

„Politik – (k)eine Männersache?“ Qualitative Studie zur Karriereentwicklung österreichischer Spitzenpolitikerinnen

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
an der Ferdinand Porsche FERNFH

Ing. Barbara Braunstorfer, B.A.

00010668

Begutachter/in: Prof. ⁱⁿ (FH) Dr. ⁱⁿ Anahid Aghamanoukjan

Pitten, Mai 2023

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

31. Mai. 2023

Unterschrift

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lars J. J. J. J.', is written in a cursive style.

Zusammenfassung

Spitzenpolitikerinnen in höchsten Funktionen sind gelebte österreichische Normalität. Dennoch stellen Frauen in politischen Ämtern eine Minorität dar, die sich in abnehmender Hierarchie in Richtung Kommunalpolitik verschärft. Dem Forschungsinteresse nachgehend, wie österreichische Spitzenpolitikerinnen ihre Karriereverläufe erleben, wurden dreizehn leitfadengestützte qualitative Interviews mit österreichischen Spitzenpolitikerinnen geführt. Der Fokus lag dabei auf Ereignissen, bei denen ein hoher Emotionsgehalt angenommen werden konnte. Als drei Hauptfaktoren des Einflusses auf politische Karrieren von Frauen kristallisierten sich Sichtbarkeit, Planbarkeit und Vereinbarkeit heraus. Je nach Exponiertheit der Funktion, werden eine unausgeglichene Work-Life-Balance, der Umgang mit Medien und Öffentlichkeit, ein stark kompetitives Berufsfeld sowie teilweise vorherrschende Geschlechtsstereotype als belastend beschrieben. Berichtete Erfolge stehen im Zusammenhang mit Wettbewerb wie etwa Mandatsgewinn aufgrund von Vorzugsstimmen oder sachpolitischen Thematiken wie beispielsweise Gesetzesbeschlüssen. Vereinzelt wird eine zunehmende Volatilität der politischen Berufstätigkeit beschrieben, die in Einzelfällen auch als Versuch des Verdrängens von Frauen aus der politischen Arena gewertet wird.

Schlüsselbegriffe: Berufspolitikerin, Spitzenpolitikerin, politische Karriere, Karriereverlauf, Frauen in der Politik

Abstract

In Austria female top politicians in highest functions can be seen as lived reality. Nevertheless women are still in a minority in Austrians political landscape. The lower the political level, such as the local politics, the greater the gap between the number of men and women in political responsibility. Following the research interest of how do female politicians experience their own career, the study was designed as a qualitative guideline based interview study. The thirteen conducted interviews with Austrian female top politicians focused on aspects which was been assumed as more emotionally events for the participants. The analysis of the data showed three main topics which could be critical for a female politician career. First their own visibility, second the predictability of a political career and third the reconciliation of work, private and family life. Depended on their political exposure woman can suffered on maladjusted work-life-balance, dealing with media and public, an enormous competitive labour environment and sometimes on gender stereotyped behaviour of others. Reported successes was finding in context to competition, such as gaining a mandate due to preference votes. On the other hand successful policy and strategy coordination, for example a passed law. In several statements women reported an increasing volatility in the political landscape including reported attempts to kick women out of the political arena.

Keywords: career politician female, top politician female, political career, career trajectory, women in politics

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage	1
1.2	Zielsetzung der Forschungsarbeit	3
1.3	Aufbau der Forschungsarbeit	4
2	Theoretischer Hintergrund	5
2.1	Definition der Karriere-Begriffs	5
2.2	Bezugsrahmen für Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitiker*innen ..	8
2.2.1	Definition der verwendeten Berufsbezeichnungen	8
2.2.2	Verortung politischer Karrieren.....	9
2.2.3	Karrierefeld Politik.....	12
2.3	Karriereverläufe von Karriere- und Berufspolitiker*innen	15
2.4	Frauen in der politischen Arena.....	17
2.4.1	Statistische Daten zum Frauenanteil in der österreichischen Politik ..	22
2.5	Geschlechtsspezifische Phänomene.....	22
2.5.1	Geschlechtsstereotype und ihre Auswirkungen auf Karriereverläufe	23
2.5.2	Geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung und -übernahme.....	25
2.5.3	Geschlechterverteilung und Quotenregelung	26
2.5.4	Sexualisierte Gewalt gegenüber Politikerinnen	28
3	Methodologie	30
3.1	Erhebungsinstrument und Methode.....	30
3.2	Auswahl und Zusammensetzung des Samples	30
3.3	Interviewleitfaden	31
3.4	Datenauswertung	32
3.4.1	Transkription	32
3.4.2	Datenanalyse.....	32
4	Ergebnisse und Interpretation	35
4.1	Karrierefeld Politik	36

4.1.1	Kulturelles Kapital	36
4.1.2	Soziales Kapital	38
4.1.3	Ökonomisches Kapital	40
4.1.4	Sichtbarkeit	43
4.1.5	Planbarkeit	43
4.1.6	Wettbewerb	45
4.1.7	Vergänglichkeit	45
4.1.8	Zusammenfassung ‚Karrierefeld Politik‘	46
4.2	Habitus	48
4.2.1	Engagement	48
4.2.2	Ehrgeiz	49
4.2.3	Introversion und Bescheidenheit	50
4.2.4	Selbstkritik und Selbstzweifel	51
4.2.5	Selbstwirksamkeit	51
4.2.6	Unsicherheit	53
4.2.7	Zusammenfassung ‚Habitus‘	54
4.3	Work-Life-Balance	56
4.3.1	Familie und Partnerschaft	56
4.3.2	Persönliches Umfeld	58
4.3.3	Arbeitspensum und Arbeitszeit	60
4.3.4	Zusammenfassung ‚Work-Life-Balance‘	63
4.4	Erleben der politischen Tätigkeit	64
4.4.1	Motive für politisches Engagement	64
4.4.2	Die politische Arbeit und der politische Diskurs	66
4.4.3	Erfolg und Stolz	69
4.4.4	Rückschläge und Enttäuschungen	71
4.4.5	Umgang mit Medien	72
4.4.6	Die Rolle als Person des öffentlichen Interesses	74

4.4.7	Zusammenfassung ‚Erleben der politischen Berufstätigkeit‘	77
4.5	Geschlechtsspezifische Aspekte	78
4.5.1	Geschlechts-Stereotype und Rollenbilder	79
4.5.2	Leistungsanspruch und Erwartungshaltung.....	86
4.5.3	Gleichgeschlechtliche Solidarität.....	88
4.5.4	Quotenregelung	93
4.5.5	Zusammenfassung ‚Geschlechtsspezifische Aspekte‘	95
5	Diskussion und Ausblick.....	99
5.1	Beantwortung der Forschungsfrage.....	99
5.2	Kritische Reflexion und Limitationen.....	105
5.3	Implikationen für die Praxis	106
5.4	Implikationen für weitere Forschung.....	108
6	Danksagung.....	109
	Literaturverzeichnis	110
	Tabellenverzeichnis	118
	Anhang	

1 Einführung

„I don't notice that I'm a woman. I regard myself as 'Prime Minister.'” (Daily Mirror, 1.5.1980, zitiert in Wilson, Boxer, Wilson & Boxer, 2015).

In diesem historischen Statement von Margareth Thatcher, betont sie ihre berufliche Professionalität, während sie das biologische Geschlecht dezidiert von ihrer Berufstätigkeit loslöst. Thatcher wird in der Literatur sowohl im Fremd- als auch im Selbstbild als Außenseiterin beschrieben, was jedoch nur zum Teil auf die in den 70er- und 80er-Jahren weitgehend vorherrschende Minoritäten Stellung von Frauen in der Politik zurückgeführt wird. (King, 2002, S. 444f.)

In jüngerer Zeit, erregte die erste australische Premierministerin Julia Gillard mit ihrer Aussage: *„I don't view myself as a woman politician, I view myself as a politician who's a woman”*, im Zuge einer Parlamentssitzung öffentliche Aufmerksamkeit (Sorrentino & Augoustinos, 2016, S. 385).

Diesen beiden Aussagen gemeinsam, ist die scheinbare Trennung von Rolle und Geschlecht. Naheliegend ist hierbei, dass Geschlecht von den beiden Politikerinnen als relevantes Differenzierungsmerkmal angenommen wurde (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20). Ähnliche Aussagen von männlichen Politikern zu einer Trennung von Rolle und Geschlecht konnten im Zuge der Literaturrecherche nicht gefunden werden. Das, zumindest als binär angenommene, Geschlecht dürfte daher auch heute noch, selbst in westlichen Demokratien als soziale Kategorie wahrgenommen werden. Dafür sprechen auch Initiativen zur Geschlechterausgewogenheit der politischen Landschaft, die unter dem Schlagwort ‚Quotenregelung‘ diskutiert werden.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Quotenregelungen, die sich einzelne politische Parteien, insbesondere in hochentwickelten Industrieländern, selbst auferlegen sollen der Minorität-Majorität-Problematik entgegenwirken und damit mehr Frauen in politische Ämter befördern. Die Zielsetzung dabei ist es, in der politischen Landschaft, die Zusammensetzung der Gesellschaft möglichst gut abzubilden um einen ausgewogenen Interessensausgleich aller Anspruchsgruppen sicherzustellen. (European Institute for Gender Equality., 2022, S. 1)

Im eigenen Wirkungsbereich der österreichischen Parteienlandschaft wurde das Klubfinanzierungsgesetz in § 4a abgeändert und ermöglicht damit die Erhöhung der Fördermittel eines Klubs um drei Prozent ab einem Frauenanteil in Nationalrat oder Bundesrat von über vierzig Prozent (Rechtsinformationssystem des Bundes, 2022).

Dem gesellschaftlichen und politischen Willen zur Gleichstellung der Geschlechter stehen jedoch auch latente Vorwürfe des Einsatzes von sogenannten „*Quotenfrauen*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) gegenüber, womit sich Frauen im Top-Management von Organisationen und in Spitzenfunktionen von Politik und Verwaltung oftmals konfrontiert sehen (Maggion, Montinari & Nicolo, 2020, S. 2).

Doch was befähigt zu einer Karriere als Berufspolitiker*in? Im Gegensatz zu, durch die Gesetzgebung stark formalisierten, Berufen mit eindeutig identifizierbaren Voraussetzungen zur Ausübung des jeweiligen Berufes (Iellatchitch, Mayrhofer & Meyer, 2003, S. 737), gibt es diese klaren Kriterien bei Politikkarrieren nicht. Dadurch wird eine objektive Vergleichbarkeit von Talent, Potential und Leistung aufstiegsinteressierter Personen erschwert. Die Voraussetzungen für eine Nationalratskandidatur in Österreich sehen beispielsweise ein Mindestalter von achtzehn Jahren am Wahltag, sowie einen einwandfreien Leumund vor. Zudem kann die Kandidatur nur durch einen Wahlvorschlag über eine wahlwerbende Partei erfolgen. (Bundesministerium für Inneres, 2022)

Österreich ist, vergleichbar mit Deutschland, ein sogenannter ‚Parteienstaat‘, sobald ein über die Kommunalpolitik hinausgehendes politisches Amt angestrebt wird (Davidson-Schmich, 2018, S. 56). Wird eine Politikkarriere nach klassischer hierarchiebasierter Karriereleiter angestrebt, so steht am Beginn eine lokale Parteiorganisation als unterste Stufe der Karriereleiter (Davidson-Schmich, 2018, S. 56). Gerade auf den untersten Hierarchiestufen zeigt sich jedoch eine deutlich Überrepräsentation von Männern in politischen Ämtern. Eine veröffentlichte Studie des Bundeskanzleramtes weist für Jänner 2022 einen 9,6-prozentigen Frauenanteil bei Österreichs Bürgermeister*innen in insgesamt 2.093 Gemeinden aus. Der Frauenanteil in Gemeinderäten wird für Dezember 2020 mit fünfundzwanzig Prozent angegeben. (Bundeskanzleramt, 2022, S. 14f.). Damit stehen, einen klassisch hierarchiebestimmten Karriereverlauf vorausgesetzt, signifikant weniger Frauen als Männer für eine politische Berufskarriere zur Verfügung.

In einer qualitativen Studie zu Hürden, die Frauen davon abhalten in Deutschland ein politisches Amt zu übernehmen, zeigt sich auf kommunaler Ebene mit einem 72-prozentigen Männeranteil ein ähnliches Bild, wobei in dieser Studie, die Parteimitgliedschaft als Gradmesser der politischen Teilhabe herangezogen wurde. Die nicht paritätische Geschlechterverteilung an der Basis, kann sich demgemäß nicht nur auf die angestrebte ausgewogene Interessensvertretung aller Anspruchsgruppen auf kommunaler Ebene auswirken, sondern auch Einfluss darauf nehmen, wer in nächste Hierarchieebenen aufsteigt. (Davidson-Schmich, 2018, S. 57)

Demgegenüber stehen Nominierungen von Quereinsteiger*innen, ohne umfangreiche Parteierfahrungen, die direkt in höhere Hierarchieebenen einsteigen. Im Sinne von Mosaikkarrieren übernehmen diesfalls Personen aus anderen Berufssparten direkt ein politisches Amt (Rump & Schwierz, 2013, S. 9). Hierbei besteht jedoch gemäß Davidson-Schmich (2018, S. 65) die Gefahr, dass diesen Personen eine Position mit vergleichsweise geringerem Macht- und Einflusspotential überantwortet wird, als Personen die tief in der jeweiligen Partei vernetzt und verwurzelt sind (Davidson-Schmich, 2018, S. 65).

Diese Forschungsarbeit dient der Evaluierung des persönlichen Erlebens österreichischer Spitzenpolitikerinnen im Zuge ihres bisherigen Karriereverlaufes, wobei das Hauptaugenmerk auf das Erleben der parteipolitischen Berufstätigkeit gerichtet wird.

Die zentrale Forschungsfrage lautet:

„Wie erleben österreichische Spitzenpolitikerinnen ihren Karriereverlauf?“

Der Fokus auf parteipolitische Ämter wurde gewählt, da die politische Landschaft als höchst volatil anzusehen ist, was den Wettbewerb um wenige verfügbare Stellen zusätzlich verstärken könnte. Damit könnten Erfahrungsberichte politischer Akteurinnen einen wesentlichen Beitrag zum allgemeinen Forschungsinteresse zu Erfolgsfaktoren für Karriereverläufe von Frauen beitragen.

Stark kompetitive Organisationen mit Verflechtungen zu Politik, Wirtschaft, Medien und Interessensvertretungen werden in der Literatur, als im höchsten Maße anfällig für mikropolitisch Handeln beschrieben (Bosetzky, 2019, S. 89f.). Die Betrachtung des Erlebens der individuellen Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitikerinnen, kann dabei als Perspektivenwechsel angesehen werden, wodurch fruchtbare Ergebnisse für weitere Forschung generiert werden könnten.

1.2 Zielsetzung der Forschungsarbeit

Vor dem Hintergrund der oben angeführten Herausforderungen werden im Forschungsprojekt Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitikerinnen näher beleuchtet. Der Fokus liegt dabei auf dem Erleben und der Attribuierung von hemmenden und begünstigenden Rahmenbedingungen des bisherigen beruflichen Werdegangs. Die Forschung basiert auf einer biografische Rückschau des bisherigen Karriereverlaufes, von Frauen in politischen Spitzenfunktionen der aktuellen Legislaturperiode XXVII in Österreich. Die Forschung soll dazu beitragen die Hintergründe politischer Karrieren von Frauen besser zu verstehen.

1.3 Aufbau der Forschungsarbeit

Der Forschungsbericht gibt in Kapitel zwei einen Überblick, der für den Forschungsgegenstand als relevant eingestuften Literatur zu wissenschaftlichen Erkenntnissen. Dabei werden ausgewählte Themen der Wissenschaftsbereiche Arbeits- und Organisationspsychologie, Karriereforschung, Sozialpsychologie, Politikwissenschaften und Gender Studies angesprochen.

Kapitel drei beschreibt die den Forschungserkenntnissen zugrundeliegende angewandte Methodologie und gibt Auskunft über Auswahlkriterien und Zusammensetzung des Samples. Darüber hinaus wird die Datenerhebung und Datenanalyse erörtert.

Im anschließenden Kapitel vier werden die Ergebnisse anhand von Beispiel-Statements der Interviewpartnerinnen vorgestellt und interpretiert.

In Kapitel fünf werden abschließend die relevantesten Forschungserkenntnisse literaturbasiert diskutiert und der Forschungsprozess kritisch reflektiert. Abschließend werden Implikationen für die Praxis und weitere Forschung vorgeschlagen.

Dem Forschungsbericht werden darüber hinaus in den Anhängen A bis D

- ein Überblick bezüglich selbstverpflichtender Quotenregelungen der fünf Parteien Grüne, FPÖ, NEOS, ÖVP und SPÖ,
- ein Blankoformular zur Datenschutz- und Einwilligungserklärung,
- der Interviewleitfaden und
- eine detaillierte Darstellung des gebildeten Kategoriensystems

beigefügt.

2 Theoretischer Hintergrund

In den nachfolgenden Ausführungen erfolgt in Kapitel 2.1 eine Klärung der Begriffe Karriere und Karriereverlauf im Allgemeinen sowie in spezifischem Kontext zu politischer Berufstätigkeit auf wissenschaftlicher Basis. Nach einer Begriffsklärung zum Karrierebegriff wird in Kapitel 2.2. ein Bezugsrahmen für politische Karrieren erstellt. Nach einer literaturbasierten Betrachtung politischer Karriereverläufe und deren Charakteristika in Kapitel 2.3 werden schließlich in Kapitel 2.4 Studien zu Karriereverläufen von Frauen in der Politik vorgestellt sowie ein Überblick über die Geschlechterverteilung der österreichischen Politlandschaft gegeben. Abschließend werden in Kapitel 2.5 einige geschlechtsspezifische Phänomene skizziert die für das Erleben der individuellen Karriereverläufe von Spitzenpolitikerinnen als relevant erscheinen.

