

Rezension: Silvia Hess Kottmann, 2013: Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen

Hippmann, Cornelia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hippmann, C. (2015). Rezension: Silvia Hess Kottmann, 2013: Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen. [Rezension des Buches *Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen*, von S. Hess Kottmann]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 7(1), 165-167. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-445020>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

tigung von Einflüssen durch die Industrie und insbesondere mit Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung dienen.

Zur Person

Ulrike Vogel, Prof. i. R. Dr., TU Braunschweig. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern, Habitus im sozialen Feld von Beruf und Familie.

Kontakt: Kötherberg 8, 38104 Braunschweig

E-Mail: u.vogel@tu-braunschweig.de

Cornelia Hippmann

Silvia Hess Kottmann, 2013: *Die Selbsterfindung erfolgreicher Führungsfrauen*. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag. 204 Seiten. 24, 90 Euro

Im deutschsprachigen Raum gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Untersuchungen, die die Problematik von Führungsfrauen in den Mittelpunkt ihrer Forschung rücken. Hintergrund dieses Interesses ist die immer noch bestehende Unterpräsenz von Frauen in den Führungsetagen und die damit verbundene geschlechtsspezifische Segregation des weiblichen Geschlechts in der Wirtschaft. Viele dieser Studien führen die schlechteren Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu Macht und Einfluss vor allem auf die geschlechtsspezifischen Abwehr- und Ausgrenzungsmechanismen seitens der männlichen Konkurrenz zurück, die versucht, so ihre hegemoniale Position aufrechtzuerhalten. Die bisherigen wissenschaftlichen Abhandlungen erklären das Phänomen erfolgreicher Führungsfrauen größtenteils mit den diskriminierenden gesellschaftlichen sowie institutionellen Kontexten.

Divergierend dazu nähert sich Silvia Hess Kottmann der Thematik in ihrer Forschung aus einer anderen Erklärungsperspektive. Sie beleuchtet die Wege erfolgreicher Führungsfrauen in der Schweiz auf Grundlage der Selbstverständnisse dieser Frauen und fügt der Debatte dadurch einen aufschlussreichen Blickwinkel hinzu.

Das Buch ist in sechs Kapitel untergliedert. In der *Einleitung* veranschaulicht die Autorin, dass der männlich dominierte Wirtschaftsbereich inzwischen so aufgeweicht sei, dass er längst „Risse“ bekommen habe. Da die männliche Prädominanz jedoch nach wie vor existenziell sei, habe es den Anschein, als seien Führungsfrauen gegenwärtig einer ambivalenten und paradoxen Situation ausgesetzt. Diese widersprüchliche Situation spiegele sich auch darin wider, dass sie sich „zwischen Einzigartigkeit und Normalität“ bewege (S. 12).

Im *zweiten Kapitel* legt die Autorin ihren Interessenschwerpunkt auf die alltägliche Arbeitswelt von Führungskräften. Hierbei skizziert sie zunächst den bisherigen umfassenden Forschungsstand über Frauen in Führungspositionen; zusätzlich zeigt sie aber auch Forschungslücken auf. Hess Kottmann betrachtet in ihrer Arbeit das kollektive

Selbstverständnis von Führungsfrauen in der Wirtschaft. Dieser Aspekt wurde von der Wissenschaftslandschaft bislang weitgehend ausgeblendet. Darüber hinaus werden die Wege bzw. der Aufstieg weiblicher Führungskräfte nachgezeichnet und rekonstruiert. An dieser Stelle legt Hess Kottmann den Schwerpunkt auf die geschlechtsspezifischen Abwehr- und Ausgrenzungsmechanismen seitens der männlichen Konkurrenz. Die Gründe dafür sieht sie darin, dass – trotz der ambivalenten Situation von Führungskräften – Männer immer noch über besser funktionierende Seilschaften, Machtkartelle und Peergemeinschaften verfügen, die ihre größeren Karrierechancen plausibel machen. Dies wird auch von den weiblichen Führungskräften in den biografischen Interviews hervorgehoben, die die empirische Basis dieser Arbeit bilden. Die Autorin diskutiert in diesem Zusammenhang, ob und inwieweit das aus den 1980er Jahren bekannte Phänomen der „Gläsernen Decke“¹ noch aktuell ist, und gelangt dabei zu der Schlussfolgerung, dass es heutzutage als Erklärung für die Unterpräsenz von Frauen allein nicht ausreicht. Es bedürfe stattdessen weiterer Komponenten, um die Thematik der Selbsterfindung erfolgreicher Frauen in den Führungsetagen umfassend zu erforschen.

Im *dritten Kapitel* werden die theoretischen Grundlagen der Studie aufgezeigt und sich der Forschungsproblematik anhand der gängigen soziologischen Konzepte des *Doing Gender*, *Doing Identity* und *Doing Biography* – in einem sozialkonstruktivistischen Bezugsrahmen – im Sinne von Berger und Luckmann (1969)² genähert. Die Autorin geht davon aus, dass Konstruktionselemente wie Geschlecht, Identität und Biografie in das Selbstverständnis der Führungsfrauen einfließen, und greift aufgrund dessen auf die ethnomethodologischen Theorieansätze zurück. Demnach (re)produzierten Menschen Geschlecht in ihrer alltäglichen Praxis selbst (*Doing Gender*). Hess Kottmann verwendet die Divergenzkategorien Geschlecht, Identität und Biografie, die im alltäglichen Handeln interagieren und sich in der Betrachtung der Interaktionslinie aus den Erzählungen der Laufbahngeschichten der Führungsfrauen und über deren Selbstverständnis ableiten lassen.

