

Mütter in Führungspositionen

Identitätsarbeit im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Dissertation

zur Erlangung der Würde der Doktorin der
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(gemäß der Promotionsordnung vom 24. August 2010)

vorgelegt von

Melanie Rosemeyer

aus München

Hamburg, Februar 2017

Erstgutachterin: Prof. Dr. Daniela Rastetter

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Eva Bamberg

Vorsitzende der Prüfungskommission: Prof. Dr. Marie-Kristin Franke

Zweitbetreuer: Prof. Dr. Helmut Reuter

Weiteres Mitglied der Prüfungskommission: Prof. Dr. Florian Schramm

Datum der Disputation: 13.09.2016

Danksagung

Ich möchte mich bei Frau Prof. Dr. Daniela Rastetter für die intensive Betreuung, Beratung und Unterstützung in den letzten Jahren bedanken. Bei ihr und bei Frau Prof. Dr. Eva Bamberg bedanke ich mich außerdem ganz herzlich für die Begutachtung dieser Arbeit.

Weiterhin möchte ich mich bei meinem Zweitbetreuer Herrn Prof. Dr. Helmut Reuter bedanken, der mich ebenfalls in den letzten Jahren intensiv beraten und begleitet sowie in meinem Studium der Psychologie besonders geprägt hat.

Ein großer Dank geht außerdem an die sechs Interviewteilnehmerinnen, die sich trotz Termindichte auf die Interviews eingelassen und dabei interessante und erkenntnisbringende Gesprächsinhalte ermöglicht haben.

Ich möchte mich überdies bei allen bedanken, die diese Arbeit im Vorfeld ganz oder teilweise gelesen und mir dazu hilfreiche und konstruktive Rückmeldungen gegeben haben, insbesondere Herrn PD Dr. habil. Sebastian Bodenbug, Frau Katharina Göring, Frau Sina Klein, Herrn Christian Treffenstädt, Frau Greta Richter, Herrn Robert Wanja, und Frau Marina Willan.

Bei Herrn PD Dr. habil. Sebastian Bodenbug bedanke ich mich ferner dafür, dass er sich als Arbeitgeber stets nach den Betreuungsmöglichkeiten erkundigt und diese immer berücksichtigt hat. In den Interviews dieser Arbeit habe ich gelernt, dass dies keine Selbstverständlichkeit ist.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| Abbildungsverzeichnis..... | IX |
| 1 Einleitung..... | 1 |
| 1.1 Mütter in Führungspositionen | 1 |
| 1.2 Identitätsarbeit | 5 |
| 1.3 Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit | 6 |
| 1.4 Aufbau der Arbeit..... | 7 |
| 2 Mütter, Führung und Identität - Theoretische Ausgangslage und aktueller Forschungsstand..... | 9 |
| 2.1 Erwerbstätigkeit und Mutterbild in Deutschland | 9 |
| 2.1.1 Das Mutterbild in Deutschland..... | 10 |
| 2.1.2 Historische Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit und des Mutterbildes | 14 |
| 2.2 Frauen in Führungspositionen | 18 |
| 2.2.1 Der Führungsbegriff..... | 18 |
| 2.2.2 Aktuelle Zahlen und Statistiken zu Frauen in Führungspositionen..... | 19 |
| 2.2.3 Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen | 22 |
| 2.2.3.1 Die Gleichheits- und Differenztheorie..... | 23 |
| 2.2.3.2 Phänomene sozialer Konstruktionen | 25 |
| 2.2.4 Maßnahmen zur Eindämmung der Unterrepräsentanz..... | 28 |
| 2.3 Mütter in Führungspositionen | 31 |
| 2.3.1 Anforderungen an eine Mutter in Führungsposition | 31 |
| 2.3.2 Die Begriffe Vereinbarkeit und Work-Life-Balance..... | 33 |
| 2.3.3 Aktuelle Studien zu Müttern in Führungspositionen | 34 |
| 2.3.4 Forderungen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit..... | 38 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.4 | Zusammenfassung und Zwischenfazit..... | 40 |
| 2.5 | Identitätstheorien | 41 |
| 2.5.1 | Die Begriffe Identität und Rolle | 42 |
| 2.5.2 | Identität und Gesellschaft | 43 |
| 2.5.3 | Identität und Individuum | 45 |
| 2.5.4 | Entwicklungslinien der Identitätsforschung | 48 |
| 2.5.5 | Konflikte und Identitätsförderung | 51 |
| 2.5.5.1 | Rollenkonflikte..... | 52 |
| 2.5.5.2 | Identitätsförderung | 53 |
| 2.5.6 | Psychodynamische Identitätstheorien der Führung | 55 |
| 2.5.7 | Gegenwärtige Identitätstheorien | 57 |
| 2.6 | Zusammenfassung und Schlussfolgerung | 60 |
| 3 | Das Modell alltäglicher Identitätsarbeit - Theoretische Grundlage | 63 |
| 3.1 | Identitätsarbeit, Passungsprozess und Ressourcen..... | 63 |
| 3.2 | Identitätskonstruktionen..... | 66 |
| 3.3 | Salutogenese Modell..... | 69 |
| 3.4 | Die „gelungene Identität“..... | 71 |
| 3.5 | Zusammenfassung und Bezug | 73 |
| 4 | Forschungsmethode | 75 |
| 4.1 | Erkenntnisleitende Forschungsfragen | 75 |
| 4.2 | Methodologischer Rahmen..... | 76 |
| 4.2.1 | Forschungshaltung | 76 |
| 4.2.2 | Die Grounded Theory..... | 79 |
| 4.2.3 | Methodologische Anforderungen an das Konstrukt Identität | 82 |
| 4.3 | Erhebungsmethoden | 83 |
| 4.3.1 | Kurzfragebogen und Problemzentriertes Interview | 83 |
| 4.3.2 | Zugang und Auswahl der Interviewteilnehmerinnen..... | 85 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.3.3 | Durchführung und eingesetzte Verfahren | 87 |
| 4.3.3.1 | Der eingesetzte soziographische Kurzfragebogen..... | 88 |
| 4.3.3.2 | Der eingesetzte Gesprächsleitfaden | 89 |
| 4.3.4 | Transkription | 91 |
| 4.4 | Auswertungsmethode..... | 92 |
| 4.5 | Gültigkeit der Ergebnisse | 95 |
| 5 | Untersuchungsergebnisse | 98 |
| 5.1 | Beispielhafte Ergebnisdarstellung des offenen Kodierens | 99 |
| 5.1.1 | Frau Regina Plaumann | 99 |
| 5.1.2 | Frau Helen Spieth | 105 |
| 5.2 | Schuldgefühle, Auslastungsbestreben und Bestätigungssuche..... | 112 |
| 5.2.1 | „Es fehlt einfach diese absolute Nähe zum Kind“ - Schuldgefühle gegenüber den Kindern | 113 |
| 5.2.1.1 | Ursachen für Schuldgefühle gegenüber den Kindern..... | 114 |
| 5.2.1.2 | Intervenierende Bedingungen der Schuldgefühle | 119 |
| 5.2.1.3 | Strategien bezüglich der Schuldgefühle..... | 122 |
| 5.2.1.4 | Konsequenzen des Schuldgefühls..... | 125 |
| 5.2.1.5 | Zusammenfassende Interpretation | 130 |
| 5.2.2 | „Was ich erledigt habe, habe ich erledigt“ - Auslastungsbestreben..... | 131 |
| 5.2.2.1 | Ursachen für das Auslastungsbestreben | 132 |
| 5.2.2.2 | Intervenierende Bedingungen des Auslastungsbestrebens..... | 134 |
| 5.2.2.3 | Strategien bezüglich des Auslastungsbestrebens | 139 |
| 5.2.2.4 | Konsequenzen des Auslastungsbestrebens | 142 |
| 5.2.2.5 | Zusammenfassende Interpretation | 145 |
| 5.2.3 | „Mir würde die Bestätigung fehlen“ - Bestätigungssuche | 147 |
| 5.2.3.1 | Ursachen für die Bestätigungssuche..... | 148 |
| 5.2.3.2 | Intervenierende Bedingungen der Bestätigungssuche..... | 149 |
| 5.2.3.3 | Strategien bezüglich der Bestätigungssuche | 151 |
| 5.2.3.4 | Konsequenzen der Bestätigungssuche | 154 |
| 5.2.3.5 | Zusammenfassende Interpretation | 156 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5.3 | Vor sich selbst und anderen bestehen | 158 |
| 6 | Diskussion | 161 |
| 6.1 | Die „gelungene Identität“ von Müttern in Führungspositionen | 161 |
| 6.1.1 | Authentizität vs. Ambivalenz | 161 |
| 6.1.2 | Anerkennung vs. Autonomie | 166 |
| 6.1.3 | Kohärenz vs. Inkohärenz | 169 |
| 6.1.3.1 | Verstehbarkeit und Bedeutsamkeit | 169 |
| 6.1.3.2 | Handhabbarkeit durch Ressourcen und Strategien | 172 |
| 6.2 | Doppelrolle und Identitätsarbeit | 177 |
| 6.2.1 | Doppelrolle und dominierende Teilidentitäten | 177 |
| 6.2.2 | Doppelrolle und Kernnarration | 179 |
| 6.2.3 | Doppelrolle und Identitätsgefühl | 180 |
| 7 | Fazit | 182 |
| 7.1 | Zusammenfassung | 182 |
| 7.2 | Grenzen der eingesetzten Methodik | 185 |
| 7.3 | Implikationen und Ausblick | 188 |
| | Literaturverzeichnis | 193 |
| | Anhang | 209 |
| | Anhang A: Methodisches Material | 210 |
| | A 1: Soziographischer Kurzfragebogen | 210 |
| | A 2: Gesprächsleitfaden | 211 |
| | A 3: Informationsbogen | 214 |
| | A 4: Interviewvertrag | 215 |
| | Anhang B: Auswertungsmaterial | 216 |
| | B 1: Kategorienentwicklung des Offenen Kodierens: | 216 |
| | B 2: Übersicht der Kategorien aller Interviews geordnet nach den Themen des Gesprächsleitfadens | 220 |
| | B 3: Schlüsselkategorien des axialen Kodierens mit Kategorien | 223 |

Zusammenfassung der Ergebnisse/Conclusion.....226

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Abbildung 1: Einordnung des Themas Mütter in Führungspositionen | 2 |
| Abbildung 2: Frauen in Führungspositionen im Top- und Mittelmanagement in Prozent..... | 20 |
| Abbildung 3: Anteil von Frauen in Führungspositionen 2010 in Prozent anhand 11 der 27 EU-Staaten | 22 |
| Abbildung 4: Äußere Anforderungen an eine Mutter in Führungsposition..... | 32 |
| Abbildung 5: Identität als Verknüpfungsarbeit..... | 64 |
| Abbildung 6: Konstruktionen der Identitätsarbeit..... | 68 |
| Abbildung 7: Kodierparadigma nach Strauss..... | 93 |
| Abbildung 8: Übersicht Kategorien des Interviews mit Frau Plaumann | 100 |
| Abbildung 9: Übersicht Kategorien des Interviews mit Frau Spieth..... | 106 |
| Abbildung 10: Kodierparadigma für die Schlüsselkategorien..... | 113 |
| Abbildung 11: Ursachen für Schuldgefühle gegenüber den Kindern..... | 115 |
| Abbildung 12: Intervenierende Bedingungen der Schuldgefühle gegenüber den Kindern | 119 |
| Abbildung 13: Strategien bezüglich Schuldgefühle gegenüber den Kindern.. | 122 |
| Abbildung 14: Konsequenzen der Schuldgefühle..... | 126 |
| Abbildung 15: Ursachen für das Auslastungsbestreben..... | 132 |
| Abbildung 16: Intervenierende Bedingungen des Auslastungsbestrebens..... | 134 |
| Abbildung 17: Strategien bezüglich des Auslastungsbestrebens | 139 |
| Abbildung 18: Konsequenzen des Auslastungsbestrebens | 142 |

| | |
|---|-----|
| Abbildung 19: Ursachen für die Bestätigungssuche..... | 148 |
| Abbildung 20: Intervenierende Bedingungen der Bestätigungssuche..... | 150 |
| Abbildung 21: Strategien bezüglich der Bestätigungssuche | 152 |
| Abbildung 22: Konsequenzen der Bestätigungssuche..... | 154 |
| Abbildung 23: Kernkategorie „Vor sich selbst und anderen bestehen“..... | 159 |

1 Einleitung

„Ich freue mich abends unheimlich auf die Kinder, da habe ich ein richtiges Ziel und da gehe ich auch noch mal mit Power rein und morgens freue ich mich unheimlich auf die Arbeit. Dadurch bin ich ein extrem ausgeglichener Mensch“

Mutter in einer Führungsposition einer Landesbank (Menke, 2009, S. 74).

„Ich verdeutliche mir immer wieder, dass ich im Moment einfach nicht so viel zähle. Es geht jetzt nicht darum, dass ich mich in meiner Freizeit verwirkliche, sondern dass wir als Eltern unseren Kindern zur Verfügung stehen (...). Ich bin jetzt Teil eines größeren Ganzen“

Mutter in einer Führungsposition eines Großunternehmens (Lukoschat & Walther, 2006, S. 41).

Mütter in Führungspositionen bewegen sich in zwei unterschiedlichen Bereichen: Sie agieren einerseits in einer Führungsposition innerhalb eines Unternehmens und andererseits als Mutter innerhalb ihrer Familie. Jeder Bereich birgt verschiedene Aufgaben, Erwartungen und Anforderungen. Wie nehmen Mütter in Führungspositionen ihr Leben in diesem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie wahr und wie beeinflussen die Herausforderungen aus beiden Bereichen die Identität dieser Frauen? Diesen Fragen soll in der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden.

1.1 Mütter in Führungspositionen

Mütter in Führungspositionen gehören in Deutschland einem kleinen Kreis an. Sie lassen sich einordnen in die große und stetig wachsende Gruppe erwerbstätiger Frauen in Deutschland. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist in Deutschland in den letzten Jahrzehnten anhaltend gestiegen, im Jahr 2014 sind 73% der Frauen in Deutschland einer beruflichen Tätigkeit nachgegan-

gen, 2001 waren es dagegen nur 62% (Statistisches Bundesamt, 2012, S. 6; 2015a, S. 8). Von diesen erwerbstätigen Frauen sind wiederum einige wenige Frauen in Führungspositionen. In kleineren und mittleren Unternehmen beläuft sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwar auf ein Drittel (Statistisches Bundesamt, 2012, S. 26), der Anteil von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen der größten 100 Unternehmen liegt dagegen bei geringen 4,8% (Kaup, 2015, S. 18). Von diesem kleineren Kreis an Frauen in Führungspositionen sind ungefähr die Hälfte der Frauen Mütter (Bischoff, 2010, S. 43) und bilden damit den noch kleineren Kreis Mütter in Führungspositionen (s. Abbildung 1):

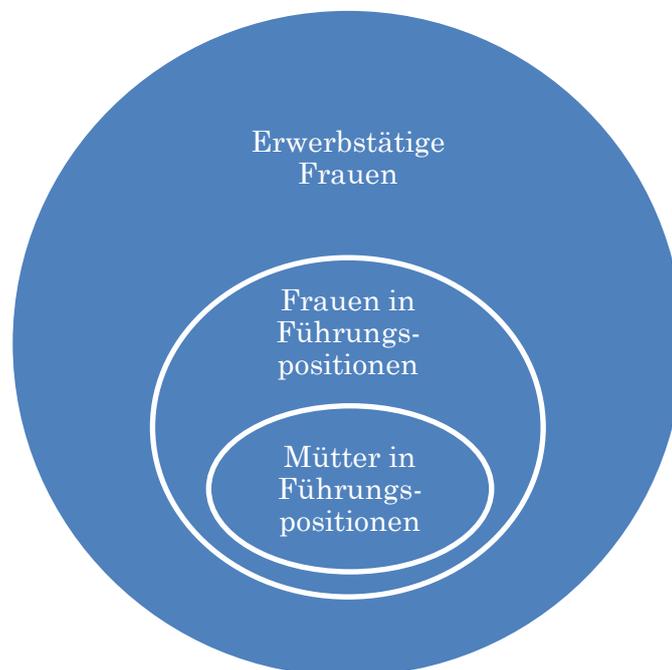


Abbildung 1: Einordnung des Themas Mütter in Führungspositionen
(Eigene Darstellung)

Dieser kleine Kreis an Müttern in Führungspositionen steht im Fokus dieser Arbeit. Da sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen insbesondere in den Spitzenpositionen auf höchster Hierarchieebene von Unternehmen zeigt, sollen in dieser Arbeit explizit Mütter in solch einer Top-Position betrachtet werden.

Die beiden größeren Kreise, in die sich das Thema Mütter in Führungspositionen einordnen lässt, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Frauen in Führungspositionen, sind in den letzten Jahren intensiv erforscht worden. Der Schwerpunkt der Forschung lag dabei insbesondere auf den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (vgl. Tonn, 2016; Kaup, 2015; Schulz, 2013). Die Tatsache, dass Frauen meist in Führungspositionen auf mittlerer Ebene verbleiben, ohne in die Spitzenpositionen des Unternehmens aufzusteigen und diese lediglich wie durch eine „gläserne Decke“ (Schulz, 2013) hindurch sehen, ist auf verschiedene Barrieren zurückzuführen. Dazu zählen beispielsweise Vorurteile gegenüber der Qualität weiblicher Führungseigenschaften (Bischoff, 2010; vgl. auch Littmann-Wernli & Schubert, 2001; Friedel-Howe, 1991) oder eine gezielte Abgrenzung von Männern in einem Unternehmen gegenüber Frauen in Form von „Männerbünden“ (Rastetter, 2007; 1994). Bisherige politische und betriebliche Maßnahmen zu einer Eindämmung der Unterrepräsentanz und einer Überwindung der Barrieren haben lediglich geringe Effekte erzielen können (Kaup, 2015, S. 92). Die Frauen, die in dieser Arbeit näher betrachtet werden, haben jedoch diese Barrieren und Herausforderungen gemeistert und sind neben ihrer Führungsposition gleichzeitig Mutter.

Die Eingrenzung auf die Gruppe Mütter in Führungspositionen hat neben den vielbeachteten Themen Erwerbstätigkeit von Frauen und Frauen in Führungspositionen bisher lediglich vereinzelt Beachtung bekommen (vgl. Schilly, 2013; Menke, 2009; Lukoschat & Walther, 2006). Durch das im Jahr 2014 verabschiedete Gesetz zur Frauenquote, das ab dem Jahr 2016 30% der Führungspositionen in Aufsichtsräten für Frauen vorschreibt (BMFSFJ, 2015a; Bundesregierung, 2014), wird es in Zukunft mehr Mütter in Führungspositionen geben, so dass eine nähere Betrachtung dieser wachsenden Gruppe an

Bedeutung gewinnt. Auch die niedrige Geburtenrate¹ in Deutschland, ein vermehrtes Streben gut ausgebildeter Frauen auf den Arbeitsmarkt und die Entscheidung vieler Akademikerinnen, keine Kinder zu bekommen (Dorbritz & Diabaté, 2015; vom Lehn, 2007), machen die hohe Brisanz und Aktualität des Themas deutlich (Petropulos, 2010; Kümmerling, Jansen & Lehndorff, 2008; Fengel und Ochel, 2001). Insgesamt ist die Thematik um Mütter in Führungspositionen damit für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands von großer Bedeutung (Menke, 2009, S. 58; Vinken, 2011, S. 8).

Aktuelle Zahlen, wie viele Frauen in Führungspositionen tatsächlich Kinder haben, sind selten aufzufinden. Bei Frauen in Führungspositionen, die in kleinen und mittelständigen Unternehmen tätig und gleichzeitig Mutter sind, belaufen sich die Zahlen auf 53% (Bischoff, 2010, S. 43). Laut einer Statistik aus dem Jahr 2008 haben mehr als die Hälfte der Frauen in deutschen Aufsichtsräten Kinder, in deutschen Vorständen sind es um die 67 % (Universität Karlsruhe, 2010 in Schneider 2012, S. 28). Dies bedeutet, dass auch in den Top-Positionen auf höchster Hierarchieebene mehr als die Hälfte der Frauen in Führungspositionen Kinder haben. In der Gesellschaft wird eine Frau in Führungsposition, die zugleich Mutter ist, häufig mit Vorurteilen behaftet (Vinken, 2011, S. 19). Geprägt von traditionellen Stereotypen passt das Bild einer durchsetzungsstarken Frau in Führungsposition nur schwer mit dem gesellschaftlichen Idealbild einer fürsorglichen Mutter überein (Menke, 2009, S. 59; Blessin & Wick, 2014, S. 314). Dagegen findet das Bild der aufopferungsvollen Mutter, die für die Betreuung ihrer Kinder ihre Berufstätigkeit zurückstellt oder sogar aufgibt, immer noch eine breite Zustimmung in der deutschen Gesellschaft (Diabaté, 2015, S. 223). Obwohl sich junge Mütter vom traditionellen Bild der Mutter, die sich allein um die Betreuung ihrer Kinder

¹ Einer Studie des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts (Kocherscheid-Dahm, 2015) zufolge hat Deutschland im Jahr 2015 mit 8,2 Kindern je 1000 Einwohner die niedrigste Geburtenrate der Welt und wird dadurch als Wirtschaftsstandort zukünftig mit nachteiligen Konsequenzen zu kämpfen haben, insbesondere bezüglich „Attraktivität und Leistungsfähigkeit“ (Handelsblatt, 2015).

kümmert, abwenden, geben Forschungsergebnisse Hinweise darauf, dass nach wie vor weitestgehend die Mütter die Hauptaufgaben des Haushaltes und der Erziehung zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit übernehmen (Allensbach, 2015; Schneider, Diabaté & Ruckdeschel, 2015, S. 270). Trotz der dadurch in beiden Bereichen entstehenden Anforderungen zeigen Forschungsergebnisse auch, dass sich Kind und Karriere in Führungspositionen nicht ausschließen und Kinder eine Bereicherung und Sinnstiftung für Mütter in Führungspositionen darstellen können (Lukoschat & Walther, 2006).

Um die in der Forschung meist zu kurz kommende individuelle Perspektive der betroffenen Mütter zu untersuchen (Schilly, 2013; Menke, 2009, S. 56), konzentriert sich diese Arbeit auf die *Identität* von Müttern in Führungspositionen. Damit kann das Verständnis für die Situation von Müttern in Führungspositionen gefördert, wahrgenommene Anforderungen, Schwierigkeiten und Bereicherungen in den beiden Rollen² als Führungskraft und als Mutter aufgedeckt und eine höhere Akzeptanz in der Gesellschaft für diese wachsende Gruppe geschaffen werden.

1.2 Identitätsarbeit

Der moderne Identitätsbegriff versteht Identität nicht mehr ausschließlich als gesellschaftliche Formung oder als bloße Individualität, sondern als „Konstruktion, die sich nur aus dem Spannungsverhältnis zwischen diesen beiden Polen ergeben kann“ (Lührmann, 2006, S. 150). Ein aktuelles Identitätsmodell bieten Keupp, Ahbe, Gmür, Höfer, Mitzscherlich, Kraus und Straus (2008, S. 9), welche Identität als Prozess der Lebensgestaltung und als eine Ver-

² Rolle wird in dieser Arbeit gemäß Neuberger (2002, S. 314) als verschiedene Verhaltenserwartungen verstanden, die an eine bestimmte Position gerichtet werden. Eine Mutter in Führungsposition hat neben weiteren Rollen die Rollen als Mutter und als Führungskraft inne. Diese Rollen werden von Außenstehenden mit verschiedenen Erwartungen behaftet.

knüpfung einzelner Erfahrungen in ein sinnhaftes Ganzes verstehen. Diese individuelle Verknüpfungsarbeit der einzelnen Identitätserfahrungen ist die *Identitätsarbeit* des Individuums, die diesem hilft, sich selbst zu verstehen (ebd., S. 190). Diese Identitätsarbeit kann in eine von Keupp et al. (ebd., S. 267) sogenannte „gelungene Identität“ münden, welche durch die drei Modi Authentizität, Anerkennung und Kohärenz gekennzeichnet ist. Der erste Modus Authentizität umfasst das Gefühl, etwas Gelungenes geschaffen zu haben, sich stimmig mit etwas zu fühlen und Spannungen aushalten zu können (ebd., S. 267). Sich selbst Anerkennung geben zu können und sich von anderen Individuen anerkannt zu fühlen sowie positive Bewertung von ihnen zu erhalten sind Merkmale des zweiten Modus (ebd., S. 256). Der dritte Modus, das Kohärenzgefühl, ist dadurch gekennzeichnet, das eigene Leben als verstehbar und sinnstiftend zu erleben und sich den Anforderungen des Alltages gewachsen zu fühlen (Antonovsky, 1997, S. 34).

Die aktuelle Identitätsforschung geht von einer zunehmenden Auflösung verlässlicher Traditionen und damit einhergehend von einer erhöhten Forderung nach Flexibilität und Mobilität aus (Abels, 2010; Zirfas, 2010; Sennett, 2000). Daraus folgt, dass die Identitätsarbeit zwar schwieriger, aber zugleich auch notwendiger geworden ist (Lührmann, 2006, S. 220; Keupp, 2003, S. 10). Es gibt aktuell keine Forschungsarbeiten zur Identität bei Müttern in Führungspositionen, lediglich die subjektive Wahrnehmung von Müttern in Führungspositionen stand im Fokus einzelner Studien (vgl. Schilly, 2013; Menke, 2009). Mit dieser Arbeit soll sich dieser nicht bearbeiteten Fragestellung genähert und ein Erkenntnisgewinn bezüglich der Identität von Müttern in Führungspositionen, die im Spannungsfeld zwischen den beiden Rollen als Führungskraft und als Mutter stehen, ermöglicht werden.

1.3 Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit

Es ist Ziel dieser Arbeit, die Identität von Müttern in Führungspositionen zu erforschen, insbesondere welchen Einfluss die beiden Rollen als Führungskraft und als Mutter auf die Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen haben. Auch ob es Hinweise auf eine „gelungene Identität“ gibt und die

Mütter in Führungspositionen sich in ihrer Identitätsarbeit damit authentisch, anerkannt und kohärent fühlen soll in dieser Arbeit erforscht werden. Diese Überlegungen führen zu den zwei folgenden Forschungsfragen:

- Wie beeinflussen die zwei Rollen als Führungskraft und als Mutter die Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen?
- Inwiefern beschreiben Mütter in Führungspositionen eine (nach Keupp et al. formulierte) „gelungene Identität“, die die drei Modi Kohärenz, Anerkennung und Authentizität berücksichtigt?

Um diese Forschungsfragen beantworten zu können, ergeben sich zwei Ziele: Das erste Ziel beinhaltet den Anspruch, die theoretische Ausgangslage und den aktuellen Forschungsstand zu den Themen Mütter, Führung und Identität ausführlich darzulegen. Das zweite Ziel besteht darin, auf empirischer Ebene mithilfe von Interviews, die Identitätsarbeit von Müttern in Führungspositionen zu erforschen. Auf Grundlage der theoretischen und empirischen Ausführungen soll abschließend ein Ergebnis formuliert werden, das den Einfluss der beiden Rollen auf die Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen und eine mögliche gelungene Identität integrierend darstellt und beschreibt.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist insgesamt in sieben Kapitel gegliedert. Nach der Einleitung (Kapitel 1) folgt der theoretische Teil der Arbeit (Kapitel 2 und 3). Diese beiden Kapitel widmen sich den für diese Arbeit relevanten theoretischen Aspekten bezüglich Müttern, Führung und Identität. Die Annäherung an das Thema Mütter in Führungspositionen erfolgt gemäß der in Kapitel 1.1 vorgestellten Einbettung dieser Personengruppe in die größeren Kreise der Frauen in Führungspositionen und genereller der erwerbstätigen Frauen. Die Grundlage für die empirische Erhebung bildet die Identitätstheorie nach Keupp et al. (2008), welche auf den in Kapitel 2 vorgestellten Identitätstheorien fußt und mehrere Ansätze zu einem komplexen Modell verbindet. Dieses Modell der alltäglichen Identitätsarbeit wird in Kapitel 3 ausführlich vorgestellt. Im Fo-

kus des vierten Kapitels steht die Forschungsmethode. Das Kapitel beginnt mit einer Darlegung des Untersuchungsansatzes und der Forschungsfragen für die qualitative Untersuchung. Neben einer Vorstellung der Interviewteilnehmerinnen werden außerdem methodologische Anforderungen an das Konstrukt Identität diskutiert. Es folgt eine Darstellung der Auswertungsmethode und das Kapitel endet mit einer Diskussion der Gültigkeit der Ergebnisse. Im fünften Kapitel erfolgt die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse der Befragung gemäß der eingesetzten Methode. Mithilfe der empirischen Erkenntnisse und der theoretischen Ansätze werden die für die Forschungsfragen wichtigen Ergebnisse dieser Untersuchung in Kapitel 6 diskutiert. Der Fokus liegt dabei auf dem Erkenntnisgewinn bezüglich der Identität von Müttern in Führungspositionen in dem Spannungsfeld zwischen den zwei Lebensbereichen Beruf und Familie und einer Integration der in Kapitel 3 vorgestellten theoretischen Grundlage. Weiterhin lassen sich anhand der Ergebnisse die Forschungsfragen hinsichtlich der Identitätsarbeit und einer gelungenen Identität von Müttern in Führungspositionen beantworten. Eine Reflexion und eine Zusammenfassung der Untersuchung, Grenzen der eingesetzten Verfahren, Vorschläge für zukünftige Forschungsthemen und Implikationen für die Gesellschaft und Wissenschaft folgen im Rahmen eines Fazits in Kapitel 7.

2 Mütter, Führung und Identität - Theoretische Ausgangslage und aktueller Forschungsstand

Die theoretische Annäherung an die Identität von Müttern in Führungspositionen erfolgt zunächst anhand der in Abbildung 1 (s. Kapitel 1.1) dargelegten zwei größeren Kreise der erwerbstätigen Frauen (Kapitel 2.1) und Frauen in Führungspositionen (Kapitel 2.2). In diesen Kapiteln werden bedeutende historische, strukturelle und gesellschaftliche Faktoren dargestellt, mit denen ein Überblick geschaffen wird, unter welchen Rahmenbedingungen Frauen sich für die Rollen als Führungskraft und als Mutter entschieden haben. Danach erfolgt die Eingrenzung auf den dritten Kreis: Mütter in Führungspositionen (Kapitel 2.3). Im Anschluss an ein Zwischenfazit (Kapitel 2.4) folgen die Übersicht der Identitätstheorien (Kapitel 2.5) und ihrer Entwicklungslinien, um im weiteren Verlauf der Arbeit eine Verknüpfung zwischen Müttern in Führungspositionen und ihrer Identität herstellen zu können. Das Kapitel endet mit einer Zusammenfassung und einer Schlussfolgerung (Kapitel 2.6).

2.1 Erwerbstätigkeit und Mutterbild in Deutschland

„Die neue Frau ist etwas eiliger in Erscheinung getreten als die neue Mutter“ sagt Musil (zitiert in Vinken, 2011, S. 39) und beschreibt damit eindrücklich das in der aktuellen Forschung bestätigte, scheinbar stillstehende idealisierte Bild einer guten Mutter neben einer fortschrittlichen Bewegung hinsichtlich einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland (Mundlos, 2016; Diabaté, 2015; Rheingold-Studie, 2010). Der Mythos und die Ideologie einer vermeintlich guten Mutter, die die Kinderbetreuung selbst zu erbringen hat, beläuft sich in Deutschland auf eine lange Tradition und ist hierzulande im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders stark ausgeprägt (Vinken, 2011, S. 22). Trotz des Mythos ist die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren stetig angestiegen (Statistisches Bundesamt, 2015a).

Da die Erwerbstätigkeit von Frauen eine Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Führungstätigkeit ist, folgt eine Darstellung der Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland. Die weibliche Erwerbsbeteiligung wird durch

das bestehende Mutterbild geprägt und beeinflusst, so dass zunächst das in Deutschland bestehende Mutterbild dargelegt wird (Kapitel 2.1.1). Darauf folgt eine Darstellung der historischen Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Entwicklung des Mutterbildes (Kapitel 2.1.2).

2.1.1 Das Mutterbild in Deutschland

Das Bild einer guten Mutter wird in Deutschland nach wie vor mit einer Mutter, die ihre Kinder in den ersten Lebensjahren selbst betreut, assoziiert (Mundlos, 2016; Vinken, 2011). Es besteht in Deutschland nicht nur seitens der Mütter weniger Vertrauen in das staatliche Betreuungssystem als in anderen Ländern (Heilmann, 2011, S. 73). Es hält sich auch seitens der Gesellschaft eine gewisse Skepsis aufrecht, wenn Mütter ihre Kinder ganztags in einer Kinderbetreuung unterbringen, auch wenn dies in anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Frankreich, selbstverständlich ist (ebd., S. 73). Ein Kind ganztags betreuen zu lassen wird in Deutschland nach wie vor überwiegend mit einer bloßen Aufbewahrung und Vernachlässigung assoziiert, die Mutter als „Rabenmutter“³ (ebd., S. 40) bezeichnet und der Vorwurf formuliert, die Mutter komme ihrer eigentlichen Berufung nicht nach (Vinken, 2011, S. 25). In Deutschland besteht vorherrschend die Annahme, dass die Mutter als Bezugsperson in den ersten Jahren unerlässlich und hinsichtlich der Erziehungstätigkeit dem Staat, Krippen oder Tagesmüttern überlegen ist (Mundlos, 2016, S. 53). Gibt eine Mutter ihr Kind dennoch in eine Krippe, um Zeit für ihre berufliche Karriere zu haben, geht dies in Deutsch-

³ Der Begriff der Rabenmutter geht auf das Verhalten von Raben zurück, die ihre Vogelkinder bevor diese das Fliegen gelernt haben, aus dem Nest verstoßen (Aufmkolk & Heidenfelder, 2015). Es wird in Deutschland als Schimpfwort gegenüber Müttern verwendet, die sich im Auge des Betrachtenden aufgrund beruflicher Gründe unzureichend um ihre Kinder kümmern (Scheffler, 2000, S. 155). Das Wort der Rabenmutter gibt es ausschließlich im deutschsprachigen Raum (Slotkin, 2007, S. 1).

land nicht selten mit einem schlechten Gewissen seitens der Mutter einher (ebd., S. 63).

Insgesamt besteht in Deutschland heutzutage eine hohe Erwartungshaltung an Mütter: Sie sollen neben der Erziehung ihrer Kinder eine möglichst gute Ausbildung genossen haben und berufstätig und finanziell unabhängig sein (vgl. Diabaté, 2015, S. 207). So hat das Bild der guten Mutter in Deutschland einerseits „utopische“ und andererseits „unterordnende Züge“ (Lenz, 2009, S. 177), denn die, durch das Bild der guten Mutter geprägte gesellschaftliche Forderung, die Kinder in den ersten Jahren selbst zu betreuen, ist mit der Forderung nach Unabhängigkeit schwer für die Frauen vereinbar:

„Kinder bedeuten deswegen in Deutschland vor allem: Rückfall in ein Rollenmodell, das man für überwunden hält, Rückfall in eine Paarstruktur, die als überholt gilt, Rückfall in wirtschaftliche Abhängigkeit, die mit unseren Normen eines gelungenen Lebens nicht zu verbinden ist“ (Vinken, 2011, S. 23).

Das moderne unabhängige Leben scheint vielen Akademikerinnen damit nicht mit dem Leben als Mutter in Deutschland vereinbar und eine Großzahl entscheidet sich aufgrund der Vereinbarkeitsproblematik gegen Kinder (Dorbritz & Diabaté, 2015, S. 113). Andere schränken sich im beruflichen Bereich ein und nehmen eine finanzielle Abhängigkeit in Kauf: Die Abhängigkeit vom alleinverdienenden Ehemann wird in Deutschland nach wie vor stärker von Frauen akzeptiert als in anderen europäischen Ländern (Schneider et al., 2015).

Diese Annahmen werden durch diverse Studien bestätigt. In einer Studie mit 5.000 befragten Personen zwischen 20 und 39 Jahren des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (Schneider et al., 2015) zum Thema Leitbilder wurde festgestellt, dass das in der Gesellschaft vertretene Mutterbild am Kind und an dem „Ideal der teilzeit- oder nicht arbeitenden Mutter“ (Diabaté, 2015, S. 223) orientiert ist. Durch die Gesellschaft kann Druck auf Mütter aufgebaut werden, den Beruf einzuschränken oder aufzugeben, um Kinder nicht in eine Betreuung geben zu müssen (ebd., S. 223). Die gesellschaftliche Akzeptanz in Deutschland für Kinderlosigkeit ist hoch: Mehr als 50% der Befragten sehen

dies als „normale Lebenssituation“ (Dorbritz & Diabaté, 2015, S. 130) an. 85% der Befragten stimmen der Aussage zu „Viele Menschen bekommen keine Kinder, weil Kinder und Beruf so schlecht vereinbar sind“ (ebd., S. 124). Junge befragte Eltern wollen anderen Leitbildern folgen als den konservativen Erwartungen, die sie von der Gesellschaft wahrnehmen (Schneider et al., 2015, S. 269; vgl. auch Rheingold-Studie, 2010). Gleichzeitig nehmen sie den wachsenden Druck wahr, als Eltern perfekt sein zu müssen (Schneider et al., 2015, S. 274). Dazu gehören „Aufopferung“, „Mutternähe“ und die Kinder bestmöglich zu fördern (ebd., S. 274). Die wahrgenommenen Anforderungen an die Mutterrolle sind dementsprechend hoch.

Die Tatsache, dass „das Negativ-Leitbild der ‚Rabenmutter‘“ (Diabaté, 2015, S. 223) nach wie vor Thema bei jungen Eltern ist, wird in einer Studie im Rahmen einer Diplomarbeit von Heilmann (2011), mit jeweils etwa 100 deutschen und französischen befragten Müttern bestätigt. Ein Drittel der befragten deutschen Mütter geben an, sich als Rabenmutter zu fühlen, wenn ihr Kind neben einer Vormittagsbetreuung auch nachmittags im Kindergarten betreut wird, während sich lediglich 7% der Französischen als Rabenmutter fühlen (ebd., S. 39). Von ihrer Umwelt als Rabenmutter abgestempelt zu werden, glaubt fast keine der befragten französischen Mütter, dagegen nehmen fast ein Drittel der befragten deutschen Mütter eine negative Bewertung durch ihre Umwelt wahr, sobald sie ihre Kinder in eine Kinderbetreuung geben (ebd., S. 40). In der Studie wird unter anderem resümiert, dass eine deutsche Mutter eher Wert darauf legt, ihr Kind beim Aufwachsen mitzuerleben, und sich daher genötigt sieht, zwischen Karriere und Kind eine Wahl treffen zu müssen (ebd., S. 56).

Hinsichtlich der Aufgabenverteilung in der Familie ändern sich die Einstellungen bei jungen Paaren zunehmend, sie scheitern allerdings noch an der Umsetzung der neuen Vorstellungen (Allensbach, 2015, S. 12; vgl. auch Lück, Naderi & Ruckdeschel, 2015, S. 39). In der aktuellen Allensbach-Studie (2015) des Instituts für Demoskopie zur repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit über 3.000 Interviews kann als Ergebnis festgehalten werden, dass Mütter in Deutschland nach wie vor den Hauptteil der Betreuung der

Kinder übernehmen, obwohl sie andere Idealvorstellungen formulieren (ebd., S. 11). Die neben dem Beruf von Frauen erbrachte Familienarbeit hat einen unsichtbaren Charakter, denn „Familienarbeit wird mehr denn je zur vernachlässigten Größe, die 'nebenher' gemacht werden kann“ (Geissler und Oechsle, 1996, S. 11). Nicht nur hinsichtlich der Familienarbeit äußern die Befragten sich verändernde Vorstellungen, auch bezüglich der Aufteilung der Erwerbstätigkeit streben junge Eltern eine gleichverteilte Lösung an. Noch 2004 gaben 60% der Befragten der damaligen Allensbach-Studie an, dass eine wichtige Bedingung zur Vereinbarung von Beruf und Familie die Tatsache ist, dass *ein* Einkommen für die Familie ausreicht (Allensbach, 2004, S. 24). Über ein Drittel sprach sich damals für ein berufliches Zurückstecken oder den kompletten Ausstieg der Mutter aus dem Berufsleben nach der Geburt der Kinder aus (ebd., S. 24). Diese Vorstellungen haben sich in den letzten zehn Jahren geändert: Die Konstellation vom Vater als Alleinverdiener und der nichtberufstätigen Mutter ist von 50% in 2005 auf 41% in 2015 gesunken (Allensbach, 2015, S. 9).

Trotz langsamer Veränderungen der idealisierten Vorstellungen des Mutterbildes stehen Frauen in Deutschland nach wie vor insgesamt einer „No-win Situation“ (Vinken, 2011, S. 251) gegenüber. Gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung gibt es weder für die Hausfrau und Mutter noch für die berufstätige („Raben-“) Mutter. „Egal, wie sie es machen, sie machen es falsch“ (Dill, Elger, Fuhrin, Hickmann & Schwennicke, 2011, S. 22), sagt auch die damals amtierende Familienministerin Kristina Schröder im Gespräch mit dem Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“: „Wenn eine Frau sich komplett auf ihre Kinder konzentriert, dann ist sie das Heimchen am Herd, wenn sie komplett berufstätig sein will, gilt sie als Egoistin“ (ebd., S. 22). Kombiniert die Frau beide Bereiche miteinander, ist die Rückmeldung in Deutschland unter-

schiedlich: Dann „heißt es aus der einen Ecke Rabenmutter, aus der anderen Ecke Latte-Macchiato-Mutter“⁴ (ebd., S. 22).

Das Gefühl, es der Gesellschaft nicht recht machen zu können, kann zu Unzufriedenheit bei den Frauen führen (Mundlos, 2016, S. 63). Insgesamt wird Müttern das Gefühl vermittelt, nicht genug zu geben und so oder so etwas falsch zu machen, wodurch ein geringes Selbstwertgefühl gefördert wird und der Teufelskreis entstehen kann, dass Mütter sich untereinander abwerten müssen, um sich selbst besser zu fühlen:

„Je mehr Mütter andere Mütter kritisieren, umso mehr bekommen diese angefeindeten Mütter Schuld- und Minderwertigkeitsgefühle. Und umso stärker versuchen sie, wiederum in die Offensive zu gehen und sich selbst aufzuwerten, indem sie andere abwerten“ (ebd., S. 65).

Diabaté (2015) fasst zusammen, dass das von der Gesellschaft überwiegend wahrgenommene Mutterleitbild „aufgrund der Widersprüchlichkeiten und Komplexität der Anforderungen (...) überfrachtet“ (ebd., S. 207) ist. So steht in Deutschland die Annahme einer gleichberechtigten Beziehung von beiden Partnern dem Mythos der guten Mutter, die ihre Kinder in den ersten Jahren ohne staatliche Hilfe selbst betreut, gegenüber (ebd., S. 209).

2.1.2 Historische Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit und des Mutterbildes

Noch gegen Ende des 19. Jahrhunderts war durch alle Schichten hindurch „das Bild der großbürgerlichen Frau, welche zuhause blieb und sich um die

⁴ Der Begriff Latte-Macchiato-Mütter wurde vom Zukunftsinstitut Kelkheim entwickelt und beschreibt moderne Mütter in Großstädten, die auf ihren städtischen Lebensstil nach der Geburt eines Kindes nicht verzichten wollen und sich mit ihren Kindern und anderen Müttern in Szenencafés treffen und dort „Modkaffees“ trinken (FOCUS Online, 2011).

Familie kümmerte“ (Heilmann, 2011, S. 62) das Leitbild der idealen Frau. Dennoch waren die Frauen, insbesondere in unteren Schichten aus finanzieller Notwendigkeit heraus, meist in der Landwirtschaft und in der Textilindustrie tätig (Kaup, 2015, S. 28). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden eine Trennung zwischen den Bereichen Haus und Arbeit sowie ein Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Frauen (ebd., S. 28; Lück & Ruckdeschel, 2015, S. 62). Die industrielle Revolution schritt voran und wurde überwiegend von Männern übernommen, es wurde unüblich, weibliche Hausangestellte einzustellen und die bis dahin von Frauen dominierte Textilindustrie und Tätigkeiten in der Landwirtschaft gingen zurück (Kaup, 2015, S. 28). Frauen nahmen vermehrt ihre Rolle als Hausfrau und Mutter auf (ebd., S. 28). Anfang des 20. Jahrhunderts wehrten sie sich allerdings zunehmend gegen diese Rolle und es wurden Stimmen nach Gleichstellung der Geschlechter und einer Neu-Definierung der Geschlechterrollen sowohl in den USA als auch im europäischen Raum laut (Vinken, 2011, S. 177). Die Frauenbewegungen der 20er Jahre im letzten Jahrhundert führten in Deutschland zu mehr Widerständen als in anderen europäischen Ländern: Zwar wurde 1918 das Frauenwahlrecht in Deutschland eingeführt, doch die traditionelle Rollenverteilung hielt sich weitestgehend aufrecht und wurde durch Faktoren, wie beispielsweise den Einfluss der protestantischen Kirche, begünstigt (ebd., S. 177). 1929 wurde die Erwerbstätigkeit der Frau lediglich als Notzustand akzeptiert, falls der Mann nicht in der Lage war, die Familie zu ernähren (ebd., S. 40).

In den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts lebte die klassische Rollenverteilung durch den Nationalsozialismus noch einmal stark auf (Herkommer, 2005, S. 16). Frauen, die nicht Mutter werden wollten, galten im Nationalsozialismus als „entartet“ (Vinken, 2011, S. 218). Maskuline oder gelehrte Frauen waren nicht willkommen und ein Numerus clausus an den Universitäten führte dazu, dass lediglich 10% aller Studierenden weiblich sein durften (ebd., S. 224). Für Hitler war das Kinderkriegen eine „Schlacht“, die für das „Sein oder Nichtsein“ (Hitler, 1934 Rede vor der NS-Frauenschaft, zitiert in Vinken, 2011, S. 231) des Volkes ausgetragen wird. Es entstand ein regelrechter Mutterkult und der Staat forderte möglichst viele Kinder, die nicht den Familien, sondern dem Führer bzw. dem Volk gehören sollten (ebd., S. 229). Durch den

Nationalsozialismus wurde die staatliche Betreuung mit Indoktrination assoziiert und führte in Deutschland zu Misstrauen gegenüber den staatlichen Betreuungseinrichtungen (Heilmann, 2011, S. 63). Die eigene Erziehung und Betreuung wirkte dagegen wie ein Schutz gegenüber dem Staat (ebd., S. 63). Auch wenn hinsichtlich einer Indoktrination derzeit keine Gefahr in Deutschland besteht, kann dieses Misstrauen intergenerational weitergegeben worden sein (Diabaté, 2015, S. 224).

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Familie als „heile Welt verklärt“ (Mundlos, 2016, S. 61), wobei es Aufgabe der Mutter wurde, selbstaufopferungsvoll für die Bedürfnisse der Familie Sorge zu tragen, während der Mann für die berufliche Tätigkeit zuständig war (ebd., S. 61). 1953 wurde ein Bundesfamilienministerium eingerichtet, ursprünglich mit dem Ziel, die traditionellen Rollen von Frau und Mann zu wahren (Heilmann, 2011, S. 17). Die Frau sollte für die Betreuung ihrer Kinder da sein und nicht als arbeitende Mutter eine „Gefahr“ für die „Funktionserfüllung der Familie“ (Gerlach, 2008, S. 54, zitiert in ebd., S. 17) darstellen. Dennoch ist seit den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts und noch stärker in den 60er und 70er Jahren sowohl eine ansteigende Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch ein maßgeblicher Wandel in der Lebensführung von Frauen zu beobachten (Sausgruber, Sendlhofer & Winner, 2002, S. 173; Geissler und Oechsle, 1996, S. 5). Insgesamt zeigt sich die Modernisierung der Lebensführung von Frauen im „Niveau der weiblichen Bildungs- und Erwerbsbeteiligung“ (Geissler & Oechsle, 1996, S. 9) und in einem Wandel der Strukturen von Familie und Partnerschaften. Die klassische Rollenverteilung wurde zunehmend hinterfragt und Frauen suchten nach Selbstverwirklichung sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich (ebd., S. 5; Schulte, 2002, S. 52). Vermehrte Bildung und Abschlüsse boten größere Chancen, im Arbeitsmarkt ein- und aufzusteigen (Diabaté, 2015, S. 77). Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen stieg stetig an und lag bei den 15-64-jährigen Frauen im Jahr 1971 bei 47% (Fliegner, 2010). Auch der Familienbegriff wurde zunehmend aufgelockert: War die Ehe in den 60er Jahren noch übliches Kriterium bei der Beurteilung einer Familie, entstand nach und nach eine Akzeptanz des Familienbegriffes auch für jedwede „Verantwortungsgemeinschaft zwischen Eltern und Kindern“ (Lück & Ruckdeschel, 2015,

S. 63), mit weniger Rücksicht auf Blutsverwandtschaft, sondern auf die soziale Beziehung der Familienmitglieder. So gehören heute unter anderem alleinerziehende Elternteile, Stiefeltern und Stiefgeschwister zu dem Konstrukt Familie, was 50 Jahre zuvor nicht möglich gewesen wäre (Keupp et al., 2008, S. 50).

In den 70er Jahren folgte eine zunehmende „Dekonstruktion des Muttermythos“ (Lenz, 2009, S. 178). Die neue Bewegung forderte Väter auf, die alleinige Versorgerrolle abzulegen und sich in der Familie und insbesondere als Elternteil aktiver einzubringen. Damit sollte die Ungleichheit, die sich für Frauen aus der von der Gesellschaft idealisierten und überhöhten Mutterschaft ergab, reduziert werden (ebd., S. 177). 1977 wurde es Ehefrauen gesetzlich ermöglicht, unabhängig von ihrem Ehemann über ihre Berufstätigkeit zu entscheiden (Bundesgesetzblatt, 1976; Warda, 2007, S. 14). In dieser Zeit erschien ein von der Bundesregierung veröffentlichter Familienbericht, der von „Sozialisationsstörungen und Erziehungsmängel“ (Heilmann, 2011, S. 18) der Kinder von erwerbstätigen Müttern sprach, so dass die traditionelle Rolle wieder vermehrt aufgewertet und durch finanzielle Unterstützung gefördert wurde (ebd., S. 18). 1981 warben CDU-Sozialausschüsse dementsprechend mit den Slogans „Mutterarbeit führt zur Selbstverwirklichung der Frau“ und „Mutterarbeit ist mehr als Erwerbsarbeit“ (Vinken, 2011, S. 80). In der deutschen Politik standen im Gegensatz zu den europäischen Nachbarländern die „Stärkung der Ehe als Versorgungsinstanz“ (Heilmann, 2011, S. 18) und die finanzielle Unterstützung durch Kindergeld und Elterngeld statt einer flächendeckenden Kinderbetreuung im Fokus (ebd., S. 19). Trotz dieser politischen Barrieren nahm die Anzahl beschäftigter Frauen stetig zu: Bis zur Jahrtausendwende gingen in Deutschland 62% der 15-65-jährigen Frauen in Deutschland einer Arbeit nach, bis zum Jahr 2013 stieg die Zahl auf 73% (Statistisches Bundesamt, 2012, S. 6; 2015a, S. 8). Die weibliche Erwerbstätigkeit ist damit so hoch wie nie zuvor (Grunow, 2010). Die Rollen zwischen Frau und Mann werden heute weniger starr aufgeteilt und der Mythos der guten Mutter, die ihre Kinder nicht in die Hände des Staates geben darf, wird zunehmend hinterfragt, von der Gesellschaft dennoch bis heute überwiegend aufrechterhalten (vgl. Schneider et al., 2015). Frau und Mann können heutzutage innerhalb

ihrer Gemeinschaft ihren individuellen Lebenslauf entwickeln, sie stehen jedoch nach wie vor vor der Herausforderung, individuelle Optionen für Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu finden und umzusetzen (vgl. Garsoffky & Sembach, 2014; Schulte, 2002, S. 53; Geissler & Oechsle, 1994, S. 149).

2.2 Frauen in Führungspositionen

Männer und Führung wird mit Selbstverständlichkeit assoziiert, es muss nicht weiter hinterfragt werden (Neuberger, 2002, S. 764). Die Thematik Frauen und Führung löst dagegen nach wie vor ein Gefühl der Abweichung hervor, etwas das „Begründung verdient“ (ebd., S. 764). Um sich dem Thema Mütter in Führungspositionen zu nähern, wird in diesem Kapitel der zweite Kreis aus Abbildung 1 (s. Kapitel 1.1) näher betrachtet: Frauen in Führungspositionen. Dafür erfolgen zunächst eine Eingrenzung des Führungsbegriffes (Kapitel 2.2.1) und ein Überblick über aktuelle Zahlen zur Führungstätigkeit von Frauen (Kapitel 2.2.2). Der Darstellung, welche Ursachen für die geringe Anzahl weiblicher Führungskräfte in Deutschland verantwortlich sind (Kapitel 2.2.3), folgt eine Darlegung bestehender Maßnahmen zur Eindämmung der Unterrepräsentanz (Kapitel 2.2.4). Dies soll einen Einblick in die gesellschaftlichen Bedingungen geben, mit denen Frauen auf ihrem Karriereweg zur Führungskraft in Deutschland konfrontiert werden.

2.2.1 Der Führungsbegriff

Da der Begriff „Führung“ in der Literatur nicht einheitlich verwendet und definiert wird (Kleinert, Kohaut, Brader & Lewerenz, 2007, S. 27), soll zunächst die Definition von Führung im Rahmen dieser Arbeit abgegrenzt werden. Grob lässt sich Führung in einer Arbeitssituation als „Einflussnahme“ (Rosenstiel, 2009, S. 4) definieren. Detaillierter wird Führung als „zielorientierte, wechselseitige und soziale Beeinflussung zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben“ (Wunderer, 2000, S. 19) und als „rechtliche oder organisatorische Weisungsbefugnis gegenüber bestimmten Personen oder Gruppen“ (Kleinert et al., 2007, S. 27) definiert.

Konzentriert sich die Betrachtung der Führung auf die Person, die andere beeinflusst, auf sie einwirkt und leitet, wird der Begriff der Führung *personenbezogen* gebraucht (Schulz, 2013, S. 6). Der Führungsbegriff kann neben dem personenbezogenen Aspekt außerdem *aufgabenbezogen* und damit auf die Tätigkeit einer Führungskraft bezogen verwendet werden, beispielsweise hinsichtlich Zielsetzung, Planung oder Organisation in einem Unternehmen (Rosenstiel, 2009, S. 4; Neubrand, 2009, S. 11).

Eine Führungsposition kann innerhalb eines Unternehmens auf verschiedenen Hierarchieebenen existieren und wird häufig mit den Begriffen Management oder Führungskraft gleichgesetzt (Kleinert et al., 2007, S. 27). Neben der höchsten Hierarchieebene, dem Top-Management, zu dem Geschäftsführende, Vorstände, Vorstandsvorsitzende und Aufsichtsräte gehören, gibt es auf der unteren oder mittleren Ebene eines Unternehmens ebenfalls Führungspositionen, beispielsweise in Form der Abteilungs-, Bereichs- oder Gruppenleitung (Becker, 2011, S. 26).

In dieser Arbeit wird der personenbezogene Führungsbegriff im Rahmen des Top-Managements verwendet und Frauen in Führungspositionen auf oberster Hierarchieebene, wie Vorstände, Aufsichtsräte, Gesellschafterpositionen und Geschäftsleitende werden berücksichtigt.

2.2.2 Aktuelle Zahlen und Statistiken zu Frauen in Führungspositionen

Die Bestimmung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist dadurch erschwert, dass sie von der jeweiligen Definition des Führungsbegriffes und der berücksichtigten Führungsebene abhängig ist (vgl. Tonn, 2015, S. 19; Schwarze, Frey, Lelutiu, Behrens, Anthes & Wieland, 2012, S. 7). Die in der Literatur und in den Medien mehrfach vernommene Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen bezieht sich „auf das Top-Management und Spitzenpositionen in der Wirtschaft“ (Kaup, 2015, S. 9), da weibliche Führungskräfte in kleineren Unternehmen stärker vertreten sind als in Großunternehmen (Schwarze et al., 2012, S. 7). Dies wird in einer Studie der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH „Frauen im Management“ in Zusam-

menarbeit mit der Hochschule Osnabrück von 2012 deutlich. In dieser Studie wird der Anteil weiblicher Führungskräfte anhand der 200.000 größten deutschen Unternehmen berechnet; es konnten über 132.000 Frauen in Führungspositionen in der Studie berücksichtigt werden (ebd., S. 3). Den Ergebnissen der Studie (ebd., S. 6) zufolge beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen des Mittel- und Top-Managements in Deutschland insgesamt 20,3% im Jahr 2012, sechs Jahre zuvor waren es noch 14,4%. In den Jahren 2010 und 2011 ist lediglich ein leichter Anstieg von 0,6% und 0,3% zu verzeichnen (ebd., S. 6) (s. Abbildung 2):

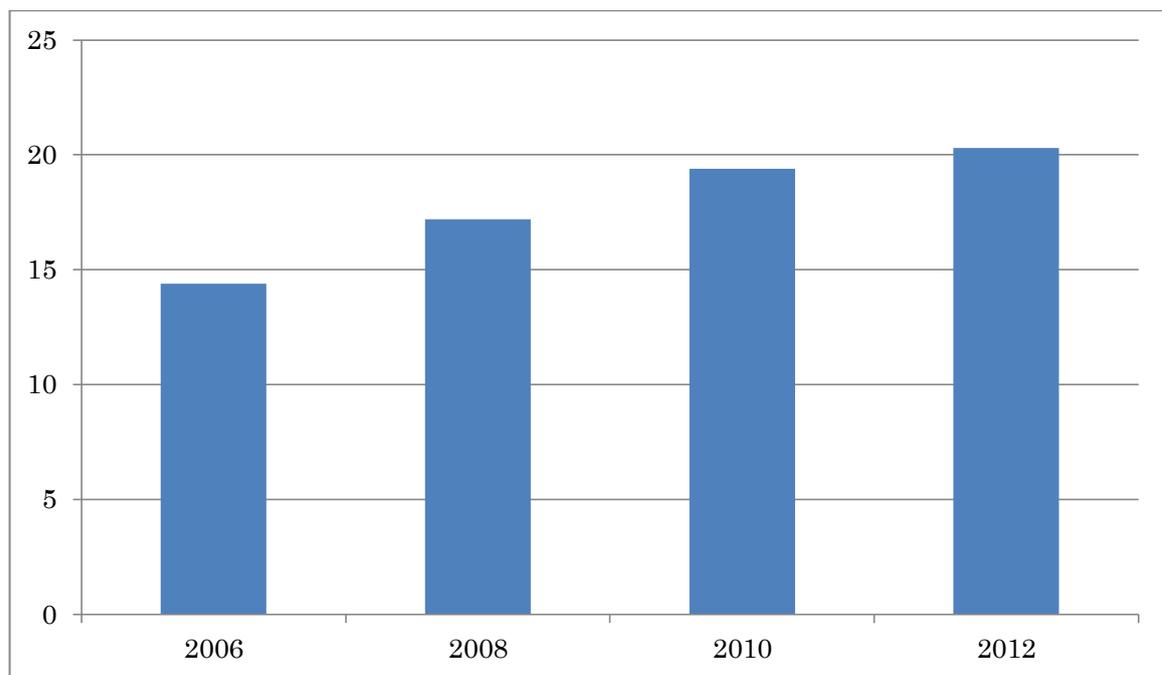


Abbildung 2: Frauen in Führungspositionen im Top- und Mittelmanagement in Prozent (Grafik nach Schwarze et al., 2012, S. 6)

Bei einer ausschließlichen Betrachtung von Frauen in Führungspositionen im Top-Management liegt der Anteil bei lediglich 11%, während er bei Frauen im Mittelmanagement bei fast einem Drittel liegt (ebd., S. 8). In kleinen Betrieben sind mit einem Anteil von 22% mehr weibliche Führungskräfte aufzufinden als mit 15% in großen Unternehmen (ebd., S. 7). Mit 35% ist der Großteil der weiblichen Führungskräfte im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, der

geringste Anteil befindet sich mit 13,5% im Banken- und Versicherungsreich (ebd., S. 13).

Bei einer näheren Betrachtung der Vorstände der 160 börsennotierten Unternehmen (DAX, MDAX, SDAX und TecDAX) schrumpfen die Zahlen weiblicher Führungskräfte weiter (Ernst & Young GmbH, 2015, S. 3). Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in deutschen börsennotierten Unternehmen beläuft sich im Jahr 2014 laut einer Studie der Ernst & Young GmbH (ebd., S. 4) auf 5,6%. In 21 der 160 berücksichtigten Unternehmen ist mindestens eine Frau im Vorstand tätig, 79% der Unternehmen haben damit keine weibliche Vorstandskraft (ebd., S. 3). In öffentlichen Unternehmen sind die Zahlen im Vergleich zu den DAX-Unternehmen laut einer Statistik der FidAR Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (Schulz-Strelow & Falkenhausen, 2015, S. 41) mehr als doppelt so hoch, der Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management beträgt hier 15,5%. Während 73,6% der 375 untersuchten Unternehmen keine Frau im Top-Management haben, sind 8% ausschließlich weiblich besetzt (ebd., S. 41)

Dem Statistischen Bundesamtes (2012) zufolge, welches seine Angaben auf Grundlage der Arbeitskräfteerhebung aller EU-Staaten berechnet, ist hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen innerhalb von zehn Jahren eine Steigerung von 27% im Jahr 2001 auf 30% im Jahr 2011 zu verzeichnen (ebd., S. 26). Zu Führungspositionen werden hierbei allerdings sowohl die Führung kleiner als auch großer Unternehmen sowie Bereichsleitungspositionen und Leitungspositionen im Verwaltungsdienst gezählt (ebd., S. 26). Deutschland liegt mit einem Anteil von Frauen in Führungspositionen von 30% auf Platz 19 der 27 EU-Staaten, deutlich höhere Zahlen erreichen beispielsweise Frankreich mit 39% und Litauen mit 41% (ebd., S. 29) (s. Abbildung 3):

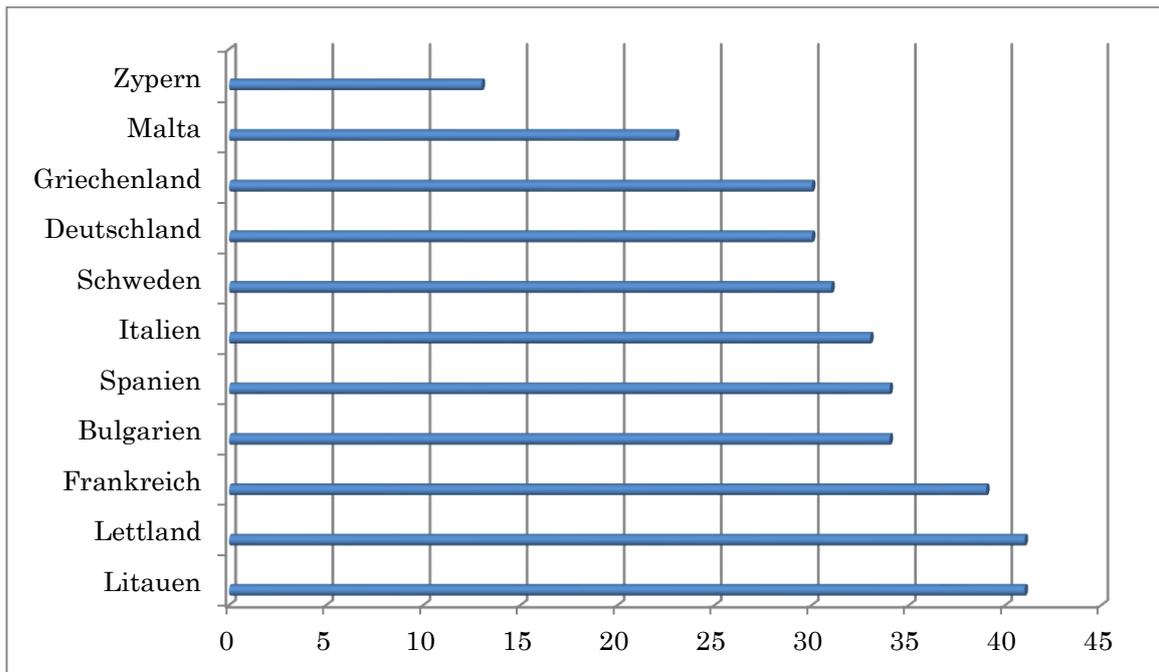


Abbildung 3: Anteil von Frauen in Führungspositionen 2010 in Prozent anhand 11 der 27 EU-Staaten (Grafik nach Statistisches Bundesamt, 2012, S. 29)

Neben der Tatsache, dass weibliche Führungskräfte seltener als männliche Führungskräfte in Unternehmen anzutreffen sind, verdienen Frauen in Führungspositionen nach wie vor deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen (Bischoff, 2010, S. 26). Der prozentuale Unterschied im Bruttostundenverdienst, das sogenannte „Gender Pay Gap“ beläuft sich auf 23% (Statistisches Bundesamt, 2012, S. 30). Mehr als die Hälfte der Männer in Führungspositionen verdienen mehr als 75.000 Euro im Jahr, doch nur 33% der Frauen in vergleichbaren Positionen erhalten ein ähnliches Gehalt (Bischoff, 2010, S. 27). Neben einer unterschiedlichen Lohnzahlung verstärken Teilzeitarbeit der Frauen und Unterschiede in der Branchenwahl diesen Unterschied im Bruttostundenverdienst (Statistisches Bundesamt, 2012, S. 40).