2.1 Definition der Karriere-Begriffs

Wodurch wird Karriere definiert, was bedeutet es Karriere zu machen und wie kann Karriereerfolg beurteilt werden? Dies eindeutig zu beantworten ist schwierig, da die Bedeutungszuschreibung von Karriere je nach Blickwinkel variieren kann.

Karriere kann beispielsweise, als Abfolge beruflicher Funktionen über die Zeit als objektive Karriere betrachtet werden (Hughes, 1958, S. 63; Latzke, Schneidhofer, Mayrhofer & Pernkopf, 2019, S. 5). Eine andere Sichtweise bietet die Verknüpfung von Makro- und Mikroebene in Form einer Organisation-Mensch-Dyade für Vorhersagen voraussichtlicher Karrierechancen anhand bisheriger Erfolge im Kontext zu gesellschaftlichen und organisationalen Aspekten (Hughes, 1958, S. 67; Latzke et al., 2019, S. 5). Oder auch als Resultat am Ende des Erwerbslebens, als Informationsaufnahme und angeeigneten Wissens über den Zeitverlauf (Bird, 1994, S. 235; Latzke et al., 2019, S. 5). Eine weitere Möglichkeit ist die Karrierebetrachtung je Karriereschritt, in der die individuelle Persönlichkeitsentwicklung im Kontext zu Transitionen in den Fokus gerückt wird (Collin, 2006, S. 60; Latzke et al., 2019, S. 5).

Das Forschungsinteresse liegt im individuellen Erleben der Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitikerinnen, was eine Betrachtung objektiver Karriereverläufe unter Einbeziehung des individuellen Erlebens eigener und fremder Karriereverläufe nahelegt (Arthur, 1989, S. 8; Latzke et al., 2019, S. 5). Ebenfalls interessant erscheint die retrospektive Bewertung in Form von Sinnzuschreibungen von nichtberufsbezogenen Kontexten, wie sie beispielsweise Lücken der Erwerbstätigkeit darstellen können (Latzke et al., 2019, S. 5; Nicholson, 2007, S. 566ff.).

Alltagssprachlich wird Status und ökonomischer Erfolg in enger Verbindung mit dem Karrierebegriff gesehen (Latzke et al., 2019, S. 5f.; Meyer, Steyrer & Mayrhofer, 2005, S. 6). Beispielsweise dienen Statussymbole, Anzahl der unterstellten Mitarbeiter*innen sowie das aus der Erwerbstätigkeit generierbare Einkommen als objektive Gradmesser. Subjektiv wird der Karriereerfolg darin gemessen, wie zufrieden Personen mit ihrem Karriereverlauf sind und welches Maß an Anerkennung ihnen aus der Erwerbstätigkeit zu teilwird. (Latzke et al., 2019, S. 6) Wissenschaftlich betrachtet ist Karriere jedoch nicht an Erfolg gebunden, sondern jede Form, selbst lebenslange Arbeitslosigkeit, gilt als Karriere (Latzke et al., 2019, S. 6).

Der Karriereverlauf wird im klassischen Sinn allgemein zumeist als hierarchische Aufwärtsbewegung im organisationalen Kontext von Erwerbsarbeit verstanden (Mayrhofer, Furtmüller & Kasper, 2015, S. 343). Diese Form von Karriereverlauf wird in der Literatur auch als „*Kaminkarriere*“ beschrieben (Moser, Soucek & Hassel, 2014, S. 461). Wissenschaftlich ist diese Beschreibung unzureichend, da sie eine grundsätzliche Aufwärtsbewegung im Laufe des Erwerbslebens unterstellt, dabei jedoch die Möglichkeit von Seitwärts- und auch Abwärtsbewegungen außer Acht lässt (Mayrhofer et al., 2015, S. 343).

Traditionelle Karrieremodelle mit einer, im Extremfall über das gesamte Erwerbsleben reichenden, Abhängigkeit und Bindung zwischen Individuum und Organisation, die als Organisationskarrieren beschrieben werden, stehen im Widerspruch zur modernen Arbeitswelt (Reichel, Erten-Buch, Chudzikowski & Mayrhofer, 2013, S. 63f.). Wesentlichste Ursachen für sich zunehmend verändernde Karriereverläufe sind dabei die Globalisierung, Innovationen der Informationstechnologien, volatile Märkte, Marktliberalisierung und verschärfter Wettbewerb (Mayrhofer et al., 2002, S. 393f.).

Global ist zu beobachten, dass sich bürokratische, auf dem psychologischen Vertrag (Schein, 1980, S. 71f.) des Austausches von Arbeitskraft gegen sichere Beschäftigung beruhende, Arbeitsverhältnisse zunehmend auflösen (Gunz, Lazarova & Mayrhofer, 2020, S. 20). Wodurch Karriere mittlerweile weniger im Organisationskontext, denn dem beruflichen Kontext mit instabileren Beschäftigungsverhältnissen zu betrachten ist (Gunz et al., 2020, S. 20).

Die Veränderung der Arbeitswelt, weg von langfristigen Arbeitnehmer*innen-Arbeitgeber*innen-Beziehungen und dauerhafter Profession, hin zu wechselnden Beschäftigungsverhältnissen und unterschiedlichen und immer wieder neu zu erlernenden Tätigkeitsfeldern wird als „*Patchwork-bzw. Zick-Zack-Karriere*“ beschrieben (Mayrhofer et al., 2002, S. 393f.).

Bedingt durch schnell wechselnde Anforderungen an Markt und Individuen, werden zukünftig weitere Verschiebungen vom Rollenmodell des „Normalarbeitnehmers“ in Organisationskarrieren hin zu „Lebensunternehmertum“ erwartet. Damit wird die Hauptverantwortung des Karriereverlaufes in die Verantwortung der Person übertragen. (Nef, 2001a, S. 10) Kennzeichnend für diese Entwicklung ist eine zunehmend losere Kopplung von Person und Organisation und damit einhergehend sich verändernde Erfolgskriterien für Karriereverläufe (Mayrhofer et al., 2002, S. 394).

Eine Entwicklung, der nahezu vollständigen Ablöse von Organisationskarrieren, wie sie in neueren Karrieremodellen der USA beschrieben werden, ist am österreichischen Arbeitsmarkt bislang noch nicht in dem vorhergesagten Ausmaß eingetreten (Reichel et al., 2013, S. 63f.). Vielmehr zeigten Studien unter Absolventen der Wirtschaftswissenschaften, dass Karrierewünsche in einem hohen Ausmaß in Verbindung mit klassischer Karriereentwicklung im Zusammenhang stehen und bei den jüngeren Teilnehmer*innen sogar am stärksten ausgeprägt waren (Reichel et al., 2013, S. 64).

Für das Forschungsprojekt könnten zwei Formen von Karriereverläufen bedeutend sein:

- Erstens, klassische Organisationskarrieren die idealtypisch als „Kaminkarrieren“ (Moser et al., 2014, S. 461), sich in enger Kopplung an eine Partei über den gesamten Karriereverlauf gestalten und
- zweitens, Karrieren mit geringerer Bindung an eine Partei, mit Organisationsgrenzen-überschreitenden Karriereverläufen, wie sie bei Quereinsteiger*innen anzunehmen sind, die sich gegebenenfalls auch als „Zick-Zack-Karrieren“ (Mayrhofer et al., 2002, S. 393f.) gestalten können.

Bevor in Abschnitt 2.3 ein möglicher Bezugsrahmen für politische Karrieren skizziert wird, wird nachfolgend eine Begriffsklärung zu in der Literatur teilweise synonymen verwendeten Berufsbezeichnungen gegeben.

2.2 Bezugsrahmen für Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitiker*innen

Zur Einordnung möglicher Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitiker*innen, soll in Abschnitt 2.2.1 zunächst eine Abgrenzung, der in der Literatur teilweise synonym verwendeten Bezeichnungen Berufspolitiker*in, Karrierepolitiker*in und Spitzenpolitiker*in erfolgen. Anschließend wird in Abschnitt 2.2.2 eine mögliche Verortung politischer Karrieren vorgenommen und schließlich wird in Abschnitt 2.2.3 ein mögliches Karrierefeld ‚Politik‘ skizziert.

2.2.1 Definition der verwendeten Berufsbezeichnungen

In einem ersten Schritt soll eine Definition gegeben werden, was in der Forschungsarbeit unter Berufspolitiker*in, Karrierepolitiker*in und Spitzenpolitiker*in verstanden wird.

Berufspolitiker*in: Als Berufspolitiker*innen, werden jene Personen bezeichnet, deren Karriereverläufe einen durchgängigen politischen Bezug aufweisen. Politischer Bezug wird dabei nicht auf parteipolitische Funktionen beschränkt, sondern beinhaltet auch Episoden, in denen die Studienteilnehmerinnen in Organisationen tätig waren, die zwar nicht zwingend parteipolitisch organisiert sind, jedoch als in politischem Einfluss stehend angenommen werden. (Gablentz, 1965, S. 183)

Karrierepolitiker*in: Der Begriff Karrierepolitiker*in wird in der Literatur teilweise synonym zum Begriff Berufspolitiker*in verwendet. Konform der Berufspolitiker*innen, wird dabei betont, dass es sich um Personen handelt, die eine dauerhafte Karriere in der Politik anstreben (Henn, 2018, S. 525f.). Herzog (1975, S. 90) unterscheidet zwischen Amateurpolitiker*innen, die nur für eine begrenzte Zeitspanne ein politisches Amt ausüben und Karrierepolitiker*innen, die eine dauerhafte politische Karriere anstreben. Karrierepolitiker*innen werden dabei als Personen, die sich in unterschiedlichen Bereichen engagieren um Wähler*innenstimmen zu generieren, beziehungsweise diese dauerhaft zu erhalten, beschrieben (Herzog, 1975, S. 90). Diesen Annahmen folgend, beschreiben Karrierepolitiker*innen in dieser Forschungsarbeit, Personen in durchgängiger hauptberuflicher Ausübung „*politischer Wahlämter*“ (Gruber, 2009, S. 152), entsprechend der in Österreich als repräsentative Demokratie (Sickinger, 2002, S. 61) gestalteten Politiklandschaft.

Spitzenpolitiker*in: Der Begriff Spitzenpolitiker*in beschreibt unter anderem eine Person, die „*ein hohes politisches Mandat innehat und auf einem Gebiet besonders fachkundig bzw. verhandlungssicher ist*“ (DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, 2022). In dieser Forschungsarbeit umfasst der Begriff Politiker*innen, die zur Zeit

der Befragung ein aufrechtes Mandat in Nationalrat, Bundesrat oder Landtag hatten, sowie Politiker*innen in Regierungsverantwortung auf Landes- oder Bundesebene.

Nach dieser grundsätzlichen Klärung der Begriffsverwendung wird nachfolgend eine mögliche Einordnung politischer Karrieren skizziert.

2.2.2 Verortung politischer Karrieren

In der Karriereforschung werden Karriereverläufe weitgehend auf den Dimensionen „*Sein, Raum und Zeit*“ beleuchtet (Latzke et al., 2019, S. 8). Wobei das Sein das subjektive Empfinden auf Basis von Vergleichsprozessen darstellt. Der Raum bildet die von innen und außen vorgegebenen Möglichkeiten und Grenzen in denen sich ein Karriereverlauf verorten lässt. Die zeitliche Dimension beschreibt die chronologische Abfolge von Sequenzen die in Transitionen münden. (Gunz & Mayrhofer, 2015, S. 4; Latzke et al., 2019, S. 8ff.)

Um Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitikerinnen zu analysieren erscheinen Bourdieu (1986, S. 241ff.) „*Forms of Capital*“ und seine Karrierefelder zielführend, welche nachfolgend näher vorgestellt werden (Aghamanoukjan, Eikhof, Leitner & Meyer, 2007, S. 153). Dabei unterscheidet er vier Kapitalarten, die ihre Wirkung in unterschiedlicher Ausprägung entfalten. Zum einen die drei grundlegenden Formen:

- **ökonomisches Kapital:** das unmittelbar verwendet und investiert werden kann,
- **kulturelles oder informelles Kapital:** das in Form von Bildung über die Zeit erworben wird und teilweise beispielsweise in Form von Abschlüssen und Titeln institutionalisiert werden kann, sowie
- **soziales Kapital:** das sich aus sozialen Verbindungen ergibt.

Dabei können sowohl das kulturelle als auch das soziale Kapital unter günstigen Voraussetzungen in ökonomisches Kapital umgewandelt werden. (Aghamanoukjan et al., 2007, S. 153f.; Bourdieu, 1986, S. 242)

Als vierte Kapitalart beschreibt Bourdieu (1986, S. 248f.) das **symbolische Kapital** das eine Kombination der oben genannten Grundkapitalien darstellt. Abhängig vom sozialen Kontext und der innerhalb dieses Kontextes geltenden Regeln, wird dieses Kapital als legitim wahrgenommen und ist gesellschaftlich anerkannt. Damit überlagert symbolisches Kapital andere Kapitalformen und läßt diese symbolisch auf. (Aghamanoukjan et al., 2007, S. 153f.; Bourdieu, 1986, S. 242f.; Iellatchitch et al., 2003)

In Bezug auf die Karriereentwicklung können diese Kapitalien bewusst oder unbewusst genutzt werden um nächste Karriereschritte zu setzen (Iellatchitch et al., 2003, S. 734). Das Ausmaß und die Qualität der Kapitalien das den einzelnen Akteur*innen individuell zur Verfügung steht, wird im Kontext zur Erwerbstätigkeit als Karrierekapital bezeichnet (Iellatchitch et al., 2003, S. 735). Die Nutzbarkeit der in Form von Karrierekapital verfügbaren Ressourcen steht dabei in Abhängigkeit zur Relevanz des jeweiligen Karrierefeldes (Iellatchitch et al., 2003, S. 735). Beispielsweise könnte eine gute Vernetzung von sozialen Beziehungen zu Personen in relevanten Organisationen für eine Person in Vertriebs- oder Beratungstätigkeit höhere Relevanz aufweisen als bei einer angestrebten Karriere als Programmierer. Damit kann das soziale Kapital beispielsweise durch ein ausverhandeltes höheres Einstiegsgehalt direkt in ökonomisches Kapital umgewandelt werden. (Iellatchitch et al., 2003, S. 735)

Das erfolgreiche oder weniger erfolgreiche Agieren von Individuen in unterschiedlichen sozialen Kontexten, wird in Bourdieus (1998) „*Habitus-Feld-Theorie*“ als das Zusammenwirken von „*Subjekt-Ebene*“, dem Habitus, und der jeweils vorgefundenen „*Struktur-Ebene*“, die von Bourdieu als soziales Feld bezeichnet wird, erklärt (Reichardt, 2013, S. 14). Dabei stellt der Habitus eine relativ stabile verinnerlichte Grundhaltung in Form von „*Wahrnehmungs-, Denk- und Bewertungsschemata*“ der Akteur*innen dar, die als handlungsleitend angesehen werden können (Reichardt, 2013, S. 317). Die „*Struktur*“ kann vereinfacht als das von den Akteur*innen, in unterschiedlichen sozialen Kontexten vorgefundene kollektiv geteilte Normen- und Wertesystem beschrieben werden (Lenger, Schneickert & Schumacher, 2013, S. 14). Dabei stehen Habitus und das soziale Feld in einer „*relationalen Beziehung*“ zueinander in welcher der Habitus das soziale Feld beeinflussen kann, andererseits jedoch auch der Habitus durch das soziale Feld, geprägt wird (Reichardt, 2013, S. 318). Wesentlich für den Habitus von Individuen ist dabei auch der Status, den Akteur*innen im jeweiligen sozialen Feld einnehmen (Lenger et al., 2013, S. 14).

Dieser Status steht wiederum in engem Zusammenhang mit der Relevanz und Ausmaß der zur Verfügung stehenden Kapitalien (Bourdieu, 1986, S. 2 42). Vor diesem Hintergrund soll in der Forschungsarbeit ein möglichst differenziertes Bild des Karrierefeldes ‚Politik‘ und der spezifischen Anforderungen mit denen österreichische Spitzenpolitikerinnen im Laufe ihrer Karriere konfrontiert sind zeichnen. Dabei kann angenommen werden, dass österreichische Spitzenpolitikerinnen je nach Funktion und Verantwortungsbereich auf unterschiedlichen, nebeneinander stehenden sozialen Feldern agieren, die sich in ihren Werte- und Normensystemen unterscheiden (Stangl, 2018).

Die soziale Topologie Bourdieus (2019) beschreibt Karrierefelder als soziale Arenen, in denen Akteur*innen, je nach ihrer Ausstattung mit Karrierekapital und die darauf rückzuführende Machtverteilung, ihre Positionen beziehen können (Mayrhofer et al., 2002, S. 395). Karrierefelder sind demgemäß der Ort in denen Karrieren stattfinden und werden von Bourdieu (2016) als „*Positionsräume und Beziehungen zwischen Personen im Sinne der Sozialtopologie*“ beschrieben. Karrierefelder stellen damit den sozialen Kontext der Erwerbstätigen dar, in dem sie nach formalen und informellen Regeln und Normen agieren und dabei ihre eigene Position möglichst zu verbessern versuchen. (Mayrhofer et al., 2002, S. 395) Durch diese Definition können Karrieren abseits traditioneller Betrachtungsweise unabhängig von Branche und organisationaler Struktur betrachtet werden, indem der Fokus auf die wechselseitige Beeinflussung von Akteur*in und feldspezifischen Gesetzmäßigkeiten betrachtet und Vergleiche gezogen werden (Mayrhofer et al., 2002, S. 395f.).

Dabei sind Karrieren nicht das Feld, sondern werden innerhalb des Feldes durch „*Transformation von sozialem und kulturellem Kapital in ökonomisches Kapital*“ entwickelt (Mayrhofer et al., 2002, S. 396). Karriere ist in diesem Kontext nicht durch Eintrittsbarrieren in das Feld gekennzeichnet, sondern jedem Individuum in „*beruflicher oder berufsähnlicher Tätigkeit*“ wird eine Karriere zugeschrieben (Mayrhofer et al., 2002, S. 396).

