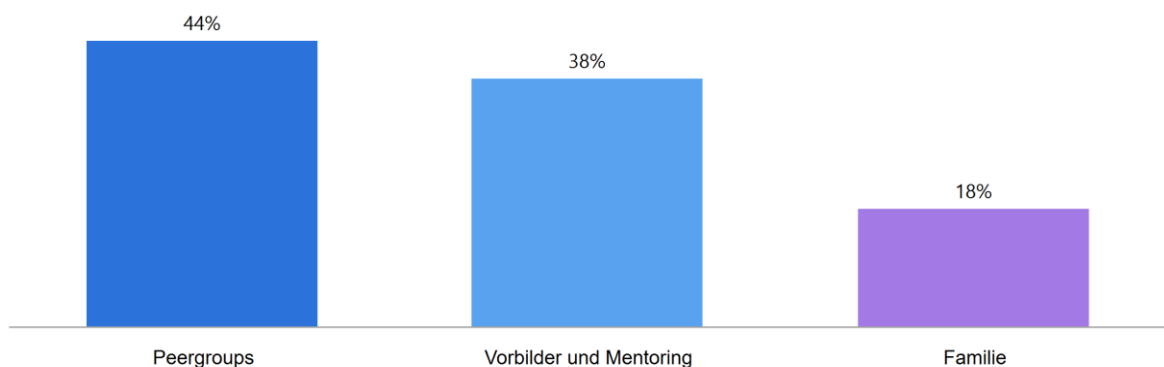


Abbildung 4: Häufigkeiten Unterstützender Netzwerke und Vorbilder

Die Unterkategorie *Vorbilder und Mentoring* umfasst verschiedene Personen, wie Lehrkräfte oder Vorgesetzte, die im Leben der Informantinnen eine führende Rolle einnahmen und zugleich als inspirierende sowie fördernde Leitfiguren fungierten. Der Einfluss dieser

Personen zeigte sich auf unterschiedliche Weise: Einerseits wirkten sie als Vorbilder, an denen sich die Informantinnen orientieren und deren Werte, die anstrebten. Andererseits gehen aus dem Datenmaterial Entwicklungsmöglichkeiten hervor, die durch die gezielte Förderung externer Personen unterstützt wurden. Vorbilder dienen dabei oft als übergeordnetes Ziel, das angestrebt wird. Dies wird durch die Beschreibung von T1 besonders deutlich, die ihre ehemaligen Vorgesetzten als solches Vorbild wahrnahm:

„[Es war eine] sensationelle Erfahrung eine Managerin zu haben, [...] die aus den skandinavischen Ländern kommt, [...] und die hier einfach auch mit einer ganz anderen Auffassung von wann und wie ist Arbeit umzusetzen, oder wann und wie kann man arbeiten. [...] Da konnte ich damals wirklich von dieser Führungskraft extrem viel lernen, auch als Role-Model in der Leadership“ (T1, Pos. 9).

Vor ungefähr 15 Jahren, als T1 ihre Firma wechselte, hatte sie eine Frau als Vorgesetzte, die aus Schweden kam. Besonders in Hinblick auf Care-Arbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, war diese mit ihrer beruflichen Herangehensweise sehr fortschrittlich. Als Führungskraft die Arbeit zu unterbrechen, um für die Familie da zu sein und am Abend weiterzuarbeiten, war für die damalige Zeit ein neuer Ansatz. Aus dem Zitat geht hervor, dass T1 diese berufliche Ansicht sehr bewunderte und ihre zukünftige Rolle als Führungsperson daran anlehnte. Dadurch war es für sie später möglich Kompromisse zwischen ihrem Privat- und Berufsleben zu finden. Zusätzlich bot die Führungskraft durch ihren internationalen Hintergrund ein inspirierendes Vorbild, das für T1 neue Perspektiven ermöglichte. Der innovative Arbeitsansatz, den die Vorgesetzte aus ihrem Heimatland mitbrachte, war für T1 in Österreich noch unbekannt, aber prägte ihren späteren Karriereweg nachhaltig (T1, Pos. 9). Während sich T1 in ihrem Berufsleben an Vorbildern orientierte, war für T7 die Schulzeit für ihren weiteren Bildungsweg sehr prägend. Ihre Deutschlehrerin habe sie damals sehr inspiriert und für Kunst und Literatur begeistert, weshalb die später auch Germanistik und Komparatistik studierte. Selbst wenn sie heute nicht mehr in diesem Bereich tätig ist, wurde ihre Bildungsbiografie von dieser Lehrperson beeinflusst. T7 betonte zudem, dass sie im Laufe ihres Lebens immer wieder Vorbildern begegnete, denen sie ihre Führungsposition verdanke. Während Mentor*innen als inspirierende und wegweisende Ideale fungieren können, schaffen sie oft auch aktiv Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen (T7, Pos. 11). Das zeigt unter anderem T8, die durch ihre ehemaligen Vorgesetzten aktiv gefördert wurde, wodurch sie ihre Fähigkeiten zunehmend entfalten konnte:

„Ich hatte das Glück, dass ich eigentlich in jedem Job jemand hatte, der mich gefördert hat. Und das waren vor allem Männer, lustigerweise. [...] Dieses Gefördertwerden,

das aus mir Herauskitzeln, wo ich eigentlich gut bin, das hat mich sicher ganz viel geprägt und hat auch meinen Weg mitgestaltet, ganz sicher“ (T8, Pos. 11).

Während es bei T1 ein weibliches Vorbild war, zeigt der Interviewausschnitt von T8 männliche Mentoren, die sich für ihre Weiterentwicklung einsetzten. Die Beschreibung zeigt die aktive Förderung der Vorgesetzten, die den Berufsweg der Informantin geprägt haben (T8, Pos. 11). Man habe an sie geglaubt, sie zu Dienstreisen mitgenommen, ihr Wissen bereichert und Zeit in ihren Fortschritt investiert. T8 bezeichnet diese Unterstützung als eine ihrer größten beruflichen Chancen (T8, Pos. 23). Die Bereitschaft Mitarbeitende zu fördern und zu unterstützen, übernehmen viele der Informantinnen, wie T9, von ihren Vorbildern und integrieren es in ihren eigenen beruflichen Alltag als Führungskraft:

„[...] Die letzte Führungskraft war auch wieder eine Frau und die war großartig. Von der habe ich sehr, sehr viel gelernt und die hat mich sehr, sehr empowert und seitdem hat sich das jetzt irgendwie so ein bisschen fortgezogen“ (T9, Pos. 13).

Diese frühere Führungskraft setzte sich stark für die persönliche Weiterentwicklung von T9 ein und unterstützte sie in ihrer Karriere (T9, Pos. 28). Für die Teilnehmerin war sie ein großes Vorbild, weshalb sie sich mittlerweile in ihrer eigenen Position sehr dafür einsetzt andere Mitarbeitende in ihrem Handeln zu stärken und deren Weiterentwicklung zu fördern (T9, Pos. 13). Es wird deutlich, dass Vorbilder und Mentor*innen einen signifikanten Einfluss auf die Bildungsbiografie von Frauen in Führungspositionen haben. Dieser Einfluss kann zum einen in passiver Form anhand ihrer Vorbildfunktion erfolgen oder durch aktive Förderung stattfinden. Während sich unterstützenden Netzwerke vor allem auf berufliche Entscheidungen auswirken, hat der familiäre Einfluss oft einen starken Einfluss auf Bildungsentscheidungen, wie die nächste Subkategorie verdeutlicht.

Die Unterkategorie *Familie* kommt in den Interviewtranskripten mit neun gesetzten Codes und somit 18 Prozent der kodierten Segmente selten vor (siehe Abbildung 4). Dies hängt damit zusammen, dass nur wenige Teilnehmerinnen den gezielten Einfluss und die Unterstützung ihrer Familie auf ihre Bildungskarriere erwähnten. In den Biografien anderer Informantinnen waren andere soziale Netzwerke entscheidender. Bei einigen Interviewpartnerinnen hatte die Familie jedoch einen starken Einfluss auf ihre Bildungsbiografie. Während die Kernfamilie den wichtigsten Einflussfaktor darstellte, wurden einzelne Situationen beschrieben, in denen auch Mitglieder der Großfamilie eine prägende Rolle für die berufliche Karriere spielten. Der familiäre Einfluss wird dabei in zwei unterschiedliche Zugänge unterteilt. Für zwei Informantinnen diente die Familie als Karrieresprungbrett und war eine bedeutende Komponente im Erwerb ihrer heutigen Führungsposition. Für andere waren familiäre Vorbilder grundlegend für die Vermittlung wichtiger Führungskompetenzen, wie

beispielsweise Verantwortungsbewusstsein. Für die Eltern von T8 war es immer wichtig, dass ihre Tochter lernte, Verantwortung zu übernehmen. Auch wenn sie sich nie in die Studien- oder Berufswahl einmischten, war die Erziehung zur Selbstständigkeit für die Familie immer wichtig:

„[Meinen Eltern] war nur wichtig, dass ich maturiere. Also ob ich da jetzt mit einer 1 oder 3 maturiere, war denen völlig wurscht. Die wollten immer, dass ich in der eigenen Verantwortung schaue, dass ich meine Ausbildung hinter mich bringe“ (T8, Pos. 13).

Es wird deutlich, dass T8 schon früh mit der Erwartung aufgewachsen ist, Verantwortung zu übernehmen. Sie musste diese Eigenverantwortung also nicht erst als Führungsperson lernen, sondern erwarb diese Kompetenz bereits in jungen Jahren. Dies zeigt, dass für ihre Familie nicht herausragende Leistungen im Vordergrund standen, sondern vielmehr das Pflichtbewusstsein in Ausbildung und Beruf (T8, Pos. 13). Die Aneignung familiärer Werte kam auch T9 in ihrer beruflichen Karriere zugute. Loyalität, Zuverlässigkeit und Authentizität waren Eigenschaften, die ihren Eltern sehr wichtig waren und die sie bis heute in sich trägt:

„Das sind auch die Werte, mit denen ich heute noch arbeite, die mir heute noch wichtig sind und unter denen ich auch meine Führungsrolle wahrnehme“ (T9, Pos. 11).

Die Aussage zeigt, dass sie ihre Führungsrolle noch immer in Anbetracht dieser Werte sieht und danach strebt. Damit wird der direkte Einfluss der Familie auf ihr Selbstverständnis und ihre berufliche Selbstverwirklichung erkennbar. Durch die Vermittlung von Loyalität, Zuverlässigkeit und Authentizität wurde ihr eine Grundlage für die Übernahme einer Führungsposition vermittelt, die ihr berufliches Handeln prägt (T9, Pos. 11). Neben der Wertevermittlung spielt sowohl bei T3 als auch bei T4 die berufliche Tätigkeit der Eltern eine zentrale Rolle für die Ausübung ihrer heutigen Führungsposition. Beide Teilnehmerinnen haben sich nach dem Studium für den Einstieg in ihr Familienunternehmen entschieden. Auch wenn sie sich erst in eine leitende Rolle hocharbeiten mussten, war der Einstieg in den Familienbetrieb der entscheidende Schlüsselmoment für ihre heutige Position. Während der Onkel von T3 sie zu ihrem Studium brachte, waren es ihre Eltern, die sie zu ihrem Beruf führten. Es war zwar ihre eigene Entscheidung, in das Familienunternehmen einzusteigen und dort zu bleiben, aber es war eine naheliegende Option, ohne die sie heute womöglich einen anderen Beruf ausüben würde. Nach dem Studium stellte sie sich die Frage nach ihrer beruflichen Zukunft und entschied sich für den Einstieg in das Unternehmen:

„Und das war eben so, entweder jetzt oder nie. Eigentlich wäre ich gerne noch ein Jahr ins Ausland gegangen, aber das hat sich dann alles so nicht mehr ergeben. Das

ist der Nachteil an der Familie, da musst du halt dann da reinhüpfen, wenn es notwendig ist“ (T3, Pos. 25).

Durch die Option, in das Familienunternehmen einzusteigen, verzichtete T3 sogar auf ihren ursprünglichen Wunsch, weitere Auslandserfahrungen zu sammeln. Auch wenn sich ihre Familie nicht aktiv in ihre Berufswahl einmischte, nahm sie doch einen großen Einfluss auf ihre Entscheidung (T3, Pos. 25). Trotz ihrer familiären Positionierung im Unternehmen musste sich die Informantin in alle Bereiche einarbeiten, bevor sie ihre heutige Führungsposition erreichte. Dennoch stellte sie fest, dass sie unter den Mitarbeitenden nie als vollwertiges Mitglied anerkannt wurde und immer eine Sonderstellung einnahm, der sie sich nicht entziehen konnte. Dies verdeutlicht den familiären Einfluss auf die berufliche Entwicklung und den Aufstieg in die leitende Position der Teilnehmerin (T3, Pos. 29). Auf ähnliche Weise gelang T4 in ihre heutige Führungsrolle. Ihr Studium lag in einem fachfremden Bereich, und bevor sie ihr Vater nicht fragte in sein Unternehmen einzusteigen, kam ihr selbst nie der Gedanke dort zu arbeiten:

„Ich selbst wäre in dem Moment nicht auf die Idee gekommen. Ansonsten gab es jetzt niemanden konkret, außer er, der mir hier einen Job angeboten und mir das Vertrauen geschenkt hat“ (T4, Pos. 9).