An dieser Stelle blendet die Forscherin aber aus, dass für die Lebensgeschichten und das Selbstverständnis dieser Frauen auch noch weitere Kategorien, wie berufsbiografische Voraussetzungen, Bildungsgrad, Alter und Familienstand, oder klassisch „männlich“ etablierte Zugangswege zu Macht, wie Mentorenschaft, das „obligatorische Frauenticket“ oder ein plötzlich auftretendes Machtvakuum von entscheidender Bedeutung sein können. Die Ausblendung dieser Differenzkategorien verhindert leider eine umfassendere Betrachtung der Problematik. So wird die Chance verpasst, noch weitreichendere Kenntnisse über das Selbstverständnis von Führungsfrauen gewinnen zu können. Darüber hinaus hätte die Autorin auch den Ansatz der „hegemonialen Männlichkeit“ mit einbeziehen sollen, der die Erklärungspotenziale für die Männerwelt im Allgemeinen und für männliche Barrieremechanismen im Besonderen differenzierter beschreibt. Dadurch hätte der Genderansatz auf der theoretischen Ebene präziser mit den weiteren Theoriekonzepten verbunden werden können.

-
- 1 Der Terminus „Gläserne Decke“ ist als eine Art Metapher zu verstehen, die pointiert, dass qualifizierte und ambitionierte Frauen in Toppositionen von Unternehmen oder Organisationen vorzudringen versuchen, aber spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“.
 - 2 Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. (1969). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt/Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Im sich anschließenden *vierten Kapitel* steht der methodologische Zugang im Mittelpunkt; dabei wird der theoretische Bezug zum sozialen Konstruktivismus, zur subjektiven Wirklichkeit hergestellt. Hess Kottmann hat das narrative Interview als Methodenstrategie sowie einen qualitativen Forschungszugang gewählt, um die bis dato von der Wissenschaft nicht erforschte und im besonderen Maße vernachlässigte Thematik zu analysieren. Auf der Grundlage der 13 geführten Interviews mit Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen aus der Schweizer Industrie sowie dem Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich war es der Autorin möglich, gemeinsame Themen des Selbstverständnisses und des beruflichen Werdegangs der Befragten herauszuarbeiten. Die narrativen Interviews wurden nach der *Basler Methode* inhaltsanalytisch ausgewertet.

Im *fünften Kapitel* stellt Hess Kottmann – auf der empirischen Basis der Interviews – Gemeinsamkeiten und Divergenzen im Selbst- und Laufbahnverständnis der Frauen dar und diskutiert diese. An dieser Stelle erkennt die Autorin bei den Führungsfrauen in der Regel eine innere Haltung der Selbststeuerung, das heißt, dass die Akteurinnen den Wunsch entwickelt hätten, ihre Karriereansprüche aus ihrem Selbstverständnis heraus eigenbestimmt zu verfolgen. Als weiteres Ergebnis der Studie wird aufgezeigt, dass die Frauen oft versuchten, ihre Ambitionen mit Unterstützung ihrer Netzwerke und Seilschaften zu verwirklichen.

Als äußerst gelungen muss das von der Verfasserin erarbeitete *Agency-Modell* erwähnt werden, das sie für die Führungsfrauen entwickelt hat. Es kann, so Hess Kottmann, ein hilfreiches Tool für Führungskräfte sein, um implizite Fähigkeiten, Wünsche und Lebenslinien deutlich zu machen, Mittel und Personen zu identifizieren sowie das Ziel zu realisieren, die Führungsetage zu erreichen. Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass in Bezug auf die Karriere das Bewusstsein ein Schlüssel sein könnte, um Frauen Zugang zu den mächtigen und einflussreichsten Führungspositionen zu eröffnen. Dies wäre ihrer Ansicht nach eine adäquate Möglichkeit, die androzentristischen Strukturen in der Wirtschaft zu überwinden.

Im abschließenden *Fazit* stellt Hess Kottmann heraus, dass sich die erfolgreichen Führungsfrauen in einer ambivalenten Situation und einem Dilemma befinden. Dieses Paradoxon ergebe sich auch aus den medialen geschlechterspezifischen Zuschreibungen, mit denen Frauen nach wie vor konfrontiert seien und die auch die Befragten in den narrativen Interviews schilderten. Sie erlebten, dass die sozialen Kontexte, in denen Führungsfrauen agierten, als normal dargestellt und von diesen so eingeschätzt würden. Schließlich prognostiziert die Autorin, dass das in ihrer Studie entwickelte *Agency-Modell* als eine Art Unterstützung gesehen werden kann, weibliche Nachwuchskräfte auf ihrem Weg an die Spitze zu fördern.

Zur Person

Cornelia Hippmann, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Technischen Universität Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Geschlechterverhältnisse, qualitative Forschungsmethoden, Biografieforschung, Professionssoziologie.

Kontakt: Technische Universität Dortmund, Institut für Soziologie, Emil-Figge-Straße 50, 44227 Dortmund

E-Mail: cornelia.hippmann@tu-dortmund.de