Das Verhältnis zwischen den einzelnen Subsystemen, beispielsweise Akteur*in und Organisation, wird durch die Kopplung beschrieben. Die zweite Variable ist die Konfiguration, welche das Veränderungsausmaß beziehungsweise die Stabilität der Beziehung zwischen den Akteur*innen über den Zeitverlauf beschreibt (Mayrhofer et al., 2002, S. 396). Innerhalb des Karrierefeldes sind unterschiedlichste Ausprägungen von Kopplung und Konfiguration möglich. Die idealtypischen Karrierefelder als Reinformen werden als traditionelle Organisationswelt, freischwebender Professionalismus, Selbständigkeit und chronische Flexibilität bezeichnet. (Mayrhofer et al., 2002, S. 397)

Traditionelle Organisationswelten betreffen klassische Beziehungen zwischen Arbeitnehmer*innen und Organisation in einem weisungsgebundenen Arbeitsverhältnis mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Aber auch Beziehungen von Freiberufler*innen, die ausschließlich für eine Klientin oder einen Klienten tätig werden, können in dieses Kontinuum fallen. (Iellatchitch et al., 2003, S. 741; Mayrhofer et al., 2002, S. 398).

Freischwebender Professionalismus beschreibt eine enge Kopplung bei variabler Konfiguration. Personen werden, zumeist in einem weisungsgebundenen Arbeitsverhältnis, für eine Organisation tätig, wobei die Beziehung nicht dauerhaft sondern befristet vereinbart wird. Die Akteur*innen sind prinzipiell sehr flexibel, für die Dauer der jeweiligen

Arbeitsbeziehungen besteht jedoch eine hohe faktische Abhängigkeit. (Iellatchitch et al., 2003, S. 741f.; Mayrhofer et al., 2002, S. 398)

Selbständigkeit zeigt eine Kopplung als Zeichen fehlender Weisungsgebundenheit, sowie stabile Konfiguration in Bezug auf stabile Geschäftsprozesse aus. Im Gegensatz zum Alltagsverständnis, würde jedoch eine Beziehung einzelner Akteur*innen zu nur einer Organisation, für die exklusive Dienstleistungen erbracht werden, nicht in dieses Karrierefeld fallen, da hier eine faktische Abhängigkeit unterstellt werden kann. (Iellatchitch et al., 2003, S. 742; Mayrhofer et al., 2002, S. 398)

Keine klare Definition von Berufsbildern, sowie Formalismen einer Berufslaufbahn zeigen sich bei chronischer Flexibilität. Hier gibt es weder eine enge Kopplung noch eine stabile Konfiguration. Beziehungen werden nur kurz- bis mittelfristig eingegangen und haben weitgehenden Unikats-Charakter. (Iellatchitch et al., 2003, S. 742; Mayrhofer et al., 2002, S. 398)

Vor dem Hintergrund des oben beschriebenen Rahmens wird nachfolgend anhand von Literaturrecherche ein mögliches Karrierefeld Politik näher betrachtet.

2.2.3 Karrierefeld Politik

Im politischen Diskurs sowie in der vorliegenden Literatur werden Attribuierungen und Merkmale von politischen Karrieren sowie Karrierepolitiker*innen kontrovers diskutiert. In einer aktuellen britischen Studie untersuchten Forscher*innen anhand eines Längsschnittstudie, welche Merkmale Karrierepolitiker*innen auszeichnen (Allen, Magni, Searing & Warncke, 2020, S. 200ff.). Dabei fanden sie vier Merkmale, welche sowohl in der vorliegenden Literatur, als auch im allgemeinen politischen Diskurs, in unterschiedlicher Ausprägung Karrierepolitiker*innen zugeschrieben werden:

- starkes Engagement
- geringer beruflicher Hintergrund infolge geringer außerpolitischer Berufserfahrung
- geringe Lebenserfahrung und
- starker Ehrgeiz (Allen et al., 2020, S. 202)

In einer Prüfung von Karriereverläufen von Parlamentarier*innen auf Grundlage vorliegender Interview-Transkripte von 521 Abgeordneten aus dem Zeitraum 1971-1974, ergänzt durch biografische Daten, wurde untersucht ob und in welcher Ausprägung diese Merkmale bei Karrierepolitiker*innen auftreten (Allen et al., 2020, S. 200). Die Ergebnisse waren insofern uneindeutig, als zwar alle Personen, aufgrund ihres

Karriereverlaufes und/oder ihrer politischen Erfolge, als Karrierepolitiker*innen einzustufen waren, aber nicht immer alle vier Merkmale sich für die einzelnen Personen als relevant zeigten (Allen et al., 2020, S. 210f.). In Anlehnung an die Familienähnlichkeits-Theorie von Wittgenstein (1968, S. 32ff.) entwickelten sie einen, aus den oben angeführten vier Merkmalen zu Karrierepolitiker*innen zusammengesetzten Index, der mehreren Validitätsprüfungen unterzogen wurde (Allen et al., 2020, S. 211f.).

Ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass den Dimensionen Lebenserfahrung und beruflicher Hintergrund ein höherer Einfluss zugeschrieben werden könnte, als dem in der Literatur dominanteren Merkmal des Engagements (Allen et al., 2020, S. 214). Obwohl auch die Dimension Ehrgeiz hohe Werte zeigte, war die Ausprägung geringer als jene der Lebenserfahrung (Allen et al., 2020, S. 214). Diese Erkenntnisse erscheinen vor dem Hintergrund des Forschungsinteresses insofern interessant, da sich die vorliegenden Ergebnisse auf Personen beziehen, die aufgrund ihrer anzunehmenden Geburtsdaten der „Nachkriegsgeneration“ und den „Baby Boomer“ zuzuordnen sind (Klaffke, 2014, S. 10). Als „Nachkriegsgeneration“ gelten, gemäß der Generationen-Gliederung im deutschsprachigen Raum Personen, die zwischen 1945 und 1955 geboren wurden. „Baby Boomer“ weisen ein Geburtsdatum zwischen 1956 und 1965 auf und bilden als geburtenstärkste Jahrgänge einen großen Anteil der Erwerbstätigen ab. (Klaffke, 2014, S. 10f.) Die Generationen-Gliederung bezieht sich auf einschneidende Ereignisse die die Sozialisierung der Generationen prägen und einen wesentlichen Einfluss auf ihre Werterhaltung haben (Klaffke, 2014, S. 9f.)

Ein zweiter wesentlicher Aspekt ist jener, dass in den 1970er-Jahren Berufspolitikerinnen die Ausnahme darstellten und sich die Ergebnisse daher weitgehend auf Männer beziehen dürften. Eine konkrete Information zur Geschlechterverteilung der vorliegenden Studie liegt nicht auf.

Karrierepolitiker*innen werden in den Politikwissenschaften als Personen beschrieben, bei denen Politik im Mittelpunkt des beruflichen Interesses steht, wobei diese Personen eine berufliche Karriere anstreben, welche idealerweise ausschließlich aus politischen Funktionen besteht und in hierarchischem Aufstieg stattfindet (Henn, 2018, S. 525; King, 1981, S. 250; Mattozzi & Merlo, 2008, S. 597). Ausgehend von einem Veränderungstrend in den 1970er-Jahren, ist ein zunehmender Anstieg von Karrierepolitiker*innen, im Vergleich zu Personen, die nur einen Teil ihrer beruflichen Laufbahn der Politik widmen zu beobachten (Allen et al., 2020, S. 200; Henn, 2018, S. 525).

Henn (2018) widmete seine Aufmerksamkeit der Veränderung politischer Karrieren im Zeitraum der letzten drei Dekaden. Die Betrachtung der Karriereverläufe erfolgte im

Kontext zu politischer Professionalisierung und der Bildung einer politischen Elite. (Henn, 2018, S. 225) Seine Erkenntnisse, weisen auf einen kontinuierlichen Anstieg von Karrierepolitiker*innen hin, wobei bereits eine Sättigung erreicht sein könnte (Henn, 2018, S. 540). Dabei wird ein kompetitiveres Umfeld, das einen Karriereeintritt in Regierungsämter zunehmend erschwert, sowie eine anwachsende Professionalisierung der Politik mit einer Herausbildung einer politischen Elite beschrieben. Als Resultat würden dadurch Rekrutierungen für politische Ämter überwiegend in Verbindung mit politischer Berufserfahrung erfolgen. (Henn, 2018, S. 540) Skizziert wird eine kontinuierliche Verschiebung der Politlandschaft, in der Spitzenpositionen zunehmend von Personen eingenommen werden, die bereits in einem politikbezogenen Umfeld tätig sind (Henn, 2018, S. 540).

Für das britische Politsystem wird argumentiert, dass Personen die eine Berufskarriere in der Spitzenpolitik anstreben, sich bereits sehr früh und überdurchschnittlich stark politisch engagieren müssten, da sie sonst aufgrund des erhöhten Wettbewerbs und wechselnder Mehrheiten des Wähler*innen-Anteils nur geringe Aussichten auf Erfolg haben (Henn, 2018, S. 540). Dieser gegebenenfalls vorliegende Selektionseffekt wird kritisiert und Forschung zu Auswirkungen der Professionalisierung auf die Wähler*innen-Akzeptanz vorgeschlagene (Henn, 2018, S. 540).

Die bislang beschriebenen Bestimmungsmerkmale politischer Karrieren lassen sich, in der in Abschnitt 2.2.1 dargestellten „*Typologie von Karrierefeldern*“, in den Bereich der traditionellen Organisationswelt mit hoher Stabilität und enger Kopplung einordnen (Mayrhofer et al., 2002, S. 397).

In Bezug auf die in Abschnitt 2.2.2 beschriebenen Karrierekapitalien (Iellatchitch et al., 2003, S. 735) erscheint insbesondere das Soziale Kapital in Form von ausgedehnten Beziehungsnetzwerken von Bedeutung. Das Engagement in unterschiedlichsten politischen Bereichen, wird dabei auch als eine Form der beruflichen Absicherung im Falle eines Mandatsverlustes beschrieben (Herzog, 1975, S. 90). So könnten beispielsweise österreichische Karrierepolitiker*innen, ihre politische Berufstätigkeit entlang der föderalen Strukturen gestalten und bei einem Mandatsverlust beispielsweise von der Bundes- in die Landesebene wechseln.

Karrierepolitiker*innen werden unter anderem als Personen, die sich in unterschiedlichen Bereichen engagieren um damit zukünftige Wähler*innenstimmen zu generieren beziehungsweise diese dauerhaft zu erhalten beschrieben. Diese „*vertikale Ämterkumulation*“ wird dabei als bedeutend für den Erhalt der Wählergunst, beispielsweise in einzelnen Wahlkreisen, beschrieben. (Herzog, 1975, S. 90)

Demgegenüber stehen politische Karrieren, die nicht auf Dauer angelegt sind und nur einen Teil des Karriereverlaufes von Politiker*innen darstellen. Nachfolgend wird ein Blick auf die Unterschiede dieser Karriereverläufe geworfen.

2.3 Karriereverläufe von Karriere- und Berufspolitiker*innen

Ein bekanntes Zitat von Max Weber aus dem Jahr 1918 (2010, S. 10) beschreibt zwei Arten von Berufspolitik, denen unterschiedliche Intentionen zugrunde liegen:

„Es gibt zwei Arten, aus der Politik seinen Beruf zu machen. Entweder: man lebt ‚für‘ die Politik – oder aber: ‚von‘ der Politik.“ (Weber zitiert in Mattozzi & Merlo, 2008, S. 597)

Diesbezüglich wird der motivationale Aspekt politischer Karrieren angesprochen (Mattozzi & Merlo, 2008, S. 598). Während manche Politiker*innen ihren Karriereweg innerhalb der Politik bis ans Ende ihres Erwerbslebens verfolgen, scheiden andere gezwungenermaßen oder freiwillig nach einiger Zeit wieder aus der Politik aus (Mattozzi & Merlo, 2008, S. 598). Damit präsentieren sich zwei Karrierewege politischer Karriereverläufe:

- eine langfristige und enge Bindung die bis zum Ende des Erwerbslebens verfolgt wird und
- eine losere Bindung, in der die politische Tätigkeit nur eine Episode der Erwerbstätigkeit darstellt (Mattozzi & Merlo, 2008, S. 598).

Mattozzi und Merlo (2008, S. 598f.) fanden in ihren Untersuchungen der beiden unterschiedlichen Karrierewege zwei Gruppen von Politiker*innen, welche mit dem Statement von Weber (2010, S. 10) gut im Einklang zu stehen scheinen:

- Eine Gruppe, die eine politische Karriere aus intrinsischem Interesse anstrebt und Politik als Berufung wahrnimmt, während
- eine andere Gruppe, die Politik als Sprungbrett zu nutzen scheint.

Ihre Untersuchungen geben Hinweise darauf, dass sich der ‚Marktwert‘ in der Privatwirtschaft durch ein politisches Amt, in dem Menschen per se im Rampenlicht der Öffentlichkeit stehen, erhöhen lässt und zu einem höheren Einkommen nach Beendigung der politischen Karriere führen kann (Mattozzi & Merlo, 2008, S. 599).

Diese Annahme würde Bourdieus (1986, S. 242f.) Ausführungen stützen. Durch die Übernahme politischer Funktionen, kann dabei das symbolische Kapital durch soziales Kapital in Form sozialer Beziehungen angereichert und in ökonomisches Kapital umgewandelt (Aghamanoukjan et al., 2007, S. 153f.).

Damit kann, neben der beschriebenen „*Kaminkarriere*“ (Davoine & Ravasi, 2013, S. 154), ein zweites Karrieremuster, das als „*Patchwork-Karriere*“ beschrieben werden

kann identifiziert werden (Nef, 2001b, S. 3f.). Abhängig davon welche Karriereschritte, außerhalb jener als Politiker*in, eingeschlagen werden, kann sich die Einordnung in den Karrierefeldern stark unterscheiden. Etwa, wie in Kapitel 2.2.2 ausgeführt, eine Berater*Innen Tätigkeit zwar formal als Selbständigkeit gelten, aufgrund der engen Kopplung an und der Abhängigkeit von einer einzigen Organisation, beispielsweise einer Partei, dennoch in den Bereich der Organisationswelt fallen. (Mayrhofer et al., 2002, S. 398).

Eine Abgrenzung zur politischen Karriere kann fallweise nicht eindeutig gezogen werden. Fraglich erscheint, ob Episoden von Karriereverläufen vor und/oder nach einem politischen Amt nicht das Karrierebild der Karrierepolitiker*innen umfassen. In dieser Forschungsarbeit fallen diese Personen unter den Begriff Berufspolitiker*innen.

Henn (2018, S. 537), beschreibt, dass sich der Anteil britischer Politiker*innen und der Politik zuordenbarer Institutionen seit den 1950er-Jahren von drei auf fünfzehn Prozent verfünffacht hat. Zudem weist er auf starke Verschiebungen der beruflichen Hintergründe britischer Politiker*innen über den Zeitverlauf hin. (Henn, 2018, S. 537) Die beruflichen Hintergründe haben sich dabei in den letzten sechzig Jahren in Richtung Professionalisierung verschoben, sodass mittlerweile Berufsgruppen wie Politikwissenschaftler*innen, Journalist*innen, Lobbyist*innen, Rechtswissenschaftler*innen, Personen des öffentlichen Dienstes, der Kommunalverwaltung sowie des Bildungswesens aber auch Manager*innen und Gewerkschaftsfunktionär*innen den überwiegenden Anteil stellen (Henn, 2018, S. 536f.). Im Vergleich dazu stellten in den 1950er-Jahren Heeresangehörige und Vertreter traditioneller Berufe wie Landwirt*innen und Arbeiter*innen noch fünfundzwanzig Prozent der Abgeordneten (Henn, 2018, S. 537). Diese Verschiebungen könnten auch Einfluss auf Inhalt und Politikstil und damit auf Karriereverläufe von Politiker*innen haben (Henn, 2018, S. 537).

Nach dieser allgemeinen Betrachtung eines möglichen Karrierefeldes ‚Politik‘ und beobachteter Veränderungen politischer Karrieren über die Zeit, wird dem Forschungsinteresse entsprechend, für die weiteren Kapitel der theoretischen Abhandlung der Fokus auf Frauen in der Politik gerichtet.

2.4 Frauen in der politischen Arena

Zur Herausarbeitung möglicher Unterschiede im Karriereverlauf von Frauen und Männern, werden in diesem Abschnitt Studien zu politischen Karrieren von Frauen über den Zeitverlauf betrachtet.

In einer frühen Studie untersuchten Costantini und Craik (1972, S. 219f.) anhand einer Fragebogenstudie in den Jahren 1964 bis 1965 politische Motive, Persönlichkeitsmerkmale, Karrierestil, Karriereverlauf und mögliche Barrieren auf geschlechtsspezifische Unterschiede sowie auf Unterschiede infolge der Parteizugehörigkeit. Unabhängig der Parteizugehörigkeit, zeigten Politikerinnen durchschnittlich hohe Werte bei Selbstvertrauen, Dominanz und Leistungsbereitschaft, im Einklang mit männlichen Teilnehmern, denen ebenfalls eine hohe Ausprägung zugeschrieben wird (Costantini & Craik, 1972, S. 223). Keine parteipolitische, jedoch eine geschlechtsspezifische Abweichung zeigte sich in der Leistungsmotivation, die bei Frauen eher intrinsisch, bei Männern hingegen kompetitiv ausgerichtet zu sein schien (Costantini & Craik, 1972, S. 223).

Im Vergleich zu Männern, wurden bei Frauen Anzeichen für einen erhöhten Hang zu Selbstzweifeln und Selbstkritik gefunden, wodurch sie gegebenenfalls, im Kontext zu einer möglicherweise vorherrschenden stärkeren moralischen Ausprägung, in ihren Karrieremöglichkeiten eingeschränkt sein könnten (Costantini & Craik, 1972, S. 225). Während republikanische und demokratische Politiker, in ihren Persönlichkeitseigenschaften teilweise stark differierten, zeigte sich bei den Frauen eine generelle Ähnlichkeit der Ausprägungen unabhängig ihrer Parteizugehörigkeit (Costantini & Craik, 1972, S. 226).