Auch hier wird der direkte Einfluss der Familie auf die Berufswahl der Interviewpartnerin deutlich. Dieser bewegte sie dazu einen fachfremden Beruf zu ergreifen und ermöglichte ihr den Einstieg als Quereinsteigerin (T4, Pos. 9). Ihre Position als Geschäftsführerin wollte sie zunächst gar nicht annehmen, wurde aber durch die Expansion des Unternehmens und den Wunsch ihres Vaters dazu überredet. Hier zeigt sich ein zentraler Unterschied in der Erlangung einer Führungsposition. Während andere Teilnehmerinnen gezielt auf eine Führungsposition hinarbeiteten, betonte T4, dass ihr ihre bisherige Stellung im Unternehmen lieber gewesen wäre und dass die neu erworbene Verantwortung sie oft überfordere (T4, Pos. 27). Die Subkategorie Familie verdeutlicht den erheblichen Einfluss, den die Familie auf Bildungs- und Berufsentscheidungen haben kann. Aus den Interviews geht hervor, dass sich dieser bei den Teilnehmerinnen vor allem in Form von Wertevermittlung und der eigenen Familie als Karrieremöglichkeit äußert. Auch wenn Vorbilder, Mentor*innen sowie die Familie einen zentralen Aspekt in der Unterstützung bei der Entscheidungsfindung darstellen, gibt es Peergroups, die ebenfalls einen wichtigen Beitrag zum Verlauf der Bildungsbiografie der interviewten Frauen leisteten.

Die *Peergroups* bestehen beispielsweise aus der Unterstützung von Freunden, Bekannten oder im Team. Dabei nehmen sie nicht immer eine aktive Rolle ein, sondern können auch als schützender und fördernder Rahmen dienen, der zu einer positiven Weiterentwicklung

beiträgt. In den Interviews wird vor allem der kollegiale Zusammenhalt hervorgehoben, der sich positiv auf den Bildungsweg der Informantinnen auswirkte und daher als zentraler Aspekt angesehen wird. Meist wird diese Unterstützung in Form gegenseitiger Bestärkung und Kooperation erkennbar. Der Zusammenhalt von Peergroups war besonders für T3 in ihrem Studium hilfreich. Im Ganzen nahm sie diese Zeit ihrer Bildungsbiografie als besonders belastend und herausfordernd wahr. Die Anforderungen und der Druck an die Studierenden waren sehr groß, weshalb viele das Studium abbrachen. Die Schilderung ihrer Studienzeiten fällt nicht besonders positiv aus. Umso mehr fällt auf, dass ihre Lerngruppe für sie eine zentrale Hilfe darstellte:

„[...] Es war sehr schwierig, strukturiert mit Riesenprüfungen, du warst völlig auf dich allein gestellt. Wir waren Gott sei Dank eine gute Partie, die wir uns das irgendwie erarbeitet haben. Es war eine schwierige Zeit“ (T3, Pos. 21).

Das Zitat verdeutlicht die gegenseitige Stütze der Studierenden bei den beschriebenen Schwierigkeiten im Studium. Auch wenn man ganz auf sich allein gestellt war, waren die Mitstudierenden ein Grund dafür, dass sie den Anforderungen dennoch gerecht werden konnte und das Studium beendete (T3, Pos. 21). Fördernde Netzwerke werden dabei nicht auf einen bestimmten Zeitpunkt im Leben der interviewten Personen beschränkt, sondern kommen im Verlauf ihres gesamten Bildungswegs immer wieder zur Sprache. Während T3 diese Unterstützung in ihrem Studium erfuhr, erlebte T7 sie beim Übergang in eine Führungsposition. Dadurch konnte sie die beruflichen Herausforderungen leichter bewältigen. Als sie in eine leitende Rolle aufstieg, wurde sie von ihrer bisherigen Rolle als gleichgestellte Arbeitskollegin zur neuen Vorgesetzten der anderen Mitarbeiter*innen. Vor diesem Schritt hatte T7 großen Respekt, weil ihr die Meinung ihrer Kolleginnen wichtig war. Ihr war bewusst, dass ihr eine negative Einstellung zu ihrem Aufstieg den Prozess deutlich erschwert hätte. Umso erleichterter war sie, als sie den Zuspruch ihrer Kolleg*innen erhielt:

„Nein, das freut uns total, das finden wir super. Du machst das sowieso schon die ganze Zeit über. Also das war doch ein schöner Beginn, muss ich sagen. Und das ist auch heute noch so“ (T7, Pos. 29).

Der Ausschnitt macht die Unterstützung der Teammitglieder erkennbar. Diese erleichterte T7 den Einstieg in ihre neue Führungsrolle und stärkte sie bis heute. Das soziale Arbeitsumfeld stellte damit eine zentrale Förderung in der beruflichen Weiterentwicklung der Informantin dar (T7, Pos. 29). Selbst als Führungskraft, die andere Personen anleitet und Verantwortung trägt, bleibt der Zusammenhalt der Mitarbeiter*innen von großer Bedeutung. T9 beschreibt Führungspositionen als Platz an der Spitze, an dem es oft einsamer ist als im Rudel. Das sei nach ihr ein bedeutender Grund, sich gegenseitig im Team zu fördern und

die Unterstützung anderer zu suchen (T9, Pos. 17). T2 betont zudem, dass man als Führungskraft allein wenig bewirken kann und dass Mitarbeitende für den Erfolg des Unternehmens und die eigene Arbeit von grundlegender Bedeutung sind: „[...] *Das Wichtigste sind die Mitarbeiter. Allein kann man es nicht machen*“ (T2, Pos. 3). Die Aussage weist auf eine reziproke Beziehung hin. Oft benötigt es die Förderung des sozialen Netzwerkes, wie in diesem Fall der Mitarbeitenden, um selbst als Führungskraft den Zuspruch dieser zu erfahren und für die eigene Weiterentwicklung nutzen zu können. Insgesamt wird deutlich, dass sich *Peergroups* vor allem durch die Unterstützung von Freunden und Mitarbeitenden auszeichnen, was besonders durch deren positiven Einfluss auf die Resilienz und Entwicklung der Teilnehmerinnen ersichtlich wird. Einzelne Informantinnen berichten zudem vom förderlichen Zuspruch von Freunden und Bekannten, wobei dieser deutlich seltener auftritt.

Insgesamt dienen alle genannten unterstützenden Netzwerke und Vorbilder einer förderlichen Weiterentwicklung der Informantinnen. Diese treten in ihrer gesamten Bildungsbiografie auf und beeinflussen Schlüsselmomente sowie Bildungsentscheidungen. Mentor*innen, Vorbilder, Familienmitglieder und andere Bezugspersonen können dabei sowohl aktiv durch Ratschläge und Meinungen als auch passiv, durch ihr Verhalten oder ihre Persönlichkeit Einfluss nehmen. Ein weiterer indirekter, aber dennoch bedeutender Einfluss auf den Bildungsweg der Teilnehmerinnen entsteht durch gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen und die Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichberechtigung. Diese beeinflussen den Bildungs- und Karriereweg der Frauen genauso wie soziale Netzwerke, weshalb sie im folgenden Kapitel (siehe Kapitel 5.5) genauer betrachtet werden.

5.5 Geschlechterrollen und Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt

Wie in den vorherigen Kapiteln erläutert, spielen Geschlechterrollen und die Frage nach Gleichberechtigung eine zentrale Rolle in der gesamten Bildungsbiografie. Sie prägen das Denken und Handeln sowie die Identität von Personen und haben einen signifikanten Einfluss auf die Karriereentwicklung von Frauen und Männern. Um die vielschichtigen Zusammenhänge dieser Thematik aufzuschlüsseln, werden im Folgenden fünf Subkategorien genauer analysiert: *Geschlechterungleichheit und Stereotype*, *Geschlechtergleichheit*, *der gesellschaftliche Erwartungsdruck an Frauen* sowie *Empowerment*. Ziel ist es, aufzuzeigen, inwiefern diese Aspekte den Bildungsweg der Informantinnen beeinflussen und wie sie selbst Geschlecht wahrnehmen und erleben. Die Häufigkeitstabelle (siehe Abbildung 5) zeigt mit 47 Prozent der Codesegmente aus den vier Unterkategorien ein starkes Auftreten von Geschlechterungleichheit und Stereotype. Im Vergleich dazu wurde Geschlechtergleichheit mit 20 Prozent deutlich seltener thematisiert. Auch der gesellschaftliche

Erwartungsdruck an Frauen sowie das Empowerment traten seltener auf. Wie dieses Verhältnis zustande kommt und welche Themen dabei besonders relevant waren, wird in den Ergebnissen der einzelnen Subkategorien näher betrachtet.

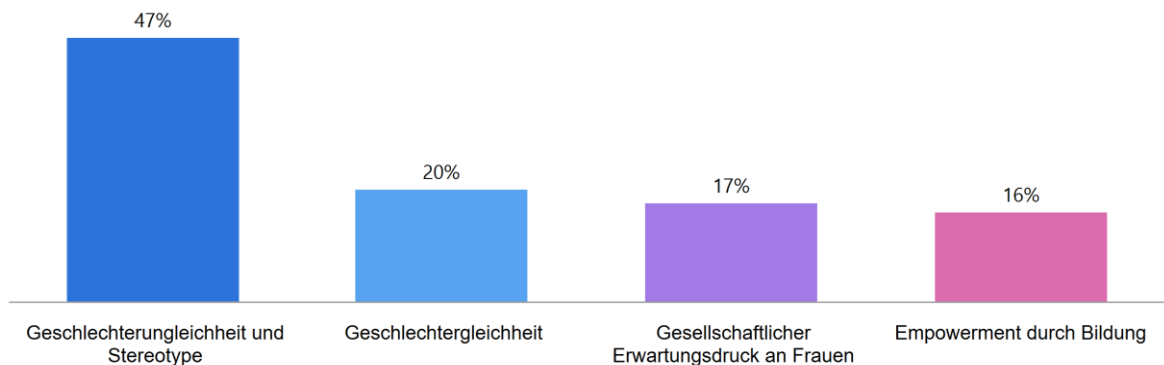


Abbildung 5: Häufigkeiten von Geschlechterrollen und Gleichberechtigung in der Bildungsbiografie

Geschlechterungleichheit und Stereotype finden im Datenmaterial immer wieder Erwähnung, wobei diese zum einen direkt angesprochen und thematisiert werden oder aus dem Kontext hervorgehen. Unter Geschlechterungleichheit wird eine ungleiche Behandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts verstanden, die sich zum Beispiel in Form von Barrieren oder einer ungerechten Aufteilung von Ressourcen äußert. Stereotype hingegen zeigen sich in Form von Vorurteilen und Klischees, die sich in diesem Falle auf das jeweilige Geschlecht beziehen. Dabei sind Stereotype oft ausschlaggebend für Geschlechterungleichheit. Auch in den Interviews werden verschiedene Geschlechterklischees erkennbar, die Einfluss auf die Karriereentwicklung der Informantinnen nahmen. Stereotype zeigen sich unter anderem dadurch, dass Frauen durch Sexualisierung oft ihre Leistungen und Kompetenzen abgesprochen werden. Im Interview mit T9 schildert diese von Erfahrungen, die sich vor allem zu Beginn ihrer Karriere abspielten:

„Ich habe alles erlebt, von an den Hintern fassen, zu anzügliche Kommentare, über: ‚Ah ja, mach das doch mal, vielleicht können wir dann etwas für deine nächste Beförderungsrunde tun‘ etc.“ (T9, Pos. 39).

Die Schilderung vom Verhalten einiger Männer an ihren ehemaligen Arbeitsplätzen, zeigt, die starke Sexualisierung ihrer Person aufgrund ihres Geschlechts. Auch die angesprochene Beförderungsmöglichkeit bezieht sich nicht auf ihre Leistungen, sondern auf geschlechtsspezifische Stereotypen. Diese Annahmen können sogar dazu führen, dass Frauen diese Vorurteile gezielt nutzen, um in bestimmten Situationen mehr zu erreichen. So berichteten sowohl T3 als auch T10 von Erfahrungen, bei denen sie sich durch den bewussten Einsatz weiblicher Klischees erfolgreich durchsetzen konnten:

„Auf der anderen Seite hast du dann deine Vorteile als Frau, weil wenn du dann mit den Augen klimperst und dich ein bisschen dumm stellst, dann kriegst du bei vielen Leuten Dinge, die du als Mann nicht kriegen würdest“ (T3, Pos. 29).

„Und ab und zu hilft es dann einfach auch sehr wohl, dieses kleine, dumme Mädchen zu spielen, auch wenn man es nicht ist. Und man merkt schon, dass du bei manchen Leuten einfach mit dieser Karte, sich ein bisschen unterm Wert zu verkaufen, teilweise besser fährst als mit der Holzhammer-Methode“ (T10, Pos. 31).

Auch wenn ein vermeintlicher Vorteil angesprochen wird, geht daraus hervor, dass Frauen und ihre Fähigkeiten oft nicht als ebenbürtig zu denen ihrer männlichen Kollegen angesehen werden. Durch das gezielte „*Dummstellen*“ erhalten die Frauen zwar schneller Unterstützung, gleichzeitig wird ihnen jedoch ihre Intelligenz und Kompetenz abgesprochen, was auf eine stereotype Wahrnehmung und Sexualisierung weiblicher Personen hindeutet (T3, Pos. 29; T10, Pos. 31). Ein weiteres Klischee, das mehrmals Erwähnung fand, ist jenes der *emotionalen Frau*. Wie bereits in vorherigen Kapiteln beschrieben wurde, werden Frauen aufgrund ihrer Emotionalität oft im beruflichen Kontext nicht ernst genommen. Diese Eigenschaft wird dabei als typisch weiblich interpretiert und besonders in Führungspositionen als unprofessionell abgewertet, wie unter anderem die Erfahrung von T8 verdeutlichte. Immer wieder musste sie sich den Vorurteilen ihrer Kollegen aufgrund ihrer emotionalen Seite stellen. Auch wenn sie diese Eigenschaft selbst immer als Stärke wahrnahm, wurde ihre Kompetenz häufig infrage gestellt (T8, Pos. 19). Diese Erfahrung könnte darauf hindeuten, dass männlich definierte Verhaltensweisen als kompetenter und erstrebenswerter in Führungspositionen angesehen werden. Solche Stereotype sind unter anderem für die Reproduktion von Geschlechterungleichheit verantwortlich. Wenn Frauen weniger zugetraut wird kann das die Einschätzung ihrer Leistungen beeinflussen. T4 musste in ihrem technischen Arbeitsbereich schon öfters feststellen, dass sie als Frau nicht ernst genommen wurde. Durch den männlich dominierten Arbeitsbereich hätte sie häufig das Gefühl gehabt, sich mehr beweisen zu müssen, um denselben Respekt zu erhalten. Das führte sogar dazu, dass sie merkte, wie sie selbst bestimmte Stereotype übernahm:

„Also, ich merke, ich komme dann auch in die Klischees. Man ist dann immer ganz erstaunt, wenn man bei der Medizintechnik dann auf einmal eine Frau am Apparat hat und die dann auch Ahnung hat“ (T4, Pos. 43).