2.2.3 Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Worauf ist es zurückzuführen, dass Frauen in Führungspositionen derart unterrepräsentiert sind? In der Literatur gibt es viele verschiedene Erklärungs-

ansätze, die an unterschiedlichen Phänomenen anknüpfen. So kann entweder angenommen werden, dass Frauen und Männer gleich sind (Gleichheitstheorie) oder dass sich beide Geschlechter unterscheiden (Differenztheorie). Sowohl aus diesen beiden Annahmen (Kapitel 2.2.3.1) als auch aus bestimmten Phänomenen sozialer Konstrukte (Kapitel 2.2.3.2) ergeben sich unterschiedliche Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, die im Folgenden aufgezeigt werden sollen.

2.2.3.1 Die Gleichheits- und Differenztheorie

Gemäß den Ergebnissen einiger Studien unterscheiden sich Frauen und Männer hinsichtlich psychologischer Variablen im Wesentlichen nicht voneinander (Fine, 2012; Hyde, 2005, S. 590; Wunderer & Dick, 1997). Auch in der Führungsforschung besteht keine Bestätigung für Unterschiede hinsichtlich der Führungseignung von Männern und Frauen, einer besseren Tauglichkeit der Männer für eine Führungsposition, geschweige denn eines Kompetenzdefizits von Frauen (Tonn, 2016, S. 76). Vertretende der Gleichheitstheorie stellen dementsprechend die These auf, dass Männer und Frauen gleich sind und eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ausschließlich auf strukturelle Barrieren zurückzuführen ist (Henn, 2012, S. 37). Dies kann sich beispielsweise in den Auswirkungen des Patriachats und einem Fortbestehen ursprünglicher Strukturen und Überzeugungen zeigen (ebd., S. 37). Frauen leisten dabei für Männer unbezahlte Arbeit in Form von Familien- und Hausarbeit, obwohl sie besser qualifiziert sind (ebd., S. 40; vgl. auch Tonn, 2016, S. 49). Weitere strukturelle Barrieren ergeben sich aus erschwerten Bedingungen, die Frauen im Gegensatz zu Männern bei der Einstellung vorfinden und aus spezifischen Erwartungen, die an sie als Frau herangetragen werden (Neuberger, 2002, S. 774; Tonn, 2016, S. 76). Frauen wird aufgrund der Mutterrolle und der höheren Zuständigkeit für die Familie ein größeres Fluktuationsrisiko unterstellt und sie verkörpern damit ein erhöhtes Kostenrisiko für Unternehmen (Tonn, 2016, S. 79).

Andere Studien geben Hinweise darauf, dass weibliche Führungskräfte den Männern in Eigenschaften, wie Empathie oder Toleranz überlegen sein kön-

nen und bessere Leistungen erbringen (Scott, 2011, S. 2; Desvaux, Devillard-Hoellinger & Baumgarten, 2007, S. 3). Auch werden Unterschiede zwischen den Führungsstilen beider Geschlechter festgemacht (Urban, 2008, S. 122): Ein weiblicher Führungsstil zeichnet sich demnach durch einen „transformationalen“ Charakter aus, welcher durch eine Vorbildfunktion der Führungskraft und durch motivierende Eigenschaften gekennzeichnet ist (ebd., S. 123). Männliche Führungskräfte üben dagegen eher einen „transaktionalen“ Führungsstil aus, der darin besteht, Verantwortungsbereiche aufzuweisen und bei Leistung zu belohnen und bei einer Verfehlung der Ziele zu bestrafen (ebd., S. 122). Diese Studien bestätigen Vertretende der Differenztheorie in ihrer Annahme, dass Frauen und Männer sich hinsichtlich verschiedener Charakterzüge unterscheiden (Blessin & Wick, 2014, S. 314; Bischof-Köhler, 2002). Begründungen für eine Differenz reichen von einer biologisch oder evolutionär bedingten Differenz bis hin zu sozialen oder durch die Gesellschaft und Kultur anezogenen Unterschieden (Neuberger, 2002, S. 786). Die Gesellschaft generiert außerdem gewisse Stereotype von Frauen und Männern, die die Annahmen der Differenztheorie fördern (Henn, 2012, S. 46). Stereotype reduzieren den Menschen auf die von der Gesellschaft erwarteten Verhaltensmuster. Sie werden dem komplexen Menschen damit nicht gerecht, finden allerdings dennoch häufig Verwendung, denn sie „erleichtern das Leben und reduzieren die Komplexität eines Menschen auf einfache Muster“ (ebd., S. 46). Geschlechterstereotype sind beispielsweise die Überzeugung, dass Frauen liebevoller, beschützender und selbstloser als Männer sind (Kaup, 2015, S. 75). Die Stereotype, die die Gesellschaft mit dem Bild einer kompetenten durchsetzungsstarken Führungsperson verbindet, können damit von dem gesellschaftlichen Bild einer Frau abweichen (ebd., S. 77). Männliche Geschlechterstereotype, wie Durchsetzungsstärke und Leistungsbereitschaft sind dagegen mit den optimalen Eigenschaften einer Führungskraft verknüpft (Rastetter, 2007, S. 82).

Baitsch (2005, S. 17) zeigt auf, dass gleiche Kommunikation und gleiches Verhalten unterschiedlich bewertet werden, je nachdem ob dieses von Frauen oder Männern gezeigt wird:

„Ein direktes und dominantes Kommunikationsverhalten und ein (z.B. durch Widerspruch) strukturierender Kommunikationsstil werden ei-

nem Mitglied einer höheren hierarchischen Ebene (und damit oft Männern) durchaus positiv ausgelegt, etwa als ordnendes und überlegtes Wirken. Verhalten sich dagegen Frauen - unabhängig von der hierarchischen Ebene – in dieser Art, so gilt dies häufig als aggressiv und anmaßend“ (ebd., S. 17)

Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist hinsichtlich der Differenztheorie somit dadurch zu erklären, dass die Chancen für beide Geschlechter in einer Bewerbungssituation unterschiedlich verteilt sind, da von den Frauen ein anderes Verhalten als von den Männern erwartet wird (ebd., S. 17).

Während aus gleichheitstheoretischer Sicht für Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern plädiert wird, fordern Vertretende der Differenztheorie eine Bündnisstrategie, der zufolge „Männer und Frauen ihre Stärken zusammenlegen [müssen], um ihre Schwächen zu überwinden“ (Blessin & Wick, 2014, S. 317). Unterschiede sollen als sinnvoll für das Unternehmen erachtet und in die Kultur des Unternehmens integriert werden, so dass das Potential beider Geschlechter ausgeschöpft wird und die unterschiedlichen Perspektiven als Ergänzung betrachtet und zum Vorteil des Unternehmens genutzt werden können (Schaffnit-Chatterjee, 2011).

2.2.3.2 Phänomene sozialer Konstruktionen

Neben der Differenz- und Gleichheitstheorie gibt es weitere Phänomene, die zu den „sozialen Konstruktionen“⁵ gezählt werden, und ebenfalls Erklärungs-

⁵ Der Theorie der sozialen Konstruktion zufolge ist die Realität lediglich eine Konstruktion der Gesellschaft und damit sind die Phänomene dekonstruierbar (Blessin & Wick, 2014, S. 318). Dafür sollen die Konstruktionspläne dargelegt und auf ihre Vielfältigkeit und Heterogenität untersucht werden (ebd., S. 318). Hinsichtlich männlicher und weiblicher Führungskräfte bedeutet dies, nicht die Frage zu stellen, *ob* sich diese hinsichtlich ihres Verhaltens unter-

ansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bieten, dazu gehören insbesondere Phänomene wie „Glass Ceiling“, „Männerbünde“, „Token Woman“ und „Think Manager-Think Male“, die im Folgenden näher erläutert werden.

Aus dekonstruktiver Sicht wird eine Frau in einer Führungsposition „mit einer Reihe von gesellschaftlich konstruierten Herausforderungen und Widerständen konfrontiert“ (Blessin & Wick, 2014, S. 318). Ein vielfach diskutiertes Phänomen ist dabei das der „Glass Ceiling“ (Schulz, 2013, S. 1). Diese Metapher beschreibt das Phänomen, dass beförderte Frauen, die eine Top-Position wie durch eine gläserne Decke hindurch in greifbarer Nähe sehen, ab einem bestimmten Level aufgrund unterschiedlicher Barrieren nicht zu dieser Führungsposition durchdringen können, sondern auf Positionen im unteren und mittleren Management verbleiben (ebd., S. 1). Der Begriff wird mittlerweile als Synonym für Ungleichheiten und Diskriminierung von weiblichen Führungskräften verwendet (Tonn, 2016, S. 67). In einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Wippermann, 2010, S. 8) wurden 40 männliche Führungskräfte in Einzelgesprächen und 511 weibliche und männliche Führungskräfte befragt. In dieser Studie wird das Phänomen der gläsernen Decke aufgezeigt: Die befragten Männer schätzen engagierte weibliche Führungskräfte und bedauern, nicht mehr Frauen in Führungspositionen anzutreffen (ebd., S. 9). Trotz des Bedauerns offenbart die Studie verschiedene Vorurteile der Männer gegenüber weiblichen Führungskräften und schließt bei den Aussagen der Männer in den Interviews auf eine „gender-political-correctness“ (ebd., S. 9). Sie antworten somit nach außen hin politisch korrekt zu dem Thema Frauen in Führungspositionen, haben allerdings unbewusste und tief verankerte Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften (ebd., S. 9). Die „Wahrnehmungssensoren und Bewertungsschemata [sind] darauf ausgerichtet, die Defizite bei Frauen zu identifizieren und in Bezug auf dahinterliegende persönliche und familiäre Motive zu diagnostizieren“ (ebd.,

scheiden, sondern *warum* dies von Relevanz ist und *wodurch* Unterschiede ausgelöst oder von der Gesellschaft aufrechterhalten werden (ebd., S. 318).

S. 47). In der Studie werden die befragten Männer damit als „Hüter der gläsernen Decke“ (ebd., S. 9) bezeichnet. Insgesamt fasst Schulz (2013) in ihrer Analyse zu dem Phänomen der gläsernen Decke zusammen, dass die „ungleichen Karrierechancen für Frauen weder mit ihrer Studien- noch Berufswahl zusammen[hängen], sondern sich wesentlich spürbarer erst mit zunehmender Hierarchieebene in den Unternehmen [äußern]“ (ebd., S. 183). Eine Erklärung für das Phänomen der gläsernen Decke kann somit darin liegen, dass männliche Führungskräfte als „Hüter der gläsernen Decke“ agieren.

Rastetter (1994, S. 236) beschreibt den Zusammenschluss von Männern in einem Unternehmen zu „Männerbünden“, welche durch strenge Hierarchien, Ausschluss von Frauen aber auch durch Brüderlichkeit untereinander gekennzeichnet sind. Durch den Männerbund grenzen sich Männer innerhalb des Unternehmens gezielt auf Führungsebene gegenüber Frauen ab, bleiben unter sich und sehen damit ihre Herrschaft als gesichert (Rastetter, 1998, S. 173). Der Männerbund ist somit eine der „größten Aufstiegsbarrieren für Frauen“ (Rastetter, 1997, S. 52). Auch die Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Wippermann, 2010, S. 9), bestätigt diese Annahme. Neben der Sorge, mehr als die männlichen Kollegen in einer vergleichbaren Position erfüllen zu müssen, befürchten die Frauen in Führungspositionen, gegen die sich in der Mehrzahl befindenden männlichen Kollegen, mehr Überzeugungsarbeit leisten zu müssen (ebd., S. 9). Außerdem drücken die befragten Frauen die Sorge aus, dass sie „als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen überkommene eingeschliffene ‚männliche‘ Rituale kämpfen müssen“ (ebd., S. 9).

Ein weiteres Phänomen sozialer Konstruktionen wird als „Token Woman“ bezeichnet (Hegemann, 2009, S. 19; Kanter, 1977). Dieses beschreibt die Sonderstellung, die weibliche Führungskräfte einnehmen, da sie lediglich in geringer Anzahl in einem Betrieb anzutreffen sind und daher sozusagen mit einem „Token“, einem Aushängeschild, gekennzeichnet sind (Hegemann, 2009, S. 19). Sie können mit bestimmten stereotypen Erwartungen behaftet werden, bekommen spezielle Aufmerksamkeit zugeteilt und Verfehlungen werden besonders schnell wahrgenommen (ebd., S. 19). Diese Fehler werden auf Frauen im Allgemein übertragen, so dass eine „Token Woman“ als Teil einer Gruppe

angesehen wird, auf die ihr Verhalten generalisierbar ist (ebd., S. 20; vgl. auch Blessin & Wick, 2014, S. 321; Rastetter, 2007, S. 79).

Ausgehend von der Differenztheorie beschreibt das „Think Manager-Think Male“ Phänomen, dass Frauen in Führungspositionen dazu veranlasst werden, sich vermeintlich männliche Eigenschaften anzueignen, um zielorientierter und durchsetzungsstärker aufzutreten (Hegemann, 2009, S. 17). Dieser Ansatz sendet allerdings widersprüchliche Signale an weibliche Führungskräfte, da typisch männliche Verhaltensweisen vor allem von Männern negativ bei Frauen in Führungspositionen bewertet werden (ebd., S. 18, vgl. auch Baitsch, 2005, S. 17). Frauen werden demnach als „zweifache Abweichlerinnen“ (Rastetter, 2007, S. 82) wahrgenommen: Geben sie sich zu männlich, werden sie als unauthentisch betrachtet, geben sie sich zu weiblich, wird ihnen die Kompetenz zu führen nicht anerkannt (ebd., S. 83).

Diese Phänomene geben Hinweise darauf, mit welchen möglichen innerbetrieblichen Barrieren Frauen in Führungspositionen konfrontiert, welche Forderungen und Erwartungen an sie gestellt werden und warum Frauen in Führungspositionen nach wie vor derart unterrepräsentiert sind.

2.2.4 Maßnahmen zur Eindämmung der Unterrepräsentanz

Maßnahmen zur Eindämmung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen können sowohl auf politischer als auch auf betrieblicher Ebene erfolgen. Politische Maßnahmen sind beispielsweise gesetzliche Regelungen der Familienpolitik, wie Elternzeit und Mutterschutz. Eine ausgedehnte Elternzeit, die in Deutschland bis zu drei Jahre möglich ist, begünstigt die lange berufliche Unterbrechung der Mütter (Kaup, 2015, S. 88). Die Elternzeit „ist für viele Unternehmen nicht zu überbrücken, und diese Lösung ist daher schlecht planbar“ (Henn, 2012, S. 41). Auch ist es nach drei Jahren für einige schwieriger, wieder in den Beruf einzusteigen, als nach einer kürzeren Unterbrechung (ebd., S. 41; vgl. auch Pfahl, Reuyß, Hobler & Weeber, 2014, S. 7). Eine lange Unterbrechung ist außerdem nicht mit den Anforderungen an eine Führungskraft vereinbar, denn entspricht diese dem Ideal der Gesellschaft arbeitet sie in Vollzeit und ist permanent verfügbar (Kaup, 2015, S. 91).

In den letzten Jahren rückt der Ausbau der Kinderbetreuung vermehrt in den Fokus der Familienpolitik, wobei das Angebot der Betreuungsplätze der Nachfrage nach wie vor nicht nachkommt (Heilmann, 2011, S. 19). Der Ausbau von Kinderkrippenplätzen ist Aufgabe der einzelnen Länder und die uneinheitliche Regelung erschwert die „Steuerung der Entwicklung von Betreuungsqualität und -quantität“ (ebd., S. 23). Insbesondere die mangelnde Betreuungsqualität überzeugt deutsche Mütter wenig von der Fremdbetreuung durch den Staat (ebd., S. 67; vgl. auch Litters, 2014; Bertelsmann Stiftung, 2015). Die Betreuungsquote ist zuletzt gestiegen: 2015 wurden 32.600 mehr Kinder unter drei Jahren betreut als 2014; insgesamt sind damit 693.300 Kinder in dieser Alterspanne in Deutschland in einer Kindertagesbetreuung (Statistisches Bundesamt, 2015b). Der Bedarf an Betreuungsplätzen ist allerdings nicht gedeckt: 2014 lag die Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren bei 32,2%, der Bedarf lag allerdings bei knapp 42% (BMFSFJ, 2015b, S. 2).

Weiterhin wurde 2014 die Frauenquote als „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (BMFSFJ, 2015a, S. 4) verabschiedet. Demnach ist für Aufsichtsräte ab 2016 ein Frauenanteil von 30% vorgesehen, ab dem Jahr 2018 ein Anteil von 50% (ebd., S. 15). Die Frauenquote hat in der Vergangenheit immer wieder zu Kritik geführt: Viele Frauen wollen nicht aufgrund eines Gesetzes zu einer Führungskraft befördert werden, sondern aufgrund ihrer Leistung (Blessin & Wick, 2014, S. 313). Kritik wurde auch an dem Wort Frauenförderung geübt, das indirekt impliziert, dass Frauen gönnerhaft geholfen werden muss, als würden sie ein „angeborenes Defizit“ aufweisen (ebd., S. 313). Ein weiterer politischer Aspekt, der Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher hemmt als fördert, ist das Ehegattensplitting, das „bestehende Nachteile von verheirateten Paaren mit ungleichen Einkommen gegenüber unverheirateten Gleichverdienern“ (Kaup, 2015, S. 54) beseitigen soll und sie gemäß des Leistungsfähigkeitsprinzips besteuert (EStG §32a, 2015). Das Einkommen beider Ehepartner wird addiert, halbiert und die hälftige Steuerschuld verdoppelt, so als würden beide Partner das gleiche verdienen, wobei verheiratete Partner durch die gemeinsame Steuerveranlagung einen Vorteil haben, insbesondere wenn das Einkommen beider Partner sehr unterschiedlich ist (Neubrand,

2009, S. 28). Dies kann den Verzicht auf Erwerbstätigkeit fördern, Frauen in ihrem Karrierebestreben hemmen und dazu führen, dass die Ehefrau, die zuvor weniger zum gemeinsamen Einkommen beigetragen hat, bei einer Trennung eine „Verschlechterung der sozialen Absicherung“ (Kaup, 2015, S. 54) erlebt.

Neben diesen politischen Aspekten bestehen betriebliche Maßnahmen, die einer Unterrepräsentation entgegenwirken sollen. Wesentliche Handlungsfelder sind dabei die flexible Arbeitszeitgestaltung, die Beurlaubungsregelungen und die Kinderbetreuung (Neubrand, 2009, S. 31). Hinsichtlich der Kinderbetreuung haben einige Unternehmen angefangen, günstigere betriebseigene Kindertagesstätten einzuführen, andere Unternehmen unterstützen bei der Suche einer Einrichtung und geben Empfehlungen (ebd., S. 31). Von 21.000 Unternehmen in 21 EU-Ländern bieten allerdings nur 3% der Betriebe einen betriebsinternen Kindergarten an (ebd., S. 33).

Flexible Arbeitszeitgestaltung kann durch Jobsharing, Homeoffice, Arbeitszeitkonten oder Teilzeitarbeit umgesetzt werden, wobei eine Führungskraft nach wie vor selten in einer Teilzeitstelle anzutreffen ist: Im Jahr 2009 hatten 14,6% der weiblichen Führungskräfte und 1,2% der männlichen Führungskräfte eine Teilzeitstelle in Deutschland (Hipp & Stuth, 2013). Weitere betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung sind beispielsweise Mentoringprogramme, gemischte Teams, Unterstützung von Frauennetzwerken oder berufliche Netzwerke, zudem besteht durch die digitalisierte Welt vermehrt die Möglichkeit, von zu Hause aus zu betreiben (Henn, 2012, S. 41). Auch werden zunehmend Stellen wie Gleichstellungsbeauftragte oder Frauenbeauftragte in Unternehmen vergeben, die insbesondere auf die Umsetzung der Interessen von Frauen oder Gleichstellungsthematiken im Betrieb achten sollen (Blessin & Wick, 2014, S. 311). Betriebliche Maßnahmen sind imagefördernd für das Unternehmen, damit kann nach außen hin auf eine intakte Unternehmenskultur hingewiesen werden (Oechsle, 2010, S. 234). In der Praxis mangelt es vielen Unternehmen allerdings an der wirkungsvollen Umsetzung der Maßnahmen (ebd., S. 236).

Insgesamt kommt Kaup (2015, S. 92) in ihrer Analyse der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte zu einem ernüchternden Ergebnis: Diese würden sich auf „einige wenige mit einer geringen Wirkung“ (ebd., S. 92) beschränken und durchweg „zeigt sich ein deutlicher Mangel an umfangreichen und auf die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abgestimmten Förderprogrammen“ (ebd., S. 97).

2.3 Mütter in Führungspositionen

Etwa die Hälfte der Frauen in Führungspositionen nehmen zusätzlich zur Führungsrolle die Mutterrolle ein und versorgen Kinder im betreuungspflichtigen Alter (Bischoff, 2010, S. 43; Universität Karlsruhe, 2010, in Schneider 2012, S. 28). Im Folgenden soll dieser Kreis von Müttern in Führungspositionen aus Abbildung 1 (s. Kapitel 1.1) näher betrachtet werden. Dafür folgen zunächst Darstellungen der unterschiedlichen Anforderungen an Mütter in Führungspositionen (Kapitel 2.3.1) und der Begrifflichkeiten um Vereinbarkeit und Work-Life-Balance (Kapitel 2.3.2). Darauf wird der aktuelle Forschungsstand zu diesem Thema vorgestellt (Kapitel 2.3.3). Der Aspekt schließt mit Forderungen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kapitel 2.3.4), die sich aus den aktuellen Studien ergeben.

2.3.1 Anforderungen an eine Mutter in Führungsposition

Sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte sehen sich in einem Spannungsfeld mit unterschiedlichen Erwartungen des Unternehmens, der Familie und der Gesellschaft konfrontiert (Berufundfamilie, 2011, S. 4). Da es nach wie vor eher die Frauen sind, die sich neben der beruflichen Tätigkeit gleichzeitig um die Familienarbeit, wie Erziehung der Kindern, kümmern (vgl. Allensbach, 2015, S. 11; McKinsey, 2015, S. 17), kann angenommen werden, dass für einen Großteil der Mütter in Führungspositionen der Faktor Familie und insbesondere die Betreuung der Kinder ein zusätzlicher fordernder Bereich neben der Führungsfunktion darstellt und zwar in einem größeren Ausmaße als für die männlichen Führungskräfte.

Es ergibt sich für sie ein vielfältiges Gefüge an Anforderungen (s. Abbildung 4):

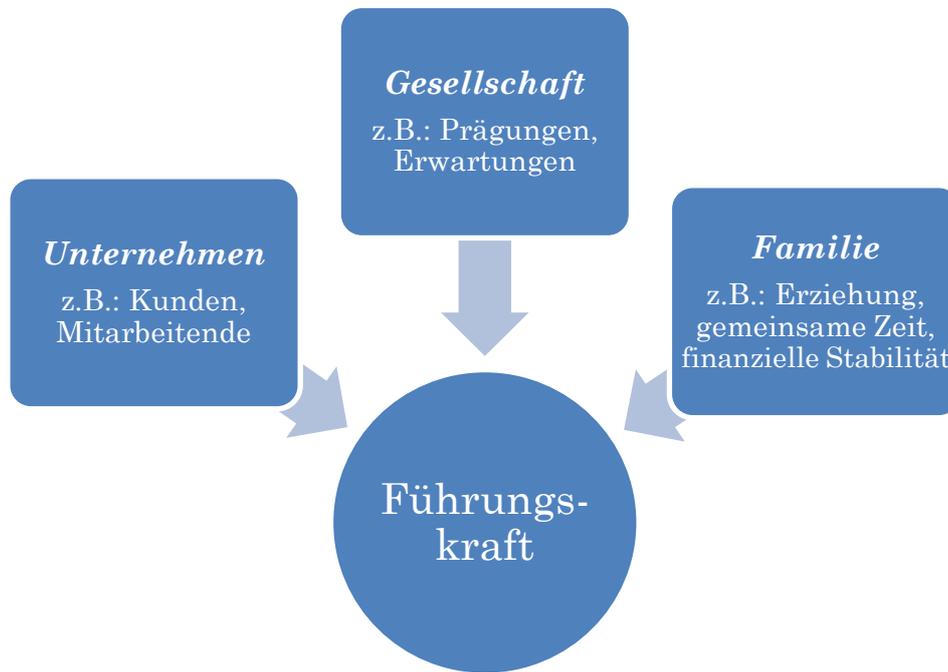


Abbildung 4: Äußere Anforderungen an eine Mutter in Führungsposition
(Eigene Darstellung in Anlehnung an Berufundfamilie, 2011, S. 4)

Von außen stellen Unternehmen, Mitarbeitende und möglicherweise Kunden Anforderungen an die Führungskraft (Berufundfamilie, 2011, S. 4). Unternehmen fordern beispielsweise eine Umsetzung der Unternehmensziele, die optimale Führung der Mitarbeitenden und ständige Erreichbarkeit. Kunden verlangen meist ein hohes Maß an Service und Flexibilität. Auch die Erwartungen der Gesellschaft werden an eine Führungskraft herangetragen, wie beispielsweise das Idealbild einer guten Mutter und die Erwartungen, die damit verknüpft sind (vgl. Kapitel 2.1.1). Von der Familie können beispielsweise Erziehung, gemeinsame Zeit und finanzielle Stabilität gefordert werden (ebd., S. 4).

Hinzu kommen neben diesen äußeren Faktoren innere Anforderungen: Die Mutter in Führungsposition hat gewisse Erwartungen und Anforderungen an sich selbst, die sie in der Führungs- und Mutterrolle versucht, umzusetzen

und denen sie gerecht werden möchte. Somit werden insgesamt an eine Mutter in Führungsposition viele unterschiedliche und voneinander unabhängige Erwartungen und Anforderungen herangetragen.

2.3.2 Die Begriffe Vereinbarkeit und Work-Life-Balance

Zur Beschreibung der Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche werden unterschiedliche Definitionen gebraucht. Begriffe wie „Vereinbarkeit“, „Work-Life-Balance“, „doppelte Lebensführung“, oder im negativen Sinne „Doppelbelastung“ finden in den letzten Jahren zunehmend Verwendung (vgl. Esslinger & Schobert, 2007, S. 22; Schulte, 2002, S. 59; Geissler & Oechsle, 1996, S. 17). Auf Organisationsebene werden dagegen Begriffe, wie „Familienfreundlichkeit“ oder „familienbewusste Personalpolitik“ verwendet (Oechsle, 2010, S. 235). Gemein ist den Begriffen, dass sie die Möglichkeit einer Vereinbarung von beruflichen und familiären Interessen und im besten Fall, wie der Begriff Work-Life-Balance impliziert, eine Balance zwischen beiden Bereichen beschreiben. Der Begriff Work-Life-Balance erweitert den Begriff der „Vereinbarkeit“ der Bereiche Beruf und Familie um die Aspekte des Freizeitlebens, der Gesundheit und der Pflege des sozialen Netzwerkes (ebd., S. 235). Definiert wird Work-Life-Balance als ein Konzept, das Individuum als „Rollen- und Funktionsträger“ (Michalk & Nieder, 2007, S. 22) in den unterschiedlichen Bereichen zu verstehen und dabei von einer sich gegenseitig beeinflussenden Wirkung der Bereiche auszugehen (ebd., S. 22). Work-Life-Balance bedeutet „lebensphasenspezifisch und individuell (...) die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein“ (ebd., S. 22). Das Individuum erreicht demzufolge dann ein Gleichgewicht zwischen verschiedenen Lebensbereichen, wenn es seine Rollen in den Bereichen erfüllen kann und es nicht zu gesundheitsbeeinträchtigenden Spannungen und Konflikten zwischen den Bereichen kommt (ebd., S. 23).

Der Begriff der Work-Life-Balance beschreibt allerdings nicht nur die Balance zwischen den Lebensbereichen, sondern kann ferner auf der Handlungsebene betrachtet werden; „was Menschen tun und wie sie handeln, um eine Balance

von Arbeit und Leben im Rahmen ihrer alltäglichen Lebensführung und ihrer Biografie herzustellen“ (Oechsle, 2010, S. 234). Eine Balance der Bereiche wird zunehmend dadurch erschwert, dass das Arbeitsleben immer mehr Einfluss auf das Privatleben erhält, zum Beispiel durch die ständige Erreichbarkeit über Smartphones (vgl. Dobberstein, Magritz & Schürmann, 2014, S. 3; Strobel, 2013, S. 7). Sie fordert die Individuen bezüglich Selbststrukturierung und Abgrenzung heraus (Oechsle, 2010, S. 235).

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere der Rolle als Führungskraft im beruflichen Bereich und der Mutterrolle im familiären Bereich. Aspekte des weitergeführten Work-Life-Balance-Begriffes wie soziale Netzwerke, Freizeit und Gesundheit werden mitberücksichtigt, können allerdings aufgrund der Eingrenzung des Themas auf die berufliche Rolle und die Mutterrolle nicht vertiefend fokussiert werden.

2.3.3 Aktuelle Studien zu Müttern in Führungspositionen

Insgesamt sind die Studien zu Müttern in Führungspositionen überschaubar. Die Studien lassen sich unterteilen in welche, die eher organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen der betroffenen Mütter untersuchen, und in andere, die sich explizit mit der subjektiven Wahrnehmung der Mütter befassen.

Der aktuelle Forschungsstand zu Müttern in Führungspositionen gibt Hinweise darauf, dass hinsichtlich struktureller Rahmenbedingungen die Vereinbarung der Führungsrolle mit der Mutterrolle für Mütter in Führungspositionen eine größere Herausforderung als für Väter in Führungspositionen darstellt und sie weniger von einer Elternschaft profitieren als Männer in Führungspositionen: Im Vergleich zu Männern in Führungspositionen bestehen bei weiblichen Führungskräfte laut einer Studie von Kleinert et al. (2007), in der über 300.000 Haushalte befragt wurden, andere Rahmenbedingungen als bei ihren männlichen Kollegen. Männer in Führungspositionen leben meist mit mehreren Kindern und einer Partnerin zusammen, während Frauen in Führungspositionen häufiger als die Männer allein lebend oder alleinerzie-

hend sind (ebd., S. 118). Auf die Karriere weiblicher Führungskräfte kann der Faktor Kinder erfolgsverhindernd wirken, bei den männlichen Führungskräften ist dies nicht der Fall (ebd., S. 119). Frauen in Führungspositionen haben außerdem „wesentlich seltener“ (ebd., S. 119) Kinder unter zehn Jahren. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Lebensalter zwischen 30 und 44 Jahren eine Führungsposition ausüben ist gering (ebd., S. 119). Männliche Führungskräfte haben meist eine Partnerin an ihrer Seite, die nicht erwerbstätig oder in einer Teilzeitbeschäftigung tätig ist, während weibliche Führungskräfte überwiegend mit vollzeitbeschäftigten Partnern zusammenleben und „kaum Entlastung von häuslichen Aufgaben durch ihre Partner erfahren“ (ebd., S. 120).

Mütter in Führungspositionen sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, das hohe Arbeitszeitvolumen, geringe Flexibilität am Arbeitsplatz, den Haushalt und die Kinderbetreuung zu meistern, was häufig zulasten der Work-Life-Balance geschieht (vgl. Henn, 2012, S. 148; Grüterich & Hunziger, 2004, S. 15). Dies bestätigt die Befragung von 1.205 Führungskräften in einer Zusammenarbeit des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik mit der Berufundfamilie GmbH der Hertie Stiftung aus dem Jahr 2011. 42,5% der Befragten geben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Schwierigkeit darstellt, wobei Frauen und Männer dies ähnlich einschätzen (Berufundfamilie, 2011, S. 3). Als Gründe dafür nennen die befragten Führungskräfte an erster Stelle, das „Volumen der zu bewältigenden Arbeit im Beruf“ (ebd., S. 5) und an zweiter Stelle steht die geringe Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Die Kinderbetreuung und die zunehmenden Mobilitätsanforderungen stellen weitere belastende Faktoren dar (ebd., S. 5). Ein Aspekt, der ihnen helfen kann, die Herausforderung Karriere und Kind zu vereinbaren, ist für die Befragten in erster Linie die Flexibilisierung der Arbeitszeit (ebd., S. 5). Weitere Aspekte sind die Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen für ihre Kinder, Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion und spezifische Konzepte bei dem Wiedereinstieg nach einer Babypause (ebd., S. 5). Diese Wünsche werden allerdings nicht an das Unternehmen herangetragen aus Sorge bezüglich „negativer Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn“ (ebd., S. 6).

Bei einer Betrachtung der subjektiven Wahrnehmung der Mütter in Führungspositionen werden vorteilhafte Auswirkungen durch die Verbindung beider Bereiche deutlich. Dies zeigt eine groß angelegte Studie der Bertelsmann Stiftung (Lukoschat & Walther, 2006). Demnach wirken sich Kinder vorteilhaft auf die Erwerbstätigkeit und Karriere der Mütter aus, da sie eine wichtige Ausgleichsressource zu den hohen Arbeitsbelastungen darstellen (ebd., S. 20). In der Studie mit dem Titel „Karrierek(n)ick Kinder: Mütter in Führungspositionen als Gewinn für Unternehmen“ wurden 444 Mütter in Führungspositionen online befragt und 42 Frauen mit hoher Führungsverantwortung interviewt. 54% der Frauen sind „zufrieden“ mit ihrer Work-Life-Balance, 10% sogar „sehr zufrieden“ (ebd., S. 42). Laut den betroffenen Frauen der Bertelsmann Studie „greifen familienbezogene Kompetenzen und Führungskompetenzen ineinander und verstärken sich gegenseitig positiv“ (ebd., S. 20). Voraussetzungen für ein gutes Gelingen dieser Gratwanderung sind für die Mütter Organisationskompetenz und gutes Zeitmanagement, aber auch flexible und familienfreundliche Unternehmen, die Hilfe des Partners und eine zuverlässige Kinderbetreuung (ebd., S. 21). Die befragten Mütter erweisen sich als hochmotivierte „pragmatische Macherinnen“ (ebd., S. 19), die ihre Ziele klar verfolgen und dabei einen gewissen Pragmatismus an den Tag legen, um die Herausforderungen des Alltags bewältigen zu können. Dazu schlagen sie selbst Lösungen für die Vereinbarkeit vor, verhandeln geschickt und sind kompromissbereit (ebd., S. 19). In den Unternehmen der befragten Frauen herrscht dagegen „wenig Vereinbarkeitskultur“ (ebd., S. 22), dennoch betonen die Befragten, dass sie trotz Mutterschaft weiterhin hoch motiviert für die Tätigkeit sind. Durch die offensive Vorgehensweise der Frauen kommt es für die meisten Frauen in der Studie zu Kompromisslösungen mit ihren Unternehmen bezüglich flexibler Arbeitszeiten (ebd., S. 23). Den befragten Frauen hilft hinsichtlich ihrer Persönlichkeit, dass sie ihr Lebensmodell „grundsätzlich bejahen“ (ebd., S. 24) und für sich akzeptiert haben, das Bedürfnis nach Zeit für sich in den Hintergrund zu rücken. Die meisten Frauen formulieren eine positive Auswirkung ihres Lebensmodells auf ihre Kinder, denn sie sehen sich als deren Vorbild und haben den Eindruck, ihr Lebensmodell fördert die Selbstständigkeit und Kontaktfähigkeit ihrer Kinder (ebd., S.

25). Auch bekommen sie weitestgehend eine positive Rückmeldung von ihren Kindern, räumen allerdings Auseinandersetzungen wegen des Zeitmangels ein (ebd., S. 25). Als Ergebnis der Studie formulieren die Autoren (ebd., S. 94), dass Mütter in Führungspositionen über eine Vielzahl an Ressourcen verfügen, hoch motiviert in ihren verschiedenen Lebensbereichen agieren und sowohl auf psychischer als auch auf physischer Ebene belastbar sind. Sie verhalten sich eher pragmatisch als perfektionistisch und haben gelernt, ihre Zeit sinnvoll aufzuteilen (ebd., S. 94).

Noch genauer auf die subjektive Wahrnehmung von Müttern in Führungspositionen gehen zwei Befragungen von Menke (2009) und Schilly (2013) ein. In der Befragung von Schilly (2013) mit vier Müttern in Führungspositionen kann als Ergebnis festgehalten werden, dass bei allen interviewten Müttern eine hohe Leistungsorientierung festzustellen ist, welche „sehr stark von außen beeinflusst“ (ebd., S. 140) und meist an den „gesellschaftlichen Werten oder auch dem Vorbild ihrer Eltern“ (ebd., S. 141) orientiert ist. Des Weiteren ist die „Anerkennung als Beweggrund für ihre Karrieren“ (ebd., S. 141) maßgeblich und gleichzeitig ein Antreiber, sich stark zu engagieren. Die Kinder nehmen für die befragten Mütter einen hohen Stellenwert ein, zählen als „Sinn des Lebens“ und auch als „Normalität“ (ebd., S. 141). Der Arbeitgeber behandelt die befragten Mütter nicht speziell, sie stehen eher unter dem Druck, vergleichbare Leistung wie ihre kinderlosen Kollegen erbringen zu müssen (ebd., S. 141). Weitere Ergebnisse der Interviews sind, dass die Frauen ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern empfinden, da sie wenig Zeit mit ihnen verbringen können. Auch eine „mangelnde gesellschaftliche Anerkennung für ihr Lebensmodell“ (ebd., S. 143) haben die Mütter zu beklagen. Sie kehren früh nach der Geburt zu ihrer Arbeit zurück, „im Wesentlichen vor Angst aus Benachteiligung“ (ebd., S. 144).

Bei Menke (2009) kann in einer Befragung mit drei Müttern in Führungspositionen der Landesbank Berlin AG festgehalten werden, dass die insgesamt als „selbstbewusst“ bezeichneten Befragten dem Beruf einen enormen Stellenwert zuschreiben, ihr Privatleben der Arbeit unterordnen und in diesem Zuge auch die eigenen Erwartungen an das Mutterdasein reduzieren (ebd., S. 75). Die befragten Mütter beklagen, sich anders zu verhalten, als sie es von sich er-

warten würden und äußern ein Schuldgefühl gegenüber ihren Kindern (ebd., S. 75). Eigenes Verhalten, das aus Anforderungen der Bank erfolgt, wird auf die Mitarbeitenden übertragen: „die organisatorische und mentale (Ab-) Trennung des Familienlebens von der Arbeit, das die Frauen selbst vollführen, wird auch von den eigenen Mitarbeitern erwartet“ (ebd., S. 75).

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse der aktuellen Studien, dass die Vereinbarkeit der Führungsrolle und Mutterrolle aufgrund des hohen Arbeitsvolumens und der geringen Zeit für beide Rollen eine Herausforderung darstellt und meist zulasten des Ausgleiches und der Work-Life-Balance geht. Kinder können eine Ausgleichsressource und eine Kompetenzerweiterung darstellen und die befragten Mütter in Führungspositionen sind von Pragmatismus, Leistungsorientierung, Suche nach Anerkennung und Gewissenskonflikten gekennzeichnet.

2.3.4 Forderungen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit

Sowohl von den Befragten selbst als auch von den Autoren der genannten Studien wird hinsichtlich struktureller Bedingungen eine flexible Arbeitszeit als wichtigster Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (vgl. Schilly, 2013, S. 23; Berufundfamilie, 2011, S. 10; Lukoschat & Walther, 2006, S. 84). Die Autoren der Berufundfamilie Studie (2011) fordern weiterhin ein Umdenken traditioneller Strukturen und eine familienbewusste Personalpolitik, um eine Verbesserung der Situation von Führungskräften im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie zu erreichen (ebd., S. 10). Auch in der Studie der Bertelsmann Stiftung (Lukoschat & Walther, 2006, S. 84) werden neben flexiblen Arbeitsbedingungen Maßnahmen für mehr Kinderbetreuung und eine „vereinbarkeitsfreundliche“ Kultur im Unternehmen gefordert. Das Kriterium „Anwesenheit“ sollte nicht als Leistungsmaßstab oder Potenzialbewertung angesehen werden, sondern lediglich die Arbeitsergebnisse (ebd., S. 86).

Schilly (2013) thematisiert, dass „das Thema Kinderkrippe weder politisch noch gesellschaftlich problematisiert oder gar kritisiert wird“ (ebd., S. 143). So werden mehr Krippenplätze gefordert und es wird als Normalität angesehen,

kleinste Säuglinge bereits betreuen zu lassen, auch geben viele Mütter in Führungspositionen ihr Kind sehr früh in eine Betreuung, da sie Sorge um ihre Tätigkeit haben (ebd., S. 143; vgl. auch Henn, 2012, S. 148). Dabei bleibt die Tatsache unberücksichtigt, dass einige Mütter in Deutschland den Wunsch formulieren, ihr Kind beim Aufwachsen begleiten zu wollen und es nicht für 10-12 Stunden pro Tag in eine Kinderbetreuung geben möchten (Ruckdeschel, 2015, S. 203). Frauen leben in Deutschland in einer Gesellschaft, in der ein solcher Wunsch ebenso verurteilt wird wie der Wunsch, das Kind frühzeitig und für einen langen Zeitraum fremdbetreuen zu lassen. Es kommt wiederum zur „No-Win Situation“ (vgl. Kapitel 2.1.1) für Mütter in Führungspositionen und es wird von mehreren Seiten Druck auf sie ausgeübt: Auf der einen Seite steht die zunehmende Normalität, Kinder fremdbetreuen zu lassen und die gesellschaftliche Erwartung, die Tätigkeit nicht zu lange ruhen zu lassen sowie das Wissen, dass eine lange Unterbrechung hinderlich für den Wiedereinstieg ist (Schilly, 2013, S. 143). Es entsteht in Deutschland die Situation, dass die „Leistungsgesellschaft dazu [drängt], ehrgeizig am Berufsleben teilzunehmen“ (ebd., S. 143) und Kinder früh abzugeben. Auf der anderen Seite werden Mütter, die ihre Kinder früh in einem Krippenplatz zur Betreuung unterbringen schnell dafür verurteilt (ebd., S. 143) (vgl. Kapitel 2.1.1). So fordert Schilly (ebd., S. 143) politische Strukturen, „die es Frauen und Männern ermöglichen, die ersten Monate nach der Geburt ihrer Kinder zuhause zu bleiben, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen“. Ein alleiniger Fokus auf den Ausbau der Betreuungsplätze, wie er derzeit in Deutschland üblich ist, wird Schilly (ebd., S. 144) zufolge nicht das Problem der Vereinbarkeit lösen und auch nicht die gesellschaftliche Akzeptanz für unterschiedliche Wege steigen lassen (ebd., S. 144). Das Verlangen nach Anerkennung und damit auch angewiesen zu sein auf die gesellschaftliche Akzeptanz erschwert „eine freie Entscheidung für ein Lebensmodell“ (ebd., S. 144). Es sollten daher nicht nur die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern eine Berücksichtigung der gesamten gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen ist unerlässlich (ebd., S. 141).

2.4 Zusammenfassung und Zwischenfazit

Die theoretischen Ausführungen der drei Kreise und die genannten empirischen Studien geben Hinweise darauf, dass es für Mütter in Führungspositionen aufgrund der ambivalenten Haltung hinsichtlich fremder Kinderbetreuung und des durch Historie und Gesellschaft geförderten Mythos der „guten Mutter“, schwierig ist, den Schatten der Rabenmutter und eines schlechten Gewissens abzulegen, wenn sie als Führungskraft einer zeitintensiven Tätigkeit nachgehen. Die geringe Anerkennung und Wertschätzung der Gesellschaft für Mütter kann außerdem zu einem geringeren Selbstwertgefühl beitragen (Kapitel 2.1). Auch ist es in Deutschland durch eine lange Vernachlässigung der staatlichen Kinderbetreuung für Mütter in Führungspositionen nicht leicht, auf eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu vertrauen. Für Frauen entsteht eine „No-win Situation“, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sie gesellschaftlich verurteilt werden, sowohl bei einer frühen Abgabe der Kinder in eine Betreuung, als auch bei der eigenen Betreuung zuhause, wenn sie entsprechend lange pausieren und sich dabei möglicherweise finanziell abhängig von ihrem Partner machen. Trotz hoher Bildungsabschlüsse und einer Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit in Deutschland sind Frauen in Führungspositionen weiterhin stark unterrepräsentiert (Kapitel 2.2). Es bestehen für Frauen in Führungspositionen nach wie vor ungleiche Chancen, in höchste Führungspositionen aufzusteigen, die gläserne Decke zu überwinden und dabei ein den Männern vergleichbares Gehalt zu verdienen. Dies ist nicht auf eine geringere Eignung der Frauen zurückzuführen, sondern eher auf ein in der Gesellschaft verankertes stereotypes Bild von Frau und Mann. Sowohl politische als auch betriebliche Maßnahmen zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen waren bisher kaum effektiv. Da Mütter in Führungspositionen weiterhin den Großteil an Erziehungsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen, können Vereinbarkeitsprobleme für Mütter in Führungspositionen auftreten, wenngleich sie selbst ihre Rollen als Führungskraft und Mutter als Bereicherung, Ressource und Sinnstiftung wahrnehmen können (Kapitel 2.3).

Die Frauen, die in dieser Arbeit näher betrachtet werden sollen, haben diese Barrieren und Herausforderungen angenommen und sie sind neben ihrer Führungsposition in höchster Hierarchieebene eines Unternehmens gleichzeitig Mutter. Sie haben sich möglicherweise gegen Barrieren wie die Hüter der gläsernen Decke durchgesetzt, sich nicht als Token Woman beirren oder von potentiellen Männerbänden des Unternehmens abhalten lassen. Sie sind trotz des idealisierten Mutterbildes Mutter geworden und sind gefordert, die beiden Bereiche Beruf und Familie zu vereinbaren. Da die einzelne Analyse rein organisatorischer Faktoren nicht ausreichend ist, um eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz individueller Lebensmodelle zu erreichen (vgl. Schilly, 2013, S. 145; Menke, 2009, S. 57), soll in dieser Arbeit die Vereinbarkeit der Bereiche Beruf und Familie hinsichtlich der *Identität* dieser Mütter in Führungspositionen erfasst werden. Neben der in den vergangenen Kapiteln vollzogenen Gesamtbetrachtung der Einflussfaktoren mit der Annäherung an die Gruppe an Mütter in Führungspositionen über erwerbstätige Frauen und Frauen in Führungspositionen sollen im Fokus der weiteren Kapitel Identitätstheorien stehen, um einen Einblick in die Diskussion um das wenig greifbare Phänomen der Identität geben zu können.

2.5 Identitätstheorien

Dieses Kapitel soll einen Überblick über die für diese Arbeit bedeutsamen Strömungen der Identitätsforschung geben. Da aktuelle Identitätstheorien weitestgehend auf den beiden „Ursprungs“- Theorien der Identitätsforschung von Mead (1973) und Erikson (2003) fußen, werden diese nach einer Klärung der Begriffe Identität und Rolle (Kapitel 2.5.1) zunächst dargestellt (Kapitel 2.5.2 und 2.5.3). Nachfolgend werden weitere Entwicklungslinien, die sich auf der Basis dieser beiden Theorien entwickelt haben (Kapitel 2.5.4), und Aspekte zu Rollenkonflikten und Identitätsförderung (Kapitel 2.5.5) erläutert. Um bestehende Verknüpfungen von Identität und Führung darzulegen, folgt eine psychodynamische Identitätstheorie der Führung (Kapitel 2.5.6). Das Kapitel schließt mit einer Vorstellung gegenwärtiger Identitätstheorien (Kapitel 2.5.7).

2.5.1 Die Begriffe Identität und Rolle

Identität⁶ ist ein Begriff, der in der Vergangenheit sehr häufig und aus unterschiedlichen Perspektiven, wie beispielsweise aus psychologischer, philosophischer oder soziologischer Sicht betrachtet, verwendet und definiert worden ist (Jörissen & Zirfas, 2010, S. 8). Abels (2010, S. 258) versucht unter Berücksichtigung der bedeutsamsten Identitätsströmungen den Begriff abzugrenzen: Identität ist das Bewusstsein, „ein unverwechselbares Individuum mit einer eigenen Lebensgeschichte zu sein, in seinem Handeln eine gewisse Konsequenz zu zeigen und in der Auseinandersetzung mit anderen Individuen eine Balance zwischen individuellen Ansprüchen und sozialen Erwartungen gefunden zu haben“ (ebd., S. 258). Identität ist demnach nicht nur die Unverwechselbarkeit des Individuums, sondern berücksichtigt auch das Bewegen in der Gesellschaft und Kultur (vgl. auch Zirfas, 2010, S. 9). Sie ist nicht einfach im Individuum vorhanden, sondern wird von den Individuen „erzeugt“, indem diese reflektieren und feststellen „das bin ich“ (Lührmann, 2006, S. 152).

Neben dem Begriff der Identität wird ebenso der Begriff der Rolle in der Literatur häufig verwendet, entweder parallel zu dem Begriff der Identität, als Kontrastbegriff oder als Ergänzung. In dieser Arbeit wird der Begriff der Rolle als „das Ingesamt der Verhaltenserwartungen, die an den Inhaber einer Position gerichtet werden“ (Neuberger, 2002, S. 314) verstanden. Der Begriff der Rolle umschreibt dementsprechend keine Merkmale des Individuums, sondern eine bestimmte Position, wie die als Mutter, Tochter oder als Führungskraft. Hinsichtlich der Rolle kann zwischen kognitiven Interpretationsschemata und normativen Forderungen unterschieden werden (ebd., S. 314). Kog-

⁶ Je nach Prägung und Strömung benutzen die Autoren unterschiedliche Begriffe, wie „Ich“, „Selbst“, „Identität“, „Ich-Identität“ etc., um das Phänomen der Identität zu erfassen. Der besseren Lesbarkeit halber orientiert sich diese Arbeit ausschließlich an dem Begriff der Identität. Aus diesem Grund werden ebenfalls unterschiedliche Begriffe, die eine Person umschreiben, wie Subjekte, Person, Mensch, Gegenüber etc. einheitlich mit dem Begriff „Individuum“ beschrieben.

nitive Interpretationsschemata kennzeichnen den gedanklichen Vorgang beim Individuum, eine Situation zu verstehen und über sie nachzudenken (ebd., S. 314). Unter normativen Forderungen werden die an das Individuum gerichteten Appelle und das Geforderte, wie sich das Individuum zu verhalten hat, verstanden (ebd., S. 314). Rolle ist allerdings nicht nur Erwartung, sie hat auch eine berechenbare Funktion, denn das Handeln wird für andere vorausschaubar. Somit stellt eine Rolle eine Erleichterung bei der Kontaktaufnahme dar: Durch wechselseitige Erwartungen können interagierende Personen einschätzen, mit welchem Verhalten sie es in der Interaktion⁷ miteinander zu tun haben (ebd., S. 316). Im Gegensatz zur Identität ist Rolle damit eine „äußerliche Konformität mit fremden Erwartungen“ (ebd., S. 383).

2.5.2 Identität und Gesellschaft

Mütter in Führungspositionen bewegen sich in einem öffentlichen Raum. Das soziale Gefüge und das gesellschaftliche Umfeld, in dem sie agieren, haben Einfluss auf die Identität der Mütter. Einer der ersten Identitätspsychologen James beschäftigt sich mit dem Einfluss der Gesellschaft auf die Identität und unterschied in seinen Schriften gegen Ende des 19. Jahrhunderts zwischen der Innenperspektive *I* (das wissende, erfahrene Individuum) und der Außenperspektive *Me* (das von anderen bekannte Individuum) (Haußer, 1995, S. 38). Der Zeitgenosse Mead führte diese Ansichten zu Zeiten des Symbolischen Interaktionismus⁸ weiter. Meads (1973) Ausführungen zufolge wird Identität sowohl aufgrund des Austausches mit anderen Individuen als auch durch die

⁷ Interaktion beschreibt einen Austausch von Individuen und damit einen wechselseitigen Einfluss dieser während ihrer direkten physischen Anwesenheit (Goffman, 2015, S. 18).

⁸ Vertretende des Symbolischen Interaktionismus gehen davon aus, dass Individuen über eine gemeinsame Sprache und Symbole erfolgreich miteinander in Kontakt treten und interagieren können und Identität somit über die „Interaktion zwischen Menschen anhand von Symbolen [entsteht]“ (Haußer, 1995, S. 39).

Reaktionen dieser auf die Handlungen generiert, denn „wir sehen uns mehr oder weniger unbewusst so, wie andere uns sehen. Wir wenden uns unbewusst so an uns, wie sich andere an uns wenden“ (ebd., S. 108). Damit ist Meads zentrale Aussage, dass das Individuum sich selbst sieht und ein Bewusstsein für sich selbst entwickeln kann, indem es sich durch die Perspektive der anderen anblickt (Abels, 2010, S. 254). Dies beginnt bereits im Kindesalter, denn das Individuum reflektiert sich schon früh und internalisiert soziale Haltungen anderer Individuen per Rollenübernahme und Nachahmung (Mead, 1973, S. 90). Das Kind „bringt dabei, wie man mit Mead formulieren würde, innerhalb bestimmter Aspekte seiner sozialen Welt (...) in sich selbst die Reaktionen Anderer auf sich selbst als soziales Objekt dieser Anderen hervor“ (Jörissen, 2010, S. 98).

Das *I* vollzieht eine Handlung und das durch Konventionen beeinflusste *Me* beinhaltet das Bewusstwerden einer Handlung, dies bedeutet nach der Logik Meads, dass das *I* sich nur durch das *Me* erfahren kann (ebd., S. 99). Dementsprechend kann das Individuum die eigene Handlung des *I* nur durch die gesellschaftliche Reaktion wahrnehmen „deren internalisierte Form die Instanz des *Me* bildet“ (ebd., S. 99). Identität ist demnach ohne den sozialen Rahmen nicht möglich und immer an die soziale Umgebung geknüpft. Das Individuum kann sich nicht unmittelbar erleben, es erfährt sich über die Reaktionen und Handlungen der anderen Individuen und formiert seine Identität demgemäß in der Interaktion mit jenen Individuen (Lührmann, 2006, S. 181). Das Individuum ist an der Identitätsbildung also lediglich beteiligt, diese stellt keine alleinige Errungenschaft des Individuums dar (ebd., S. 183). Mead zufolge kann Identität nur generiert werden, wenn das Individuum sich aus der Sichtweise eines anderen betrachtet (ebd., S. 186) oder wie Jörissen (2010) es zusammenfasst: „Es sind (nur) die anderen, die uns sagen (können), wer wir sind.“ (ebd., S. 93, Klammersetzung im Original).

Meads Ausführung zur Identität wurde zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt, als der Identitätsbegriff in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts durch die Ausführungen Eriksons in den USA an Popularität gewann (Lührmann, 2006, S. 181). Bei Erikson wird im Gegensatz zu Mead die soziale Um-

welt lediglich als Bestätigung des Gefühls zu sich selbst betrachtet und der Fokus auf innerpsychische Prozesse gerückt (ebd., S. 167).

2.5.3 Identität und Individuum

„An Erikson kommt niemand vorbei“ schreiben Keupp et al. (2008, S. 25), denn sein Werk gilt als eines der bekanntesten bezüglich der Identitätsentwicklung (ebd., S. 25). Eine erfolgreiche Identitätsbildung bildet sich durch eine gelungene Verbindung zwischen eigenen Erwartungen und den sozialen Ansprüchen (Erikson, 2003, S. 47; vgl. auch Abels, 2010, S. 255). Das Individuum kann demnach seine Identität nicht selbst definieren, die Umwelt kann sie ihm allerdings auch nicht auferlegen:

„Identität entsteht also an den Schnittstellen von persönlichen Entwürfen und sozialen Zuschreibungen“ (Krappmann, 1997, S. 67).

Erikson hatte Kontakte zu Freud und dementsprechend ist sein Ansatz durch die Psychoanalyse geprägt (Noack, 2010, S. 37). Identität ist Erikson (2003, S. 95) zufolge eine Entwicklung, die das gesamte Leben anhält und in acht Stufen bestimmte Thematiken durchläuft. Jede Stufe baut dabei auf die vorherige auf, beeinflusst diese und beinhaltet gewisse Konflikte und Krisen, die vom Individuum bearbeitet werden müssen (ebd., S. 94). Werden diese Krisen überwunden, erlebt das Individuum ein gesteigertes „Gefühl der inneren Einheit“ (ebd., S. 91). Die Gefühle, etwas bewältigen und besser urteilen zu können, gehen ebenfalls aus einer erfolgreichen Bewältigung einer Krise hervor. Bleibt die Bearbeitung der Krise dagegen erfolglos, kann es zu einer inadäquaten Anpassung des Individuums kommen (ebd., S. 96). Jede Phase mündet in einem spezifischen Ich-Gefühl, „ein *Ich* in einer bestimmten *sozialen Realität* zu sein“ (Abels, 2010, S. 278, kursive Hervorhebung im Original).

Eine erfolgreiche Bewältigung der ersten Stufen⁹ ist gekennzeichnet durch die Entwicklung eines Ur-Vertrauens aufgrund der Verlässlichkeit der Bezugsperson (Phase 1), durch die Entfaltung einer eigenständigen Persönlichkeit mit einem autonomen Willen (Phase 2) und durch das Erlernen der Fähigkeit, unerwünschtes Verhalten zu unterdrücken (Phase 3) (Erikson, 2003). Aufgaben anzustreben und zu beenden und dabei mit dem Erlebnis des Scheiterns zurechtzukommen sind Thema der Phasen des Schulalters (Phase 4) (ebd.). Die Weichen für die Identitätsbildung werden in Phase 5 gelegt, der Jugendliche sucht nach neuen Bezugspersonen und Gruppen und muss bestehende, durch die Eltern geprägte Einstellungen bewerten (Abels, 2010, S. 282). In dieser Phase der Pubertät ist es Ziel, eigene Erfahrungen zu einer Identität zusammenzufügen, wobei im Fall einer Krise eine Identitätsverwirrung entstehen kann, wie beispielsweise bei dem Gefühl, sich für den falschen Beruf oder Partner entschieden zu haben (Erikson, 2003, S. 135).

Die Möglichkeit, Intimitäten in Beziehungen zu anderen Individuen aufzubauen, setzt voraus, dass sich eine Identitätsbildung in Phase fünf vollzogen hat (ebd., S. 138). Erfolgt keine Intimität zu anderen Individuen, bleiben in der sechsten Phase des frühen Erwachsenenalters Beziehungen eher oberflächlich und es kann zu einer Isolierung bis hin zu einer Distanzierung des Individuums kommen (ebd., S. 139). Ängste können sich bilden, wenn das Individuum sich davor fürchtet, Wagnisse bezüglich der eigenen Identität einzugehen (ebd., S. 141).

In der siebten Phase, die sich zeitlich in das mittlere Erwachsenenalter einordnen lässt, ist es Ziel, schöpferisch bei der Arbeit tätig sein und Kinder großziehen zu können (Haußer, 1995, S. 77). Wenn keine Nachkommen ge-

⁹ Für diese Arbeit sind vor allem die letzten drei Stufen von Bedeutung, da die zu befragenden Mütter die sechste Phase bereits abgeschlossen haben, sich in der siebten Phase befinden und die achte Phase noch vor sich haben werden. Von daher werden Phase 6-8 ausführlicher beschrieben.

zeugt werden, kann dieser Trieb in andere Richtungen angewendet werden, „auf andere Formen altruistischer Interessen und schöpferischer Tätigkeiten, die ihre Art von Elterngefühlen völlig in Anspruch nehmen“ (Erikson, 2003, S. 141). Das Gefühl, gebraucht zu werden und verantwortlich für das Weiterleben der Gesellschaft zu sein, ist in dieser Phase identitätsfördernd: „Der Mensch hat es ‚nötig‘, benötigt zu werden“ (Abels, 2010, S. 288). Ist die Möglichkeit, für andere Individuen Sorge zu tragen, dagegen nicht vorhanden, können Gefühle von Stagnation und Verarmung aufkommen, welche wiederum in Selbstbezogenheit enden können (Erikson, 2003, S. 141).

Das fortgeschrittene Erwachsenenalter beschreibt die achte und letzte Phase in Eriksons Modell. Es gilt, das Leben als eine „harmonische Einheit zu integrieren“ (Haußer, 1995, S. 77). Im besten Fall ist das Individuum zufrieden mit dem Leben und kann eine gewisse Weisheit bezüglich einer „reifen Urteilsfähigkeit“ und einem „allumfassenden Verstehen“ (Erikson, 2003, S. 144) entwickeln. Eine mögliche Krise besteht darin, Verzweiflung über die Endlichkeit des Lebens zu empfinden und unzufrieden mit dem bisherigen Leben zu sein (ebd., S. 143).

Lührmann (2006, S. 165) fasst Identität bei Erikson als eine subjektive Syntheseleistung zusammen: Sie schafft Ordnung in die unterschiedlichen Erfahrungen des Individuums und ist eine „stabile und relativ widerspruchsfreie Entität (...), die zumindest ab einem bestimmten Zeitpunkt gegen weitere soziale Einflüsse abgeschirmt werden muss“ (ebd., S. 165). Identität ist die Fähigkeit des Individuums, sich trotz verändernder Einflüsse Gleichheit und Kontinuität, also Stabilität, aufrechtzuerhalten (Abels, 2010, S. 20). Doch genau dahingehend wird Eriksons Modell kritisiert: Identität werde mit Stabilität und Individualität gleichgesetzt, sein Modell sei nur bedingt auf die dynamische, sich stark verändernde Gesellschaft anwendbar und eine von Erikson postulierte einmalige Identitätsbildung in der Pubertät bleibe unzureichend (vgl. Lührmann, 2006, S. 167; Krappmann, 1997, S. 66; Keupp et al., 2008, S. 26). Trotz aller Kritik hat Erikson ein „Konzept vorgelegt, das eingängig den komplexen Prozess der Selbstverortung von Menschen in ihrer sozialen Welt erfasst“ (Keupp et al., 2008, S. 26) und auf Eriksons Schultern steht die gesamte, heutige Identitätsforschung (ebd., S. 33).

2.5.4 Entwicklungslinien der Identitätsforschung

Sowohl Meads Vorstellungen einer von außen geprägten Identität als auch Eriksons Konzepte einer durch das Innere des Individuums kommenden Identität bieten bis heute eine Basis, auf der weitere Identitätsforschung aufgebaut und betrieben wird.¹⁰

Eriksons Modell wurde dahingehend weiterentwickelt, Identität nicht als altersgebundene Reihenfolge und als Abfolge zu betrachten, sondern sie als verschiedene Zustände zu verstehen, zwischen denen das Individuum im Laufe seiner Entwicklung hin und her wechseln kann (Marcia, 1964). Nach Erikson ist die Identitätsentwicklung ergebnisorientiert und das Individuum muss Erfahrungen selbst verknüpfen, dies gelingt oder scheitert (Lührmann, 2006, S. 170). Das Individuum befindet sich allerdings auch immer wieder zwischen Gelingen und Scheitern und kann dennoch zu einer gelungenen Identität gelangen. Bei weiterentwickelten Modellen, die auf Eriksons Annahmen beruhen, wird damit eher ein ergebnisoffener Prozess verfolgt, bei dem selbst Krisen der Identität auf langfristige Sicht nicht etwas Negatives darstellen müssen (ebd., S. 175).

Als die Identitätsforschung durch Erikson in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts florierte, wurden auch die Ausführungen Meads wieder vermehrt aufgegriffen. Goffman (1975) und Krappmann (2010) wandten sich von Eriksons Fokus auf die innerpsychischen Prozesse vermehrt ab und dem Einfluss durch Gesellschaft und der Interaktion mit anderen Individuen zu. Goffman (1975, S. 9; S. 73) unterscheidet die „soziale“ von der „persönlichen“ Identität: Die soziale Identität ordnet das Individuum zu einer übergeordneten Einheit, wie beispielsweise zu bestimmten Gruppen zu; die persönliche

¹⁰ An dieser Stelle kann es lediglich zu einer Darstellung einzelner Strömungen der Identitätsforschung kommen, die für diese Arbeit bedeutsam sind. Welche Strömungen von Bedeutung sind, orientiert sich daran, welche für das Verständnis des in dieser Arbeit in Kapitel 3 verwendeten Identitätsmodells nach Keupp et al. (2008) hilfreich und vonnöten sind.

Identität beschreibt die Einzigartigkeit des Individuums, wie beispielsweise der Name oder die unverwechselbare Optik (Engelhardt, 2010, S. 127). Da es dem Individuum nicht möglich ist, den soziale Erwartungen im vollen geforderten Umfang gerecht zu werden, wendet sich Goffman (2015, S. 232) der Theatermetapher zu und vertritt den Standpunkt, die Individuen spielen lediglich Theater, um sich den anderen Individuen darzustellen. Das Individuum ist dabei bestrebt, sich tunlichst positiv zu präsentieren:

„Der Einzelne wird sich also bei seiner Selbstdarstellung vor anderen darum bemühen, die offiziell anerkannten Werte der Gesellschaft zu verkörpern und zu belegen, und zwar in stärkerem Maße als in seinem sonstigen Verhalten“ (ebd., S. 35).

Um sich von der besten Seite zu zeigen, wird die eigentliche Identität des Individuums von diesem verborgen gehalten und nach außen dringt lediglich ein „so tun, als ob“, das von anderen Individuen, die in die Interaktion getreten sind, wiederum angenommen wird (ebd., S. 41). Damit beteiligen sich auch die anderen Individuen an dem Schauspiel und tun so, als ob sie diese gespielte Identität für die Wahrheit halten (Abels, 2010, S. 255). Diese Theaterspielerei hat mehrere Gründe, beispielsweise kann das Individuum dadurch sein eigentliches Selbst schützen und darüber hinaus „schaffen [wir] uns damit einen Freiraum für unsere Identität“ (ebd., S. 255). Die Individuen in ihrer Theaterrolle richten sich also insgesamt in ihrem Schauspiel „an normative Rollenerwartungen und Selbstbildern und an dem Publikum“ (Engelhardt, 2010, S. 132). Das Individuum setzt gemäß der sozialen Identität die vorherrschenden Identitätsnormen der Gesellschaft um und orientiert daran die Selbstdarstellung, dabei liegt es hinsichtlich der persönlichen Identität an dem Individuum, über die sozialen Normen hinaus etwas Eigenes mitzuteilen (ebd., S. 133). Insgesamt wird mit den Annahmen Goffmans aufgezeigt, dass die Selbstdarstellung des Individuums „nach vorgegebenen Regeln und unter vorgegeben Kontrollen ein notwendiges Element des menschlichen Lebens ist“ (Dahrendorf, 2015, S. VIII).