Politische Karriereverläufe zeigten ebenfalls signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede, die einerseits die Art der politischen Ämter und zum anderen die Motivation zur Übernahme des politischen Amtes betrafen (Costantini & Craik, 1972, S. 227). Karrieremuster von Frauen zeigten einen hohen Anteil an innerparteilichen Ämtern, während Männer in hohem Maße öffentliche Ämter anstrebten oder bereits innehatten (Costantini & Craik, 1972, S. 231f.). Damit unterschieden sich Frauen nicht im Ausmaß des Engagements, das teilweise sogar stärker zu sein schien, sondern vielmehr in ihrer Ausrichtung, indem sie stärkere Bereitschaft zeigten sich innerparteilichen, organisatorischen Aufgaben, die weniger im öffentlichen Rampenlicht stehen, zu widmen (Costantini & Craik, 1972, S. 232f.).

Männer pflegten zudem intensivere Netzwerkaktivitäten mit einer durchschnittlichen Angehörigkeit zu überparteilichen Organisationen im Ausmaß von 7,88 im Vergleich von 5,13 der Studienteilnehmerinnen. Männer und Frauen nannten mehrheitlich, unabhängig der Parteizugehörigkeit, den Wunsch, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und

sich damit der Gemeinschaft verpflichtet zu fühlen, als Hauptmotivation zur Übernahme eines politischen Amtes (Costantini & Craik, 1972, S. 233).

Unterschiede zeigten sich vor allem in Bezug auf Macht und Einfluss, die durch ein öffentliches Amt generiert werden können (Costantini & Craik, 1972, S. 233f.). Männliche Politiker schienen Politik in höherem Ausmaß für die persönliche Weiterentwicklung zu instrumentalisieren, während Frauen eine stärkere Betonung auf das übergeordnete Interesse der Partei und damit vorwiegend parteipolitische Loyalität, also eine kollektivere Ausrichtung ihrer politischen Karriere zeigten (Costantini & Craik, 1972, S. 234f.). Die Autoren führen dieses maskulin, egozentrische versus dem feminin, fürsorglichen Karriereverständnis auf die geschlechtsstereotype Ausrichtung und das Rollenverständnis im Familienverband zurück (Costantini & Craik, 1972, S. 235). Die stereotype Rollenzuschreibung, oder auch teilweise selbständige Rolleneinnahme, wird in dieser Studie als eine der Hauptursachen der Unausgewogenheit der Geschlechter in höchsten politischen Ämtern angesehen (Costantini & Craik, 1972, S. 235).

Wie bereits in der, in Abschnitt 2.3 vorgestellten, Längsschnittstudie (Allen et al., 2020) handelt es sich auch hier um Personen die der „Nachkriegsgeneration“ und den „Baby Boomern“ (Klaffke, 2014, S. 10f.) zuzuordnen sind, daher soll nachfolgend ein Blick auf den Wertekanon und Einstellungen der jüngeren Generationen geworfen werden.

Zur Sicherstellung und Heranbildung des politischen Nachwuchses stellen Jugendorganisationen einen wesentlichen Faktor dar. Ohmura und Bailer (2022) untersuchten in ihrer Studie die Präferenzen von parteipolitisch engagierten Jugendlichen in Deutschland vor dem Hintergrund möglicher politischer Karriereverläufe (Ohmura & Bailer, 2022, S. 22).

Vergleichbar mit den Mutterparteien der Jugendorganisationen zeigte sich in der Stichprobe, mit lediglich rund einem Viertel Frauenanteil, eine deutliche Unterrepräsentation weiblicher Parteimitglieder, wobei linke Parteien eine etwas ausgewogenere Geschlechterverteilung aufwiesen (Ohmura & Bailer, 2022, S. 13).

Die Ergebnisse der experimentellen Studie zeigten Vorlieben von Männern für die Teilnahme an mit Macht ausgestatteten Gremien, während Frauen diese Tendenz nicht zeigten (Ohmura & Bailer, 2022, S. 22f.). Diese Ergebnisse geben einen Hinweis auf mögliche generationenübergreifend beständige Präferenzunterschiede von Männern und Frauen, wie sie bereits auch in den 1960er-Jahren von Costantini und Craik (1972, S. 234f.) beschrieben wurden.

Als mögliche Ursache, der ungleichen Geschlechterverteilung in politischen Führungspositionen wird in dieser neueren Studie berichtet, dass sich Frauen eher in kollektivem

Sinn für die Partei engagieren, während Männer ein stärkeres Streben nach individuellem Aufstieg innerhalb der Partei zeigen (Ohmura & Bailer, 2022, S. 24). Durch diesen scheinbaren Fortbestand der Übernahme von parteiinternen Aufgaben durch Frauen, während Männer Macht- und Entscheidungspositionen anstreben, könnte sich die ungleiche Geschlechterverteilung in politischen Funktionen laufend reproduzieren und folglich Interessen eines Teils der Bevölkerung in entscheidungsrelevanten Gremien nicht ausreichend vertreten werden (Ohmura & Bailer, 2022, S. 24).

Quotenregelungen werden unter den jugendlichen Teilnehmer*innen differenziert bewertet. Frauen von Linksparteien votieren dabei in höherem Ausmaß für Quotenregelungen, als Vertreter*innen von Mitte und Rechts-Parteien (Ohmura & Bailer, 2022, S. 22f.). Die Zustimmung der links-orientierten Frauen erfolgte dabei unabhängig des eigenen Qualifikationsniveaus, was gegen verinnerlichte Vorbehalte als „*Quotenfrau*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) stigmatisiert zu werden spricht (Ohmura & Bailer, 2022, S. 21f.). Eine mögliche Erklärung, warum sich diese Präferenz bei Frauen der Mitte und Rechtsparteien nicht findet, sehen die Autorinnen in der allgemeinen Ausrichtung linker Parteien, die dem Staat mehr regulativ-normative Verantwortung, vor allem im sozialen Bereich, zuschreiben (Ohmura & Bailer, 2022, S. 21f.).

Männer, insbesondere Angehörige von Mitte-Rechts-Parteien, zeigen in höherem Ausmaß einen aufwärtsgerichteten Wunsch einer Vernetzung zur Mutterpartei (Ohmura & Bailer, 2022, S. 22f.). Dass Frauen diese Netzwerke nicht oder nur in geringem Ausmaß nutzen, oder teilweise auch gar keinen Zugang erhalten, stellt einen weiteren Wettbewerbsnachteil für ihre politische Karriere dar (Verge, 2015, S. 758). Mögliche Erklärungen für die geringere Tendenz zur Vernetzung mit der Mutterpartei werden zudem in höheren moralischen Bedenken von Frauen in Bezug auf die Nutzung von Beziehungen für das eigene berufliche Fortkommen gesehen (Ohmura & Bailer, 2022, S. 24).

Ähnlich, der Vorschläge zu Kommunalpolitik, werden auch bei Jugendparteiorganisationen strukturelle Anpassungen sowie ein Paradigmenwechsel auf kommunaler Ebene, hin zu stärkerer Aufwertung von Parteiaufgaben, die den Präferenzen von Frauen besser entsprechen und geringerem Fokus auf Machtorientierung zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen vorgeschlagen (Ohmura & Bailer, 2022, S. 24f.).

Eine Studie, in der Karriereverläufe von Minister*innen 27 europäischer Länder im Zeitraum zwischen 1990 bis 2018 untersucht wurden, weist auf signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern hin (Kroeber & Hüffelmann, 2022, S. 762). Dabei wurde gezeigt, dass Männer tendenziell schneller für prestigeträchtige und einflussreiche Funktionen rekrutiert werden, während Frauen länger, in vergleichsweise untergeordneten

Positionen verharren (Kroeber & Hüffelmann, 2022, S. 762). Die längere Verweildauer von Frauen in untergeordneten Funktionen, wird dahingehend interpretiert, dass Frauen vor einem weiteren Karriereschritt, ihre Kompetenzen in höherem Ausmaß unter Beweis stellen müssten als Männer, die bereits mit geringerer Berufserfahrung, als für Führungsfunktionen qualifiziert eingestuft werden (Kroeber & Hüffelmann, 2022, S. 763). Weiters zeigte sich, dass Frauen eher für stereotyp weiblich attribuierte Ministerämter nominiert werden, die weitgehend dem ‚Care-Bereich‘ zugeordnet werden können (Kroeber & Hüffelmann, 2022, S. 762f.)

Die unausgewogene Geschlechterverteilung in politischen Spitzenfunktionen wird jedoch auch mit einer angebotsseitigen Unausgewogenheit der politischen Teilhabe von Männern und Frauen begründet. Überwiegend Männerdominierte kommunale Parteigruppierungen, mit teilweise stark maskulin betonten Ritualen, die als umso stärker ausgeprägt beschrieben werden, je kleiner die Kommune ist, werden dabei als massivste Eintrittsbarriere für aktives politisches Engagement von Frauen beschrieben (Davidson-Schmich, 2018, S. 59).

Wenngleich Führungskräfte einzelner Fraktionen das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen an der politischen Basis durchaus erkannt haben, scheinen die getroffenen Gegensteuerungsmaßnahmen nur wenig Wirkung zu entfalten (Davidson-Schmich, 2018, S. 58). Initiativen, wie beispielsweise Trainingsprogramme, die Frauen dabei unterstützen sollen sich in der politischen Arena durchzusetzen, zielten eher darauf ab Verhaltensänderungen bei Frauen herbeizuführen, als sich den strukturellen Problemstellungen zu widmen (Davidson-Schmich, 2016, S. 179ff.; Davidson-Schmich, 2018, S. 58f.).

Um einen stärkeren Anreiz für Frauen zur aktiven politischen Teilhabe zu generieren, werden daher Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu dienen können stark ritualisierte und maskulin dominierte Strukturen aufzuweichen und in Richtung eines frauenfreundlicheren Umfeldes zu verändern (Davidson-Schmich, 2018, S. 58).

Insbesondere in ländlichen Gegenden, verlagert sich die politische Teilhabe überwiegend in den Freizeitbereich, was für Personen mit familiären Betreuungsverpflichtungen weitgehend schwierig zu vereinbaren ist. In diesem Zusammenhang werden auch andere Minoritäten, wie beispielsweise alleinerziehende Männer, von der politischen Teilhabe ausgegrenzt. (Davidson-Schmich, 2018, S. 67)

Parteitreffen werden teilweise auch als wenig effizient mit ausschweifenden Diskussionen erlebt, was das Interesse an parteipolitischem Engagement mindert (Davidson-Schmich, 2018, S. 67). Dieser Kritikpunkt könnte einen Hinweis auf dauerhafte

Unterschiede der Motivlagen von Männern und Frauen in Bezug auf politisches Engagement geben, die bereits in der Studie der 60er-Jahre beschrieben wurde (Costantini & Craik, 1972, S. 223). Indem Frauen eine eher sachorientierte Haltung einnehmen und Männer in höherem Ausmaß die ‚politische Bühne‘ für ihre Karriereschritte nutzen, könnte das Erleben und die Effizienzeinschätzung zwischen Männern und Frauen differieren (Davidson-Schmich, 2018, S. 67).

Als mögliche Lösungen zur Erreichung einer Geschlechterparität wird, neben strukturellen Anpassungen, veränderten Normen und Regeln, die Rekrutierung von Frauen außerhalb der üblichen Hierarchien, als sogenannte Quereinsteigerinnen, vorgeschlagen (Davidson-Schmich, 2018, S. 65). Wobei Quereinsteiger*innen geschlechtsunabhängig eine politische Positionierung mit geringerem Macht- und Einflusspotential zugeschrieben wird, als Personen die eine feste, langjährige parteipolitische Verankerung und Vernetzung aufweisen (Davidson-Schmich, 2018, S. 65). Kritisch anzumerken ist hier, dass diese Vorgehensweise etwaig bestehende strukturelle Schwächen an der Parteibasis nicht beseitigen können.

Zusammenfassend scheinen sich Karriereverläufe von Politikerinnen auch über den Zeitverlauf, Generationenübergreifend, trotz gesellschaftlichem Wandel und zunehmender Emanzipation auch heute von ihren männlichen Kollegen mehrfacher Hinsicht zu unterscheiden:

- Zum einen, legt die vorliegende Literatur nahe, dass Frauen ein geringeres Machtstreben aufweisen.
- Zum anderen könnte die stärkere inhaltliche Ausrichtung in Kombination mit Parteiloyalität, Karriereverläufe verzögern, indem Frauen in höherem Ausmaß parteinterne Aufgaben übernehmen.
- Zudem können strukturelle Gegebenheiten auf kommunaler Ebene, als massive Eintrittsbarriere für Personen mit Betreuungspflichten, die politische Teilhabe bereits an der Basis erschweren und damit bereits angebotsseitig negativ auf eine Geschlechterausgewogenheit hinwirken.

Darüber hinaus, könnte sich der Karriereaufstieg von Politikerinnen, trotz starkem Engagement, aufgrund geschlechtsspezifisch diskriminierender Nominierungsvorgänge, wie sie von Kroeber und Hüffelmann (2022, S. 741ff.) beschrieben werden, verzögern.

Zur Einordnung der für den Forschungsgegenstand interessierenden Aspekte, wird nachfolgend ein Überblick, der Geschlechterverteilung innerhalb der österreichischen Politiklandschaft gegeben.

2.4.1 Statistische Daten zum Frauenanteil in der österreichischen Politik

Mit Stand Jänner 2022 weist das Bundeskanzleramt (2022, S. 42), in einem Bericht zu „*Repräsentation und Partizipation*“, den Frauenanteil der österreichischen Politiklandschaft mit 47% in der Bundesregierung, 42% im Nationalrat und 41% im Bundesrat auf. Auf Landesebene wird die Frauenquote mit durchschnittlich 38% in den Landesregierungen angegeben. (Bundeskanzleramt, Abteilung III/1, 2022, S. 42) Der Frauenanteil in Österreichs Landtagen wird in einem weiteren Bericht, mit Stand August 2020, mit durchschnittlich 35% ausgewiesen (Groß, Kleissner, Pitzschke & Sengschmid, 2021, S. 48). Auf Kommunalebene besteht die größte Unterrepräsentanz von Frauen, die vom Bundeskanzleramt, mit Stand 2021, mit einem 25%-igen Frauenanteil im Gemeinderat berichtet wird. 87% der österreichischen Gemeinden wurden zu diesem Zeitpunkt von Bürgermeistern, 9% von Bürgermeisterinnen vertreten. (Groß et al., 2021, S. 48)

Eine unausgewogene Geschlechterverteilung kann mitunter in geschlechtsspezifischen Phänomenen begründet sein. Einige, die für Karriereverläufe österreichischer Spitzenpolitikerinnen von Bedeutung sein könnten, werden nachfolgend vorgestellt.

2.5 Geschlechtsspezifische Phänomene

Normen, Rollenbilder und Stereotype entfalten ihre Wirkung in der Gesellschaft, als auch in Organisationen funktional, wie auch dysfunktional (Bosetzky, 2019, S. 74f.). Normen und Rollenklarheit, bieten zum einen ein gewisses Maß an Orientierung und Handlungssicherheit und wirken sich positiv auf Effizienz und Effektivität aus, zum anderen können sie auch dysfunktionalen Einfluss insbesondere in Bezug auf Veränderungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit entfalten (Kirchler, 2011, S. 84f.).

Stereotypisierung wiederum, wird als menschliche Grundeigenschaft angesehen, die von dem Begriff „*Vorurteil*“ unterschieden werden muss, da es sich bei einer Stereotypisierung zwar um eine „*verallgemeinerte Zuschreibung bestimmter Eigenschaften und Merkmale auf alle Mitglieder einer Gruppe*“ handelt, diese Zuschreibungen jedoch nicht zwingend negativ geprägt sein müssen (Fischer, Jander & Krueger, 2018, S. 116).

Die Auswirkungen sowie die Stabilität vorherrschender expliziter und impliziter Normen zeigen sich gemäß Schein (2010) auf drei Ebenen, die mit zunehmender Tiefe immer schwieriger zu erkennen sind:

- Einfach beobachtbar, wie Prozesse und Verhalten auf der Artefakt-Ebene eins.
- Ebene zwei beinhaltet Werte und Standpunkte, die von außen nicht ohne weiteres erkennbar sind, von den jeweiligen Organisationsmitgliedern jedoch geteilt,

als alltäglich angenommen und verinnerlicht sind. Auf dieser Ebene finden sich bewusste Muster und Verhaltensweisen.

- Und schließlich Ebene drei, als tiefste Ebene, die Grundannahmen beinhaltet die teilweise auch unbewusst bestehen. Dabei geht es um Annahmen, die nicht auf die beobachtete Gruppe spezifisch reduziert sind, sondern von weiten Teilen der Gesellschaft, in der die Gruppe eingebettet ist, bewusst oder auch unbewusst geteilt werden. (Schein, 2010, S. 23ff.)

In der tiefsten Ebene, der Grundannahmen (Schein, 2010, S. 27f.) können Geschlechtsstereotype verortet werden, welche für den Forschungsgegenstand interessant erscheinen und nachfolgend beleuchtet werden.

2.5.1 Geschlechtsstereotype und ihre Auswirkungen auf Karriereverläufe

Geschlechtsstereotype entsprechen dem differenztheoretischen Ansatz und gehen von „*einer prinzipiellen Ungleichheit der Geschlechter*“ aus (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20). Im Gegensatz dazu liegt den klassischen Förderungsprogrammen für Frauen, das in die Frauenbewegung der Sechziger- und Siebziger-Jahre zurückreichende, „*Gleichheitsparadigma*“ zugrunde (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 19). Durch die gezielte Förderung soll Ungleichzeit zwischen den Geschlechtern reduziert und letztlich gänzlich abgebaut werden (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 19).

Dieser Widerspruch wird in der differenztheoretischen Perspektive aufgegriffen, in der von einer „*prinzipiellen Ungleichheit der Geschlechter*“ ausgegangen wird. Diese wird jedoch nicht als Hindernis, sondern vielmehr als Stärke in Bezug auf die Übernahme einer Führungsaufgabe angesehen. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20) Mit dieser Perspektive wird jedoch auch das Geschlechterstereotyp weiter bedient und als Argument für die Erhöhung von Frauenquoten in verantwortungsvollen Positionen genutzt, indem stereotyp zugeschriebene Eigenschaften wie höhere soziale Verantwortung und moralischere und bewahrende Ausrichtung als weibliche Eigenschaften hervorgehoben werden (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20). Als sozial geteilte Vorstellungen zu Weiblichkeit gelten „*emotional, sozial und zurückhaltend*“ während Männer als „*rational, aufgabenorientiert und aktiv*“ beschrieben werden (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29).