Die Aussage impliziert, dass die Informantin in erster Linie davon ausging, dass eine Frau sich in diesem Fachbereich nicht auskennt. Obwohl sie selbst eine Frau ist, schätzt sie die fachliche Kompetenz weiblicher Personen als geringer ein, was auf gesellschaftliche Vorurteile zurückzuführen sein könnte (T4, Pos. 43). Wird dem weiblichen Geschlecht

grundsätzlich weniger zugetraut, kann das dazu führen, dass Frauen Selbstzweifel in Bezug auf ihre Leistung entwickeln. T8 sieht darin einen Grund für geschlechterspezifische Unterschiede in der Gehaltsverhandlung:

„Es gibt ja auch Frauen, denen musst du eine Gehaltserhöhung hinterherwerfen. Die Männer hocken alle schnell bei mir im Zimmer und wollen mehr Geld sehen“ (T8, Pos. 21).

Ihrer Meinung nach seien Frauen oft der Meinung nicht mehr zu verdienen. Während männliche Mitarbeitende schnell um eine Gehaltserhöhung ansuchen, seien nach T8 Frauen oft der Ansicht, ihre Arbeit sei Teil ihres Lebens und ihrer Aufgabe, weshalb sie nicht dazu berechtigt wären für sich einzustehen. Diese Beobachtung zeigt den Einfluss gesellschaftlicher Klischees auf Geschlechterungleichheit, die nicht nur zu einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern führen, sondern zusätzlich das weibliche Selbstbild prägen (T8, Pos. 21). Die Interviewpassagen verdeutlichen den Zusammenhang von Stereotypen und Geschlechterungleichheit. Die Sexualisierung der Frau und die Abwertung ihrer Kompetenz kann zu Selbstzweifel führen, die wiederum dafür verantwortlich sind, dass sich Frauen oft nicht genügend für sich einsetzen. Die Informantinnen erleben das in Bezug auf Gehaltsverhandlungen oder der Wahrnehmung eigener Fähigkeiten. Dies kann dabei einen negativen Einfluss auf die weibliche Karriereentwicklung haben. Während Geschlechterungleichheit noch immer ein zentrales Thema ist, betonen einzelne Teilnehmerinnen auch eine Zunahme an Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz, die im Folgenden genauer ausgeführt wird.

Auch wenn die geschlechtsspezifischen Ungleichheitserlebnisse überwiegen, berichteten die Interviewpartnerinnen von einer zunehmenden Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz. Die Subkategorie *Geschlechtergleichheit* bezieht sich auf die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, die sowohl eine numerische Gleichstellung am Arbeitsplatz als auch Chancengleichheit und Gleichbehandlung impliziert. Dazu gehört zum Beispiel eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen, eine gerechte Aufteilung der Care-Arbeit oder ein gleicher Zugang zu Bildung und Führungspositionen. Als zentrale Faktoren von Geschlechtergleichheit nennen die Informantinnen einen zunehmenden Branchenfokus auf Gleichberechtigung sowie eine sichtbare Unterstützung zwischen Frauen am Arbeitsplatz. Ersteres fällt T1 in ihrer Branche besonders seit den letzten Jahren immer mehr auf, die ihr Fokus-thema bereits seit Jahren auf *Diversity und Inclusion* lege. Dadurch bemerke sie auch eine steigende Gleichberechtigung in ihrem Unternehmen. Sie selbst unterstütze Gleichberechtigung sehr und war im Ausland sogar einmal *Diversity-Inclusion-Champion* (T1, Pos. 31). Dabei hebt sie die Bedeutung des Branchenfokus hervor, der einen grundlegenden Einfluss

auf die Gleichberechtigung in Unternehmen haben kann. Auch T5 ist der Auffassung, dass Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz vom Arbeitsgebenden abhängig sei:

„Ich denke, es hängt vom Fokus des Unternehmens ab. In meinem Umfeld würde ich das schon sagen. In allen Situationen, in denen ich war, würde ich schon sagen, es ist möglich völlig gleichberechtigt zu agieren und zu sein“ (T5, Pos. 55).

Dabei geht hervor, dass die Informantin bei ausreichender Förderung ein Potenzial für die Gleichberechtigung der Geschlechter erkennen kann. In ihrem Unternehmen kann sie diese Möglichkeit bereits wahrnehmen, betonte aber, dass es nicht in allen Branchen gleich sei (T5, Pos. 55). Während viele der Teilnehmerinnen eine Tendenz zur Geschlechtergleichberechtigung wahrnahmen, merkt T2 in ihrer Branche kaum eine Geschlechterungleichheit:

„In unserem Beruf ist es eigentlich egal ob du ein Mann oder eine Frau bist. Es ist wirklich die Leistung die zählt. [...] Wir haben keine Unterschiede, auch nicht vom Einkommen her“ (T2, Pos. 25).

Das Zitat zeigt, dass die Informantin Leistung als ausschlaggebenden Faktor für die berufliche Positionierung ansieht. Dabei spielt für sie das Geschlecht keine Rolle, auch nicht in der Bezahlung ihrer Mitarbeitenden. Den Kund*innen ihres Unternehmens sei lediglich die Kompetenz der Mitarbeiter*innen wichtig. Ob es sich dabei um eine Frau oder einen Mann handle, sei nach T2 nicht relevant (T2, Pos. 25). Weibliche Vorgesetzte, wie T2, sind oft ausschlaggebend für eine zunehmende Geschlechtergleichheit, wie aus dem Interview mit T7 hervorgeht. Für sie dienen weibliche Führungspositionen als Vorbilder, die andere Frauen dazu ermutigen an sich zu glauben. Zudem wird dadurch das Bild von Frauen in Machtpositionen zunehmend normalisiert. Als positiver Kreislauf könne der Anstieg von Frauen in leitenden Rollen andere Frauen empoweren. Diese weibliche Unterstützung sei maßgeblich für den Erwerb von Geschlechterparität:

„Ich glaube aber, je mehr Frauen [...] in Führungspositionen kommen, desto mehr Frauen werden sich daran orientieren, wo es denn hingehen kann. Und Frauen werden, [...] immer weiter andere Frauen fördern und versuchen zu motivieren“ (T7, Pos. 43).

T7 sieht einen höheren Frauenanteil in leitenden Positionen somit als ausschlaggebenden Faktor für mehr Gleichberechtigung. Damit wird jedoch impliziert, dass es zur Förderung von Frauen und Gleichberechtigung weibliche Vorbilder geben muss, an denen sich orientiert werden kann (T7, Pos. 43). Einerseits kann das Frauen dazu ermutigen für sich selbst einzustehen und aktiv etwas verändern zu können, andererseits hängt damit eine große

Erwartungshaltung zusammen, die Frauen für Geschlechtergleichheit verantwortlich macht. Welche Herausforderungen und Problematiken damit zusammenhängen können, wird im weiteren Absatz ausgeführt.

Das Datenmaterial zeigt immer wieder einen *gesellschaftlichen Erwartungsdruck* an Frauen, der oft vom weiblichen Geschlecht selbst ausgeht. Diese Anforderungen ergeben sich meist durch die Erwartungshaltung, Frauen seien allein dafür verantwortlich Geschlechtergleichheit zu erzielen. Zudem wird oft die Doppelbelastung vieler Frauen durch Care-Arbeit nicht erkannt, was zur Folge hat, dass für dieselbe Anerkennung von Frauen und Männern die gleiche Leistung am Arbeitsplatz verlangt wird. Einige der Informantinnen vertreten die Meinung, Frauen könnten nicht erwarten, dass sich Gleichberechtigung von allein schaffe. Nach T1 sei jeder selbst für seine Karriere verantwortlich:

„Es wird niemand auf einen zukommen und sagen: ‚Bitte bewirb dich doch für den Job, du könntest passen.‘ [...] Man muss sein Schicksal selbst in die Hand nehmen und sich trauen“ (T1, 35).

Die Interviewpassage macht deutlich, dass T1 Frauen dazu ermutigen möchte, für sich selbst einzustehen und ihren beruflichen Erfolg selbst zu fördern. Dabei kann jedoch der Eindruck erweckt werden, es benötige lediglich den weiblichen Mut, um Chancengleichheit erzielen zu können. Häufig wird dadurch den Frauen die völlige Verantwortung gegeben, wie ein weiteres Beispiel aus dem Interview mit T6 verdeutlicht. Ausschlaggebend für die weibliche Unterrepräsentation in Führungspositionen seien für sie die mangelnde Bereitschaft von Frauen einen Karriereweg auf sich zu nehmen. Man müsse sich dabei entscheiden, ob man den beruflichen Erfolg anstreben oder für seine Familie da sein möchte. Diese Entscheidung sei der Frau selbst überlassen, wobei sich ihrer Meinung nach die meisten freiwillig gegen eine Karriere aussprechen würden:

„Das müssen die Frauen selbst in die Hand nehmen. [...] Wenn man so eine Position nimmt, dann muss man sich im Klaren sein, dass man das gleiche leistet wie ein Mann. Man kann nicht erwarten, dass man eine Sonderbehandlung bekommt. Wenn man das erwartet, dann hat man ein Problem. Und ich glaube es gibt deshalb so wenig Frauen in Führungspositionen, weil die Frauen das gar nicht wollen“ (T6, Pos. 53).

Genauso wie T1, sieht auch T6 die Verantwortung für das Erreichen von Geschlechtergleichheit bei der Frau. Möchte man eine Führungsposition einnehmen müsse man dasselbe leisten wie die männlichen Kollegen, wo nicht mehr viel Zeit für andere Aufgaben übrigbleibt (T6, Pos. 53). Dabei wird impliziert, dass zum Beispiel die Übernahme von Care-

Arbeit eine freiwillige Entscheidung ist, der sich Frauen selbstbestimmt annehmen oder entziehen können. Während T6 die Vereinbarkeit von Karriere und Care-Arbeit kritisch sieht und der Auffassung ist es brauche eine Entscheidung, teilen andere Teilnehmerinnen die Ansicht, beides sei miteinander zu vereinbaren. Dadurch entsteht ein neuer Aspekt des gesellschaftlichen Erwartungsdrucks. Die Vorstellung, dass Karriere und Care-Arbeit problemlos vereinbar sind, trägt dazu bei, die Doppelbelastung von Frauen zu normalisieren. Dadurch entsteht der Eindruck, es sei möglich, beiden Bereichen gleichermaßen gerecht zu werden, was die doppelte Belastung weiter verfestigen kann. Die Erwartung an Frauen trotzdem dieselbe Leistung wie Männer zu erbringen, verdeutlicht T7 in einer überspitzten Anekdote aus einem Comic:

„Da sitzt eine Frau zum Bewerbungsgespräch und der Personalleiter sagt: ‚Ich suche eine Person, die den Job von drei Männern hier machen kann.‘ Und die Frau sagt: ‚Oh, schade, nur Teilzeit““ (T7, Pos. 37).

Durch die bildliche Erzählung wird die Annahme ersichtlich, man könne erwarten, dass Frauen mehr arbeiten und mehr Probleme lösen würden als Männer (T7, Pos. 37). Dieselbe Beobachtung machte auch T3, die es damit begründete, dass Frauen oft mehr schaffen würden, weil sie keine Zeit hätten Aufgaben langsam anzugehen. Durch die Doppelbelastung müsse sich die Frau auf das Wesentliche konzentrieren, wodurch sie in kürzerer Zeit mehr schaffe als ein Mann (T3, Pos. 41). Der Aspekt, dass viele Frauen sich diese Doppelbelastung nicht zutrauen oder dieser Erwartung nicht nachkommen können, wird weniger thematisiert, wie T9 kritisierte. Sie mache verschiedene Faktoren für Geschlechterungleichheit verantwortlich. Immer wieder fiel ihr im beruflichen Kontext auf, dass Männer nicht nach Gehaltserhöhungen fragen, sondern diese einfordern und dass Frauen damit wiederum Probleme haben. Oft wird dafür die Frau verantwortlich gemacht, während T9 einen anderen Grund dafür sieht:

„Und das hängt alles am Ende des Tages [...] damit zusammen, dass wir eigentlich klein gehalten werden und anders behandelt werden, im Prinzip von Kind an. Und von daher das aufzubrechen, das ist kein rein wirtschaftliches Thema, das ist auch kein rein politisches Thema, sondern das muss zusammenarbeiten und vor allem, das ist ein gesellschaftliches Thema“ (T9, Pos. 38).