Krappmann (2010) bezieht sich auf Goffmans Thesen und wendet sich im Mead'schen Sinne vermehrt der Identität als Interaktionsergebnis zu. Das

Individuum muss mit einem für ihn entsprechenden Verhalten gegenüber anderen Individuen vorhersehbar auftreten, gleichzeitig hat es gewisse gesellschaftliche Vorstellungen zu erfüllen, um von den anderen angenommen zu werden (ebd., S. 7). Es kommt eine sogenannte „balancierende Identität“ (ebd., S. 208) zustande, wenn das Individuum eine Balance¹¹ in Interaktionen zwischen den interpretationsbedürftigen Erwartungen und Interessenlagen der anderen und den eigenen Bedürfnissen und Vorstellungen herstellen kann (Veith, 2010, S. 188). Das Individuum steht also „zwischen dem Verlangen nach Darstellung dessen, worin es sich von anderen unterscheidet und der Notwendigkeit, die Anerkennung der anderen für seine Identität zu finden“ (Lehr-Rosenberg, 2003, S. 29). Identität ist damit ein dynamischer Prozess, der sich in Abhängigkeit von der Interaktion mit anderen Individuen immer wieder aufs Neue bildet, da sich das Individuum durch die Interaktion beeinflussen lässt und sich an den jeweiligen Interaktionspartner angepasst verhält (Daniel & Tonn, 2004, S. 3). Das Individuum hat damit nicht selbst seine Identität entworfen, sondern knüpft an Erfahrungen aus vorausgegangenen Interaktionen und an die Erwartungen anderer in den spezifischen Situationen an (Krappmann, 2010, S. 9). Identität ist damit eine „Leistung, die das Individuum als Bedingung der Möglichkeit seiner Beteiligung am Kommunikations- und Interaktionsprozessen zu erbringen hat“ (ebd., S. 207).

Identität ist einerseits Determinante und andererseits das Produkt der Interaktion zwischen Individuen (Lührmann, 2006, S. 231):

„Überdauernde Interaktionsbeziehungen, und damit Gesellschaften, sind nur möglich, wenn der andere ‚weiß‘ wer ich bin. Dazu muss ich dem anderen deutlich machen, wer ich bin. Das kann ich nur, wenn ich

¹¹ Die Balance zwischen gesellschaftlicher und individueller Identität beschrieb bereits Parsons (1976). Er entwickelte ein komplexes Funktionssystem, um zu beschreiben, welche Bedingungen gegeben sein müssen, damit ein System funktioniert (ebd., S. 173; vgl. auch Junge, 2010, S. 112)

‚weiß‘, wer ich bin, und das wiederum hängt davon ab, was ich bislang aus meiner Umwelt erfahren habe über mich und wie ich diese Erfahrungen über mich selbst zu einem Bild zusammenfüge, von dem ich sage: ‚Das bin ich!‘“ (Frey/Haußer, 1987, in ebd., S. 231).

Die Identitäten der Individuen sind maßgeblich und prägend für die Interaktion, denn durch sie wird festgelegt, welches Verhalten in der Beziehung zu dem interagierenden Individuum angemessen ist (ebd., S. 231). Die Individuen in der Interaktion sind auf das Verhalten festgelegt, das mit der „jeweils ausgehandelten Identität“ (ebd., S. 231) kompatibel ist. Haben sich die Identitäten ausgehandelt, laufen sie im Hintergrund und die Individuen können sich in ihrer Interaktion auf eigentliche Absichten der Interaktion fokussieren (ebd., S. 232). Es entsteht eine Wechselwirkung: Die Aushandlung der Identität bietet Orientierungsmuster, mit denen die Interaktion möglich wird und parallel hat die Interaktion eine Auswirkung auf die Identität (ebd., S. 233).

2.5.5 Konflikte und Identitätsförderung

Sich den Erwartungen der Gesellschaft entsprechend zu verhalten birgt Risiken, die von Neuberger (2002) und Krappmann (2010) im Rahmen der Rollentheorie formuliert werden. Führungskräfte stehen im Zentrum von Rollenerwartungen und sind davon „durchtränkt“ (ebd., S. 320). Das Individuum kann Inhaber mehrerer Rollen sein, da es verschiedene Positionen einnimmt. Aufgrund dieser Vielzahl an möglichen Rollen und den verschiedenen Erwartungen, die an die Rollen herangetragen werden, kann es zu unterschiedlichen Rollenkonflikten¹² kommen, die im Folgenden vorgestellt werden (Kapitel

¹² Es werden mehrere Konfliktmöglichkeiten von Neuberger (ebd., S. 321) beschrieben, wobei an dieser Stelle diejenigen Konflikte ausführlicher dargestellt werden, die bei Müttern in Führungspositionen eher zu erwarten sind.

2.5.5.1). Anschließend werden identitätsfördernde Fähigkeiten im Rollenverhalten nach Krappmann beschrieben (Kapitel 2.5.5.2).

2.5.5.1 Rollenkonflikte

Werden durch zwei unterschiedliche Gegenüber „unvereinbare Erwartungen“ (Neuberger, 2002, S. 322) an das Individuum herangetragen, entsteht ein „Inter-Sender-Konflikt“, beispielsweise wenn bei einer Mutter in Führungsposition das Unternehmen möglichst viel Zeit für die Tätigkeit einfordert, die Kinder allerdings ebenfalls eine gewisse Verfügbarkeit der Mutter erwarten (ebd., S. 322).

Der „Inter-Rollen-Konflikt“ beschreibt die Herausforderung, aus den Positionen eines Individuums und den damit jeweils verbundenen verschiedenen Anforderungen und Erwartungen eine Balance herzustellen (ebd., S. 324). Ist die in dieser Arbeit zu betrachtende Führungskraft in einer Position als Vorgesetzte, Mutter, Ehefrau, Tochter etc. versucht sie die verschiedenen Rollenerwartungen aus diesen Positionen auszubalancieren. Wird eine zu große Anzahl an „positionsspezifischen Erwartungen“ (ebd., S. 324) an das Individuum herangetragen, kann das Individuum sich überfordert fühlen und es kann zu einer Rollen-Überlastung kommen, welche im optimalen Fall von dem Individuum schrittweise abgebaut werden kann, indem es Prioritäten setzt (ebd., S. 325).

Bei einem „Person-Rollen-Konflikt“ werden Erwartungen an das Individuum herangetragen, die den „identitätsstiftenden Wertorientierungen widersprechen“ (ebd., S. 324). Dies trifft beispielsweise auf eine Mutter in Führungsposition zu, wenn ihr Werteverständnis eine mütterliche Vollbetreuung im ersten Jahr umfasst, sie aber aufgrund der Erwartungen ihres Unternehmens bereits kurz nach der Geburt zu ihrer Tätigkeit zurückkehren muss und ihr

Kind nicht selbst betreuen kann. Dieser Konflikt kann auch Gefühle der Entfremdung oder Desinteresse hervorrufen (ebd., 324), beispielsweise wenn die Führungskraft die Belange des Unternehmens als unbedeutend empfindet.¹³

Insgesamt läuft eine Vielzahl von Rollen nicht zwangsläufig auf Rollenkonflikte hinaus, auch wenn sie das Risiko für diese steigen lässt (ebd., S. 326). Eine Vielzahl von Rollen weist im positiven Sinne darauf hin, dass das Individuum in ein großes System integriert ist und weniger Abhängigkeit von einzelnen anderen Individuen besteht (ebd., S. 326).

2.5.5.2 Identitätsförderung

Hinsichtlich der Beziehung von Rollen und Identität formuliert Krappmann (2010, S. 133) die These, dass gewisse Fähigkeiten im Rollenverhalten die Identität des Individuums fördern können, wie beispielsweise die Fähigkeit der „Rollendistanz“. Diese ist dadurch gekennzeichnet, die Erwartungen und Anforderungen der anderen Individuen auf einer Metaebene zu heben, zu analysieren und dadurch zu relativieren (ebd., S. 133). Rollendistanz „schafft die Möglichkeit der Abweichung im Sinne einer kreativen Balancierung ambiger und widersprüchlicher Rückmeldungen“ (Neuberger, 2002, S. 379). Ohne sie besteht das Risiko, in Konventionen und Vorgaben aufzugehen (ebd., S. 379). Das Individuum muss hinsichtlich seiner verschiedenen Rollen immer wieder Diskrepanzen aushalten, die Rollendistanz hilft dabei, ein Gesamtbild und einen Überblick zu behalten (Krappmann, 2010, S. 137). Durch die Rollendistanz kann die aktuelle Rolle mithilfe anderer Rollen interpretiert werden und vor dem Hintergrund seiner Identität kann das Individuum den Erwartungen

¹³ Weitere von Neuberger (2002, S. 322ff.) beschriebene Konflikte sind die „Rollen-Ambiguität“ (mehrdeutig oder missverständliche Erwartungen können zu Unsicherheiten und Orientierungsproblemen führen) und der „Intra-Sender-Konflikt“ (das Gegenüber trägt widersprüchliche Erwartungen an das Individuum heran).

an seine Rollen „Widerstand entgegensetzen oder sie modifizieren“ (ebd., S. 138).

Neben der Rollendistanz sieht Krappmann (ebd., S. 143) auch die „Empathie“ als identitätsfördernde Fähigkeit. Diese wird als Einfühlungsvermögen oder Fähigkeit, die „Erwartungen der anderen zu antizipieren“ (ebd., S. 143) definiert. Identität ist ohne Empathie nicht möglich, Empathie stellt eine Voraussetzung für Identität dar und ist für diese fördernder je ausgeprägter sie bei dem Individuum vorhanden ist (ebd., S. 143).

In der Interaktion mit anderen Individuen können Inkongruenzen durch Widersprüchlichkeiten und Unstimmigkeiten auftreten, denn die interagierenden Individuen versuchen in der Interaktion, ihre Identitäten zu bewahren und das Besondere darzustellen (ebd., S. 151). Nicht immer kann in der Interaktion eine vollständige Übereinstimmung herrschen und diese Unstimmigkeit muss bis zu einem bestimmten Grad von dem Individuum ausgehalten werden. Dies wird mit dem Begriff der „Ambiguitätstoleranz“ umschrieben (ebd., S. 155). Es ist die Fähigkeit, sich mit Ambivalenzen und Divergenzen in der Interaktion abzufinden und diese zu ertragen (ebd., S. 151). Möglichkeiten des Ertragens sind beispielsweise die eigenen Bedürfnisse in Maßen zurückzustellen, zu verdrängen oder komplexe Strukturen zu versimpeln (ebd., S. 155). Dabei kann „das Handeln an selbst entworfenen Prinzipien orientiert [werden], die weitgehend ohne Rücksicht auf besondere Umstände das Verhalten anleiten“ (ebd., S. 157). Diese Formen des Ertragens bergen allerdings Risiken, beispielsweise wenn die eigenen Bedürfnisse zu stark verdrängt werden (ebd., S. 156).

Insgesamt betrachtet Krappmann (2010, S. 210) Rollendistanz, Empathie und Ambiguitätstoleranz neben dem identitätsfördernden Aspekt als „Grundqualifikationen für kommunikatives Handeln“ und er sieht eine Notwendigkeit darin, dass diese in der Gesellschaft intensiver ausgebildet werden (ebd., S. 210).

2.5.6 Psychodynamische Identitätstheorien der Führung

Aus identitätstheoretischer Sicht gilt für Führungskräfte eine „paradoxe Situation“ (Neuberger, 2002, S. 372): Sie müssen den ihr zugeschriebenen typischen Schemata als Führungskraft entsprechen, damit sie auch als solche erkennbar sind; parallel dazu gilt es, sich als Individuum hervorzuheben. Die Führungskraft „profilert sich ‚nach außen‘ gegenüber der sozialen Umwelt (will herausragen, als besonders gut auffallen) und sie erlebt sich ‚nach innen‘ in ihrer Einmaligkeit“ (ebd., S. 372).

Mit Identitätstheorien einer Führung wird dahingehend geforscht, wie Führungskräfte aufgrund verschiedenster Einflüsse ihre Identitäten konstruieren, es wird also eine Verknüpfung zwischen Tätigkeit als Führungskraft und Identitätsentwicklung hergestellt. Dabei gibt es keine allgemeine Identitätstheorie der Führung, sondern es bestehen viele einzelne Perspektiven (Lührmann, 2006, S. 237).

Eine Identitätstheorie der Führung ist die psychodynamische¹⁴ Führungsforschung, die die Identität des führenden Individuums fokussiert.¹⁵ Kets de Vries (2009, S. 24) beschreibt im Rahmen der psychodynamischen Führungsforschung narzisstische Anteile eines führenden Individuums. Diese sind gekennzeichnet durch das Gefühl, ein außergewöhnliches Individuum zu sein, kombiniert mit einer geringen Frustrationstoleranz und einer erhöhten Kränkbarkeit (Neuberger, 2002, S. 172). Ein Individuum mit einer ausgeprägten narzisstischen Persönlichkeitsstruktur kann schwer mit Kritik umgehen

¹⁴ Identitätstheorien in der psychodynamischen Führungsforschung fußen allgemein auf psychoanalytischen Aspekten und damit auf der Dynamik von Beziehungen und unbewussten Bestandteilen der Identität (vgl. Lührmann, 2006, S. 246).

¹⁵ Andere Identitätstheorien der Führung konzentrieren sich auf die Identität des geführten Individuums oder auf Gruppendynamiken (vgl. Martin, Riggio & Thomas, 2013), dies ist für diese Arbeit nicht von Relevanz, daher wird an dieser Stelle nicht auf diese Theorien eingegangen.

und sucht nach Bewunderung (ebd., S. 172). Mitarbeitende, die ebenfalls narzisstisch veranlagt sind, suchen ein Individuum, das sie idealisieren und dem sie die bei sich selbst nicht realisierbaren Fähigkeiten zuschreiben können (Lührmann, 2006, S. 247). Das eigene Machtbedürfnis kann auf das führende Individuum übertragen werden, dieses erhält dadurch positive Rückmeldung und Bewunderung „und kann insofern über die Reaktion der Interaktionspartner ihr eigenes ‚Größen-Selbst‘ weiter ausformen und ausagieren“ (ebd., S. 249). Damit wird das Identitätsgefühl des führenden Individuums gestärkt und es nimmt die Bewunderung gerne an (Kets de Vries, 2009, S. 37). So werden möglicherweise von beiden Seiten unbewusste Wünsche der Identität ausgelebt.

Die narzisstischen Anteile haben eine positive Komponente, beispielsweise fördern Führungskräfte mit narzisstischen Neigungen den Zusammenhalt im Unternehmen, sie haben eine motivierende Wirkung auf andere und ausgeprägte Visionen (ebd., S. 37). Wichtig ist hierbei, dass die Führungskraft „eine gesunde Portion Einsicht und Selbstkritik sowie die Fähigkeit, ein aufrichtiges Feedback seitens anderer zu tolerieren“ (ebd., S. 37) besitzt. Narzisstische Anteile haben die Funktion, durch die Bewunderung und Bestätigung anderer Individuen, die eigene Selbstachtung aufrecht zu erhalten (ebd., S. 39). Die eigentlich unsichere Persönlichkeitsstruktur¹⁶ kann das narzisstische Individuum überwinden, da es „sein ‚grandioses Ich‘ in der Aufmerksamkeit anderer reflektiert sieht“ (ebd., S. 39). Narzissten können einem Unternehmen zu Er-

¹⁶ Kets De Vries (2009, S. 24) führt die unsichere Persönlichkeitsstruktur im Sinne der Psychoanalyse auf die frühe Mutter-Kind Beziehung zurück: „Die psychische Gesundheit heranwachsender Kinder setzt voraus, dass die Mutter auf den paradoxen Zustand der Hilflosigkeit und des grandiosen Selbstgefühls ihres Kindes angemessen reagiert“ (ebd., S. 40). Das Erleben von Frustration und der Austestung von Grenzen der eigenen Persönlichkeit prägen Kinder für ihr Verhalten in Beziehungen als Jugendlicher und Erwachsener. Können Eltern ihrer Fürsorge nicht nachkommen, erlebt ein Kind verstärkt Ohnmachtsgefühle und es kommt zu inadäquaten Frustrationen (ebd., S 41). Dies kann dazu führen, dass ein Bedürfnis nach Macht und „Omnipotenzphantasien“ (ebd., S. 41) entsteht, um das unreife Selbstgefühl zu kompensieren.

folg verhelfen, da ihnen Eigenschaften wie „Zuversicht und Zielgerichtetheit“ (ebd., S. 51) dabei förderlich sind. Problematisch wird es, wenn Kritik nicht akzeptiert und keine Kompromisse eingegangen werden können oder wenn Führungskräfte Engstirnigkeit zeigen, um sich ihre Macht zu erhalten (ebd., S. 52). Dennoch setzt „wirklich gute Führung einen gewissen Grad an Narzissmus voraus“ (ebd., S. 53). Ängste bezüglich einer Unbedeutsamkeit und Nichtigkeit „finden in dem uns allen gemeinsamen Bedürfnis Ausdruck, ein Vermächtnis zu hinterlassen“ (ebd., S. 66). Dies kann eine Führungskraft darin ausleben, Bleibendes im Unternehmen zu hinterlassen.

Die psychodynamische Führungsforschung wird dahingehend kritisiert, dass sie eine frühkindliche und weitestgehend irreversible Prägung der Identitätsbildung impliziert (Lührmann, 2006, S. 262). Weiterführende Theorien betonen dagegen die Möglichkeit des Individuums, seine Identität in der Interaktion der Situation entsprechend anzupassen (vgl. Avolio & Gardner, 2005; 1998; Bass & Avolio, 1990).

2.5.7 Gegenwärtige Identitätstheorien

Gegenwärtige¹⁷ Identitätstheorien sind geprägt von den gesellschaftlichen Veränderungen, die sich in den letzten Jahren vollzogen haben. In der modernen Identitätsforschung wird eine Zunahme von Schwierigkeiten und Brüchen der heutigen Gesellschaft und damit einhergehend eine gewisse weitläu-

¹⁷ Neben den hier vorgestellten Aspekten der gegenwärtigen Identitätsforschung gibt es in den letzten Jahren vermehrt einen Fokus auf das Internet und damit verbunden die Möglichkeit, sich mit verschiedenen Identitäten im Netz darzustellen, wobei die „Grenzen zwischen dem Realen und dem Virtuellen, dem Belebten und Unbelebten, dem einheitlichen und multiplen Selbst (...) zunehmend verwischen“ (Turkle, 1998, S. 10). In der virtuellen Welt besteht die Freiheit, sich vielfältig darzustellen und Identitäten multipel und auf schöpferische Art und Weise selbst zu entwerfen (Münste-Goussar, 2010, S. 282). Auch das Arbeiten in virtuellen Teams, in denen sich die Individuen an unterschiedlichen Orten befinden und über das Internet kommunizieren, wird in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen und die Berufswelt beeinflussen (vgl. Akin & Rumpf, 2013).

fige und unübersichtliche Dynamik beschrieben, die das Individuum hinsichtlich seiner Identität stark fordert (vgl. Keupp, 2003, S. 10; Lührmann, 2006, S. 220). Das Individuum lebt zu Zeiten, die nicht mehr klar und eindeutig definiert sind, und die eigene Identität zu finden und vor anderen zu behaupten fällt zunehmend schwerer (Abels, 2010, S. 257). Die Frage nach unserer Identität bleibt durch diese Veränderungen in der Gesellschaft auch nach vielen Jahren der Identitätsforschung weiterhin aktuell (Zirfas, 2010, S. 19).

Veränderungen in der Gesellschaft sind insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass verlässliche Traditionen, wie beispielsweise die Rollen von Frau und Mann oder die berufliche Konstante mehr und mehr aufgelöst werden und eine beständige Flexibilität und Mobilität der Individuen verlangt wird (Giddens, 1995, S. 33; vgl. auch Sennett, 2000). Früher waren die Individuen eher in einen „stabilen kulturellen Rahmen von verlässlichen Traditionen 'eingebettet' (...), der Sicherheit, Klarheit, aber auch hohe soziale Kontrolle vermittelt“ (Keupp et al., 2008, S. 47). Werte, wie unter anderem zu Erziehung, Geschlechterbeziehungen oder Sexualität, die vor einigen Jahrzehnten noch zu Tugenden erklärt wurden, sind heute nicht mehr selbstverständlich (ebd., S. 47). Durch die große Anzahl und Komplexität der Erfahrungen fällt es zunehmend schwerer, ein Gesamtbild dieser Erfahrungen zusammenzufassen; das Individuum hat demnach viele einzelne Erfahrungssplitter, die im positiven Sinne als Erfahrungsreichtum angesehen werden können, im negativen Sinne können daraus Gefühle der Unsicherheit und Zerrissenheit entstehen (ebd., S. 48). Das Individuum ist somit insgesamt einer Masse von Entscheidungen und Möglichkeiten ausgesetzt und hat zugleich weniger Normen und Selbstverständlichkeiten:

„Da es immer weniger Selbstverständlichkeiten gibt, kann der einzelne nicht mehr auf fest etablierte Verhaltens- und Denkmuster zurückgreifen“ (ebd., S. 50).

In der Gesellschaft setzt sich außerdem vermehrt eine „Ego-Gesellschaft“ (ebd., S. 52) durch, was zur Folge hat, dass die Individuen sich von Traditionen verabschieden und ihr Handeln auf individuellen Bewertungen und Begründungen beruht (ebd., S. 52). Keupp beschreibt diese Veränderungen auch

in einer Rede von 2003 unter dem Aspekt der „Ambivalenz der aktuellen Lebensverhältnisse“: Der Wandel der letzten 50 Jahre, der die Gehorsams- und Verzichtsgesellschaft hinter sich gelassen hat, trägt zu Veränderungen von Familien, Geschlechterrollen und Identität bei (ebd.). Für Individuen ist es auf den ersten Blick verheißungsvoll, frei und selbstständig zu sein und in einer flexiblen Arbeitswelt zu verkehren, doch die Chance, dies realisieren zu können, ist gering, da die erforderlichen sozialen, materiellen und psychischen Ressourcen meist nicht vorhanden sind (ebd.).

„Die Aufforderung, sich selbstbewusst zu inszenieren, hat ohne Zugang zu den erforderlichen Ressourcen etwas Zynisches“ (Keupp, 2003, S. 9).

Diese Umbruchserfahrungen sind zuweilen Auslöser für Ambivalenzen und Unsicherheiten. Ähnlich kritisch sieht auch Sennett (2000, S. 25) die zunehmende Freiheit und Selbstbestimmung:

„Wirtschaftslehrbücher und -magazine tendieren heute dazu, Flexibilität mit der Bereitschaft zur Veränderung gleichzusetzen“ (ebd., S. 59).

Doch die stetige Veränderung verlangt Schnelllebigkeit im Arbeitsleben und ist der Identität damit weniger zuträglich; weiterhin verlangt die Arbeitswelt, dass Individuen größere Risiken auf sich nehmen und dass es weniger Struktur und Vorgaben gibt (ebd., S. 10). Diese Flexibilität kann Angst in den Individuen hervorbringen, denn in einer Arbeitswelt, die sich auf das Kurzfristige konzentriert, fällt es den Individuen schwer, langfristige Ziele zu fokussieren (ebd., S. 12). Weiterhin leiden Loyalitäts- und Verpflichtungsgefühle und die Vorstellung, was für die Individuen von bleibendem Wert ist, unter dieser Schnelllebigkeit (ebd., S. 12). Eine weitere Herausforderung ist die „Erschütterung des Gemeinschaftsgefühls“ (ebd., S. 28), wenn Firmen nur eine kurze Lebensdauer haben und zügig verkauft werden. Konsequenzen für das Individuum können sich darin zeigen, dass diese weniger langfristige Bindungen eingehen und sich dem Druck, stetig flexibel sein zu müssen, ausgeliefert fühlen (ebd., S. 29). Unter solchen Bedingungen gestaltet es sich für das Individuum schwerer, „seine Identität und Lebensgeschichte zu einer Erzählung zu bündeln“ (ebd., S. 31). Insgesamt kommt Sennett (2000, S. 38) zu dem Ergebnis, dass durch diese kurzfristigen Bedingungen jegliches Handeln desorien-

tiert wird, Bindungen von Vertrauen aufgelöst werden und die Selbstachtung des Individuums leidet. Ohne Vertrauen und mit dem Gefühl der Ersetzbarkeit in einem Unternehmen fühlt sich das Individuum weniger gebraucht und reagiert schlimmstenfalls mit Apathie (ebd., S. 201).

Durch Sennets Ausführungen wird die Annahme von einem selbstbestimmten Individuum brüchig (Lührmann, 2006, S. 214). Das Individuum balanciert nicht mehr wie bei Krappmanns Annahmen, es ist ein „schwaches“ Individuum, das sich frei machen soll von „falschen Authentizitäts-, Integrations- und Kontinuierungszwängen“ (ebd., S. 215). Diesem radikalen Identitätskonzept haben Keupp et al. (2008) die Identitätsarbeit¹⁸ entgegengesetzt, die dem Individuum eine Beteiligung an dessen Identität zuschreibt (ebd., S. 220). Damit wird durch die Veränderung der Gesellschaft kein Ende der Identität gesehen, sondern eine größere Notwendigkeit, sich der Identität in Form von weiterer Forschung zuzuwenden (ebd., S. 220).

2.6 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Gemäß der vorgestellten Identitätstheorien fußt die Identität von Individuen und damit auch von Müttern in Führungspositionen nicht nur auf Individualität, die im Inneren des Individuums zu finden und von diesem selbst entworfen wird (Kapitel 2.5.3), und auch nicht ausschließlich auf den Formungen und Bestimmungen der Gesellschaft (Kapitel 2.5.2). Identität wird außerdem nicht mehr im Sinne einer Bewältigung von mehreren Stufen einer Abfolge verstanden oder als alleinige Rollendarstellung in einem Theater, sondern als Verknüpfung der Erfahrungen aus früheren Interaktionen mit den Erwartungen anderer Individuen und einer Anpassung und Abstimmung des Verhaltens auf die Interaktion mit den anderen Individuen (Kapitel 2.5.4). In den

¹⁸ Das Modell der Identitätsarbeit nach Keupp et al. (2008) bildet die theoretische Grundlage dieser Arbeit und wird in Kapitel 3 vorgestellt.

unterschiedlichen Rollen, die das Individuum einnimmt, können Konflikte entstehen, wobei identitätsfördernde Fähigkeiten wie Rollendistanz, Empathie und Aushalten der Ambiguität dem Individuum helfen, Konflikte durchzustehen (Kapitel 2.5.5). Führungskräfte können durch ihre Kindheit hinsichtlich ihrer Identität unterschiedlich geprägt sein und ihre Prägung in ihrer Rolle als Führungskraft ausleben (Kapitel 2.5.6). Die zunehmenden Brüche der Gesellschaft und der Abschied alter Traditionen erschweren gegenwärtig die Suche nach der Identität (Kapitel 2.5.7).

Die Identität der Mütter in Führungspositionen ist entsprechend dieser Ausführungen durch persönliche Anteile und Erfahrungen geprägt, zusätzlich fließen Reaktionen des sozialen Umfeldes und der Gesellschaft mit ein. Mütter in Führungspositionen befinden sich in einem Lebensalter, in dem Erikson zufolge die Gefühle, gebraucht zu werden, und durch Nachkommen einen Beitrag für das Weiterleben der Gesellschaft zu leisten identitätsfördernd sein können. Inwiefern betreiben die Mütter in Führungspositionen eine Selbstdarstellung nach Goffman? Finden sie gemäß Krappmann eine Balance zwischen den Erwartungen und Interessenlagen der anderen Individuen und den eigenen Bedürfnissen?

Mütter in Führungspositionen nehmen eine Vielzahl an Rollen ein, wie die Mutterrolle, die Rolle als Führungskraft und weitere Rollen, wie beispielsweise als Ehefrau und als Tochter. Aus den verschiedenen Erwartungen, die an die vielen Rollen von Müttern in Führungspositionen herangetragen werden, können Spannungen auftreten. Es stellen sich die Fragen, welche Rollenkonflikte für Mütter in Führungspositionen entstehen, wie sie die dabei möglicherweise auftretenden Ambivalenzen aushalten und welcher identitätsfördernden Strategien sie sich bedienen.

Auch Mütter in Führungspositionen sind von dem gesellschaftlichen Wandel und der Auflösung aus verlässlichen Strukturen betroffen. Sie brechen traditionelle Rollenbilder von Frau und Mann auf und sind sowohl in ihrer Berufstätigkeit als auch in ihrem privaten Umfeld in ihrer Flexibilität gefordert. Wie gestaltet sich für Mütter in Führungspositionen unter diesen Bedingungen ihre Identität?

Um sich der Identität von Müttern in Führungspositionen zu nähern, wird ein konkretes Modell einer Identitätstheorie benötigt. Dazu wird das Modell der Identitätsarbeit nach Keupp et al. (2008) gewählt. Dieses Modell bildet die theoretische Grundlage dieser Arbeit und wird in Kapitel 3 mit einem kurzen Exkurs zu Antonovskys (1997) Modell zur Salutogenese ausführlich dargestellt.

3 Das Modell alltäglicher Identitätsarbeit - Theoretische Grundlage

Die Identitätstheorie nach Keupp et al. (2008) stellt eine aktuelle und durch empirische Arbeit gestützte Theorie zu dem Thema Identität dar und ist durch langjährige Forschung entstanden (vgl. auch Keupp & Höfer, 1997). Keupp et al. (2008) beziehen Identität auf aktuelle gesellschaftliche Bedingungen, berücksichtigen Aspekte vergangener Theorien und ergänzen diese um weitere. Die breit angelegte Theorie zu Identität wird daher auf die vielschichtige und komplexe Identitätsarbeit von Müttern in Führungspositionen als anwendbar erachtet.

Die theoretische Einbettung bei Keupp et al. (ebd.) ist die Sozialpsychologie, die unter anderem „in dynamischen gesellschaftlichen Veränderungsphasen herausfinden [will], wie sich Subjekte in diesen Veränderungen positionieren, sich entwerfen und Handlungsfähigkeit erlangen“ (ebd., S. 9). Identität ist ein lebenslanger Prozess der Lebensgestaltung und kann sich jederzeit aufs Neue konstruieren (ebd., S. 215). Identität wird somit nicht ab und an gebildet, sondern stellt durch das permanente Handeln eines Individuums eine ununterbrochene Arbeit dar (ebd., S. 215).

Die Identitätsarbeit, der Passungsprozess und identitätsbeeinflussenden Ressourcen sind Bestandteile des ersten Abschnitts in diesem Kapitel (Kapitel 3.1). Das Ergebnis der Verknüpfungsarbeit sind drei Identitätskonstruktionen, die anschließend dargestellt werden (Kapitel 3.2). Es folgen ein Exkurs zu Antonovskys Salutogenese Modell zur differenzierten Darlegung des Kohärenzgefühls (Kapitel 3.3) und eine Erläuterung der von Keupp et al. (ebd., S. 267) formulierten „gelungenen Identität“ (Kapitel 3.4). Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung und einem Bezug zu Müttern in Führungspositionen (Kapitel 3.5).

3.1 Identitätsarbeit, Passungsprozess und Ressourcen

Wie das Individuum sich in einer wandelnden sozialen Welt in seinem Selbstverständnis verortet, erfordert eine große Eigenleistung, denn einzelne Erfah-

rungen sind in ein sinnhaftes Ganzes zusammenzuführen (ebd., S. 9). Diese individuelle Verknüpfungsarbeit wird als „Identitätsarbeit“ oder „Patchwork der Identitäten“ (ebd., S. 9) verstanden. Die Identitätsarbeit hilft dem Individuum, sich selbst zu verstehen (ebd., S. 190). Verknüpft werden zeitliche, lebensweltliche und vergleichende Perspektiven, die auf die Selbsterfahrungen des Individuums einwirken (s. Abbildung 5):

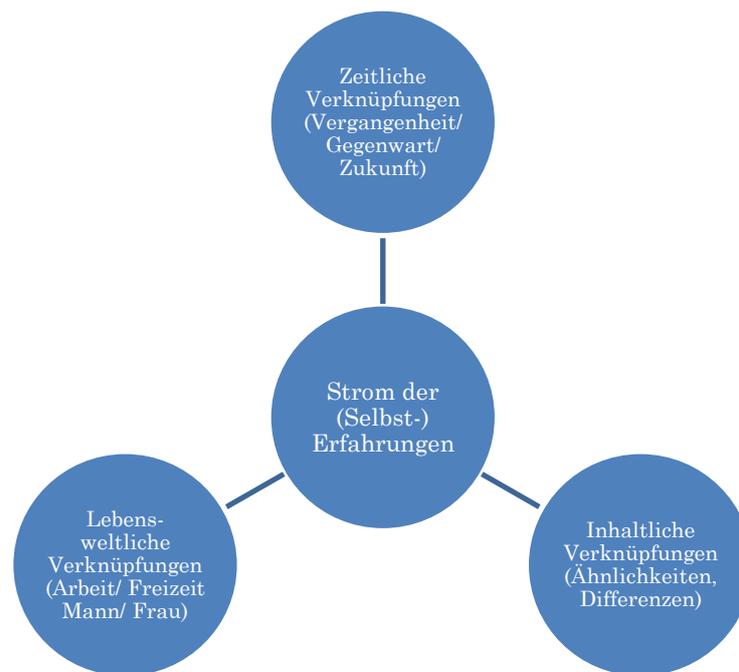


Abbildung 5: Identität als Verknüpfungsarbeit
(Grafik nach Keupp et al., 2008, S. 191)

„Das Subjekt [ordnet] seine Selbsterfahrungen zum einen einer zeitlichen Perspektive unter (verknüpft Vergangenes mit Gegenwärtigem und Zukünftigem). Zum zweiten verknüpft es die Selbsterfahrungen unter bestimmten lebensweltlichen Gesichtspunkten (Erfahrungen von sich selbst als Lebenspartner, als Berufstätiger, als Sportler...), und es stellt drittens Verknüpfungen auf der Ebene von Ähnlichkeit und Unterschiedlichkeit her (vereinfacht gesagt zwischen Selbsterfahrungen, die bereits vorhandene Erfahrungen bestätigen, und anderen, die den

vorhandenen widersprechen, oder solchen, die einfach ‚neu‘ sind)“ (ebd., S. 190, Klammersetzung im Original).

Identität entsteht weiterhin als Passungsprozess zwischen Innen und Außen und ist damit gemäß der in Kapitel 2 vorgestellten Entwicklungslinien der Identitätsforschung auch in diesem Identitätsmodell einerseits ein Prozess, der im Individuum stattfindet und andererseits eine Interaktion des Individuums mit der Umwelt und der Gesellschaft (ebd., S. 191). In dieser Passung zwischen Innen und Außen ist nicht ein stets spannungsfreies Gleichgewicht oder eine Widerspruchsfreiheit anzustreben, sondern Grundspannungen werden als „Quelle der Dynamik im Identitätsprozess“ (ebd., S. 197) gesehen. Bei der Bewältigung dieser Spannungen sind äußere und innere Ressourcen hilfreich (ebd., S. 198). Zu einer differenzierten Darstellung des Ressourcenbegriffs gehen Keupp et al. (ebd., S. 198) auf die Kapitalsorten-Theorie von Bourdieu ein. Unter ökonomischen Ressourcen versteht Bourdieu (1983, in Keupp et al., ebd., S. 199) jene, die in Geld umwandelbar sind, wie beispielsweise Grund und Boden, Aktien, Geld und Renten. Kulturelle Ressourcen beinhalten verinnerlichte Einstellungen und Fertigkeiten, Abschlüsse und Titel und soziale Ressourcen stellen alle sozialen Kontakte, wie Freundschaften und Familie dar (ebd., S. 199). Ein umfangreicher Vorrat an Ressourcen ist allerdings kein Garant für eine gelingende Identitätsarbeit, ein *zu viel* kann zu einer Überforderung führen (ebd., S. 199). Dennoch helfen Ressourcen bei der Bewältigung von Anforderungen und Spannungen in Identitätsprozessen (ebd., S. 200). Ressourcen sind abhängig von dem „Optionsraum“ (ebd., S. 202), in dem das Individuum agiert, beispielsweise hat es je nach sozialem Netzwerk oder materiellen Ressourcen bestimmte Möglichkeiten, die auf den individuellen Optionsraum des Individuum begrenzt sind (ebd., S. 202). Die Option einer Partnerschaft kann beispielsweise lediglich dann realisiert werden, wenn beide Individuen ähnliche Vorstellungen von der gemeinsamen Partnerschaft haben (ebd., S. 203).

Das Individuum ist davon abhängig, wie seine Freunde und Bekannten etwas bewerten, dies beeinflusst, was das Individuum für seinen Identitätsprozess als relevant erachtet und was nicht (ebd., S. 203). Die soziale Anerkennung, die wir durch unser soziales Netzwerk erhalten, ist demgemäß maßgeblich für

Identitätsprozesse und gilt für Keupp et al. (ebd., S. 203) als „soziale Relevanzstruktur“.

3.2 Identitätskonstruktionen

Als Ergebnis der Identitätsarbeit entstehen drei stabile Identitätskonstruktionen: die Teilidentitäten, das Identitätsgefühl und biographische Kernnarrationen (ebd., S. 217). Diese Konstruktionen sind stabil, können sich jedoch verändern, beispielsweise wenn sich bei einer beruflichen Umorientierung Teilidentitäten verändern oder auflösen (ebd., S. 218). Alle drei Konstruktionen beeinflussen sich gegenseitig und werden auf der Ebene der Metaidentität als „lebensweltübergreifende“ (ebd., S. 100) Identität bezeichnet. Die wichtigste Identitätskonstruktion ist die Teilidentität:

„In dieser bündeln sich entlang gesellschaftlich stark geprägter Identitätsperspektiven die situativen Selbsterfahrungen aus den verschiedenen lebensweltlichen Kontexten“ (ebd., S. 241).

Dementsprechend entstehen über die Reflexion von Erfahrungen des Individuums die Teilidentitäten (ebd., S. 217). Bereiche der Teilidentitäten, in denen die Erfahrungen eingeordnet werden können, bestehen aus Familie, Arbeit, Freizeit und Gesundheit (ebd., S. 218). Sie sind alle miteinander verzahnt, allerdings nehmen einige, je nach Lebensphase und Zeitpunkt, einen gewichtigeren Status ein als andere; dann handelt es sich dabei um eine „dominierende Teilidentität“ (ebd., S. 224). Warum genau diese Teilidentität zu einem bestimmten Zeitpunkt dominiert, hat vorwiegend zwei Gründe:

„Zum einen sind sie aktuell besser organisiert, das heißt, dominierende Teilidentitäten vermitteln dem Subjekt in punkto Anerkennung, Selbstachtung, Autonomie und Originalität mehr Sicherheit. Zum zweiten haben sie in der jeweiligen Lebensphase eine höhere Relevanz“ (ebd., S. 224).

Mit den Teilidentitäten knüpfen Keupp et al. (2008) an die Identitätstheorien von Erikson (2003) und Mead (1973) an: Teilidentitäten sind demnach sowohl Innenkonstruktion wie ursprünglich bei Erikson beschrieben, als auch eine

stetige Aushandlung zwischen Individuum und Gesellschaft, wie ursprünglich von Mead konzipiert und später von Goffman und Krappmann weitergeführt. Teilidentitäten enthalten sogenannte „Standards“ (ebd., S. 219), die eine Sammlung von Bedeutungen darstellen und definieren, wer das Individuum glaubt zu sein: Beispielsweise kann das Individuum darüber reflektieren, welche Stärken und Schwächen es besitzt (kognitive Standards), wie andere Individuen es einschätzen (soziale Standards), und welche Gefühle es während seiner Handlungen empfindet (emotionale Standards) (ebd., S. 219). Standards fallen zuweilen unterschiedlich aus, so kann beispielsweise „die Wahrnehmung der Außeneinschätzung (sozialer Standard) (...) sehr viel besser ausfallen als die des eigenen Selbstwertgefühls (emotionaler Standard)“ (ebd., S. 219, Klammersetzung im Original).

Mit der zweiten Konstruktion, den „biografischen Kernnarrationen“ (ebd., S. 241) wird die Selbstideologie des Individuums beschrieben und die Art und Weise, wie das Individuum anderen erzählend seine Identität mitteilt. Die gesamte Identitätsarbeit ist als Narrationsarbeit, als Selbsterzählung, zu verstehen; dadurch organisiert das Individuum „die Vielgestaltigkeit seines Erlebens in einen Verweisungszusammenhang“ (ebd., S. 208).

Das Individuum konstruiert durch die Selbsterzählung seine Wirklichkeit, sowohl wie es sich selbst sieht als auch, wie es sich anderen mitteilt und gesehen werden möchte (ebd., S. 208). Somit verleiht sich das Individuum durch die biographischen Kernnarrationen nicht nur für andere, sondern insbesondere für sich selbst, einen Sinn (ebd., S. 210). Die Selbsterzählung macht das Individuum nach außen hin für andere verstehbar, sie dient damit der Verständigung und sie ist keine ausschließliche Eigenkreation, da sie von dem sozialen Umfeld des Individuums beeinflussbar ist (ebd., S. 232). Kernnarrationen sind allerdings nicht die unveränderbaren, widerspruchsfreien Ergebnisse von Identitätsarbeit, sie müssen im Laufe der Zeit immer wieder rekonstruiert werden (ebd., S. 234). Sie können in verschiedenen Bereichen unterschiedlich stark entwickelt sein, beispielsweise im beruflichen Bereich weiter als in der Mutterrolle (ebd., S. 234).

Teilidentitäten zeigen lediglich einen Teil des Individuums, die dritte zentrale Konstruktion, das Identitätsgefühl, umfasst dagegen alle Erfahrungen, Prinzipien und Bewertungen des Individuums (ebd., S. 217). Das Identitätsgefühl ist ein Gefühl, das einerseits eine Aussage über das Selbstgefühl machen kann, also inwiefern sich das Individuum selbst als beispielsweise gut, wertvoll etc. bewertet (ebd., S. 242). Andererseits bezieht sich das Identitätsgefühl auf das Kohärenzgefühl. Dieses ist durch die Gefühle gekennzeichnet, Erfahrungen als sinnhaft, machbar und verstehbar zu erleben (ebd., S. 242). Kann das Individuum Identitätsbedürfnisse erfüllen, ist es eher dazu befähigt, ein positives Selbst- und Kohärenzgefühl aufzubauen, welches für das Identitätsgefühl unerlässlich ist (ebd., S. 226).

Insgesamt entstehen also aus den vielen Erfahrungen des Individuums Teilidentitäten, aus denen wiederum die drei Identitätskonstruktionen: Dominierende Teilidentität, Identitätsgefühl und Kernnarrationen hervorgehen (s. Abbildung 6):

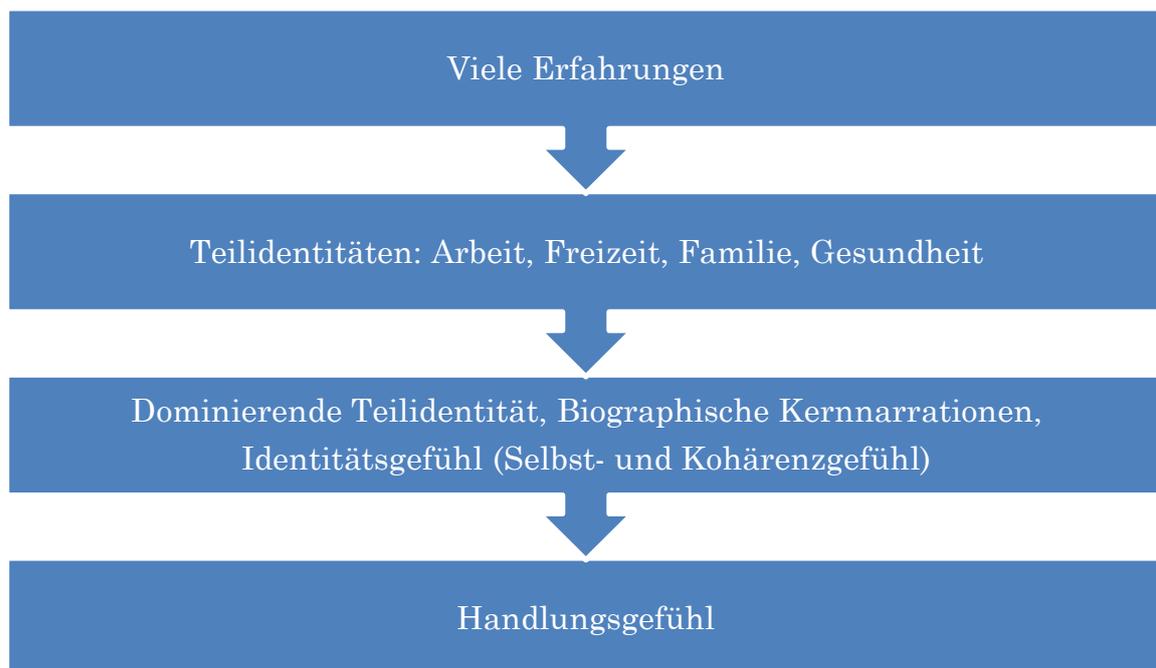


Abbildung 6: Konstruktionen der Identitätsarbeit
(Grafik nach Keupp et al., 2008, S. 218)

Die drei Konstruktionen: biographische Kernnarrationen, dominierende Teildentität und Identitätsgefühl beeinflussen sich gegenseitig und sind Voraussetzungen für das Gefühl der Handlungsfähigkeit (ebd., S. 242). Mit dem Gefühl der Handlungsfähigkeit drückt das Individuum die Einschätzung darüber aus, wie fähig es sich fühlt, sein Leben zu gestalten, gesellschaftliche Anforderungen zu erkennen, zu bewältigen und eigene Ziele im Handeln zu repräsentieren (ebd., S. 242). Damit stellt das Handlungsgefühl ein Bewusstsein über das eigene Funktionieren und Handeln dar (ebd., S. 242). Die Handlungsfähigkeit ist demnach der Rahmen für ein menschenwürdiges Existieren, „indem die Verfügbarkeit und Gestaltbarkeit von Lebensbedingungen den Gegensatz zu Gefühlen des Ausgeliefertseins an die Verhältnisse von Angst und Unfreiheit bildet“ (ebd., S. 236).

3.3 Salutogenese Modell

Keupp et al. (ebd.) beziehen sich in ihrem Modell, insbesondere in der Frage nach Selbst- und Kohärenzgefühl im Rahmen der dritten Identitätskonstruktion Identitätsgefühl, auf das Salutogenese Modell nach Antonovsky (1997). Der Soziologe Antonovsky (1997) geht der Frage nach, warum einige Individuen im Vergleich zu anderen gesünder sind und welchen Einflüssen dies unterliegt (ebd., S. 15). Individuen bewegen sich zwischen den Polen Gesundheit und Krankheit und sind dabei von vielen stressverursachenden Faktoren umgeben, die unsere Gesundheit aus dem Gleichgewicht bringen können (ebd., S. 16). Unterstützung durch andere Individuen oder durch Ressourcen dienen einer Wiederherstellung des Gleichgewichts (ebd., S. 16). Das Kohärenzgefühl ist „eine globale Orientierung, die das Maß ausdrückt, in dem man ein durchdringendes, andauerndes, aber dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, dass die eigene interne und externe Umwelt vorhersagbar ist und dass es eine hohe Wahrscheinlichkeit gibt, dass sich die Dinge so entwickeln werden, wie ver-

nünftigerweise erwartet werden kann“ (Antonovsky, 1997, S. 16). Bestandteile des Kohärenzgefühls sind demnach Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit (ebd., S. 34).¹⁹

Verstehbarkeit bedeutet für Antonovsky (ebd., S. 34) eine kognitiv erfassbare Sinnhaftigkeit von Reizen, so dass Situationen strukturierbar und berechenbar werden. Keupp et al. (2008, S. 227) bezeichnen Verstehbarkeit als ein Gefühl dafür, dass Projekte von äußeren Faktoren abhängig, aber weitestgehend selbstbestimmbar sind. Der zweite Aspekt der Bedeutsamkeit ist Antonovsky (1997, S. 35) zufolge eine emotional erfassbare Sinnhaftigkeit von Reizen: Das Individuum schätzt eine Situation als so positiv ein, dass es sich dafür lohnt, zu kämpfen oder sich zu bemühen. Keupp et al. (2008, S. 227) Ausführungen nach beinhaltet die Bedeutsamkeit bzw. Sinnhaftigkeit, dass Identitätsziele möglichst in Projekten verwirklicht werden, die positive Selbstwertschätzung bedeuten. Die dritte Komponente der Handhabbarkeit beschreibt nach Antonovsky (1997, S. 35) ein Gefühl, die Herausforderungen im Alltag mit den eigenen Ressourcen bewältigen zu können. Für Keupp et al. (2008, S. 227) beschreibt dies ein Gefühl, Identitätsprojekte umsetzbar machen zu können.

Sind die drei Bestandteile Verstehbarkeit, Bedeutsamkeit und Handhabbarkeit erfüllt, fördern sie das Gefühl, sich den Anforderungen des Lebens gewachsen zu fühlen und gleichzeitig die Welt als sinnstiftend wahrzunehmen (Antonovsky, 1997, S. 35). Die Verdichtung zum Kohärenzgefühl erfolgt „entlang zentraler Identitätsziele“ (Keupp et al., 2008, S. 227), so streben Individuen, die sich als Identitätsziel beispielsweise Anerkennung gesetzt haben, vermehrt nach Anerkennung in Identitätsprojekten (ebd., S. 228).

Die Entwicklung von Kohärenz hat einen prozesshaften Charakter und ist kein Ergebnis:

¹⁹ Bei Keupp et al. (2008, S. 227) werden diese Begriffe mit Sinnhaftigkeit, Machbarkeit und Verstehbarkeit übersetzt.

„Es besteht für das Subjekt nicht die zentrale Frage darin, möglichst viele inhaltlich ähnliche Projekte zu realisieren, als vielmehr darin, auch bei sehr unterschiedlichen Identitätsprojekten ein Gefühl des Sinnhaften (das Alte war nicht sinnlos, und das Neue macht Sinn), des Verstehbaren (beispielsweise warum die Veränderung eines Identitätsprojekts notwendig wurde) und der eigenen Gestaltbarkeit (das neue Identitätsprojekt ist Teil eines selbstrealisierten Entwurfs)“ (ebd., S. 245, Klammersetzung im Original).

Das Kohärenzgefühl ist damit eine wichtige Grundlage für ein gelungenes Bewältigungshandeln, das sich aus den drei Identitätskonstruktionen ergibt. Erwartungen und Anforderungen der Gesellschaft bestimmen maßgeblich mit, inwiefern das Individuum seine Herausforderungen als machbar und beeinflussbar erlebt (ebd., S. 240).

3.4 Die „gelungene Identität“

Während die Identitätsarbeit eine Passungsarbeit des Individuums darstellt „mit all seinen oft widerstrebenden Anteilen in eine ebenfalls ambivalente dynamische und komplexe Welt“ (ebd., S. 276) ist die gelungene Identität der vorübergehende Zustand einer erfolgreichen Passung. Drei Modi können Hinweise auf eine gelungene Identität geben: Kohärenz, Anerkennung und Authentizität (ebd., S. 267). Wie bereits in Kapitel 3.3 dargestellt, drückt ersteres, das Kohärenzgefühl, jene Gefühle aus, die ein Individuum mit Verstehbarkeit, Bedeutsamkeit und Handhabbarkeit seiner Erfahrungen verbindet. Der zweite Modus, das Bedürfnis nach Anerkennung ist meist stark ausgeprägt, allerdings steckt im Individuum auch ein Bedürfnis nach Autonomie (ebd., S. 252). Diese unterschiedlichen Identitätsbedürfnisse nach Anerkennung und nach Autonomie in Balance zu bringen, ohne entweder auf Kosten anderer zu leben oder eine Marionette der Erwartungen anderer zu sein, wird mitunter als das „schicksalhafteste Paradoxon aktueller Identitätsarbeit“ (ebd., S. 267) bezeichnet.

Das Gefühl der Anerkennung setzt sich aus drei Elementen zusammen: Selbstanerkennung, Aufmerksamkeit von anderen und positive Bewertung

durch andere (ebd., S. 256). Erst wenn alle drei Elemente erfüllt sind, kann daraus die „aner kennende Wirkung“ (ebd., S. 256) entstehen. In einer Gesellschaft mit stärkeren Vorgaben und klareren Rollen ist Orientierung gegeben, wem für welches Handeln Anerkennung zuzutragen ist, wohingegen in der heutigen sich stark wandelnden Zeit der „Zwang zur Selbstbehauptung“ (ebd., S. 268) ansteigt. Anerkennung muss damit mehr denn je ausgehandelt werden und die Fähigkeit, sich selbst darzustellen, gewinnt an Bedeutung (ebd., S. 268).

Der dritte Modus der Authentizität erfordert ein Aushalten von Ambivalenzen und Veränderungen für die Bildung eines für das Individuum stimmigen, akzeptablen Spannungsverhältnisses:

„Wie gelingt es dem Subjekt, Prozess und Konstruktionen der Identitätsarbeit in ein Passungsverhältnis zu bringen, das aus Sicht des Subjekts ‚stimmig‘ ist und das Gefühl erzeugt, dass man selbst etwas Gelingen geschaffen hat? Das ist die Frage der Authentizität“ (ebd., S. 243).

Das Kohärenzgefühl gilt dabei als „eine Art Indikator des jeweiligen aktuellen Gefühls der Authentizität“ (ebd., S. 264). Individuen mit einem ausgereiften Kohärenzgefühl können Widersprüchlichkeiten in der Identitätsarbeit besser aushalten als Individuen mit einem geringen Kohärenzgefühl. Insbesondere in der heutigen Zeit, in der Individuen einfallreicher mit Gefahren und Möglichkeiten umgehen müssen, ist Authentizität laut Keupp et al. (ebd., S. 269) wegweisend für die Identitätsarbeit.

Insgesamt fassen Keupp et al. (ebd., S. 274) zusammen, dass eine gelungene Identität kein Zustand ohne Spannungen darstellt und nicht nur aus Sichtweise des Individuums zu beurteilen ist. Es müssen auch die Individuen im Umfeld des Individuums mit einbezogen werden. Ziel ist nicht ein perfektes Gelingen des Lebens, sondern die Erkenntnis, dass Fehlschläge Teil der Gestaltung des Lebens sind (ebd., S. 275). Wird der Fokus zu sehr auf das Gelingen gelegt, setzt sich das Individuum möglicherweise zu sehr unter Erfolgsdruck (Schmid, 1998 in Keupp et al., S. 276). In der heutigen Zeit hat das Individuum vermehrt das Bedürfnis, Autonomie und Originalität in den Selbst-

narrationen zu präsentieren als noch zu Zeiten, in denen beispielsweise Anpasstheit als Tugend hervorgehoben wurde (ebd., S. 275). Eine gelingende Identität von heute befindet sich nicht in den Extremen absoluter Anpasstheit oder völliger Autonomie, sondern dazwischen „als eine balancierte Variante des gut geführten, des erfüllten Lebens, eines sich und andere achtenden, bereichernden, fordernden und umsorgenden Interagierens“ (ebd., S. 275).

3.5 Zusammenfassung und Bezug

Bezogen auf Mütter in Führungspositionen bedeutet das Identitätsmodell nach Keupp et al. (2008), dass Mütter in Führungspositionen (so wie alle anderen Individuen auch) eine permanente Verknüpfungsarbeit ihrer Erfahrungen leisten, die Identitätsarbeit (Kapitel 3.1). Welche Spannungen erleben Mütter in Führungspositionen in der Passungsarbeit zwischen Innen und Außen, welche Ressourcen stehen ihnen dabei zur Verfügung und welche empfinden sie dabei als besonders hilfreich?

Das Ergebnis ihrer Identitätsarbeit sind stabile Identitätskonstruktionen (Kapitel 3.2). Dabei kann unterschieden werden, welche Teilidentitäten für Mütter in Führungspositionen dominierend sind, ob es beispielsweise die Teilidentität im Bereich der Familie oder im Bereich der beruflichen Tätigkeit ist. Mütter in Führungspositionen stellen sich erzählend in ihren Kernnarrationen so dar, wie sie sich selbst wahrnehmen und nach außen hin wahrgenommen werden möchten. Welche Selbstideologie vermitteln sie durch ihre biographischen Kernnarrationen?

Das Identitätsgefühl der Mütter in Führungspositionen besteht aus den Bewertungen der Mütter in Bezug auf sich selbst und dem Gefühl, sich den Alltagsanforderungen gewachsen zu fühlen. Inwiefern können sich Mütter in Führungspositionen in dem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie handlungsfähig fühlen, das eigene Leben gestalten und ihre Ziele dabei umzusetzen? Wie nehmen sie das multiple Rollengefüge, das sie als Mutter und Führungskraft einnehmen, wahr und empfinden sie dieses als handhabbar, bedeutsam und verstehbar (Kapitel 3.3)?

Hinsichtlich einer gelungenen Identität (Kapitel 3.4) gilt für Mütter in Führungspositionen bei der Rollenvielfalt, die sie innehaben, eine gelungene Passung zwischen ihren eigenen Bedürfnissen und den Bedürfnissen, die von außen durch Beruf und Familie an sie herangetragen werden, zu erreichen. Beschreiben Mütter in Führungspositionen eine gelungene Identität, also Gefühle von Anerkennung, Kohärenz und Authentizität? Inwiefern können sie authentisch bleiben und auftretende Ambivalenzen und Spannungen in ein annehmbares Verhältnis bringen? Gibt es bei ihnen Hinweise auf ein Kohärenzgefühl oder sind inkohärente Tendenzen erkennbar? Ist ihr Handeln davon geprägt, möglichst viel Anerkennung zu erhalten oder verhalten sie sich unabhängig und autonom von den Erwartungen der Gesellschaft? Diese Aspekte der Identitätsarbeit und der gelungenen Identität gilt es in dieser Arbeit zu erforschen.

4 Forschungsmethode

In diesem Kapitel wird die empirische Vorgehensweise beschrieben. Aus den inhaltlichen Auseinandersetzungen in Kapitel 2 und 3 ergeben sich erkenntnisleitende Forschungsfragen (Kapitel 4.1). Der in dieser Arbeit vertretene methodologische Rahmen (Kapitel 4.2) und die Erhebungsmethoden (Kapitel 4.3) sowie die Auswertungsmethode (Kapitel 4.4) werden in den darauffolgenden Ausführungen dargelegt. Das Kapitel schließt mit einer Diskussion der Gültigkeit der Ergebnisse (Kapitel 4.5).

4.1 Erkenntnisleitende Forschungsfragen

In dieser Arbeit sollen die beiden Themenkomplexe Mütter in Führungspositionen und Identität miteinander verknüpft werden. Aus dem in Kapitel 3 vorgestellten Identitätsmodell von Keupp et al. (2008) und unter Berücksichtigung der in Kapitel 2 vorgestellten Theorien können Forschungsfragen in Bezug auf die Identität von Müttern in Führungspositionen formuliert werden.

Mütter in Führungspositionen nehmen mehr Rollen als die der Mutter und Führungskraft ein, wie beispielsweise die Rolle als Ehefrau, als Tochter oder als Freundin. Der Fokus dieser Arbeit liegt allerdings auf der Mutterrolle einerseits und der Rolle als Führungskraft andererseits, der im weiteren Verlauf sogenannten Doppelrolle. Weitere Rollen, die die Frauen einnehmen, werden bei Relevanz genannt, der Erkenntnisgewinn zielt in dieser Arbeit allerdings explizit auf diese beiden genannten Rollen.

Um den Einfluss der Doppelrolle auf die Identität untersuchen zu können, ist es insgesamt Ziel dieser Arbeit, die von Keupp et al. (2008) beschriebene permanente Verknüpfungsarbeit der einzelnen Erfahrungen, die Identitätsarbeit, bei Müttern in Führungspositionen herauszuarbeiten und diese auf eine von Keupp et al. (2008) sogenannte gelungene Identität hin zu untersuchen. Um eine Aussage über die gelungene Identität geben zu können, sollen außerdem die damit verbundenen Aspekte von Kohärenz, Anerkennung und Authentizität erforscht werden.

Es ergeben sich daraus folgende erkenntnisleitende Forschungsfragen:

- Wie beeinflussen die zwei Rollen als Führungskraft und als Mutter die Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen?
- Inwiefern beschreiben die Mütter in Führungspositionen eine (nach Keupp et al. formulierte) „gelungene Identität“, die die drei Modi Kohärenz, Anerkennung und Authentizität berücksichtigt?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, werden Einzelinterviews mit betroffenen Frauen durchgeführt, die eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene ausüben und gleichzeitig Mutter in einem Familienverbund mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren sind. Eine repräsentative Darstellung von möglichst vielen Müttern in Führungspositionen ist nicht Ziel der Arbeit, vielmehr soll eine möglichst genaue und explizite Darstellung von einigen wenigen Frauen erfolgen. Erfasst wird dabei keine objektive Gegebenheit, sondern die subjektive Narration der befragten Mütter.

4.2 Methodologischer Rahmen

Der methodologische Rahmen dieser Arbeit ist die qualitative Sozialforschung. Sowohl die Prinzipien dieser als auch einzelne für diese Arbeit relevante methodologische Aspekte sollen in diesem Kapitel begründet werden. Dazu folgt eine Darstellung der mit dem methodologischen Rahmen verbundenen Forschungshaltung (Kapitel 4.2.1). Die Annahmen der Grounded Theory (Kapitel 4.2.2) sowie methodologische Anforderungen an das Konstrukt Identität (Kapitel 4.2.3) werden darauffolgend vorgestellt.

4.2.1 Forschungshaltung

Die Forschungshaltung dieser Arbeit fußt auf den Annahmen der qualitativen Sozialforschung. Diese beschreibt die Lebenswelten aus Sicht der Individuen und fokussiert die Entdeckung von Deutungsmustern und Strukturmerkmalen sozialer Zusammenhänge mit dem Ziel, subjektive Sichtweisen offenzulegen und die soziale Wirklichkeit besser zu verstehen (Flick, 2007, S. 29). Dabei sind der zu untersuchende Sachverhalt und der Prozess der Forschung

nicht trennbar, denn „qualitative Methoden lassen sich nicht unabhängig vom Forschungsprozess und vom untersuchten Gegenstand sehen“ (ebd., S. 13). Theorien werden in der qualitativen Sozialforschung im Gegensatz zur quantitativen Forschung nicht überprüft, sondern generiert (Lamnek, 1995, S. 23).

Forderungen der qualitativen Sozialforschung sind Offenheit und Flexibilität des Forschenden gegenüber den zu untersuchenden Individuen, den eingesetzten Methoden und gegenüber Abweichungen und unerwarteten Situationen während des Forschungsprozesses (Flick, 2007, S. 22). Weiterhin soll gemäß einer „Explikation“ (Lamnek, 1995, S. 36) ein vollständiges und in kleine Einzelschritte unterteiltes Offenlegen der Vorgehensweise erfolgen. Die Kommunikation des Forschenden mit den zu untersuchenden Individuen und die Reflexivität hinsichtlich der Methode sind weiterhin Bestandteile des Forschungsprozesses der qualitativen Sozialforschung (ebd., S. 36; vgl. auch Flick, 2007, S. 29).

Diese Forderungen der qualitativen Sozialforschung basieren auf den Annahmen des „symbolischen Interaktionismus“ (Lamnek, 2010, S. 34); eine Theorierichtung, die auf Meads Annahmen der gemeinsamen Symbolik und Sprache fußt (ebd., S. 35; s. Fußnote 8). Durch das Wissen und die Verwendung der gemeinsamen Symbolik und Sprache ist es möglich, soziales Handeln zu erforschen (ebd., S. 30). Meads Schüler Blumer (1973, in Flick, 2007, S. 82), Vertreter des symbolischen Interaktionismus, versuchte in den 30er Jahren den subjektiven Sinn, der sich aus der Verknüpfung der Handlungen der Individuen mit ihrer Umwelt ergibt, herzustellen und formulierte drei Prämissen:

„Menschen [handeln] ‚Dingen‘ gegenüber auf der Grundlage von Bedeutungen, die diese Dinge für sie besitzen. (...) die Bedeutung solcher Dinge [ist abgeleitet] aus der sozialen Interaktion, die man mit seinen Mitmenschen eingeht. (...). Diese Bedeutungen [werden] in einem interpretativen Prozess, den die Person in ihrer Auseinandersetzung mit den ihr begegnenden Dingen benutzt, gehandhabt und abgeändert“ (ebd., S. 83).