Im wirtschaftlichen Kontext findet sich der Ansatz, der Nutzung weiblich attribuerter ‚Soft Skills‘ als Wettbewerbsvorteil, in Diversity Management Statements von Organisationen. Weiblichkeit wird mit höherer Sozialkompetenz und empathischerem Führungsstil attribuiert (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 32). Zudem werden Frauen bessere Kommunikationsfähigkeit und eine höhere Mitarbeiter*innen-Orientierung zugeschrieben (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 32). Aktuelle Umfragen weisen eine hohe Zustimmung für höhere

Frauenquoten in Führungspositionen auf. (Wippermann, 2010, S. 15 zitiert in Rastetter & Jüngling, 2018, S. 32)

Ungeachtet dessen wird der „*ideale Manager*“ jedoch auch weiterhin als „*aktiv, kompetent, durchsetzungsstark und leistungsorientiert*“ beschrieben. Eigenschaften die dem vorherrschenden männlichen Stereotyp entsprechen. Nicht nur statistische Auswertungen zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen mit zunehmender Hierarchiezugehörigkeit, sondern die typische Führungskraft wird auch weiterhin „*männlich stereotypisiert*“. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29f.)

Dieses, 1996 untersuchte „*Think-manager-think-male*“-Phänomen (Schein, Mueller, Lituchy & Liu, 1996, S. 33f.) scheint sich gemäß aktueller Studien hartnäckig zu halten (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29f.).

Die tiefe Verankerung dieses Stereotyps erschwert den Karriereweg von Frauen insofern, als sie in ihrer Führungsrolle vielfach eher als Frau, und den damit einhergehend stereotyp zugeschriebenen Geschlechterrollen, denn als Führungskraft betrachtet werden (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 30). Sie widersprechen dem Stereotyp da sie keine „*typische Frauenrolle*“ einnehmen und andererseits in der unterbewussten Wahrnehmung unserer Gesellschaft Frauen „*keine typischen Führungskräfte*“ sind. Da Frauen in Führungsrollen nach wie vor eine Minorität darstellen sind sie „*sichtbarer*“ und werden häufig „*genauer beobachtet und strenger bewertet*“ als männliche Führungskräfte die als die Norm gelten. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 30f.)

Eine Bewältigungsstrategie für Frauen in politischen Spitzenfunktionen könnten darin liegen, ihre berufliche Rolle konsequent vom biologischen Geschlecht zu trennen. Neben der bereits eingangs in Kapitel eins zitierten Haltung Margareth Thatchers (King, 2002, S. 444f.), betonte auch Gillard in ihrem Statement, dass ihr Geschlecht in keinem Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes als Premierministerin zu sehen ist (Sorrentino & Augoustinos, 2016, S. 385).

Ausgelöst durch die darauffolgende Debatte untersuchten Sorrentino und Augoustinos (2016, S. 387f.) anhand einer Analyse von Interviews während Gillards Amtsperiode, den Umgang mit ihrer Geschlechterrolle im Kontext zu ihrem politischen Amt. Sie fanden Hinweise darauf, dass Gillard ihre Identität als Frau systematisch bewusst in den Hintergrund gestellt haben könnte. Als mögliche Erklärungen sehen sie ein Vermeidungsverhalten um einerseits nicht, als teilweise negativ kanonierte, Feministin zu gelten oder andererseits um stereotypen Zuschreibungen, von Minoritäten, die ihre Minorität in den Vordergrund stellen, präventiv entgegenzuwirken. (Sorrentino & Augoustinos, 2016, S. 402)

Dieses Phänomen findet sich nicht nur in der Politik sondern auch in weiteren beruflichen und gesellschaftlichen Kontexten. Insbesondere in stark männerdominierten Organisationen kann die Überbetonung von Professionalität, bei gleichzeitiger Ausblendung des biologischen Geschlechts, mitunter als Strategie angesehen werden, um gar nicht erst in die Gefahr zu kommen Nachteile durch geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu erfahren. (Benschop, 2009a, S. 232f.).

Für diese Annahme spricht auch, dass die Wirkungsweise von Geschlechtsstereotypen also umso stärker werdend beschrieben wird, umso unausgeglichener sich die Geschlechterzusammensetzung darstellt, etwa bei Technologiebetrieben versus Bildungseinrichtungen. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29).

Dabei wirken sich Geschlechtsstereotype nicht nur auf die Wahrnehmung und Zuschreibung anderer aus, sondern entfalten ihre Wirkung auch in der Eigenwahrnehmung und werden teilweise bewusst oder unbewusst ins Selbstkonzept übernommen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 30). So werden Minoritäten nicht nur teilweise in Rollen gedrängt, sondern übernehmen diese unreflektiert und unbewusst (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 30).

2.5.2 Geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung und -übernahme

Je nach Organisationskultur, bestehen in Organisationen, mehr oder weniger stark ausgeprägte, Vorstellungen über geschlechtstypische Rollen. Insbesondere bei bestehender Geschlechter-Unausgewogenheit, wird mitunter starker Konformitätsdruck ausgeübt, infolgedessen sich Frauen oftmals an die ihnen zugedachte Rolle anpassen (Tonn, 2016, S. 97f.)

Vielfach übernehmen Frauen jedoch auch von selbst Rollen und es findet eine Selbststereotypisierung statt (Tonn, 2016, S. 74). Oftmals handelt es sich hier um Rollenbilder die ihnen, etwa aus dem Familienverband, sozial vertraut sind und damit auch Sicherheit im Verhalten geben (Tonn, 2016, S. 51). Diese Übernahme birgt Risiken und kann zu Karriereknicken bis hin zum Karrierestopp führen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 34f.).

Beispielsweise die Übernahme einer „*Tochterrolle*“, während der Führungskraft die „*Vaterrolle*“ zugeschrieben wird, kann dazu führen, dass ein weiterer Karriereschritt verzögert oder verhindert wird, da die stereotype Vorstellung der „*Tochter*“ nahelegt „*zu gehorchen*“ jedoch nicht unbedingt „*zu bestimmen*“. Frauen in „*Tochterrollen*“, werden Attribute wie „*brav, fleißig, nett und harmlos*“ zugeschrieben, die jenen des „*typischen Managers*“ nicht entsprechen. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 35)

Als weitere Rollen werden die „*Mutterrolle*“, der hohe Fürsorglichkeit, jedoch gegenüber der „*Väterrolle*“ traditionell eine geringere Autorität zugeschrieben wird (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20) angeführt. Die Rolle der „*Verführerin*“, birgt die Gefahr von Entscheidungsträger*innen, gerade wegen des Auftretens und Verhaltens, nicht als kompetente Kandidatin für verantwortungsvolle Positionen in Betracht gezogen zu werden (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 39).

Eine weniger traditionelle Rolle, die von Frauen eingenommen wird, bezeichnen Rastetter und Jüngling (2018, S. 41) als die Rolle der „*Amazonen*“. Diese Rolle erscheint als die erfolgreichste, jedoch auch jene die auf den stärksten Widerstand stößt. „*Amazonen*“ nutzen unter anderem mikropolitische Methoden, vernetzen sich bewusst mit anderen Frauen, gehen Koalitionen ein und fördern so wechselseitig, im Sinne von „*Promotionsbeziehungen*“ (Bosetzky, 2019, S. 84), ihren Karriereverlauf. Solche Konstellationen können als Folge männlichen Abwehrverhaltens zu negativer Stereotypisierung führen und Frauen den Ruf „*der Emanze oder eiskalten Karrierefrau*“ einbringen. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 41)

Da die ausgeführten Phänomene überwiegend, im Zusammenhang mit einer Minoritäten Stellung von Frauen in höheren Hierarchieebenen thematisiert, wird weiterführend der Fokus auf in Literatur, Wirtschaft und Politik kontrovers diskutierten Quotenregelungen zur Förderung der Geschlechterausgewogenheit, gerichtet.

2.5.3 Geschlechterverteilung und Quotenregelung

Förderungsmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, von Rastetter und Jüngling (2018, S. 15) als „*Gender-Mainstreaming*“ beschrieben, zielen darauf ab alle Menschen unabhängig ihres Geschlechtes auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen um Diskriminierung auszuschließen. Hierunter fallen alle Maßnahmen und Regulatorien von Verwaltung und öffentlichen Institutionen, allen voran jene der politischen Entscheidungsträger*innen im Zuge des Gesetzgebungsprozesses. Das privatwirtschaftliche Pendant dazu stellen Initiativen in Bezug auf Diversity-Management und Chancengleichheit dar. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 15)

Für eine ausgewogene Geschlechterquote spricht sich der Managing-Diversity-Ansatz aus. Durch das Einbringen von männlichen und weiblichen Stärken sollen demgemäß divers zusammengesetzte Führungsteams eine höhere Effizienz im Vergleich zu einem überwiegend homogen zusammengesetztem Management aufweisen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 32).

Im Jahr 2017, weist eine Studie, mit einem 77%-igen Männeranteil der weltweiten Parlamentssitze, nach wie vor keine Parität der Geschlechterverteilung in politischen Ämtern aus (Davidson-Schmich, 2018, S. 53f.; Interparliamentary Union, 2017). Insbesondere im Kontext zu klassisch hierarchischen Karrieren werden mögliche Ursachen der Geschlechterungleichheit in dezentralen Rekrutierungsprozessen gesehen, wobei durch informelle Strukturen Formalismen unterlaufen werden (Bjarnegård & Kenny, 2016, S. 387f.; Davidson-Schmich, 2018, S. 54). In einer Vergleichsstudie von Schottland und Thailand wurden, trotz kultureller Unterschiede, in beiden Fällen Belege für frauendiskriminierende Prozesse der Nominierung für politische Ämter an der parteipolitischen Basis gefunden (Bjarnegård & Kenny, 2016, S. 387f.).

Parteipolitische Systeme bedingen, mit Ausnahme von Kommunalpolitik in der auch überparteiliche Listen denkbar sind, eine Selektion möglicher Kandidat*innen durch die Parteiorganisation, weshalb auch die ambitioniertesten Kandidat*innen letztlich von der Nominierung durch die Partei abhängig sind (Davidson-Schmich, 2018, S. 54). Als Begründung wird unter anderem homophiles Verhalten von dominierenden Gruppen (Benschop, 2009a, S. 220), in diesem Fall Männern, angeführt, welche für weitere Funktionen die Rekrutierungen nach Möglichkeit innerhalb der eigenen Netzwerke vornehmen. Damit würde die Geschlechterungleichheit bereits an der Basis konstant reproduziert. (Bjarnegård & Kenny, 2016, S. 388) Um dieser Nachfrageseitigen Problematik zu begegnen, werden, vor allem in westlichen Demokratien, zunehmend Geschlechterquoten eingeführt, die zu einer höheren Ausgewogenheit führen sollen (Davidson-Schmich, 2018, S. 54). Um informellen Netzwerken und mikropolitischen Handlungen entgegenzuwirken, werden beispielsweise Rotationsquoten für Nachbesetzungen politischer Ämter vorgeschlagen (Davidson-Schmich, 2018, S. 55).

Klassische Politkarrieren fußen damit grundsätzlich auf einer Parteimitgliedschaft, als ersten möglichen Karriereschritt (Davidson-Schmich, 2018, S. 56). Dieser Lesart folgend können alle Parteimitglieder als potentielle Kandidat*innen für ein politisches Amt auf Landes- oder Bundesebene angesehen werden. Doch auch das Geschlechterverhältnis der Parteimitgliedschaft erscheint unausgewogen, womit auch angebotsseitig keine Parität gegeben ist. So wies beispielsweise Deutschland im Jahr 2016 eine Quote von lediglich 28% Frauen zu 72% Männern mit Parteimitgliedschaft auf. (Davidson-Schmich, 2018, S. 56)

Hierbei zeigt sich, dass selbst bei linksorientierten Parteien, die auf Bundes- und EU-Ebene eine durchaus hohe Frauenquote aufweisen, wie etwa „Die Grünen“ in Deutschland, sich diese Quoten auf kommunaler Ebene, trotz dreijährzehntelanger Quotenregelung, nicht widerspiegeln (Davidson-Schmich, 2018, S. 56). Anders herum betrachtet

ist damit beispielsweise eine auf Bundes- und Landesebene eher Männerdominiert besetzte Fraktion, wie etwa jene der FDP, als repräsentativer für den zur Verfügung stehenden Kandidat*innen-Pool anzusehen (Davidson-Schmich, 2018, S. 56).

Die österreichische Gesetzgebung sieht im Parteiengesetz (PartG, BGBl. I Nr. 56/2012) keine verpflichtenden Quotenregelungen vor. Freiwillige Selbstverpflichtungen, mit der Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils, werden von den Parteien in Parteistatuten und Parteiprogrammen geregelt. Von den, im Zeitraum der Durchführung der Forschungsarbeit, auf Landes- und Bundesebene der österreichischen Politiklandschaft vertretenen, fünf Parteien sehen zwei, Die Grünen (Hemetsberger et al., 2021, S. 3) und die SPÖ (2021, S. 12f.), in ihren Parteistatuten eine selbstverpflichtende Quote mit fixierten Mindest-Prozentsätzen vor. Bei zwei weiteren Parteien NEOS (2021, S. 22) und ÖVP (2021, S. 27) finden sich Textstellen und Bekenntnisse zu Geschlechterausgewogenheit, jedoch ohne fixierte Quote. In den Parteistatuten der FPÖ (2011, S. 8) wird eine Quotenregelung abgelehnt. Ein Überblick der betreffenden Textstellen wird dem Forschungsbericht in Anhang A beigefügt.

Darüber hinaus, sollte die Änderung des Klubfinanzierungsgesetzes in § 4a (BGBl. Nr. 156/1985 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2019), bei der eine dreiprozentige Erhöhung der Fördermittel, ab einem Frauenanteil der Mitglieder des Nationalrates und/oder Bundesrates des selben Klubs im Ausmaß von über vierzig Prozent, einen weiteren Anreiz zu einer ausgewogenen Geschlechterzusammensetzung in Österreichs Spitzenpolitik bieten.

Insbesondere in stark patriarchal ausgerichteten Gesellschaften stellt sexualisierte Gewalt gegenüber Frauen häufig ein Mittel dar, um Frauen aus politischen Ämtern zu drängen. Diese Thematik wird nachfolgend anhand von zwei beispielhaften Aspekten, die nur einen rudimentären Anteil an möglichen Formen beschreibt, kurz ausgeführt.

2.5.4 Sexualisierte Gewalt gegenüber Politikerinnen

Einschüchterung und Diffamierung von Politiker*innen kann mitunter, unabhängig des Geschlechts, der Betroffenen Demokratiegefährdende Ausmaße annehmen (Krook & Sanín, 2020, S. 742). Eine Sonderform von Belästigung und Bedrohung stellt dabei die sexualisierte Gewalt dar die sich, von in der Literatur als „Gender-Trolle“ bezeichneten Personen, gezielt gegen Frauen richtet. Die dahinterstehende Zielsetzung besteht darin, Frauen aus traditionellen Männerdomänen zu verdrängen, indem sie in Angst versetzt werden, beziehungsweise ihre Reputation beschädigt wird. (Krook & Sanín, 2020, S. 742). Der Ursprung wird dabei in patriarchalen Strukturen gesehen, die auf einen

Fortbestand traditioneller Geschlechterrollen hinwirken wollen, indem sie Frauen, die gegen ihre verinnerlichtes Frauenbild verstoßen bestrafen (Krook & Sanín, 2020, S. 742).

Problematisch erscheint hierbei auch die teilweise stattfindende „*Normalisierung*“ ausgeübter sexualisierter Gewalt gegen Politikerinnen, indem sie teilweise, auch von Betroffenen heruntergespielt und als „*Kosten der Politik*“ betrachtet wird (Krook, 2020, S. 61). Verinnerlichte Geschlechtsstereotype, die Männer mit Öffentlichkeit und Politik verbinden, Frauen jedoch im häuslichen ‚Care-Bereich‘ verorten, können als ein Grund für Versuche der kontinuierlicher Reproduktion maskuliner Machtstrukturen angesehen werden (Krook, 2020, S. 61). Wird gegen das verinnerlichte Geschlechtsstereotyp verstoßen, werden Frauen offen oder verdeckt bekämpft, indem es beispielsweise zu Herabwürdigungen kommt, ihre Leistung und Kompetenz in Frage gestellt wird und letztlich „*in politischen Debatten zum Schweigen*“ gebracht werden (Krook, 2020, S. 61). Neben der persönlichen Betroffenheit der einzelnen Politikerinnen, birgt die sexualisierte Gewalt auch das Risiko, dass die Interessen der weiblichen Bevölkerung nicht ausreichend vertreten werden (Krook, 2020, S. 61).

Unter dem Kunstwort „*Manterrupting*“ wird ein Phänomen beschrieben, bei dem Frauen in Reden gezielt von Männern unterbrochen werden (Och, 2020, S. 388). Durch den Entzug des Wortes als Folge der Unterbrechung kann Macht demonstriert werden. Dabei reichen die Spielarten von Verwirrung stiften, über Diskreditierung, Belehrung und andere Formen der Herabwürdigung mit dem Ziel Frauen „*zum Schweigen zu bringen*“ und/oder die Kontrolle über das Gespräch zu behalten. (Och, 2020, S. 390) Eine jüngere Studie zu Parlamentsdebatten in Deutschland zeigte, dass Frauen öfter unterbrochen wurden als Männer (Och, 2020, S. 404). Als interessant stellte sich dabei heraus, dass auch Frauen gezielte Unterbrechung der politischen Mitbewerber*innen in Parlamentsdebatten einsetzten (Och, 2020, S. 404). Dabei wird diese Beobachtung einem Anpassungsverhalten an die vorherrschende Kultur und ihrer impliziten Normen zugeschrieben (Och, 2020, S. 404).