Sie sehe die Verantwortung darin, dass Frauen von Kind an weniger zugetraut wird, sodass sie nicht lernen sich durchzusetzen und diese Selbstzweifel übernehmen. Das wirkt sich wiederum auf ihre Durchsetzungskraft in Karrieresituationen aus. Der Erwartungsdruck an Frauen, dies aus eigenen Stücken zu ändern, sei dabei nicht richtig, da es für nachhaltige Veränderungen und eine zunehmende Gleichberechtigung gesellschaftliche Entwicklungen

benötige (T9, Pos. 38). Um dem entgegenzuwirken sei es wichtig Frauen durch Bildung zu empowern, damit sie ihr Selbstbewusstsein und ihre Handlungsfähigkeit stärken können, wie einige Teilnehmerinnen im Interview betonen. Empowerment kann dabei ein Ansatz sein Geschlechtergleichheit zu stärken und Stereotypen entgegenzuwirken.

Unter *Empowerment* wird die Fähigkeit von Personen verstanden, sich durchzusetzen, an sich zu glauben und die Kontrolle über eigene Bedürfnisse und Wünsche zu übernehmen. Unter anderem wird dadurch das eigene Selbstbewusstsein gestärkt oder die Handlungsmacht persönliche Entscheidungen zu treffen gefördert. Als ausschlaggebende Faktoren für das Empowerment von Frauen nannten die Informantinnen den persönlichen Lernprozess durch weibliche Vorbilder und das Erkennen des eigenen Werts. Die Ergebnisse mehrerer Subkategorien haben bereits den Einfluss weiblicher Bezugspersonen auf die Karriereentwicklung von Frauen und Gleichberechtigung gezeigt (siehe Kapitel 5.4). Auch in Bezug auf Empowerment ist dieser Aspekt besonders bedeutsam, wie im Interview mit T1 hervorgeht. Ihre schwedische Vorgesetzte, die mit ihren innovativen Ansätzen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf T1 eine neue Form weiblicher Führung demonstrierte, weckte in ihr das Bewusstsein für ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen. Daran richtete sie nicht nur ihre spätere Interpretation ihres eigenen Führungsstils aus, sondern fand auch einen Weg sich selbst zu empowern und für sich als Frau einzustehen, wie ein Textausschnitt verdeutlicht:

„Es war nie mein Verständnis, Arbeiten ist ich komme und gehe, sondern einfach auch, wenn es wichtig ist, für privat die Zeit auch hineinzublocken und dann, wenn die Kinder schlafen, einfach im Berufsleben dazu sein wieder“ (T1, Pos. 9).

Das Verständnis der Informantin der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird verdeutlicht, wobei sie dieses am Führungsstil ihrer ehemaligen Führungskraft anlehnte (T1, Pos. 9). Es zeigt sich, dass Vorbilder ein Umdenken anstoßen können, das neue Perspektiven eröffnet und neue Möglichkeiten schafft. Je mehr Wege dabei geöffnet werden, desto mehr Frauen können erreicht werden, wodurch Empowerment auf eine neue Ebene gehoben wird. Diese Ansicht vertritt unter anderem T7, die die Förderung von Empowerment durch Vorbilder als einen entscheidenden Schritt für die berufliche Gleichstellung von Frauen betrachtet. Durch die Unterstützung und Motivation von Frauen untereinander wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zunehmend normalisiert, was wiederum dazu beitragen kann, weitere Frauen zu ermutigen, einen Karriereweg einzuschlagen. Bereits Aussagen wie: *„Hey, überleg doch mal, was aus dir werden kann in 10 Jahren. Du könntest mal meinen Job übernehmen.“* (T7, Pos. 43), betrachtet T7 als Beispiel für weibliche Förderung und Empowerment. Auch wenn es ein *„organisch langsam wachsender Prozess“* (T7, Pos. 43) sei,

hänge dieser mit einem Bildungsprozess zusammen, der nachhaltige Veränderungen bewirken könne. Während sich diese Form von Empowerment durch Bildung durch weibliche Vorbilder auszeichnet, thematisieren weitere Informantinnen den Erwerb von Selbstbestimmung durch das Erkennen ihres eigenen Wertes. Mit der Zunahme an Selbstbewusstsein gelang es vielen Teilnehmerinnen, ihre Bedürfnisse zu definieren, mitzuteilen und für sich selbst einzustehen. Diese Erfahrung machte beispielsweise T8, die sich als Jugendliche immer als ruhige und introvertierte Person wahrnahm und deren Handeln oft von Unsicherheit geprägt war (T8, Pos. 13). Diese Haltung änderte sich erst mit der Zeit und ihrer beruflichen Erfahrung:

„In meinen Zwanzigern habe ich gemerkt, dass ich sehr gut funktioniere, wenn ich etwas erkläre. Ich habe gelernt, dass ich Menschen überzeugen kann, wenn ich von etwas überzeugt bin. Ich habe gemerkt, dass ich auch keine Angst davor habe, Vorträge zu halten, dass ich vor einer Gruppe reden kann“ (T8, Pos. 11).

Durch den Erwerb von Selbstvertrauen gelang es der Teilnehmerin, ihren eigenen Wert zu erkennen und sich zunehmend zu empowern, was sich nachhaltig auf ihren Karriereweg auswirkte und dazu beitrug, dass sie heute eine Führungsrolle einnimmt (T8, Pos. 11). Ähnlich wie bei T8 wurde auch T9 durch Selbstreflexion dazu ermutigt, ihren Beruf zu wechseln, der sie zu ihrer heutigen Führungsposition führte:

„Ich habe irgendwann eine Coaching-Ausbildung gemacht und habe da auch nochmal sehr viel gelernt über Perspektivenwechsel, Selbstreflexion etc.“ (T9, Pos. 28).

Die Ausbildung war in ihrem Fall die Ausgangslage, sich mit ihrer eigenen Person und ihren Fähigkeiten auseinanderzusetzen, ihre Wünsche zu erkennen und diese durch eine berufliche Wende umzusetzen. Durch diesen Schritt des Empowerments konnte sie eine Grundlage für ihre Erfolge im Beruf schaffen und ihre Karriere voranbringen (T9, Pos. 28). Somit zeigt sich, dass Empowerment eine Form ist, Frauen dazu zu bewegen, ihren Wert zu erkennen und ihre Bedürfnisse einzufordern. Dieser Prozess kann dabei nicht nur zu einem beruflichen Aufstieg von Frauen führen, sondern auch die Geschlechtergleichheit fördern.

Im Allgemeinen betrachtet das Kapitel Geschlechterrollen und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz verschiedene Themen, die in den Interviews hervorgingen. Trotz der zunehmenden Gleichberechtigung am Arbeitsplatz bemängelten die Informantinnen verschiedene Formen der Geschlechterungleichheit, die sich durch Geschlechterklischees, weiblicher Sexualisierung oder der Abwertung der Fähigkeiten von Frauen zeigen. Dabei spielt zusätzlich der gesellschaftliche Erwartungsdruck an Frauen eine zentrale Rolle. Zum einen wird erwartet, es sei die Aufgabe der Frau Gleichberechtigung umzusetzen, während zum

anderen die Erwartung besteht, Männer und Frauen müssten dasselbe leisten, um dieselbe Anerkennung zu erfahren. Dabei wird jedoch der Aspekt der weiblichen Care-Arbeit selten miteinbezogen. Als möglicher Ausweg wird Empowerment gesehen, wodurch ein höheres weibliches Selbstwertgefühl einen positiven Beitrag zur weiblichen Karriere und zu mehr Gleichberechtigung beitragen soll.

Die Ergebnisse bieten zentrale Einblicke in die Frage: *Welche Rolle spielt die Bildungsbiografie in der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien?* Dabei sind verschiedene Aspekte von Bedeutung, wie *Entscheidungswege in der Karriereentwicklung, Hürden im Bildungs- und Berufsverlauf, Selbstwahrnehmung im Bildungs- und Berufskontext, Unterstützende Netzwerke und Vorbilder* sowie *Geschlechterrollen und Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt*. Insbesondere zeigt sich der Einfluss des sozialen Kapitals in Form extrinsischer Faktoren, sowie Vorbildern oder Netzwerken, die einen signifikanten Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Frauen haben. Dies verdeutlicht die steigende Tendenz zu mehr Gleichberechtigung und gegenseitiger Unterstützung unter Frauen. In diesem Zusammenhang betonen die Informantinnen die zunehmende Repräsentanz von Frauen am Arbeitsmarkt, die durch einen besseren Zugang zu Bildungsressourcen und damit einem größeren kulturellen Kapital begünstigt wird. Dennoch werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Verteilung des ökonomischen Kapitals hervorgehoben, was die fortbestehende Einkommens- und Vermögensungleichheit zwischen Männern und Frauen unterstreicht. Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse im theoretischen Kontext interpretiert und diskutiert sowie mit bestehenden Forschungen verglichen. Dabei wird die Forschungsfrage beantwortet und die Bedeutung der Erhebung für die Wissenschaft erläutert.

6 Diskussion

Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfrage nochmals diskutiert und mit den aktuellen Studien verglichen, wobei festgehalten wird, inwiefern diese den Forschungsstand ergänzen und wo die Daten über bestehende Erkenntnisse hinausgehen. Ziel ist die Einordnung der gewonnenen Ergebnisse in dem bestehenden Forschungsstand, um weitere Erkenntnisse und Überschneidungen abzuleiten. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden im Kontext der Kapitaltheorie nach Bourdieu (2012) betrachtet. Anschließend wird die Forschungsfrage beantwortet und das Fazit der Diskussion gezogen.

6.1 Reflexion zu Bildungs- und Karriereentscheidungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen den starken Einfluss der intrinsischen Entscheidungen der Informantinnen auf ihre Bildungsentscheidungen. Dabei bewerten sie vor allem persönliche Interessen und Bedürfnisse als entscheidende Faktoren für ihren beruflichen Werdegang. Ihre heutigen Führungspositionen werden demnach stark ihrem eigenen Willen und inneren Wunschvorstellungen zugeschrieben (siehe Kapitel 5.1). Auch aktuelle Studien bestätigen die zentrale Rolle der intrinsischen Motivation für Bildungs- und Karriereentscheidungen und sehen die Entstehung dieser ebenso im Kindes- und Jugendalter (Magnusson & Nermo, 2018; Seehuus, 2021; Wicht et al., 2022). Dabei wird der Fokus vor allem auf die Hintergründe der individuellen Interessen gelegt und analysiert, inwiefern sich diese zwischen Jungen und Mädchen unterscheiden. Ein weiterer Aspekt der intrinsischen Einflüsse in der Forschung ist die mangelnde Durchsetzungsfähigkeit von Frauen in STEM-Bereichen. Dlouhy und Froidevaux (2022), Ehrlinger et al. (2018) und Sassler et al. (2017) betonen dabei die Schwierigkeit für Frauen sich in der Männerdomäne zu beweisen und in Führungspositionen aufzusteigen. Sie sehen darin einen der Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in STEM-Fächern. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede werden zwar in den empirischen Ergebnissen bekräftigt, jedoch steht dort vermehrt die persönliche Wahrnehmung der Frauen im Vordergrund, während die Ursachen und Folgen weniger thematisiert werden. So beschreibt T1 in ihrem Interview diese Fachbereiche als „männlich dominierte Welt“ (T1, Pos. 11), in der es für Frauen oft schwer sei, sich durchzusetzen, ohne weiter auf Hintergründe einzugehen. Dies könnte auf den subjektiven Fokus des Interviews zurückzuführen sein, andererseits könnte es auch auf die unbewusste Natur geschlechtsspezifischer Unterschiede hindeuten, die häufig unbemerkt das gesellschaftliche Denken und Handeln beeinflussen.

Weitere Unterschiede zwischen den empirischen Ergebnissen und der aktuellen Forschung zeigen sich bei den extrinsischen Einflussfaktoren. Die Auswertung der Interviews verdeutlicht ein aktives Eingreifen äußerer Faktoren, die die Bildungs- und Karriereentscheidungen der Informantinnen direkt beeinflussen. Ratschläge von Eltern, Unterstützung durch Vorgesetzte oder strukturelle Barrieren wie Zugangsvoraussetzungen fördern oder behindern ihren beruflichen Werdegang (siehe Kapitel 5.1). Im Gegensatz dazu beschreibt der Forschungsstand extrinsische Einflüsse vielmehr als unbewusste Komponenten, die vor allem im Kindesalter der Teilnehmer*innen auftreten und sich auf die spätere Karriereentwicklung auswirken. Bei der beruflichen Interessenbildung und den Karriereentscheidungen spielt vor allem die frühkindliche Sozialisation und Eltern als Vorbilder eine zentrale Rolle (Ashlock et al., 2022; Oliveira et al., 2020; Schorr, 2019). Dieser Unterschied verdeutlicht die unterschiedliche Bedeutung extrinsischer Einflüsse in verschiedenen Lebensphasen. Während

äußere Faktoren im Kindesalter oft unbewusst wirken, aber dennoch einen langfristigen Einfluss auf die Entwicklung haben, zeigen empirische Befunde, dass diese Einflüsse im späteren Leben deutlich bewusster wahrgenommen werden und aktiv Karriereentscheidungen mitgestalten.

Differenzen und Forschungslücken ergeben sich auch aus der unzureichenden Berücksichtigung von Neuorientierungen und Schlüsselmomenten auf dem Bildungsweg in aktuellen Studien. Diese beziehen sich vielmehr auf die kontinuierliche Berufsentwicklung von Frauen, während die empirischen Ergebnisse eine Vielzahl an Neuorientierungen und Schlüsselmomenten hervorheben, die die heutige berufliche Position der Informantinnen besonders beeinflusst haben. Diese Ereignisse verdeutlichen nicht nur den kontinuierlichen und außerinstitutionellen Einfluss von Bildung und Interessensentwicklungen im Leben von Frauen, sondern auch deren Relevanz für ihren beruflichen Aufstieg. Neuorientierungen und Schlüsselmomente geben zudem Aufschluss über die Hintergründe von Branchenwechseln und eröffnen eine neue Perspektive auf die Geschlechterverteilung im beruflichen Kontext (siehe Kapitel 5.1).