Daraus ergibt sich, dass Individuen ihre Erfahrungen mit einer bestimmten Bedeutung verhaften und die Rekonstruktion der subjektiven Sichtweisen das Mittel darstellt, die soziale Wirklichkeit von Individuen erfassen zu können (ebd., S. 83). Die Haltung des symbolischen Interaktionismus wurde unter anderem von Wilson (1973) geprägt, der in den 70er Jahren das von ihm sogenannte „interpretative Paradigma“ (ebd., S. 61) bestimmte. Gemäß dem interpretativen Paradigma ist die Interaktion von Individuen in einem Forschungsprozess als ein interpretativer Prozess zu verstehen, der nur in seinem eigenen spezifischen Kontext und nicht losgelöst von diesem betrachtet werden kann (ebd., S. 61). Im Fokus steht die Sichtweise der Individuen, denn „[Handlungen] müssen angesehen werden als Interpretationen, die von den an der Aktion Beteiligten (...) getroffen werden“ (ebd., S. 61). Jedes Individuum interpretiert im Wechselspiel die sozialen Handlungen des anderen, wobei aufgrund der Annahme, dass Handlungen nicht festgelegt und unveränderbar sind, Re-Interpretationen bei neuen Erfahrungen möglich sein können (ebd., S. 61). Wilson sprach sich mit dem interpretativen Paradigma gegen ein „normatives Wirklichkeitsverständnis“ (Lamnek, 1995, S. 43) aus. Wie bereits bei Mead (1973) postuliert sind gesellschaftliche Zusammenhänge damit das Ergebnis der Interaktion zwischen Individuen und nicht „objektiv vorgegebene und deduktiv erklärbare soziale Tatbestände“ (ebd., S. 43).

Einen weiteren methodologischen Rahmen der Dissertation stellt die phänomenologische Soziologie dar. Die Phänomenologie ist als „metatheoretische Position“ (Lamnek, 2010, S. 44) der qualitativen Sozialforschung zu betrachten, die sich mit der Lehre von Erscheinungen befasst, also der Art und Weise, wie sich den Individuen etwas präsentiert und wie etwas vor ihnen liegt (ebd., S. 44). Die soziale Wirklichkeit soll möglichst wertfrei erfasst werden, denn Ziel der Phänomenologie ist es, „durch objektive Erkenntnis das Wesen einer Sache zu erfassen“ (ebd., S. 44). Schütz und Luckmann (1979, S. 90), Vertreter der phänomenologischen Soziologie, präferieren eine persönliche Begegnung im Forschungsprozess, wie sie bei einem Interview beispielsweise gegeben ist. Das zu interviewende Individuum und dessen persönliche Erfahrungen sowie seine Interpretationen und Bewertungen dieser Erfahrungen rücken bei dieser persönlichen Begegnung in den Fokus der Forschung (ebd., S. 90).

Die Annahmen des symbolischen Interaktionismus und des interpretativen Paradigmas bedeuten für diese Arbeit, dass die Subjektivität der zu befragenden Mütter in Führungspositionen im Fokus steht, insbesondere die Art und Weise, wie sie sich die Ereignisse um sich herum erklären und welche Konsequenzen sie daraus für ihr Handeln ableiten. Die Interaktion mit den Müttern in Führungspositionen wird als interpretativer Prozess verstanden, in dem die Individuen ihre Handlungen gegenseitig interpretieren. Durch die qualitative Sozialforschung soll in dieser Arbeit ermöglicht werden, die subjektive Sichtweise und die „Rekonstruktion von Alltagswissen“ (Flick, 2010, S. 396) der Befragten zu erfassen. Weiterhin ist eine persönliche Begegnung mit den betroffenen Frauen zu organisieren, um eine eigene Erfahrung mit ihnen herzustellen. Gemäß der Forderung nach Offenheit des Forschenden wird auf eine vorherige Bildung von Hypothesen verzichtet. Durch den gegenseitigen Einfluss vom forschenden Individuum und den zu Befragenden wird eine Verantwortung des Forschenden bezüglich der Nachvollziehbarkeit der Interpretationen deutlich. Demgemäß ist es Ziel, den Prozess der Forschung und die Interpretationen gemäß der Forderung nach Explikation schlüssig und nachvollziehbar darzustellen und Einzelschritte offenzulegen.²⁰

4.2.2 Die Grounded Theory

Die ursprünglich von Glaser und Strauss entwickelte Grounded Theory gilt als ein besonders prototypisches Verfahren der qualitativen Sozialforschung (Strübing, 2008, S. 7). Der Begriff Grounded Theory ist auf die Auffassung zurückzuführen, dass die Entwicklung von Theorien auf empirischen Einsichten basieren soll; „grounded“ bedeutet in diesem Fall „in der Empirie verankert“ (Lamnek, 2010, S. 91). Die Grounded Theory stellt sowohl eine Methode

²⁰ Dieser Aspekt wird in Kapitel 4.5 bezüglich der Gültigkeit der Ergebnisse ausführlich dargestellt.

als auch das Ergebnis einer Forschung dar, denn als solche „wird sowohl die Theorie als auch der Prozess ihrer Generierung (...) bezeichnet“ (Ruge, 2009, S. 4).

Vertretende der Grounded Theory wollten sich in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts von der Überbewertung der Hypothesenprüfung und einer Kluft zwischen Theorie und empirischer Forschung abwenden (vgl. Lamnek, 1995, S. 111; Ruge, 2009, S. 5). Anstelle der Überbetonung der Hypothesenprüfung forderten sie eine Berücksichtigung des Forschungsprozesses und der Entdeckung von Annahmen und Konzepten während des Prozesses (Lamnek, 1995, S. 112). Aufgrund der Annahme, dass die subjektiv wahrgenommene Realität sich stetig entwickelt und veränderbar ist, können Theorien nicht als universell erachtet werden: Theorien „[repräsentieren] nicht Entdeckungen [in] einer als immer schon gegeben zu denkenden Realität, sondern beobachtergebundene Rekonstruktionen“ (Strübing, 2008, S. 39). Auch Theorien unterliegen somit dem prozesshaften Charakter der empirischen Welt (ebd., S. 39).

Eine Grounded Theory wird induktiv anhand der Erforschung eines Phänomens abgeleitet (Ruge, 2009, S. 7). Dafür werden Daten parallel gesammelt, erhoben und analysiert, dieser Prozess wird als „theoretisches Sampling“ (Glaser & Strauss, 2010, S. 61) bezeichnet. Die Daten, die von theoretischer Bedeutsamkeit sind, werden mit einbezogen (ebd., S. 62). Kommt es zu einer „theoretischen Sättigung“ (ebd., S. 76), das heißt, werden keine weiteren Daten benötigt und gefunden, wird die Auswahl der Daten abgebrochen (ebd., S. 76). Die Datenerhebung und die Auswertung erfolgen somit keiner strikten Trennung und das forschende Individuum entwickelt bereits *während* der Datenerhebung Theorien (Mayring, 2002, S. 103). Gemäß der Prinzipien der qualitativen Sozialforschung wird bei der Methodik der Grounded Theory damit keine Theorie, die zu Beginn bereits formuliert wird, überprüft, sondern die Theorien werden während des Forschungsprozesses generiert (ebd., S. 104).

Es existieren in der Grounded Theory zwei unterschiedliche Verfahren,²¹ im Folgenden wird das Verfahren nach Strauss und Corbin (1996) vorgestellt und angewendet. Demnach soll der Forschungsprozess mithilfe einer „theoretischen Sensibilität“ (ebd., S. 25) erfolgen. Dies bedeutet, dass das forschende Individuum die Daten präzise einschätzen und Wesentliches von Unwesentlichem trennen können soll (ebd., S. 25). Die theoretische Sensibilität „befähigt den Analysierenden, die Forschungssituation und die damit verbundenen Daten auf neue Weise zu sehen und das Potential der Daten für das Entwickeln einer Theorie zu erforschen“ (ebd., S. 27). Um dies zu erreichen, ist das forschende Individuum dazu aufgefordert, immer wieder einen Schritt zurückzugehen und auf einer Metaebene die Vorgänge zu analysieren (ebd., S. 28). Dies erfordert Erfahrung, Kreativität, die sinnvolle Verwendung von Literatur, einen differenzierten und skeptischen Blick auf die Daten und die Fähigkeit, theoretische Erklärungen nicht als gegeben, sondern als provisorisch anzusehen (ebd., S. 28). Das von Strauss und Corbin (ebd., S. 39) entwickelte „Kodierungsverfahren“²² stellt einen Mechanismus dar, um Daten aufzubrechen und auf neue Weise wieder zusammzusetzen. Ziel dabei ist es, systematisch eine Theorie zu entwickeln, welche sich möglichst dicht und erklärungsreich der Wirklichkeit annähert und Vorurteile seitens des forschenden Individuums aufbricht (ebd., S. 39).

²¹ Im Laufe der Jahre kam es zu Differenzen zwischen Glaser und Strauss, so dass beide in unterschiedlichen Richtungen forschten (Strübing, 2008, S. 65). Strauss und Corbin entwickelten die Grounded Theory mit einem pragmatisch-interaktionistischem Verständnis weiter, während Glaser einen induktivistischen Ansatz verfolgte (ebd., S. 96).

²² Die Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) stellt neben dem methodologischen Rahmen auch die Auswertungsmethode dieser Arbeit dar. Daher folgt die detaillierte Darstellung einzelnen Schritte des Kodierens gemäß der Grounded Theory im Kapitel der Auswertungsmethoden (s. Kapitel 4.4).

4.2.3 Methodologische Anforderungen an das Konstrukt Identität

Die Annäherung an das nicht direkt beobachtbare oder fassbare Konstrukt Identität stellt ein forschungsmethodisches Problem dar (Keupp et al., 2008; Straus & Höfer, 1997). Eine angemessene Methode für die Untersuchung von Identität sind Keupp et al. (2008, S. 302) zufolge qualitative Methoden, doch auch auf qualitativer Ebene bedeutet es eine Herausforderung, ein Instrumentarium zu entwickeln, das Identitätsprozesse in ihrer Komplexität erfassen kann (ebd., S. 300).

Diese Arbeit orientiert sich an einigen Forderungen von Keupp et al. (ebd., S. 302) an die empirische Herangehensweise bei der Identitätsforschung. Die erste Forderung besagt, dass in einem Interview vor allem die Veränderungen und Prozesse über die Jahre hinweg betrachtet werden sollen (ebd., S. 302). In dieser Arbeit sind diese Prozesse beispielsweise die Entwicklung der Karriere bis zur Eroberung der Führungsspitze oder die Geburt der Kinder bis zur heutigen Beziehung mit ihnen. Damit wird der Fokus auf eine Prozessorientierung gelegt, wie sie auch im Sinne der qualitativen Sozialforschung vorgesehen ist.

Eine weitere Forderung ist die „Orientierung an Lebensereignissen“ (ebd., S. 302), denn der Prozess der Entwicklung von Identität ist am ehesten wahrnehmbar, wenn das Individuum sich in einer akuten Prozessphase befindet (ebd., S. 303). Die zu befragenden Mütter in Führungspositionen sollen sich daher in dem akuten Zustand befinden, Führungskraft und gleichzeitig Mutter zu sein. Eine rückblickende Herangehensweise, wie beispielsweise bei einem bereits vollzogenem Auszug der Kinder aus dem Elternhaus und einer Beschreibung der Frauen aus der Retrospektive birgt dagegen das Risiko falscher oder verklärter Erinnerungen (ebd., S. 303).

Weiterhin soll die sogenannte „lebensweltliche Orientierung“ (ebd., S. 303), die Bedeutung von Situationen und Dingen, die das Individuum diesen Dingen subjektiv zuschreibt, erfasst werden. Um die lebensweltliche Orientierung zu erforschen, sind Methoden vonnöten, die den subjektiven Bezug der zu Befragenden offenlegen kann. Dies kann durch eine Standardisierung der Methoden nicht erreicht werden, sondern vielmehr durch historisch-

biographische Informationen zum Individuum, wie beispielsweise durch einen soziographischen Kurzfragebogen, oder durch die Betrachtung des sozialen Netzwerkes des Individuums (ebd., S. 303).

Um diesen Forderungen gerecht zu werden, sind zusammenfassend die Wahl einer Methode, die die subjektive Sichtweise der zu Befragenden ermöglicht, und die Begegnung mit den Frauen während einer akuten Prozessphase damit für diese Arbeit ebenso erforderlich, wie die Erfassung biographischer Informationen und des Werdegangs der Mütter in Führungspositionen.

4.3 Erhebungsmethoden

Die von Keupp et al. (2008) gestellten Forderungen und der in Kapitel 4.2 dargelegte methodologische Rahmen führen für diese Dissertation zu folgenden Erhebungsmethoden: Es kommen sowohl ein soziographischer Kurzfragebogen als auch ein problemzentriertes Interview nach Witzel (2000) zum Einsatz (Kapitel 4.3.1). Die Durchführung von Interviews wird methodisch als sinnvoll erachtet, da dadurch die subjektive Sichtweise der Frauen und eine Rekonstruktion ihres Alltagswissens sowie die von Schütz & Luckmann (1979) geforderte persönliche Begegnung möglich ist. Da Identitätsarbeit unter anderem als „Narrationsarbeit“ (Keupp et al., 2008, S. 208) verstanden wird, erscheinen Interviews ebenfalls als Methode sinnvoll, da die zu Befragenden sich in diesen erzählend mitteilen können. Zugang und Auswahl der zu befragenden Mütter in Führungspositionen (Kapitel 4.3.2) und die Durchführung der Interviews (Kapitel 4.3.3) sowie die Verarbeitung des Interviewmaterials (Kapitel 4.3.4) werden nachfolgend dargestellt.

4.3.1 Kurzfragebogen und Problemzentriertes Interview

Witzel (2000; 1985, S. 236) zufolge ist vor einem Interview zunächst die Durchführung eines Kurzfragebogens zur Ermittlung von Sozialdaten, wie Name, Bildungsweg und Familienstand sinnvoll, um das nachfolgende Interview von Fragen zu entlasten, die dem Frage-Antwort-Schema entsprechen. Die Informationen, die mit einem Kurzfragebogen zu soziographischen Daten

erhoben werden, können als Gesprächseinstieg dienen (ebd., S. 236). Der Kurzfragebogen ermöglicht dem forschenden Individuum Eckdaten nicht während des Gespräches erfragen zu müssen und sich gänzlich auf den Gesprächsfluss konzentrieren zu können. Durch eine Gegenüberstellung der Kurzfragebögen zu soziographischen Daten aller interviewten Frauen ist außerdem eine Vergleichbarkeit bestimmter Daten gewährleistet.

Neben einem Kurzfragebogen formuliert Witzel (ebd.) die Methode des problemzentrierten Interviews. Dieses hat vor allem in der Psychologie an Bedeutung gewonnen und wird zunehmend eingesetzt (Flick, 2007, S. 210). Die Vorgehensweise bei dem problemzentrierten Interview gibt dem Befragten die Möglichkeit, offen und frei auf vorher durch einen Interviewleitfaden festgelegte Fragen zu antworten, ohne vorgefertigten Antwortvorgaben folgen zu müssen (Mayring, 2002, S. 67). Dabei besteht trotz offener Antwortmöglichkeit eine Fokussierung auf einen bestimmten Themenkomplex (ebd., S. 67). Im Vordergrund des Ansatzes stehen sowohl die subjektive Sichtweise des zu Interviewenden als auch die Ergänzungen und das leitfadengestützte Nachfragen durch das möglichst unvoreingenommen forschende Individuum (Witzel, 2000).

Drei Grundprinzipien umfasst das problemzentrierte Interview: Mit „Problemzentrierung“ wird eine Aneignung des forschenden Individuums mit Kenntnissen zu dem möglichst gesellschaftlich bedeutsamen Themenkomplex beschrieben, so dass es während des Interviews gezielte Fragen dazu stellen kann (Witzel, 1985, S. 230). Die zweite Grundposition des problemzentrierten Interviews ist die „Gegenstandsorientierung“, die eine flexible Handhabung hinsichtlich der Verwendung unterschiedlicher Methoden und Gesprächstechniken indiziert (ebd., S. 232). Das Prinzip der „Prozessorientierung“ fordert eine flexible Betrachtung des Problemfeldes und eine sukzessive Datengewinnung (ebd., S. 233). Weiterhin ist es im Kommunikationsprozess erforderlich, Vertrauen aufzubauen, um die Selbstreflexion der zu Interviewenden zu fördern und ein offenes Gespräch zu ermöglichen (Witzel, 2000). Die Theorie oder ein dazugehöriges Konzept soll dem zu interviewenden Individuum nicht im Vorfeld oder während des Interviews mitgeteilt werden, um das Gespräch nicht zu beeinflussen (Lamnek, 2010, S. 336).

Witzel (1985, S. 236) führt mehrere Möglichkeiten an, um ein problemzentriertes Interview durchzuführen, wie Geräte zur Tonaufzeichnung und einen Gesprächsleitfaden. Durch letzteren ist gewährleistet, dass das forschende Individuum eine Gedächtnisstütze zur Verfügung hat, bestimmte Aspekte in jedem Gespräch erfasst werden und dadurch eine gewisse Vergleichbarkeit der resultierenden Interviews vorhanden ist (ebd., S. 236). Witzel (2000) erläutert zwei Gesprächstechniken: zunächst ist eine offen formulierte Einstiegsfrage zu stellen, die das zu untersuchende Thema fokussiert, aber dennoch den zu Interviewenden Spielraum einer Antwort gibt (ebd.). Während des Interviews greift das forschende Individuum Themen aus der Antwort zur Einstiegsfrage auf, fragt spezifisch nach und ermuntert, Beispiele zu nennen (ebd.). Eine weitere Gesprächstechnik ist die Strategie der Verständniserzeugung, dabei soll das vorher erworbene Wissen des Forschenden für Fragen genutzt werden, auch Rückspiegelungen, Konfrontationen und klärende Verständnisfragen sind möglich (ebd.; vgl. auch Flick, 2007, S. 211).

Witzel (2000) beschreibt das problemzentrierte Interview als ein Verfahren, das zwischen induktivem und deduktiven Erkenntnisgewinn wechselt:

„Die Zuordnung von Einzelaspekten der Erzählungen zu vorgängigen Mustern der Sinninterpretation, die der Interviewer in das Gespräch einbringt (Deduktion), wird ergänzt durch die Suche nach neuen Mustern für die mit diesen vorgängigen Mustern nicht zu erklärenden Einzelphänomene in den Darlegungen des Interviewten (Induktion)“ (ebd., Klammersetzung im Original).

Den zu Interviewenden ist außerdem eine Anonymisierung zuzusichern, weiterhin sind sie als Experten anzusehen, die in ihrer subjektiven Sichtweise nicht zu korrigieren sind (ebd.). Nach dem Interview soll eine vollständige Transkription des Gespräches zur weiteren Datenverarbeitung erfolgen (ebd.).

4.3.2 Zugang und Auswahl der Interviewteilnehmerinnen

Für die Auswahl der Interviewteilnehmerinnen gelten als Kriterien die Tatsachen, dass die zu befragenden Frauen eine Führungsposition ausüben und

gleichzeitig Mutter von einem oder mehreren Kindern, die unter 18 Jahre alt sind, und im selben Haushalt mit ihr wohnen. Die Führungsposition der zu Befragenden soll sich möglichst in der von der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen am größten betroffenen obersten Hierarchieebene befinden. In der qualitativen Sozialforschung ist die Anzahl der zu Befragenden gering und nicht vorab definiert (Lamnek, 1995, S. 194), so dass alle Frauen, die den Kriterien entsprechen und die für die Forscherin aufgrund von Kontakten über Bekannte und Freunde zugänglich sind, angefragt werden. Insgesamt sind dies sechs Mütter in Führungspositionen. Dabei besteht in keinem Fall eine vorausgehende Bekanntschaft zwischen der Forscherin und den zu interviewenden Müttern in Führungspositionen.

Angeschrieben werden:

- Frau Helen Spieth.²³ Sie hat ein Kind, das zum Zeitpunkt des Interviews im Grundschulalter ist und übt eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene im Dienstleistungsbereich aus.
- Frau Sarah Gebert. Sie hat zwei Kinder, ein Kind im Teenageralter und ein Kind im Grundschulalter. Sie hat eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene im Dienstleistungsbereich.
- Frau Liane Traub. Sie hat mehrere Kinder, die sich zum Zeitpunkt des Interviews fast alle im Grundschulalter befinden. Sie übt eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene im Dienstleistungsbereich aus.
- Frau Evelyn Hoeft. Sie hat zwei Kinder, die sich zu dem Zeitpunkt des Interviews im Teenageralter und im Erwachsenenalter befinden. Sie übt eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene im kulturellen Bereich aus.

²³ Die Namen der Mütter in Führungspositionen sind anonymisiert.

- Frau Regina Plaumann. Sie hat ein Kind, das zum Zeitpunkt des Interviews im Grundschulalter ist und führt eine Führungsposition auf hoher Hierarchieebene in der IT-Branche aus.
- Frau Diana Baumeister übt eine Führungsposition auf höchster Hierarchieebene im Medienbereich aus. Es stellt sich heraus, dass Frau Baumeisters Kinder bereits über 18 Jahre alt sind.

Das Alter der Frauen beläuft sich durchschnittlich auf Mitte 40 und reicht von Anfang 40 Jahre bis Anfang 60 Jahre.²⁴

4.3.3 Durchführung und eingesetzte Verfahren

Die sechs Frauen bekommen einen Informationsbogen mit einer knappen Beschreibung des Dissertationsthemas und der Frage nach einer Bereitschaft für eine Interviewteilnahme zugeschickt (s. Anhang A3). Vier der sechs Mütter in Führungspositionen bestätigen zeitnah eine Bereitschaft. Diese Bereitschaftszusage erfolgt entweder durch eine E-Mail oder einen Anruf durch das Sekretariat der Mütter in Führungspositionen. Mit diesem werden für die vier Frauen Termine für die Interviews vereinbart. Bei den zwei weiteren Frauen, die die Kriterien erfüllen, erhält die Forscherin ebenfalls eine Zusage, allerdings mit der Einschränkung, dass aufgrund von Reisen und der hohen Termindichte der Frauen lediglich ein Telefoninterview möglich ist. Aufgrund der großen Herausforderung, betroffene Mütter in Führungspositionen auf höchster Hierarchieebene zu finden, die bereit sind, ein Interview von langer Dauer durchzuführen, werden auch Termine für die beiden Telefoninterviews vereinbart, wenngleich eine persönliche Begegnung, wie in der phänomenologischen Soziologie gefordert (Schütz & Luckmann, 1979), dadurch nicht möglich ist. Dies betreffen die Interviews mit Frau Gebert und Frau Traub. Es wird

²⁴ Genauere Angaben zu den beruflichen Tätigkeiten, zum genauen jeweiligen Alter der Frauen oder ihrer Kinder können zur Wahrung der Anonymität nicht erfolgen.

auch mit Frau Baumeister ein Termin vereinbart, wenngleich ihre Kinder zu dem Zeitpunkt der Interviews bereits erwachsen sind und sie ihre Erfahrungen lediglich aus der Retrospektive berichten kann, was gemäß Keupp et al. (2008, S. 303) die Gefahr der Verzerrung und Verklärung birgt. Diese Einschränkungen werden zugunsten weiteren Datenmaterials in Kauf genommen, daraus resultierende Besonderheiten sollen genau dokumentiert werden. Allen zu befragenden Müttern wird im Vorfeld ein Interviewvertrag zugeschickt (s. Anhang A4), der von beiden Seiten vor dem Interview oder spätestens am Tag desselbigen unterschrieben wird. Sowohl für die vier persönlichen als auch für die beiden telefonischen Interviews ist ein Zeitrahmen von bis zu 90 Minuten angesetzt. Die persönlichen Interviews finden überwiegend vor Ort in den Räumlichkeiten der Unternehmen der Mütter in Führungspositionen statt. Frau Plaumann lädt die Forscherin für das Interview zu sich nach Hause ein. Die sechs Interviews erfolgen im Frühjahr und Sommer 2012. Alle Gespräche, auch die Telefoninterviews, verlaufen ohne Unterbrechungen oder Zeitdruck und sind von einer angenehmen, respektvollen und wertschätzenden Atmosphäre geprägt.

Im Folgenden werden der im Gespräch eingesetzte soziographische Kurzfragebogen und der eingesetzte Gesprächsleitfaden näher erläutert (Kapitel 4.3.3.1 und 4.3.3.2).

4.3.3.1 Der eingesetzte soziographische Kurzfragebogen

Zunächst werden im Gespräch die für die Forscherin zum Zeitpunkt des Interviews noch unbekannt Daten des soziographischen Kurzfragebogens erfragt oder während des Interviews ermittelt. In dem Kurzfragebogen zu soziographischen Daten werden Name, Alter, Anzahl und Alter der Kinder, Familienstand, Bildungsweg, berufliche Position und der familiäre Hintergrund erhoben (s. Anhang A1). Insbesondere die Anzahl und das Alter der Kinder können maßgeblich beeinflussen, wieviel Zeit und Kraft die Frauen in die Mutterrolle investieren müssen oder möchten. Eine kurze Beschreibung des Bildungsweges erleichtert es der Forscherin, nachvollziehen zu können, wie die Frauen in ihre aktuelle Position gelangt sind. Der familiäre Hintergrund

erlaubt einen kurzen Einblick in die Berufstätigkeit der Eltern der interviewten Person und eine mögliche Prägung der Frauen für den eigenen Weg. Dies ist insbesondere hinsichtlich der in 2.5.6 vorgestellten psychodynamischen Faktoren der Prägung von Identität und der von Keupp et al. (2008, S. 302) formulierten Forderung nach Berücksichtigung der lebensweltlichen Orientierung sinnvoll.

Die erhobenen Daten des Kurzfragebogens dienen vordergründig der Forscherin als Vergleichsmöglichkeit und Gewinnung eines schnellen Überblickes über bestimmte Merkmale. Eine ausführliche Darstellung der Angaben der Frauen im soziographischen Fragebogen kann im Ergebnisteil nicht erfolgen, da die Anonymität der meist aufgrund ihrer Tätigkeit in der Öffentlichkeit stehenden Frauen gewährleistet werden muss und insbesondere die berufliche Position und genaue Tätigkeitsbeschreibung, aber auch genaue Altersangaben, Anzahl und Alter der Kinder Rückschlüsse auf die befragten Personen zulassen können.

4.3.3.2 Der eingesetzte Gesprächsleitfaden

Aus den Überlegungen und Anforderungen Witzels (2000) an ein problemzentriertes Interview, den methodologischen Anforderungen von Keupp et al. (2008) an das Konstrukt Identität und aus den für diese Arbeit formulierten Forschungsfragen werden Fragen für einen Gesprächsleitfaden abgeleitet, der die Basis für jedes Interview darstellt (s. Anhang A2).

Für den Beginn des Interviews wird, wie von Witzel (2000) gefordert, eine offen formulierte Einstiegsfrage mit einer kurzen Erklärung zur Thematik gewählt. Inhalt dieser ist die Nachfrage, wie sich die Situation, in der sich die Befragte heute befindet, entwickelt hat. Diese offene Frage erlaubt, sich in das Thema hineinzufinden und Vertrauen aufzubauen. Auch kann ein erster Einblick in die Identitätskonstruktionen der Frauen ermöglicht werden, da diese Frage den prozesshaften Charakter der Identität aufgreift, den Keupp et al. (2008, S. 302) für die Erfassung von Identität in einem Interview fordern (vgl. Kapitel 4.2.3).

Es entstehen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Rollen als Führungskraft und als Mutter fünf Themen, die sich an den von Keupp et al. (2008) formulierten Teilidentitäten „Arbeit“, „Familie“ und „Freizeit“ orientieren und zu denen identitätsspezifische Fragen gestellt werden sollen. Als erstes Thema ergibt sich der Bereich der Arbeit, der die Rolle als Führungskraft umfasst. Das zweite Thema ist der Bereich der Familie, welcher in dieser Arbeit mit Fokus auf die Mutterrolle betrachtet wird und weniger auf weitere familiäre Rollen, wie die Rolle als Ehefrau oder als Tochter. Gemäß der Annahmen der Work-Life-Balance bestehen neben der Arbeit und der Familie weiterhin die Freizeit als Einflussfaktor für eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Leben, so dass als drittes Thema der Bereich der Freizeit gewählt wird, welcher im Interview einen geringeren Stellenwert einnimmt als die Bereiche Arbeit und Familie. Um identitätsbezogene Antworten zu erhalten und eine gelungene Identität mit den drei Modi Anerkennung, Authentizität und Kohärenz erforschen zu können, folgen in jedem der drei Themen Fragen nach Bedeutung und Stellenwert der jeweiligen Rolle und nach Motivationen und Erwartungen an sich selbst. Für eine weitere identitätsspezifische Annäherung werden die Befragten danach gefragt, wann sie sich in einer Rolle stimmig fühlen und wie es sich anfühlen würde, wenn eine bestimmte Rolle wegfiel.

Der Schwerpunkt des Interviews liegt auf dem vierten Thema „Doppelrolle und Gesellschaft“. In diesem werden die beiden Rollen als Führungskraft und Mutter zur Doppelrolle verknüpft und gesellschaftliche Faktoren berücksichtigt. Dieses Hauptthema soll nach Möglichkeit intensiv und gründlich besprochen werden, denn damit spitzen sich die Fragen auf die durch die Forschungsfragen in Kapitel 4.1 formulierten Aspekte nach dem Einfluss der unterschiedlichen Rollen auf die Identitätsarbeit und einer gelungenen Identität der Betroffenen zu. Um diese zu ergründen, werden Fragen nach den in der Doppelrolle wahrgenommenen Ambivalenzen, Bewältigungsstrategien und Ressourcen gestellt.

Der Gesprächsleitfaden schließt mit einer kurzen Befragung zum Bereich „Geschlecht“ als Thema 5. Wie in Kapitel 2 beschrieben treten hinsichtlich Frauen in Führungspositionen immer wieder Diskussionen um Geschlechts-

unterschiede und karrierehindernden Barrieren, wie die „Hüter der gläsernen Decke“ und Männerbünde, auf. Aus Zeitgründen können nicht alle relevanten geschlechtsbezogenen Themen erörtert werden, daher konzentriert sich dieser Aspekt auf identitätsrelevante Aspekte nach der Authentizität als Frau in Führungsposition. Nach diesem Aspekt wird das Interview mit der Frage abgeschlossen, ob etwas offen geblieben ist und noch etwas hinzugefügt werden soll.

Durch diesen Untersuchungsansatz und den Fragen zu den fünf Themen Arbeit, Familie, Freizeit, Doppelrolle und Geschlecht soll gewährleistet werden, sich der Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen zu nähern und in diesem Bereich einen Erkenntnisgewinn zu erlangen.

4.3.4 Transkription

Während des Interviews wird das Gespräch mithilfe eines Diktiergerätes aufgenommen, so dass nach einer schriftlichen Einverständniserklärung mit den Interviewteilnehmerinnen (s. Anhang A4) Transkriptionen von den Interviews angefertigt werden können. Die Transkriptionen sind dabei eine wortwörtliche Niederschrift des im Interview Gesprochenen, wobei der Fokus auf dem Inhalt des Gesagten liegt. Im Einvernehmen mit den befragten Müttern in Führungspositionen (s. Anhang A4) erfolgt das Transkribieren mithilfe einer externen Transkriptionsstelle und wird von der Forscherin im Anschluss überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Den Interviewteilnehmerinnen wird weiterhin eine Anonymisierung des Transkriptionsmaterials zugesprochen.

Im Rahmen der Linguistik oder Konversationsanalyse ist ein akribisches Vorgehen bei der Transkription angemessen, bei soziologischen oder psychologischen Themen ist es dagegen sinnvoll „nur so viel und so genau zu transkribieren, wie die Fragestellung erfordert“ (Flick, 2007, S. 380). Demnach wird der Satzbau wie von den Befragten gesprochen aufgeschrieben. Für eine bessere Lesbarkeit wird allerdings auf eine detaillierte Niederschrift von jeglichen Ausdrücken, wie Räuspern, kurze Pause, Lachen etc. verzichtet. Für den Inhalt wichtige Besonderheiten, wie beispielsweise eine lange Pause vor einer

Antwort oder ein Lachen, das beispielsweise Ironie im Gesprochenen deutlich macht, werden vermerkt. Namen, personenbezogene Aussagen, Daten und weitere Informationen, die eine Identifikation der Person oder ihrer Familie ermöglichen, werden in den Transkriptionen durch eine Schwärzung unkenntlich gemacht.

4.4 Auswertungsmethode

Die Auswertung erfolgt mithilfe der Transkriptionen, die von den Interviews angefertigt werden und gemäß dem im Folgenden vorgestellten Kodierungsverfahren der Grounded Theory. Um zu einer Grounded Theory zu gelangen, ist eine Kategorisierung nötig, denn die Bildung der Theorie soll „auf der Basis vieler und vielfältiger Kategorien erfolgen“ (Lamnek, 1995, S. 121). Es gibt nach Strauss und Corbin (1996, S. 40) drei Kodierungsverfahren, wobei im Auswertungsprozess zwischen den Kodierungsverfahren hin- und herwechselt werden kann und es keinen von den Autoren vorgegebenen Prozess gibt. Während des Kodierens werden theoretische Merkmalskategorien, sogenannte „Memos“, für den Auswertungsprozess geschrieben, welche aus kleinen Texten zu Abschnitten aus den Daten bestehen (Ruge, 2009, S. 10). Diese können während des Kodierens erweitert oder wieder verworfen werden und „dienen dem Festhalten von theoriebezogenen Ideen des Forschers“ (ebd., S. 10).

Der erste von Strauss und Corbin (1996, S. 43) beschriebene Kodierprozess ist das „offene Kodieren“; dabei wird anhand einer genauen Zeile-für-Zeile-Analyse das Datenmaterial gründlich durchgearbeitet. Mithilfe dieser Analyse sind Konzepte herauszufiltern, die verschiedene Phänomene beschreiben (ebd., S. 45). Dies geschieht durch eine Untersuchung auf Ähnlichkeiten und Unterschiede, wobei Fragen an das Datenmaterial gestellt werden, wie beispielsweise um welche Phänomene es sich an dieser Stelle handelt und was genau repräsentiert wird (ebd., S. 45). Ähnliche Konzepte, die ein Phänomen beschreiben, sind zu einer Kategorie zu bündeln und die auf diese Art und Weise entstehenden Kategorien mit einem zutreffenden, abstrakten Namen zu versehen (ebd., S. 49). Des Weiteren werden Eigenschaften einer Kategorie, wie beispielsweise Dauer, Häufigkeit und Intensität dimensionalisiert (ebd.,

S. 53). Diese Eigenschaften können hinsichtlich ihrer Ausprägung, wie beispielsweise „hoch-niedrig“ oder „lang-kurz“ sortiert werden (ebd., S. 53). Um die theoretische Sensibilität zu erhöhen und zu verhindern, dass sich das forschende Individuum durch bestimmte Denkmuster und Vorurteile leiten lässt, ist dieses angehalten, sogenannte W-Fragen (Wo? Was? Wie? Wieviel? Warum?) zu stellen und auf verallgemeinernde Phrasen, wie „nie“ oder „immer“ zu achten (ebd., S. 58).

Der zweite Kodierprozess stellt das „axiale Kodieren“ dar; die einzelnen Kategorien aus dem offenen Kodieren sind wieder neu zusammenzufügen und ihre Beziehungen auszuarbeiten (ebd., S. 76). Nicht alle Kategorien müssen einbezogen werden, vielmehr ist es Ziel, die für die Theorie zentralen Kategorien einzubeziehen (ebd., S. 76). Dies kann durch die Verwendung eines „Kodierparadigmas“ erreicht werden (s. Abbildung 7):

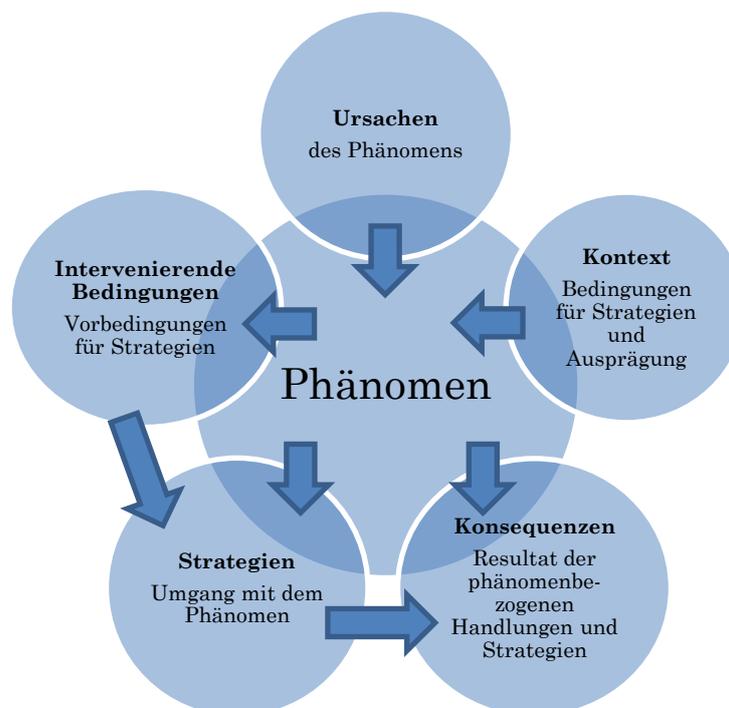


Abbildung 7: Kodierparadigma nach Strauss
(Eigene Darstellung nach Strübing, 2008, S. 28)

Das Kodierparadigma stellt die Möglichkeit dar, das Datenmaterial systematisch zu kodieren und Schlüsselkategorien zu identifizieren (Ruge, 2009, S.

13). Dabei gilt es, mithilfe von Fragen nach Konsequenzen, dem Kontext, den intervenierenden Bedingungen, Strategien und Ursachen eines Phänomens Zusammenhänge aufzudecken (Strübing, 2008, S. 27). Hinsichtlich der Ursachen ist zu beachten, was zur Entstehung des Phänomens beigetragen hat (ebd., S. 28). Der dem Phänomen zugehörige Kontext beschreibt die Bedingungen, in denen Handlungen und Strategien vollzogen werden und die Ausprägung des Phänomens (ebd., S. 28). Die intervenierenden Bedingungen umfassen hingegen die kulturellen und biographischen Vorbedingungen für Strategien (ebd., S. 28). Strategien kennzeichnen den Umgang der Betroffenen mit dem Phänomen und die Konsequenzen beziehen sich auf das Resultat der phänomenbezogenen Handlungen und Strategien (ebd., S. 28). Durch das Kodierparadigma werden somit Schlüsselkategorien herausgearbeitet, die eine Anordnung der anderen Kategorien um diese Schlüsselkategorie und damit einen Strukturzusammenhang zulassen (ebd., S. 27). Ziel des axialen Kodierens ist das „In-Beziehung-Setzen“ (Strauss & Corbin, 1996, S. 92) der Kategorien zu einer Schlüsselkategorie.

Das „selektive Kodieren“ hat zum Ziel, die Kategorien in ein Kategoriensystem einzuarbeiten und ein zentrales Phänomen, die Kernkategorie, aufzudecken, um die herum „alle anderen Kategorien integriert sind“ (ebd., S. 94). In diesem letzten Schritt wird demgemäß die Grounded Theory, bestimmt. Dieser Vorgang ähnelt dem des axialen Kodierens, passiert allerdings auf einer Metaebene (ebd., S. 95). Hilfreich können in dieser Phase die während des Forschungsprozesses aufgeschriebenen Memos sein (Ruge, 2009, S. 15). Das forschende Individuum kann sich beim selektiven Kodieren auf einen roten Faden beziehen, beispielsweise mit der Überlegung, welcher Untersuchungsbereich am auffallendsten ist oder welches Problem ein Hauptproblem darstellt (Strauss & Corbin, 1996, S. 95). Das selektive Kodieren ist somit ein „allgemeiner, beschreibender Überblick“ (ebd., S. 97) und die präzise und knapp beschriebene Kernkategorie verbunden mit ihren Beziehungen trägt zur Ausformulierung der Theorie bei (Ruge, 2009, S. 15).

Zusammengefasst bietet das offene Kodieren die Möglichkeit, Daten aufzubrechen, den Text in Sinneinheiten zu zergliedern und Kategorien zu entwickeln. Axiales Kodieren fügt die Daten auf neue Art wieder zusammen, indem Ver-

bindungen zwischen einem Phänomen, der Schlüsselkategorie und den Kategorien ermittelt werden. Das selektive Kodieren führt zur Auswahl einer Kernkategorie und zu einer Übersicht der Beziehungen zwischen den Schlüsselkategorien und der Kernkategorie.

4.5 Gültigkeit der Ergebnisse

Gültigkeit und Genauigkeit der Ergebnisse qualitativer Sozialforschung und Forderungen nach Kriterien zur Bestimmung dieser werden in der Literatur vielfach diskutiert (Flick, 2010, S. 395; Lamnek, 2010, S. 127; Steinke, 2005, S. 319). Während in der quantitativen Forschung eine Überprüfung von Hypothesen erfolgt und der „Grad der Wissenschaftlichkeit“ (Lamnek, 1995, S. 152) mithilfe von Gütekriterien wie Reproduzierbarkeit, Standardisierbarkeit und Messbarkeit überprüft werden kann, ist dieser Maßstab Mayring (2002, S. 140) zufolge nicht auf die qualitative Forschung übertragbar (vgl. auch Küchler, 1981 in Lamnek, 1995, S. 152). Neue Phänomene und Theorien werden in der qualitativen Forschung im Gegensatz zur quantitativen Forschung erst entdeckt, nicht überprüft und der Fokus liegt auf der subjektiven Rekonstruktion von Alltagswissen und der Frage, wie Individuen das Geschehen um sich herum erklären und daraus ihr Handeln ableiten (Flick, 2010, S. 396). Es entsteht die Diskussion, ob diese in der qualitativen Sozialforschung erforschten subjektiven Sichtweisen unzweifelhaft ermittelt werden können und welche Gültigkeit die Aussagen hinsichtlich des untersuchten Themas haben (Flick, 2007, S. 488). Insgesamt gibt es bisher keine Lösung für das „Bewertungsproblem“ (ebd., S. 487) qualitativer Forschung, es bestehen allerdings einige mögliche Ansatzpunkte, die die Güte qualitativer Forschung anhand bestimmter Kriterien bestimmbar machen.

Bei der Frage nach der Qualität von Untersuchungsergebnissen werden die Reliabilität (Genauigkeit) und die Validität (Gültigkeit) auf ihre Anwendung für die qualitative Forschung überprüft (Lamnek, 2010, S. 396; Mayring, 2002, S. 140). Die Reliabilität, der Grad an Genauigkeit der Messung und eine Wiederholbarkeit dieser, erweist sich als Gütekriterium für die qualitative Forschung als ungeeignet, denn „gerade bei Feldforschung sind stereotyp sich

wiederholende Aussagen oder Beobachtungen eher ein Indikator für bewusst vermittelte Versionen des Geschehens als Hinweise darauf, wie es wirklich war“ (Flick, 2007, S. 489). Bei der Beurteilung der Reliabilität steht somit in der qualitativen Forschung nicht die Wiederholbarkeit, sondern das Nachvollziehen der sukzessiven Vorgehensweise der Untersuchung im Fokus; demnach ist offenzulegen „was Aussage des jeweiligen Subjekts ist und wo die Interpretation des Forschers schon begonnen hat“ (ebd., S. 492). Eine Dokumentation der Daten ist dabei ebenso unerlässlich wie die Reflexion des Prozesses (ebd., S. 492).

Auch die Validität, die Gültigkeit der Ergebnisse in Form einer Verallgemeinerungsfähigkeit oder Kontrolle durch die Standardisierung der Bedingungen, ist in der qualitativen Sozialforschung problematisch, da „der dafür notwendige Grad an Standardisierung jedoch mit dem größten Teil der gängigen qualitativen Methoden nicht kompatibel [ist] bzw. ihre eigentlichen Stärken infrage [stellt]“ (Flick, 2010, S. 397). Vielmehr lässt sich anhand der Validität in der qualitativen Sozialforschung aufzeigen, „inwieweit die Konstruktionen des Forschers in den Konstruktionen derjenigen, die er untersucht hat, begründet sind“ (Flick, 2007, S. 493). Diese Begründung soll für andere nachvollziehbar sein und somit gibt das Zustandekommen der Daten Hinweise auf die Validität der qualitativen Untersuchung (ebd., S. 493). Auch die Art und Weise, wie Phänomene aufgezeigt und welche Interpretationen vollzogen werden, ist ein weiterer Ansatzpunkt zu Beurteilung der Validität. Das befragte Individuum sollte beispielsweise ungehindert reden können und eine genaue Aufzeichnung und Abgabe aller nötigen Daten sollte erfolgen (Wolcott, 1990 in Flick, 2007, S. 497). Wenn die zu befragende Person zu einem späteren Zeitpunkt dem Gesagten zustimmt, erfolgt außerdem eine „kommunikative Validierung“ (Lamnek, 2010, S. 132; Flick, 2007, S. 495). Somit tendiert die Beurteilung einer Validität in der qualitativen Forschung insgesamt zu einer Transparenz des Prozesses und einer Offenlegung einzelner Schritte (Flick, 2010, S. 400).

Neben diesen Forderungen nach Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Prozesses orientiert sich diese Arbeit an sechs allgemeinen Gütekriterien qualitativer Forschung nach Mayring (2002, S. 144), welche auch die bisher genannten Forderungen berücksichtigen: Auch Mayring (ebd., S. 145) sieht eine

kommunikative Validierung und eine genaue Verfahrensdokumentation mit einem für andere nachvollziehbaren dokumentierten Forschungsprozess vor. Des Weiteren sind in einer „argumentativen Interpretationsabsicherung“ jegliche Interpretationen argumentativ und schlüssig zu begründen und gemäß der „Regelgeleitetheit“ ist ein sequentielles Vorgehen mit einer Unterteilung einzelner Schritte in sinnvolle Einheiten vorgesehen (ebd., S. 145). Es soll außerdem eine „Nähe zum Gegenstand“ bestehen, also eine Anknüpfung an die Alltagswelt der zu befragenden Individuen, dazu zählen eine gleichberechtigte Beziehung zu den Befragten auf Augenhöhe und die Wahrnehmung der zu Befragenden als Experten ihrer subjektiven Welt (ebd., S. 146). Hinsichtlich der sogenannten „Triangulation“ wird der Einsatz unterschiedlicher Daten, Methoden, Interpretieren oder Theorieansätze gefordert, um die Ergebnisse vergleichen zu können (ebd., S. 147).

Insgesamt ist es somit Ziel dieser Arbeit, den Prozess der Untersuchung möglichst nachvollziehbar und transparent darzustellen, Nähe zu den befragten Frauen aufzubauen und die einzelnen Schritte des Untersuchungsprozesses genau zu dokumentieren und zu begründen. Der Forderung nach einer kommunikativen Validierung kann in dieser Arbeit aufgrund der limitierten zeitlichen Möglichkeiten der zu befragenden Frauen nicht nachgegangen werden. Um der Forderung nach „Triangulation“ nachkommen zu können, werden Interpretationen und Schlüsse, die die Forscherin aus dem Datenmaterial entnommen hat, im Rahmen eines Kolloquiums und mit anderen wissenschaftlich Forschenden regelmäßig diskutiert.

5 Untersuchungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der sechs Interviews mit den Müttern in Führungspositionen gemäß der Grounded Theory vorgestellt. Um zu verdeutlichen, wie die Kategorien aus dem Interviewmaterial entstanden sind, folgt die Darstellung der Kategorienbildung²⁵ aus der Auswertungsmethode des offenen Kodierens beispielhaft anhand zweier Interviews (Kapitel 5.1). Anschließend werden die Schlüsselkategorien des axialen Kodierens und damit die Neuzusammensetzung der Kategorien in ihren Beziehungen zueinander vorgestellt (Kapitel 5.2). Das Kapitel schließt mit der Auswahl der Kernkategorie, der Grounded Theory, aus dem selektiven Kodieren (Kapitel 5.3). Während die Kategorienbildung des offenen Kodierens im Kapitel 5.1 möglichst wertfrei und ohne Interpretationen erfolgt, sind Interpretationen seitens der Forscherin für die Neuzusammensetzung der Kategorien hinsichtlich ihrer Beziehungen im axialen und selektiven Kodieren nötig und werden ab Kapitel 5.2 mit einbezogen. Für eine leichtere Unterscheidung, welche Aussagen von den Befragten erfolgt sind und welche Aussagen die der Forscherin sind, wird für die Ausführungen der Befragten der Konjunktiv und für die der Forscherin der Indikativ verwendet. Um der Komplexität und Vielschichtigkeit des Konstrukts Identität gerecht zu werden und nicht zu viele unterschiedliche Informationen in eine Kategorien zu „pressen“ und damit als eigenständige Kategorie zu verlieren, werden bei dem offenen Kodieren auch für ähnliche Konzepte neue Kategorien gebildet. Eine größere Anzahl an Kategorien wird dafür in Kauf genommen.

²⁵ Die Datenfülle der sechs Interviews erscheint zunächst zu umfangreich, um direkt mit dem offenen Kodieren in den Transkriptionen gemäß der Grounded Theory zu beginnen, so dass ein Zwischenschritt eingelegt wird. Um einen groben Überblick über das Material zu bekommen, werden zunächst wortgetreue Textpassagen aus den anonymisierten Transkriptionen hinsichtlich erster Phänomene gesammelt, geordnet und Memos notiert. Nach der ersten Bündelung der Phänomenbeschreibungen erfolgt das eigentliche offene Kodieren gemäß der Grounded Theory mit einer Zeile-für-Zeile-Analyse. Dabei bleibt der Fokus auf einer wortnahen Bearbeitung, um möglichst wenig von der Art und Weise, wie die Frauen sich ausdrücken und die Phänomene beschreiben, zu verlieren.

5.1 Beispielhafte Ergebnisdarstellung des offenen Kodierens

Da die Kategorienbildung des offenen Kodierens aufgrund der Datenmenge nicht für alle Interviews detailliert wiedergegeben werden kann, folgt die Darstellung der Kategorienbildung beispielhaft anhand von zwei ausgewählten Interviews: zum einen anhand des Interviews mit Frau Regina Plaumann (Kapitel 5.1.1) und zum anderen anhand des Interviews mit Frau Helen Spieth (Kapitel 5.2.2). Es werden diese beiden Interviews ausgewählt, da sie sich deutlicher voneinander unterscheiden als andere Interviews, so dass mit der Auswahl ein größeres Spektrum an verschiedenen Kategorien exemplarisch dargestellt werden kann. Die Kategorienbildung erfolgt anhand der Transkriptionen²⁶ der Interviews. Da die Transkriptionen nicht in vollem Umfang wiedergegeben werden können, werden die Ausführungen der Befragten einerseits mit Zusammenfassungen und andererseits mit wörtlichen Zitaten vorgestellt.

5.1.1 Frau Regina Plaumann

Die erste beispielhafte Darstellung des offenen Kodierens bezieht sich auf das Interview mit Frau Regina Plaumann. Mithilfe der Auswertungsmethode des offenen Kodierens entstehen folgende Kategorien aus dem Interview mit Frau Plaumann (s. Abbildung 8):

²⁶ Eine anonymisierte Variante der Transkriptionen steht den Gutachterinnen auf der mit der Arbeit abgegebenen CD zur Verfügung. Eine Veröffentlichung darüber hinaus ist nicht vorgesehen, da verhindert werden soll, dass trotz Anonymisierung und Schwärzung personenbezogener Daten die Befragten in dem Gesprochenen erkannt oder Rückschlüsse auf ihre Person gezogen werden können.

Durch das offene Kodieren entstandene Kategorien:

- **Flexible Arbeitsbedingungen**
- **Kompromisse in der Arbeit eingehen zugunsten der Familie**
- **Arbeit als Zufriedenheitsfaktor und Bestätigungsmöglichkeit**
- **Arbeit als Flucht vor der Familie**
- **Abwertung nicht berufstätiger Mütter**
- **Schuldgefühle gegenüber dem Kind**
- **Verletzbarkeit durch Liebe zum Kind**
- **Hohe gesellschaftliche Anforderungen an die Mutterrolle**
- **Doppelrolle als Weiterentwicklung und Bereicherung**
- **Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle**
- **Bestreben, eigene Wünsche in der Familie durchzusetzen**
- **Sich davon befreien, es anderen recht zu machen**
- **Ideal eines geringen Freizeitwertes**
- **Keine empfundenen Nachteile als weibliche Führungskraft**

Abbildung 8: Übersicht Kategorien des Interviews mit Frau Plaumann
(Eigene Darstellung)

Folgende Konzepte werden bei Frau Plaumann in der ersten Kategorie gebündelt: Sie beschreibt flexible Arbeitsbedingungen, denn sie könne ihre Zeit frei einteilen, arbeite überwiegend im Homeoffice von zuhause aus und kommuniziere mit Mitarbeitenden virtuell. Viele ihrer Mitarbeitenden habe sie noch nie persönlich getroffen, dies sei aber auch nicht notwendig. Sie könne dadurch ihr Kind von der Schule abholen und insgesamt mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen. Eine Teilzeit-Stelle sei für sie undenkbar, dies würde

schlechtere Aufgaben, ebenso viel Arbeit wie vorher und ein halbes Gehalt bedeuten. Aus diesen Ausführungen von Frau Plaumann entsteht die erste Kategorie, die von der Forscherin „**Flexible Arbeitsbedingungen**“ genannt wird.²⁷

Sie beschreibt weiterhin, bei der Arbeit zurückgesteckt zu haben, um ihrem Kind in der Schule helfen zu können und sich dabei nicht zu zerreißen. Als Frau mit Familie müsse man sich entscheiden. Es lohne sich nicht, für zusätzliche 30.000 Euro im Jahr jeden zweiten Tag in ein Flugzeug zu steigen, um beruflich zu verreisen. Dadurch habe sie weniger Einkommen, allerdings mehr Freiheiten, das sei es ihr wert. *„Ich erfülle keine Rolle optimal, aber ich bin auch kein Perfektionist. Ich bin eigentlich mit 80% sehr zufrieden, denn die restlichen 20% kosten so viel Energie, dass es sich meistens gar nicht lohnt. Wenn man bei der Arbeit 80% investiert und richtig gut macht, dann hat man schon mehr erreicht, als man eigentlich muss“* (RP, S. 78, Z. 3828-3833)²⁸ (Kategorie: „**Kompromisse in der Arbeit zugunsten der Familie**“).

Frau Plaumann führt einige erfüllende Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit als Führungskraft an: Hätte sie die Arbeit nicht, würde sie einen Teil von sich aufgeben. Sie möge es, bei der Arbeit ständig etwas Neues zu lernen und viele verschiedene Menschen kennenlernen zu können. Das schönste Gefühl sei, andere mitzureißen und gemeinsam Erfolge zu feiern. Sie bekomme bei der Arbeit Bestätigung, während ihr ein Lob für ihre Tätigkeiten als Hausfrau nichts bedeuten würde. Durch die Arbeit könne sie außerdem Kaffeekränzchen mit anderen Frauen entgegen: *„Es hat sich so eingebürgert, dass die Hausfrauen mit Kindern um mich herum vormittags ständig Kaffee trinken und nur über ihre Männer und Mode reden. Das ist nicht meine Welt, das inte-*

²⁷ Im Folgenden werden die Kategorien jeweils in Klammern hinter den Ausführungen und Beschreibungen der Befragten angegeben.

²⁸ Die Angaben zu Seitenzahl und Zeilen beziehen sich auf das Textdokument der anonymisierten transkribierten Interviews. RP ist die Abkürzung für Regina Plaumann.

ressiert mich einfach nicht. Ich langweile mich ohne Arbeit und bin nicht zufrieden. Ich muss etwas für mich tun und Arbeit ist auch eine gewisse Flucht vor der Familie, das muss ich zugeben. Oder auch eine Flucht vor diesen Kaffeekränzchen; wenn man mich einlädt, schiebe ich oft die Arbeit vor, damit ich nicht hingehen muss. Ich habe dazu keine Lust.“ (RP, S. 66f., Z. 3241-3250) (Zwei Kategorien: **„Arbeit als Zufriedenheitsfaktor und Bestätigungsmöglichkeit“**; **„Arbeit als Flucht vor der Familie“**).

Frau Plaumanns Ausführungen zu Hausfrauen spitzen sich weiter zu. Ihr zufolge würden Mütter, die zuhause bei ihren Kindern bleiben, in ihrer eigenen *„kleinen Luftblase“* leben und es fehle ihnen an Offenheit und Spontaneität: *„Sie verlieren das Interesse an verschiedenen Themen, weil sie in einem Mikrokosmos leben und sich nicht weiterentwickeln. Mir fällt es extrem bei Familien mit mehreren Kindern auf, wenn die Frauen immer zu Hause waren und nicht gearbeitet haben. Sie werden unglücklich, sobald die Kinder flügge werden. Sie kennen ihren Partner nicht mehr und die Mutterrolle verringert sich je älter die Kinder werden. Diesen Frauen fehlt dann plötzlich der Lebensinhalt und sie merken, dass sie außer ihren Kindern keine Interessen und Hobbies haben“* (RP, S. 77f., Z. 3800-3809) (Kategorie: **„Abwertung nicht berufstätiger Mütter“**).

In der Mutterrolle erlebe sie Schuldgefühle, beispielsweise wenn sie aufgrund der Zeitverschiebung abends Telefonate in die USA führen müsse und die Zeit nicht mit ihrem Kind verbringen könne. Ihr Kind habe Probleme in der Schule und brauche sie zum Lernen. Sie begleite es zum Psychologen und es lerne nur, wenn sie mitlerne. Eigentlich habe sie nie eine Familie oder Kinder haben wollen, die Schwangerschaft sei ungeplant gewesen Sie habe zwar durch das Homeoffice mehr Zeit für ihr Kind als früher, da sie vor einigen Jahren noch um 7 Uhr aus dem Haus gegangen und um 20 Uhr zurückgekehrt sei, dennoch fühle sie sich insgesamt schuldig (Kategorie: **„Schuldgefühle gegenüber dem Kind“**).

Frau Plaumann beschreibt eine starke Nähe zu ihrem Kind. Ihr Kind habe den größten Wert, es sei das Wichtigste und die Gefühle für das Kind seien intensiver als jegliche Gefühle für den Partner. Ohne ihr Kind würden tiefe

Gefühle und Nähe fehlen. Sie mache sich durch ihr Kind verletzbar, denn sie habe noch nie jemanden so nah an sich herangelassen wie ihr Kind (Kategorie: **„Verletzbarkeit durch Liebe zum Kind“**).

Insgesamt empfindet Frau Plaumann die gesellschaftlichen Anforderungen an die Mutterrolle als hoch und weniger erlernbar. Bei der Arbeit bemesse man sie am Erfolg, bei der Mutterrolle könne sie dagegen niemand bewerten, sie könne sich nur selbst bewerten: *„Die Mutterrolle musste ich lernen und die Arbeit fällt mir leichter. Dafür musste ich mich nie anstrengen. Bei der Arbeit kennt man die Prozesse und weiß wie es funktioniert, aber Muttersein kann man ja nicht studieren. Man bekommt das Kind und versucht sein Bestes, ohne dass man vorher genau weiß, was auf einen zukommt. Ich finde, man kann die ganze Literatur, diese ganzen Elternzeitschriften, vergessen. Es ist ja weder jedes Kind noch jede Mutter gleich. Es wird gern alles in Schwarz oder Weiß dargestellt. Man wird immer verunsichert und denkt, dass man zu wenig für sein Kind tut, auch wenn man sich aufreißt. Das Anspruchsdenken an die Rolle der Mutter ist zwar ziemlich undefiniert, aber trotzdem unglaublich hoch. Und wenn man dem nicht genau entspricht, dann ist man sehr schnell eine schlechte Mutter“* (RP, S. 71f., Z. 3489-3503) (Kategorie: **„Hohe gesellschaftliche Anforderungen an die Mutterrolle“**).

Insgesamt geben einige Formulierungen von Frau Plaumann Hinweise darauf, dass sie die Doppelrolle als Bereicherung wahrnimmt. Durch die Doppelrolle bekomme sie das ganze Spektrum des Lebens geboten, von positiv bis negativ, und müsse auf nichts verzichten. Durch die Verbindung beider Bereiche sei sie so ausgelastet, dass es nicht dazu komme, zu viel nachzudenken. Für sie irrelevante Themen würden dadurch in den Hintergrund treten. Sie mache sich beispielsweise keine Gedanken darüber, ob ihre Beine zu dick seien. Sie bekomme bei der Arbeit viel positives Feedback und das sei wichtig. Sie führt weiter aus, dass sie sich im Klaren darüber sei, keine Rolle optimal zu erfüllen, empfinde es allerdings nicht als belastend oder negativ, beide Rollen miteinander zu verbinden (Kategorie: **„Doppelrolle als Weiterentwicklung und Bereicherung“**).

Bei der Bewältigung der Doppelrolle kann Frau Plaumann auf unterschiedliche unterstützende Faktoren zurückgreifen. Sie habe diverse Strukturen im Alltag, die ihr bei der Doppelrolle zu Hilfe kommen würden. Früher habe sie diverse Au-pair-Mädchen beschäftigt, zweimal in der Woche komme eine Putzfrau. Es sei zudem unentbehrlich, dass ihr Kind eine Ganztagschule besuche. Ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere die Möglichkeit ein Homeoffice zu betreiben, seien ebenfalls unterstützend (Kategorie **„Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle“**).

Frau Plaumann beschreibt zum Zeitpunkt des Interviews eine gewisse Unzufriedenheit, da sie ihre Wünsche zugunsten der Familie in der Vergangenheit zurückgestellt habe. Sie habe den Wunsch, das Reiseziel des nächsten Familienurlaubes zu bestimmen. Mit diesem Wunsch habe sie sich bisher nicht durchsetzen können. Da ihr Ehemann Ausländer sei, seien sie häufig in das Heimatland ihres Mannes gereist. Sie wolle viele Abenteuer erleben und eine Safari in Afrika machen, dies habe sie nun durchsetzen können (Kategorie: **„Bestreben, eigene Wünsche in der Familie durchzusetzen“**).

Auch in ihren Freundschaften schildert Frau Plaumann, dass sie nicht weiterhin eigene Bedürfnisse zurückstellen wolle. Sie beschreibt, dass sie oberflächliche oder einseitige Freundschaften abgeschafft habe, bei denen sie helfe und viel gebe, aber nichts zurückbekomme. Sie habe früher viele Freunde gehabt, sich allerdings mittlerweile vermehrt von einigen Freunden entfernt: *„Ich hatte früher ganz viele Freunde, ich war immer die Mutter der Nation. Jeder kam mit seinen Problemen zu mir und ich habe wirklich versucht, mich um alle zu kümmern, aber die wollten oftmals gar keine Lösung“* (RP, S. 73, Z. 3562-3565) (Kategorie: **„Sich davon befreien, es anderen recht zu machen“**).

Sie nehme sich außerdem sehr selten Auszeiten. Zeit mit Freunden sei ihr nicht wichtig, sie mache sehr wenig mit Freunden, da sie eine andere Prioritätensetzung habe. Sie wolle bei Partys nie fest zusagen, da ihr dafür häufig die Energie fehle (Kategorie: **„Ideal eines geringen Freizeitwertes“**).

Frau Plaumann berichtet zudem, dass sie in einem Unternehmen arbeite, das unter dem Motto *„equal gender“* (RP, S. 76, Z. 3709) vorgehe. Sie erlebe in dem

Unternehmen selten Machostrukturen und erlebe viele Frauen in Führungspositionen. Es fühle sich nicht so an, als müsse sie sich an die Männerwelt anpassen, sie lache über grobe Witze und denke, man dürfe auf diesem Gebiet nicht allzu empfindlich sein. Sie habe nie Anfeindungen oder Benachteiligungen erlebt und nicht das Gefühl, sich verstellen zu müssen. Sie sei allerdings immer ein eher maskuliner Typ gewesen und möge es nicht, wenn Frauen versuchen würden, mit ihrer Weiblichkeit zu punkten (Kategorie: „**Keine empfundenen Nachteile als weibliche Führungskraft**“).

5.1.2 Frau Helen Spieth

Insgesamt entstehen mithilfe des offenen Kodierens aus den Konzepten von Frau Spieth 25 Kategorien (s. Abbildung 9):²⁹

Durch das offene Kodieren entstandene Kategorien:

- **Strukturierende Funktion der Arbeit**
- **Mutterrolle als Vorweismöglichkeit**
- **Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle**
- **Kind als Bedrohung des Strukturbedürfnisses**
- **Bild von sich selbst als strukturierende Mutter**
- **Schuldgefühle gegenüber Kind**
- **Ankämpfen gegen Liebe durch Leistung**
- **Wunsch nach besserer Vereinbarkeit**
- **Härte gegenüber anderen Müttern**
- **Doppelrolle als Anspruchserfüllung**
- **Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit**

²⁹ Aus Platzgründen und zur Vermeidung von Redundanzen werden in diesem Kapitel nicht alle 25 Kategorien vorgestellt, so dass die Darstellung anhand der ersten 12 Kategorien erfolgt. Die an dieser Stelle ausgesparten Kategorien finden im weiteren Verlauf der Ergebnisdarstellung unter Kapitel 5.2 Berücksichtigung.

- **Prägung: Altersunangemessene Tätigkeiten**
- **Ideal eines geringen Freizeitwertes**
- **Keine Anpassung an männliche Attribute**
- **Höhere Jobeffizienz durch Kind**
- **Streben nach Vorbildfunktion**
- **Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle**
- **Leben nach Werten**
- **Rastlosigkeit**
- **Leistung zur Erfüllung der hohen Eigenanforderung**
- **Strukturbedürfnis**
- **Vorrang berufliche Rolle vor Mutterrolle**
- **Leistungsdarstellung**
- **Relativierung eigenes Ideal/Lebensmodell**
- **Bestätigungssuche im Kind**

Abbildung 9: Übersicht Kategorien des Interviews mit Frau Spieth
(Eigene Darstellung)

Frau Helen Spieth (HS) misst ihrer beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert zu. Insgesamt entspreche die Rolle als Führungskraft ihrem Naturell, daher liege ihr diese Rolle mehr als die der Mutterrolle. Sie führt weiterhin aus, dass ihr ohne die Tätigkeit Struktur fehle: *„Ich glaube, es gibt Momente, in denen man sich auch mal wünscht, dass der Beruf weg und nur der Rest da wäre. Aber dann gibt es auch schnell wieder die Situation, dass einem die Struktur fehlt, die Definition der eigenen Person, dieses Netzwerken und das Definieren der Person über den Beruf. Wenn das alles komplett wegfallen würde, auch wenn es schon etwas vermindert stattfindet, dann fragt man sich immer, ist es das, was Du Dir wirklich wünschst und vorstellst. Das Leben würde ja insofern anders aussehen, dass man die Zeit, die man heute im Beruf verbringt, anders definieren müsste. Da ist immer die Frage, wenn man das noch nie gemacht hat, wie man sich damit zurecht findet“* (HS, S. 21, Z. 1033-1044) (Kategorie: **„Strukturierende Funktion der Arbeit“**).