Doch wie erleben österreichische Spitzenpolitikerinnen ihren Karriereverlauf? Um dieser Frage nachzugehen soll, auf Basis einer qualitativen Studie, das tatsächliche Erleben erhoben werden und damit idealerweise eine Grundlage für weitere Forschungen darstellen.

In den folgenden Abschnitten wird das Forschungsdesign sowie die Stichprobe näher vorgestellt.

3 Methodologie

Das Studiendesign folgt einem induktiven Ansatz und wurde als qualitative Studie auf Basis von Leitfadeninterviews konzipiert (Toepfer, 2009, S. 207).

3.1 Erhebungsinstrument und Methode

Durchgeführt wurden Leitfadeninterviews in einem Face-to-Face-Setting (Misoch, 2015, S. 65f.). Dabei wurden die Leitfragen derart gestaltet, dass sie eine biografischen Rückschau auf den bisherigen Karriereverlauf ermöglichen (Yarrow, 2021, S. 586f.). Durch die biografische Rückschau, sollte das Erleben der Karriereverläufe möglichst umfassend beleuchtet werden (Froschauer & Lueger, 2020, S. 51). Um alle Aspekte der Biografien zu erfassen würde sich die Form der narrativen Interviewführung anbieten, die jedoch den Rahmen der Forschung gesprengt hätte (Froschauer & Lueger, 2020, S. 50f.) Daher wurde nach einer erzählgenerierenden Einstiegsfrage mit narrativer Interviewführung (Toepfer, 2009, S. 207) zur weiteren Datenerhebung die Critical Incident Technique (CIT) nach Flanagan (1954, S. 327ff.) angewandt. Aus zeitökonomischen Gründen und zur Fokussierung auf die interessierenden Aspekte des Forschungsgegenstandes wurden dabei jene Episoden näher beleuchtet, welchen durch die Interviewpartnerinnen ein besonderer Bedeutungsinhalt für ihren Karriereverlauf zugeschrieben wird (Flanagan, 1954, S. 335f.; Nixdorf, 2020, S. 11). Diese Methode beleuchtet besonders einprägsame Ereignisse, die von Befragten in der Regel gut erinnert werden und bietet damit die Möglichkeit innere und äußere Einflussfaktoren von einschneidenden positiven aber auch negativen Ereignissen offenzulegen (Aghamanoukjan, Buber & Meyer, 2009, S. 423; Hemmecke, 2013, S. 2).

Die Interviews wurden mittels Audioaufnahme dokumentiert (Froschauer & Lueger, 2020, S. 83). Eine entsprechende Zustimmung der Interviewpartnerinnen wurde vor Beginn der Aufzeichnung in Form einer Einwilligungserklärung zur Datenverarbeitung eingeholt. Die verwendete Datenschutzerklärung und Einwilligungserklärung in Blankoausführung findet sich in Anhang B.

3.2 Auswahl und Zusammensetzung des Samples

Das Sample setzt sich aus dreizehn österreichischen Politikerinnen zusammen, die zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme, im österreichischen Nationalrat, einem österreichischen Landtag, einer österreichischen Landesregierung oder der Bundesregierung Österreichs eine Funktion innehatten. Damit handelt es sich um ein homogenes gezieltes Sampling mit geringer Varianz (Misoch, 2015, S. 196). Die Kontaktaufnahme erfolgte via E-Mail

unter Nutzung öffentlich zugänglicher E-Mail-Adressen. Von sechsunddreißig kontaktierten Politikerinnen, reagierten lediglich sechs Damen nicht auf die Anfrage. Neunzehn erklärten sich grundsätzlich zur Teilnahme bereit, wobei einige lediglich an einem schriftlichen Interview teilnehmen hätten können. Zur Wahrung möglichst ähnlicher Erhebungsbedingungen wurde diese Möglichkeit nicht genutzt. Die letztlich fünfzehn durchgeführten Interviews entsprechen einer Teilnahmequote von rund zweiundvierzig Prozent der zur Teilnahme gebetenen Politikerinnen und stellt damit einen außergewöhnlich guten Zugang zum Feld dar (Misoch, 2015, S. 187).

Von den fünfzehn durchgeführten Interviews mussten im Zuge der Analyse zwei ausgeschieden werden. Bei einer Studienteilnehmerin beruhte die Funktion nicht auf einem „politischen Wahlamt“ (Gruber, 2009, S. 152), was sich im Zuge der Auswertung in Bezug auf die Validität als problematisch herausstellte. Ein zweites Interview musste wegen einer defekten Audioaufnahme ausgeschieden werden. Die Dauer, der in die Studie einfließenden Interviews lag zwischen 40 Minuten und 1 Stunde und 37 Minuten.

Die Altersspanne der Teilnehmerinnen liegt bei unter dreißig bis über sechzig Jahren. Im Mittelwert zeigt sich ein Durchschnittsalter von rund 49 ½ Jahren. Die Parteizugehörigkeit der Studienteilnehmerinnen bildet mit zwei FPÖ-, zwei Grüne-, zwei NEOS-, vier ÖVP- und drei SPÖ-Funktionärinnen ein breites Spektrum der österreichischen Politlandschaft ab, wobei in den Analysen kein Bezug auf die jeweilige Parteilugehörigkeit genommen wurde.

Da es sich durchgängig um Personen des öffentlichen Interesses handelt wird, aus Datenschutzgründen und zur Wahrung der Anonymität, von einer tiefergehenden demografischen Samplebeschreibung abgesehen.

3.3 Interviewleitfaden

Mit der Zielsetzung, möglichst viele Erkenntnisse zu kritischen Ereignissen im Karriereverlauf auf die damit im Zusammenhang stehenden Einflussfaktoren zu untersuchen, sollte die Struktur der angesprochenen Themen möglichst durch die Interviewpartnerinnen bestimmt werden. Um eine Grundstruktur, möglicher relevanter Themenbereiche, die zum Erkenntnisgewinn beitragen können, zu schaffen wurden Leitfragen situativ und gesprächsgenerierend eingesetzt (Misoch, 2015, S. 66f.). Vorbereitete Leit- und Unterfragen wurden dabei je nach Gesprächsverlauf variiert. Durch ein möglichst offenes, nicht hypothesengestütztes Vorgehen, sollte sichergestellt werden, dass die Kategoriebildung der nachfolgenden Auswertung induktiv erfolgen kann, und weitgehend von aus der Literatur abgeleiteten Vorannahmen unbeeinflusst erfolgt (Bortz & Döring, 2016,

S. 300f.; Froschauer & Lueger, 2020, S. 14ff.). Der Interviewleitfaden mit Haupt- und möglichen Unterfragen ist in Anhang C angefügt.

3.4 Datenauswertung

Dieser Abschnitt behandelt die Datenauswertung, welche die Grundlage der Interpretation und abschließenden Diskussion bildet.

3.4.1 Transkription

Die zur Transkription erstellten Audiodokumente wurden als Grund Transkripte wortwörtlich ohne Sprachglättung erstellt (Fuß & Karbach, 2014, S. 61f.) Dabei wurden Stellen, die Rückschlüsse auf Personen oder Institutionen geben könnten anonymisiert (Fuß & Karbach, 2014, S. 95f.). Einzelne Statements wurden zur kommunikativen Validierung und Wahrung der Anonymität an die Studienteilnehmerinnen zur Kontrolle übermittelt. (Misoch, 2015, S. 239). Die im Forschungsbericht zitierten Statements wurden sprachlich geglättet und in Standardorthographie überführt, was für die die Nachvollziehbarkeit der Aussagen und die daraus getroffenen Ableitungen als ausreichend erachtet wird. (Fuß & Karbach, 2014, S. 59ff.).

3.4.2 Datenanalyse

Die Datenanalyse erfolgte als Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2020, S. 90ff.) in induktiver Vorgehensweise ohne vorherige Kategorienbildung. Auffällige Textstellen aus den vorliegenden Transkripten wurden extrahiert und zu Themen zugeordnet (Froschauer & Lueger, 2020, S. 187). Die Themen wurden im Kontext ihres Auftretens betrachtet und mögliche Interpretationen herausgearbeitet (Froschauer & Lueger, 2020, S. 195). Dabei wurde im Sinne einer „*maximalen strukturellen Variation*“ auch gezielt nach Abweichungen der bereits getroffenen Annahmen gesucht (Froschauer & Lueger, 2020, S. 25) Die einzelnen Texte wurden schrittweise in den Forschungsprozess integriert, sodass sich neue Themen bildeten und Variationen von bereits gefundenen Themen auftraten (Froschauer & Lueger, 2020, S. 104). Die Themen wurden schließlich zu Kategorien zugeordnet, verdichtet, beschrieben, differenziert und der Bezug zum Forschungsgegenstand hergestellt (Froschauer & Lueger, 2020, S. 246).

Nach iterativem Vorgehen und daraus folgenden Verschiebungen, Kategorienneubildungen und Zusammenführungen, bildeten sich bei zunehmender Näherung an eine theoretische Sättigung (Misoch, 2015, S. 191) fünf Hauptkategorien und sechsundzwanzig Subkategorien, die einzelne Facetten der Hauptkategorien beleuchten heraus.

Tabelle 1: Kategoriensystem der Forschungsarbeit

Hauptkategorie	Subkategorie	Inhalt
Karrierefeld Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelles Kapital • Soziales Kapital • Ökonomisches Kapital • Sichtbarkeit • Planbarkeit • Wettbewerb • Vergänglichkeit 	<p>beschreibt das soziale Feld, in dem die Karrieren der Studienteilnehmerinnen stattfinden und damit die strukturelle Ebene innerhalb politischer Karrieren</p> <p>Was sind die Herausforderungen?</p> <p>Was ist hilfreich?</p> <p>Wie entstehen politische Karrieren?</p>
Habitus	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement • Ehrgeiz • Introversion und Bescheidenheit • Selbstkritik und Selbstzweifel • Selbstwirksamkeit • Unsicherheit 	<p>Beschreibt die verinnerlichte Grundhaltung</p> <p>In den Textstellen auftretende Selbst- und Fremdbeschreibungen geben Aufschluss zu verinnerlichten „<i>Wahrnehmungs- Denk- und Handlungsschemata</i>“, der Studienteilnehmerinnen (Bourdieu, 1998, S. 21f.)</p>
Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> • Familie und Partnerschaft • Persönliches Umfeld • Arbeitspensum und Arbeitszeit 	<p>Einflüsse des persönlichen Beziehungsgeflechts im Zusammenspiel mit den Herausforderungen einer politischen Spitzenfunktion. Die Betrachtung umfasst hemmende und förderliche Aspekte.</p>
Erleben der politischen Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Motive für politisches Engagement • Die politische Arbeit und der politische Diskurs • Erfolg und Stolz • Rückschläge und Enttäuschungen • Umgang mit Medien • Die Rolle als Person des öffentlichen Interesses 	<p>Motive, die Beschreibungen zu Erfolg und Rückschlägen geben Auskunft zum Habitus</p> <p>Das Erleben der politischen Arbeit, dem Umgang mit Medien und die Rolle als Person des öffentlichen Interesses zeigen Strukturen der sozialen Felder und die relationalen Beziehungen zwischen Subjekt und Struktur</p>
Geschlechtsspezifische Aspekte Beschreibt das Beobachten und/oder Erleben auftretender Geschlechtsspezifischer Phänomene	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechts-Stereotype und Rollenbilder • Leistungsanspruch und Erwartungshaltung • Gleichgeschlechtliche Solidarität • Quotenregelung 	<p>In den Textstellen auftretende Phänomene zu geschlechtsspezifischen Phänomenen, beteiligte Akteur*innen und Bewältigungsstrategien</p>

Tabelle eins gibt einen Überblick des Kategoriensystems und der den Kategorien zugeordneten Inhalte. In Anhang D wird dem Forschungsbericht zudem eine detaillierte Darstellung des Kategoriensystems, inklusive typischer Beispiels-Statements je Subkategorie beigefügt.

Im nächsten Abschnitt werden die Ergebnisse der geführten Interviews anhand ausgewählter Statements der Studienteilnehmerinnen vorgestellt und Ableitungen zu möglichen Hintergründen der einzelnen Aussagen getroffen.

4 Ergebnisse und Interpretation

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der geführten Interviews anhand ausgewählter Statements der Studienteilnehmerinnen vorgestellt und Ableitungen zu möglichen Hintergründen der einzelnen Aussagen getroffen.

Dabei wird in einem ersten Schritt das Karrierefeld Politik auf sich aus den Daten erschließende Merkmale hin untersucht und eine Einordnung entsprechend der in Kapitel 2.2.2 vorgestellten „*Typologie von Karrierefeldern*“ vorgenommen (Mayrhofer et al., 2002, S. 397). Anschließend werden Textstellen, die Auskunft über das Erleben des individuellen Karriereverlaufes der teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen geben, entlang des gebildeten Kategoriensystems vorgestellt. Der weitere Überblick betrifft das im Forschungsinteresse liegende Erleben der individuellen Karriereverläufe.

Die Textstellen werden, mit Blick auf Bourdieus (1998) „*Habitus-Feld-Theorie*“, vorgestellt. Das Kapitel 4.1 ‚Karrierefeld Politik‘ beleuchtet dabei die soziale Struktur, auf Basis des subjektiven Erlebens der Studienteilnehmerinnen (Lenger et al., 2013, S. 14). Kapitel 4.2 widmet sich dem Habitus, als relativ stabile verinnerlichte Grundhaltung, die Karriereverläufe wesentlich beeinflusst (Reichardt, 2013, S. 317). Indem Textstellen über die gesamten Berufsbiografien betrachtet werden, sollen verinnerlichte „*Wahrnehmungs- Denk- und Handlungsschemata*“, der Studienteilnehmerinnen offengelegt werden (Bourdieu, 1998, S. 21f.).

Die nachfolgenden Kapitel 4.3 ‚Work-Life-Balance‘, und 4.4 ‚Erleben der politischen Tätigkeit‘ beschreiben die „*relationalen Beziehungen*“ zwischen Habitus und Feld in unterschiedlichen sozialen Feldern, die im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit als Spitzenpolitikerin in den Textstellen thematisiert werden (Reichardt, 2013, S. 318). Die Darstellung des individuellen Erlebens in Bezug auf einzelne soziale Feldern folgt dabei der Annahme, dass mit der Anzahl der Akteur*innen auch die Komplexität steigt und führt beginnend beim Privatbereich zu Partei, folgend zur Politik als Wettbewerb und schließlich im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu sozialen Feldern wie Medien, Öffentlichkeit oder auch Wahlberechtigten als potenzielle Kund*innen.

Da, in Textstellen angesprochene geschlechtsspezifische Phänomene, von besonderem Interesse für den Forschungsgegenstand sind, werden sie in einem gesonderten Kapitel 4.5 nach der oben beschriebenen Logik dargestellt.

4.1 Karrierefeld Politik

Zur Skizzierung, des sich aus dem Datenmaterial erschließenden ‚Karrierefeldes Politik‘ werden in einem ersten Schritt die Berufsbiografien der Studienteilnehmerinnen beleuchtet. Dabei werden in den Abschnitten 4.1.1 bis 4.1.3 Statements vorgestellt, die im Zusammenhang mit den Karriereverläufen zugrundeliegenden Kapitalien nach Bourdieu zugeordnet wurden (Bourdieu, 1986, S. 242f.). Die Kapitel 4.1.4 bis 4.1.7 behandeln mit ‚Sichtbarkeit, Planbarkeit, Wettbewerb und Vergänglichkeit‘ als weitere Merkmale, die für das ‚Karrierefeld Politik‘ relevant erscheinen. In Kapitel 4.1.8 wird eine Zusammenfassung der Ergebnisse zum ‚Karrierefeld Politik‘ gegeben.

4.1.1 Kulturelles Kapital

Alle Studienteilnehmerinnen verfügen über einen Maturaabschluss. Der überwiegende Teil weist zudem einen akademischen Abschluss auf. Kumuliert werden diese Kapitalien durch berufliches und/oder ehrenamtliches Engagement in politischen und politnahen Organisationen wie beispielweise Bündeln, Verbänden, Jugend- und/oder Vorfeldorganisationen der einzelnen Parteien sowie gesetzlichen Interessensvertretungen. Einige Studienteilnehmerinnen weisen Berufserfahrung in Organisationen die den politischen Rändern zuordenbar sein dürften, wie etwa NGOs auf. Einige Berufsbiografien geben keinen Hinweis auf eine vorangehende berufliche und/oder ehrenamtliche politische oder politnahe Verflechtung, und können demzufolge als faktische Quereinstiege angenommen werden. Damit zeigen sich zumindest vier Ausprägungen möglicher Karrierebiografien österreichischer Spitzenpolitikerinnen:

- Frauen, die ausschließlich in Organisationen tätig waren, die unter parteipolitischen Einfluss stehen, diese können im weitesten Sinne der in Kapitel 2.2.1 gegebenen Definition der Karrierepolitikerinnen zugeordnet werden
- Frauen, die einen Teil ihrer Berufstätigkeit in nicht parteipolitisch organisierten Bereichen, jedoch in Organisationen die in politischer Abhängigkeit stehend angenommen werden können, diese Personen zählen in dieser Forschungsarbeit als Berufspolitiker*innen
- Frauen, die vor Übernahme der aktuellen parteipolitischen Funktion, in Organisationen tätig waren, die zum Teil am politischen Rand verortet, hierbei handelt es sich um Quereinsteigerinnen mit parteiunabhängiger politischer Vorerfahrung.
- Frauen, die vor der aktuell ausgeübten parteipolitischen Funktion ausschließlich in Organisationen ohne politische oder parteipolitische Verflechtung tätig waren. Diese Personen können als faktische Quereinsteigerinnen angenommen werden.