Die Ergebnisse verdeutlichen die vielschichtigen Einflussfaktoren auf Bildungsentscheidungen, die unterschiedlich auf die Karrieren von Frauen wirken. Im Kontext von Bourdieus Kapitaltheorie (2012) lässt sich schlussfolgern, dass eine stärkere weibliche Repräsentation in STEM-Bereichen das kulturelle Kapital von Frauen erweitern könnte, indem die fachliche Ausbildung in männerdominierten Branchen ihren beruflichen Aufstieg begünstigt. Ebenso hebt der Einfluss extrinsischer Faktoren die Relevanz des sozialen Kapitals in Form von Familien, Bekannten und Netzwerken hervor. Soziale Unterstützung kann entscheidend dazu beitragen, Bildungsentscheidungen zu treffen und das soziale Kapital zu stärken.

6.2 Analyse der Hindernisse im Karriereverlauf

Die Ergebnisse zeigen ein häufiges Auftreten interpersoneller Barrieren auf dem Karriereweg der Informantinnen. Sie berichten unter anderem von Erfahrungen einer herausfordernden Zusammenarbeit mit weiblichen Vorgesetzten (T8, Pos. 19; T9, Pos. 13). Diese stehen häufig in direktem Zusammenhang mit einem erschwerten Karriereaufstieg für sie selbst oder für andere Frauen in ihrem näheren beruflichen Umfeld. In der Forschung werden diese Vorfälle mit dem sogenannten *Queen-Bee-Syndrom* (QBS) erklärt, welches die Behinderung des Karriereaufstiegs von Frauen durch andere weibliche Vorgesetzte beschreibt, um sich von stereotypen Zuschreibungen zu distanzieren und die eigene Position zu sichern (Faniko et al., 2021; Sarwar & Imran, 2019). Obwohl keine der Informantinnen

ihre Erfahrungen mit dem QBS benennt, lassen sich deutliche Zusammenhänge zwischen ihren Aussagen und den Beschreibungen des Phänomens in den Studien erkennen, die darauf hindeuten, dass die Teilnehmerinnen den Konkurrenzkampf unter Frauen am Arbeitsplatz selbst erlebt oder bei anderen beobachtet haben.

Neben zwischenmenschlichen Herausforderungen am Arbeitsplatz werden auch systemische Barrieren thematisiert. Die Ergebnisse bestätigen hier den Forschungsstand und zeigen, dass systemische Barrieren bereits im Bildungssystem vorhanden sind und sich über den gesamten Karriereverlauf erstrecken. Während der Forschungsstand vor allem die Einkommensunterschiede fokussiert, ergänzen die Interviews die Erkenntnisse, indem sie zusätzliche Barrieren in der Aus- und Weiterbildung hervorheben. Die Zugangsmöglichkeiten sowie die soziale Herkunft von Personen stellen dabei zentrale Aspekte dar, die in der Forschung kaum aufgegriffen werden (T1, Pos. 9; T3, Pos. 21; T4, Pos. 23). Diese sehen weniger den sozialen Status als vielmehr gesellschaftliche Stereotype und Vorurteile als Ursache für die Entstehung systemischer Herausforderungen im Berufskontext (Miller-Friedmann et al., 2018; Seehuus, 2021; Tariq & Syed, 2017). Diese Unterschiede verdeutlichen, dass systemische Barrieren deutlich komplexer sind, als sie in der bisherigen Forschung dargestellt werden. Insbesondere zeigt sich, dass Aspekte wie die soziale Herkunft einen signifikanten Einfluss auf die Bildungs- und Weiterbildungschancen von Personen haben. Die Relevanz dieser Thematik sollte in zukünftigen Studien stärker berücksichtigt werden, um ein umfassenderes Verständnis struktureller Barrieren zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit den strukturellen Barrieren wird in den empirischen Befunden und in der aktuellen Forschung vor allem die Rolle der Care-Arbeit als zentrales Bildungs- und Karrierehindernis hervorgehoben. Die ungleiche Verteilung von Kinderbetreuung, Pflege oder Hausarbeit zwischen den Geschlechtern wird dabei als ein wesentlicher Grund für die berufliche Benachteiligung von Frauen diskutiert. Die Auswertung der Interviews ergab eine Häufung der Themen *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie *mangelnde Betreuungsangebote*. Die Informantinnen betonen die Herausforderung, die gesellschaftlichen Anforderungen an Frauen mit ihren beruflichen Pflichten zu vereinbaren. Sie sehen darin eine der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die Annahme von Frauen, mehr leisten zu müssen als Männer, um die gleiche Wertschätzung zu erhalten (siehe Kapitel 5.2). Weiters wird das unzureichende Kinderbetreuungsangebot in Österreich kritisiert, das eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt erschweren würde (T3, Pos. 45; T8, Pos. 32). Diese Aussagen werden auch in aktuellen Studien thematisiert. Diese zeigen, dass Geschlechterunterschiede im Erwerbskontext nicht auf die mangelnde Leistungsfähigkeit von Frauen zurückzuführen sind, sondern auf zeitliche Herausforderungen und gesellschaftliche Erwartungen an Frauen durch Care-Arbeit (Jost & Möser, 2023;

Lopes, 2024; Stefanova et al., 2021). Insgesamt fällt auf, dass die empirischen Ergebnisse in Bezug auf Care-Arbeit keine ergänzenden oder neuen Aspekte zum Forschungsstand aufwerfen, sondern vielmehr die zentralen Aussagen reproduzieren und bestätigen.

Die Studie von Magnusson und Nermo (2018) verdeutlicht, dass Selbstzweifel in den meisten Fällen bereits in der Kindheit entstehen, was wiederum bedeutet, dass frühkindliche Bildung einen wichtigen Beitrag leisten kann, um diesen Mustern entgegenzuwirken. Auch T9 bekräftigt die Förderung und Entwicklung von Werten und des eigenen Selbstbildes in der Familie (T9, Pos. 13). Die Forschung von Forsyth et al. (2019) zeigt, dass vor allem Frauen an ihren Fähigkeiten zweifeln, was sich häufig negativ auf ihre berufliche Karriere auswirkt. Die Ergebnisse bestätigen diese Aussagen, wobei die interviewten Frauen in Führungspositionen diese Unsicherheit vor allem bei anderen weiblichen Mitarbeiterinnen und weniger bei sich selbst wahrnehmen (T4, Pos. 39; T8, Pos. 19). In diesem Zusammenhang wird in der Forschung die sogenannte *intentional invisibility* aufgegriffen, die eine gewollte Unsichtbarkeit von Frauen im Beruf beschreibt (Ballakrishnen et al., 2019). Während gegenwärtige Studien vor allem die individuelle Perspektive betrachten, wird in den Interviews stärker die Fremdwahrnehmung von Frauen durch die Informantinnen deutlich, was vermuten lässt, dass Frauen mit einem sicheren Selbstbild bessere Chancen haben, in Führungspositionen aufzusteigen.

Die Bedeutung des sozialen Kapitals nach Bourdieu (2012) für die berufliche Entwicklung von Frauen wird in Hinblick auf Bildungs- und Karrierehindernisse deutlich. Das QBS unterstreicht die Relevanz des sozialen Kapitals für den beruflichen Aufstieg und zeigt auf, wie dessen Bildung und Ressourcen behindert werden können. Systemische Barrieren, die sich unter anderem aus der sozialen Herkunft und dem Zugang zu Bildung ergeben, sind Teil des kulturellen Kapitals, das den beruflichen Aufstieg sowohl erleichtern als auch erschweren kann. Care-Arbeit stellt in diesem Zusammenhang eine zentrale Herausforderung dar, da sie Frauen daran hindert, ihre Ressourcen effektiv zu nutzen und weiterzuentwickeln, was sich wiederum negativ auf die Entwicklung des ökonomischen Kapitals auswirken kann.

6.3 Selbstkonzept in Bildungs- und Berufskontexten

Der Forschungsstand zeigt den direkten Einfluss von Bildung auf das persönliche Selbstbild und die Ausbildung von Interessen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung des Selbstwertgefühls in der Kindheit, das beispielsweise durch gute Noten oder Lob gestärkt wird (Magnusson & Nermo, 2018). Die qualitativen Interviews ergänzen diese Ergebnisse

der Studien, indem sie die Entwicklung des Selbstbewusstseins im Erwachsenenalter betrachten und die Perspektive des beruflichen Einflusses darauf einbeziehen. Mehrere Informantinnen berichten von Erfahrungen auf ihrem Karriereweg, die langfristig einen positiven Effekt auf ihr Selbstwertgefühl hatten. Dies wirkte sich wiederum förderlich auf ihre berufliche Karriere aus und war unter anderem für den Aufstieg einzelner Teilnehmerinnen in höhere Positionen verantwortlich (T2, Pos. 21; T9, Pos. 32). Darüber hinaus zeigt sich die persönliche Reflexionsinstanz der Informantinnen als zentraler Faktor für die Steigerung des Selbstbildes, was im Forschungsstand nicht aufgegriffen wird (T10, Pos. 21; T9, Pos. 26). Dieser sieht vielmehr externe Faktoren, wie die Erziehung durch die Eltern, die Bildung durch die Lehrkräfte oder den Vergleich mit Gleichaltrigen als ausschlaggebend für die Persönlichkeitsentwicklung an (Lee et al., 2016; Magnusson & Nermo, 2018; Watson et al., 2019).

Ähnlich verhält es sich mit der Entwicklung eines negativen Selbstbildes. Auch hier bezieht sich der Forschungsstand vor allem auf die Selbstwahrnehmung im Kindes- und Jugendalter, während die empirischen Befunde das Erwachsenenalter beleuchten. Insgesamt belegen sowohl der Forschungsstand als auch die empirischen Ergebnisse, dass Frauen eher zu Zurückhaltung und Selbstzweifeln neigen als Männer. Wie Guillén et al. (2024) zeigen, tragen unter anderem Geschlechterstereotype und die Sexualisierung von Frauen am Arbeitsplatz zur Entwicklung eines negativen Selbstbildes der Frauen bei. Diese individuelle Selbstwahrnehmung von Frauen kann sich durch den sogenannten *Spillover-Effekt* auf andere Frauen übertragen (Guillén et al., 2024). Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in den Aussagen der Informantinnen wider, die ebenfalls geschlechtsspezifische Verhaltensweisen in verschiedenen Branchen identifizieren konnten (T1, Pos. 9; T5, Pos. 47; T8, Pos. 21). Darüber hinaus beschreiben aktuelle Studien das geringere Selbstkonzept von Mädchen, ohne jedoch den konkreten Einfluss von Geschlechterrollen und -stereotypen zu erläutern (Watson et al., 2019). Die Interviews geben hingegen Einblicke in die Selbstzweifel der Frauen und verdeutlichen den Einfluss von gesellschaftlichen Rollenerwartungen und Vorurteilen auf ihr Selbstbild (T3, Pos. 33; T10, Pos. 27). Darüber hinaus ermöglicht die Einbeziehung des Selbstkonzepts im Erwachsenenalter ein Verständnis für die langfristigen Auswirkungen eines negativen Selbstbildes auf die Karrierechancen von Frauen.

Die Entwicklung des Selbstwertgefühls ist dabei ein zentraler Bestandteil des inkorporierten Kulturkapitals nach Bourdieu (2012), das unter anderem durch den Erwerb und den Zugang zu Bildung, Weiterbildung und Erziehung entsteht. Positive Erfahrungen im schulischen und beruflichen Kontext können demnach zu einer signifikanten Steigerung des positiven Selbstbildes führen, während bei der Entwicklung eines negativen Selbstbildes der Einfluss des sozialen Kapitals durch Netzwerke und zwischenmenschliche Beziehungen stärker

zum Tragen kommt. Soziale Rollenbilder und gesellschaftliche Erwartungen können sich negativ auf das Selbstbild von Frauen auswirken und ihren Karriereaufstieg behindern. Zudem zeigt der *Spillover-Effekt* die Bedeutung sozialer Beziehungen sowohl für das Selbstwertgefühl als auch für die berufliche Positionierung.

6.4 Einfluss von Netzwerken und Vorbildern

Als unterstützende soziale Netzwerke zeigen die Daten vor allem die Bedeutung von Mentorinnen und Vorbildern sowie der Familie. Andere soziale Kontakte werden zwar auch genannt, ihnen wird aber insgesamt keine große Bedeutung beigemessen (siehe Kapitel 5.4). Unter Vorbildern und Mentorinnen werden vor allem Lehrpersonen oder Vorgesetzte verstanden, die einen signifikanten Einfluss auf die Bildungsbiografie der Informantinnen hatten. Es zeigt sich, dass ihre Unterstützung einen positiven Einfluss auf die schulische und berufliche Entwicklung der Frauen haben kann. Insbesondere die Erfahrungen von T1, T8 und T9 verdeutlichen, wie prägend der direkte Einfluss ihrer Vorgesetzten sowohl für ihren individuellen Karriereweg als auch für ihre spätere Entwicklung als Führungskraft war (T1, Pos. 9; T8, Pos. 11; T9, Pos. 13). Diese Ergebnisse werden auch durch den aktuellen Forschungsstand gestützt. Lesch et al. (2023) zeigen, dass vor allem weibliche Führungskräfte einen positiven Einfluss auf den beruflichen Aufstieg von Frauen haben können. Frauen in höheren beruflichen Positionen können als positive Rollenmodelle fungieren und somit Geschlechterstereotypen entgegenwirken und die Gleichstellung am Arbeitsplatz fördern (Fritz & van Knippenberg, 2020). Die Ergebnisse zeigen zudem, dass auch männliche Vorgesetzte einen unterstützenden Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Frauen haben können (T8, Pos. 11). Gleichzeitig macht das *QBS* deutlich, dass weibliche Vorgesetzte sowohl förderlich als auch hemmend auf die Karriereentwicklung von Frauen wirken können (siehe Kapitel 3.2).