Hinsichtlich der Mutterrolle beschreibt Frau Spieth, dass der Wunsch nach einem Kind sehr groß gewesen sei und dass die Mutterrolle *„schon die klassi-*

*sche Rolle für eine Frau ist“ (HS, S. 26, Z. 1264-1265). Bei ihrem Kind habe sie außerdem die größte Vermittlungsmöglichkeit und eine Vorbildfunktion. Es habe für sie einen hohen Stellenwert, eine intakte Ehe und ein Kind in der Gesellschaft vorweisen zu können (Kategorie: „**Mutterrolle als Vorweismöglichkeit**“). Weiterhin bringt sie ihr Kind mit dem Begriff Nachhaltigkeit in Verbindung: „*Ich glaube, es beinhaltet auch (...) etwas Nachhaltigeres zu produzieren. Die Arbeit als Chefin ist ja doch deutlich weniger nachhaltig, auch wenn man im Unternehmen viel mit Nachhaltigkeit zu tun hat. Im Grunde genommen ist es ja nur eine Lebensabschnittsphase, die mal länger und mal kürzer sein kann. Ein Kind hat man fürs Leben. Man gibt an das Kind etwas weiter und erfreut sich daran*“ (HS, S. 25, Z. 1201-1208).*

Sie glaube, es bestehe zudem eine große Zuneigung und ihr Kind sei sehr auf sie als Mutter fokussiert. Ihr Kind gebe ihr eine bedingungslose Liebe und sage ihr, dass sie die beste Mutter der Welt sei. Sie könne ihrem Kind Dinge mitgeben und erklären, außerdem wolle sie etwas von sich entstehen sehen und eine Begleitung für den Lebensweg des Kindes sein. Die Mutter-Kind-Rolle sei nicht durch Dritte ersetzbar wie die Berufsrolle oder die Rolle des Ehemannes (Kategorie: „**Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle**“).

Sie habe, nachdem ihr Kind auf die Welt gekommen sei, ein halbes Jahr mit der Arbeit ausgesetzt. Diese Säuglingszeit habe ein für sie nur schwer aushaltbares unstrukturiertes Leben bedeutet: „*Es stellte natürlich, wie das mit einem Säugling so ist, auch ein sehr unstrukturiertes Leben dar. Das hat mir wirkliche Probleme bereitet. Das ging so weit, dass ich plötzlich Tätigkeiten ausübte, bei denen ich mir dachte, das kann ja wohl nicht sein*“ (HS, S. 23, Z. 1142-1146).

Diese Tätigkeiten seien beispielsweise künstliche Beschäftigungsmaßnahmen gewesen. So habe sie jedes Wäschestück einzeln aus dem Waschkorb zur Waschmaschine gebracht, um beschäftigt zu sein. Auch habe sie abends auf ihren Mann gewartet und sei zur verabredeten Zeit auf dem Sofa gesessen und verärgert gewesen, wenn dieser sich verspätet habe. „*Es fiel mir schwer, mein Leben, das sonst sehr stark auf den Beruf konzentriert war, mit einem Baby zu verbringen, ohne permanent in Kaffeekränzchen oder dergleichen zu*

stecken. Ich wurde relativ schnell wieder kribbelig und wollte in den Beruf zurück oder Strukturen finden“ (HS, S. 24, Z. 1158-1162) (Kategorie: „**Kind als Bedrohung des Strukturbedürfnisses**“).

Das Bedürfnis nach Struktur ist in der heutigen Beziehung mit ihrer Tochter ebenfalls relevant. Sie beschreibt Konzepte, die auf ein „**Bild von sich selbst als strukturierende Mutter**“ schließen lassen: So empfinde sie beispielsweise das Backen von Plätzchen mit ihrem Kind als unsinnige Zeitvergeudung, daher unterlasse sie dies. Sie sehe sich dagegen eher als Mutter, die dafür sorgen müsse, dass ihr Kind alles, was es brauche, zur Verfügung habe: „*Zu meiner Rolle als Mutter muss ich sagen, ich bin nicht die Mutter, für die es das Schönste ist, stundenlang mit dem Kind zu spielen. Ich bin eher die strukturierende Mutter, die sich darum kümmert, dass alles für die Tochter zu Verfügung steht, dass sie Tennis und Golf spielt, dass sie Klavierunterricht hat - und ich übe auch mit ihr Klavier. Aber es gibt für mich Schöneres, als mich am Wochenende stundenlang mit ihr auf den Teppichboden zu legen und "Mensch, ärgere Dich nicht" zu spielen*“ (HS, S. 24, Z. 1163-1171).

Insgesamt beschreibt Frau Spieth, der Mutterrolle nicht gerecht werden zu können, da ihre berufliche Rolle vorgehe, dies zerreiße sie. Sie stelle zuweilen infrage, ob das alles richtig sei. Ein Theaterspiel ihres Kindes habe sie trotz eines vorherigen Versprechens nicht besuchen können. Dies widerspreche ihrem Wertesystem: „*Als Geschäftsführerin habe ich ja keine festen Arbeitszeiten. Von mir verlangt keiner, dass ich morgens um 8 Uhr hier sein muss und bis 16.30 Uhr arbeite. Und trotzdem zwingt mich diese Rolle in ein Korsett, das ich in der Mutterrolle abknapsen muss. Und das fällt mir manches Mal sehr sehr schwer. Ich kann der Mutterrolle nicht immer so gerecht werden, wie ich es mir manchmal wünschen würde, weil die Chefinnenrolle dann doch überwiegt. Das schwächere Element beißt ins Gras. Und das ist dann im Zweifelsfall, das muss ich leider so sagen, doch eher die Tochter. Ich weiß zwar, dass sie gut betreut ist, aber trotzdem zerreißt mich das manchmal. Und dann gibt es eben auch Momente, in denen ich ein Non-Performer bin. So wie in dem vorangegangenen Beispiel mit dem Theaterstück, in dem ich es nicht rechtzeitig geschafft habe, dabei zu sein. Wenn ich dann später anrufe und höre ‚Aber Mami, Du hattest mir doch versprochen, dass Du kommst‘, dann rüttelt das an*

meinem Wertegerüst. Auf der einen Seite möchte ich meiner Tochter Werte vermitteln und auf der anderen Seite kann ich die Werte nicht erbringen, weil ich dieser Cheffinnenrolle einen höheren Stellenwert zurechne und eben während einer Telefonkonferenz nicht sage, dass ich Schluss machen und zum Theaterbesuch gehen muss“ (HS, S. 29, Z. 1413-1434).

Daher würden manchmal Tränen fließen und sie bekomme Zweifel an ihrer Berufstätigkeit. Es fehle eine uneingeschränkte Nähe zum Kind und sie habe die Meilensteine bei der Entwicklung ihres Kindes verpasst. Sie könne es ihrem Kind nicht bieten, nach der Schule Gespräche zu führen, da sie nach der Schule nicht zuhause sei. Wenn das Kind zu ihr sage, sie sei die beste Mama der Welt, denke sie, dass sie ihre Prioritäten zugunsten des Kindes verschieben müsse (Kategorie: **„Schuldgefühle gegenüber Kind“**).

In der Mutterrolle beschreibt Frau Spieth einige Anforderungen an sich selbst. Sie suche eine Balance zwischen Autorität und Freundin für das Kind und wolle eine Gesprächspartnerin für alle Lebenslagen sein. Es sei in der Gesellschaft zudem selten geworden, dass man sich fallen lassen könne, überall sei man Restriktionen und Vorstellungen ausgesetzt. Sie wolle dem Kind die Möglichkeit geben, sich fallen lassen zu können. Weiterhin müsse sich ihr Kind ihre Liebe nicht durch Leistung verdienen. Dies sei ihr bei einer Zurechtweisung des Kindes aufgefallen. Sie habe es auf Flüchtigkeitsfehler in einem Diktat hingewiesen und ihr Kind habe ihr gesagt, es könne nicht immer die Beste sein. Sie werde immer wieder dazu verführt, Dinge, die sie selbst nicht geschafft habe und die ihre Messlatte seien, an ihr Kind weiterzugeben. *„Es ist ein Anspruch, den ich mir immer wieder ins Bewusstsein rufen möchte, dass ich ihr nicht Dinge aufoktroyierte, die sie nicht schaffen muss, ohne dass die Liebe für das Kind nicht mehr vorhanden ist“ (HS, S. 27, Z. 1321-1324)* (Kategorie: **„Ankämpfen gegen Liebe durch Leistung“**).

Hinsichtlich ihrer Rückkehr in die Führungsposition nach der Geburt des Kindes habe sie sich unter Druck gesetzt gefühlt, schnell wieder in Vollzeit weiterarbeiten zu müssen. Sie habe die Erfahrung gemacht, dass sich andere in ihrem Umfeld durch eine längere Auszeit komplett aus dem Arbeitsmarkt *„gekickt“* hätten und sie habe sich nicht die Chance verbauen lassen wollen,

„hochkarätig“ nach der Geburt ihres Kindes zurückzukehren, auch wenn sie es sich anders gewünscht habe: *„Ich muss aber dazu sagen, dass ich mir nach der Geburt unserer Tochter gewünscht hätte, ein Arbeitszeitmodell zu finden, was eben nicht Vollzeit bedeutet. Das war der Position als Geschäftsführerin geschuldet, in der man als Organ einer Gesellschaft nicht die Rechte hat, die man normalerweise als Angestellte hat“* (HS, S. 22, Z. 1091-1096).

Als Geschäftsführerin habe sie nicht den klassischen Kündigungsschutz, ihr Arbeitgeber habe diese Karte zwar nicht ausgespielt, ihr sei allerdings bewusst gewesen, dass sie ihren Arbeitgeber nicht mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit habe unter Druck setzen können und sich der Vollzeitarbeit nach der Geburt habe fügen müssen (Kategorie: **„Wunsch nach besserer Vereinbarkeit“**).

Frau Spieth beschreibt, dass sie als Führungskraft keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden machen wolle. So erlaube sie Müttern in ihrem Büro keine Sonderregelungen, beispielsweise wenn der Kindergarten ausfalle. Einige Mitarbeitende würden glauben, sie müsse als Mutter Verständnis für besondere Vorkommnisse haben. Sie sei in diesem Punkt allerdings sehr streng, da sie die Sichtweise vertrete, dass Frauen nicht für sich einen „Freifahrtschein“ (HS, S. 29, Z. 1444) in Anspruch nehmen dürfen, weil sie Mutter *und* Führungskraft sind. *„Es soll bloß niemand sagen können, dass man als Mutter Sonderrechte hat, kommen und gehen kann, wie man möchte, und das Muttersein eigentlich im Vordergrund steht, man aber nebenbei auch berufstätig sein möchte und sich so durchlaviert. Das wäre das Letzte, was mir jemand nachsagen dürfte“* (HS, S. 29f., Z. 1447-1452) (Kategorie: **„Härte gegenüber anderen Müttern“**)

Nach der Doppelrolle gefragt, schildert Frau Spieth, dass ihr dazu nicht viele positive Aspekte einfallen würden. Die Doppelrolle beschreibt sie als die Erfüllung eines gesellschaftlichen Anspruches. Nach der Phase des Single-Daseins müsse sie nun die Rolle als Ehefrau und Mutter erfolgreich umsetzen. Sie sei davon überzeugt, dass diese Doppelrolle nicht von jedermann zu bewältigen sei, ohne dass es in der Person zu Defiziten komme. Weiterhin erlebe sie die Doppelrolle als einen Drahtseilakt und als großes Spannungsfeld, dies

habe sie auch davon abgehalten, mehr als ein Kind zu bekommen. Sie habe einen „femininen“ Anspruch, alles perfekt und es sich selbst und den Vorstellungen anderer recht machen zu müssen: *„Ich glaube, es gehört viel Stärke, Energie und manchmal auch Überwindungskraft dazu, dass man in beiden Rollen so agieren kann, dass man selber damit zufrieden ist. Das ist ja auch ganz wichtig. In manchen Situationen macht man sich sehr von Äußerlichkeiten abhängig, indem man sich z.B. fragt, wie die perfekte Frau ist. Jeder macht sich sein eigenes Bild und hat bestimmte Personen, die als Vorbild fungieren. Man versucht dann, diesen Vorstellungen gerecht zu werden“* (HS, S. 34, Z. 1679-1687).

Frau Spieth führt weiterhin aus, dass sie sich diese Hürden zwar einerseits selbst auferlege, andererseits die Gesellschaft auch an diesem Frauenbild arbeite. Sie sei enttäuscht über die Nichtanerkennung der Doppelrolle in der Gesellschaft, denn es werde von *„der Männerwelt gar nicht so hochkarätig betrachtet“* (HS, S. 22, Z. 1058), wenn Frauen eine Doppelrolle einnehmen. *„Manchmal spielt man diese duale Geschichte eben auch, um gesellschaftlich bestimmte Ansprüche zu erfüllen, was dann oftmals gar nicht wahrgenommen wird“* (HS, S. 22, Z. 1069-1071).

Auch wenn die Gesellschaft dies gar nicht immer anerkenne, sei es zumindest eine Anerkennung an sie selbst, dass sie diese verschiedenen Facetten bespielen könne. Insgesamt genieße sie es, in der Gesellschaft als berufstätige Mutter unterwegs zu sein (Kategorie: **„Doppelrolle als Anspruchserfüllung“**).

Frau Spieth beschreibt weiterhin Konzepte hinsichtlich ihres Verhaltens und ihrer Ideale, die auf ihre biografische Prägung schließen lassen. Die klassische Rollenverteilung aus ihrem Elternhaus habe bei ihr das Bedürfnis ausgelöst, im Gegensatz zu ihrer Mutter Unabhängigkeit anzustreben. Man könne nie ausschließen, dass man sich in einer Beziehung trenne. Durch diese finanzielle Unabhängigkeit wäre sie im Fall einer Trennung gerüstet (Kategorie: **„Prägung: Streben nach maximaler Unabhängigkeit“**). Weiterhin sei sie bereits als Kind sehr stark mit Themen konfrontiert worden, die nicht altersgerecht gewesen seien. Sie habe auf Wunsch ihres Vaters einen Schreibmaschinenkurs mit neun Jahren belegen, Prozessen bei Gerichten beiwohnen

und eine Tante während ihres Studiums betreuen müssen. Durch alle diese Tätigkeiten habe sie ihre Gutgläubigkeit verloren und Skepsis und Härte entwickelt (Kategorie: „**Prägung: Altersunangemessene Tätigkeiten**“).

Auf diese Art und Weise entstehen aus den Ausführungen von Frau Spieth insgesamt 25 Kategorien. Bei den verbliebenen vier Interviews werden anhand dieser Vorgehensweise ebenfalls Kategorien herausgefiltert. Eine Darstellung aller Kategorien, die aus den sechs Interviews entstehen, ist im Anhang (s. Anhang B1) zu finden. Für eine bessere Übersicht vor dem axialen Kodieren wird eine Kategoriensortierung der Kategorien aus allen sechs Interviews gemäß der Themen des Interviewleitfadens als Zwischenschritt vorgenommen (s. Anhang B2).

5.2 Schuldgefühle, Auslastungsbestreben und Bestätigungssuche

Gemäß der Grounded Theory werden die aus dem offenen Kodieren gewonnenen Kategorien *aller* Interviews im axialen Kodieren wieder neu zusammen und in Beziehung zueinander gesetzt, um zentrale Schlüsselkategorien bestimmen zu können. Aus den Kategorien der sechs Interviews ergeben sich drei Phänomene, die in allen Interviews eine Rolle spielen und zu denen sich mehrere Kategorien ansammeln. Diese sind die drei Schlüsselkategorien: „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“, „Auslastungsbestreben“ und „Bestätigungssuche“, die im Folgenden gemäß der Grounded Theory nach Strauss und Corbin und dem entsprechenden Kodierparadigma axial erklärt werden. Dies erfolgt pro Schlüsselkategorie in den drei nachfolgenden Kapiteln: „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ (Kapitel 5.2.1), „Auslastungsbestreben“ (Kapitel 5.2.2) und „Bestätigungssuche“ (Kapitel 5.2.3). Eine übersichtliche Darstellung der drei Schlüsselkategorien mit den dazu eingeordneten Kategorien befindet sich außerdem im Anhang unter B3.

Die Schlüsselkategorien beginnen jeweils mit einem für die Schlüsselkategorie entsprechendem Eingangszitat und werden nachfolgend gemäß dem Kodierparadigma axial erklärt, das heißt, sie werden nach Ursachen, intervenie-

renden Bedingungen, Strategien und Konsequenzen vorgestellt (s. Abbildung 10):



Abbildung 10: Kodierparadigma für die Schlüsselkategorien
(Eigene Darstellung)

Der Kontext wird im Folgenden als bekannt vorausgesetzt und nicht bei jedem Vorgang neu erklärt. Der Kontext, in dem die Mütter sich bewegen, ist in jedem Interview ähnlich. Es sind Mütter, die alle mindestens ein Kind haben, eine Führungsposition in höchster Hierarchieebene ausüben, dabei vergleichbare Ressourcen zur Verfügung haben und ein ähnlich hohes Leistungsspektrum bei der Arbeit erbringen müssen. Für Strategien und den Umgang mit dem Phänomen haben alle Befragten ähnliche Voraussetzungen.

5.2.1 „Es fehlt einfach diese absolute Nähe zum Kind“ - Schuldgefühle gegenüber den Kindern

„Im Grunde muss man an der Stelle auch sagen, dass ich viele schöne Momente mit meiner Tochter nicht erleben kann. Überspitzt kann man sagen, dass es genau diese Phasen sind: die ersten Schritte, das erste Läu-

cheln, die ersten Worte zu erleben (...). Es fehlt einfach diese absolute Nähe zum Kind“ (HS, S. 30, Z. 1465-1472).

Die erste Schlüsselkategorie ist das Phänomen „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“, die sich als einzige Kategorie in fast allen Interviews als Kategorie herausbildet. Sie ist damit die Kategorie mit den meisten Mehrfachnennungen.

Nachfolgend werden die Ursachen (Kapitel 5.2.1.1), die intervenierenden Bedingungen (Kapitel 5.2.1.2), Strategien (Kapitel 5.2.1.3) und Konsequenzen (Kapitel 5.2.1.4) der Schlüsselkategorie „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ vorgestellt.³⁰ Nach der Darstellung des axialen Kodierens dieser Schlüsselkategorie schließt der Aspekt der „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ mit einer zusammenfassenden Interpretation (Kapitel 5.2.1.5). Die Kategorien, die der jeweiligen axialen Beziehung zuzuordnen sind, werden für eine bessere Übersichtlichkeit zunächst in einer Abbildung aufgeführt und anschließend ausführlich im Fließtext dargestellt und erläutert. Dieses Schema wird bei allen folgenden axialen Beziehungen fortgeführt.

5.2.1.1 Ursachen für Schuldgefühle gegenüber den Kindern

Für alle Befragten nehmen die Kinder einen großen und wichtigen Stellenwert ein und sie wollen ihrer Mutterrolle gerecht werden. Doch an einigen Punkten geraten sie mit ihren Anforderungen in der Mutterrolle an ihre Grenzen und formulieren Schuldgefühle. Die Ursachen für das Gefühl der Schuld ihren Kindern gegenüber sind vielseitig und folgende aus den sechs

³⁰ Zur Erkennung einer Kategorie werden diese im Fließtext oder in Klammern hervorgehoben. Kategorien, die sowohl bei dieser als auch bei den folgenden zwei Schlüsselkategorien wiederholt vorkommen, werden alle erwähnt, allerdings nur einmal ausführlich dargestellt, um eine inhaltliche Wiederholung zu vermeiden. Wie bereits unter Kapitel 5.1 werden Aussagen der Befragten im Konjunktiv und Interpretationen der Forscherin im Indikativ kenntlich gemacht.

Interviews entstandene Kategorien lassen sich als ursächlich für Schuldgefühle einordnen (s. Abbildung 11):

- **Streben nach Fehlerlosigkeit und Perfektion** (EH)³¹
- **Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen** (LT)
- **Strukturierende Funktion der Arbeit** (HS)
- **Absolute Überzeugung von der Arbeit** (EH)
- **Grundwerte durch Arbeit ausleben** (SG)
- **Spannungen durch fehlende Zeit mit der Familie** (EH)
- **Angriff Lebensentwurf durch Kind (2)** (EH, DB)

Abbildung 11: Ursachen für Schuldgefühle gegenüber den Kindern
(Eigene Darstellung)

Zum einen lässt sich der Ursprung der Schuldgefühle in inneren Werten und persönlichen Ansprüchen der Befragten und zum anderen in gesellschaftlichen Anforderungen finden. Ähnlich wie Frau Spieth den „femininen“ Anspruch formuliert, alles perfekt und es sich selbst und den Vorstellungen anderer recht machen zu müssen (s. Kapitel 5.1.2), beschreibt Frau Hoeft innere Werte, die insgesamt Hinweise auf ein **Streben nach Fehlerlosigkeit und Perfektion** geben. Sie formuliert den Anspruch, bei allen Entscheidungen immer die Konsequenzen im Blick haben zu müssen. Sie wolle einmal im hohen Alter zurückblicken und sich sagen, dass sie nichts anders im Leben entschieden hätte, sie glaube *„ein erfülltes Leben entsteht aus einer Serie von positiven Entscheidungen. Und die Entscheidungen müssen mit einem klaren Blick für die Folgen getroffen worden sein“* (EH, S. 12, Z. 587-589). Ebenso wie der innere eigene Anspruch zur Perfektion antreiben kann, führt beispielsweise bei Frau Traub die **Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen** und der

³¹ In Klammern werden die Kürzel der Befragten angegeben, um zu verdeutlichen aus welchem Interview die Kategorie stammt. HS = Helen Spieth, EH = Evelyn Hoeft, DB = Diana Baumeister, LT = Liane Traub, SG = Sarah Gebert, RP = Regina Plaumann.

Erwartungen anderer zu einer enormen Leistungsbereitschaft seit Kindesbeinen. Durch außerordentliche schulische Leistungen habe sie einen „*Wunderkindstatus*“ innegehabt, „*das führte dazu, dass mein Gegenüber immer mit einer hohen Erwartungshaltung an mich herantrat und von Beginn an einen positiven Eindruck hatte. Ich finde es sehr wichtig, dass man nicht aus einer Verliererposition kommt. Man hat immer bessere Karten, wenn die Erwartungshaltung erfüllt wird*“ (LT, S. 37, Z. 1789-1794). Diese hohen Ansprüche, die Frau Traub, Frau Spieth und Frau Hoeft sowohl in der Gesellschaft als auch bei sich selbst wahrnehmen, bergen das Risiko, sich zu überfordern, den Anforderungen nicht gerecht werden und dadurch Schuldgefühle empfinden zu können. Da das Kind als „*schwächeres Element ins Gras beißt*“ (HS, S. 29, Z. 1420-1421) und noch eher an der Mutterrolle als an der Rolle der Führungskraft abgeknipst werden kann, entstehen dort auch eher Schuldgefühle.

Darüber hinaus kann der Ursprung der Schuldgefühle im hohen Stellenwert der beruflichen Tätigkeit liegen. Explizit schreibt Frau Spieth der Tätigkeit eine hohe Bedeutung zu: Wie bereits bei der beispielhaften Darstellung des offenen Kodierens beschrieben (s. Kapitel 5.1.2), erklärt sie, dass ihr die Chefinnenrolle mehr als die Mutterrolle liege, da sie die **strukturierende Funktion der Arbeit** und die Möglichkeit, sich über die Tätigkeit zu definieren, schätze. Sie stelle infrage, ob sie sich ein Leben ohne dies wirklich wünschen und vorstellen könne. Auch Frau Gebert schreibt der beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert zu und verbringt dadurch viel Zeit bei der Arbeit. Durch den hohen zeitlichen Anteil bei der Arbeit sei sie immer wieder als Rabenmutter abgestempelt worden, was ebenfalls zu Schuldgefühlen führen kann. „*Natürlich hadere ich immer wieder mit dem Thema, ob ich eine Rabenmutter bin oder nicht. Ich habe das von Anfang an von verschiedenen Personen vorgehalten bekommen - von Mitmenschen, von der Kitaleiterin und von den Großeltern*“ (SG, S. 54, Z. 2622-2626). Frau Hoeft führt aus, dass es keinen anderen Weg als die Arbeit für sie gebe, denn „*es ist eine Obsession, die einen nicht loslässt*“ (EH, S. 2, Z. 79-80). Sie wolle explizit genau diese Arbeit machen und ohne die Tätigkeit sei sie als Mensch nicht erfüllt. Sie könne sich ein Leben ohne ihre Tätigkeit nicht vorstellen und sie wisse, dass sie das ausführe, wofür sie geschaffen sei: „*Ohne diese Obsession, diese Leidenschaft*

würde man es nicht machen können. Oder man würde es auf eine Art und Weise machen, mit der ich persönlich nicht zufrieden wäre. Ich setze mir meine Messlatte immer ziemlich hoch und kann mit Mittelmaß gar nichts anfangen. Entweder viel gewagt und viel gewonnen oder eben gescheitert“ (EH, S. 2, Z. 80-86) (**Absolute Überzeugung von der Arbeit**). Ihre Arbeit bedeutet für Frau Hoelt also auch, sich zu zeigen, dass sie viel gewagt hat und sich nicht ins Mittelmaß einordnen lässt.

Auch Frau Gebert verbindet mit der beruflichen Tätigkeit eine Leidenschaft, *„es bedeutet für mich, das, was ich tue, mit Herzblut zu tun“* (SG, S. 53, 2581-2582). Sie beschreibt vielfältige Aspekte, die den Wert der Arbeit für sie ausmachen: *„Der Wert der Arbeit ist für mich sehr groß (...). Für mich sind Selbstbestimmtheit, Freiheit im Denken und Entscheiden, ein Team und Themen zu verbinden sehr wichtig. Ich bin kein sehr hierarchisch agierender Mensch und es ist mir wichtig, das auch "leben" zu können. Es gibt für mich Grundwerte wie Gestaltung und Entfaltung. Ich finde es einen ganz wichtigen Wert, den Arbeitsalltag mitgestalten und sich dabei selbst entfalten zu können“* (SG, S. 53, Z. 2580-2588) (**Grundwerte durch Arbeit ausleben**). Damit sprechen die befragten Frauen insgesamt eine große Begeisterung für die berufliche Tätigkeit aus. Sie können durch diese Werte ausleben und sich entfalten.

Anhand dieser ersten Kategorien hinsichtlich Ursachen der Schuldgefühle wird deutlich, dass einige der Befragten aufgrund einer starken Leidenschaft, Freude und Begeisterung ihre berufliche Tätigkeit in solch einem hohen Maße mit einem hohen Zeitanteil ausüben. Durch die Erwartungshaltung anderer und durch ihre eigenen hohen Ansprüche werden sie dazu angetrieben, sich im Beruf und in der Gesellschaft zu verausgaben, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Die hohe Priorität der Berufstätigkeit kann ursächlich für Schuldgefühle gegenüber den Kindern sein, da dies die Frauen weiter dazu antreibt, viel Zeit und Energie bei der Arbeit zu investieren. Dieser hohe Stellenwert der beruflichen Tätigkeit kommt den Befragten in der Gesellschaft und bei ihrer Tätigkeit als Führungskraft zugute, sie können sich bei der Arbeit kreativ entfalten und erfahren Anerkennung für die beruflichen Erfolge. Sie geben in ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Rolle folglich alles und

scheinen aufgrund der Obsession wie bei Frau Hoeft oder aufgrund der Strukturmöglichkeit wie bei Frau Spieth kaum eine andere Möglichkeit wahrzunehmen. Dies geht allerdings zulasten der frei verfügbaren Zeit, die mit den Kindern verbracht werden könnte. Dies wird von Frau Hoeft explizit beschrieben; sie erklärt, dass vor allem der Mangel an Zeit, der durch ihre Führungsrolle verursacht wird, eine Belastung für die Familie darstelle und sie dadurch wenig Zeit gemeinsam verbringen würden (**Spannungen durch fehlende Zeit mit der Familie**).

Während die bisher beschriebenen Kategorien indirekt zu Schuldgefühlen führen, bestehen auch Ursachen, die direkt Schuldgefühle auslösen können, beispielsweise wenn Vorwürfe durch die Kinder artikuliert werden. Frau Spieth beschreibt, dass ihr Kind Vorwürfe an sie formuliere, wenn sie Versprechen nicht einhalten könne, da die Arbeit dann doch vorgehe. Dann müsse sie weinen und bekomme Zweifel: *„Ehrlich gesagt fließen da auch mal Tränen, weil es etwas ist, dass das Innerste berührt. Man hat selbst schon ein schlechtes Gewissen und wenn das Kind das in dem Alter dann manifestiert, indem es den Finger in die Wunde legt, dann sind das Momente, in denen ich offen gesagt darüber nachdenke, ob das alles richtig ist“* (HS, S. 30, Z. 1459-1464). Auch Frau Baumeister führt aus, in der Vergangenheit von ihrem Kind mit einem Vorwurf konfrontiert worden zu sein, als dieses 12 Jahre alt gewesen sei. Es habe gefordert, dass sie sich zwischen Kind und Beruf entscheiden müsse, denn es habe gemeint *„wenn man Kinder in die Welt setzt, dann hat man für sie da zu sein und nicht zu arbeiten.“* (DB, S. 84, Z. 4112-4114). Heute habe ihr Kind allerdings mehr Verständnis für sie (**Angriff Lebensentwurf durch Kind (2)**).

Frau Hoeft beschreibt, dass ihr Kind, als dieses jünger gewesen sei, wenig Verständnis für ihren Beruf gehabt habe. Ihr Kind gehe davon aus, dass man es auch ganz anders als ihre Mutter machen und von zuhause aus arbeiten könne. Frau Hoeft meint, ihr Kind habe damit eine zu ideologische Vorstellung der Mutterrolle und werde noch überrascht sein. *„Sie meint, sie kann - ganz anders als ich - von zu Hause aus arbeiten. Sie hat keine Ahnung, wie schwer das eigentlich ist. Und wie viel organisierter man sein muss - mit seiner Zeit, mit den Aktivitäten mit dem Kind, wann man was macht, wie man alles*

sortiert. Ich weiß, dass sie dann Hilfe und Rat brauchen wird. Und dass sie den auch haben möchte“ (EH, S. 13, Z. 655-660). Neben einer möglichen realistischen Einschätzung von Frau Hoefft, dass dieser „ganz anders“ geplante Weg der Tochter schwer umzusetzen ist, weil dieser zu Überraschungen führen kann, zu ideologisch und auf die Ahnungslosigkeit des Kindes zurückzuführen ist, geben eben diese Formulierungen Hinweise darauf, dass Frau Hoefft Schwierigkeiten hat, mit dem „anders geplanten“ Weg ihres Kindes umzugehen, und daher von sich weisen muss, dass dieser funktionieren könnte. Denn dies würde bedeuten, dass auch andere Möglichkeiten bestehen und ihr eigener Weg überdenkbar ist. Beruhigend scheint für sie die Tatsache zu sein, dass ihr Kind dann ihren Rat brauchen werde und sie als Mutter mit ihrer Erfahrung gefragt ist.

Insgesamt wecken die kritischen Aussagen der Kinder Schuldgefühle, da die Befragten dadurch eine negative Rückmeldung ihrer Kinder erhalten und direkt in ihrer Entscheidung verunsichert werden. Die angestrebte Fehlerlosigkeit und Perfektion, die hohen Ansprüche und der hohe Stellenwert der Tätigkeit werden damit angezweifelt und der selbstgewählte Weg bedroht, was möglicherweise kränkend auf die Betroffenen wirkt und schwer ausgehalten werden kann.

5.2.1.2 Intervenierende Bedingungen der Schuldgefühle

Sowohl biografisch als auch persönlich lassen sich Anteile in den Interviews herausfiltern, die Vorbedingungen für die Schuldgefühle und die daraus resultierenden Strategien der befragten Frauen darstellen (s. Abbildung 12):

- **Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit (2)** (HS, DB)
- **Rastlosigkeit (2)** (EH, HS)
- **Pflichtbewusstsein** (EH)
- **Doppelrolle als Anspruchserfüllung** (HS)

Abbildung 12: Intervenierende Bedingungen der Schuldgefühle gegenüber den Kindern
(Eigene Darstellung)

Die biografische Prägung hat einen Einfluss auf die Art und Weise, wie die Frauen ihr Leben gestalten und stellt damit eine intervenierende Bedingung bezüglich der Schuldgefühle dar. Das **Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit (2)** beeinflusst die Schuldgefühle gegenüber den Kindern. Neben Frau Spieths Ausführung, als Motivation dieser Tätigkeit Unabhängigkeit zu erreichen, beschreibt auch Frau Baumeister, dass sie immer nach Unabhängigkeit gestrebt habe. Ängste bezüglich einer möglichen Scheidung und damit einer existentiellen Bedrohung seien vorhanden, da ihre Eltern sich haben scheiden lassen. Zudem habe ihre Mutter nicht arbeiten dürfen: „*Meine Mutter wollte z.B. ihr Leben lang arbeiten, aber mein Vater hat es ihr verboten. Sie konnte erst arbeiten, als die Ehe schon zerstört war*“ (DB, S. 87, Z. 4288-4291). Sie selbst habe sich dann früh vorgenommen, einmal Führungskraft zu werden, und es sei ihr immer klar gewesen, dass sie sich ökonomische Unabhängigkeit habe erarbeiten müssen. Frau Baumeister hat damit versucht, das mütterliche Schicksal, das sie offenbar geprägt hat, nicht wiederholen zu müssen.

Auf der Ebene der Persönlichkeit lassen sich intervenierende Bedingungen für Schuldgefühle gegenüber den Kindern feststellen, beispielsweise werden sowohl von Frau Hoeft als auch von Frau Spieth eine **Rastlosigkeit (2)** beschrieben. Frau Spieth schildert, nicht auf die Idee zu kommen, sich zu erholen, wenn sie frei habe. Sie bevorzuge es dann, zu arbeiten: „*Gestern Abend war ich z.B. allein zu Hause. Unsere Tochter schlief schon und mein Mann kam später nach Hause. Da hätte ich ja sagen können, ich setze mich einfach auf die Couch und träume in den Abend hinein. Da habe ich dann angefangen, die Krankenkassenabrechnung und Ablage zu machen. Das sind natürlich Dinge, die man auch in drei Wochen noch hätte machen können. Aber für mich gilt das Motto: was ich erledigt habe, habe ich erledigt und wer weiß, was in der Zukunft kommt, und dann habe ich schon einmal alles unter Dach und Fach (...). In mir steckt schon eine gewisse Rast- und Ruhelosigkeit. Das macht sich auch im Umgang mit meiner Tochter bemerkbar, denn dieses Spielen und Fallenlassen fällt mir relativ schwer*“ (HS, S. 28, Z. 1370-1384).

Bei Frau Hoeft ist die Rastlosigkeit etwas weniger deutlich als bei Frau Spieth ausgeprägt. Sie beschreibt, mit Engagement das Gefühl von Langeweile

le und die daraus resultierenden schlechten Folgen verhindern zu wollen. In ihrem Haus sei es dementsprechend normal, sich für etwas zu engagieren. Beispielsweise habe sie in der Schwangerschaft weitergearbeitet und sich im hohen Maße über Kinderpsychologie informiert. Sie habe alles selbst für ihr Baby gestrickt und genäht. Generell könne sie nicht untätig sein, auch wenn sie krank sei. Dann lese sie drei Dickens Romane und informiere sich über „*alles Dazugehörige im Internet*“ (EH, S. 6, Z. 262-263). Sie schildert, dies nicht als gesund zu empfinden, sie könne es allerdings auch nicht ändern. Bei Frau Hoeft und Frau Spieth schwingt neben der Rastlosigkeit ein **Pflichtbewusstsein** als intervenierende Bedingung mit. Frau Spieth sieht es als Pflicht an, ihre im Laufe des Lebens dazugekommenen Rollen auszuführen; „*in der ersten Lebensphase kann man sich zu 150% auf den Beruf konzentrieren, auf jeden Fall mehr, als in der zweiten Phase, in der man auch die Rolle als Ehefrau und Mutter bespielen muss*“ (HS, S. 19, Z. 945-948) (**Doppelrolle als Anspruchserfüllung**). Die Wortwahl Frau Spieths verdeutlicht ein Pflichtgefühl nach außen. Sie möchte Ehe und Tochter „*vorweisen*“ und ihre Rollen erfolgreich „*bespielen*“. Auch Frau Hoeft versucht, Ansprüche zu erfüllen. Sie beschreibt, sich dazu verpflichtet zu fühlen, ihre Eltern hin- und wieder zu besuchen, auch wenn sie dafür eine sehr lange Reise auf sich nehmen müsse und häufig nur eine kurze Aufenthaltsdauer dort habe. Dies sei völlig unökonomisch, beuge allerdings einem schlechten Gewissen vor.

Zusammenfassend sind einige Befragte durch Unabhängigkeitsbestrebungen geprägt. Es klingt das Bedürfnis durch, sich finanziell abzusichern und damit eine gewisse Kontrolle über das eigene Leben haben zu wollen. Beeinflusst werden sie weiterhin vom Pflichtbewusstsein und von Rast- und Ruhelosigkeit, die zu Höchstleistungen antreiben. Dies unterstützt die Betroffenen darin, die berufliche Tätigkeit sehr intensiv auszuüben und begünstigt damit die Entstehung von Schuldgefühlen gegenüber den Kindern.

5.2.1.3 Strategien bezüglich der Schuldgefühle

Die Schuldgefühle gegenüber den Kindern und insbesondere die persönlichen Anteile und die Biografie beeinflussen die unterschiedlichen Strategien³² der Befragten, mit den Schuldgefühlen umzugehen (s. Abbildung 13):

- **Abwertung junger (nicht harter) Frauen** (DB)
- **Abwertung nicht berufstätiger Mütter** (RP)
- **Hinnahme Bedingungen und Überzeugungsarbeit an sich selbst bezüglich Mutterrolle** (EH)
- **Antidepressive Glaubenssätze zur Bewältigung des Lebensentwurfs** (EH)
- **Planung und Organisation zur Berücksichtigung von Familienterminen** (EH)
- **Betonung der Bedeutung der Kinder** (DB)

Abbildung 13: Strategien bezüglich Schuldgefühle gegenüber den Kindern
(Eigene Darstellung)

Frau Baumeister beispielsweise erweckt mit ihren Schilderungen den Eindruck, dass sie das Verhalten junger Frauen abwertet, um das eigene zu rechtfertigen. Sie führt aus, dass junge Frauen heute nicht mehr „hart genug“

³² Strategien und Konsequenzen sind in der folgenden Darstellung des axialen Kodierens getrennt aufgeführt, können aber teilweise auch zu dem jeweils anderen Bereich aufgeteilt werden. Im Folgenden werden zunächst die Kategorien vorgestellt, die *eher* einer Strategie zuzuordnen sind und im nächsten Kapitel die Kategorien, die *eher* den Konsequenzen zuzuordnen sind (s. Kapitel 5.2.1.4). Strategien beschreiben die Umgangsweise der Akteure mit dem Phänomen, Konsequenzen das Resultat der Strategien. So kann beispielsweise die Kategorie „Bestätigungssuche im Kind“ sowohl eine Umgangsweise darstellen als auch ein Resultat des Phänomens Schuldgefühle sein. Die Trennung und Aufteilung der Kategorien durch das axiale Kodieren wird von der Forscherin nicht als allgemeingültig und starr, sondern als hilfreich verstanden, um zu einer Erklärung und übersichtlichen Darstellung der Schlüsselkategorien beizutragen.

für beide Rollen seien. Sie fällt in dem Interview immer wieder auf eine junge Frau zurück, die bei der Arbeit an ihr Verständnis als Mutter appelliert habe: *„In Konfliktsituationen mit Mitarbeiterinnen, die irgendetwas von mir wollten (...) hieß es immer ‚Ich hätte gedacht, dass Sie als Mutter dafür Verständnis hätten‘. Es wurde sehr an die weibliche und mütterliche Seite meiner Identität appelliert. Ich habe dann immer gefragt, ob die Kolleginnen auch einen männlichen Vorgesetzten gefragt hätten, ob er als Vater für ihre Situation Verständnis hätte“* (DB, S. 86, Z. 4245-4252). Sie sei verzweifelt darüber, wie blauäugig junge Mütter an die Thematik herangehen würden. Es müsse sich mental etwas ändern bei den jungen Frauen. Diese würden in einer Illusion leben, wenn sie kleine Kinder, eine Führungsposition und Freizeit haben wollen. Diese jungen Frauen seien nur für eine Halbtagsstelle geeignet. (**Abwertung junger (nicht harter) Frauen**). Alle Kinder würden doch 100% Zuwendung wollen und sie verstehe nicht, warum ihr und nicht ihrem Ehemann angelastet worden sei, dass sie wieder arbeite. Wenn ihre Kinder früher hingefallen seien, habe sie Schuldgefühle empfunden, wenn sie nicht habe da sein können. Doch sie habe einen *„ungesunden Egoismus“* (DB, S. 85, Z. 4186), insofern sie studiert und viel Geld in ihre Ausbildung investiert habe, *„da muss es doch hinzubekommen sein, beides unter einen Hut zu bringen“* (DB, S. 85, Z. 4187-4188). Der „Egoismus“ hat Frau Baumeister somit davon abgehalten, ihre Berufstätigkeit bei gleichzeitiger Mutterrolle aufzugeben. Auch Frau Plaumann beschreibt, wie unter Kapitel 5.1.2 aufgeführt, dass nicht berufstätige Mütter, die zuhause bleiben, in einem Mikrokosmos leben und es ihnen an Offenheit und Spontaneität fehle. Diesen Frauen gehe Lebensinhalt ab und sie würden unglücklich werden, wenn die Kinder aus dem Haus gingen. Frau Baumeister sagt dazu: *„Ich habe damals immer gedacht, dass diese Mütter, die zu Hause bleiben und stundenlang ihre Wohnung saugen, sich gar nicht so sehr um die Kinder kümmern“* (DB, S. 84, Z. 4139-4141) (**Abwertung nicht berufstätiger Mütter**). Sich selbst einen ungesunden Egoismus zuzugestehen und Mütter, die es anders machen oder nicht hart genug sind, abzuwerten, ist als Strategie anzusehen, den eigenen Weg zu rechtfertigen und mit den Schuldgefühlen umzugehen.

Frau Hoeft leistet hinsichtlich der Mutterrolle Überzeugungsarbeit an sich selbst, insbesondere bezüglich der Art und Weise, wie sie diese lebt: „*Man kann nicht alles haben, ohne auch ein bisschen wegzugeben*“ (EH, S. 15, Z. 531-532). Wie auch Frau Baumeister schildert sie, dass man als Frau nicht beides haben könne: eine volle Verantwortung für die Kinder übernehmen und das, was Muttersein bedeute, nicht hergeben und mit den Männern teilen wollen und gleichzeitig deren Arbeitsplätze haben wollen. Sie sehe es so, dass sie gerade ihre Kinder schätzen könne, da sie beruflich erfüllt sei: „*Ich glaube, eben weil ich so beschäftigt und in meiner Arbeit so erfüllt bin, weiß ich zu schätzen, was ich an meinen Kindern habe*“ (EH, S. 15, Z. 759-761). Sie führt weiter aus, dass Mütter, die mehr Zeit für ihre Kinder haben, diese nicht unbedingt qualitativ hochwertiger gemeinsam verbringen würden (**Hinnahme Bedingungen und Überzeugungsarbeit an sich selbst bezüglich Mutterrolle**). Sie gibt weiterhin an, dass sie sich lieber in der Gegenwart mit der Situation befasse und das Hier und Jetzt kritisch analysiere und dabei versuche, objektiv zu bleiben. Sie könne die Uhr schließlich nicht rückwärts drehen und wolle sich nicht in Fragen verlieren, warum etwas so gewesen sei und ob sie etwas falsch gemacht habe. Es habe in ihrer Familie Fälle mit Depressionen gegeben und man könne im Leben nicht alles haben, ohne auch ein bisschen weggeben zu müssen. Bei ihr sei dies die Zeit, die sie zusammen mit der Familie habe. Die Zeit, die ihnen bleibe, müsse sie nun gut nutzen. Sie habe Geburtstage der Familie verpasst, weil sie diese nicht früh genug im Kalender blockiert habe. Beispielsweise habe sie sowohl ihren eigenen Geburtstag als auch den 70. Geburtstag ihres Vaters verpasst: „*Jetzt blockiere ich wichtige Familienfeste und Geburtstage fünf Jahre im Voraus, die sind dann unantastbar*“ (EH, S. 14, Z. 699-700). Ihr älteres Kind habe zudem den Wunsch geäußert, dass sie in der Abiturzeit zuhause anwesend sei. Sie haben dann zwei Jahre im Voraus diese Zeit in ihrem Planer blockiert, um ihrem Kind beistehen zu können (**Antidepressive Glaubenssätze zur Bewältigung des Lebensentwurfs; Planung und Organisation zur Berücksichtigung von Familienterminen**). Frau Hoeft zeigt damit einen gewissen Pragmatismus und versucht, nicht über die verlorene Zeit zu verzweifeln und darüber depressiv zu werden, son-

dern nimmt die Bedingungen hin und gestaltet diese so, dass sie mehr Zeit für die Familie hat und keine wichtigen Termine verpasst.

Auch Frau Baumeister hat Strukturen geschaffen, in denen sie trotz ihrer beruflichen Tätigkeit für ihre Kinder da sein kann und somit besser das Schuldgefühl bewältigen kann: „[Die Kinder] *wussten immer, und das wissen sie bis heute, dass sie jederzeit Priorität haben. Sie werden immer sofort durchgestellt, wenn sie anrufen, egal was passiert. Das gilt bei meinem Mann genauso (...). Ich glaube, meine [Kinder] würden heute sagen, dass sie sehr fürsorglich behandelt worden und gut behütet aufgewachsen sind*“ (DB, S. 84, Z. 4135-4139; 4141-4143) (**Betonung der Bedeutung der Kinder**).

Insgesamt zeigen die Ausführungen, dass die befragten Frauen unterschiedliche Strategien an den Tag legen, um mit dem Schuldgefühl umzugehen. Eine Strategie besteht darin, Strukturen zu schaffen, um für die Kinder da zu sein. Andere beinhalten, die Situation einfach so hinzunehmen wie sie ist, ohne dabei zu verzweifeln. Appelle an die mütterliche Seite werden mit der Argumentation von sich gewiesen, junge mitarbeitende Frauen seien nicht hart genug oder zu wehleidig und somit für eine Vollzeitstelle nicht geeignet. Dies ermöglicht die eigene Härte zu idealisieren, nicht hinterfragen zu müssen und Appelle an das mütterliche Gewissen nicht zu nah an sich heranlassen zu müssen.

5.2.1.4 Konsequenzen des Schuldgefühls

Aus dem Schuldgefühl gegenüber den Kindern und aus den Strategien, die die Befragten hinsichtlich des Schuldgefühls anwenden, können unterschiedliche Konsequenzen resultieren (s. Abbildung 14):

- **Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)** (HS, LT, RP, DB)
- **Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs (2)** (EH, DB)
- **Abwertung nicht berufstätiger Mütter** (RP)
- **Gewählten Lebensweg infrage stellen** (LT)
- **Bestätigungssuche im Kind (2)** (EH, HS)
- **Kompromisse in der Arbeit zugunsten der Familie** (RP)

Abbildung 14: Konsequenzen der Schuldgefühle

(Eigene Darstellung)

Frau Spieth, Frau Traub, Frau Plaumann und Frau Baumeister beschreiben alle in einer ähnlich starken Ausprägung eine geringe Bedeutung der eigenen Freizeit. Beispielsweise führt Frau Traub aus, dass sie nicht das Gefühl habe, etwas zu verpassen, nur weil sie keine Freizeit habe. Sie denke weiterhin, dass sie freie Zeit mit der Familie verbringen müsse und nicht alleine verbringen dürfe, *„mein Mann sagt zwar häufig, dass ich mir einen Nachmittag frei nehmen soll. Aber wenn ich das tue, habe ich das Gefühl, dass ich die Zeit qualitativ hochwertig im Kreis meiner Familie verbringen muss, weil die so wieso häufig zu kurz kommt“* (LT, S. 43, Z. 2107-2111). Keine Freizeit und Zeit für sich zu haben wird von Frau Traub als *„nicht so wichtig“* (LT, S. 43, Z. 2106) und *„nicht so dramatisch“* (LT, S. 43, Z. 2111) angesehen. Frau Baumeister reagiert auf die Frage nach Freizeit im Interview zunächst mit einer Nachfrage, so als sei Freizeit ein Fremdwort. Ihre Freizeit sei das, was sie beruflich mache, sie sehe keinen Unterschied zum Privatleben. Auch sie beschreibt, Freizeit nicht vermisst zu haben, insbesondere als die Kinder jünger gewesen seien, dafür sei sie zu beschäftigt gewesen: *„Als meine Kinder klein waren, hatte ich überhaupt keine Freizeit. Gar nicht, null (...). Ich glaube, ich war so damit beschäftigt, mein tägliches Leben zur organisieren, dass ich das damals nicht vermisst habe. Ich hatte mit Kinderfrauen zu tun, die krank wurden, die schizophren in [Name Psychiatrie] eingeliefert wurden und mit Au-pair-Mädchen, die ich nachts betrunken aus der Notaufnahme im [Name Krankenhaus] abholen musste“* (DB, S. 86, Z. 4215-4216; 4220-4225).

Auch Frau Plaumann schildert einen geringen Wert der Freizeit: Sie nehme für sich selbst selten Auszeiten und Zeit mit Freunden sei ihr nicht wichtig, oberflächliche Freundschaften habe sie abgeschafft. Frau Spieth beschreibt Freizeit und das Gefühl, sich fallen lassen zu können, sogar als unangenehm: *„Freizeit definiere ich für mich so, dass ich jemand bin, der mit Freizeit prinzipiell relativ wenig anfangen kann. Ich strukturiere die Freizeit und in dem Moment, in dem ich das Gefühl habe, dass ich eine Stunde auf der Couch sitzen und nichts machen will, überlege ich schon wieder, was ich mit der Stunde anfangen kann. Ich organisiere auch die Freizeit in einem hohen Maße. Mir ist bewusst, dass das auch ein Risiko ist, weil ich damit nie in die Situation komme, einfach mal nichts zu tun. Das gibt mir auch eine gewisse Erfüllung; dieses wuseln, tun, machen, organisieren, immer in Bewegung sein (...). Für mich ist Freizeit in der Weise wichtig, dass ich sie gern nutze, aber sie auch total durchstrukturiere - in Form von Reisen, Abendessen, ausgehen, arbeiten, Kino - und zur Not auch gleich zwei Filme hintereinander sehen“* (HS, S. 27, Z. 1341-1357) **(Ideal eines geringe Freizeitwertes (4))**.

Das Ideal eines geringeren Freizeitwertes stellt insofern eine Konsequenz des Schuldgefühls dar, als dass der „Zeitfresser“ Freizeit einfach ignoriert wird und somit nicht als weiterer Faktor besteht, der Schuldgefühle erzeugen kann. Während bei der Entscheidung Mutterrolle oder Führungsrolle das schwächere Element, das Kind, *„ins Gras beißt“* (s. Kapitel 5.2.1.1), fällt die Freizeit als sozusagen noch schwächeres Element einfach weg. Freizeit wird sogar als etwas Negatives wahrgenommen. Bei Frau Traub erzeugt sie ein schlechtes Gewissen, da sie die freie Zeit im Rahmen ihrer Familie verbringen soll; Frau Plaumann hat die Erfahrung gemacht, dass ihre freie Zeit, die sie Freunden gibt, ausgenutzt wird und sie nichts von der Zeit, die sie Freunden schenkt, zurückbekommt und Frau Spieth hält die unstrukturierte Zeit, die Freizeit darstellt, nur schwer aus.

Weiterhin können das Schuldgefühl und die angewendeten Strategien einerseits die Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfes als Konsequenz oder andererseits das Gegenteil, die Infragestellung des gewählten Lebensentwurfes, hervorrufen. Frau Hoeft, Frau Plaumann und Frau Baumeister rechtfertigen ihren Lebensentwurf auf unterschiedliche Art und Weise. In einer

schwächeren Ausprägung zeigt sich dies bei Frau Hoeft, die ausführt, dass sie zwar wenig Zeit für ihre Kinder habe, es aber nicht auf die Quantität der verbrachten Zeit mit den Kindern ankomme, sondern auf die Art und Weise, *wie* man die Zeit miteinander gestalte, die sogenannte Quality Time. Sie beobachtete andere Mütter, die sich nicht mit ihren Kindern unterhalten oder unangemessen auf sie aufpassen würden. Sie dagegen sei immer ganz bei ihren Kindern, wenn sie Zeit habe. Frau Baumeister beschreibt, dass ihren Kindern die Berufstätigkeit nicht geschadet habe und hebt, ähnlich wie Frau Hoeft, hervor, dass es auf die Quality Time ankomme. Mütter, die sich den ganzen Tag um ihre Kinder kümmern, würden sich nicht automatisch besser um sie kümmern. Sie führt weiterhin aus, dass es zudem gut für Kinder sei, wenn die Mutter anderen Einflüssen als dem Mutterdasein ausgesetzt sei. *„Man wollte immer alles perfekt machen - eine perfekte Mutter sein und perfekt entwickelte glückliche Kinder haben, die gut in der Schule sind. Da bin ich natürlich heute viel entspannter. Erstens sehe ich, dass meine Kinder relativ perfekt geworden sind und dass ihnen zweitens meine Berufstätigkeit nichts ausgemacht hat. Es ist für mich eine ganz wichtige Erkenntnis, dass es nicht darauf ankommt, wie viel Zeit man jeden Tag mit den Kindern verbringt, sondern wie intensiv diese Zeit ist. Wie intensiv man sich den Kindern zuwendet und alles stehen und liegen lässt, wenn es darauf ankommt“* (DB, S. 84, Z. 4126-4135) (**Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs (2)**). In einer stärkeren Ausprägung zeigt sich die Rechtfertigung in der bereits unter den Strategien (s. Kapitel 5.2.1.3) beschriebenen **Abwertung von nicht berufstätigen Müttern**, die zuhause bleiben und dadurch nur in ihrem eigenen Kosmos leben würden, entsprechend der Aussage von Frau Plaumann. Diese Ausführungen geben Hinweise darauf, dass diese Befragten ihr eigenes Lebensmodell rechtfertigen, indem sie andere Wege abwerten.

Neben der Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs können auch Zweifel an diesem Entwurf entstehen. Das Eingangszitat verdeutlicht, dass Frau Spieth Bedenken hat, weil sie die ersten Schritte ihres Kindes und weitere Meilensteine versäumt hat. In diesem Zusammenhang formuliert sie Zweifel an ihrem gewählten Lebensmodell: *„ist es richtig, diese volle Berufstätigkeit auszuüben, obwohl ich mir das Kind so gewünscht habe?“* (HS, S. 30, Z. 1464-

1465). Auch Frau Traub stellt ihren gewählten Lebensweg infrage. Der Zeitmangel sei immer ein Problem gewesen. Sie frage sich, was sie eigentlich tue und spüre den Druck, dass sie zu wenig Zeit mit jedem ihrer Kinder verbringe: *„Es ist einfach schrecklich, wenn ein Kind krank ist und weint, womöglich ein Säugling, und den Stress der Mutter bemerkt, weil die den Flieger um 6.20 Uhr nach München erreichen muss. Das ist nicht schön. Das sind harte Momente, in denen man sich fragt, was man eigentlich tut. Ich bekomme ein massiv schlechtes Gewissen, wenn die Kinder größer werden und ich merke, dass sie mich als Ansprechpartner brauchen. Gewisse Dinge lassen sich dann nicht mehr so leicht an Oma oder die Kinderfrau delegieren. Bei [Anzahl Kinder] Kindern ist es auch schwierig, die wenige Zeit, die man mit ihnen hat, gut aufzuteilen. Am Abend frage ich mich rückblickend manchmal, ob ich an dem Tag mit jedem Kind ein vernünftiges Wort gesprochen habe, selbst wenn ich abends zu Hause war und das Kind auch morgens geweckt habe. Habe ich mit jedem Kind wenigstens 10 Minuten sinnvolle Zeit verbracht? Leider lautet die Antwort zu oft nein“* (LT, S. 42f., Z. 2062-2077). Frau Traub führt weiterhin aus, dass es sehr an ihren Reserven zehre, für sich selbst keine Zeit zu haben und dass es ihr äußerst schwergefallen sei, einen acht Wochen alten Säugling nicht selbst zu betreuen, sondern abzugeben, um wieder in den Beruf zurückzukehren. Nach eigenem Eingeständnis sei sie dabei nicht glücklich: *„Ich bin unglücklich. Ich versuche unglücklich glücklich zu sein“* (LT, S. 43, Z. 2092) **(Gewählten Lebensweg infrage stellen)**.

Eine weitere Konsequenz des Schuldgefühls stellt die **Bestätigungssuche im Kind (2)** dar. Diese bietet die Möglichkeit, die Verunsicherungen direkt durch die „Quelle“ des Schuldgefühls relativieren zu lassen. Frau Spiegt zufolge übernehme ihr Kind ihr Lebensmodell für die Zukunft: *„Es ist süß, wenn ich mich mit unserer Tochter darüber unterhalte, wie ihr Lebensmodell aussieht. Sie geht völlig davon aus, dass sie berufstätig ist und ich dann auf ihre Kinder aufpasse. Letztendlich ist es das Lebensmodell, das wir heute leben (...). Ich finde das schön und sehr gut, weil ich ihr auch das als Wert mitgeben möchte“* (HS, S. 31, Z. 1503-1507; 1511-1512). Auch Frau Hoefft bekommt Bestätigung von ihrer älteren, bereits ausgezogenen Tochter. Diese verstehe sie heute besser als früher, denn diese *„arbeitet vom Kopf her ähnlich wie ich.*

Und sie versteht jetzt mehr von dem Leben von vor [Anzahl] Jahren, als mein Beruf so richtig losschoss. Sie versteht mehr von den Freuden und Ängsten vom Leben als Mutter, als Ehefrau in einer Familie“ (EH, S. 8, Z. 403-407).

Wie bereits unter Kapitel 5.1.1 erläutert, äußert Frau Plaumann als Konsequenz, dass sie Kompromisse in der Arbeit eingehe zugunsten der Familie und sich nicht für mehr Geld jeden zweiten Tag in ein Flugzeug setzen wolle. Sie sei nicht perfektionistisch und erfülle keine Rolle optimal, sei aber mit 80% zufrieden. Die restlichen 20% würden so viel Energie kosten, dass sie sich nicht lohnen würden (**Kompromisse in der Arbeit zugunsten der Familie**). Damit ist sie die einzige Befragte, die einen Änderungsbedarf zugunsten der Familie sieht *und* umsetzt.

Zusammenfassend resultiert aus dem Schuldgefühl und den Strategien diesbezüglich eine Bandbreite an Konsequenzen, die von einer gefühlten Unzufriedenheit über die Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs bis hin zu Kompromissen zugunsten der Familie reichen.

5.2.1.5 Zusammenfassende Interpretation

Insgesamt entsteht das Schuldgefühl bei den befragten Müttern in Führungspositionen durch die hohe Bedeutung, die die Arbeit für sie hat, und damit einhergehend die geringe Zeit, die für die Familie bleibt, bei gleichzeitig hohem Stellenwert der Kinder. Die berufliche Tätigkeit gibt die Sicherheit, etwas Sinnvolles zu tun, unabhängig zu sein und sich finanziell abzusichern (HS, EH, DB). Sie bietet damit die Möglichkeit einer sinnvollen, zielgerichteten Tätigkeit mit einem Ergebnis. Auch können durch die Tätigkeit Fähigkeiten ausgelebt werden und die Zeit wird klar definiert und strukturiert (HS). Pflichtbewusstsein gegenüber den gesellschaftlichen Anforderungen und eine gewisse Rastlosigkeit begünstigen die Verausgabung in der Führungsrolle (EH, HS). Gefördert wird die Verausgabung durch Unabhängigkeitsbestrebungen (DB, HS) und persönliche Komponenten, wie Pflichtbewusstsein (EH) und Rastlosigkeit (EH, HS). Diese Faktoren begünstigen das hohe Engagement in der beruflichen Tätigkeit und gleichzeitig die Hinnahme der Einschränkungen bezüglich Zeit und Energie im privaten Umfeld, insbesondere

in der Freizeit (HS, LT, RP, DB) und in der gemeinsamen Zeit mit den Kindern (EH). Die Hinnahme der Bedingungen (EH), Appelle an das eigene Mitgefühl durch Mitarbeitende (DB) oder durch die eigenen Kinder (EH, DB) helfen den Befragten mit ihrem Schuldgefühl umzugehen. Junge Frauen, die einen anderen Weg wählen und eine größere Vereinbarkeit und Verständnis diesbezüglich fordern, werden als blauäugig abgetan (DB). Als Argument wird angeführt, nicht alles haben zu können (EH, DB). Die Zeit in der Freizeit, für sich alleine und bei den Kindern wird eher beschnitten als die Zeit in der beruflichen Rolle (HS, DB, LT). Die Arbeit und die Führungsrolle scheinen einen so großen Stellenwert einzunehmen, dass die Befragten die Einschränkungen in der Mutterrolle hinnehmen. Frau Plaumann stellt diesbezüglich eine Ausnahme dar, sie hat sich zugunsten der Familie bei der Arbeit eingeschränkt. Auch Frau Hoeft hat Strategien gefunden, die Situation bestmöglich zu meistern, positiv zu bleiben und hinzunehmen, dennoch bringt sie sich an ihre Grenzen. Frau Traub und Frau Spieth äußern starke Zweifel und Frau Traub formuliert es ferner am drastischsten; sie sagt, sie sei unglücklich. Eine Frage, die sich daraus ergibt, ist, warum einige der Frauen gewillt sind, für ihre berufliche Rolle als Führungskraft Faktoren wie Unglück, starke Zweifel und Schuldgefühle hinzunehmen. Diese Überlegungen führen zur nächsten Schlüsselkategorie „Auslastungsbestreben“.

5.2.2 „Was ich erledigt habe, habe ich erledigt“ - Auslastungsbestreben

„Für mich gilt das Motto: was ich erledigt habe, habe ich erledigt und wer weiß, was in der Zukunft kommt und dann habe ich schon einmal alles unter Dach und Fach“ (HS, S. 28, Z. 1377-1379).

Die zweite zentrale Kategorie, die viele Kategorien in axiale Beziehungen zusammenfügen kann, ist das „Auslastungsbestreben“. Mit diesem Phänomen ist das starke Gefühl gemeint, sich auslasten zu wollen und ein Ventil für die bei den Befragten meist im hohen Maße vorhandene Energie zu finden.

Zunächst werden gemäß des axialen Kodierens die Ursachen dieser Schlüsselkategorie (Kapitel 5.2.2.1), darauffolgend die intervenierenden Bedingun-

gen (Kapitel 5.2.2.2), die Strategien (Kapitel 5.2.2.3) und zuletzt die Konsequenzen (Kapitel 5.2.2.4) dargestellt. Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Interpretation dieser Schlüsselkategorie (Kapitel 5.2.2.5).

5.2.2.1 Ursachen für das Auslastungsbestreben

Es gibt vielfältige Ursachen, die zu dem Phänomen „Auslastungsbestreben“ führen können (s. Abbildung 15):

- **Arbeit als Anregung, Inspiration, Ansprache** (DB)
- **Streben nach Vorbildfunktion** (HS)
- **Streben nach Fehlerlosigkeit und Perfektion** (EH)
- **Streben nach dem Ideal, informiert zu sein** (EH)
- **Rastlosigkeit (2)** (EH, HS)
- **Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit (2)** (HS, DB)
- **Pflichtbewusstsein** (EH)
- **Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen** (LT)

Abbildung 15: Ursachen für das Auslastungsbestreben
(Eigene Darstellung)

Ursachen, sich auslasten zu wollen, können darin liegen, mithilfe der beruflichen Tätigkeit, Überdruß vorzubeugen und neben der Mutterrolle Anregung zu bekommen. Diesbezüglich beschreibt Frau Baumeister, ihr sei mit einem Baby zuhause langweilig gewesen und sie habe freiwillig entschieden, zu arbeiten, denn finanziell sei es nicht nötig gewesen. Ohne Arbeit habe sie zu wenige Anregungen, auch fehle ihr Inspiration und Ansprache. Als Mutter voll zuhause zu bleiben, sei für sie daher keine Option gewesen: *„Ich kann mich an verregnete Nachmittage erinnern, als die Kinder ganz klein waren, an denen man sich mit einem neun Monate alten Baby gelangweilt hat. Man hätte dann gern jemanden zum Unterhalten gehabt. Ich gebe offen zu, dass ich kein Typ war, der gern zum Spielplatz ging. Ich habe das gemacht, aber vor oder nach der Arbeit oder an freien Tagen. Aber nicht als Fulltime Job“* (DB, S. 87, Z. 4268-4274) (**Arbeit als Anregung, Inspiration, Ansprache**).