Gefragt nach einem Karrieretipp, für junge Frauen die eine politische Karriere anstreben kristallisieren sich zwei Strömungen an wünschenswerten Kompetenzen heraus. Die eine Ausprägung weist auf das Erfordernis von Managementkompetenzen hin:

IP_08: „also am Ende des Tages ist Politik ein Handwerk in meinen Augen. Das ist wie eine Lehre, die man eigentlich machen kann (...) auch dieses Umgehen mit der Öffentlichkeit ist einfach etwas das man lernen kann.“ (Z 531-534)

Die zweite Strömung spricht außerpolitische Fachkompetenz in Kombination mit Berufs- und Lebenserfahrung an:

IP_09: „früher habe ich mir immer gedacht, naja Minister, Ministerinnen oder auch Abgeordnete müssen von dem Gegenstand, den sie machen, das können sie sich irgendwie anlernen und sie müssen wissen wie Politik geht. Das würde ich grundlegend revidieren. Ich glaube du brauchst von dem Gegenstand viel Ahnung, du musst dich wirklich in der Materie gut auskennen, weil du dann überhaupt erst in der Lage bist sozusagen diese Kompromisse und diese roten Linien zu definieren.“ (Z 268-274) „die Politik an sich ist kein Beruf (...) was wäre denn der Inhalt? Ich brauche ja einen Inhalt und den muss ich mir eigentlich erst erwerben ja?“ (Z 687-692)

Viele Studienteilnehmerinnen betonen, dass Politiker*innen eine Leidenschaft für den Bereich ihres politischen Engagements mitbringen sollten:

IP_10: „weil ich einfach dafür brenne oder einfach mir das ein Anliegen ist, dass hier was weitergeht und sich zum Positiven verändert, aber wenn jemand sagt, er möchte in zehn Jahren Berufspolitiker sein, das finde ich schwierig.“ (Z 940-943)

In anderen Textstellen wird Berufserfahrung als nicht zwingend notwendig angesehen:

IP_09: „ob man das gut kann, ob man eher jemand ist, der gerne vorne steht, der gut verhandelt, der eher also es sind ja auch unterschiedliche Kompetenzen in der Politik gefragt irgendwie und ich denke mir das ist genau der Punkt irgendwie ja?“ (Z 706-708)

Eine Studienteilnehmerin sieht Erfahrungen im kommunalen Bereich als notwendige Voraussetzung für eine politische Karriere an:

IP_13: „mir ist auch immer wichtig, dass ich sage, einer der in der Kommune nicht tätig war, der kann die Leiter nicht so schnell weiterklettern, weil du musst einmal wissen wie ist es auf kommunaler Ebene.“ (Z 778-780)

Die unterschiedlichen Sichtweisen zu den benötigten Kompetenzen legen nahe, dass die politische Arbeit zwei Hauptausprägungen umfasst. Einerseits Management- und Führungskompetenzen wie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen, andererseits Fachkompetenz in Bezug auf den jeweiligen Verantwortungsbereich. Diese Ausprägung würde eher für eine Expert*innen-Karriere sprechen.

Betrachtet man die teilweise sehr facettenreichen Berufsbiografien von Topmanager*innen, etwa, wenn nach einer Geschäftsführer*innen-Position im Handel, in die Vorstandsetage eines Technologiekonzerns gewechselt wird, kann unterstellt werden, dass

Managementkompetenzen relativ branchenunabhängig sind. Umgelegt auf Politiker*innen könnte das gegebenenfalls auch für Funktionen mit vorwiegenden Führungs- und Repräsentationsaufgaben gelten und damit die explizite Fachkompetenz in einzelnen Bereichen in den Hintergrund rücken.

Politische Karriereverläufe, basierend auf Managementkompetenzen könnten eventuell als stärker extrinsisch motiviert gewertet werden und möglicherweise in den in der Literatur beschriebenen Bereich der Karrierepolitiker*innen fallen (Allen et al., 2020, S. 199; King, 1981, S. 249f.). Die Ausführungen dazu, dass Politiker*innen jedenfalls, entsprechend einer klassischen Kaminkarriere (Davoine & Ravasi, 2013, S. 154), ihren Einstieg in die Politik im kommunalen Bereich wählen sollten, spricht möglicherweise auch für die Idee der Politik ‚als erlernbares Handwerk‘.

Im Datenmaterial zeigen sich neben einzelnen Funktionen, in denen entweder Managementkompetenzen oder fachliche Expertise in überwiegendem Ausmaß angesprochen werden, zahlreiche Fälle die auf das Vorliegen von Funktionen hinweisen, bei denen beide Kompetenzbereiche angesprochen werden.

„Dafür zu brennen“ (IP_10 Z940), als Grundvoraussetzung für politische Karrieren, weist auf eine hohe intrinsische Motivation hin, die sich jedoch nicht auf das Karrierefeld ‚Politik‘ beschränkt. Eine Übereinstimmung persönlicher Interessen mit der ausgeübten Berufstätigkeit kann vielmehr allgemein als motivationsfördernd und leistungssteigernd angenommen werden (Kirchler, 2011, S. 129).

Die Berufsbiografien der Studienteilnehmerinnen zeigen teilweise ein sehr breites Spektrum in Bezug auf berufliche Stationen und ehrenamtliches Engagement, das als soziales Kapital angesehen werden kann, das nachfolgend thematisiert wird.

4.1.2 Soziales Kapital

Soziales Kapital zeigt sich in den Daten in unterschiedlichen Facetten, die über mentale Unterstützung, hin zu fachlicher Unterstützung, aber auch dem Eintritt in neue, für die eigene Berufstätigkeit relevante Netzwerke reicht.

Mentor*innen bieten eine fachliche und/oder mentale Unterstützung:

IP_07: „dass es unterschiedliche Typen von Frauen natürlich gibt. Die einen, die sagen ich brauche keine Hilfe ich mache das selber, die anderen, die sagen „so bitte geh mit mir ein Stück des Weges.“ Das war mir immer auch wichtig ja eine Mentorin zu haben.“ (Z 1026-1029)

Netzwerke zur Karriereförderung werden in unterschiedlichen Kontexten beschrieben. Beispielsweise im Zusammenhang mit Wahlkämpfen und Vorzugsstimmen:

IP_01: „Was gibt mir sonst Kraft? Jetzt auch in politischer Hinsicht also diese Unterstützung, die ich in meinem Wahlkreis erfahren habe, dass ich überhaupt diese Vorzugsstimmen erreichen konnte. Dass ich auf Platz eins landen konnte bei meiner allerersten Wahl, der ich mich gestellt habe also als Mandatarin damals schon. Das gibt dir einen massiven Rückhalt, also auch dieses Unterstützungsnetzwerk. Dieses Unterstützungsnetzwerk, dass man sich da aufbaut und sowas ja.“ (Z 724-729)

Netzwerke dienen der eigenen Sichtbarkeit:

IP_02: „ich glaube schon dass es wichtig ist. Ich bin da auch nicht ganz gut muss ich sagen, aber es heißt es braucht Netzwerke und man soll Kontakte haben und so weiter und ich denke schon, dass es wichtig ist natürlich, weil sonst ist man nicht bekannt und ja.“ (Z 1099-1102)

Betont wird auch, die Wichtigkeit heterogener Netzwerke:

IP_02: „also nicht typische Männernetzwerke, aber zumindest auch. Indem man auch mit Männern Kontakt hält und Männer kennt (...) ich glaube es braucht beides. Ich würde jetzt nicht nur auf den Frauennetzwerken mich bewegen, so wollte ich sagen.“ (Z 1124-1127)

Dabei wird zwischen ‚Partyformaten‘ und fachthematischen Netzwerken unterschieden:

IP_05: „nicht bei den Partyformaten, also dieses Netzwerken habe ich nie bewusst betrieben.“ (Z 453-454) „weil ein Netzwerk heißt ja nur, dass man nicht nur über ein enges Beziehungsgeflecht verfügt sondern ein weitläufigeres, wo man mehr Menschen erreicht und vielleicht für etwas bewegen kann das seinem wichtig ist und das ist auf jeden Fall naturgemäß wichtig ja. Die Frage ist nur auf was man es aufbaut. Auf seltsamen gemeinsamen Interessen, die eigentlich inhaltsfern sind, wie zum Beispiel Bier trinken oder auf redliche gemeinsame Interessen.“ (Z 466-472)

Soziale Kapitalien ergeben sich auch aus der Übernahme von Funktionen und der Mitwirkung in Gremien und Ausschüssen. Gremien werden dabei auch als Orte der Themensetzung und Entscheidungsfindung beschrieben:

IP_05: „...dass natürlich die Parteipolitik aber in solchen Gremien gemacht wird und die Entscheidungsfindung von gewissen Schwerpunktsetzungen, es natürlich jetzt dementsprechend auch interessant ist da in den entscheidenden Gremien dabei zu sein.“ (Z 265-269)

Die Übernahme verschiedenster Funktionen beschreibt eine Studienteilnehmerin als Ämter-Kumulierung:

IP_07: „ich bin halt ein Mensch der Ämter-Kumulierung nicht immer ablehnen hat können. Weil du bist dann in einer gewissen Position und wer sagt: „na kannst nicht dort noch von dem Verein Vorsitzende sein?“ oder „magst mir nicht da einspringen?“ und man denkt sich dann, na ich habe unendlich viel Kraft und irgendwann merkt man aber dann, halt jetzt muss ich dann einmal Stopp sagen.“ (Z 573-578)

In den Daten finden sich zahlreiche Textstellen zu Mentoring, als karriereförderliche Unterstützung. Dabei werden unter anderem Initiativen für neu in die Politik eintretende Frauen angesprochen, die in Kapitel 4.5.3 ‚Gleichgeschlechtliche Solidarität‘ näher ausgeführt werden.

Netzwerke werden in den Textstellen überwiegend in Bezug auf fachlichen Austausch und das Verfolgen gemeinsamer Ziele angesprochen, was in der Literatur als relationale Netzwerkpflge beschrieben wird (Benschop, 2009a, S. 228). Die Unterscheidung von fachlichem Austausch und „Partyformaten“ (IP_05 Z 453), weist auf eine selektive Auswahl der wahrgenommenen Möglichkeiten des Netzwerkens hin. Diese Selektion kann teilweise auch, als im Zusammenhang mit der Work-Life-Balance stehend angesehen werden. Auf diesen Aspekt wird in Kapitel 4.3.1 ‚Familie und Partnerschaft‘ näher eingegangen. Selektives Netzwerken könnte sich jedoch, in Bezug auf die eigenen ‚Sichtbarkeit‘, wie in einem Statement beschrieben, negativ auf den Karriereverlauf auswirken. In diesem Zusammenhang kann auch die Textstelle zu „Ämter-Kumulierung“ (IP_07 Z 573), die in der Literatur als ein Merkmal von Karrierepolitiker*innen beschrieben wird (Herzog, 1975, S. 90), als eine höhere Sichtbarkeit und damit einhergehend als karrierefördernd angenommen werden.

Soziale und kulturelle Kapitalien können in passenden Kontexten zu ökonomischem Kapital umgewandelt werden (Aghamanoukjan et al., 2007, S. 153f.). Die aus den Textstellen extrahierbaren Formen von ökonomischen Kapitals das für den Karriereverlauf österreichischer Spitzenpolitikerinnen relevant sein könnte werden nachfolgend vorgestellt.

4.1.3 Ökonomisches Kapital

Textstellen, die dem ökonomischen Kapital zugeordnet werden können, betreffen einerseits den Status als Folge der jeweiligen Position. Andererseits werden sichtbare Symbole von Status thematisiert.

„Extrem viel Verantwortung zu tragen“ und unter „extremer Beobachtung“ zu stehen weist auf einen hohen Status in Bezug auf die ausgeübte Funktion hin:

IP_08: „das ist natürlich dann schon wirklich eine sehr exponierte Funktion, wo man sozusagen ja einerseits unter extremer Beobachtung steht den ganzen Tag und andererseits natürlich extrem viel Verantwortung trägt.“ (Z 229-231) „irrsinnig fordernde Aufgabe, intensiv, also man schläft fast nix und ist sieben Tage die Woche unterwegs. Aber es ist eine großartige Aufgabe, also ich würde es immer wieder machen.“ (Z 234-236)

Dabei kann Kritik auch als Feedback zur eigenen Relevanz angenommen werden:

IP_08: „ich finde es jetzt fast schon komisch, wenn einmal keine Kritik da ist, dann habe ich schon das Gefühl, es ist was falsch gemacht. Also ich kenne die Politik nicht anders.“ (Z 363-365)

Einige Teilnehmerinnen kritisieren das Hervorheben des eigenen Status:

IP_11: „das hat mich furchtbar geärgert immer, weil wo ist der so viel anders? Er hat vielleicht mehr Verantwortung oder so, deswegen kann er trotzdem lebenswürdig und freundlich zu anderen Menschen sein.“ (Z 130-132)

Die Konzentration auf Einzelpersonen wird als ärgerlicher „Personenkult“ beschrieben:

IP_04: „wird als Krösus gefeiert und ich habe ganz genau gewusst, das gefühlt sage ich ihnen, ehrlich gespürt, in welche Richtung das geht. Aber gut die Leute waren begeistert.“ (Z 611-613)
„und ich hoffe auch sehr für unsere Demokratie und für unsere Politik, dass dieser Personenkult endlich ein Ende nimmt, ich sage ihnen das ehrlich, das macht mich verrückt, dieser Personenkult, den es seit Jahren gibt.“ (Z 619-622)

Sichtbarer Status wird auch im Kontext zu Kleidung und Auftreten angesprochen:

IP_05: „aber das habe ich schon gelernt, die Branche ist quasi sehr oberflächlich, nicht nur was Kleidung betrifft, sondern auch Gestik, Körpersprache. Wie viel man reininterpretiert, wie man bei der Pressekonferenz dasteht (...) enorm, wie viel da gleich in den ersten Sekunden gleich an Beurteilung vorgenommen wird ohne dass jemand den Mund schon aufgemacht hat und da zählt halt Kleidung auch dazu.“ (Z 648-655)

IP_09: „ein Bereich denke ich, der nicht unwichtig ist, ist die ganze Frage des Aussehens und des Körpers. Das ist eine glaube ich auch und gerade für Politikerinnen doch wichtige Fragestellung. Weil es einfach immer noch thematisiert wird ja? (...) insbesondere in Parteien, wenn es um sozusagen Karrieren geht, wahrscheinlich ein Faktor, der diese Karrieren immer noch in einer Weise beeinflusst. (...) vielleicht nicht mehr ganz bewusst ist, aber die natürlich unbewusst rennt ja? Also dieser ganze Themenkomplex ist glaube ich wichtig oder mitzudenken.“ (Z 741-748)

In anderen Textstellen beschreiben Interviewpartnerinnen, selbst keine großen Wert auf Kleidung zu legen:

IP_05: „Nix, ich habe ein paar Blazer mehr, von zwei auf fünf, was ich hasse.“ (Z 616-617)

Wobei sich die Kleidungswahl auch nach dem Anlass richtet:

IP_05: „im Parlament ist es natürlich ein Thema und es ist ein zweischneidiges Schwert, finde ich“ (Z 627-628) „es ist so die Frage, wie geht man in die Kirche oder Theater, also in ein Gebäude mit einer gewissen Bedeutung und einer Symbolik für gewisse Werte, wo man ja sich ja auch in einer gewissen Ernsthaftigkeit drinnen verhalten möchte oder Wertschätzung auch entgegenbringt (...) und dementsprechend finde ich es angebracht, da eben eleganter gekleidet zu sein als an einem Durchschnittsberufsalltag.“ (Z 631-639)

Autos als sichtbares Statussymbol treten in eher untergeordneter Rolle auf:

IP_14: „es ein Auto gab (...) ich habe damals dann darauf bestanden, dass es kein zu großes ist.“ (Z 361-363)

Männern wird dabei eine höhere Affinität zu Autos als Statussymbol zugeschrieben:

IP_14: „Ich glaube, dass gerade was das anbelangt wir als Frauen es dann noch einmal schwerer haben. (...) Da kommt was anderes dann auch noch dazu, gerade mit Autos. Das ist sowieso etwas Eigenartiges. Das vom Statussymbol, auch von der Bedeutung her und irgendwie ist das offensichtlich für Männer ganz wichtig, daher umso weniger dann nachvollziehbar. Also ich glaube das macht einen Unterschied ja.“ (Z 400-406)

Eine Studienteilnehmerin beschreibt bescheidenen Lebensstil als „Anker zur Normalität“:

IP_03: „ich bin da nie, das war mir aber auch sehr wichtig. Erstens habe ich noch nie ein Auto besessen und zweitens bin ich auch nie umgezogen. Das war immer ein bisschen mein, also mein Wohnverhältnis war immer ein bisschen mein Anker zur Normalität sozusagen.“ (Z 352-355)

Status wird in den Textstellen in der Betonung der Exponiertheit von Positionen zum Ausdruck gebracht. Dabei wird der Status gegebenenfalls an der aktuellen Medienpräsenz gemessen, sodass fehlende Berichterstattung zu Verunsicherung in Bezug auf die eigene Relevanz führen könnte. Diese Beobachtung könnte im Zusammenhang mit einer Unausgewogenheit der Medienpräsenz zugunsten männlicher Politiker stehen, die auch noch in jüngeren Untersuchungen beschrieben wird (Lühiste & Banducci, 2016, S. 250).

Andererseits werden Personen, die zu überheblichem Verhalten aufgrund ihres Status neigen als unangenehm beschrieben. Personen, denen vergleichbar mit der „*Great Man Theorie*“ (Kirchler, 2011, S. 429f.), aufgrund ihrer Eigenschaften und/oder ihres Auftretens sämtlicher Erfolg zugeschrieben wird, könnten sich selbstwertmindernd auf die dahinterstehenden Personen und deren Leistung und Motivation auswirken (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975; Kirchler, 2011, S. 250ff.)

Die Beschreibungen zu Kleidung legen nahe, dass das Aussehen und die Außenwirkung für Politikerinnen, die stark im Rampenlicht stehen oder gegebenenfalls auch selbst eine hohe Aufmerksamkeit auf sich ziehen wollen eine bedeutendere Rolle zugeschrieben wird. Dafür spricht, dass öffentlich beobachtbares Verhalten und Aussehen, im Zusammenhang mit Image und Eigenmarketing, für exponierte Personen eine höhere Bedeutung haben (Leary & Kowalski, 1990, S. 38). Einschränkend ist hier zu beachten, dass eine elegantere Kleidung auch als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber dem Amt, basierend auf Grundannahmen der Angemessenheit, angesehen werden könnte (Kirchler, 2011, S. 160). In Bezug auf Kleidung werden auch geschlechtsspezifische Phänomene beschrieben, die in Kapitel 4.5.1 ‚Stereotype und Rollenbilder‘ weiter ausgeführt werden.