Ein weiteres zentrales Netzwerk für die berufliche Entwicklung von Frauen stellt sowohl in den empirischen Ergebnissen als auch im Forschungsstand die Familie dar. Sie dient als Sprungbrett für bestimmte Karrieremöglichkeiten, aber auch als Wertevermittler und emotionaler Rückhalt (T9, Pos. 11). Darüber hinaus kann sie indirekt Einfluss nehmen, indem sie beispielsweise den Einstieg in ein Familienunternehmen ermöglicht (T3, Pos. 25; T4, Pos. 9). Studien zeigen zudem, dass Eltern und Geschwister eine wichtige Instanz für die frühe Vermittlung von Kompetenzen und Interessen sind, die sich auf die Bildungs- und Berufswahl der Kinder auswirken können (Magnusson & Nermo, 2018; Oliveira et al., 2020; Shahbazian, 2021). Zudem zeigt die Forschung, dass nach Han et al. (2020) das Fehlen von Vorbildern als mitverantwortlich für die ungleiche Geschlechterverteilung in bestimmten

Branchen angesehen wird. Auch eine negative Einstellung der Eltern gegenüber ihrem eigenen Beruf kann dazu führen, dass ihre Kinder eine andere berufliche Richtung einschlagen (Forsyth et al., 2019). Das Fehlen von Vorbildern oder Mentor*innen wird von den Informantinnen in den Interviews nicht explizit thematisiert, was darauf hindeutet, dass dieser Aspekt keinen prägenden oder bewussten Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung hatte (siehe Kapitel 5.4).

Soziale Netzwerke, wie Lehrpersonen, Vorgesetzte oder die Familie spielen eine entscheidende Rolle beim Erwerb von sozialem und kulturellem Kapital nach Bourdieu (2012). Vorbilder und Mentor*innen vermitteln dabei Ressourcen, die den Zugang zu Bildung und beruflichen Möglichkeiten erweitern. Die empirischen Befunde und der aktuelle Forschungsstand bestätigen, dass der Zugang zu solchen sozialen und kulturellen Ressourcen mit einem signifikanten beruflichen Aufstieg verbunden ist, insbesondere für Frauen in Führungspositionen. Die Förderung durch das soziale Netzwerk erweitert das soziale und kulturelle Kapital. Insbesondere die familiäre Unterstützung trägt zur Stärkung des inkorporierten kulturellen Kapitals bei, indem durch frühkindliche Erziehung und Wertevermittlung Interessen und Kompetenzen gesteigert werden, was wiederum einen direkten Einfluss auf den Zugang zu Bildung hat. Somit kann festgehalten werden, dass die Unterstützung durch soziale Netzwerke das Kapital von Frauen beeinflusst und ihre Karriereentwicklung sowie den damit verbundenen Aufstieg in leitende Positionen prägt.

6.5 Auswirkungen von Geschlechterrollen auf die berufliche Gleichstellung

Die empirischen Ergebnisse weisen auf verschiedene Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit hin. Diese äußern sich einerseits in der Sexualisierung von Frauen, in Geschlechterstereotypen und Vorurteilen, aber auch in der Abwertung und Unterschätzung ihrer Fähigkeiten und Leistungen. So berichtet T9 (Pos. 39) von körperlichen Übergriffen und anzüglichen Kommentaren, während T4 (Pos. 43) bei sich selbst Geschlechterstereotype feststellt, wenn sie Frauen in männerdominierten Branchen begegnet. Aktuelle Studien bestätigen, dass Geschlechterstereotypen und -ungleichheit nach wie vor stark ausgeprägt sind und nicht nur die Gleichstellung am Arbeitsplatz behindern, sondern auch dazu führen, dass Männer und Frauen in geschlechtsspezifische Berufsfelder gedrängt werden (Ehrlinger et al., 2018; Magnusson & Neramo, 2018; Tellhed et al., 2023). Dies trägt zur Aufrechterhaltung eines Geschlechterungleichgewichts bei, das wiederum den Gender Pay Gap und damit die ungleiche Entlohnung von Frauen begünstigt (Gronning et al., 2020). Ein bislang weniger untersuchter Aspekt in gegenwärtigen Studien der Geschlechterungleichheit wird in den Interviews deutlich. Einige Frauen nutzen die Unterschätzung ihres Geschlechts gezielt zu

ihrem Vorteil (siehe Kapitel 5.5). Mehrere Informantinnen berichten, dass sie durch das bewusste Vortäuschen von Unwissenheit in der Interaktion mit männlichen Kollegen größere Hilfsbereitschaft und Kooperation erfahren, wodurch sie ihre beruflichen Ziele schneller erreichen (T3, Pos. 29; T10, Pos. 31). Diese Beobachtung verdeutlicht die Instrumentalisierung traditioneller Geschlechterrollen, um sich im beruflichen Kontext Vorteile zu verschaffen. Es bleibt jedoch offen, inwieweit solche Strategien tatsächlich zum Empowerment von Frauen beitragen oder vielmehr geschlechtsspezifische Stereotype reproduzieren und verfestigen.

Trotz fortbestehender Geschlechterungleichheiten zeigen sowohl aktuelle Studien als auch die empirischen Befunde eine positive Entwicklung hin zu mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz. Aus den Interviews geht hervor, dass die Gleichbehandlung von Männern und Frauen stark von der jeweiligen Branche abhängt (T2, Pos. 25; T5, Pos. 55). Diese Erkenntnisse werden durch Studien gestützt, die eine steigende Frauenquote auf dem Arbeitsmarkt zeigen (Caven et al., 2022; Dush et al., 2018). Alegria (2019) verdeutlicht jedoch, dass intersektionale Perspektiven berücksichtigt werden müssen, da insbesondere *weiße* Frauen von dieser Entwicklung profitieren. Gleichzeitig betonen einige Teilnehmerinnen die Bedeutung weiblicher Vorbilder für mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz. Frauen in Führungspositionen ermutigen häufig andere Frauen und inspirieren diese, ebenfalls leitende Positionen anzustreben (T7, Pos. 43). Ein weiterer Aspekt, der aus den empirischen Ergebnissen hervorgeht, ist das weibliche Empowerment, das in der bestehenden Forschung weniger Erwähnung findet. Die Teilnehmerinnen berichten, dass sie durch Weiterbildung und berufliche Erfolge zunehmend ihren eigenen Wert erkennen konnten, was sich positiv auf ihren Karriereverlauf auswirkte. Die Bedeutung weiblicher Führungskräfte für die persönliche Entwicklung von Frauen wird von den Teilnehmerinnen immer wieder betont. Dies wird auch in der Studie von James-Hawkins et al. (2021) bestätigt, die jedoch darauf hinweist, dass bestehende Rollenbilder und Geschlechterstereotype einer vollständigen Gleichberechtigung nach wie vor im Wege stehen.

Diese Rollenbilder sind eng mit gesellschaftlichen Erwartungen verknüpft, denen sich Frauen nur schwer entziehen können. Die empirischen Ergebnisse zeigen die häufige Erwartung an Frauen, sowohl beruflich mit ihren männlichen Kollegen gleichzuziehen als auch den Großteil der außerberuflichen Care-Arbeit zu übernehmen. Dies führt häufig dazu, dass Frauen sich bestimmte berufliche Positionen nicht zutrauen, da die Anforderungen nicht vereinbar erscheinen (T6, Pos. 53). Die Informantinnen machen deutlich, dass auch Frauen diese Erwartungshaltung oft so verinnerlicht haben, dass sie es als ihre Pflicht ansehen, diesem Druck gerecht zu werden (T7, Pos. 37). Studien bestätigen, dass die Fürsorge- und Betreuungsrolle von Frauen ein wesentlicher Faktor für ihre berufliche Benachteiligung

ist (Geldenhuys et al., 2019; Samtleben & Müller, 2022). Dies führt dazu, dass Frauen in Führungspositionen oft männlich konnotierte Verhaltensweisen übernehmen, um sich von weiblichen Rollenbildern und Stereotypen zu lösen und als durchsetzungsfähig und kompetent wahrgenommen zu werden (Wille et al., 2018). Ein weiterer häufig vernachlässigter Aspekt, der aus den Interviews hervorgeht, ist die gesellschaftliche Annahme, dass Frauen selbst für ihre Benachteiligung im Beruf verantwortlich sind, wodurch äußere und strukturelle Herausforderungen oft legitimiert werden (T6, Pos. 53). Diese Wahrnehmung spiegelt sich im sogenannten *Glass Ceiling Effekt* wider, der die unsichtbaren Barrieren beschreibt, die den Aufstieg von Frauen behindern, obwohl sie oft nicht direkt wahrgenommen werden (Alegria, 2019; Ballakrishnen et al., 2019). Nach T9 (Pos. 38) sollte Gleichberechtigung als gesellschaftliches Thema betrachtet werden, das alle betrifft.

Die Bedeutung der drei Kapitalarten nach Bourdieu (2012) wird auch in Bezug auf die Geschlechterrollen deutlich. Die Vermittlung von Geschlechterrollen und -stereotypen durch Erziehung und Bildung zeigt den Einfluss des kulturellen Kapitals auf die berufliche Position und Identität einer Person. Dabei werden durch den Erwerb des inkorporierten Kapitals Rollenbilder verinnerlicht und reproduziert, die die Karrieremöglichkeiten von Frauen einschränken können. Gleichzeitig spielt das soziale Kapital eine zentrale Rolle, da weibliche Führungskräfte als Vorbilder die Gleichstellung durch den Zugang zu Netzwerken und Ressourcen fördern können. Dadurch kann das Empowerment von Frauen gestärkt und patriarchale Strukturen leichter überwunden werden. Die Weiterbildung von Frauen und ihr damit verbundener beruflicher Aufstieg tragen auch zur Stärkung ihres institutionalisierten kulturellen Kapitals bei. Dies erhöht nicht nur ihren Status, sondern kann langfristig auch den Gender Pay Gap verringern, was wiederum eine Erhöhung des ökonomischen Kapitals von Frauen zur Folge hätte. Das Zusammenspiel von kulturellem, sozialem und ökonomischem Kapital beeinflusst also die Chancengleichheit und die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Es lässt sich festhalten, dass eine gezielte Förderung und Steigerung der Kapitalsorten Gleichberechtigung in Bildung und Karriere verbessern können. Dadurch erhalten mehr Frauen die Möglichkeit, in Führungspositionen aufzusteigen und diese zu halten.

In Bezug auf die Frage, welche Rolle die Bildungsbiografie in der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen spielt, zeigt die vorliegende Arbeit, dass die empirischen Ergebnisse in vielen Aspekten mit dem aktuellen Forschungsstand übereinstimmen und dessen Erkenntnisse stützen. Gleichzeitig wurden Forschungslücken aufgezeigt, die durch die qualitativen Interviews berücksichtigt wurden. Insbesondere fällt auf, dass bestehende Studien zu Frauen in Führungspositionen häufig nur einen spezifischen Lebensabschnitt der Teilnehmerinnen beleuchten, während die gesamte Bildungsbiografie weitgehend unberücksichtigt bleibt. Qualitative Untersuchungen, die den gesamten Bildungs- und

Karriereweg umfassen, ermöglichen eine vertiefte Analyse förderlicher und hemmender Faktoren in der beruflichen Entwicklung und verdeutlichen die Komplexität und Bedeutung von Geschlechtergleichheit im Berufsleben. Die theoretische Kontextualisierung bietet zudem die Möglichkeit, verschiedene Kapitalsorten zu erfassen und so die gesellschaftliche Stellung und Entwicklung von Frauen umfassender zu verstehen. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Bildungsbiografie eine zentrale Rolle in der Karriereentwicklung von Frauen spielt. Sie eröffnet den Zugang zu Netzwerken und Ressourcen, die entscheidend für den beruflichen Aufstieg und die Überwindung interpersoneller sowie struktureller Barrieren sind. Durch die gezielte Förderung von Bildung und Aufklärung kann das Selbstbild von Frauen gestärkt und Geschlechterungleichheit verringert werden, was langfristig zu mehr Gleichberechtigung im Berufskontext führt. Im folgenden Kapitel werden Inhalt und Ergebnisse nochmals zusammengefasst sowie Grenzen der Arbeit und ein Ausblick über zukünftige Forschungsmöglichkeiten gegeben.

7 Fazit und Ausblick

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung der Rolle der Bildungsbiografie in der Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien. Die Ergebnisse zeigen, dass Bildung einen wesentlichen Einfluss auf die berufliche Entwicklung von Frauen hat, der sowohl förderlich als auch hinderlich für die geschlechtsspezifische Gleichstellung in leitenden Positionen sein kann. Anhand der qualitativen Interviews und der theoretischen Kontextualisierung durch die Kapitaltheorie nach Bourdieu (2012) wurde deutlich, dass ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital differenzierte Perspektiven auf die beruflichen Entwicklungen der Informantinnen ermöglichen. Als Erhebungsmethode diente das qualitative, problemzentrierte, halbstrukturierte Leitfadenterview nach Herzmann und König (2023), wobei die Untersuchung auf zehn Frauen in Führungspositionen in Wien abzielte. Der Fokus lag dabei auf der individuellen Bildungsbiografie, Selbstwahrnehmung sowie dem Verständnis von Geschlechterrollen und Gleichberechtigung der Informantinnen. Die Auswertung erfolgte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022).

Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen die Komplexität von Bildungsbiografien und unterstreichen die Bedeutung von Bildung für die berufliche Entwicklung von Frauen. Besonders der Einfluss intrinsischer Faktoren auf die Karriereentwicklung wurde hervorgehoben. Persönliche Interessen und Wertvorstellungen sind oft treibende Kräfte hinter beruflichen Aufstiegen, während auch extrinsische Faktoren wie Unterstützung und Empfehlungen

häufig den Aufstieg in Führungspositionen fördern, wobei diese oft in Neuorientierungen oder Schlüsselmomenten zum Ausdruck kommen (siehe Kapitel 5.1). Auch Hindernisse im Bildungs- und Karriereweg spielen eine zentrale Rolle und differenzieren sich in interpersonelle und systemische Barrieren. Diese veranschaulichen die hemmenden Faktoren für den beruflichen Aufstieg von Frauen, die insbesondere durch benachteiligende soziale Umfelder, den mangelnden Zugang zu Ressourcen sowie die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern sichtbar werden. Diese Aspekte sind mitverantwortlich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (siehe Kapitel 5.2). Bei der Betrachtung der Selbstwahrnehmung fällt besonders auf, dass die Informantinnen ein positives Selbstbild präsentieren, während sie andere Frauen häufig als unsicher und selbstkritisch wahrnehmen. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen berichten die Teilnehmerinnen zudem von einer größeren Selbstsicherheit und mehr beruflichem Erfolg bei Männern. Dies zeigt die Schlüsselrolle eines stabilen Selbstkonzepts für die berufliche Weiterentwicklung und den Aufstieg in Führungspositionen (siehe Kapitel 5.3). Vorbilder und Mentor*innen, sowohl aus der Familie als auch aus dem beruflichen Umfeld, erweisen sich als förderliche Einflüsse für den beruflichen Aufstieg und die Überwindung von Barrieren im Karriereweg. Diese Unterstützung kann sowohl aktiv als auch passiv erfolgen (siehe Kapitel 5.4). Bezüglich der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz haben die Informantinnen im Laufe der Jahre Fortschritte beobachtet, jedoch zeigen die Ergebnisse weiterhin eine Benachteiligung von Frauen im Berufsleben. Sexismus und gesellschaftlicher Erwartungsdruck durch soziale Rollenbilder bleiben grundlegende Formen weiblicher Benachteiligung. Dennoch deutet sich an, dass Empowerment durch Bildung und die gegenseitige Unterstützung zwischen Frauen positive Einflüsse auf die zunehmende Gleichstellung im Berufsleben haben (siehe Kapitel 5.5). Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse den Einfluss von Bildungsbiografien auf die Karriereentwicklung von Frauen in Führungspositionen in Wien und die Bedeutung lebenslangen Lernens, das sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich bringt.

Während sich der Forschungsstand überwiegend auf Bildungsprozesse in der frühen Kindheit konzentriert, legt diese Arbeit einen stärkeren Fokus auf das Erwachsenenalter und eröffnet damit neue Perspektiven auf den Einfluss von Bildung auf die Karriere von Frauen. Auch die Selbstwahrnehmung wurde in aktuellen Studien weniger berücksichtigt, obwohl sie einen bedeutenden Zugang zum Verständnis geschlechtsspezifischer Dynamiken und Gleichstellung bieten kann. Die Arbeit zeigt die Relevanz von Bildungsbiografien für den gesamten Lebensverlauf und wie sie mit dem Selbstbild der Frau und der Geschlechtergleichheit im Beruf verknüpft sind.

Trotz der Aktualität und Bedeutsamkeit des Themas weist die Erhebung einige Grenzen auf. Die qualitative Interviewmethode ermöglicht zwar die individuelle Sichtweise der Informantinnen auf einer tiefen Ebene zu erfassen, allerdings können die Antworten durch den Einfluss sozialer Erwünschtheit verzerrt werden. Besonders das Thema Gleichberechtigung ist in aktuellen gesellschaftlichen Diskursen sehr präsent, was die Antworten in diesem Bereich beeinflussen könnte. Um den Rahmen einer Masterarbeit nicht zu überschreiten, wurde die Untersuchung auf *weiße*, cisgeschlechtliche Frauen aus Unternehmen in Wien begrenzt. Diese Einschränkung führte dazu, dass eine umfassende intersektionale Analyse nicht vollständig integriert werden konnte. Auch ein internationaler Vergleich von Frauen in Führungspositionen hätte möglicherweise tiefere Einblicke in den Einfluss von Bildungsbiografien auf die Karriereentwicklung sowie länderspezifische Unterschiede ermöglicht. Darüber hinaus hätte die Berücksichtigung der sozialen Herkunft zusätzliche Perspektiven eröffnet, da diese einen erheblichen Einfluss auf Bildungschancen und -verläufe haben kann.

Zukünftige Forschung könnte einen intersektionalen Ansatz verfolgen, um differenzierte soziale Einflüsse und Diskriminierung auf mehreren Ebenen zu berücksichtigen. Ein internationaler Vergleich könnte zudem unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Bildungsverständnisse in Bezug auf die Karriereentwicklung von Frauen thematisieren und spezifische Herausforderungen und Chancen aufzeigen. Weitere Erhebungen könnten die Anzahl der Informantinnen erweitern, um eine größere Aussagekraft erzielen und eine breitere Branchenvielfalt zu integrieren. Abschließend lässt sich sagen, dass der Einfluss von Bildungsbiografien auf die berufliche Entwicklung von Frauen ein überaus aktuelles und relevantes Thema für mehr Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft darstellt, weshalb es auch in zukünftigen Forschungsprojekten eine zentrale Rolle spielen sollte.

Literaturverzeichnis

- Alegria, S. (2019). Escalator or Step Stool? Gendered Labor and Token Processes in Tech Work. *Gender & Society*, 33(5), 722–745. <https://doi.org/10.1177/0891243219835737>
- Ashlock, J., Stojnic, M., & Tufekci, Z. (2022). Gender Differences in Academic Efficacy across STEM Fields. *Sociological Perspectives*, 65(3), 555–579. <https://doi.org/10.1177/07311214211028617>
- Ballakrishnen, S., Fielding-Singh, P., & Magliozzi, D. (2019). Intentional Invisibility: Professional Women and the Navigation of Workplace Constraints. *Sociological Perspectives*, 62(1), 23–41. <https://doi.org/10.1177/0731121418782185>
- Barreto, U., Pellicer, E., Carrion, A., & Torres-Machi, C. (2017). Barriers to the Professional Development of Qualified Women in the Peruvian Construction Industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 143(4), 05017002. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000331](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000331)
- Bourdieu, P. (2012). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer, & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 229–242). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18944-4_15
- Buckley, J., Gumaelius, L., Nyangweso, M., Hyland, T., Seery, N., & Pears, A. (2023). The impact of country of schooling and gender on secondary school students' conceptions of and interest in becoming an engineer in Ireland, Kenya and Sweden. *International Journal of STEM Education*, 10(1), 28. <https://doi.org/10.1186/s40594-023-00416-9>
- Bybee, R. W. (2010). *What Is STEM Education?* <https://doi.org/10.1126/science.1194998>
- Caven, V., Navarro Astor, E., & Urbanaviciene, V. (2022). Gender inequality in an „Equal“ environment. *Gender Work and Organization*, 29(5), 1658–1675. <https://doi.org/10.1111/gwao.12715>
- Combet, B., & Oesch, D. (2019). The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35(3), 332–345. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz009>
- Dausien, B., Rothe, D., Schwendowius, D., Bremer, H., Doberer-Bey, A., Egloff, B., Huxel, K., Krenn, M., Niemeyer, B., & Rein, A. (2016). *Bildungswege: Biographien zwischen Teilhabe und Ausgrenzung* (1. Aufl.). Campus Verlag.
- Destatis - Statistisches Bundesamt. (2023). *Frauen in Führungspositionen in der EU - Statistisches Bundesamt*. https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html
- Destatis - Statistisches Bundesamt. (2025). *Gender Pay Gap*. Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Gender-PayGap/_inhalt.html
- Dicke, A.-L., Safavian, N., & Eccles, J. S. (2019). Traditional Gender Role Beliefs and Career Attainment in STEM: A Gendered Story? *Frontiers in Psychology*, 10, 1053. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01053>

- Dlouhy, K., & Froidevaux, A. (2022). Evolution of professionals' careers upon graduation in STEM and occupational turnover over time: Patterns, diversity characteristics, career success, and self-employment. *Journal of Organizational Behavior*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1002/job.2615>
- Dush, C. M. K., Yavorsky, J. E., & Schoppe-Sullivan, S. J. (2018). What Are Men Doing while Women Perform Extra Unpaid Labor? Leisure and Specialization at the Transitions to Parenthood. *Sex Roles*, 78(11–12), 715–730. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0841-0>
- Ehrlinger, J., Plant, E. A., Hartwig, M. K., Vossen, J. J., Columb, C. J., & Brewer, L. E. (2018). Do Gender Differences in Perceived Prototypical Computer Scientists and Engineers Contribute to Gender Gaps in Computer Science and Engineering? *Sex Roles*, 78(1–2), 40–51. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0763-x>
- European Institute for Gender Equality. (2025, März 10). *European Union | 2024 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/AT>
- Eurostat. (2024, Dezember 12). *Statistics | Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TQOE1C2__custom_6862785/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=aadc1ede-76ba-473c-8d69-d205ca03982f
- Eurostat. (2025, Februar 25). *Statistics | Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=de&category=t_labour.t_earn
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383–399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Filipova, L. J., Balcar, J., Plasova, B., & Schwidrowski, Z. B. (2024). Explaining the Male-Female Wage Gap: Do Gender Role Attitudes Matter? 1. *SOCIOLOGIA*, 56(2), 120–153. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2024.56.2.5>
- Forsyth, J. J., Jones, J., Duval, L., & Bambridge, A. (2019). Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport. *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, 24, 80–89. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.01.005>
- Fritz, C., & van Knippenberg, D. (2020). Gender and Leadership Aspiration: Supervisor Gender, Support, and Job Control. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 69(3), 741–768. <https://doi.org/10.1111/apps.12197>
- Geldenhuis, M., Bosch, A., Jeewa, S., & Koutris, I. (2019). Gender traits in relation to work versus career salience. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 45, a1588. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1588>
- Grasselt, N., & Korte, K.-R. (2007). *Führung in Politik und Wirtschaft: Instrumente, Stile und Techniken* (2008th edition). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gronning, M., Kriesi, I., & Sacchi, S. (2020). Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 72(SUPPL 1), 291–315. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00678-z>

- Guillén, L., Kakarika, M., & Heflick, N. (2024). Sexualize one, objectify all? The sexualization spillover effect on female job candidates. *Journal of Organizational Behavior*, 45(4), 576–594. <https://doi.org/10.1002/job.2758>
- Han, S. W., Borgonovi, F., & Guerriero, S. (2020). Why don't more boys want to become teachers? The effect of a gendered profession on students' career expectations. *International Journal of Educational Research*, 103, 101645. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101645>
- Heilman, M. E., Caleo, S., & Manzi, F. (2024). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(Volume 11, 2024), 165–192. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>
- Herzmann, P., & König, J. (2023). *Forschungsmethoden im Lehramtsstudium: Zugänge und Perspektiven Forschenden Lernens* (1. Aufl.). UTB GmbH.
- Ikkatai, Y., Inoue, A., Minamizaki, A., Kano, K., McKay, E., & Yokoyama, H. M. (2021). Masculinity in the public image of physics and mathematics: A new model comparing Japan and England. *Public Understanding of Science*, 30(7), 810–826. <https://doi.org/10.1177/09636625211002375>
- James-Hawkins, L., Al-Attar, G., & Yount, K. M. (2021). Young Adult Women's Aspirations for Education and Career in Qatar: Active Resistance to Gendered Power. *Sex Roles*, 85(5–6), 271–286. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01220-3>
- Jost, M., & Möser, S. (2023). Salary, flexibility or career opportunity? A choice experiment on gender specific job preferences. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1154324>
- Kalender, Z. Y., Marshman, E., Schunn, C. D., Nokes-Malach, T. J., & Singh, C. (2020). Damage caused by women's lower self-efficacy on physics learning. *Physical Review Physics Education Research*, 16(1), 010118. <https://doi.org/10.1103/PhysRevPhysEducRes.16.010118>
- Kräft, C. (2021). It's a Man's World? Gender Spillover Effects on Performance in a Male-Dominated Industry. *Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.677078>
- Kurmeyer, C. (2023). Das „Bienenkönigin-Syndrom“. In *Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership* (S. 321–328). Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-39539-1_25
- Lee, S. Y., Kesebir, S., & Pillutla, M. M. (2016). Gender Differences in Response to Competition With Same-Gender Coworkers: A Relational Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(6), 869–886. <https://doi.org/10.1037/pspi0000051>
- Lesch, L., Scharfenkamp, K., & Wicker, P. (2023). The perceived role fit of women and men academics: Evidence from the social sports sciences. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1239944>
- Lopes, M. (2024). The gendered effects of parenthood on career outcomes: Do family gaps explain gender differences along the science pipeline? *Women's Studies International Forum*, 107, 103002. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.103002>