Frau Spieth beschreibt außerdem den Anspruch, einen vollen Tag zu haben, sie lasse sich nicht in Situationen kommen, in denen sie nichts tue, dann fange sie direkt an, etwas zu planen. Sie wolle außerdem ein Vorbild sein und habe Spaß daran, mit anderen zusammenzuarbeiten und zu kommunizieren. Auch diese Aspekte der Freude und des Anspruches können dazu antreiben und motivieren, sich auszulasten: *„Ich genieße es, einen prallen Tag zu haben, an dem ich viel mit Leuten zu tun habe und viel kommunizieren kann. Es macht mir auch sehr viel Spaß, Mitarbeiter zu motivieren oder auch gerade jungen Leuten, ob Auszubildende oder Trainees, weitergeben zu können, was ich mir über die Jahre angeeignet habe, und sie auf den track zu bewegen“* (HS, S. 21, Z. 1009-1015) (**Streben nach Vorbildfunktion**).

Frau Hoeft wolle neben der in Kapitel 5.2.1.1 bereits beschriebenen angestrebten **Fehlerlosigkeit und Perfektion** auch nach dem Ideal leben, möglichst gut informiert zu sein, was ebenfalls dazu antreiben kann, sich auslasten zu müssen. Sie führt aus, dass sie den Anspruch habe, *noch* bewusster an Dinge heranzugehen. Sie wolle besser und informierter an beruflichen Themen arbeiten und mehr über diese Dinge nachdenken, auch wenn ihr dafür häufig die Zeit fehle (**Streben nach dem Ideal, informiert zu sein**).

Den Tag mit möglichst vielen Terminen ohne Leerlauf zu füllen und viele Rollen zu *bespielen*, wie Frau Spieth es ausdrückt, bietet die Möglichkeit, der vorhandenen Rastlosigkeit nachzukommen und dabei das Gefühl entstehen zu lassen, seine Pflicht und die Anforderungen der Gesellschaft angemessen zu erfüllen. Gleichzeitig bieten sich die Befragten damit eine finanzielle Unabhängigkeit, die auch dem Ideal des heutigen Gesellschaftsbildes einer Frau entspricht. Diese Aspekte wurden bereits unter Ursachen der „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ (s. Kapitel 5.2.1) ausführlich dargestellt und gehören zu den Kategorien **Rastlosigkeit (2)**, **Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit (2)**, **Pflichtbewusstsein** und **Erfüllung gesellschaftlicher**

Anforderungen, die ebenfalls als Ursachen des Auslastungsbestrebens gewertet werden können.³³

Insgesamt scheint es, als würden die einzelnen Aspekte für sich genommen nicht ausreichen, um das sehr hohe Auslastungsbestreben der Befragten ursächlich zu erklären. Kommen allerdings mehrere Faktoren zusammen, wie beispielsweise eine Prägung, ökonomisch unabhängig sein zu wollen, Freude an der eigenen Leistung und am Erfolg zu empfinden, sich rastlos zu fühlen, den Anspruch der Gesellschaft erfüllen und dem Gefühl von Langeweile vorbeugen zu wollen, sind die Kategorien in der Summe betrachtet eine mögliche Erklärung für Ursachen des Auslastungsbestrebens.

5.2.2.2 Intervenierende Bedingungen des Auslastungsbestrebens

Ressourcen und biografische Prägungen stellen Vorbedingungen für das Auslastungsbestreben und diesbezügliche Handlungen dar (s. Abbildung 16):

- **Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle (6)** (HS, LT, DB, SG, LT, RP)
- **Biografische Prägung: Hohe Leistungsanforderung der Eltern erfüllen** (LT)
- **Biografische Prägung: Gleichbehandlung Söhne und Töchter, Wert auf eine gute Bildung** (SG)
- **Biografische Prägung: Gefühl der Benachteiligung** (EH)

Abbildung 16: Intervenierende Bedingungen des Auslastungsbestrebens
(Eigene Darstellung)

Hilfreiche Ressourcen ermöglichen den Frauen, durch zeitliche und strukturelle Bedingungen dem Auslastungsbestreben Raum zu geben, und tragen

³³ Zur Vermeidung einer Wiederholung werden Kategorien, die mehreren Schlüsselkategorien zugeordnet werden können verkürzt und ohne Zitate dargestellt.

somit zur Verwirklichung dieses Bestrebens bei. Äußere Ressourcen sind bei allen Frauen in einer großen Ausprägung vorhanden. Bis auf Frau Hoeft beschreiben alle Befragten eine Unterstützung der Betreuung ihrer Kinder durch Kinderfrauen oder Au-pair-Mädchen. Dies wird bei Frau Baumeister ausgeweitet auf die Kinderfrau einer Freundin, die im Notfall eingesprungen ist, oder auf mehrere Kinderfrauen, wie bei Frau Gebert, *„ich musste zusätzlich zwei oder drei Kinderfrauen beschäftigen, weil die Betreuung nicht ausreichte. Ich habe sozusagen nebenher ein eigenes kleines Familienunternehmen geleitet, damit [Name des Kindes] immer versorgt war. Wenn ich verreisen musste und eine der Kinderfrauen krank wurde, dann sprang ein anderes Kindermädchen ein“* (SG, S. 58, Z. 2853-2859). Frau Traub und Frau Baumeister belegen weiterhin mehrere Kindergartenplätze, um den Betreuungsbedarf ihrer Kinder abzudecken; *„ich hatte ca. 8 Jahre lang immer ein Au-pair-Mädchen im Haus, zwei Kindergartenplätze und oft nachmittags eine zusätzliche Betreuung. Es war logistisch schon sehr kompliziert“* (DB, S. 80, Z. 3913-3916). Frau Baumeister beschreibt, dass sie früher auch nachts gearbeitet und dafür Kinderfrauen eingestellt habe, die zu dieser Tages- und Nachtzeit sehr teuer gewesen seien. Nachmittags habe sie für zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten gesorgt. Ihr Ehemann sei zudem eine mentale Unterstützung gewesen. Im Beruf habe sie dagegen keine Unterstützung erhalten. Dennoch habe ihr dieses komplexe Betreuungssystem viel ermöglicht.

Neben der mentalen Hilfe des Ehemanns von Frau Baumeister heben auch Frau Gebert, Frau Traub und Frau Spieth den Ehemann als wichtige Ressource hervor. Frau Traub beschreibt ihn als bedeutsamsten Faktor, unter anderem weil er ihr sage, dass es nicht sinnvoll sei, mit der Arbeit aufzuhören und ihr damit Bestätigung für ihren gewählten Lebensweg gibt: *„Der wichtigste Faktor ist mein Mann, der allerwichtigste. Man braucht einen Partner, der einen durch jedes Tal bringt, die Verantwortung mit trägt und auch nachts aufsteht, etc. Wenn ich gelegentlich denke, dass ich aufhören muss zu arbeiten, weil zu Hause nichts richtig klappt, dann sagt er, dass es keinen Sinn mache, weil ich nach spätestens zwei Wochen total unglücklich wäre“* (LT, S. 45, Z. 2238-2244). Auch Frau Gebert beschreibt, dass ihr Ehemann eine unerlässliche Hilfe im Alltag darstelle. Frau Spieth schildert, dass ihr Ehemann beruf-

lich vor Ort sei, nicht reisen müsse und damit in Ausnahmesituationen besser einspringen könne und dies zusätzlich mit einer ruhigen Art mache, beispielsweise bei Krankheiten der Tochter, *„er bringt sich in Extremphasen in bewundernswerter Art und Weise ein - nicht für Routinetätigkeiten, sondern wirklich für Extremsituationen (...). Mein Mann organisiert dann mit sehr viel Unaufgeregtheit, dass er morgens für vier Stunden zu Hause bleiben und die Kinderbetreuung übernehmen kann“* (HS, S. 32, Z. 1561-1563; 1568-1570).

Frau Gebert, Frau Traub und Frau Spieth heben explizit ihr komplexes Betreuungssystem hervor, das Organisationstalent erfordert. Frau Gebert beschreibt, dass dies ohne finanzielle Mittel nicht möglich wäre: *„man muss immer sehr organisiert sein und entsprechend dafür sorgen, dass man zumindest ein Basisgehalt verdient. Sonst kann man sich das gar nicht leisten“* (SG, S. 58, Z. 2860-2862). Auch Frau Traub zufolge helfen ihr bei der Kinderbetreuung zum einen die finanziellen Mittel und zum anderen ein komplexes Betreuungsmodell mit mehreren Angestellten: *„Wir haben 3,5 Vollzeit Angestellte und meine Eltern, die etwa 900 Metern von uns entfernt wohnen. Meine Mutter hat aufgehört zu arbeiten, als ich das erste Kind bekam. Es war extrem schwer, einen 8 Wochen alten Säugling abzugeben, um arbeiten zu gehen. Die Unterstützung durch meine Mutter war in der Zeit sehr wichtig. Auch heute noch gehen die Kinder lieber zu Oma wenn sie krank sind, als zu Hause zu bleiben (...). Das ist für mich sicher die wichtigste Unterstützung“* (LT, S. 45, Z. 2221-2227; 2230-2231). Frau Spieth beschreibt ein umfangreiches Betreuungsmodell, um die Versorgung ihres Kindes zu gewährleisten. Bei der Erfüllung der Doppelrolle stellen neben ihrem Ehemann auch ihre Mutter und die Kinderfrau Ressourcen dar: *„Jeder hat seine Facette, die er bei der Betreuung abdeckt. Das bringt eine große Entspannung in den Alltag (...). Es ist für alle eine große Freude, diese Überhangzeiten abzudecken“* (HS, S. 32, Z. 1574-1575; 1578-1579) (**Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle (6)**).

Neben den Ressourcen stellt die biografische Prägung eine intervenierende Bedingung dar, insbesondere kann ein hoher Stellenwert der Leistung in der Kindheit die Bereitschaft, sich auszulasten, gefördert haben. Frau Traub beschreibt beispielsweise, dass die Leistung einen hohen Stellenwert in ihrem Elternhaus gehabt habe, *„ich habe mein Elternhaus von beiden Seiten als*

*fordernd und arbeitsam erlebt unter dem Motto ‚Du bist nur das, was Du kannst‘ (LT, S. 36, Z. 1768-1770). Ihre Intelligenz und ihr Ehrgeiz hätten dazu geführt, dass das Thema Leistung immer wichtig für sie gewesen sei. Ihre Mutter habe zudem wieder angefangen zu arbeiten, als sie drei oder vier Monate alt gewesen sei. Das habe sie geprägt. Weiterhin seien ihre Eltern mittellos gewesen und es habe der Wunsch seitens ihrer Eltern bestanden, dass es ihr einmal besser gehen würde, als ihnen selbst. Dafür hätten ihre Eltern ein Bonus-Malus-System bei Schulnoten eingeführt: *„Ich habe zwar wenig Taschengeld bekommen, aber für die Klassenarbeiten habe ich Geld bekommen: für eine Eins gab es 15,- DM, für eine Zwei 10,- DM, für eine Drei musste ich 5,- DM bezahlen und eine Vier kam nicht vor. Dadurch habe ich gut gelebt, das war für mich nur als Einzelkind möglich. Ich habe [Anzahl der Kinder] Kinder, da geht so etwas nicht, weil alle unterschiedlich sind. Da würde ein einheitlicher Tarif zu gewissen Ungerechtigkeiten führen. Das hat mich sehr stark geprägt und einen gewissen Ehrgeiz gefördert“* (LT, S. 36-37, Z. 1776-1785) (**Biografische Prägung: Hohe Leistungsanforderung der Eltern erfüllen**).*

Dieser hohe Ehrgeiz von Frau Traub und das beschriebene Bonus-Malus-System können das Gefühl verstärkt haben, hohe Anstrengung ist vonnöten, um der geforderten Leistung gerecht werden zu können und belohnt zu werden. Das Auslastungsbestreben kann durch diese biographische Prägung mitbedingt sein. Die Beschreibung des hohen Wertes einer guten Bildung im Elternhaus wiederholt sich auch in anderen Interviews, beispielsweise bei Frau Gebert. Sie führt aus, dass in der Familie großer Wert auf Bildung gelegt wurde und sie dabei einem Sohn gleichwertig behandelt worden sei: *„Ich gehöre zu der Generation, in der Tochter und Sohn gleich behandelt wurden. Meine Schwester und ich sind von meinem Vater immer genauso behandelt worden als würden wir später eine Männerrolle einnehmen. Er hat uns im Bereich Bildung sehr gefördert und es war ganz klar, dass Abitur und Studium unterstützt werden, wenn man intellektuell dazu befähigt ist (...). Ich glaube, dass ein gesundes Selbstbewusstsein auch zu einem anderen Selbstverständnis führt - zumindest wenn man schon im Kindesalter gesagt bekommt, dass man nicht weniger kann als Männer. Es ist auch wichtig, den*

Kindern mitzugeben, dass es überhaupt nicht darum geht, Mann oder Frau zu sein, sondern dass es darum geht, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und weiterzuentwickeln“ (SG, S. 57, Z. 2786-2793; 2956-2963) **(Biografische Prägung: Gleichbehandlung Söhne und Töchter; Wert auf eine gute Bildung)**.

Auch Frau Hoeft beschreibt Faktoren, die sie dahingehend geprägt haben, etwas erreichen zu wollen. Nach ihrem Abschluss habe sie sich mit Freunden verglichen, die mit einem geringeren Abschluss bereits mehr erreicht hätten. Sie habe sich nach ihrem Uniabschluss umgeschaut, was sie mit dem Abschluss habe machen könne, denn Mittelmaß sei für sie nie interessant gewesen. *„Ich sah mir meine Kollegen an, die ein viel schlechteres Abitur gemacht hatten als ich und die schon in Firmen viel weiter gekommen waren als ich. Die hatten schon Autos und ich war noch arm, hatte kein Auto und musste an manchen Tagen entscheiden, ob ich lieber Bus fahre oder Mittag esse. Denn das Budget reichte nicht für beides“* (EH, S. 5, Z. 218-223) **(Biografische Prägung: Gefühl der Benachteiligung)**. Dies kann das Auslastungsbestreben begünstigen, da Frau Hoeft versucht hat, an den Erfolg ihrer Kollegen anknüpfen zu können und nicht mehr in Umstände zu geraten, in denen sie sich benachteiligt fühlt. Sie kann sich damit zeigen, nicht beim *„Mittelmaß“* hängengeblieben zu sein.

Insgesamt haben die biografischen Prägungen hinsichtlich einer Vermeidung des Gefühls, benachteiligt zu sein, und die hohe Leistungsorientierung seit Kindesbeinen das Bestreben, sich auslasten zu müssen oder zu wollen, begünstigt. Im heutigen Alltag bedingen und ermöglichen die vielfach vorhandenen Ressourcen der Befragten, insbesondere die finanziellen Mittel für Angestellte, die Möglichkeit eines umfangreichen Betreuungsangebotes für die Kinder. Diese Ressourcen und die Unterstützung durch den Ehemann ermöglichen und fördern damit indirekt das Auslastungsbestreben.

5.2.2.3 Strategien bezüglich des Auslastungsbestrebens

Verschiedene Kategorien geben Hinweise auf Strategien der Befragten, mit dem Auslastungsbestreben umzugehen und ihren Alltag darauf abzustimmen (s. Abbildung 17):

- **Härte zeigen und an Grenzen gehen (2)** (LT, DB)
- **Arbeit als Ventil zum Druckabbau** (LT)
- **Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)** (HS, LT, RP, DB)
- **Abwertung nicht berufstätiger Mütter** (RP)

Abbildung 17: Strategien bezüglich des Auslastungsbestrebens
(Eigene Darstellung)

Eine mögliche Strategie, dem Auslastungsbestreben nachzugehen, besteht darin, an eigene Grenzen zu gehen, um allen Bereichen gerecht werden zu können. Dafür scheint eine gewisse Härte erforderlich, wie insbesondere Frau Traub und Frau Baumeister in einer starken Ausprägung beschreiben. Frau Traub führt beispielsweise aus, dass eine Karriere damit einhergehe, Härte und eine „*unglaubliche Disziplin*“ (LT, S. 50, Z. 2463) an den Tag zu legen, ohne sich dabei zu bemitleiden und ohne Rücksicht darauf zu nehmen, wie es ihr dabei gehe. Sie habe alle ihre Kinder ein halbes Jahr lang voll gestillt und dann noch weitere 12 bis 14 Monate, obwohl sie nach acht Wochen mit bis zu 70 Stunden wieder am Arbeitsplatz gewesen sei. „*Wenn ich auf eine mehrtägige Dienstreise gehen musste, habe ich 12 Tage vorher angefangen, 100ml mehr Milch am Tag zu produzieren, denn das Baby trank 1,2 Liter am Tag. Das ganze Prozedere erforderte eine unglaubliche Disziplin und Härte und man muss das durchziehen, egal wie es einem geht oder auch wenn man krank ist*“ (LT, S. 50, Z. 2473-2479). Um dies durchzuziehen habe sie immer eine Milchpumpe dabei gehabt und im Flugzeug Diskussionen auf sich genommen, wenn sie um Trockeneis zum Kühlen der Milch gebeten habe. „*Viele Frauen sagen, dass sie mit der Milchpumpe nicht umgehen können oder den Vorgang künstlich finden. Diese ganzen Wehwehchen konnte ich mir in meiner Situation nicht leisten*“ (LT, S. 50, Z. 2468-2471). Immer wieder betont Frau Traub im Interview diese erforderliche Härte und führt an, dass diese dazu führe, Kar-

riere machen und gleichzeitig Kinder haben zu können: *„Man braucht eine unglaubliche Härte gegen sich selbst, um das Programm in beiden Bereichen durchziehen zu können (...). Wenn man irgendwann anfängt, sich selbst zu bemitleiden, dann funktioniert es nicht mehr. Man rutscht dann in irgendwelche Teilzeitmodelle rein (...). Aber wenn man eine große Führungskraft ist, lässt sich die Position mit Teilzeitarbeit schwer durchhalten. Man hat nicht nur keine Freizeit, sondern man muss sich immer wieder zusammenreißen, auch wenn man in manchen Situationen keinen Ausweg sieht. Normalerweise kann man über so etwas nicht reden, denn die Begriffe Härte, Frau, Führungskraft und Mutter bedienen wunderbar die Klischees“* (LT, S.49, 2426-2428; 2430-2432; 2434-2441).

Neben Frau Traub beschreibt auch Frau Baumeister, in der Vergangenheit an ihre Grenzen gegangen zu sein, um für ihre Kinder da sein zu können. Kräftemäßig habe sie sich damit überfordert. Sie habe fast ausschließlich um vier Uhr morgens angefangen zu arbeiten, *„ich habe viele Jahre am Rande des körperlichen Ausnahmezustands gelebt, weil ich am Tag mit den Kindern zusammen sein wollte. Ich habe mich da selbst sehr ausgebeutet. Manchmal habe ich mich gefragt, warum ich das eigentlich mache“* (DB, S. 84, Z. 4150-4154). Eine Begründung für diese Selbstaussbeutung findet sie in den hohen Erwartungen, die an sie gerichtet wurden: *“Andere Mütter lagen im Schwimmbad in der Sonne und ich ging zur Arbeit. Die Erwartungen an mich waren eben sehr groß“* (DB, S. 84, 4154-4156). Sie führt weiterhin aus, dass sie es körperlich als äußerst anstrengende Zeit empfunden habe und auch ihre Kinder ihr damals zurückgemeldet hätten, dass sie sich überfordere. Für Frau Baumeister besteht allerdings durch die Tatsache, dass sie Vollzeit mit zwei kleinen Kindern gearbeitet habe, ein Gefühl der Außergewöhnlichkeit, denn viele Frauen aus ihrem Schwangerschaftskurs hätten nicht wieder einen Beruf aufgenommen. *„Als ich mit meiner älteren Tochter schwanger war, haben sich 10 Frauen aus dem Schwangerschaftskurs zusammengetan. Wir waren alle hoch ausgebildet - Ärztinnen, Juristinnen, Volkswirtinnen. Aus diesem Kreis sind nur zwei Frauen berufstätig geblieben. Ich als [Berufsbezeichnung] und eine Ärztin als Anästhesistin“* (DB, S. 83f., Z. 4087-4093). Um wieder mit dem Beruf anzufangen, sei eine gewisse Härte notwendig gewesen und sie habe der Arbeit die

Schuld gegeben, wenn ihr Kind Schlafstörungen gehabt habe oder öfter krank gewesen sei (**Härte zeigen und an Grenzen gehen (2)**).

Frau Traub zufolge ist die Arbeit unabdingbar, ohne Arbeit verspüre sie einen inneren Druck und wenn sie nicht arbeite, falle dieser Druck komplett auf die Kinder. *„Ich kann es mir momentan nicht als Erfüllung vorstellen, die Arbeit komplett zu privatisieren, also mit meinen Kindern Hausaufgaben zu machen, nachmittags Tennis zu spielen, abends ins Konzert zu gehen und mich mit Freunden zu treffen. Ich fange dann immer an, Druck aufzubauen. Die Arbeit könnte für mich dann nur aus der aktiven in die passive Tätigkeit übergehen, bei der man andere Aufsichtsratsmandate oder ähnliches innehat. Das ist das Problem von Alphetierchen, die nicht richtig aufgeben können. Viele ältere Vorstände sitzen mit 65 Jahren immer noch in 20 Aufsichtsräten oder mehr, um weiterhin dabei sein zu können (...). Ein Kollege hat mal gesagt, dass ich gar nicht wüsste, wohin mit meiner Kraft. Ohne Arbeit würde ich Druck zu Hause aufbauen, dann müssten meine Kinder immer Einsen schreiben und sonst gäbe es Ärger. Das wäre schwierig. Ich brauche schon ein Feld, in dem ich meine Energie ablassen kann“* (LT, S. 40, Z. 1941-1951; 1957-1962) (**Arbeit als Ventil zum Druckabbau**).

Die Arbeit stellt damit eine Möglichkeit dar, die Energie loszuwerden, und zwar in einer Form, von der die Kinder möglicherweise auch profitieren, da sich die Energie der Befragten damit nicht als Druck auf die Kinder niederschlägt. Die Arbeit kann damit als etwas Positives gesehen werden, das die Kinder vor Druck bewahrt.

Eine bereits in 5.2.1 erläuterte Kategorie, die eine Strategie bezüglich des Schuldgefühls gegenüber den Kindern darstellt, ist auch als Strategie hinsichtlich des Auslastungsbestrebens einzuordnen; das **Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)**. Durch die Überzeugung, keine Freizeit zu vermissen, fällt das Bestreben nach Auslastung leichter, bzw. lässt es sich besser umsetzen, da ohne Freizeit mehr Zeit bleibt, sich beruflich und in der Mutterrolle auszulasten. Das eigene Lebensmodell zu rechtfertigen und **nicht berufstätige Mütter abzuwerten** sind weitere bereits beschriebene Strategien, von

dem eigenen Lebensmodell überzeugt zu sein und das Auslastungsbestreben vor sich selbst rechtfertigen zu können.

Um dem Auslastungsbestreben nachgehen zu können, werden zusammenfassend Strategien beschrieben, die von Härte gegen sich selbst zeigen über die Ausbeutung der eigenen Kräfte bis hin zur Überzeugungsarbeit, die Kinder würden ohne die Auslastung zu viel Druck bekommen, reichen. Keinen Freizeitaktivitäten nachzugehen und Mütter, die es anders machen, abzuwerten stellen ebenfalls Strategien für die Befragten dar, sich dem Auslastungsbestreben hinzugeben und möglicherweise vor sich selbst nachvollziehbar und aushaltbar zu machen.

5.2.2.4 Konsequenzen des Auslastungsbestrebens

Das Auslastungsbestreben und die Strategien diesbezüglich können unterschiedliche Folgen nach sich ziehen (s. Abbildung 18):

- **Spannungen durch fehlende Zeit mit der Familie** (EH)
- **Spannung in der Familie: Übertragung der Eigenschaften Führungsrolle auf Mutterrolle (2)** (EH, LT)
- **Spannung in der Familie: Hohe Erwartungen an die eigenen Kinder** (DB)
- **Entschlossenheit, gegen Widerstände Karriere zu machen (2)** (DB, SG)
- **Fremdgefühl zuhause** (EH)
- **Angst: Bedrohung der eigenen Leistungsfähigkeit durch zunehmendes Alter** (LT)

Abbildung 18: Konsequenzen des Auslastungsbestrebens
(Eigene Darstellung)

Durch das permanente Auslastungsbestreben kann es zu **Spannungen in der Familie** kommen, wie beispielsweise durch die **fehlende Zeit mit der Familie**. Auch die Tatsache, dass die Eigenschaften der Führungsrolle nicht immer von der Mutterrolle getrennt werden, kann zu Spannungen in der Familie führen. Dazu beschreibt Frau Traub, dass ihr die Unterscheidung der

Rollen schwerfalle, insbesondere, wenn sie unter Druck stehe, dann „*ist es manchmal nicht leicht, die Rollen kurzfristig zu tauschen*“ (LT, S. 45, Z. 2191-2192). Sie wende dann ihr Effizienzstreben auch bei ihren Kindern an, habe einen hohen Leistungsanspruch an ihre Kinder und müsse von ihrem Mann gebremst werden. „*Manchmal steckt die Effizienz und die Chefinnenrolle noch tief in mir; das kommt dann in Nebensätzen zum Vorschein und ich muss mich erst kalibrieren*“ (LT, S. 45, Z. 2193-2195). Auch Frau Hoeft schildert, sie sei als Führungskraft daran gewöhnt, Entscheidungen zu treffen, doch eine Familie funktioniere so nicht: „*Ich merke immer wieder, dass ich überrascht bin, wenn ich bei einem wichtigen Thema meine Meinung sage, und nicht gleich alle ja sagen*“ (EH, S. 14f., Z. 718-720). Sie führt weiter aus, ungeduldig zu werden, wenn sie in ihrer Familie im Gegensatz zu ihrer Rolle als Führungskraft nicht ihre Entscheidungen durchsetzen könne (**Übertragung der Eigenschaftlichen Führungsrolle auf Mutterrolle (2)**). Als weitere Spannung in der Familie besteht als Konsequenz des Auslastungsbestrebens die Gefahr, dieses auf die Kinder auszuweiten und zu übertragen. Frau Baumeister beschreibt, sie sei bezüglich Schulnoten sehr streng gewesen: „*Ich glaube, meine Töchter würden heute sagen, dass sie sehr fürsorglich behandelt worden und gut behütet aufgewachsen sind. Allerdings würden sie wohl auch sagen, dass die Erwartungen ihrer Eltern immer ziemlich groß waren (...). Hohe Erwartungen und Strenge bei den Schulnoten*“ (DB, S. 84, Z. 4141-4145; 4146-4147) (**Hohe Erwartungen an die eigenen Kinder**).

Des Weiteren legen die befragten Frauen als Konsequenz eine gewisse Entschlossenheit an den Tag, um sich in derartigem Maße auslasten zu können. Frau Baumeister beschreibt, dass ihre eigene Mutter nicht habe arbeiten dürfen, da ihr Vater es verboten habe. Zu Beginn ihrer Karriere habe sie außerdem viele Kommentare der männlichen Kollegen ertragen müssen. Dennoch habe sie sich gegen diese Widrigkeiten durchgesetzt und aufsteigen wollen. Auch Frau Gebert berichtet, sie habe sich nicht einengen lassen wollen. Sie habe sich früher mit beruflicher Selbstständigkeit, ihrem ersten Kind und für eine gewisse Zeit ohne einen Mann oder weitere Unterstützung durchgeboxt: „*Hätte ich mir das nicht erkämpft, und es bedeutet jeden Tag Kampf, dann wäre ich heute nicht in dieser Position. Ich hatte keinen Mäzen, ich hatte nie-*

*manden, der mich unterstützt hat und es gab keine Personen, die mich damals gefördert haben“ (SG, S. 57, Z. 2766-2770) (**Entschlossenheit, gegen Widerstände Karriere machen (2)**).*

Frau Hoeft führt eine weitere Konsequenz an, wie das Auslastungsbestreben und damit verbunden das hohe Arbeitspensum ihr Gefühl in ihrem privaten Umfeld beeinflusst: ein gewisses **Fremdgefühl zuhause**. Sie müsse nach berufsbedingter längerer Abwesenheit von zuhause erst einmal alles im Haus wieder umstellen. Sie habe als einzige in der Familie eine kleine Körpergröße und komme beispielsweise nicht mehr an Schränke heran, wenn sie für eine längere Zeit nicht zuhause gewesen sei und die Familie sich an ihre Abwesenheit gewöhnt habe: *„Man musste dort ohne mich zurechtkommen und sie fanden ihre eigenen Strukturen. Ich wohne z.B. in einem Haus voller großer Menschen und ich bin die Kleinste und als ich nach Hause kam, musste ich die ganze Küche umstellen, weil ich an nichts herankam. Das sind zwar Kleinigkeiten, aber - was soll ich sagen“ (EH, S. 3, Z. 149-154).*

Eine weitere Konsequenz des Auslastungsbestrebens ist die Befürchtung einer Leistungseinbuße im zunehmenden Alter und damit die Angst, dem Auslastungsbestreben im Alter nicht mehr nachkommen zu können. Frau Traub beschreibt diesbezüglich, dass sie sich nicht mehr so unbesiegbar wie früher fühle: *„Führungskraft zu sein kostet viel Zeit und Mutter zu sein ebenso. Wenn Sie beides sind, dann haben Sie für sich überhaupt keine Zeit. Das zehrt enorm an den eigenen Reserven. Ich habe zwar viel Kraft, aber ich fühle mich nicht mehr so unbesiegbar wie früher. Man wird verwundbarer und bekommt seine Grenzen zu spüren. Ich kann nicht mehr zwei Nächte in der Woche durcharbeiten, ohne zu schlafen. Dann bekomme ich sofort eine Erkältung, die mich dann eine Woche quält. Es kann natürlich auch mit dem Alter zusammenhängen. Das frustriert mich und ich kann damit noch nicht gut umgehen“ (LT, S. 43, Z. 2093-2102).* Frau Traub erfährt also bei der Umsetzung ihres Auslastungsbestrebens zunehmend Konsequenzen, beispielsweise in Form einer körperlichen Erkrankung und empfindet dadurch Frustration (**Angst: Bedrohung der eigenen Leistungsfähigkeit durch zunehmendes Alter**).

Zusammenfassend reichen die Folgen des Auslastungsbestrebens damit von zunehmender Spannung in der eigenen Familie, insbesondere aufgrund des Zeitmangels, einer Übertragung der Führungseigenschaften auf die Mutterrolle und zu hohen Erwartungen an die eigenen Kinder bis hin zu dem Gefühl, zuhause fremd zu sein. Das Auslastungsbestreben kann allerdings auch dazu antreiben, Entschlossenheit an den Tag zu legen und gegen Widerstände Karriere zu machen. Bedrohlich kann der Gedanke sein, dem Auslastungsbestreben im Alter nicht mehr nachkommen zu können.

5.2.2.5 Zusammenfassende Interpretation

Insgesamt geben die axialen Kategorien hinsichtlich des Auslastungsbestrebens Hinweise darauf, dass die Frauen sich auslasten möchten, weil sie viel Energie haben, Freude an der eigenen Kompetenz haben, rastlos sind und Abwechslung und Inspiration suchen, um möglicher Langeweile entgegenwirken zu können (DB, HS, EH). Weiterhin gibt es allerdings auch Hinweise darauf, dass die Frauen sich dazu gedrängt fühlen, sich auszulasten, um den hohen Anforderungen und Erwartungen der Gesellschaft gerecht zu werden (HS, EH, LT) und den Leistungsstandards, die sie seit Kindesbeinen geprägt haben, nachkommen zu können (LT, SG), ohne dabei in eine Abhängigkeit vom Partner zu geraten (HS, DB). Umfangreiche und teilweise mit hohem Aufwand organisierte äußere Ressourcen, wie komplexe Betreuungssysteme der Kinder und Unterstützung durch den Partner, ermöglichen den Befragten die Umsetzung des Auslastungsbestrebens (HS, LT, DB, SG, LT, RP). Dazu werden die Freizeit vernachlässigt (HS, LT, RP, DB), die eigene Härte, die bei manchen der Befragten kein Selbstmitleid zulässt, idealisiert, die eigenen Kräfte bis zur Grenze ausgezehrt (LT, DB) und der eigene Weg mit einer gewissen Härte durchgesetzt und gerechtfertigt, auch um den inneren Druck nicht auf die Kinder zu übertragen (LT). Es kann dennoch zu einer Übertragung der eigenen Standards auf die Kinder und generell zu Spannungen in der Familie durch das Auslastungsbestreben kommen (EH, DB). Ebenso können Ängste bezüglich einer Leistungsabnahme im zunehmenden Alter hervorgerufen werden (LT).

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es für zumindest einige der Befragten eine Bedrohung darstellt, wenn der Tag nicht komplett durchgeplant ist und dem Auslastungsbestreben nicht in solch einer ausgeprägten Form nachgekommen werden kann. Es stellt sich die Frage, warum dies bedrohlich ist, zu Ängsten und einem inneren Druck führen kann. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass das Auslastungsbestreben und die damit verbundene hohe Verausgabung im beruflichen und privaten Bereich für die Befragten eine Bestätigung dafür ist, dass sie ihre Rollen erfolgreich ausführen und damit dem hohen Perfektionsstreben und dem Anspruch, fehlerlos und mit allen Konsequenzen im Blick durch das Leben zu gehen, gerecht werden. Auch kann es den Befragten das Gefühl geben, den hohen Anforderungen der Gesellschaft nachzukommen und damit eine gewisse Bedeutung und einen Wert in der Gesellschaft zu besitzen. Ergänzend werden bestimmte Attribute, die sich einige der Befragten selbst zuschreiben, wie beispielsweise Ehrgeiz, Härte, Perfektion und wenig Freizeit, von der Gesellschaft eher honoriert als die Gegensätze wie Faulheit oder Ineffizienz. Frau Hoefl verwehrt sich selbst bei Krankheit „faul“ sein zu dürfen und auch Frau Traub betont Disziplin und Härte, auch wenn sie krank ist. Krankheit passt damit nicht in das System, das aufgebaut wurde, um die ehrgeizigen Ziele zu erreichen, sie widerspricht dem Auslastungsbestreben. Das Ideal eines geringen Freizeitwertes ist dabei für die Befragten der Beleg, nicht untätig zu sein und sich nicht „sinnlosen“ Freizeittätigkeiten hinzugeben, sondern zu leisten und die dabei nötige Härte an den Tag zu legen. Wer leistet ist nicht untätig und lastet sich aus. Eine Tatsache, die früher möglicherweise eher den Eltern bewiesen werden musste, um deren hohen Leistungsanforderungen und die hohen Bildungsziele zu erfüllen, wird heute eher sich selbst oder der Gesellschaft bewiesen. Um sich dies zu bestätigen, werden Mütter, die zuhause bleiben oder einen anderen Weg gewählt haben, abgewertet. Wird das hohe Auslastungsbestreben dann noch von dem Partner verstärkt, wie bei Frau Traub, deren Ehemann ihr bestätigt, ein Aufhören der Tätigkeit ergebe keinen Sinn, werden Selbstzweifel und ein Infragestellen des gewählten Weges ausgeräumt, und das Auslastungsbestreben wird bestätigt. Frau Gebert beschreibt, sie sei so behandelt worden, damit sie später eine „Männerrolle“ einnehmen könne. Dies kann einerseits zu einem

erhöhten Selbstbewusstsein geführt und sie angespornt haben, andererseits kann dadurch Druck dahingehend aufgebaut worden sein, dass eine Karriere unabdingbar ist, um beweisen zu müssen, dass sie tatsächlich „genauso viel wert“ ist wie ein Mann und den Männern in nichts nachsteht.

Insgesamt bietet die Doppelrolle einerseits die Möglichkeit, nach außen und für sich selbst eine extreme Auslastung darzustellen und dadurch Bestätigung zu erfahren. Andererseits kann ein hohes Auslastungsbestreben auch eine Ursache für die Entscheidung sein, die Doppelrolle überhaupt ausüben zu wollen und ein Ventil für die hohe Energie- und Leistungsbereitschaft zu haben. Das Auslastungsbestreben befähigt die Frauen dazu, ein hohes Leistungspensum in beiden Rollen auszuhalten. Da der Aspekt der Bestätigung im Auslastungsbestreben immer wieder auftaucht, führt dieser zur nächsten Schlüsselkategorie: „Bestätigungssuche“.

5.2.3 „Mir würde die Bestätigung fehlen“ - Bestätigungssuche

„Mir würde die Bestätigung fehlen, denn als Hausfrau bekommt man die nicht. Ich persönlich sehe darin jedenfalls keine Bestätigung und es ist mir auch nicht wichtig. Wenn mir jemand sagt, dass ich gut gekocht habe, dann ist das nett, aber es hat für mich keinen hohen Stellenwert“
(RP, S. 67, Z. 3269-3273).

Bestätigung kann einerseits durch die Gesellschaft und die berufliche Tätigkeit und andererseits durch das private Umfeld, wie Familie und Freunde erfolgen. Die Suche nach Bestätigung ist die dritte Schlüsselkategorie, die sich aus den Kategorien hervorhebt.

Zunächst werden die Ursachen der Bestätigungssuche (Kapitel 5.2.3.1) und die intervenierenden Bedingungen (Kapitel 5.2.3.2) vorgestellt. Danach folgen eine Darstellung der Kategorien hinsichtlich Strategien (Kapitel 5.2.3.3), der Konsequenzen (Kapitel 5.2.3.4) und eine zusammenfassenden Interpretation (Kapitel 5.2.3.5).

5.2.3.1 Ursachen für die Bestätigungssuche

Es entstehen in den Interviews mehrere Kategorien, die als Ursachen für die Suche nach Bestätigung zugeordnet werden können (s. Abbildung 19):

- **Mutterrolle als narzisstische Aufwertung: Einfluss auf die Welt durch Geburten nehmen** (SG)
- **Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen** (LT)
- **Schuldgefühle gegenüber den Kindern (5)** (HS, RP, DB, LT, SG)

Abbildung 19: Ursachen für die Bestätigungssuche
(Eigene Darstellung)

Eine narzisstische Veranlagung bei den Müttern in Führungspositionen kann eine Ursache der Bestätigungssuche sein. Wie in Kapitel 2.5.6 dargestellt, sind Personen mit narzisstischen Eigenschaften auf die Anerkennung und Bestätigung anderer angewiesen. In den Interviews gibt es immer wieder Hinweise auf narzisstische Eigenschaften der Befragten, insbesondere hinsichtlich des Gefühls, eine tragende und einzigartige Rolle in der Gesellschaft einzunehmen und durch die Doppelrolle außergewöhnlich zu sein (s. Kapitel 5.2.2.3). Frau Gebert beschreibt, ihre Kinder seien das Wichtigste, was sie erreicht habe, zum einen weil die Kinder ein großes Glück darstellen, zum anderen weil sie damit Einfluss auf die Gesellschaft nehmen kann. Sie wolle intellektuell an der Weiterentwicklung der Gesellschaft beteiligt sein und diese zukunftsfähig machen: *„Die Motivation besteht darin, (...) im Austausch und Netzwerk mit anderen ein Teil zu sein, der unsere Gesellschaft zukunftsfähig macht (...). Denn nur durch die Geburt von Kindern hat man die Möglichkeit, unserer Welt Bestand zu verleihen und darauf Einfluss zu nehmen, wie sich die Welt weiterentwickelt. Das ist der gesellschaftliche Rahmen und gleichzeitig ist es auch ein großes Glücksgefühl, einen Teil von sich auf die Welt zu bringen. Man sieht auch einen Teil seiner eigenen Erbanlagen, ob positiv oder negativ, und auch das ist ein Stückchen Fortbestehen der Menschheit“* (SG, S. 53, Z. 2603-2606; 2660-2667) (**Mutterrolle als narzisstische Aufwertung: Einfluss auf die Welt durch Geburten nehmen**). Insbesondere Frau Geberts Ausführungen in dieser Passage, der Welt *„Bestand“* verleihen zu wol-

len, zum Fortbestehen der Menschheit beizutragen und Einfluss auf die Weiterentwicklung der Welt nehmen zu wollen, weisen auf eine narzisstische Persönlichkeitskomponente hin, die dazu beitragen kann, Bestätigung von anderen zu suchen und einzufordern.

Auch das Bestreben, **gesellschaftliche Anforderungen zu erfüllen**, wird als maßgebliche Ursache betrachtet, da eine Bestätigung für die Erfüllung dieser Erwartungen nur von außen, durch andere, erfolgen kann. Die Befragten machen sich dadurch möglicherweise von dieser Bestätigung abhängig. Den geforderten Dingen gewissenhaft und engagiert nachzugehen, ohne sich dabei Leerlauf zugestehen zu können, erhöht dabei die Wahrscheinlichkeit auf Bestätigung und Akzeptanz durch die Gesellschaft.

Auch **Schuldgefühle gegenüber den Kindern** können eine Ursache für die Bestätigungssuche darstellen. Das schlechte Gewissen kann dazu antreiben, immer wieder Bestätigung durch andere und auch durch die eigenen Kinder als Rechtfertigung des eigenen Lebensmodells zu suchen. Würden die Schuldgefühle mehr Raum bekommen, können diese Zweifel an dem gewählten Lebensweg hervorrufen, unter dem die Kinder oder die Arbeit möglicherweise leiden.

Zusammenfassend können damit bei den Befragten narzisstische Persönlichkeitsanteile und die Erfüllung von gesellschaftlichen Anforderungen sowie Schuldgefühle gegenüber den Kindern ursächlich für eine ausgeprägte Suche nach Bestätigung sein.

5.2.3.2 Intervenierende Bedingungen der Bestätigungssuche

Kategorien, die intervenierende Bedingungen der zweiten Schlüsselkategorie „Auslastungsbestreben“ darstellen, lassen sich auch als Vorbedingungen für die Bestätigungssuche einordnen. Das liegt daran, dass ähnliche Vorbedingungen sowohl das Auslastungsbestreben als auch die Bestätigungssuche begünstigen können, insbesondere hinsichtlich der biografischen Prägung und der Ressourcen (s. Abbildung 20):

- **Biografische Prägung: Hohe Leistungsanforderung der Eltern erfüllen** (LT)
- **Biografische Prägung: Wert auf eine gute Bildung, Gleichbehandlung Söhne und Töchter** (SG)
- **Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle (6)** (HS, LT, DB, SG, LT, RP)
- **Biografische Prägung: Abwesenheit der eigenen Mutter** (EH)

Abbildung 20: Intervenierende Bedingungen der Bestätigungssuche
(Eigene Darstellung)

Als biografische Prägung sind vorrangig die in Kapitel 5.2.2.2 dargestellten Kategorien **Erfüllung der hohen Leistungsanforderung der Eltern** und der **Wert auf eine gute Bildung** zu nennen. In der Kindheit erfolgte die Bestätigung durch die Eltern, insbesondere bei guter Leistung. Wie bei dem Auslastungsbestreben ermöglichen die **äußeren Ressourcen** der Befragten, dass das hohe Arbeitspensum bei der Arbeit möglich ist und damit indirekt eine Bestätigungssuche hinsichtlich der Leistung bei der Arbeit in dieser Form stattfinden kann. Dafür haben die Befragten komplexe Betreuungsmodelle entwickelt.

Bei Frau Hoeft kommt als weitere biografische Prägung die **Abwesenheit der eigenen Mutter** hinzu. Sie beschreibt, dass sie ihre eigene Mutter kaum gesehen habe und dass diese sich mit der Pflege eines kranken Bruders beschäftigt habe, so dass alle Erwartungen auf sie fokussiert gewesen seien: *„Mein Bruder ist von Geburt an schwer krank. Dann lagen alle Hoffnungen, Wünsche und Ambitionen auf dem ältesten Sohn, das ist bei den [Herkunftsbezeichnung] stark verwurzelt; die wurden dann auf die Mädchen überspielt, ohne dass ich auch meine Pflichten als Tochter des Hauses vernachlässigen konnte. Ich hatte eine höchst glückliche Kindheit, aber mit wahnsinnig hohen Ansprüchen und richtig schlechten Schuldgefühlen. Ich hatte Schuldgefühle, wenn ich nicht mit einer Eins in jedem Fach nach Hause kam, obwohl ich nie bestraft wurde (...). Mein Bruder ist von Geburt an krank gewesen und ich habe meine Mutter während meiner ganzen Kindheit kaum gesehen - auf Veranstaltungen, bei denen ich war oder bei Sachen, die ich machen musste, weil sie*

immer für ihn da sein musste. Das ist etwas, was ein Vater sehr selten ersetzen kann. Diese Pflegerolle, wenn jemand krank ist“ (EH, S. 6, Z. 276-285; 568-574). Frau Hoeft musste dadurch möglicherweise um Aufmerksamkeit und Bestätigung kämpfen und sehr viel leisten, um den Anforderungen gerecht zu werden und nicht unter den Schuldgefühlen zu leiden. So kann es zu einer Identifizierung mit den hohen Anforderungen gekommen sein, um nicht Schuld zu empfinden, sich nicht gegen die Anforderungen der Eltern stellen zu müssen und damit keine Konfrontationen mit ihnen einzugehen. Es scheint, dass sie sich als Hoffnungsträger der Familie gesehen hat, da ihr Bruder durch seine Erkrankung diese Rolle nicht einnehmen konnte. Sie beschreibt damit eine Doppelrolle, die sie bereits als Kind einnehmen musste: Einerseits sollte sie eine erfolgreiche Schülerin sein und gleichzeitig als „*Tochter des Hauses*“ bei der Verrichtung der Hausarbeit helfen. So hat sie möglicherweise von Anfang an gelernt, in unterschiedlichen Bereichen viel zu leisten, um Bestätigung zu erhalten.

Somit begünstigen insgesamt für die Befragten, wie auch beim Auslastungsbestreben, komplexe Betreuungsmodelle und die biografische Prägung, welche der Leistung einen hohen Wert zuschreibt, die Bestätigungssuche der Befragten.

5.2.3.3 Strategien bezüglich der Bestätigungssuche

Die Befragten setzen verschiedene Strategien ein, um bei ihrer Bestätigungssuche erfolgreich zu sein (s. Abbildung 21):

- **Bestätigungssuche beruflich** (LT)
- **Arbeit als Zufriedenheitsfaktor** (RP)
- **Bestätigungssuche auch im hohen Alter** (EH)
- **Selbstdarstellung Erfolg (2)** (DB, SG)
- **Leistungsdarstellung** (HS)
- **Bestätigungssuche im Kind (2)** (EH, HS)
- **Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle (3)** (SG, HS, LT)

Abbildung 21: Strategien bezüglich der Bestätigungssuche
(Eigene Darstellung)

Bestätigung ist beispielsweise durch die berufliche Tätigkeit zu finden, wie bei Frau Traub, Frau Plaumann und Frau Hoeft beschrieben wird. Frau Traub führt dazu aus, dass sie ein Unternehmen gesucht habe, das sie in ihrer Vielfalt und Komplexität begreife. Sie beschreibt, Erfüllung bei ihrer Arbeit zu erleben und durch unterschiedliche Aspekte Anerkennung zu erhalten: *„Im Beruf bekomme ich Anerkennung durch Beförderungen, durch ein sehr hohes Gehalt und durch positives Feedback von Mitarbeitern. Oder wenn Kunden einem sagen, wie exzeptionell das eigene Unternehmen ist“* (LT, S. 44, Z. 2164-2167) (**Bestätigungssuche beruflich**). Auch Frau Plaumann beschreibt, durch ihre Arbeit Lob zu bekommen und nebenbei immer etwas Neues lernen und mit vielen Menschen in Kontakt treten zu können: *„Auf der einen Seite ist es also die Bestätigung und auf der anderen Seite würde es mir fehlen, viele verschiedene Menschen aus unterschiedlichen Nationen kennen zu lernen“* (RP, S. 67, Z. 3273-3276) (**Arbeit als Zufriedenheitsfaktor**). Frau Hoeft sucht ebenfalls die Bestätigung über die berufliche Tätigkeit. Sie mache die Arbeit, für die sie geschaffen sei, und könne sich ein Leben ohne diese Arbeit nicht vorstellen. Sie plane diese Arbeit lange auszuführen und sichert sich damit die Bestätigung auch im hohen Alter: *„Im [Tätigkeitsbereich] kann ich, solange meine Gesundheit aushält, auch noch mit 80 aktiv sein“* (EH, S. 2, Z. 70-71) (**Bestätigungssuche auch im hohen Alter**).

Eine weitere Möglichkeit, Bestätigung zu erhalten, liegt in der Art und Weise wie die Befragten sich nach außen hin selbst darstellen und damit die Bestätigung durch das Gegenüber beeinflussen und befördern können. So zeigen

Frau Gebert und Frau Baumeister im Interview immer wieder eine gewisse **Selbstdarstellung ihres Erfolges**. Frau Geberts Leistung an einer Hochschule stellt sie beispielsweise ungefragt dar. Auch Frau Baumeister hebt ihre Erfolge sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext hervor und betont, dass es nicht einfach sei, in ihren Tätigkeitsbereich zu kommen und mehrere hundert Mitarbeiter zu managen. Sie habe Ehrgeiz, einen starken Willen und wolle immer noch mehr erreichen. Auch Frau Spieth zeigt eine explizite Darstellung ihrer Leistungen im Interview. Sie betont, dass sie mehrere Sachen parallel gemacht habe und die neuen Rollen, die dazu kommen, alle erfolgreich ausführe: *„Heute bin ich schon sehr stolz darauf, dass ich sowohl eine intakte Ehe vorzuweisen habe, als auch ein Kind, das für mich einen großen Stellenwert hat. Auch dahin gehend, dass ich im Berufsleben viele Ups und Downs erlebt habe, auch wenn ich hinsichtlich der Karriere sagen darf, dass ich viel geschafft habe“* (HS, S. 20, Z. 984-989) (**Leistungsdarstellung**).

Eine weitere Strategie, Bestätigung zu bekommen, liegt darin, diese im Kind zu suchen (**Bestätigungssuche im Kind (2)**). Diese bereits in Kapitel 5.2.1.4 ausführlich dargestellte Kategorie beinhaltet die Bestätigung des gewählten Lebensmodells durch das Kind und den Wunsch des Kindes, das Modell später zu wiederholen, wie bei Frau Spieth und bei Frau Hoeft. Frau Baumeister fordert darüber hinaus während des Interviews von der Forscherin Bestätigung für die Art und Weise ein, wie sie in der Vergangenheit auf Schulnoten bei ihren Kindern reagiert habe: *„Das kennen Sie sicher auch aus Ihrem Elternhaus? - Hohe Erwartungen und Strenge bei den Schulnoten?“* (DB, S. 84, Z. 4145-4147). Frau Gebert schildert, dass ihre Kinder ihre Tätigkeit interessant finden würden und sie eines ihrer Kinder manchmal mit in das Unternehmen nehme und diesem Aufgaben gebe; *„man gibt sein eigenes Denken weiter“* (SG, S. 58, Z. 2823-2824). Auch abgesehen von der beruflichen Tätigkeit ist es möglich, durch die besondere Beziehung mit den Kindern Bestätigung zu erfahren. Frau Gebert führt aus, zunehmend ein *„wertvoller Ratgeber“* (SG, S. 55, Z. 2676) für ihre ältere, pubertierende Tochter und deren Freunde zu sein. Ähnlich beschreibt Frau Spieth, wie sie die bedingungslose Liebe ihres Kindes genieße. Ihr Kind sage ihr, sie sei die beste Mutter der Welt. Neben Frau Spieth gibt auch Frau Traub an, dass sie die bedingungslose Liebe der Kinder

schätze: *„Es ist schön, wenn man die Anerkennung und bedingungslose Liebe der Kinder erhält. Sie geben einem das Gefühl, dass man seinen Job gut macht, auch wenn man sich nicht jeden Tag perfekt um sie kümmern kann (...). Genauso gibt es diese schönen Momente, in denen sie sagen ‚Du bist die beste Mama der Welt!‘. Ich versuche, den Kindern auch sehr viel körperliche Zuneigung zu geben; ich bin für das Kuschneln verantwortlich. Abends liegen wir alle zusammen in meinem Bett, ich erzähle erfundene Geschichten und jedes Kind versucht, einen Körperteil von mir zu erwischen. Das ist ein schönes Gefühl“* (LT, S. 45, Z. 2200-2203; 2210-2216) (**Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle (3)**).

So können die Befragten insgesamt über die berufliche Tätigkeit, über eine gewisse Selbstdarstellung und Aufzeigen des Geleisteten sowie durch ihre Kinder und die Mutterrolle Bestätigung erhalten.

5.2.3.4 Konsequenzen der Bestätigungssuche

Die Bestätigungssuche und die Strategien diesbezüglich können in unterschiedlichen Konsequenzen münden (s. Abbildung 22):

- **Erfüllung der Erwartungen als Anstrengung** (LT)
- **Spannungen Doppelrolle/ Gefühl des Einzelkämpferdaseins** (SG)
- **Perfektionismus zur Verhinderung späterer Vorwürfe** (LT)
- **Gewählten Lebensweg infrage stellen** (LT)
- **Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs (2)** (EH, RP, DB)
- **Härte gegenüber anderen Müttern (2)** (DB, HS)
- **Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)** (HS, LT, RP, DB)

Abbildung 22: Konsequenzen der Bestätigungssuche
(Eigene Darstellung)

Die Suche nach Bestätigung kann als Konsequenz eine Anstrengung nach sich ziehen, insbesondere wenn dadurch Fragen nach dem richtigen, gesellschaftlich anerkannten Verhalten aufgeworfen werden. Frau Traub beschreibt, dies als mühsam zu empfinden: *„Ich finde es auch viel zu anstrengend, diesen Außenabgleich zu machen und mich zu fragen, was meine Erwartungshaltungen*

an mich sind. Wie müsste ich mich verhalten, wie verhalte ich mich automatisch und ist das richtig oder muss ich das korrigieren?“ (LT, S. 49, Z. 2352-2356). Frau Traub beschreibt in diesem Zusammenhang auch Konsequenzen für ihre Kinder, da sie beispielsweise der gesellschaftlichen Erwartung nach einer verständnisvollen Mutter nicht immer nachkommen kann und sich Gedanken hinsichtlich ihres Umgangs mit den Kindern macht: *„Wenn ich einen schlechten Tag ohne Schlaf und mit Misserfolgen in der [Berufsbezeichnung] hatte, dann lasse ich das zu Hause auch raus. Manchmal schreie ich die Kinder völlig grundlos an oder aber ich erkläre ihnen, dass ich schlecht gelaunt bin, damit sie das verstehen. Aber das müssen alle aushalten, denn ich kann nicht die immer verständnisvolle zärtliche Mutter spielen. Manchmal bin ich ungerecht, aber das ist das Leben und das müssen sie aushalten. Ich hoffe, dass das keinen Dauerschaden bei den Kindern hinterlässt“* (LT, S. 49, Z. 2359-2367). Im weiteren Verlauf des Interviews führt sie aus, dass sie den Abgleich mit den Erwartungen als großen Druck empfinde und es ihren Kindern diesbezüglich einmal besser gehen solle. Sie wünscht sich demnach für ihre Kinder einen befreiteren Umgang mit den Erwartungen und Anforderungen der Gesellschaft (**Erfüllung der Erwartungen als Anstrengung**).

Eine weitere Konsequenz der Bestätigungssuche sind Spannungen in der Doppelrolle in Form eines **Gefühls des Einzelkämpferdaseins** bei Frau Gebert. Um Anerkennung zu erhalten und die Anforderungen auf beruflicher Ebene zu erfüllen, wird Zeit für die Familie und für die Freizeit beschnitten. Sie habe in der Freizeit das Gefühl, sie müsse bei der Familie sein, dafür sei allerdings das gesellschaftliche Verständnis gering, so dass sie sich als Einzelkämpferin fühle: *„Die Spannungen treten meistens auf, wenn man emotional das Gefühl hat, dass man bei der Familie sein müsste, aber gleichzeitig bei der Arbeit gefordert ist. Man muss sich dann entscheiden. Außerdem ist das Verständnis für die Doppelrolle Mutter und Arbeit in unserer Gesellschaft in der Regel nicht sehr ausgeprägt, insbesondere nicht bei den männlichen Mitstreitern. Letztendlich hat man selbst oft ganz stark das Gefühl, ein Einzelkämpfer zu sein. Man kann diese Befindlichkeiten, die man selbst mit sich trägt, nicht teilen“* (SG, S. 56, Z. 2743-2751).

Es können als Konsequenz aus der Bestätigungssuche auch Versuche unternommen werden, die Kinder zu optimieren, insofern die Kinder wie „effiziente Prozesse“ organisiert werden. Frau Traub beschreibt dahingehend, dass sie bei ihren Kindern darauf bedacht sei, keine Fehler zu begehen, um sich später keine Vorwürfe machen zu müssen. Sie perfektionieren ihre Kinder und wolle ihnen eine optimale Förderung bieten können, aber ihr Mann halte sie zurück: *„Mein Mann sagt manchmal, dass ich zu Hause mit den Familienmitgliedern nicht so umgehen soll, als wären sie effiziente Prozesse, die zu managen sind. Man muss auch zulassen, dass nicht alles effizient läuft und zu benchmarken ist (LT, S. 44f., Z. 2186-2190) (Perfektionismus zur Verhinderung späterer Vorwürfe).*

Die Bestätigungssuche kann auch zu Schuldgefühlen führen, insbesondere da der beruflichen Karriere sehr viel Bedeutung beigemessen wird, um auf dieser Ebene Bestätigung zu erhalten. So kann dies zu den bereits dargestellten Kategorien **Infragestellen des gewählten Lebensweges**, der **Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfes (2)** und zu einer **Härte gegenüber anderen Müttern (2)** führen. Auch das **Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)** wird als Konsequenz der Bestätigungssuche eingeordnet, da Bestätigung eher über die beruflichen Errungenschaften erfolgt.

Insgesamt reichen die Konsequenzen der Bestätigungssuche damit von einer empfundenen Anstrengung bei der Erfüllung der gesellschaftlichen Erwartungen über Konsequenzen bei den Kindern und Schuldgefühlen hinsichtlich des gewählten Lebensmodells bis hin zu einem geringen Freizeitwert.

5.2.3.5 Zusammenfassende Interpretation

Die ausgeprägte Suche nach Bestätigung kann einerseits daraus resultieren, eine Bestätigung des gewählten Lebenswegs bekommen zu wollen, um die Schuldgefühle gegenüber den Kindern aushalten zu können (HS, RP, DB, LT, SG). Andererseits verursachen das große Pflichtgefühl, der Gesellschaft zu dienen, und die Abhängigkeit davon, in der Gesellschaft akzeptiert und möglicherweise auch für die enormen Leistungen bewundert zu werden, die Suche nach Bestätigung (HS, LT). Wie auch bei dem Auslastungsbestreben können

für die Bestätigungssuche die Anforderungen der Eltern in der Kindheit prägend sein, insbesondere die hohe Bedeutungszuschreibung der Leistung und die Belohnung dieser (LT, SG). Vorbedingungen, die die Bestätigungssuche ermöglichen, sind die vielfältigen Ressourcen (HS, LT, DB, SG, LT, RP). Sie ermöglichen die Rahmenbedingungen, um das komplexe Gerüst der Doppelrolle mit allen organisatorischen Herausforderungen aufrechtzuerhalten. Um Bestätigung zu erhalten, bedienen sich die Befragten gewisser Strategien, die von einer Bestätigungssuche bei der beruflichen Tätigkeit (LT, RP, EH), bei den eigenen Kindern (EH, HS) bis hin zu einer expliziten Darstellung der eigenen Leistung (DB, SG, HS) reichen. Aus der Bestätigungssuche kann eine Anstrengung hinsichtlich eines Außenabgleichs mit den Erwartungen anderer erfolgen. Für die eigenen Kinder kann dabei der Wunsch entstehen, dass diese weniger Druck bei der Erfüllung der Erwartungshaltung anderer empfinden (LT) und für eine Bestätigungssuche damit möglicherweise nicht an ihre Grenzen gehen müssen. Weitere Folgen der Bestätigungssuche sind Schuldgefühle (LT, EH, RP, DB), Rechtfertigungen (DB, HS) und ein geringer Freizeitwert (HS, LT, RP, DB). Letzterer ist wiederum dadurch erklärbar, dass es in der Gesellschaft, wie auch beim Auslastungsbestreben, hochwertiger betrachtet und mit Anerkennung belohnt wird, sich beruflich auf hoher Position mit Leistung zu verausgaben, als ein ausgeprägtes Freizeitverhalten an den Tag zu legen. Es ist auffällig, dass die Bestätigungssuche sehr auf die geleistete Arbeit und auf das Erfüllen gesellschaftlicher Anforderungen gerichtet ist. In der Freizeit und im Privatleben scheinen ein Lob und eine Bestätigung weniger wert zu sein, wie aus dem Eingangszitat deutlich wird. Ein Lob für ein gutes Essen hat einen geringeren Stellenwert, als bei der Arbeit für gute Leistung gelobt zu werden. Da die Arbeit als Mutter oder Hausfrau weniger Anerkennung erhält als die geleistete Arbeit, wird eher an dieser Rolle abgeknappt als an der Rolle als Führungskraft. Dies verdeutlicht, wie wenig Wertigkeit die Mutterrolle für die Befragten in der Darstellung nach außen besitzt, obwohl sie für die Befragten persönlich einen sehr hohen Stellenwert einnimmt.

Da durch die berufliche Tätigkeit und die Bestätigung, die dort erfolgt, ein höherer Selbstwert empfunden werden kann, wird dieser im hohen Maße und

mit großer Anstrengung nachgegangen. Daher findet Frau Hoeft eine Beruhigung darin, die Tätigkeit auch noch mit 80 Jahren ausführen zu können. Für Frau Traub stellt es eine Bedrohung dar, mit zunehmendem Alter weniger leisten zu können. Sie und Frau Hoeft gestatten sich keine Ruhe bei Krankheit, denn wer krank oder alt ist, bekommt weniger Bestätigung von anderen und fühlt sich möglicherweise weniger wertvoll und unbedeutend. Diese Orientierung am Geleisteten und an der Bestätigung von außen führt einerseits dazu, dass die Befragten sehr erfolgreich sind und in ihren Tätigkeiten Großes und Außergewöhnliches bewirken. Andererseits birgt es die Gefahr, dass das Selbstwertgefühl auf dieser geleisteten Arbeit beruht und als Maßstab für die eigene Wertigkeit dient.

5.3 Vor sich selbst und anderen bestehen

„Alles in allem legt man sich ein bestimmtes Lebensmodell zurecht und versucht, es für sich zu erreichen“ (HS, S. 26, Z. 1272-1274).

Die drei Schlüsselkategorien geben Hinweise darauf, dass die befragten Mütter in Führungspositionen sich einen Rahmen schaffen, in dem sie in ihrer Doppelrolle viel arbeiten, Höchstleistung erbringen und ihrer Energie freien Lauf lassen können. Die Energie findet damit ein Ventil und ermöglicht den Frauen, höchst produktiv und leistungsstark zu sein. Die gesellschaftliche Anerkennung und Bestätigung scheint eher gegeben, wenn die Befragten ausgelastet sind und sich vor anderen ausgelastet präsentieren. Sie können zeigen, dass sie nicht untätig sind, sondern in einem hohen Maß leisten. Diese Höchstleistung und die Darstellung der Leistung bei gleichzeitiger Vernachlässigung der Freizeit und der eigenen Bedürfnisse ermöglichen nicht nur Bestätigung, sondern auch eine Aufwertung des Selbstwertgefühls. Denn die Tatsache, dass die befragten Frauen bereit und bestrebt sind, die Doppelrolle mit solch einer fordernden beruflichen Tätigkeit in dem beschriebenen Maße auszuüben, kann auch auf die hohe Bedeutung der Selbstwertsteigerung durch diese Lebensweise hindeuten. Dieses Gerüst der Verausgabung in der beruflichen Tätigkeit hätte wenig negative Konsequenzen, wenn die Schuldge-

fühle gegenüber den Kindern nicht wären, die immer wieder zu Zweifeln an dem Gerüst und zu Rechtfertigungstendenzen führen.

Durch diese drei Schlüsselkategorien hindurch zieht sich wie ein roter Faden das Phänomen „Vor sich selbst und anderen bestehen“. Dies ist die Kernkategorie, die Grounded Theory, die sich aus dem selektiven Kodieren hervorhebt. Sie gibt eine Antwort auf die Fragen: Warum sind die Befragten bereit, sich derart auszulasten? Warum ist ihnen die Anerkennung und Bestätigung durch andere so wichtig? Warum entstehen Schuldgefühle gegenüber den Kindern?

Um vor sich selbst und vor anderen bestehen zu können, betreiben die Befragten in einem hohen Maße ein Auslastungsbestreben und eine Bestätigungssuche. Ihren hohen Anforderungen bezüglich der Mutterrolle können sie vor sich und vor anderen nicht immer gerecht werden. Dieses „Nichtbestehen“ führt zu Schuldgefühlen gegenüber den Kindern (s. Abbildung 23):

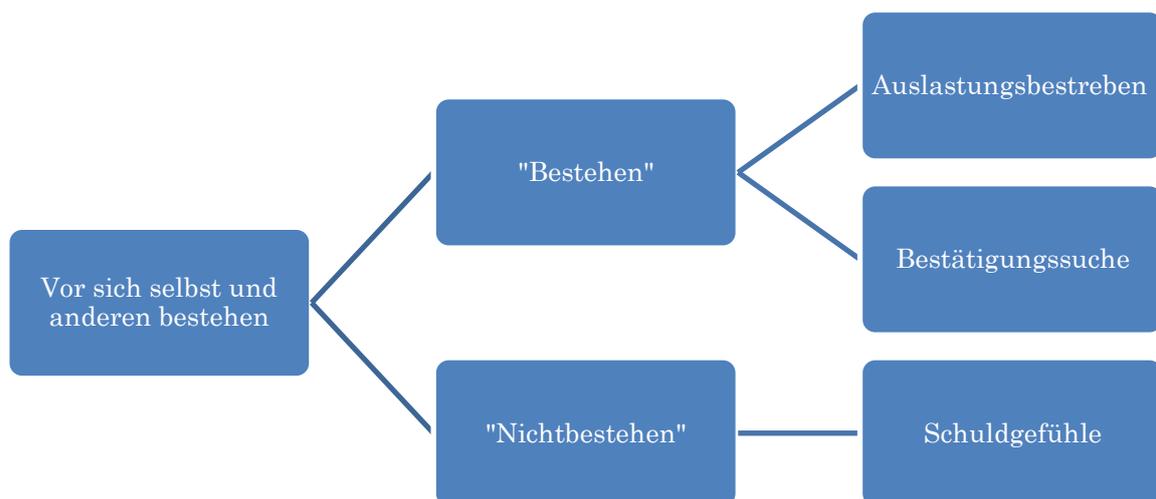


Abbildung 23: Kernkategorie „Vor sich selbst und anderen bestehen“
(Eigene Darstellung)

Das Phänomen „Vor sich selbst und anderen bestehen“ ist dadurch gekennzeichnet, dass die Befragten ihr Handeln danach ausrichten, ihren Idealen, Werten und ihren meist genauen Vorstellungen ihres Lebensmodells möglichst perfekt und fehlerlos nachkommen zu können. Dies erklärt auch die starke Orientierung an den Erwartungen und Anforderungen der Gesellschaft. Die Entsprechung dieser Erwartungen gilt als Bestätigung für sich selbst, alles richtig zu machen und zusätzlich vor anderen zu bestehen.

Die Befragten bestehen dann vor sich und vor anderen, wenn sie sich auslasten und von anderen Individuen Bestätigung bekommen. Dadurch werden ein positives Selbstwertgefühl und das Gefühl von Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit gefördert. Bedroht wird dieser Aspekt durch zunehmendes Alter, Krankheit und durch Schuldgefühle gegenüber den Kindern. Viele der Befragten nehmen, um vor sich selbst und anderen zu bestehen, sehr viel auf sich: sie gehen körperlich an ihre Grenzen, sie haben wenig bis keine Freizeit und kaum Zeit für sich. Sie haben Schwierigkeiten, sich fallen zu lassen und Zeit auszuhalten, in der nichts Sinnvolles geschaffen wird, die sozusagen „leistungslos“ verbracht wird. Denn dann bestehen sie „weniger“ vor sich, und vor anderen und das Selbstwertgefühl, das an Effizienz und Leistung gemessen wird, erleidet Einbußen.

6 Diskussion

Um die Ergebnisse der Interviews mit der Identität der Befragten zu verknüpfen und die Forschungsfragen beantworten zu können, folgt eine Diskussion der Ergebnisse dahingehend, ob diese auf eine von Keupp et al. (2008) sogenannten „gelungenen Identität“ mit den drei Modi Kohärenz, Anerkennung und Authentizität hindeuten (Kapitel 6.1). Danach wird diskutiert, wie die unterschiedlichen Rollen als Mutter und als Führungskraft die Identitätsarbeit der Frauen beeinflussen (Kapitel 6.2). Für die Diskussion werden die in Kapitel 2 dargelegten Theorien und Ansätzen der theoretischen Ausgangslage und des aktuellen Forschungsstandes sowie Aspekte der Identitätstheorie nach Keupp et al. (2008) miteinbezogen.

6.1 Die „gelungene Identität“ von Müttern in Führungspositionen

Hinweise auf eine gelungene Identität können Keupp et al. (2008) zufolge die Authentizität, die Anerkennung und das Kohärenzgefühl geben (vgl. Kapitel 3.4). In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews hinsichtlich einer möglichen gelungenen Identität untersucht. Um die Spannweite der gelungenen Identität aufzuzeigen, werden die einzelnen Aspekte dieser und ihre Gegenpole betrachtet: Authentizität vs. Ambivalenz (Kapitel 6.1.1), Anerkennung vs. Autonomie (Kapitel 6.1.2) und Kohärenz vs. Inkohärenz (Kapitel 6.1.3).

6.1.1 Authentizität vs. Ambivalenz

Authentizität ist laut Keupp et al. (2008) durch das Gefühl gekennzeichnet, etwas Gelungenes geschaffen zu haben und sich stimmig mit etwas zu fühlen. Ambivalenzen und Veränderungen werden dabei in ein akzeptables Spannungsverhältnis gebracht und ausgehalten. Identitätsrelevante Konflikte und Ambivalenzen können entstehen, wenn keine Balance zwischen den Erwartungen und Interessen anderer Individuen und den eigenen Bedürfnissen besteht (vgl. Kapitel 2.5.5.1).

Einige Ergebnisse der Interviews geben Hinweise darauf, dass die Mütter in Führungspositionen sich sowohl in der beruflichen Rolle als auch in der Mutterrolle stimmig und damit authentisch fühlen. In der beruflichen Rolle beispielsweise bei kreativen Phasen, wenn Ziele erreicht, Mitarbeitende mitgerissen werden können oder wenn durchgeplante Tage sehr viel Abwechslung bieten und kein Leerlauf entsteht. Auch zeigen die Ergebnisse, dass die berufliche Rolle die Möglichkeit bietet, eine Balance zwischen eigenen Bedürfnissen und den Erwartungen anderer herzustellen. Zu den eigenen Bedürfnissen zählen in dieser Rolle beispielsweise, sich Strukturen zu schaffen, die eigene Person definieren zu können, Fähigkeiten auszuleben, effizient und leistungsstark zu sein und Erfolge verbuchen zu können. Somit ermöglicht die berufliche Rolle gemäß der Ergebnisse der Schlüsselkategorien und der Kernkategorie, sich auszulasten, Anerkennung und Bestätigung zu erhalten, vor sich selbst und anderen zu bestehen und damit den Selbstwert stabilisieren zu können. Dies entspricht sowohl den Erwartungen und Bedürfnissen des Unternehmens und der Kunden als auch den eigenen Anforderungen. Eine Balance zwischen den eigenen Bedürfnissen und denen von außen scheint damit in der beruflichen Rolle weitestgehend gegeben und die berufliche Rolle kann somit für die befragten Mütter in Führungspositionen identitätsfördernd sein und ein Gefühl von Authentizität geben.

Auch in der Mutterrolle beschreiben viele Befragte das Gefühl von Stimmigkeit, wenn sie mit ihren Kindern gemeinsam freie Zeit verbringen können, wie beispielsweise im Urlaub, bei Unternehmungen und somit eher in Zeiten, in denen im Gegensatz zum Alltag weniger Hektik herrscht und die berufliche Rolle möglicherweise etwas in den Hintergrund tritt. Frau Spieth und Frau Gebert schildern weiterhin, dass sie sich in der Ratgeberrolle stimmig fühlen, wenn dem Kind etwas erklärt und weitergegeben werden kann oder wenn dem Kind Trost gespendet wird. Auch beschreiben fast alle Befragten, mit ihren Kindern etwas „Nachhaltiges“ (HS) geschaffen zu haben, etwas, das ein Leben lang bleibt, während die berufliche Tätigkeit lediglich eine vorübergehende Rolle einnimmt. Die Kinder werden als „relativ perfekt“ (DB) und als das „Wichtigste, was ich in meinem Leben geschafft habe“ (SG) beschrieben. Viele schildern ferner, von ihren Kindern gebraucht zu werden und verant-

wortlich für das Weiterleben der Gesellschaft zu sein. Für die Befragten sind diese „authentischen“ Gefühle in der Mutterrolle, in denen sie sich stimmig und gebraucht fühlen und etwas Gelungenes mit ihren Kindern geschaffen haben, identitätsfördernd. Die Aspekte gebraucht zu werden, Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen, und für andere Sorge zu tragen entsprechen Eriksons (2003) Ausführungen zu einer erfolgreichen Bewältigung der siebten Phase seines Identitätsmodells (vgl. Kapitel 2.5.3).

Neben diesen Erkenntnissen, die auf Gefühle von „Authentizität“ der Befragten hindeuten, weisen weitere Ergebnisse auf wahrgenommene Rollenkonflikte und Spannungen der Befragten hin. Die berufliche Rolle wird fast durchweg als positiv beschrieben, Konflikte kommen meist erst durch die Verbindung mit der Mutterrolle zustande. Die einzigen Ambivalenzen, die bezüglich der beruflichen Rolle in manchen Interviews genannt werden, beziehen sich auf die Tatsache, als Frau eine Führungsposition auszuüben. Frau Hoeft beschreibt dazu, sich als Führungskraft an männliche Attribute anpassen zu müssen, passiere automatisch, sie denke gar nicht darüber nach. Frau Gebert schildert Vorurteile, die ihr als weibliche Führungskraft entgegengebracht werden, wie beispielsweise, ob sie als Frau stark genug für den Job sei, „gut genug“ austeilen könne und auch Frau Baumeister schildert als weibliche Führungskraft anderen Erwartungen ausgesetzt zu sein. Frau Spieth beschreibt, insbesondere als *Chefin* den Erwartungen entsprechen zu müssen: „Wenn ich *Chefin* bin, dann muss ich das auch erfüllen. Und im Zweifelsfall sogar eher übererfüllen, als untererfüllen - das ist ja auch so ein weibliches Phänomen“ (HS, S. 29, Z. 1445-1448). Dies entspricht dem in Kapitel 2 dargestellten Phänomen der Token Women (vgl. Kapitel 2.2.3.2). Abgesehen von diesen Ambivalenzen werden innerhalb der beruflichen Rolle keine Spannungen beschrieben.

In der Verknüpfung von beruflicher Rolle und Mutterrolle, also in der Doppelrolle, ist die Balance zwischen den Erwartungen anderer Individuen und die der eigenen Bedürfnisse schwerer herzustellen und es kann zu Ambivalenzgefühlen und Konflikten kommen. Frau Baumeister schildert, in der Verknüpfung mit der Mutterrolle in ihrer beruflichen Rolle bei Müdigkeit gefragt worden zu sein, warum sie denn überhaupt arbeite, wenn sie ein Kind habe. Sie

habe sich dabei immer gefragt, warum es dem Vater weniger übel genommen worden sei als ihr und führt dies auf das traditionelle Rollenverständnis ihrer Mitarbeitenden zurück.

Die Ergebnisse zeigen, dass Konflikte mit den Kindern entstehen, beispielsweise wenn der Lebensentwurf durch sie angegriffen wird, wenn wenig Zeit mit der Familie verbracht werden kann, Fremdgefühle zuhause nach langer Abwesenheit entstehen, die berufliche Rolle vor die Mutterrolle gestellt wird, Versprechen dadurch nicht eingehalten werden können und Führungseigenschaften auf die Kinder übertragen und diese wie effiziente Prozesse behandelt werden.

Innerhalb der Mutterrolle entstehen Konflikte durch die hohen Anforderungen der Gesellschaft an die Mutterrolle. Das in Kapitel 2.1.1 beschriebene, aufgrund von Widersprüchlichkeiten und Komplexität der Anforderungen überfrachtete Mutterbild in Deutschland, führt auch bei den Befragten zu ambivalenten Gefühlen. So wird geschildert, dass Verfehlungen in der Mutterrolle am „Wertegerüst rütteln“ (HS) und dass es auch dann noch zu der Verunsicherung kommt, zu wenig für sein Kind zu tun, wenn man sich dafür „aufreibt“ (RP). Dies entspricht dem von Neuberger (2002) formulierten „Person-Rollen-Konflikt“ und der „Rollen-Überlastung“. Ersteres ist dadurch gekennzeichnet, dass Erwartungen an das Individuum herangetragen werden, die nicht den identitätsstiftenden Wertorientierungen des Individuums entsprechen, wie bei Frau Spieth beschrieben. Es entsteht eine Ambivalenz: Die überhöhten eigenen und gesellschaftlichen Anforderungen hinsichtlich der Mutterrolle können nicht erfüllt werden, obwohl die Befragten sich die Erfüllung dieser auferlegen, um das Bild von sich als perfekte und fehlerlose Frau mit entsprechenden Werten aufrecht zu erhalten. Hinsichtlich einer Rollen-Überlastung wird mit dem überfrachteten Mutterbild eine sehr große Anzahl an positionsspezifischen Erwartungen durch die Gesellschaft an die Mutterrolle der Befragten herangetragen. Gleichzeitig bietet die Mutterrolle im Gegensatz zur beruflichen Rolle weniger Definition, Vorgabe und Anhaltspunkte, *wie* sie denn perfekt zu meistern sei. Frau Plaumann formuliert dies explizit, in dem sie sagt, dass das Anspruchsdenken an die Mutterrolle sehr hoch, aber gleichzeitig undefiniert sei und man schnell zu einer schlechten Mutter werde,

wenn man dem undefinierten Anspruchsdenken nicht genüge. Die Befragten haben somit in der Mutterrolle wenig Möglichkeiten, an etwas Konkretem festzumachen, ob sie ihre Rolle hinreichend und gut erfüllen. Erfolg in der beruflichen Rolle ist messbar und wird entsprechend belohnt. Erfolg in der Mutterrolle erhält weniger Beachtung und Bestätigung und ein Lob als Hausfrau hat einen geringeren Wert als im Beruf, wie Frau Plaumann betont. Wie die Befragten vor sich selbst und vor anderen bestehen können, ist in der beruflichen Rolle damit genauer definiert als in der Mutterrolle, und es entsteht die Situation, dass die Frauen aufgrund der hohen, überfrachteten Erwartungen an die Mutterrolle, diesen (zumindest in ihrer Wahrnehmung) nie zu 100% gerecht werden können und in dieser Rolle mit Einschränkungen leben müssen. Um nicht noch mehr Einschränkungen in der Mutterrolle vorzunehmen, haben die Befragten darüber hinaus ihre Freizeitrolle und Zeit für sich selbst eingeschränkt bzw. aufgegeben.

In der Theorie wird die Rollen-Überlastung optimalerweise schrittweise abgebaut, allerdings ist es den Befragten lediglich bedingt möglich, diese durch bestimmte Strategien sukzessive zu verringern, wie beispielsweise durch das frühzeitige Eintragen von Familienterminen im Kalender (EH) oder dem Kind den Vortritt beim beruflichen Telefon zu gewähren (DB). Die Erwartungen an die Mutterrolle bleiben trotz Strategien sehr hoch und führen bei der Mehrzahl der Befragten mitunter zu Selbstzweifel, Tränen, dem Gefühl, unglücklich zu sein, oder der Infragestellung des eigenen Lebensmodells. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Mehrzahl der Befragten sich durch diese Ambivalenzen in der Mutterrolle belastet fühlt.

Laut Keupp et al. (2008) ist es aus identitätstheoretischer Sicht nicht Ziel, nach Widerspruchsfreiheit und einem Leben ohne Ambivalenzen zu streben. Für die gelungene Identität ist bedeutsam, diese Ambivalenzen und Spannungen in ein für das Individuum akzeptables Spannungsverhältnis zu bringen, in dem Ambivalenzen gut ausgehalten werden können. Die ausgeführten Erkenntnisse und insbesondere die erste Schlüsselkategorie „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ deuten allerdings darauf hin, dass ein für die Betroffenen akzeptables Spannungsverhältnis und Aushalten der Ambivalenzen in der Mutterrolle weniger gegeben ist.

Insgesamt gibt es in den beiden Rollen Gefühle von Stimmigkeit und damit Hinweise auf „Authentizität“. Durch die überfrachteten Anforderungen an die Mutterrolle, die Spannungen in der Familie und die Schuldgefühle können für die Befragten Ambivalenzen und Konflikte entstehen. Die identitätsstiftende Balance zwischen den Erwartungen anderer und die der eigenen Bedürfnisse wird innerhalb der beruflichen Rolle eher erreicht. In der Mutterrolle verschiebt sie sich zugunsten der Erwartungen anderer Individuen. Die eigenen Bedürfnisse werden vernachlässigt.

6.1.2 Anerkennung vs. Autonomie

Die Anerkennung ist das zweite Gefühl, das Hinweise auf eine gelungene Identität geben kann. Laut Keupp et al. (2008) haben Individuen sowohl das Bedürfnis nach Anerkennung als auch nach Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Die Gratwanderung ist nicht immer leicht: Nimmt das Bedürfnis nach Anerkennung zu starke Maße an, bleiben die eigenen Bedürfnisse vernachlässigt und folgt das Individuum ausschließlich den eigenen Bedürfnissen, droht es rücksichtslos auf Kosten anderer Individuen zu leben. Bei den befragten Müttern in Führungspositionen werden in den Interviews sowohl Bedürfnisse nach Anerkennung als auch nach Autonomie deutlich. In der beruflichen Tätigkeit lassen sich Aspekte der Autonomie finden: Die Führungsposition auf höchster Hierarchieebene bietet in beruflicher Hinsicht ein autonomes Handeln und Entscheiden. Ein weiteres explizit von Frau Spieth und Frau Baumeister genanntes „Autonomiebedürfnis“ ist das Streben nach finanzieller Unabhängigkeit, das Bedürfnis auf eigenen Beinen zu stehen und im Falle einer Trennung nicht abhängig vom Ehemann zu sein.

Wie die Ergebnisse zur dritten Schlüsselkategorie „Bestätigungssuche“ zeigen, ist die Suche nach Bestätigung und Anerkennung bei den Befragten sowohl in der beruflichen Rolle als auch in der Mutterrolle gegeben und wird durch das hohe Auslastungsbestreben und die Verausgabung in der Doppelrolle weitestgehend ermöglicht. Die Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse von Schilly (2013) und Menke (2009) (vgl. Kapitel 2.3.3). Auch in dieser Untersuchung ist eine hohe Leistungsorientierung zu erkennen, und die Aner-

kennung von anderen ist ein wichtiger Motivationsaspekt in der Wahl der beruflichen Karriere.

Die für die gelungene Identität von Keupp et al. (2008) als bedeutsam beschriebene „anerkenkende Wirkung“ kann erst entstehen, wenn Selbstanerkennung, Aufmerksamkeit und positive Bewertung durch andere erfolgen (vgl. Kapitel 3.4). Neben den in den Interviews ebenso vorkommenden Selbstzweifel bezüglich der Doppelrolle ist bei den Befragten diesbezüglich außerdem eine bestimmte Selbstanerkennung zu verzeichnen, beispielsweise eine der wenigen aus dem ehemaligen Schwangerschaftskurs zu sein, die wieder arbeitet (DB) und mit der Doppelrolle etwas erfüllen, das nicht von jedermann zu schaffen sei (HS). Frau Spieth beschreibt explizit, dass sie es genieße, in der Gesellschaft als berufstätige Mutter unterwegs zu sein, und dies ein Stück Anerkennung an sie selbst sei. Auch bei Frau Gebert und Frau Baumeister zeigen sich Stolz und eine gewisse Selbstanerkennung hinsichtlich des Geleisteten und Erreichten.

Doch nicht nur die Selbstanerkennung, sondern auch die Aufmerksamkeit und die positive Bewertung durch andere sind durch die berufliche Rolle, die Mutterrolle und die Doppelrolle gegeben. In der beruflichen Rolle beispielsweise durch Beförderungen, das hohe Gehalt, wenn Kunden sagen, wie exzeptionell das Unternehmen ist und durch zufriedene Mitarbeitende (LT). In der Mutterrolle kann positive Bewertung durch die Kinder erfolgen. Einige Befragte beschreiben ein positives Gefühl, wenn die Kinder ihnen bedingungslose Liebe entgegenbringen, abends beim Einschlafen versuchen, ein Körperteil der Mutter festhalten zu können und wenn sie ihnen sagen, sie seien die beste Mama der Welt (LT, HS). In der Doppelrolle kann Anerkennung erfolgen, wenn diese nach außen hin präsentiert und vorgewiesen wird. Frau Spieth gibt explizit zu, diese „duale Geschichte“ manchmal nur zu spielen, um gesellschaftliche Ansprüche zu erfüllen. Dies erinnert an Goffman (2015) und seine These, dass alle Individuen Theater spielen, um sich in einem möglichst positiven Bild zu zeigen und die offiziell anerkannten Werte der Gesellschaft zu repräsentieren (vgl. Kapitel 2.5.4). Das Bedürfnis nach Anerkennung in der Doppelrolle scheint bei den Befragten allerdings unterschiedlich stark ausgeprägt. Während Frau Spieth eine intakte Ehe und ein Kind vorweisen möchte

und dies eher für eine starke Ausprägung spricht, schildern beispielsweise Frau Hoeft und Frau Plaumann gar keine Anhaltspunkte, die dafür sprechen, Anerkennung für die Doppelrolle erhalten zu wollen.

Insgesamt sind damit sowohl durch die Mutterrolle als auch durch die berufliche Rolle und in einigen Fällen zusätzlich durch das Vorweisen der Doppelrolle Selbstanerkennung, Aufmerksamkeit und positive Bewertung durch andere gewährleistet und es ist von einer von Keupp et al. (2008) sogenannten „aner kennenden Wirkung“ auszugehen. Doch auch an dieser Stelle ist es wiederum auffällig, dass die eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund gestellt werden. Wie in Kapitel 5.2.2 und 5.2.3 erörtert, erfolgt eine größere Bestätigung, wenn die Freizeit einen geringen Stellenwert hat und wenig Raum einnimmt. Die Befragten können besser vor sich selbst und anderen bestehen, wenn sie wenig freie, ineffiziente Zeit haben. Freie Zeit für sich zu nutzen, ruft bei Frau Traub und Frau Gebert ein schlechtes Gewissen hervor. Die Ausführungen von Frau Spieth deuten darauf hin, dass die von ihr beschriebene Rastlosigkeit und das Planungs- und Strukturbedürfnis verhindern, sich fallen lassen zu können und für sich alleine zu sein. Gleichzeitig äußert sie ebenso wie Frau Traub den Wunsch, dass es ihrem Kind einmal besser gelingen wird, sich von den Restriktionen und Vorstellungen anderer zu befreien, was möglicherweise auf eine Unzufriedenheit diesbezüglich schließen lässt. Insgesamt ist damit immer wieder Thema der Interviews, dass freie Zeit nicht für eigene Bedürfnisse genutzt und diese zugunsten der Familie zurückgesteckt wird.³⁴ Eigene Bedürfnisse in einem starken Ausmaße zu vernachlässigen, freie Zeit nicht unstrukturiert und ineffizient belassen zu können und sich wenig Ruhe und wenig Ausgleich zu den starken Anforderungen des Berufslebens zu gönnen, lässt die Wahrscheinlichkeit auf Anerkennung und Bestätigung steigen. Dies

³⁴ Frau Plaumann ist dabei eine Ausnahme, sie beschreibt im Interview, zunehmend eigene Bedürfnisse wahrzunehmen und möchte sich beispielsweise nicht in Freundschaften ausnutzen lassen und Reiseziele in der Familie durchsetzen.

birgt allerdings gleichzeitig das Risiko, ohne Erholung gegen die eigenen Kräfte zu arbeiten. Frau Spieth beschreibt diesbezüglich, dass sie immer wie ein Duracell Häschen gewesen sei, das weiter und weiter trommelt und nun allerdings zunehmend bemerke, dass sie weniger Trommelschläge schaffe als früher. Auch Frau Traub beschreibt, direkt eine Erkältung zu bekommen, wenn sie die Nächte wie zu alten Zeiten durcharbeite. Bei der Gratwanderung zwischen Anerkennung und Autonomie fällt diese somit bei den Befragten insgesamt zugunsten der Anerkennung und zulasten der eigenen Bedürfnisse auf. Die Befragten bekommen insbesondere für die berufliche Rolle sehr viel Anerkennung, müssen dafür allerdings auch einen Preis in Form von Erholungsmangel zahlen.

6.1.3 Kohärenz vs. Inkohärenz

Das Kohärenzgefühl ist das dritte Gefühl, das nach Keupp et al. (2008) Hinweise auf eine gelungene Identität geben kann. Es besteht aus der Erfahrung, das Leben als verstehbar, bedeutsam und handhabbar zu erleben, und in einer insgesamt sinnstiftenden Welt zu agieren und sich ihren Anforderungen gewachsen zu fühlen (vgl. Kapitel 3.3). Je höher das Kohärenzgefühl, desto eher können Widersprüchlichkeiten ausgehalten, in ein für die Betroffenen akzeptables Spannungsverhältnis gebracht und das Gefühl von Handlungsfähigkeit erzeugt werden.

Im Folgenden werden die Aspekte des Kohärenzgefühls „Verstehbarkeit“ und „Bedeutsamkeit“ (Kapitel 6.1.3.1), und die „Handhabbarkeit“ durch Ressourcen und Strategien (Kapitel 6.1.3.3) bei den Müttern in Führungspositionen diskutiert.

6.1.3.1 Verstehbarkeit und Bedeutsamkeit

Die von Antonovsky (1997) sogenannte „Verstehbarkeit“ ist dadurch gekennzeichnet, dass Situationen kognitiv als strukturierbar und berechenbar erlebt werden. Weiterhin wird mit Verstehbarkeit das Gefühl beschrieben, selbstbestimmt durch das Leben gehen zu können und sich gleichzeitig bewusst dar-

über zu sein, dass bestimmte Dinge von äußeren Faktoren abhängig sind. Dies trifft insbesondere in der beruflichen Rolle der Mütter in Führungspositionen zu. Als Führungskraft auf höchster Hierarchieebene haben die Befragten einen großen Handlungsspielraum, viel Kontrolle, können selbstbestimmt Entscheidungen treffen und sind weniger abhängig von anderen Entscheidungstragenden. Fast alle Befragten schildern eine Freude daran, mit ihren Mitarbeitenden zu arbeiten, diese zu motivieren, eigene Projekte entstehen zu sehen und berufliche Erfolge zu feiern. Frau Gebert sagt dazu explizit, dass für sie Selbstbestimmtheit, Freiheit im Denken und Entscheidungsmöglichkeiten den eigentlichen Wert der Arbeit ausmachen. Die Ergebnisse der Interviews deuten somit darauf hin, dass die befragten Mütter in Führungspositionen ihre Situation insbesondere in der beruflichen Rolle als berechenbar und damit „verstehbar“ erleben.

Ein Leben mit Kindern ist, wie insbesondere Frau Spieth es schildert, unstrukturiert, weniger selbstbestimmt als das Leben einer Führungskraft und damit weniger kognitiv strukturier- und berechenbar. Kinder sind unter anderem weniger effizient als Arbeitsprozesse, weniger messbar als Zahlen im Unternehmen, haben meist ein langsameres Tempo als Erwachsene, haben ihre eigenen Vorstellungen, die nicht immer mit den Entscheidungen der Mütter übereinstimmen, und bieten damit eine ganz andere „unberechenbare“ Herausforderung als das selbstbestimmte Leben einer Führungskraft auf höchster Hierarchieebene. Kinder sind nicht wie effiziente Prozesse zu managen, wie Frau Traub es sagt, und Entscheidungen können nicht einfach über sie gewälzt werden, wie Frau Hoeft es beschreibt. Das selbstbestimmte, berechenbare Leben ist somit in der beruflichen Rolle der befragten Mütter in Führungspositionen insgesamt eher als in der Mutterrolle gegeben.

Die „Bedeutsamkeit“ ist gemäß Antonovskys (1997) Ausführungen im Rahmen des Kohärenzgefühls als emotionale Komponente zu betrachten, die das Individuum dazu verleitet, bestimmten Situationen nachzugehen, die es als sinnvoll einschätzt und durch die es positive Selbstwertschätzung erfährt. Sowohl der beruflichen Rolle als auch der Mutterrolle wird eine große Sinnhaftigkeit zugeschrieben, wobei die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Mutterrolle auf dieser emotionalen Ebene an Bedeutsamkeit die berufliche

Rolle übertrifft. Frau Baumeister betont, die Kinder seien ihr „Ein und Alles“, Frau Gebert sagt, dass wichtigste, was sie in ihrem Leben geschafft habe, sei, ihre Kinder zur Welt zu bringen. „Vom Gefühl her ist es das Einzige, das bleibt“ beschreibt Frau Traub die Mutterrolle; „man ist in allen anderen Rollen ersetzbar, aber nicht als Mutter“. Ihre Kinder werden auch einmal diejenigen sein, die bei ihrem Ableben an ihrem Grab stehen würden. Wenn sie sich zwischen Führungsrolle und Mutterrolle entscheiden müsse, dann würde ihre Wahl auf die Mutterrolle fallen. Frau Hoeft schildert, dass sie erst durch ihre Kinder erfahren habe, wie selbstlos Liebe ist und dass ihre Kinder die einzigen wären, die sie dazu bewegen könnten, mit der Arbeit aufzuhören. Auch Frau Spieth betont, dass ein Kind ein ganzes Leben bleibe und keinen Lebensabschnitt wie die berufliche Rolle darstelle. Frau Plaumann betont, dass sie für ihr Kind alles andere aufgeben würde, „das Kind hat immer oberste Priorität“. Wie bereits dargestellt, bieten Kinder damit etwas Nachhaltiges, das ein Leben lang bleibt. Individuen können Ängste haben, unbedeutsam zu sein, und ein Vermächtnis zu hinterlassen kann den Umgang mit diesen Ängsten erleichtern (vgl. Kapitel 2.5.6). Mit Kindern kann ein noch stärkeres Vermächtnis hinterlassen werden als mit der beruflichen Tätigkeit, sie bleiben und können der Gesellschaft Bestand verleihen. Obwohl alle Befragten den Kindern damit den höheren, wenn nicht höchsten Stellenwert in ihrem Leben einräumen und eine starke Verbundenheit mit ihren Kindern beschreiben, fühlen sich fast alle dennoch der beruflichen Rolle verpflichtet und nehmen das hohe Arbeitspensum dort auf sich. Der Mutterrolle wird damit zwar eine größere emotionale Bedeutsamkeit und Sinnhaftigkeit zugeschrieben, nimmt allerdings im Alltag weniger Raum ein als die berufliche Rolle. Dies führt zu dem zweiten Aspekt, der von Keupp et al. (2008) zu der Bedeutsamkeit dazugehört: die Selbstwertschätzung. Diese ist in der beruflichen Rolle eher gegeben als in der Mutterrolle. Denn durch den undefinierten Zustand der Mutterrolle, in der Effizienz nicht an erster Stelle steht, kann die Mutterrolle bedrohlich wirken: Wird weniger Effizientes geschaffen, gibt es weniger Bestätigung, und bestimmte Fähigkeiten, die im Beruf zutage kommen, können nicht ausgelebt werden. Erschwerend kommt die geringe Wertschätzung der Mutterrolle in der Gesellschaft dazu. Dies erlaubt keine Aussa-

ge über die Wertigkeit der Kinder, die bei allen Befragten wie beschrieben sehr hoch eingestuft wird. Doch geprägt durch die Kultur und Gesellschaft kann die Selbstwertschätzung in der Mutterrolle bei einigen der Befragten geringer ausfallen als in der beruflichen Rolle. Die Mutterrolle kann allerdings Aufwertung im Zusammenschluss mit der beruflichen Rolle zur Doppelrolle erleben, da sie dadurch verdeutlicht, neben der beruflichen Tätigkeit zusätzlich erfolgreich die Mutterrolle ausüben zu können.

Insgesamt fällt somit die Zuschreibung einer Bedeutsam- und Sinnhaftigkeit zugunsten der Kinder und damit der Mutterrolle aus. Die größere Möglichkeit der Selbstwertschätzung dagegen fällt bei den meisten Befragten ihren Beschreibungen zufolge zugunsten der beruflichen Rolle aus, in der sie als „Organ der Gesellschaft“ (SG) fungieren können. Dies würde die Annahmen der Ergebnisse in 5.4 bestätigen, dass die höhere Selbstwertschätzung in der beruflichen Rolle der Antreiber ist, diese Art von beruflicher Rolle auszuüben. Sie bietet damit eine Antwort auf die Frage, warum die Befragten trotz des hohen Stellenwertes ihrer Kinder und der Einschränkungen, die sie in der Mutterrolle annehmen, sich für solch eine Art von Tätigkeit entschieden haben.

6.1.3.2 Handhabbarkeit durch Ressourcen und Strategien

Die Handhabbarkeit ist durch das Gefühl gekennzeichnet, Herausforderungen des Alltags durch die vorhandenen Ressourcen als machbar und bewältigbar zu erleben und über bestimmte Strategien zu verfügen, um mit den Herausforderungen umgehen zu können.

Ressourcen schaffen Rahmenbedingungen, um der beruflichen Tätigkeit in solch einem ausgeprägten Maße nachgehen zu können. Nach der Einteilung von Bourdieu (1983, in Keupp et al., 2008; vgl. Kapitel 3.1) sind insbesondere die ökonomischen Ressourcen bei den Müttern in Führungspositionen im großen Maße vorhanden. Sie haben durch ihre berufliche Tätigkeit keine finanziellen Sorgen und können es sich leisten, Kinderfrauen und andere Angestellte zu finanzieren. Keupp et al. (2008) würden dazu sagen, dass die Frauen hinsichtlich der ökonomischen Ressourcen über einen großen „Optionsraum“ verfügen (vgl. Kapitel 3.1). Wie die Interviews zeigen, haben die Befragten kom-

plexe Betreuungssysteme für ihre Kinder entwickelt, setzen mit umfangreichem Organisationsgeschick unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten, wie Eltern, Schwiegereltern, Au-pair-Mädchen, Kinderfrauen und die öffentliche Kinderbetreuung, wie Kindertagesstätten und Ganztageschulen, ein. Diese Betreuungssysteme schließen sogar die Kinderfrau einer Bekannten und den Einsatz mehrerer Kinderfrauen ein, die sich abwechseln oder einspringen, wenn eine andere krank geworden ist. Damit ist für die Kinder eine qualitativ hochwertige Betreuung gewährleistet, die eine lange Zeitstrecke über den Tag abdeckt. Auffällig ist, dass die Befragten kaum öffentliche Betreuungsmöglichkeiten in den Interviews erwähnen. Wenn sie diese anführen, wird das dortige Publikum als „erschreckend“ (SG) beschrieben oder als zu kurz in der Betreuungsdauer (RP). Die privat organisierte Betreuung nimmt den größeren Stellenwert ein und führt dazu, dass die Frauen neben ihrer beruflichen Tätigkeit ein eigenes „kleines Familienunternehmen“ (SG) leiten, damit die Kinder qualitativ hochwertig versorgt sind. Dies deckt sich mit den Annahmen hinsichtlich der Kinderbetreuung aus Kapitel 2.2.4. Zwar erwähnt keine der Befragten, dem staatlichen Betreuungssystem zu misstrauen, doch die Qualität der Betreuung scheint für die meisten der Befragten bei der selbst organisierten Form gesicherter zu sein. Auch die Betreuungsdauer ist in den staatlichen Einrichtungen unzureichend und fordert die Notwendigkeit, neben der Kinderbetreuung durch Kindergarten und Schule weitere Betreuungsmöglichkeiten zu organisieren.

Kulturelle Ressourcen in Form von Abschlüssen und Titeln sind bei den Befragten in einem großen Umfang vorhanden ebenso bestimmte Charaktereigenschaften, wie Ehrgeiz und Engagement, die sie in ihrem beruflichen Umfeld einbringen können. Soziale Ressourcen sind durch das verminderte Freizeitverhalten zumindest im privaten Bereich eingeschränkt. Die berufliche Tätigkeit bietet allerdings Möglichkeiten, sozialen Kontakten nachzugehen und mit vielen Individuen zusammenzuarbeiten, was insbesondere Frau Plaumann und Frau Gebert im Interview als positiv hervorheben. Hinsichtlich der sozialen Ressourcen stellen insbesondere der Ehemann und die eigenen Eltern für fast alle Befragten die wichtigste Unterstützung dar. Frau Traubs Ehemann hält ihr nicht nur auf organisatorischer Ebene den Rücken

frei, sondern auch hinsichtlich ihres schlechten Gewissens ihren Kindern gegenüber. Er bestätigt ihr, dass es keinen Sinn ergibt, die berufliche Tätigkeit aufzugeben, da sie sonst unglücklich werden würde. Damit nimmt der Ehemann unter anderem die Funktion ein, das Lebensmodell zu bestätigen und zu bejahen und Schuldgefühle erträglicher zu machen.

Die vielfältigen ökonomischen, kulturellen und sozialen Ressourcen helfen, den Konflikt der Kinderbetreuung zu lösen und die Rahmenbedingungen zu schaffen, die für die berufliche Tätigkeit als Führungskraft notwendig sind. Damit sind allerdings nicht die Probleme der inneren Ambivalenzen hinsichtlich der hohen und nicht immer erfüllbaren Anforderungen an sich selbst in der Mutterrolle und das vielfach beschriebene schlechte Gewissen gegenüber den Kindern gelöst. An dieser Stelle bestätigt sich die in Kapitel 2.3.4 beschriebene Forderung von Schilly, nicht ausschließlich die äußeren Rahmenbedingungen wie den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen bei der Diskussion um Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie zu fokussieren. Dieses Problem ist bei den befragten Müttern in Führungspositionen weniger relevant und dennoch fühlen sie sich ambivalent.

Die Ergebnisse der Interviews deuten darauf hin, dass es für die Befragten zwei Möglichkeiten gibt, mit den Schuldgefühlen und der inneren Zerrissenheit umzugehen. Eine Strategie lautet, die Ambivalenzen hinzunehmen, die Zeit, die mit der Familie bleibt, bestmöglich zu nutzen und sich nicht im Selbstmitleid zu verlieren, wie es in dem Interview mit Frau Hoeft und Frau Traub immer wieder deutlich wird. Frau Hoeft plant Familientermine im Voraus, um nichts zu verpassen, und hat sich vorgenommen, nicht depressiv zu werden, wie es in ihrer Familie in der Vergangenheit vorgekommen ist. Frau Plaumann geht sogar einen Schritt weiter. Sie nimmt die Ambivalenzen nicht nur hin, sie hat daraus sogar einen Handlungsbedarf abgeleitet und Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise Kompromisse in der Arbeit einzugehen zugunsten der Familie, eine Reduktion von Reisezeit vorzunehmen und Arbeit an Mitarbeitende zu delegieren. Sie gibt sich mit 80% statt mit 100% zufrieden, da ihr zufolge der Preis für die letzten 20% zu hoch sei. Damit stellt sie in den Interviews eine Ausnahme hinsichtlich perfektionistischer Ansprüche an sich selbst dar. Sie hat allerdings die Möglichkeiten, von zuhause aus und vir-

tuell zu arbeiten, so dass sie andere Voraussetzungen als die übrigen Befragten hat. Somit ist es zum einen die Strategie, sich bestmöglich an die Bedingungen anzupassen, ohne dabei zu verzweifeln wie Frau Hoeft und konkrete Maßnahmen umzusetzen, um die berufliche Rolle für die Mutterrolle erträglicher zu machen, wie Frau Plaumann. Diese Strategien stellen aktive Varianten dar, mit der Rollen-Überlastung umzugehen und die empfundene Handhabbarkeit ist hier eher gegeben. Wie die Ergebnisse allerdings auch zeigen, bestehen zum anderen Strategien mit der Rollen-Überlastung umzugehen, darin, sich zu verausgaben, an die eigenen Grenzen zu gehen, die Notwendigkeit von Härte und Disziplin zu betonen und das eigene Lebensmodell vor sich und vor anderen zu rechtfertigen und bestätigen zu lassen. Dies stellt eher ein passives „sich Anpassen“ an die Bedingungen und eine in Kauf genommene Verzweiflung dar, die in den Interviews bei der Mehrzahl der Befragten beschrieben wird. Aufgrund der unflexiblen Arbeitsbedingungen bleibt den Betroffenen allerdings auch nichts anderes übrig, da sie die Bedingungen wenig beeinflussen können und der beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert zukommen lassen, den sie uneingeschränkt erfüllen wollen. Auffällig ist, dass Frau Plaumann als einzige Befragte, die hinsichtlich der Flexibilität in der beruflichen Tätigkeit andere Ressourcen zur Verfügung hat, insgesamt am aktivsten an den Konflikten arbeiten kann, weniger Verzweiflungsgefühle beschreibt und weniger Selbstaussbeutungstendenzen zeigt. Dies bestätigt die Ergebnisse der eingangs erwähnten Studien (Henn, 2012; Berufundfamilie, 2011; Grüterich & Hunziger, 2004), dass eine flexible Arbeitszeiteinteilung und anpassungsfähige Arbeitsbedingungen wichtige Faktoren sind, um die Vereinbarkeit der Doppelrolle für Mütter in Führungspositionen zu erleichtern (vgl. Kapitel 2.3.3).

Während es also für die anderen Befragten wenig Ansatzpunkte zur Veränderung der Bedingungen gibt, bleiben die Möglichkeiten, den perfektionistischen Anspruch an sich selbst zu reduzieren oder in Form einer Rollendistanz die hohen Erwartungen der Gesellschaft zu hinterfragen. Die Rollendistanz ist eine identitätsfördernde Strategie, mit der Anforderungen anderer Individuen von einer Metaebene aus analysiert und damit gegebenenfalls relativiert werden können, so dass das Individuum nicht in den Vorgaben anderer aufzu-

gehen droht und den Erwartungen auch Widerstand entgegenzusetzen vermag (vgl. Kapitel 2.5.5.2). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Rollendistanz bei der Mehrzahl der Befragten lediglich in einem geringen Maße vorhanden ist, insbesondere bei den Befragten, die sich den Bedingungen eher passiv unterordnen. Die Orientierung an der Gesellschaft und an den Vorgaben und Konventionen ist stark ausgeprägt und wurde gefördert durch die teils strikten Leistungsvorgaben der Eltern. So haben viele der Befragten von Kindesbeinen an gelernt, den Vorgaben der Eltern zu entsprechen, und verhalten sich heute konventionskonform gegenüber gesellschaftlichen Vorgaben. Die in den Interviews fallenden Lebensmottos wie beispielsweise „Du bist nur das, was du kannst“ (LT) und „Viel gewagt oder eben gescheitert“ (EH) und „was ich erledigt habe, habe ich erledigt“ (HS) untermauern die hohe Leistungsprägung und -bereitschaft. Doch die unflexiblen Arbeitsbedingungen in der beruflichen Rolle geben ein starres Korsett vor, das wenig Zeit für das Privatleben der Betroffenen lässt, und die widersprüchlichen und undefinierten Vorgaben der Gesellschaft bezüglich einer perfekten guten Mutter sind für die Befragten kaum umsetzbar. Die Vorgaben sind dementsprechend nicht zu hundert Prozent erfüllbar und die überwiegende Anzahl der Befragten ist darüber verzweifelt.

Die wahrgenommene Handhabbarkeit ist damit bei den Befragten insgesamt lediglich bedingt gegeben, denn trotz einer qualitativ hochwertigen Betreuung der Kinder beschreiben viele der Befragten Phasen, die durch Gefühle, wie innere Zerrissenheit, Unsicherheit und Selbstzweifel gekennzeichnet sind.

Insgesamt gibt es somit Hinweise und Erkenntnisse, die für eine teils gelungene Identität sprechen, wie die empfundene Sinnhaftigkeit und die hohen Stimmigkeits- und Anerkennungsgefühle in den jeweiligen Rollen. Ergebnisse, wie die Vernachlässigung eigener Bedürfnisse und die in keinem gut aushaltbaren Spannungsverhältnis stehenden wahrgenommenen Konflikte und Ambivalenzen weisen dagegen auf eine „weniger gelungene“ Identität bei den befragten Müttern in Führungspositionen hin.

6.2 Doppelrolle und Identitätsarbeit

Wie die bisherige Diskussion um die gelungene Identität der befragten Mütter in Führungspositionen zeigt, bergen die berufliche Rolle und die Mutterrolle für sich allein gestellt bereits ein komplexes Gefüge sowohl aus identitätsfördernden und sinnstiftenden Elementen als auch aus ambivalenten Gefühlen. In der Verbindung beider Rollen zur Doppelrolle, wie bei Müttern in Führungspositionen gegeben, werden zusätzliche Herausforderungen an die Identitätsarbeit gestellt. Es gilt nicht nur, sich in der jeweiligen Rolle im optimalen Fall authentisch, anerkannt und kohärent zu fühlen, sondern auch in der Verbindung der beiden Rollen. Wie diese Rollen die Identitätsarbeit beeinflussen, soll im Folgenden diskutiert werden. Dies betrifft in der Identitätsarbeit gemäß Keupp et al. (2008) die dominierende Teilidentität (Kapitel 6.2.1), die Kernnarrationen (Kapitel 6.2.2) und das Identitätsgefühl (Kapitel 6.2.3).

6.2.1 Doppelrolle und dominierende Teilidentitäten

Die Doppelrolle beeinflusst die dominierenden Teilidentitäten, in denen sich die Selbsterfahrungen der Individuen bündeln. Bei den von Keupp et al. (2008) vorgeschlagenen zu betrachtenden Teilidentitäten Familie, Arbeit, Freizeit und Gesundheit sind die *dominierenden* Teilidentitäten bei den befragten Müttern in Führungspositionen die Bereiche Familie und Arbeit. Beide Bereiche halten sich gemäß dem hohen Stellenwert, den die Befragten ihnen zumessen, die Waage: Der Arbeitsbereich mit einem größeren alltäglichen und zeitintensiven Gewicht und der Familienbereich als emotionales Gewicht, das trotz eines geringeren Zeitpensums, das miteinander verbracht werden kann, einen höheren sinnstiftenden und überdauernden Wert einnimmt, wie die Diskussion zur gelungenen Identität zeigt. Beide Teilidentitäten machen einen maßgeblichen Teil des Authentizitätsgefühls, des Anerkennungsgefühls und des Kohärenzempfindens aus und sind identitätsstiftend und gleichermaßen dominierend. Wie Frau Plaumann beschreibt, bekomme sie durch die Doppelrolle das ganze Spektrum des Lebens geboten von positiv bis negativ und durch die Doppelrolle müsse auf nichts verzichtet werden. Ähnlich wie in den Ergebnissen der Bertelsmann Studie (Lukoschat &

Walther, 2006; vgl. Kapitel 2.3.3) beschrieben, zeigen auch diese Ergebnisse, dass sich die Kompetenzen in beiden Bereichen gegenseitig verstärken können. Frau Traub beschreibt beispielsweise, dass sie die Mutterrolle bei der beruflichen Rolle mehr Gelassenheit lehrt und sie mit geringerer Leistung in letzterer besser umgehen kann, da sie dies in der Mutterrolle auch lernen musste: *„Als Führungskraft muss man lernen, mit dem vielfältigen Scheitern von Vorsätzen und Wunschvorstellungen zurecht zu kommen und das kennt man ja auch aus der Mutterrolle. Das ist hilfreich, denn in beiden Bereichen übt man sich in permanenter Mangelverwaltung, aber man gewöhnt sich an alles“* (LT, S. 44, Z. 2150-2155).

Insgesamt möchten die Befragten in beiden Rollen ungern etwas aufgeben, sie würden in der Mutterrolle eher noch mehr geben wollen, wenn die Möglichkeit bestünde und sie mehr Zeit hätten bzw. keine Zeit von der beruflichen Rolle dafür abzweigen müssten. Somit bestehen bei den Befragten zwei dominierende Teilidentitäten, welchen ein hohes Gewicht zugeschrieben wird. Dies fordert den Befragten viel Kraft ab. Die Ergebnisse zeigen, dass es insbesondere in der Mutterrolle zu Gefühlen von Zerrissenheit und dem „Nichtbestehen“ der Anforderungen kommen kann. Um vor sich selbst und anderen zu bestehen, ist es schwierig, der einen oder der anderen Rolle weniger Bedeutung zuzuschreiben, womit die Ambivalenzen unvermeidbar sind. Die in Kapitel 2.1.1 beschriebene „No-Win Situation“ trifft damit auch auf die meisten der Befragten dieser Untersuchung zu. Sie können es mit keiner Strategie richtig machen: Lassen sie der beruflichen Teilidentität weniger Bedeutung zukommen, arbeiten weniger, sind mehr für die Kinder da, bestehen sie weniger vor sich und vor anderen, weil sie vermeintlich weniger leistungsstark sind, sich weniger auslasten, weniger Bestätigung erhalten und das Selbstwertgefühl leidet. Lassen sie der familiären Teilidentität weniger Bedeutung zukommen und verausgaben sich noch mehr in der beruflichen Rolle, bestehen sie zwar in der beruflichen Rolle vor sich und vor anderen und erleben Selbstwertschätzung durch Erfolge und Bestätigung. Sie werden allerdings den eigenen und äußeren Anforderungen in der Mutterrolle nicht gerecht und haben Schuldgefühle. Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass der Versuch, beide Teilidentitäten in solch einem Maße dominieren zu lassen, zwar dazu führen kann,

vor sich selbst und anderen zu bestehen und den hohen perfektionistischen Anforderungen in beiden Rollen gerecht zu werden. Doch wie die Ergebnisse zeigen, verausgabte sich dadurch die Mehrzahl der Befragten sowohl in der beruflichen Rolle als auch in der Mutterrolle bis an ihre Grenzen.

6.2.2 Doppelrolle und Kernnarration

Die Doppelrolle von beruflicher Rolle und Mutterrolle beeinflusst weiterhin die Kernnarration der Befragten, die Art und Weise, wie sie sich gerne sehen möchten, von anderen gesehen werden wollen und sich erzählend präsentieren. Diese Selbsterzählung äußert sich in den Interviews sehr unterschiedlich. Einige der Befragten haben im Interview das Bedürfnis, sich selbst darzustellen, insbesondere in ihrem Werdegang, ihren Erfolgen und Leistungen, auch hinsichtlich der Doppelrolle. Dies erhöht die Anerkennung in der Gesellschaft und die Anerkennung an sich selbst. Konflikte mit dem Bild von sich selbst, als „perfekte Frau“ (HS), die es schafft, beide Rollen erfolgreich zu „bespielen“ (HS) und dadurch nicht „Mittelmaß“ (EH) zu sein, werden damit reduziert. Mit der Doppelrolle kann etwas vorgewiesen und repräsentiert werden, beispielsweise die eigene Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und letztendlich der eigene hohe Wert. Die Verknüpfung von beruflicher Rolle als Führungskraft und Mutterrolle kann nach außen hin zeigen, beiden Rollen gewachsen zu sein und als Frau den Männern in nichts nachzustehen. Mehr kann eine Frau aus gesellschaftlicher Sicht nicht erreichen: im Beruf Erfolg auf höchster Hierarchieebene zu haben und gleichzeitig eine Mutterrolle auszuüben. Der höchste gesellschaftliche Anspruch an eine Frau ist damit erfüllt und Aufmerksamkeit und positive Bewertung durch andere gegeben. Frau Spieth beschreibt, dass niemand ihr nachsagen dürfe, sie laviere sich als Mutter in ihrem Job durch und habe Sonderrechte. Es gilt vorzuweisen, als Frau ohne Einschränkungen beide Rollen ausführen zu können: Die berufliche Rolle als eine gesellschaftlich hoch anerkannte und die Mutterrolle als gesellschaftlich erwartete Rolle an eine Frau.

Die Befragten, die die Doppelrolle zur Selbstdarstellung nutzen, neigen auch eher im Interview dazu, ihren eigenen Weg zu rechtfertigen und von anderen

Mitarbeitenden eine vergleichbare Härte zu fordern. An dieser Stelle bestätigt sich die in Kapitel 2.3.3 von Menke (2009) formulierte Beobachtung, dass die starke Trennung von Familie und Beruf, die selbst vollführt wird, auch von den Mitarbeitenden gefordert wird. Diese Befragten neigen auch dazu, hervorzuheben, dass ihre Kinder nicht unter dem gewählten Lebensmodell leiden und stellen ihre Kinder vorzugsweise als „perfekt“ (DB) und „wirklich erfolgreiche Kinder“ (EH) dar, die gewisse Erwartungen hinsichtlich Schulnoten zu erfüllen haben und denen es an nichts fehlt. Damit hilft die Art und Weise der Selbstnarration, vor sich selbst zu bestehen. Das perfektionistische Bild von sich selbst, wie einige der Befragten sich selbst gerne sehen möchten, als erfolgreiche Führungskraft und als erfolgreiche Mutter, kann somit durch die Selbsterzählung aufrechterhalten werden.

Andere Befragte wirken dagegen weniger darauf bedacht, ein perfektionistisches Bild von sich zu präsentieren und hinterfragen selbstkritisch das eigene Verhalten. Die Repräsentationsfunktion der Doppelrolle ist bei ihnen nicht Thema der Interviews, das Kind wird als nicht perfekt dargestellt oder sogar als „ungeplant“ (RP) zugegeben. Dies lässt darauf schließen, dass die Doppelrolle die Möglichkeit der Präsentation der eigenen Leistungsfähigkeit in der Selbstnarration bieten *kann*, aber nicht *muss*. Somit lässt sich nicht eindeutig sagen, dass alle Befragten in ihrer Selbstnarration hinsichtlich der Doppelrolle ein bestimmtes Verhalten zeigen und die Doppelrolle auf eine bestimmte Art und Weise die Selbstnarration der Befragten beeinflusst. Wie die Befragten sich selbst sehen und darstellen, zeigt sich somit zusammenfassend recht unterschiedlich; von einer expliziten Darstellung und Repräsentation der Doppelrolle bis hin zu einer reflektierten und kritischen Sichtweise in der Selbstnarration ist in den Interviews alles vorhanden.

6.2.3 Doppelrolle und Identitätsgefühl

Die Doppelrolle von beruflicher Rolle und Mutterrolle beeinflusst außerdem das Identitätsgefühl der Befragten. Das Identitätsgefühl umfasst zum einen das Kohärenzgefühl und zum anderen das Selbstgefühl. Kohärent fühlen sich die Befragten, wie in Kapitel 6.1.3 ausgeführt, beispielsweise durch eine hohe

Berechenbarkeit und Strukturierung in der beruflichen Rolle und durch eine starke Bedeutsamkeit und Sinnhaftigkeit der Mutterrolle. Eher inkohärente Gefühle entstehen durch ambivalente Gefühle hinsichtlich nicht umsetzbarer Anforderungen in der Mutterrolle. Die Art und Weise, wie sich das Individuum selbst bewertet, das Selbstgefühl, ist, wie die Ergebnisse zeigen, bei der Mehrzahl der befragten Mütter in Führungspositionen vom Erfolg und dem Geleisteten abhängig. Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass die überwiegende Anzahl der Befragten hohe perfektionistische Anforderungen an sich selbst hat und sich darüber bewertet, wie gut sie diesen Anforderungen genügen können. Das Selbstgefühl unterliegt demnach bei den Befragten einer strengen Richterskala. Selbstwertschätzung und Selbstakzeptanz erfolgen bei der Mehrzahl der Befragten, wenn Zeit sinnvoll genutzt wird, sie sich bis an ihre Grenzen auslasten, Bestätigung durch andere erfahren und damit insgesamt vor sich selbst und vor anderen bestehen. Dies ist durch die Doppelrolle weitestgehend gegeben. Allerdings laufen die Befragten Gefahr, den Selbstwert vom beruflichen Erfolg und der Leistung abhängig zu machen. Dies kann insbesondere im zunehmenden Alter zur Belastung werden, wenn die Leistung nicht dauerhaft aufrechterhalten werden kann und der Selbstwert sich über andere Dinge definieren muss.

7 Fazit

In diesem Kapitel sollen abschließend die Ergebnisse reflektiert und mögliche Folgen daraus abgeleitet werden. Dieses Kapitel beginnt mit einer Zusammenfassung der Untersuchung und ihrer Ergebnisse (Kapitel 7.1) und einer Darlegung der Grenzen der eingesetzten Methodik (Kapitel 7.2). Die Arbeit wird mit Implikationen für Wissenschaft und Praxis und einem Ausblick (Kapitel 7.3) abgeschlossen.

7.1 Zusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war es, die Identität von der kleinen aber stetig wachsenden Gruppe von Müttern in Führungspositionen zu erforschen. Die Ausführungen zur theoretischen Ausgangslage und zum aktuellen Forschungsstand zeigen, dass bei einem überfrachteten Mutterbild in Deutschland Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind und insbesondere aufgrund stereotyper Bilder von Frauen und Männern ungleiche Chancen haben, in höchste Führungspositionen aufzusteigen. Um darzulegen, wie Mütter in Führungspositionen die beiden Rollen als Führungskraft und als Mutter persönlich erleben, wurde das Thema Mütter in Führungspositionen um den Aspekt der Identität erweitert. Durch eine empirische Untersuchung sollte überprüft werden, inwiefern die beiden Rollen die Identitätsarbeit der Mütter in Führungspositionen beeinflusst und ob es Hinweise auf eine „gelungene Identität“ nach Keupp et al. (2008) gibt. Dafür wurden sechs Interviews mit Müttern in Führungspositionen, die auf höchster Hierarchieebene agieren, durchgeführt und mithilfe der Grounded Theory ausgewertet.

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass die Befragten darum bemüht sind, vor sich selbst und vor anderen zu bestehen. Dieses Phänomen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mehrzahl der Befragten sich stark an den Anforderungen der Gesellschaft orientiert und sich in einer Art und Weise verhält, in der sie bestimmten Werten und Vorstellungen ihres Lebensmodells möglichst perfekt und fehlerlos nachkommen können. Dies gelingt ihnen durch ein ausgeprägtes Auslastungsbestreben, in dem sie sich in allen Le-

bensbereichen, insbesondere in der beruflichen Rolle teilweise bis zu ihren Grenzen auslasten. Das Auslastungsbestreben bietet den Befragten die Möglichkeiten, ihre Energie, Fähigkeiten und Kompetenzen auszuleben und Abwechslung in ihrem Alltag zu erleben. Sie können damit ihren eigenen Anforderungen und den wahrgenommenen Erwartungen der Gesellschaft gerecht werden, geraten nicht in einen schwer aushaltbaren Zustand des Leerlaufs und erfüllen die hohen Leistungsstandards, die sie teilweise seit ihrer Kindheit geprägt haben. Das Auslastungsbestreben kommt überwiegend in der beruflichen Rolle zum Tragen, in welcher die Befragten vor sich und vor anderen Leistungsbereitschaft und Erfolg vorweisen und damit einen bedeutsamen Stellenwert in der Gesellschaft einnehmen können. Neben dem Auslastungsbestreben gelingt es den Befragten, vor sich selbst und vor anderen zu bestehen, indem sie für ihren gewählten Lebensweg Bestätigung suchen. Dies kann durch die Bestätigung der Kinder und des sozialen Umfeldes sowie in der beruflichen Rolle durch Erfolg und Anerkennung erfolgen.

Ambivalenzen entstehen bei „Nichtbestehen“ vor sich und anderen, insbesondere wenn die eigenen Anforderungen an sich selbst in der Mutterrolle nicht erfüllt werden können. Das Bild, wie die Befragten von außen gerne gesehen werden möchten, und das eigene Bild von sich als ideale Mutter können aufgrund des Zeitmangels und Angriffe des Lebensmodells durch die Kinder nicht immer aufrechterhalten werden. Daraus entstehende Schuldgefühle und ambivalente Gefühle handhaben die Befragten, indem sie sich diesen entweder passiv fügen und Verzweiflung über die Ambivalenzen äußern oder aktiv Veränderungen vornehmen und die Konflikte aushalten. Ein für die Betroffenen akzeptables Spannungsverhältnis der Konflikte ist in der Mutterrolle schwerer herzustellen als in der beruflichen Rolle, in der insgesamt weniger Ambivalenzen beschrieben werden. Durch die ausgeprägte Bestätigungssuche können der gewählte Lebensweg gerechtfertigt und empfundene Ambivalenzen, die durch die Doppelrolle von beruflicher Rolle einerseits und Mutterrolle andererseits entstehen, besser ertragen werden.

Die Doppelrolle kann identitätsfördernde Gefühle begünstigen. Die dominierenden Teilidentitäten Beruf und Familie bieten Gefühle von Stimmigkeit und Authentizität, doch die Konflikte und Ambivalenzen durch die Schuldge-

fühle gegenüber den Kindern stellen eine permanente Belastung für die Befragten dar. Diese können Gefühle von Zerrissenheit, insbesondere hinsichtlich der „Nichterfüllung“ der Ansprüche in der Mutterrolle, hervorrufen. Faktoren, wie beispielsweise unflexible Arbeitsbedingungen, Art der Tätigkeit, das Auslastungsbestreben, die Bestätigungssuche und eine geringe Rollendistanz halten diese Gefühle aufrecht.

Die „aner kennende“ Wirkung nach Keupp et al. (2008) durch Selbstanerkennung, Aufmerksamkeit und positive Bewertung ist durch die Doppelrolle meist gegeben. Der Bereich der Freizeit, in dem Anerkennung weniger wahrscheinlich oder weniger wertvoll ist, wird von den Befragten dagegen weitestgehend abgeschafft oder durchstrukturiert. Die Ergebnisse der Interviews deuten darauf hin, dass die Gefahr, sich zugunsten der Anerkennung und zu lasten der eigenen Bedürfnisse zu verhalten, bei den Befragten eher gegeben ist, als dass ihre Autonomiebestrebungen zu groß sind. Die empfundene Sinnhaftigkeit und hohe Stimmigkeits- und Anerkennungsgefühle im multiplen Rollengefüge weisen auf eine gelungene Identität bei den Befragten hin, während die Vernachlässigung eigener Bedürfnisse und die Wahrnehmung der in keinem gut aushaltbaren Spannungsverhältnis stehenden Konflikte und Ambivalenzen dagegen eine „weniger gelungene“ Identität aufzeigen.

Die Doppelrolle bietet bei einigen der Befragten die Möglichkeit, diese als Ideologie des leistungsfähigen, belastbaren und auf beruflicher und familiärer Ebene erfolgreichen Individuums vorzuweisen. Damit kann nach außen hin das Bild repräsentiert werden, beiden Rollen ohne Nachteile gewachsen zu sein. Durch die berufliche Tätigkeit als Führungskraft auf höchster Hierarchieebene kann die größtmögliche gesellschaftliche Anforderung an eine berufliche Rolle erfüllt werden, gleichzeitig zeigen die Befragten mit der Mutterrolle, dass sie auch in dieser Rolle anderen Müttern in nichts nachstehen. Somit können durch die Doppelrolle die höchsten Anforderungen der Gesellschaft erfüllt und präsentiert werden.

Die Bewältigung des Alltags ist durch die vielfältigen, gut organisierten Ressourcen und durch den Aufbau günstiger Rahmenbedingungen einfacher zu bewältigen und zu handhaben als hinsichtlich der inneren ambivalenten und

manchmal zweifelnden Gefühle. Gefühle von Kohärenz und Handlungsfähigkeit variieren je nach Rolle: Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Verstehbarkeit bezüglich Berechenbarkeit und Strukturierung in der beruflichen Rolle höher ist als in der Mutterrolle. Die Bedeutsamkeit hat in der Mutterrolle hinsichtlich der emotionalen erfassbaren Sinnhaftigkeit ein stärkeres Gewicht, dagegen wertet die positive Selbstwertschätzung in der beruflichen Rolle diese für die Befragten ungemein auf und erklärt den Antrieb, dieser im derartigen Maße nachzugehen. Das Selbstgefühl vom Erfolg, der eigenen Leistung und Anerkennung anderer abhängig zu machen birgt die Gefahr, sich bei Kritik, Misserfolgen, im zunehmenden Alter und bei einem Leistungsabfall durch Krankheit minderwertig zu fühlen.

Die Befragten sind durch die zwei stark dominierenden und sehr unterschiedlichen Teilidentitäten Beruf und Familie und die sich daraus ergebenden Konflikte hinsichtlich zeitlicher Verteilung und empfundener unzulänglicher Erwartungserfüllung insbesondere in der Mutterrolle besonders stark darin gefordert, ihre Identitäten mit sich selbst und mit anderen auszuhandeln, um letztendlich vor sich selbst und vor anderen zu bestehen und sich wertig fühlen zu können. Neben den Konflikten und Ambivalenzen bietet die Doppelrolle in positiver Hinsicht die Möglichkeit, identitätsfördernde Gefühle von Sinnhaftigkeit, Bedeutsamkeit und einem überdauernden Wert vermehrt in der Mutterrolle wahrzunehmen und zugleich eine positive Selbstwertschätzung durch die Anerkennung der Leistung und des Erfolges in der beruflichen Rolle zu erhalten.

7.2 Grenzen der eingesetzten Methodik

Die Ergebnisse dieser Arbeit sind nicht repräsentativ und allgemeingültig für alle Mütter in Führungspositionen und erfassen keine objektiven Gegebenheiten. Dies ist in der qualitativen Vorgehensweise begründet, die keine Verallgemeinerung zum Anspruch erhebt, sondern die Rekonstruktion der subjektiven Sichtweise der Befragten fokussiert. Um die Güte der Ergebnisse weitestgehend gewährleisten und die subjektiven Sichtweisen des Alltagswissens und des abgeleiteten Handelns der Mütter in Führungsposition erfassen zu

können, wurde der Fokus auf die Explikation und Nachvollziehbarkeit der Vorgehensweise und des Forschungsprozesses gelegt und alle vorgenommenen Schritte detailliert und transparent dargestellt. Gemäß der Forderungen zur Güte der Ergebnisse qualitativer Sozialforschung (vgl. Kapitel 4.5) wurde kenntlich gemacht, welche Interpretationen die der Forscherin sind und welche Aussagen die Befragten selbst getroffen haben. Obwohl diese Kriterien der Güte beachtet und befolgt wurden, ist die Aussagekraft der Ergebnisse begrenzt. Dies ist in dem Untersuchungsgegenstand des Konstrukts Identität begründet, welcher nicht durch direkte Beobachtung erfassbar ist. Bei Frau Baumeister werden die Identitätsprozesse aus der Retrospektive erzählt, dies unterliegt der Gefahr verfälschter oder verklärter Erinnerungen. Weiterhin ist die „wahre“ Identität zu erfassen nur begrenzt möglich; Abels (2010, S. 256) erklärt dazu, dass Individuen ihre Biographie teils unbewusst und unmerklich in ein anderes Licht rücken, was für Forschende kaum zu durchdringen ist. Eine Identität kann bis zu einem gewissen Maße auch immer „behauptet“ (ebd., S. 256) werden. Dies ist auch durch identitätsbezogene Fragen und Berücksichtigung der von Keupp et al. (2008) geforderten methodologischen Anforderungen an das Konstrukt Identität (vgl. Kapitel 4.2.3) nicht auszuschließen.