- Magnusson, C., & Nermo, M. (2018). From childhood to young adulthood: The importance of self-esteem during childhood for occupational achievements among young men and women. *Journal of Youth Studies*, 21(10), 1392–1410. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1468876>
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. überarbeitete Auflage). https://usearch.uaccess.univie.ac.at/primo-explore/fulldisplay/UWI_alma51561167760003332/UWI
- Miller-Friedmann, J., Childs, A., & Hillier, J. (2018). Approaching gender equity in academic chemistry: Lessons learned from successful female chemists in the UK. *Chemistry Education Research and Practice*, 19(1), 24–41. <https://doi.org/10.1039/C6RP00252H>
- Muasya, G. (2016). Work-Family Balance Choices of Women Working in Kenyan Universities. *Sage Open*, 6(1), 2158244016630772. <https://doi.org/10.1177/2158244016630772>
- Oliveira, I. M., Porfeli, E. J., Taveira, M. do C., & Lee, B. (2020). Children's Career Expectations and Parents' Jobs: Intergenerational (Dis)continuities. *Career Development Quarterly*, 68(1), 63–77. <https://doi.org/10.1002/cdq.12213>
- Patterson, S. E., Damaske, S., & Sheroff, C. (2017). Gender and the MBA: Differences in Career Trajectories, Institutional Support, and Outcomes. *Gender & Society*, 31(3), 310–332. <https://doi.org/10.1177/0891243217703630>
- Quadlin, N., Cohen, E. D., & VanHeuvelen, T. (2021). Same major, same economic returns? College selectivity and earnings inequality in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, 75, 100647. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100647>
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L., & Voltmer, J.-B. (2023). Gendered Mental Labor: A Systematic Literature Review on the Cognitive Dimension of Unpaid Work Within the Household and Childcare. *Sex Roles*, 88(11), 475–494. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01362-0>
- Renner, K.-H., & Jacob, N.-C. (2020). *Das Interview: Grundlagen und Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften* (1. Aufl. 2020 edition). Springer.
- Samtleben, C., & Müller, K.-U. (2022). Care and careers: Gender (in)equality in unpaid care, housework and employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77, 100659. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100659>
- Sarwar, A., & Imran, M. K. (2019). Exploring Women's Multi-Level Career Prospects in Pakistan: Barriers, Interventions, and Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01376>
- Sassler, S., Glass, J., Levitte, Y., & Michelmore, K. M. (2017). The missing women in STEM? Assessing gender differentials in the factors associated with transition to first jobs. *Social Science Research*, 63, 192–208. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.014>
- Scholten, C., & Witmer, H. (2017). The opaque gendered lens—Barriers to recruitment and career development. *Gender in Management*, 32(1), 47–65. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2015-0082>

- Schorr, A. (2019). Pipped at the Post: Knowledge Gaps and Expected Low Parental IT Competence Ratings Affect Young Women's Awakening Interest in Professional Careers in Information Science. *Frontiers in Psychology*, *10*, 968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00968>
- Seehuus, S. (2021). Gender differences and similarities in work preferences: Results from a factorial survey experiment. *Acta Sociologica*, 00016993211060241. <https://doi.org/10.1177/00016993211060241>
- Shahbazian, R. (2021). Under the influence of our older brother and sister: The association between sibling gender configuration and STEM degrees. *Social Science Research*, *97*, 102558. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102558>
- Stefanova, V., Farrell, L., & Latu, I. (2021). Gender and the pandemic: Associations between caregiving, working from home, personal and career outcomes for women and men. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02630-6>
- Strübing, J., Hirschauer, S., Ayaß, R., Krähnke, U., & Scheffer, T. (2018). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. Ein Diskussionsanstoß. *Zeitschrift für Soziologie*, *47*(2), 83–100. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2018-1006>
- Syed, J. (2018). Gender equality in employment in Saudi Arabia: A relational perspective. *Career development international*, *23*(2), 163–177.
- Tariq, M., & Syed, J. (2017). Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women's Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom. *Sex Roles*, *77*(7–8), 510–522. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0741-3>
- Tchindebet, J. L., Sanfilippo, J. H., Johnson, T. D., & Longman, K. A. (2024). Dispelling the Myth of the „Queen Bee Syndrome“: Assessing Women's Professional Relationships with Women in Christian Higher Education. *CHRISTIAN HIGHER EDUCATION*, *23*(1–2), 90–114. <https://doi.org/10.1080/15363759.2024.2304357>
- Tellhed, U., Björklund, F., & Kallio Strand, K. (2023). Tech-Savvy Men and Caring Women: Middle School Students' Gender Stereotypes Predict Interest in Tech-Education. *Sex Roles*, *88*(7), 307–325. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01353-1>
- Thai, B. T. H., Trang, N. T. N., & Duc, T. T. M. (2021). Well-being at work and its association with work-home interactions: A study of young Vietnamese employees. *Health Psychology Report*, *9*(1), 18–30. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.97915>
- Watson, P. W. S. J., Rubie-Davies, C. M., & Meissel, K. (2019). Mathematics Self-Concept in New Zealand Elementary School Students: Evaluating Age-Related Decline. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2307. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02307>
- Watt, H. M. G., Bucich, M., & Dacosta, L. (2019). Adolescents' Motivational Profiles in Mathematics and Science: Associations With Achievement Striving, Career Aspirations and Psychological Wellbeing. *Frontiers in Psychology*, *10*, 990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00990>
- Wicht, A., Miyamoto, A., & Lechner, C. M. (2022). Are Girls More Ambitious Than Boys? Vocational Interests Partly Explain Gender Differences in Occupational Aspirations. *Journal of Career Development*, *49*(3), 551–568. <https://doi.org/10.1177/0894845321991665>

- Wille, B., Wiernik, B. M., Vergauwe, J., Vrijdags, A., & Trbovic, N. (2018). Personality characteristics of male and female executives: Distinct pathways to success? *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 220–235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.005>
- Zeller, M., & Pock, M. (2011). *Systematik der Berufe, ÖISCO-08*. Wien: Verl. Österreich GmbH.

Anhang

Datenschutz und Einwilligungserklärung



universität
wien



Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft

Institut für Bildungswissenschaft
Sensengasse 3a, 1090 Wien

Informationen zum Datenschutz im Rahmen der Erhebungen mittels Interviews für meine Masterarbeit

Sehr geehrte Teilnehmerin,

Forschungsethik und Datenschutz verlangen Ihre ausdrückliche Einwilligung, dass das Interview gespeichert und ausgewertet werden darf. Nachfolgend finden Sie wichtige Informationen für ein informiertes Einverständnis.

Die Durchführung der Interviews erfolgt gemäß den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen. Als Interviewerin unterliege ich der Schweigepflicht und bin verpflichtet, das Datengeheimnis zu wahren. Die Interviews dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Um sicherzustellen, dass Ihre Angaben anonym bleiben, werden folgende Maßnahmen getroffen:

- **Sorgfaltspflicht:** Ich gehe verantwortungsvoll mit Ihren Erzählungen um. Das Interview wird auf einem digitalen Tonrekorder aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Nach Abschluss der Forschungsarbeit wird die Tonaufnahme gelöscht. Auf Wunsch erhalten Sie eine Kopie der Tonaufzeichnung.
- **Anonymisierung:** In der Transkription werden alle persönlichen Daten anonymisiert. Dies umfasst Personen- und Ortsnamen sowie möglicherweise weitere Angaben wie Altersangaben, Institutionen oder Jahreszahlen.
- **Sichere Aufbewahrung:** Ihre Kontaktdaten (Name, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Profilname) und die unterzeichnete Einwilligungserklärung werden verschlüsselt und getrennt von der anonymisierten Transkription aufbewahrt. Diese Daten dienen lediglich dem Nachweis der Einwilligung gegenüber dem Datenschutzbeauftragten.
- **Datenschutzgemäße Verwahrung:** Das Interviewtranskript wird sicher verwahrt und ist nur im Rahmen der Masterarbeit für die Auswertung zugänglich. Eine vollständige Veröffentlichung des Transkripts erfolgt nicht.

- **Vertraulichkeit:** Ich als Studierende unterliege der Schweigepflicht und behandle alle Informationen aus den Interviews streng vertraulich.
- **Veröffentlichung von Forschungsergebnissen:** Bei einer Veröffentlichung der Forschungsergebnisse werden Zitate aus dem anonymisierten Transkript so verwendet, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Die Datenschutzbestimmungen schreiben vor, dass Sie darüber informiert werden, dass für Sie, durch Beteiligung an der Forschung, keine Nachteile entstehen. Mit Ihrer Unterschrift auf der folgenden Seite erklären Sie sich einverstanden, an der Forschung mitzuwirken.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Das von (als Interviewer/in)
und (als Interviewpartner/in) geführte Interview wird im Rahmen der Masterarbeit an der Universität Wien am durchgeführt.

Ich bin über das Vorgehen bei der Auswertung der qualitativen Interviews informiert worden, insbesondere über folgende Punkte:

- Die Interviewabschrift wird nicht vollständig veröffentlicht
- Die Abschrift wird anonymisiert
- Die Interviewerin behandelt das Material vertraulich und unterliegt der Schweigepflicht
- Die Tonaufnahme wird nach Abschluss der Transkription gelöscht oder an die interviewte Person übergeben
- Mein Name und meine Kontaktdaten werden getrennt von den Interviewdaten aufbewahrt.

Unter diesen Bedingungen stimme ich zu, dass:

- Mein Interview digital aufgenommen, transkribiert, anonymisiert und ausgewertet wird
- Mein Interview für wissenschaftliche Zwecke verwendet wird
- Passagen aus meinem anonymisierten Interviewtranskript, die nicht auf meine Person schließen lassen, in der Masterarbeit verwendet werden

Datum: Unterschrift:

Ich kenne die Datenschutzbestimmungen und werde diese, soweit es in meinen Verantwortungsbereich als Interviewerin fällt, einhalten.

Interviewleitfaden

Einleitende Worte:

In erster Linie möchte ich mich bei Ihnen für die Teilnahme am Interview bedanken. Im Rahmen meiner Masterarbeit befasse ich mich mit Bildungsbiografien von Frauen in Führungspositionen, wobei Ihre persönliche Selbstwahrnehmung im Fokus steht. Ziel der Untersuchung ist es zu verstehen, inwiefern sich der Bildungsweg auf die Karriereentwicklung von weiblichen Führungskräften auswirkt und Frauen mehr Raum und Anerkennung für ihre Leistungen zu geben. Das Interview wird ungefähr zwischen 30 und 60 Minuten dauern. Die Fragen sind in offener Form gehalten, um verschiedene Aspekte zu beleuchten, weshalb ich Sie dazu ermutigen möchte, frei zu sprechen und alle Erfahrungen einzubringen, die Ihnen als bedeutsam erscheinen. Dabei ist wichtig zu betonen, dass Ihre persönlichen Erfahrungen im Mittelpunkt stehen und es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Ihre Antworten werden ausschließlich im Rahmen der Masterarbeit verwendet und alle Informationen werden anonymisiert und vertraulich behandelt. Mit Ihrer Zustimmung würde ich das Gespräch für die anschließende Auswertung des Interviews aufzeichnen.

Einstiegsfrage:

1. Wie würden Sie Ihre Position beschreiben und welche Aufgaben sind damit verbunden?
2. Wie lange nehmen Sie bereits eine Führungsposition ein?

Bildungsweg:

3. Wie würden Sie ihren Bildungsweg beschreiben?
4. Gab es bestimmte Ereignisse oder Personen in ihrem Leben, welche Ihren Bildungsweg und ihre Berufswahl besonders geprägt haben?

Schulzeit und Nachschulzeit:

5. Wie haben Sie Ihre Schulzeit und die darauffolgende Zeit in Erinnerung?
6. Welche Faktoren waren für Ihre Studien- bzw. Berufswahl ausschlaggebend?

Weitere Fragen:

- Welche Fächer bevorzugten Sie und wie war Ihre schulische Leistung?
- Warum haben Sie sich gegen ein Studium entschieden? (Im Falle keines Studiums)
- Was hat Sie zu Ihrer Studienwahl bewogen? Welche Faktoren waren für Sie ausschlaggebend? (Im Falle eines Studiums)

- Waren Sie von Ihrer Entscheidung überzeugt?
- Wie verlief Ihr Bildungsweg nach Abschluss der Schulzeit?
- Wie haben Sie ihre Studienzeit/Nachschulzeit wahrgenommen?
- Können Sie sich an besonders positive oder negative Erfahrungen erinnern?
- Inwiefern würden Sie sagen, hatte diese Zeit einen Einfluss auf Ihre heutige Berufswahl?

Berufsleben:

7. Wie verlief Ihr Einstieg in das Berufsleben?
8. Welche Herausforderungen und Chancen konnten Sie wahrnehmen?
9. Was war Ihrer Ansicht nach der ausschlaggebende Punkt für Ihre gegenwärtige Position in einer Führungsposition?
10. Mussten Sie Hürden auf ihrem Karriereweg feststellen und wie sind Sie damit umgegangen?

Weitere Fragen:

- Gibt es zentrale und wichtige Entscheidungen, die Sie in ihrer beruflichen Laufbahn getroffen haben?
- Können Sie von einer prägenden Erfahrung auf Ihrem Karriereweg erzählen?

Selbstwahrnehmung:

11. Wie würden Sie sich in Ihrer aktuellen Rolle als Führungskraft beschreiben?
12. Hat sich diese Wahrnehmung im Laufe der Zeit verändert?
13. Inwiefern würden Sie rückblickend den Einfluss Ihrer Bildung auf ihre gegenwärtige berufliche Position einschätzen?

Weitere Fragen:

- Gibt es etwas, das Sie rückblickend auf ihren bisherigen Werdegang anders machen würden?

Geschlechterrollen:

14. Wie haben Sie Geschlechterrollen auf Ihrem Karriereweg wahrgenommen?
15. Würden Sie sagen, dass Ihre Rolle als Frau in einer Führungsposition und Ihre Erwartungen davon beeinflusst werden?

16. Wie könnte Ihrer Meinung nach Gleichberechtigung auf der Führungsebene erzielt werden?

Weitere Fragen:

- Woran scheitern, Ihrer Einschätzung nach, die bisherigen Versuche, Frauen in Führungspositionen zu etablieren?

Zukünftige Vorhaben:

17. Welche beruflichen Ziele haben Sie für Ihre Zukunft?

18. Gibt es einen Ratschlag, den Sie anderen Frauen geben würden, welche eine Führungsposition anstreben?

Interviewtranskripte

Link zur u:cloud: <https://ucloud.univie.ac.at/index.php/s/zyTBweAPaFGmd57>