Eventuelle Antwortverzerrungen ergeben sich durch ein mögliches sozial erwünschtes Antwortverhalten der Befragten, bei dem diese dazu neigen, Antworten zu geben, die die Wahrscheinlichkeit auf soziale Anerkennung erhöht, auch wenn sie nicht vollkommen den Tatsachen entsprechen (Hossiep, 2014). Dies begründet sich in der Sorge, Missbilligung oder Ablehnung zu erfahren, wenn die Antwort wahrheitsgemäß erfolgt (Stocké, 2004, S. 305). Die ausgeprägte Orientierung an gesellschaftlichen Erwartungen und Normen begünstigt dieses Antwortverhalten. Das Thema Mutterschaft und berufliche Tätigkeit erwies sich als stark emotional besetztes Thema, das in den Interviews teils zu schnellen Rechtfertigungen und starken Gefühlsregungen insbesondere hinsichtlich der Schuldgefühle führte. Auch dies kann zu Antwortverzerrungen geführt haben. Weitere Einschränkungen der eingesetzten Methodik ergeben sich aus dem Ort, an dem die Interviews erfolgten. Diese wurden meist in den Unternehmen der Befragten vor Ort durchgeführt, welche für die

Befragten keinen neutralen Ort darstellten und wodurch eine Distanz zur beruflichen und sozial hoch anerkannten Rolle mit großer Wahrscheinlichkeit nicht immer gegeben war. Auch dies kann das sozial erwünschte Antwortverhalten begünstigt haben.

Durch die zwei Telefongespräche mit Frau Gebert und Frau Traub und die damit verbundene „unpersönliche“ Begegnung kann es ebenfalls zu einem veränderten Antwortverhalten der beiden Befragten gekommen sein. Möglicherweise hat allerdings gerade die Distanz durch das Telefon dazu geführt, dass die Befragten offener und reflektierter über ihre Rollen und Gefühle sprechen konnten und weniger darauf bedacht waren, sich zu präsentieren. Dieser Eindruck kam insbesondere bei dem Telefoninterview mit Frau Traub zustande.

Weiterhin ergaben sich Einschränkungen aufgrund der Anonymisierung des Interviewmaterials. Einige personenbezogene Informationen, die Rückschlüsse auf die Befragten hätten geben können, wurden in der Ergebnisdarstellung aufgrund der Anonymisierung nicht erwähnt oder unkenntlich gemacht. Interpretationen, die diese Informationen enthalten hätten, konnten daher nicht mit einbezogen und erwähnt werden, wie beispielsweise einige biographische Elemente, genauere Angaben zu den Tätigkeiten und spezielle Anforderungen, die sich aus den Tätigkeiten ergeben.

Der unterschiedliche Ablauf in den Interviews trotz des immer gleich eingesetzten Gesprächsleitfadens führt außerdem zu keiner direkten Vergleichsmöglichkeit der verschiedenen Interviews untereinander. Sowohl die äußeren Bedingungen, wie beispielsweise Interviewort und Interviewdauer als auch die einzelnen inhaltlichen Gesichtspunkte, die je nach Gesprächsverlauf verschieden ausgiebig behandelt, vertieft oder abgebrochen wurden, erwiesen sich je nach Interview als sehr unterschiedlich.

Auch wenn die Theorien bei der Grounded Theory aus dem Material entstehen sollen, ist eine völlig freie Vorgehensweise ohne gewisse Vorannahmen und Erwartungen kaum möglich; somit ist die Konstruktion von Theorien bei der Grounded Theory nicht eindeutig zu fassen (Lamnek, 2010, S. 103). Es ist nicht zu vermeiden, dass andere Forschende zu unterschiedlichen Theorien

oder einem anderen Interviewverlauf gelangt wären, da Forschende verschiedene Erwartungen und Vorstellungen in die Untersuchung mit einbringen. Auch das Abbruchkriterium, ab wann die Datenmenge gemäß der Grounded Theory theoretisch gesättigt ist, kann je nach Vorstellung des Forschenden unterschiedlich ausfallen. Aufgrund des zeitlichen Rahmens und der Schwierigkeit, Mütter in Führungspositionen auf höchster Hierarchieebene zu finden, war es nicht möglich, weitere Interviews durchzuführen. Eine größere Anzahl an Daten hätte allerdings möglicherweise für einen noch umfänglicheren Informationsgehalt sorgen können.

Einschränkungen bei der Auswertung durch die Grounded Theory ergeben sich hinsichtlich der Kategorienbildung. Bei der Bildung von Kategorien entsteht das Problem der Vereinheitlichung und teilweisen Reduzierung und Simplifizierung von Gesprochenem zu einer Kategorie. Eine Kategorie wird damit der Komplexität des Menschen nicht immer gerecht. Auch an dieser Stelle ist es nicht auszuschließen, dass andere Forschende zu anderen Kategorien gelangt wären oder andere Phänomene als bedeutsamer empfunden hätten. Da die Forscherin als Psychologin mit einer psychologisch geprägten Sichtweise die Antworten der Befragten betrachtet, ausgewertet und interpretiert hat, ist eine psychologisch beschaffene Ergebnisdarstellung unvermeidbar und Forschende aus fachlich unterschiedlichen Bereichen hätten möglicherweise andere Deutungen oder Interpretationen vorgenommen.

7.3 Implikationen und Ausblick

Einen Erkenntnisgewinn für die Wissenschaft ermöglicht diese Arbeit dahingehend, dass bei den befragten Müttern in Führungspositionen identitätsstiftendes Potential sowohl in der Mutterrolle als auch in der beruflichen Rolle erkannt worden ist: In der Mutterrolle besteht eine größere Möglichkeit der Sinnstiftung und in der beruflichen Rolle der Selbstwertschätzung. Die Fokussierung auf die Identitätsarbeit von Müttern in Führungspositionen hat weiterhin zugelassen, Merkmale zu identifizieren, die Mütter in Führungspositionen in ihrer Ausübung der Doppelrolle antreiben. Dabei konnte herausgearbeitet werden, dass der Aspekt, vor sich selbst und vor anderen zu beste-

hen, und die daraus folgende Stabilisierung des Selbstwertes dazu beitragen, sich zu verausgaben und auf höchstem Niveau Leistung zu erbringen. Diese Ergebnisse und Erkenntnisse können Impulse für zukünftige wissenschaftliche Forschungen zu Müttern in Führungspositionen und Identitätsarbeit geben. Beispielsweise wäre es sinnvoll, die Ergebnisse dieser Arbeit, wie die einzelnen Schlüsselkategorien „Auslastungsbestreben“, „Bestätigungssuche“ und „Schuldgefühle gegenüber den Kindern“ in weiteren Untersuchungen zu überprüfen oder vertiefend zu erforschen. Außerdem könnte untersucht werden, ob es über den Aspekt der Selbstwertstabilisierung hinaus weitere „Antriebe“ gibt, die Erklärungsansätze neben den in dieser Arbeit herausgearbeiteten identitätsrelevanten Erklärungen für die Art der Leistungserbringung bieten können. Nach wie vor bleibt für die Forscherin die Frage offen, warum mit solch einer Absolutheit dieser Weg eingeschlagen werden muss und warum sich viele der Befragten eine ausgeprägte Härte abverlangen. Der Aspekt der Selbstwertstabilisierung ist eine mögliche Antwort, weitere Forschung dazu erscheint sinnvoll. Im Vordergrund der Auswertung standen die bewussten aus der Selbstnarration entstandenen Aspekte der Identität, welche nicht unbedingt die „wahre“ Identität widerspiegeln. Daher wäre es interessant, auf psychologischer Ebene weiter nach unbewussten und prägenden Anteilen zu forschen. Im Bereich des systemischen Coachings wird die Frage, was das Individuum zum Handeln antreibt, diskutiert, insbesondere welche unbewussten und verinnerlichten Verhaltensregeln es sich dabei auferlegt und nach welchen Idealen es agiert (vgl. Remmert, 2011; Kopp-Wichmann, 2007; Schmid & Hipp, 2000). Diese in der Transaktionsanalyse entstandene Konzeption könnte in weiterführender Forschung mit Müttern in Führungspositionen verknüpft werden. In dieser Arbeit konnte auf die für diesen Aspekt maßgebliche biografische Prägung lediglich am Rande eingegangen werden. Auch hier wäre es wünschenswert, die Forschung hinsichtlich der Prägung zu vertiefen. Auf Basis weiterer Erkenntnisse zu der Frage, warum diese Frauen sich derart angetrieben fühlen, können ferner Fördermaßnahmen für Mütter in Führungspositionen formuliert werden, die sie dabei unterstützen, identitätsrelevante selbstwertschätzende Gefühle auch zu empfinden, wenn sie sich nicht bis zur Selbstaussbeutung antreiben und an ihre Grenzen gehen.

Den Selbstwert anhand des beruflichen Erfolges oder der Leistung abhängig zu machen birgt Gefahren für die Gesundheit, beispielsweise für ein Burnout-Syndrom. Anknüpfend an den Aspekt der Selbstausschöpfung erweist sich die Aufrechterhaltung der Gesundheit und Selbstfürsorge daher bei Müttern in Führungspositionen als ein weiteres wichtiges Forschungsfeld. Durch das große Arbeitspensum, die hohen Anforderungen und die in dieser Arbeit deutliche Verausgabung ist eine Betrachtung der Gesundheit von Führungskräfte unerlässlich und findet bereits Beachtung (vgl. Badura, Ducki, Schröder, Klose & Meyer, 2015; Bamberg, Ducki & Metz, 2011). Weitere Forschung könnte sich auf die psychische Stabilität und Selbstfürsorge von *Müttern* in Führungspositionen konzentrieren.

Im Rahmen der von der Sozialforschung vermehrt geforderten Triangulation, der Berücksichtigung und dem Einsatz unterschiedlicher Daten, Methoden, und Theorieansätzen ist auch eine Ergänzung durch quantitative Methoden wünschenswert, beispielsweise bei der Erfassung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale von Müttern in Führungspositionen. Zudem könnte das auf kognitiver Ebene schwer greifbare Konstrukt Identität durch bildhafte Methoden wie der Strukturlegetechnik (vgl. Scheele & Groeben, 1988) erfasst werden. Diese Technik bietet anhand einer grafischen Darstellung die Möglichkeit, subjektive Einschätzungen zu erheben (Mayring, 2002, S. 86), und kann damit das Gesagte und das kognitiv Zugängliche validieren. Weiterhin ist vorstellbar, eine größere Anzahl an Betroffenen zu befragen und spezifischer die Familienverhältnisse über die Mutterrolle hinaus in den Fokus der Betrachtung zu ziehen, wie beispielsweise die Rolle des Ehemannes, die in den Interviews immer wieder von den Befragten als bedeutsam eingestuft wurde. Diese Arbeit konnte sich aus Gründen des Umfangs lediglich auf die Identitätsarbeit in der Doppelrolle beschränken, so dass die Mutterrolle und die berufliche Rolle in Betracht gezogen wurden. Der Aspekt der Familie wurde dabei weitestgehend auf die Kinder und die Mutterrolle reduziert. Denkbar wäre weitere identitätsbezogene Forschung hinsichtlich aller von den Frauen wahrgenommenen Rollen, um den Identitätsaspekt zu erweitern und nicht lediglich aus der Perspektive zweier Rollen aufzuarbeiten.

Ferner sind auch Männer in ihrer Identitätsarbeit bei einer sich stark wandelnden Gesellschaft mit dem Aufbrechen traditioneller Rollenbildern gefordert. Für Männer können ebenso Ambivalenzen und Konflikte entstehen und sie müssen sich der Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls stellen. Geforscht werden könnte dahingehend, inwiefern Männer diese Prozesse durchmachen müssen und welche Ähnlichkeiten oder Unterschiede in der Identitätsarbeit dabei entstehen.

Letztendlich sind Mütter in Führungspositionen, die auf höchster Hierarchieebene agieren, ein spezieller Kreis und ein kleiner Ausschnitt von berufstätigen Müttern in Deutschland. Viele der in dieser Arbeit befragten Frauen sind in Großunternehmen tätig (Einteilung nach Handelsgesetzbuch, 2015). Ein weiteres Forschungsfeld könnte die Betrachtung der Identitätsarbeit von berufstätigen Müttern oder Frauen in Führungsposition auf niedrigerer Ebene darstellen, die zwar nicht auf höchster Hierarchieebene in großen Unternehmen agieren, aber dennoch und möglicherweise *gerade* aufgrund weniger Ressourcen mit einem geringeren Gehalt in ihrer Identitätsarbeit im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie gefordert sind und in Deutschland einen größeren Kreis an Betroffenen darstellen.

Diese Arbeit bestätigt die von Menke (2009) und Schilly (2013) bereits formulierte Annahme, dass eine ausschließliche Betrachtung struktureller Bedingungen wie der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen nicht die alleinige Lösung des Vereinbarkeitsproblems darstellt. Alle Befragten in dieser Untersuchung haben vielfältige Ressourcen und finanzielle Mittel, sich optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Dennoch nehmen sie Barrieren und ambivalente Gefühle wahr, welche überwiegend durch gesellschaftliche Erwartungen zu erklären sind, wie beispielsweise durch die überhöhten Anforderungen der Gesellschaft an die Mutterrolle, die überbetonte Leistungsorientierung in der Gesellschaft und die ausschließlich damit einhergehende Anerkennung. Möglicherweise tragen auch die starren stereotypen Rollenbilder von Mann und Frau dazu bei. Aus gesellschaftlicher Sicht ist es daher unerlässlich, am Mythos der guten Mutter zu arbeiten und diesbezüglich mehr Toleranz zu schaffen. An dieser Stelle soll an die Erkenntnisse von Schilly (2013, S. 144) angeknüpft werden, die für eine gesellschaftliche Akzeptanz individueller Le-

bensmodelle mit weniger Abhängigkeit der gesellschaftlichen Anerkennung durch Leistung plädiert. Wünschenswert ist die Möglichkeit, Selbstwertschätzung durch die Gesellschaft zu erleben, die nicht nur über den beruflichen Erfolg entsteht. Eine größere Akzeptanz und Anerkennung der Gesellschaft für die Mutterrolle könnte auch die identitätsrelevanten Gefühle von Kohärenz, Authentizität und Anerkennung fördern und der Selbstausschöpfung Einhalt gebieten.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass es auf gesellschaftlicher Ebene unerlässlich ist, das ideale Bild einer guten Mutter in Deutschland zu relativieren und Schuldgefühle sowie das Gefühl von „Nichtbestehen“ vor sich selbst und vor anderen zu verringern, um auf individueller Ebene Mütter in Führungspositionen in ihrer Identitätsarbeit zu unterstützen. Solange sich der Mythos der guten Mutter aufrecht hält, werden nicht nur Mütter in Führungspositionen sondern auch generell berufstätige Mütter mit Vorurteilen und Hindernissen zu kämpfen haben, die sie in ihrer Identitätsarbeit stark fordern und den identitätsfördernden Gefühlen von Kohärenz, Authentizität und Anerkennung entgegenwirken. Besteht in beiden Rollen die Möglichkeit, Selbstwertschätzung durch die Gesellschaft zu erfahren, könnte dies zu einer Reduzierung des Auslastungs- und Selbstausschöpfungsverhaltens führen. Dies würde sowohl der psychischen Stabilität der Mütter in Führungspositionen zugutekommen als auch die Attraktivität der Doppelrolle steigern.

Literaturverzeichnis

Abels, Heinz (2010). Identität (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Akin, Niyazi & Rumüf, Jörg (2013). Führung virtueller Teams. Die Führungskraft der Zukunft.

http://www.haygroup.com/downloads/de/Ergebnisse_Virtuelle-Teams.pdf (Letzter Zugriff: 28.03.2016).

Allensbach Institut für Demoskopie (2004). Einflußfaktoren auf die Geburtenrate.

http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/6544_Geburtenrate.pdf (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Allensbach Institut für Demoskopie (2015). Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf.

http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Antonovsky, Aaron (1997). Salutogenese: zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: Dgtv-Verlag.

Aufmkolk, Tobias & Heidenfelder, Claudia (2015). Woher kommt der Ausdruck Rabeneltern?

http://www.planet-wissen.de/gesellschaft/lernen/geschichte_der_erziehung/pwiewissensfrage496.html (Letzter Zugriff: 17.12.2015).

Avolio, Bruce J. & Gardner, William L. (1998). The charismatic leadership: A dramaturgical Perspective. *Academy of Management Review*, 23. S. 32-58.

Avolio, Bruce J. & Gardner, William L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the roots of positive forms of leadership.

<http://www.keyleadership.com/Downloads/Authentic%20Leadership%20Development%20.pdf> (Letzter Zugriff: 21.08.2015).

Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim & Meyer, Markus (Hrsg.) (2015). Fehlzeiten Report 2015. Berlin Heidelberg: Springer.

Baitsch, Christof (2005). Wenn zwei das Gleiche tun... Zum Einfluss unterschiedlicher Wahrnehmung von Frauen und Männern auf die Personalbeurteilung.

<http://www.hamburg.de/contentblob/118366/data/personalpolitik-5.pdf> (Letzter Zugriff: 18.12.2015).

Bamberg, Eva; Ducki, Antje & Metz, Anna-Maria (Hrsg.) (2011). Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Bass, Bernard M; Avolio, Bruce J. (1990). Training and development of transformational leadership: Looking to 1992 and beyond. *European Journal of Industrial Training*, Volume 14, Issue 5, Dezember 1990. S. 21–27.

Bertelsmann Stiftung (2015). Trotz positivem Trend: zu wenig Personal in Kitas. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/august/trotz-positivem-trend-zu-wenig-personal-in-kitas/> (Letzter Zugriff: 15.03.2016).

Berufundfamilie gemeinnützige GmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (2011). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema für Führungskräfte? Bielefeld: werkzwei Verlag.

Becker, Fred G. (2011). Grundlagen der Unternehmungsführung – Einführung in die Managementlehre. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Bischof-Köhler, Doris (2002). Von Natur aus anders: Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Bischoff, Sonja (2010). Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. 5. Studie. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Blessin, Bernd & Wick, Alexander (2014). Führen und führen lassen (7. Auflage). Konstanz: UKK Verlag.

BMFSFJ (2015a). Fragen und Antworten zu dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/FAQ-gesetz-frauenquote,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

BMFSFJ (2015b). Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.
http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Kif_C3_B6G-F_C3_BCNfter-Bericht-zur-Evaluation-des-Kinderf_C3_B6rderungsgesetzes,property=pdf,be reich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Letzter Zugriff: 06.03.2016).

Bundesgesetzblatt (1976). Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts.
Bundesgesetzblatt Online.
http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl176s1421.pdf (Letzter Zugriff: 06.03.2016).

Bundesregierung (2014). Die Frauenquote kommt.
<http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/12/2014-12-11-frauenquote.html> (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Daniel, Britta & Tonn, Hand-Peter (2004). Was bedeutet Identität nach Lothar Krappmann und Karl Haußer? Norderstedt: GRIN Verlag.

Darendorf, Ralf (2015). Vorwort. In: Goffman, Erving: Wir alle spielen Theater (15. Auflage). München: Piper Verlag. S. VII-X.

Desvaux, Georges; Devillard-Hoellinger, Sandrine & Baumgarten, Pascal (2007). Women Matter Gender diversity, a corporate performance driver.
http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Diabaté, Sabine (2015). Partnerschaftsleitbilder heute: Zwischen Fusion und Assoziation. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine & Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.). Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Berlin: Budrich Verlag. S. 77-98.

Dill, Benita; Elger, Katrin; Fuhrin, Katharina; Hickmann, Christoph & Schwenicke, Christoph (2011). Kinderland ist abgebrannt. Spiegel 32/ 2011.
<http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/79805341> (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Dobberstein, Eva; Magritz, Anne & Schürmann, Svenja (2014). Entwicklung eines Handbuchs zum Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

http://www.wiwi.uni-bremen.de/gmc/paper/E_Schriftenreihe_2014_02.pdf (Letzter Zugriff: 19.12.2015).

Dorbritz, Jürgen & Diabaté, Sabine (2015). Leitbild und Kinderlosigkeit. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine, Ruckdeschel & Kerstin (Hrsg.). Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Berlin: Budrich Verlag. S. 113-132.

Engelhardt, Michael von (2010). Erving Goffman: Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 123-140.

Erikson, Erik (2003). Jugend und Krise – die Psychodynamik im sozialen Wandel (5. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Ernst & Young GmbH (2015). Mixed Leadership-Barometer Januar 2015. Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in deutschen börsennotierten Unternehmen.

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_-_Mixed_Leadership_Barometer_-_Januar_2015/\\$FILE/EY-Mixed-Leadership-Barometer-Januar-2015.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Studie_-_Mixed_Leadership_Barometer_-_Januar_2015/$FILE/EY-Mixed-Leadership-Barometer-Januar-2015.pdf) (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Esslinger, Adelheide S. & Schobert, Deniz B. (Hrsg.) (2007). Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen: Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

EStG (2015). §32a Einkommensteuertarif (29. Auflage) München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Fengel, Robert & Ochel, Wolfgang (2001). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: der Schlüssel für eine kinderreiche Gesellschaft. Ifo Schnelldienst 12/2001.

http://www.cesifo-group.de/pls/guest/download/ifo%20Schnelldienst/ifo%20Schnelldienst%202001/ifosd_2001_12_2.pdf (Letzter Zugriff: 22.10.2010).

-
- Fine, Cordelia** (2012). Die Geschlechterlüge: Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Flick, Uwe** (2007). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Flick, Uwe** (2010). Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Mey; Günter & Mruck, Katja (Hrsg.). Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Springer. S. 395-402.
- Fliegner, Angelika** (2010). Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und der Geburtenziffern.
<https://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/soziales/vertiefung/erwerb/entwicklung.html> (Letzter Zugriff: 06.03.2015).
- FOCUS-Online** (2011). „Macchiato-Mamas“ am Rande des Sandkastens. FOCUS-Online vom 06.02.2011.
http://www.focus.de/panorama/boulevard/gesellschaft-macchiato-mamas-am-rande-des-sandkastens_aid_597410.html (Letzter Zugriff: 15.03.2016).
- Friedel-Howe, Heidrun** (1991). Frauen und Führung: Mythen und Fakten. In: Rosenstiel von, Lutz; Regnet, Erika & Domsch, Michel E. (Hrsg.). Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer Verlag. S. 386-397.
- Garsoffky, Susanne & Sembach, Britta** (2014). Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind. DIE ZEIT Online vom 02.10.2014. <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-09/vereinbarkeit-familie-beruf-luege-gastbeitrag> (Letzter Zugriff: 12.03.2016).
- Geissler, Birgit & Oechsle, Mechtild** (1994). Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf- Entwürfe junger Frauen. In: Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.). Riskante Freiheiten. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag. S. 139-167.
- Geissler, Birgit & Oechsle, Mechtild** (1996). Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim: Beltz Verlag.
- Giddens, Anthony** (1995). Konsequenzen der Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Glaser, Barney G. & Strauss, Anselm L. (2010). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung* (3. Auflage). Bern: Hans Huber Verlag.

Goffman, Erving (1975). *Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Goffman, Erving (2015). *Wir alle spielen Theater* (15. Auflage). München: Piper Verlag.

Grunow, Daniela (2010). *Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung*.
<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49397/globalisierung-und-arbeit?p=all> (Letzter Zugriff: 10.03.2016).

Grüterich, Friederike & Hunziger, Anke (2004). *Work-Life-Balance von Führungskräften*. Berlin: Kienbaum Management Consultants GmbH.

Handelsgesetzbuch (2015). §267 Umschreibung der Größenklassen (58. Auflage). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Handelsblatt (2015). *Geburtenrückgang. Deutschland kriegt weltweit die wenigsten Kinder*.
<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/geburtenrueckgang-deutschland-kriegt-weltweit-die-wenigsten-kinder/11841824.html> (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Haußer, Karl (1995). *Identitätspsychologie*. Berlin: Springer Verlag.

Hegemann, Joana (2009). *Frauen und Führung. Warum sind Frauen in Führungspositionen in Deutschland unterrepräsentiert?* Norderstedt: GRIN Verlag.

Heilmann, Katharina (2011). *Das Selbstbild deutscher und französischer Mütter. Eine empirische Studie zur Familienpolitik*. Hamburg: Diplomica Verlag.

Henn, Monika (2012). *Die Kunst des Aufstiegs – Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet* (2. Auflage). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Herkommer, Christina (2005). *Frauen im Nationalsozialismus – Opfer oder Täterinnen?* München: Martin Meidenbauer Verlag.

Hipp, Lena & Stuth, Stefan (2013). Weniger Führungskräfte arbeiten Teilzeit. http://www.boeckler.de/impuls_2013_08_7.pdf (Letzter Zugriff: 15.03.2016).

Hossiep, Rüdiger (2014). Soziale Erwünschtheit. In: Wirtz, Markus A. (Hrsg.). Dorsch – Lexikon der Psychologie (17. Auflage). Bern: Hans Huber Verlag.

Hyde, Janet S. (2005). The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist*, Vol 60 (6). S. 581-592.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.374.1723&rep=rep1&type=pdf> (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Jörissen, Benjamin (2010). George Herbert Mead: Geist, Identität und Gesellschaft aus der Perspektive des Sozialbehaviorismus. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 87-108.

Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.) (2010). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Junge, Matthias (2010). Die Persönlichkeitstheorie von Talcott Parsons. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 109-121.

Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*.
http://glmw.info/organizations/files/Kanter_document.PDF (Letzter Zugriff: 21.03.2016).

Kaup, Julia (2015). Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen - Eine Ursachenanalyse. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.

Kets des Vries, Manfred F. R. (2009). Führer, Narren und Hochstapler. Die Psychologie der Führung. Stuttgart: Schäffer- Poeschel Verlag.

Keupp, Heiner; Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitzscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang & Straus, Florian (2008). Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne (4. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Keupp, Heiner (2003). Identitätskonstruktion. Vortrag bei der 5. Bundesweiten Fachtagung zur Erlebnispädagogik am 22.09.2003 in Magdeburg.

<http://www.ipp-muenchen.de/texte/identitaetskonstruktion.pdf> (Letzter Zugriff: 14.03.2015).

Keupp, Heiner & Höfer, Renate (Hrsg.) (1997). Identitätsarbeit heute. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris & Lewerenz, Julia (2007). Frauen an der Spitze: Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Kocherscheid-Dahm, Lars (2015). Niedrigste Geburtenrate weltweit.

http://www.bdo.de/dateien/user_upload/pdf_rtf_presse/PM_2015/20150529_PM_IBC_Geburtenrate_HWWI.pdf (Letzter Zugriff: 15.12.2015).

Kopp-Wichmann, Roland (2007). Coaching für Ihre „Inneren Antreiber“.

<http://www.persoenlichkeits-blog.de/article/60/coaching-fuer-ihre-inneren-antreiber> (Letzter Zugriff: 21.02.2016).

Krappmann, Lothar (1997). Die Identitätsproblematik nach Erikson aus einer interaktionistischen Sicht. In: Keupp, Heiner & Höfer, Renate (Hrsg.). Identitätsarbeit heute. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag. S. 66-92.

Krappmann, Lothar (2010). Soziologische Dimensionen der Identität (11. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas & Lehndorff, Steffen (2008). Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. IAQ-Report Nr. 2008-04.

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2008/report2008-04.pdf> (Letzter Zugriff: 03.01.2011).

Lamnek, Siegfried (1995). Qualitative Sozialforschung. Band 1 Methodologie (3. korr. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Lamnek, Siegfried (2010). Qualitative Sozialforschung (5. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Lehn, Britta vom (2007). Akademiker wollen weniger Kinder. Die Welt Online vom 10.12.2007.

http://www.welt.de/wissenschaft/article1447332/Akademiker_wollen_weniger_Kinder.html (Letzter Zugriff: 17.11.2010).

Lehr-Rosenberg, Stephanie (2003). Ich setzte den Fuß in die Luft, und sie trug: Umgang mit Fremde und Heimat in Gedichten Hilde Domins. Würzburg: Königshausen und Neumann Verlag.

Lenz, Ilse (2009). Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Litters, Jennifer (2014). Betreuungsqualität leidet – in deutschen Kitas fehlen 120.000 Erzieherinnen. FOCUS-Online vom 25.07.2014.

http://www.focus.de/familie/erziehung/sperr-25-7-6-uhr-betreuungsqualitaet-leidet-studie-schlaegt-alarm-in-deutschen-kitas-fehlen-120-000-erzieherinnen_id_4011998.html (Letzter Zugriff: 15.03.2016).

Littmann-Wernli, Sabine; Schubert, Renate (2001). Frauen in Führungspositionen – Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend?

<https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/28400/1/littmann.pdf> (Letzter Zugriff: 15.12.2015).

Lück, Detlev; Naderi, Robert & Ruckdeschel, Kerstin (2015). Zur Messung von Familienleitbildern. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine & Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.). Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Berlin: Budrich Verlag. S. 29-43.

Lück, Detlev & Ruckdeschel, Kerstin (2015). Was ist Familie? In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine & Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.). Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Berlin: Budrich Verlag. S. 61-76.

Lührmann, Thomas (2006). Führung, Interaktion und Identität. Die neuere Identitätstheorie als Beitrag zur Fundierung einer Interaktionstheorie der Führung. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Lukoschat, Helga & Walther, Kathrin (2006). *Karrierек(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen. Ein Gewinn für Unternehmen.* Bielefeld: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Martin, Robin; Riggio, Ronald; Thomas, Geoff (2013). *Leading Groups: Leadership as a Group Process.*

<http://gpi.sagepub.com/content/16/1/3.refs> (Letzter Zugriff: 22.12.2015).

Marcia, James E. (1964). *Determination and construct validity of ego identity status.*

Unpublished doctoral dissertation. Ohio State University.

http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1285073521 (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

McKinsey (2015). *Women in the Workplace 2015.*

http://womenintheworkplace.com/ui/pdfs/Women_in_the_Workplace_2015.pdf?v=5 (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Mead, George H. (1973). *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus.* Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Menke, Katrin (2009). *Mütter in Führungspositionen.* In: *Studentische Untersuchungen der Politikwissenschaften und der Soziologie, Jahrgang 1, Heft 1, Dezember 2009.* S. 56-78.

Michalk, Silke & Nieder, Peter (2007). *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance.* Weinheim: WILEY-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA.

Münste-Goussar, Stephan (2010). *Ich ist viele – Sherry Turkles Identitätstheorie.* In: *Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 275-295.

Mundlos, Christina (2016). *Wenn Mutter sein nicht glücklich macht.* München: mvg Verlag.

Neuberger, Oswald (2002). *Führen und führen lassen (6. Auflage).* Stuttgart: UTB Verlag.

Neubrand, Angelika (2009). *Frauen in Führungspositionen: Ein Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich.* Hamburg: Diplomica Verlag.

Noack, Juliane (2010). Erik H. Erikson: Identität und Lebenszyklus. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 37-55.

Oechsle, Metchild (2010). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Parsons, Talcott (1976). Grundzüge des Sozialsystems. In: Jensen, Stefan (Hrsg.). Talcott Parsons: Zur Theorie des Sozialsystems. Opladen: Westdeutscher Verlag. S. 161-274.

Petropulos, Kostas (2010). Warum der Geburtenrückgang nicht zur Vollbeschäftigung führt. DIE ZEIT Online vom 03.12.2010.

<http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2010-12/demografie-geburtenluecke> (Letzter Zugriff: 05.01.2011).

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Hobler, Dietmar & Weeber, Sonja (2014). Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-3.pdf (Letzter Zugriff: 10.03.2016).

Rastetter, Daniela (1994). Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Rastetter, Daniela (1997). Frauen, die besseren Führungskräfte? „Soft skills“ als neue Anforderungen im Management. In: Journal für Psychologie, 5 (2), S. 43-56.

Rastetter, Daniela (1998). Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirksamer archaischer Gegenkräfte möglich? In: Zeitschrift für Personalforschung 12 (2). S. 167-187.

Rastetter, Daniela (2007). Mikropolitische Handeln von Frauen. In: Haubl, Rolf & Daser, Bettina (Hrsg.). Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht Verlag. S. 76-99.

Remmert, Günter-W. (2011). Sei perfekt! Mach schnell! Zur Dynamik innerer Antriebe.

<http://www.seminarhaus-schmiede.de/pdf/schmiede-brief%20111.pdf> (Letzter Zugriff: 21.02.2016).

Rheingold-Studie (2010). Die deutsche Angst vorm Kinderkrieg.

http://www.Rheingold-salon.de/grafik/veroeffentlichungen/PM_Studie_Muetter_in_Angst.pdf (Letzter Zugriff: 02.01.2016).

Rosenstiel von, Lutz (2009). Grundlagen der Führung. In: Rosenstiel von, Lutz; Regnet, Erika & Domsch, Michel (Hrsg.). Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 3-24.

Ruge, Wolfgang (2009). Grounded Theory.

<http://wolfgang-ruge.name/wp-content/uploads/2009/09/grounded-theory-ausarbeitung.pdf> (Letzter Zugriff: 06.05.2015).

Sausgruber, Rupert; Sendlhofer, Rupert & Winner, Hannes (2002). Kinder oder Beruf? In: Theurl, Engelbert & Thöni, Erich (Hrsg.). Zukunftsperspektiven der Finanzierung öffentlicher Aufgaben. Wien: Böhlau Verlag. S. 169-190.

Schaffnit-Chatterjee, Claire (2011). Auf dem Weg zu „gender-balanced leadership“.

Was nicht funktioniert hat–und was funktionieren könnte. Deutsche Bank Research.

Aktuelle Themen 504 vom 11.01.2011. S. 1.

http://www.dbresearch.de/MAIL/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD0000000000267540.pdf (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Scheele, Brigitte & Groeben, Norbert (1988). Dialog-Konsens-Methoden zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien: die Heidelberger Struktur-Lege-Technik (SLT), konsuale Ziel-Mittel-Argumentation und kommunikative Flußdiagramm-Beschreibung von Handlungen. Tübingen : Francke Verlag.

Scheffler, Gabriele (2000). Schimpfwörter im Themenvorrat einer Gesellschaft. Marburg: Tectum Verlag.

Schilly, Verena (2013). Mütter in Führungspositionen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Freiburg: Centaurus Verlag.

Schmid, Bernd & Hipp, Joachim (2000). Antreiber-Dynamiken - Persönliche Inszenierungsstile und Coaching.

<http://systemische-professionalitaet.com/download/schriften/38-antreiber.pdf> (Letzter Zugriff: 21.02.2016).

Schneider, Barbara (2012). Frauen auf Augenhöhe. Was sie nach oben bringt und was nicht. Offenbach: GABAL Verlag.

Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine & Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.) (2015). Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Berlin: Budrich Verlag.

Schulte, Jürgen (2002). Dual-career couples: Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen: Leske + Budrich Verlag.

Schulz, Katrin (2013). Frauen in Führungspositionen – die „gläserne Decke“ als Ursache einer persistenten vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Berlin: wvb wissenschaftlicher Verlag.

Schulz-Strelow, Monika & Falkenhausen, Jutta von (2015). Studie zum Public Women-on-Board-Index. FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (Hrsg.). Berlin
<http://www.fidar.de/wob-indizes/public-wob-index/studie-zum-public-wob-index.html>
(Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Schütz, Alfred & Luckmann, Thomas (1979). Soziale Strukturen der Lebenswelt – Band 1. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Schwarze, Barbara; Frey, Andreas; Lelutiu, Anca-Gabriela; Behrens, Hans-Bernd; Anthes, Laura & Wieland, Christian (2012). Frauen im Management (FiM). Hoppenstedt-Studie 2012
http://www.bisnode.de/wp-content/uploads/2013/05/Hoppenstedt_Studie_FINAL1.pdf
(Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Scott, Meredith (2011). Women in leadership. Engaging Australian business. Ernst & Young Publication
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Women_in_leadership._Engaging_Australian_business/\\$FILE/WomeninLeadership.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Women_in_leadership._Engaging_Australian_business/$FILE/WomeninLeadership.pdf) (Letzter Zugriff: 11.12.2015).

Sennett, Richard (2000). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Siedler Verlag.

Slotkin, Jaquelyn (2007). Rabenmutter and the glass ceiling: An Analyses of Role Conflict Experienced By Women Lawyers in Germany Compared with Women Lawyers in the United States.

<http://scholarlycommons.law.cwsl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1122&context=cwilj> (Letzter Zugriff: 17.12.2015).

Statistisches Bundesamt (2012). *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2015a). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014*.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2015-07.pdf> (Letzter Zugriff: 02.01.2016).

Statistisches Bundesamt (2015b). *Kindertagesbetreuung*.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Kindertagesbetreuung/Kindertagesbetreuung.html> (Letzter Zugriff: 15.03.2016).

Steinke, Ines (2005). Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg. S. 319-331.

Stocké, Volker (2004). Entstehungsbedingungen von Antwortverzerrungen durch soziale Erwünschtheit. *Zeitschrift für Soziologie*, Jahrgang. 33, Heft 4, August 2004. S. 303–320. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag.

Straus, Florian & Höfer, Renate (1997). Entwicklungslinien alltäglicher Identitätsarbeit. In: Keupp, Heiner & Höfer, Renate (Hrsg.). *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag. S. 270-307.

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). *Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.

-
- Strobel, Hannes** (2013). Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Initiative Gesundheit & Arbeit IGA.Report 23.
http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Staendige_Erreichbarkeit_Teil1.pdf (Letzter Zugriff: 19.12.2015).
- Strübing, Jörg** (2008). Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tonn, Julia J.** (2016). Frauen in Führungspositionen. Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Turkle, Sherry** (1998). Leben im Netz. Identität im Zeitalter des Internet. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Urban, Fabian Y.** (2008). Emotionen und Führung: Theoretische Grundlagen, empirische Befunde und praktische Konsequenzen. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Veith, Hermann** (2010). Das Konzept der balancierenden Identität von Lothar Krappmann. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.), Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 179-202.
- Vinken, Barbara** (2011). Die deutsche Mutter - Der lange Schatten eines Mythos (2. Auflage). Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Warda, Andrea** (2007). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Wilson, Thomas** (1973). Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.). Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Band 1: Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. S. 54-79.
- Wippermann, Carsten** (2010). Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken. Heidelberg: Sinus Sociovision.

Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.). Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz Verlag. S. 227-255.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung. 1(1).
<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> (Letzter Zugriff: 03.05.2015).

Wunderer, Rolf (2000). Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag.

Wunderer, Rolf & Dick, Petra (1997). Frauen im Management. Besonderheiten und personalpolitische Folgerungen - eine empirische Studie. In: Wunderer, Rolf & Dick, Petra (Hrsg.). Frauen im Management. Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle. Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag. S. 5-205.

Zirfas, Jörg (2010). Identität in der Moderne. In: Jörissen, Benjamin & Zirfas, Jörg (Hrsg.). Schlüsselwerke der Identitätsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 9-19.

Anhang

Anhang A Methodisches Material

Anhang B Auswertungsmaterial

Anhang A: Methodisches Material

A 1: Soziographischer Kurzfragebogen

| |
|--|
| Name: ----- |
| Geburtsdatum: ----- |
| Anzahl und Alter der Kinder: ----- ----- |
| Familienstand: <i>(Bitte ankreuzen)</i> |
| Ledig <input type="checkbox"/> |
| Verheiratet, zusammen lebend <input type="checkbox"/> |
| Verheiratet, getrennt lebend <input type="checkbox"/> |
| Geschieden <input type="checkbox"/> |
| Verwitwet <input type="checkbox"/> |
| Bildungsweg: <i>(Bitte ankreuzen)</i> |
| Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> |
| Mittlere Reife, Realschulabschluss <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Lehre/ Ausbildung/ Berufsfachschule <input type="checkbox"/> |
| Abitur/ Fachhochschulreife <input type="checkbox"/> |
| Hochschulabschluss <input type="checkbox"/> |
| Promotion <input type="checkbox"/> |
| Habilitation <input type="checkbox"/> |
| Berufliche Position und Tätigkeit: ----- ----- ----- ----- ----- |
| Familiärer Hintergrund ----- ----- ----- ----- |

A 2: Gesprächsleitfaden

1. Narrativer Einstieg
→ „Mich interessiert das Thema Karriere und Kind. Vielleicht erzählen Sie einmal, wie sich die Situation, in der Sie heute sind, entwickelt hat und wie Sie dahin gekommen sind, wo sie heute sind.“

2. Problemzentriertes Interview

Thema 1: Bereich Arbeit (Führungsrolle)

- Bedeutung/Stellenwert der Arbeit
 - Welche Bedeutung/ Wert hat die Arbeit für Sie selbst? Was macht die Arbeit für Sie als Mensch aus?
 - Wo gehen Sie auf in der Arbeit? Wann fühlen Sie sich „stimmig“?
 - Stellen Sie sich vor, sie hätten diese Position nicht. Was würde Ihnen fehlen?
- Motivation
 - Was motiviert Sie, diese Tätigkeit auszuüben?
- Erwartung an sich
 - Welche Erwartungen haben Sie an sich im beruflichen Kontext?

Thema 2: Bereich Familie (Mutterrolle)

- Bedeutung/Stellenwert der Mutterrolle
 - Welche Bedeutung/ Wert hat die Mutterrolle für Sie? Was macht die Mutterrolle für Sie als Mensch aus?
 - Wo gehen Sie in der Rolle als Mutter auf? Wann fühlen Sie sich „stimmig“?
 - Stellen Sie sich vor, sie hätten keine Kinder. Was würde Ihnen fehlen?
- Motivation
 - Was treibt Sie an, Ihrer Mutterrolle nachzugehen?
 - Wie ist es dazu gekommen, dass Sie Mutter geworden sind? Was waren Ihre Gründe?
- Erwartung an sich
 - Was erwarten Sie von sich als Mutter?
 - Erfüllen Sie diese eigenen Erwartungen?

Thema 3: Bereich Freizeit

- Bedeutung/Stellenwert der Freizeit

- Wie wichtig sind Ihnen Freizeit/Freunde?
- Wo gehen Sie in der Freizeit auf? Wann fühlen Sie sich „stimmig“?
- Stellen Sie sich vor, sie hätten gar keine freie Zeit. Was würde Ihnen fehlen?
- Motivation
 - Was sind Ihre Gründe, sich Auszeiten/ freie Zeit/ Zeit mit Freunden zu nehmen?
- Erwartung an sich
 - Was erwarten Sie von sich in der freien Zeit?
 - Inwiefern gelingt es Ihnen, sich Auszeiten zu nehmen?

Thema 4: Doppelrolle und Gesellschaft

- Spannungen/ Schwierigkeiten/Veränderungsbedarf in der Doppelrolle
 - *Wir haben nun verschiedene Bereiche betrachtet. Ihre Arbeit, ihre Mutterrolle und die Freizeit.*
 - Wenn wir jetzt mal diese Bereiche verknüpfen, an welcher Stelle treten Spannungen auf? (z.B. wenn Sie mal einen ganz normalen Tag als Mutter und Führungskraft betrachten)
 - Welche Widersprüche gibt es? (z.B. Anforderungen Verfügbarkeit und Zeit fürs Kind)
 - Wo sehen Sie Veränderungsbedarf?
- Bewältigungsstrategien
 - Wie gehen Sie mit Widersprüchen/ Spannungen um? → Strategien Bewältigung
- Doppelrolle als Bereicherung
 - Inwiefern erleben Sie die Doppelrolle als Bereicherung/ Kompetenzerweiterung?
 - Was machen Sie gut (Wo bekommen Sie Anerkennung?)
 - Was ist die Bereicherung aus der Doppelrolle? Was ist das Schöne daran, beide Rollen zu haben?
- Ressourcen
 - Was/wer hilft Ihnen bei der Doppelrolle? (Routine, Erfahrungen...)
 - Welche Art von Unterstützung haben Sie im Alltag? (soziale & materielle Ressourcen)
 - Welche Erwartungen werden von anderen an Sie gerichtet? (Eltern, Freunde, Kollegen...) → Bei welchen Erwartungen fällt es Ihnen schwer, sich durchzusetzen? Wie bewahren Sie sich Ihren eigenen Gestaltungsspielraum?
- Vergleich beider Rollen

-
- Welche Rolle liegt Ihnen näher? Mutterrolle oder Führungskraft? Warum?

Thema 5: Bereich Geschlecht

- Wie authentisch fühlen Sie sich in Ihrem Beruf? Müssen Sie sich manchmal verstellen? (Anpassen an Männer?)
 - Wie selbstverständlich ist z.B. Selbstdarstellung (mehr ein „Spiel“?)
 - Inwiefern haben Sie das Gefühl Sie müssten sich fremde Anteile zu eigen machen/ sind Sie authentisch? (authentisch fühlen vs. sich anpassen an fremde Anteile)

3. Abschluss:

Was ist offen geblieben? Möchten Sie noch etwas hinzufügen? Haben Sie noch Fragen?

A 3: Informationsbogen

Teilnahme an einem Einzelinterview zu dem Thema „Mütter in Führungspositionen“

Liebe Mütter in Führungspositionen,

für meine Doktorarbeit „Mütter in Führungspositionen – Identitätsarbeit im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie“ an der Universität Hamburg (Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) suche ich Frauen, die eine Führungsposition innehaben und gleichzeitig der Rolle als Mutter nachgehen. Dazu sind anonyme Einzelinterviews geplant, die voraussichtlich im Frühjahr 2012 stattfinden sollen (März-April 2012). Das Interview dauert ca. 60-90 min. Gerne können wir dieses Interview an einem Ort Ihrer Wahl durchführen.

Bei Interesse oder Fragen würde ich mich freuen, wenn Sie sich bei mir melden.

Herzliche Grüße

Melanie Göring

A 4: Interviewvertrag

Interviewvertrag

Vereinbarung zur Teilnahme an einem Interview zu dem Thema „Mütter in Führungspositionen“ im Rahmen der Dissertation „Mütter in Führungspositionen - Identitätsarbeit im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie“ von Frau Melanie Göring.

1. Für die Durchführung, Auswertung und Ergebnisdarstellung der Interview ist verantwortlich: Melanie Göring.
2. Die Interviews beruhen auf freiwilliger Basis.
3. Die Teilnehmerin erklärt sich bereit, dass das Interview mit einem Diktiergerät aufgezeichnet wird.
4. Die erhobenen Daten werden streng vertraulich behandelt und werden ausschließlich für die Dissertation verwendet.
5. Für die Transkription der Interviews wird möglicherweise eine weitere Person hinzugezogen, die die Daten ebenfalls streng vertraulich behandelt.
6. In den Transkriptionen, der Auswertung und Ergebnisdarstellung werden Angaben zur Person anonymisiert bzw. unkenntlich gemacht.

Ort, Datum Unterschrift Melanie Göring

Unterschrift Interviewte

Anhang B: Auswertungsmaterial

B 1: Kategorienentwicklung des Offenen Kodierens:

Helen Spieth:

- Strukturierende Funktion der Arbeit
- Mutterrolle als Vorweismöglichkeit
- Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle
- Kind als Bedrohung des Strukturbedürfnisses
- Bild von sich selbst als strukturierende Mutter
- Schuldgefühle gegenüber Kind
- Ankämpfen gegen Liebe durch Leistung
- Wunsch nach besserer Vereinbarkeit
- Härte gegenüber anderen Müttern
- Doppelrolle als Anspruchserfüllung
- Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit
- Prägung: Altersunangemessene Tätigkeiten
- Ideal eines geringen Freizeitwertes
- Keine Anpassung an männliche Attribute
- Höhere Jobeffizienz durch Kind
- Streben nach Vorbildfunktion
- Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle
- Leben nach Werten
- Rastlosigkeit
- Leistung zur Erfüllung der hohen Eigenanforderung
- Strukturbedürfnis
- Vorrang berufliche Rolle vor Mutterrolle
- Leistungsdarstellung
- Relativierung eigenes Ideal/Lebensmodell
- Bestätigungssuche im Kind

Regina Plaumann:

- Flexible Arbeitsbedingungen
- Kompromisse in der Arbeit eingehen zugunsten der Familie
- Arbeit als Zufriedenheitsfaktor, Bestätigungsmöglichkeit
- Arbeit als Flucht vor der Familie
- Abwertung nicht berufstätiger Mütter
- Schuldgefühle gegenüber dem Kind

-
- Verletzbarkeit durch Liebe zum Kind
 - Hohe gesellschaftliche Anforderungen an die Mutterrolle
 - Doppelrolle als Weiterentwicklung und Bereicherung
 - Hilfreiche äußere Ressourcen in der Doppelrolle
 - Bestreben, eigene Wünsche in der Familie durchzusetzen
 - Sich davon befreien, es anderen recht zu machen
 - Ideal eines geringen Freizeitwertes
 - Keine empfundenen Nachteile als weibliche Führungskraft

Sarah Gebert:

- Biografische Prägung: Gleichbehandlung Söhne und Töchter, Wert auf eine gute Bildung
- Selbstdarstellung Erfolg
- Schuldgefühle gegenüber den Kindern
- Aktive Freizeitrolle
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Ehemann, Kinderfrauen und Organisationstalent
- Keine Anpassung an männliche Attribute/Evolutionsbedingte Unterschiede
- Spannungen Doppelrolle/Gefühl des Einzelkämpferdaseins
- Biografische Prägung: Sich nicht festlegen wollen/keine Kompromisse machen
- Reden und Transparenz als Bewältigungsstrategie
- Grundwerte durch Arbeit ausleben
- Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle
- Entschlossenheit, gegen Widerstände Karriere zu machen
- Mutterrolle als narzisstische Aufwertung: Einfluss auf die Welt durch Geburten nehmen

Evelyn Hoeft:

- Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfs
- Absolute Überzeugung von der Arbeit
- Hinnahme Bedingungen und Überzeugungsarbeit an sich selbst bezüglich Mutterrolle
- Planung und Organisation zur Berücksichtigung von Familienterminen
- Bestätigungssuche im Kind
- Angriff Lebensentwurf durch Kind
- Streben nach Fehlerlosigkeit und Perfektion
- Bestätigungssuche auch im hohen Alter
- Automatische Anpassung an männliche Attribute

-
- Streben nach dem Ideal, informiert zu sein
 - Rastlosigkeit
 - Spannung in der Familie: Übertragung der Eigenschaften Führungsrolle auf Mutterrolle
 - Spannungen durch fehlende Zeit mit der Familie
 - Biografische Prägung: Gefühl der Benachteiligung
 - Biografische Prägung: Abwesenheit der eigenen Mutter
 - Biografische Prägung: Bedürfnis gegenüber möglicher vererbter Depression anzukämpfen
 - Pflichtbewusstsein
 - Antidepressive Glaubenssätze zur Bewältigung des Lebensentwurfs
 - Hilfreiche äußere Ressource in Doppelrolle: Ehemann
 - Fremdgefühl zuhause

Liane Traub:

- Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle
- Erfüllung der Erwartungen als Anstrengung
- Härte zeigen und an Grenzen gehen
- Wert der Bindung → Beständigkeit/ Sicherheitssuche/ Bindungsfähigkeit
- Perfektionismus zur Verhinderung späterer Vorwürfe
- Bestätigungssuche beruflich
- Ideal eines geringen Freizeitwertes
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Einkommen und komplexes Betreuungsmodell
- Hilfreiche innere Ressource in Doppelrolle: Innerlich mehr Gelassenheit haben
- Kein Anpassen an männliche Attribute
- Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen
- Arbeit als Ventil zum Druckabbau
- Spannung in der Familie: Übertragung der Eigenschaften Führungsrolle auf Mutterrolle
- Dominante Persönlichkeitsanteile
- Strukturbedürfnis
- Angst: Bedrohung der eigenen Leistungsfähigkeit durch zunehmendes Alter
- Schuldgefühle gegenüber den Kindern und Rechtfertigung
- Gewählten Lebensweg infrage stellen
- Biografische Prägung: Hohe Leistungsanforderung der mittellosen Eltern erfüllen

Diana Baumeister:

- Härte gegenüber anderen Müttern
- Entschlossenheit, gegen Widerstände Karriere zu machen
- Erwartungen an sich in der Mutterrolle geändert, früher Perfektionsanspruch
- Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit
- Geschlechterkampf
- Selbstdarstellung Erfolg
- Ideal eines geringen Freizeitwertes
- Gleiche Behandlung Geschlechter
- Arbeit als Flucht vor dem Klischee, als Mutter zuhause zu sitzen
- Wertschätzung des dauerhaften Wertes der Kinder
- Biografische Prägung: Mutter Arbeitsverbot durch Vater
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Unterstützung durch Au-pair-Mädchen, zwei Kitaplätze, Kinderfrau der Freundin
- Härte zeigen und an Grenzen gehen
- Beruf als zentrale Rolle und ökonomische Unabhängigkeit
- Schuldgefühle gegenüber ihren Kindern durch Angriff des Lebensentwurfes durch Kind
- Hervorheben eigener Härte
- Schuldgefühl: Abwertung junger (nicht harter) Frauen
- Kritik anderer Mütter
- Rechtfertigung des eigenen Lebensentwurfes
- Arbeit als Anregung, Inspiration und Ansprache
- Betonung der Bedeutung der Kinder
- Spannung in der Familie: Hohe Erwartungen an die eigenen Kinder

B 2: Übersicht der Kategorien aller Interviews geordnet nach den Themen des Gesprächsleitfadens

Hinweise: Werden Aspekte in mehreren Interviews von unterschiedlichen Frauen genannt, wird jeweils die Häufigkeit der Nennungen aus den verschiedenen Interviews in Klammern angezeigt. Da sich in jedem Interview Aspekte zur biografischen Prägung ergeben, wird dieses Thema zu den im Gesprächsleitfaden bereits bestehenden Themen (Arbeit, Familie, Freizeit, Doppelrolle und Gesellschaft, Geschlecht) für eine bessere Übersichtlichkeit hinzugefügt.

Arbeit

- Absolute Überzeugung von der Arbeit
- Strukturierende Funktion der Arbeit
- Bestätigungssuche beruflich
- Arbeit als Ventil zum Druckabbau
- Angst: Bedrohung der eigenen Leistungsfähigkeit durch zunehmendes Alter
- Grundwerte durch Arbeit ausleben
- Flexible Arbeitsbedingungen
- Arbeit als Zufriedenheitsfaktor, Bestätigungsmöglichkeit
- Arbeit als Flucht vor der Familie
- Selbstdarstellung Erfolg (2)
- Bestätigungssuche auch im hohen Alter
- Arbeit als Flucht vor dem Klischee, als Mutter zuhause zu sitzen
- Beruf als zentrale Rolle und ökonomische Unabhängigkeit
- Arbeit als Anregung, Inspiration und Ansprache

Familie

- Hinnahme Bedingungen und Überzeugungsarbeit an sich selbst bezüglich Mutterrolle
- Planung und Organisation zur Berücksichtigung von Familienterminen
- Bestätigungssuche im Kind

- Angriff Lebensentwurf durch Kind (2)
- Spannung in der Familie: Übertragung der Eigenschaften Führungsrolle auf Mutterrolle (2)
- Spannungen durch fehlende Zeit mit der Familie
- Spannung in der Familie: Hohe Erwartungen an die eigenen Kinder
- Fremdgefühl zuhause
- Kritik anderer Mütter
- Wunsch nach besserer Vereinbarkeit
- Bild von sich selbst: Strukturierende Mutter
- Kind als Bedrohung des Strukturbedürfnisses
- Aufwertungsgefühl durch Mutterrolle (3)
- Mutterrolle als Vorweismöglichkeit
- Reden und Transparenz als Bewältigungsstrategie
- Mutterrolle als narzisstische Aufwertung: Einfluss auf die Welt durch Geburten nehmen
- Abwertung nicht berufstätiger Mütter
- Bestreben, eigene Wünsche in der Familie durchzusetzen
- Kompromisse in der Arbeit eingehen zugunsten der Familie
- Verletzbarkeit durch Liebe zum Kind
- Schuldgefühle gegenüber den Kindern (5)

- Erwartungen an sich in der Mutterrolle geändert, früher Perfektionsanspruch
- Wertschätzung des dauerhaften Wertes der Kinder
- Schuldgefühl: Abwertung junger (nicht harter) Frauen
- Betonung der Bedeutung der Kinder

Doppelrolle und Gesellschaft

- Höhere Jobeffizienz durch Kind
- Rechtfertigung eigener Lebensentwurf (2)
- Streben nach Fehlerlosigkeit und Perfektion
- Streben nach dem Ideal, informiert zu sein
- Rastlosigkeit (2)
- Hohe gesellschaftliche Anforderungen an die Mutterrolle
- Pflichtbewusstsein
- Doppelrolle als Anspruchserfüllung
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Ehemann, Mutter und Kinderfrau
- Vorrang berufliche Rolle vor Mutterrolle
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Einkommen und komplexes Betreuungsmodell
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Innerlich mehr Gelassenheit haben
- Erfüllung gesellschaftlicher Anforderungen
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Ehemann, Kinderfrauen und Organisationstalent
- Spannungen Doppelrolle/ Gefühl des
- Hilfreiche äußere Ressourcen in Doppelrolle: Homeoffice, Au-pair-

Mädchen und Putzfrau

- Doppelrolle als Weiterentwicklung und Bereicherung
- Gewählten Lebensweg infrage stellen
- Härte gegenüber anderen Müttern (2)
- Ressourcen in Doppelrolle: Unterstützung durch Au-pair-Mädchen, zwei Kitaplätze, Kinderfrau der Freundin

Biografische Prägung/Persönliches

- Prägung: Streben nach ökonomischer Unabhängigkeit (2)
- Biografische Prägung: Gefühl der Benachteiligung
- Biografische Prägung: Abwesenheit der eigenen Mutter
- Biografische Prägung: Bedürfnis gegenüber möglicher vererbter Depression anzukämpfen
- Antidepressive Glaubenssätze zur Bewältigung des Lebensentwurfs
- Leben nach Werten
- Leistung zur Erfüllung der hohen Eigenanforderung
- Strukturbedürfnis
- Leistungsdarstellung
- Relativierung eigenes Ideal/Lebensmodell
- Streben nach Vorbildfunktion
- Ankämpfen gegen Liebe durch Leistung
- Prägung: altersunangemessene Tätigkeiten
- Erfüllung der Erwartungen als Anstrengung
- Härte zeigen/ An Grenzen gehen (2)
- Wert der Bindung → Beständigkeit/ Sicherheitssuche/ Bindungsfähigkeit
- Perfektionismus zur Verhinderung späterer Vorwürfe

Anhang

- Dominante Persönlichkeitsanteile
- Biografische Prägung: Hohe Leistungsanforderung der Eltern erfüllen
- Biografische Prägung: Gleichbehandlung Söhne und Töchter, Wert auf eine gute Bildung
- Biografische Prägung: Sich nicht festlegen wollen/ keine Kompromisse machen
- Sich davon befreien, es anderen recht zu machen
- Entschlossenheit, gegen Widerstände Karriere zu machen (2)
- Biografische Prägung: Mutter Arbeitsverbot durch Vater
- Leistungsdarstellung/ Härte gegen sich zeigen

Freizeit

- Ideal eines geringen Freizeitwertes (4)
- Aktive Freizeitrolle

Geschlecht

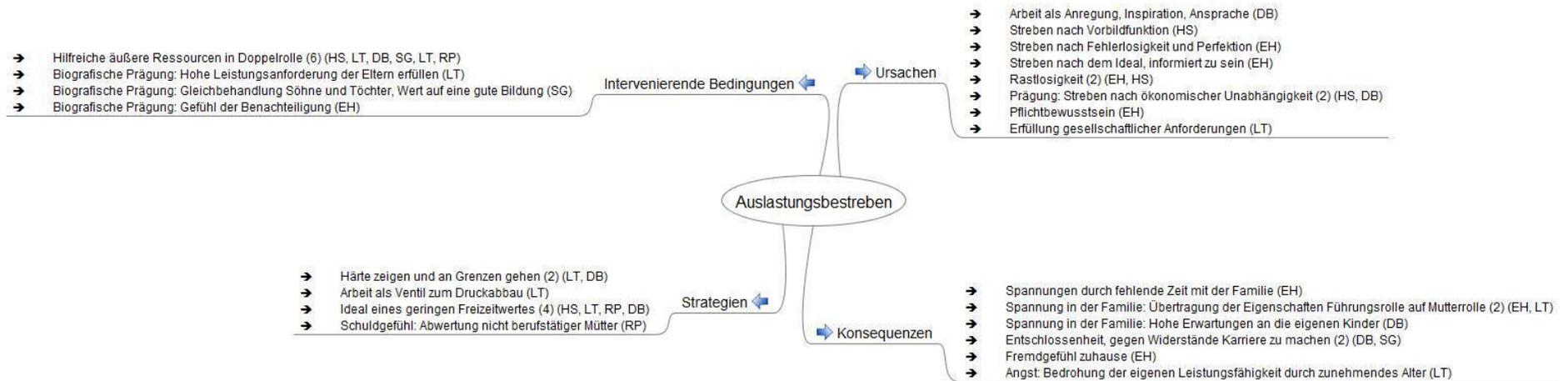
- Automatische Anpassung an männliche Attribute
- Anpassung an männliche Attribute
- Keine Anpassung an männliche Attribute (2)
- Keine empfundenen Nachteile als weibliche Führungskraft
- Keine Anpassung an männliche Attribute/Evolutionsbedingte Unterschiede
- Geschlechterkampf
- Gleiche Behandlung Geschlechter

B 3: Schlüsselkategorien des axialen Kodierens mit Kategorien

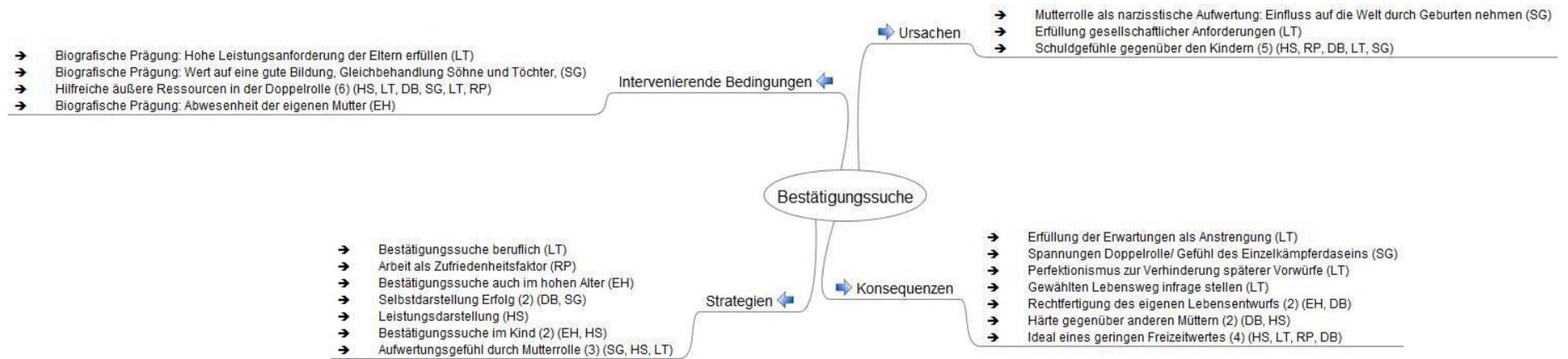
Schlüsselkategorie I: Schuldgefühle gegenüber den Kindern



Schlüsselkategorie II: Auslastungsbestreben



Schlüsselkategorie III: Bestätigungssuche



Zusammenfassung der Ergebnisse/Conclusion

Mütter in Führungspositionen werden in Deutschland in Zukunft aufgrund der eingeführten Frauenquote und der wachsenden Zahl berufstätiger Frauen eine größere Gruppe darstellen als bisher. Studien zeigen, dass Mütter in Führungspositionen weiterhin den Großteil an Erziehungsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen und dadurch ein Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie entstehen kann. Diese Arbeit erforscht, wie die zwei Rollen als Führungskraft und als Mutter die Identitätsarbeit der Betroffenen beeinflusst und ob es Hinweise auf eine „gelungene Identität“ gibt. Die befragten Mütter in Führungspositionen lasten sich im hohen Maße aus und suchen nach Bestätigung, um vor sich selbst und vor anderen zu bestehen. Gleichzeitig empfinden sie Schuldgefühle gegenüber ihren Kindern. Identitätsstiftende Möglichkeiten sind in beiden Rollen vorhanden: In der beruflichen Rolle empfinden die Befragten eine größere Möglichkeit der Selbstwertschätzung aufgrund der höheren gesellschaftlichen Anerkennung in dieser Rolle und in der Mutterrolle eine größere Möglichkeit der Sinnstiftung. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass die Gesellschaft, das ideale Bild einer guten Mutter in Deutschland relativieren und Selbstwertschätzung in beiden Rollen ermöglichen sollte, um Mütter in Führungspositionen in ihrer Identitätsarbeit zu unterstützen.

Working mothers in leading positions will become a larger group in Germany in the future due to the passed law of women's quota and the increasing number of employed women. Empirical studies show, that mothers in leading positions continue to be responsible for raising and taking care of their children und doing the household chores so that an area of conflict between job and family can arise. This work explores how the double role of being a mother and a manager have an impact on the identity of the interviewed mothers in leading positions and if they accomplish a ‚successful identity‘. The interviewed women operate at full capacity and look for approval to stand their ground and to meet the challenges of others. At the same time they have a guilty conscience because of their children. Identity can be endowed in both roles: the interviewed mothers in leading positions describe a larger chance of feeling self-worthy in the job due to higher societal approval and a better opportunity of endowing of meaning in the mother role. The results show that society should modify the ideal picture of a good mother in Germany and enable the feeling of being self-worthy in both roles in order to support working mothers in leading positions.