Die Ausführungen zu einer wahrgenommenen unterschiedlichen Bedeutung von Autos, als sichtbare Statussymbole, könnten darauf hinweisen, dass Frauen bewusst zurückhaltender und bescheidener agieren um die Konkurrenzsituation gegenüber Männern zu entschärfen und daher ihren Status nach außen weniger zur Schau stellen (Sanghvi & Hodges, 2015, S. 1678).

Einige Studienteilnehmerinnen könnten gegebenenfalls gerade durch bewusste Zurückhaltung in Kleidung und Lebensstil ein Statement setzen um damit ihre politische Haltung zu unterstreichen. Dieser Haltung könnte auch ein latenter Wunsch nach einer Richtungskorrektur zugrunde liegen, etwa, wenn eine Organisation aufgrund einer sich

verändernden Ausrichtung für einzelne Gruppenmitglieder an Attraktivität verliert (Kirchler, 2011, S. 534).

Sichtbarkeit, Planbarkeit, Wettbewerb und Vergänglichkeit sind vier weitere Aspekte die sich aus den Textstellen herauskristallisierten.

4.1.4 Sichtbarkeit

Sichtbarkeit, als relevante Kategorie des Karrierefeldes ‚Politik‘ zeigt sich in Hinblick auf sich bietende Chancen. Einige Studienteilnehmerinnen berichten, dass jemand auf sie aufmerksam wurde:

IP_02: „dann ist man halt auf mich aufmerksam geworden“ (Z 468)

Mehrheitlich wurden die Studienteilnehmerinnen vor ihrer erstmaligen Kandidatur aktiv angesprochen:

IP_02: „dann hat es die Möglichkeit gegeben auch in der Bundespolitik zu kandidieren und ich wurde gefragt und habe gesagt, ja gerne mach ich“ (Z 468-470)

Karriereerfolg wird auch als Resultat der Sichtbarkeit von Ergebnissen beschrieben:

IP_11: „Wenn ich etwas mache, mache ich es gerne gut und das entwickelt dann auch einen Ehrgeiz in mir, egal was ich mache. Und dann kriegen Sie automatisch Positionen manchmal, ohne dass sie es vielleicht angestrebt haben.“ (Z 205-208) „Und wenn sie das dann so leben und eine kommunikative Persönlichkeit sind, dann kriegen Sie plötzlich Funktionen, weil die Leute entweder hoffen, dass sie das besser machen können was gemacht gehört oder weil sie ihnen zutrauen, dass sie es grundsätzlich machen können.“ (Z 218-221)

Die Textstellen legen nahe, dass politische Karrieren von Frauen wesentlich davon beeinflusst werden, ob sie von Entscheidungsträger*innen wahrgenommen werden. Daher könnte die Sichtbarkeit ein wesentlicher Treiber politischer Karrieren sein.

Bezugnehmend auf diese Beobachtungen, kann die Planbarkeit politischer Karrieren ebenfalls als wesentliches Kriterium betrachtet werden.

4.1.5 Planbarkeit

Der überwiegende Teil der Probandinnen betont, ursprünglich keine Karriere als Berufspolitikerin angestrebt zu haben:

IP_13: „politische Karriere? Ich habe das gar nicht angestrebt, das hat sich eigentlich ergeben.“ (Z 772-773)

Teilweise ergab sich die politische Berufskarriere als Folge personeller Veränderungen:

IP_07: „und ich bin nur deswegen auf Platz eins gerutscht, weil Platz eins ein Mann war der eine Berufsveränderung hatte (...) und der Beschluss damals war, was auch immer an der Spitze

passiert, es wird nachgerückt. Sonst wäre ich nie in diese bundespolitische Funktion gekommen. Weil die Region hat nur ein Mandat gehabt.“ (Z 163-167)

Eine Teilnehmerin beschreibt politische Karrieren als zunehmend volatil werdend:

IP_14: „es sind gerade politische Karrieren nicht wirklich planbar, das muss man auch ganz offen sagen. Es ist nicht so, dass wenn ich mich engagiere auf einer Ebene, dann werde ich schon was werden. So ist es überhaupt nicht. Das hat sich ja sehr stark auch verändert, ohne Bewertung jetzt ob das gut ist oder nicht.“ (Z 488-491)

Die Textstellen beschreiben die Anfänge politischer Berufskarrieren als in engem Zusammenhang mit der eigenen Sichtbarkeit stehend und keiner vorangehenden Karriereplanung folgend.

Personen die aufgrund ihrer Persönlichkeit oder ihres Engagements als potenzielle Talente wahrgenommen werden, werden aktiv angesprochen und erhalten Chancen, die von ihnen vielfach als unerwartet beschrieben werden. Andererseits ergeben sich unerwartete Chancen infolge von internen Regelungen, wie beispielsweise ein aussichtsreicher Listenplatz auf Landes- oder Bundesebene, dadurch, dass andere Personen die politische Bühne verlassen. Eine durchgeplante politische Karriere im Sinne einer Kaminkarriere (Davoine & Ravasi, 2013, S. 154) kann dahingehend als volatil angesehen werden, da Karriereschritte nicht ausschließlich auf persönlichem Engagement und Leistung basieren, sondern auch von der Verfügbarkeit, der für diese Karriereschritte erforderlichen Positionen abhängig sind.

Im Vergleich zu klassischen Organisationswelten, in denen Personen zwischen, im Wettbewerb zueinanderstehender, Unternehmen wechseln und damit ihre Karriere gegebenenfalls beschleunigen können, erscheint diese Möglichkeit in parteipolitischen Organisationen relativ unwahrscheinlich. Dadurch könnten Berufspolitiker*innen im weiteren und Karrierepolitiker*innen, mit ausschließlich parteipolitischem Karrierebezug, in engerem Sinne, einem stärkeren internen Wettbewerb um nächsthöhere Positionen ausgesetzt sein als dies bei klassischen Karriereverläufen angenommen werden kann.

Damit kann das sich in den Daten zeigende Karrierefeld ‚Politik‘, in Bezug auf die *„Typologie von Karrierefeldern“*, im Bereich der *„Traditionellen Organisationswelt“* mit enger Kopplung, jedoch zugleich zunehmend geringer werdender Stabilität verortet werden (Mayrhofer et al., 2002, S. 397).

Diesen Annahmen folgend, werden im nächsten Schritt Textstellen vorgestellt, die das Karrierefeld vor dem Hintergrund des Wettkampfes um wenige attraktive Positionen näher ausleuchten.

4.1.6 Wettbewerb

Der Wettbewerb zeigt sich in zwei Ausprägungen. Zum einen im parteipolitisch ausgerichteten österreichischen Politsystem und dem damit in Verbindung stehenden Kampf um Mehrheiten als quantitative Grundlage besetzbarer Stellen. Andererseits im internen Wettstreit um verfügbare Positionen innerhalb des Parteiapparats. Wobei diese beiden Ausprägungen in Wechselwirkung zueinander stehen.

Kandidat*innen können ihr Mandat über Vorzugsstimmen erlangen:

IP_01: „gibt es ein Vorzugsstimmensystem. Das heißt, wir kandidierten zwar alle (...) aber egal auf welcher Stelle ich auf dieser Liste stehe, die Person, die die meisten Vorzugsstimmen hat, wird dieses Mandat erhalten, sofern die Partei ein Mandat erhält in diesem Wahlkreis ja?“ (Z 92-97)

Auf Parteiebene steigt die Chance auf ein Mandat mit der Listenreihung:

IP_02: „ich wäre auch auf einem sehr unwahrscheinlichen Listenplatz gewesen“ (Z 249-250)

IP_12: „es war dann einfach nur die Frage, gehe ich auf die Liste oder nicht (...) und zwar auf einem Platz, wo ich sicher ein Mandat kriege im Nationalrat oder nicht“ (Z 83-85)

Das umgangssprachlich auch als ‚politische Arena‘ beschriebene Karrierefeld ‚Politik‘ legt nahe, dass es sich um einen hochkompetitiven Bereich, in starker Abhängigkeit zur eigenen Organisation handelt. Diese Aspekte werden in Kapitel 4.4.2 ‚Die politische Arbeit und der politische Diskurs‘ noch eingehender anhand von Statements beleuchtet.

In Hinblick auf die bisher beschriebenen Ergebnisse werden abschließend noch einige Textstellen vorgestellt, die aus dem Zusammenspiel von Planbarkeit und Wettbewerb als Vergänglichkeit klassifiziert werden können.

4.1.7 Vergänglichkeit

Einige Studienteilnehmerinnen beschreiben ihre politische Funktion als vergänglich:

IP_04: „Das ist schon etwas in der Politik, dessen muss man sich bewusst sein. Es ist vergänglich und wenn man sich dessen nicht bewusst ist, glaube ich hat man irgendwann einmal ein Problem. Und deswegen ist es für mich auch so wichtig selbstbestimmt zu gehen (...) das ist das Normalste auf der Welt. Für viele ist es das glaube ich aber in der Politik nicht. Zu sagen ich gehe jetzt! Aber ich finde es ist wichtig, sagen zu können man geht jetzt.“ (Z 573-584)

IP_10: „also irgendwann ist das hier zu Ende (...) ich finde es auch gut wenn es irgendwann zu Ende ist. Weil es soll ja ein Kommen und ein Gehen sein (...) ich mache es total gerne, aber es wird irgendwann der Punkt kommen, wo ich mir denke das irgendwie ist es nicht mehr. Dann weiß ich, dass ich danach irgendwas anderes machen werde.“ (Z 953-961)

Die Ausführungen legen nahe, dass bei einem Teil der an der Studie teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen die aktuelle Funktion als eine vergängliche Episode ihrer gesamten Berufstätigkeit angesehen wird. Bei der Gesamtbetrachtung einzelner Berufsbiografien

zeigt sich diese Volatilität über den gesamten bisherigen Karriereverlauf. Insbesondere bei Personen, deren Karriereverläufe in starker parteipolitischer Abhängigkeit stehend anzunehmen sind, zeigen sich abhängig, von parteipolitischen Mehrheiten, Koalitionsbildungen oder dem Einnehmen der Oppositionsrolle Aufwärts-, Seitwärts- und auch Abwärtsbewegungen, weshalb das Vorliegen von Mosaikkarrieren unterstellt werden könnte (Rump & Schwierz, 2013, S. 9).

4.1.8 Zusammenfassung ‚Karrierefeld Politik‘

Das Karrierefeld ‚Politik‘ zeigt sich als hochkompetitiver Bereich, der von hoher Volatilität gekennzeichnet ist. Dabei stehen die politischen Akteur*innen in zweifacher Weise im Wettbewerb um attraktive Positionen. Zum einen besteht eine hohe Abhängigkeit zur eigenen Partei und deren Entscheidungsträger*innen, die auf den Karriereverlauf der Betroffenen durch eine mehr oder weniger aussichtsreiche Reihung auf Listen zu Wahlen Einfluss nehmen können. Andererseits stehen die Parteien in Konkurrenz zueinander. Dabei kann der Anteil an Wähler*innen-Stimmen als ‚Marktanteil‘ angesehen werden, der wiederum die Anzahl und die Attraktivität verfügbarer politischer Funktionen je Partei bestimmt.

Die Betrachtung der von Bourdieu (1986) vorgeschlagenen Kapitalien deutet darauf hin, dass vor allem das soziale Kapital bedeutend für politische Karrieren sein dürfte. Im Datenmaterial kristallisierte sich heraus, dass die Karriereverläufe der teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer Sichtbarkeit stehen dürften. Eine hohe Netzwerkaktivität kann dabei ebenso wie persönliche Förderung, beispielsweise durch Mentor*innen, als ‚Enabler‘ für politische Karrieren angenommen werden.

Berufsbiografien, die der eingangs getroffenen Definition von Karrierepolitiker*innen entsprechen, zeigen konform der vorliegenden Literatur, einen geringen außerpolitischen beruflichen Hintergrund (Allen et al., 2020, S. 202). Die Karriereverläufe zeigen dabei in einigen Fällen keine kontinuierliche Aufwärtsbewegung, die einer klassischen Kaminkarriere (Davoine & Ravasi, 2013, S. 154) gleichzusetzen wäre, sondern weisen Transitionen auf, die zu Seitwärts- und teilweise auch Abwärtsbewegungen führten, was für einen eventuell zunehmenden Trend von Mosaikkarrieren sprechen könnte (Rump & Schwierz, 2013, S. 9). In engem Zusammenhang damit stehend, können Statements zu einer beobachteten starken Abhängigkeit einzelner Personen von ihren Parteien angenommen werden.

Rund die Hälfte, der an der Studie teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen, sehen wiederum ihre aktuelle politische Funktion als eine vorübergehende Episode ihrer Karriere an. Vielfach wird dabei betont, nach der Beendigung des politischen Amtes wieder in den

Zivilberuf zurückkehren zu wollen. Diese Personen könnten im weitesten Sinne als ‚Quereinsteigerinnen‘ angesehen werden, wenngleich auch hier der bisherige Karriereverlauf oftmals in politischen Einflussbereichen oder an den Rändern zu politischen Organisationen stattgefunden haben dürfte.

Aufgrund des Wesens der politischen Arbeit, verbunden mit Wahlkämpfen und Repräsentationsaufgaben, aber auch der notwendigen Sichtbarkeit zeigen sich auch Eintrittsbarrieren in Bezug auf die Vereinbarkeit der politischen Tätigkeit und privater Verpflichtungen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 59).

Die Gesamtbetrachtung des Datenmaterials weist auf zwei Ausprägungen politischer Akteur*innen der österreichischen Spitzenpolitik hin. Zum einen Personen mit starker parteipolitischer Orientierung. Hier werden in den Beschreibungen vor allem Managementkompetenzen hervorgehoben. Demgegenüber stehen Personen mit überwiegend sachpolitischer Orientierung, die in ihren Ausführungen vorwiegend Ressort- und Themenkompetenz in den Fokus rücken. Wobei auch sachpolitisch orientierte Personen, Managementkompetenzen wie beispielsweise Durchsetzungsstärke und Verhandlungsgeschick benötigen um politische Vorhaben in Gremien und Ausschüssen erfolgreich vertreten zu können. Während parteipolitisch orientierte Personen, je nach Funktion auch unterschiedlichste Sachkompetenzen einbringen müssen. Beispielsweise kann angenommen werden, dass fachliche Inkompetenz von Spitzenpolitiker*innen in exponierten Funktionen schnell auffällig würde, da diese stärker im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung stehen. In solchen Fällen würde nicht nur das Image der betroffenen Personen, sondern auch die zugehörige Partei im Sinne ihres ‚Markenimages‘ beschädigt.

Um die Herausforderungen je Aufgabenbereich klarer herauszustreichen, werden die nachfolgenden hypothetischen Berufsbilder für Spitzenpolitiker*innen eingeführt:

- **Sachpolitiker*innen:** operieren auf sachpolitischer Ebene und bringen außerpolitische Kompetenzen in Form von fachlicher Expertise ein. In diesen Bereich fallen beispielsweise die inhaltliche Umsetzung strategischer Ziele und Vorgaben, etwa aus Koalitionsabkommen und Arbeitsübereinkommen, fachliche Verantwortung für Gesetzesentwürfe und ähnliches.
- **Marketingpolitiker*innen:** agieren in Themenfeldern die vorwiegend Management-, Vertriebs- und Marketingkompetenzen erfordern. In diesen Bereich fallen beispielsweise die Repräsentation der Partei nach innen und außen, Wahlkampf, Koalitionsverhandlungen und Beziehungspflege zu relevanten Stakeholdern.

Nachdem in Kapitel 4.1 das Karrierefeld ‚Politik‘ erörtert wurde, wird in den weiteren Kapiteln 4.2 bis 4.5 der Fokus auf das eigentliche Forschungsinteresse, gelegt und der

Frage nachgegangen, wie österreichische Spitzenpolitikerinnen ihre Karriereverläufe erleben. Dabei werden Statements die keine Generalisierbarkeit für alle Bereiche der Spitzenpolitik vermuten lassen, jeweils den Bereichen ‚Marketingpolitik‘ und ‚Sachpolitik‘ zugeordnet. Diese Zuordnung erlaubt jedoch keinen Rückschluss auf tatsächliche Funktionen der Studienteilnehmerinnen, da diese mehrheitlich in unterschiedlicher Gewichtung abwechselnd in beiden Funktionsbereichen agieren.

4.2 Habitus

In diesem Abschnitt wird das eigene Erleben, aber auch Beobachtungen und Fremdzuschreibungen, von Karriereverläufen im Allgemeinen, aber auch Besonderheiten im politischen Kontext beschrieben. Dabei wurden Textstellen extrahiert, die Hinweise auf den Habitus der Studienteilnehmerinnen geben können.

4.2.1 Engagement

Die Beschreibung „rund um die Uhr“ zu arbeiten spricht für hohes Engagement:

IP_14: „...eine Zeit die geprägt war von rund um die Uhr arbeiten, große Projekte umzusetzen (...) eine unglaublich spannende aber sehr fordernde Zeit. Sehr fordernde Zeit.“ (Z 165–171)

Manchen Studienteilnehmerinnen fällt es schwer Aufgaben zu delegieren:

IP_07: „weil ich mich auf mich selbst immer sehr verlassen konnte, was nicht immer gut ist. Weil man muss auch delegieren, man muss eine Fehlerkultur entwickeln. Ich wollte halt keine Fehler machen und das geht nicht.“ (Z 579-581)

Einige Studienteilnehmerinnen erzählen, dass sie zu viele Aufgaben übernehmen:

IP_10: „ich tendiere dazu zu viel zuzusagen“ (Z 746-747)

In den Textstellen wird hohes Engagement in Bezug auf Aufgabenübernahme und -erfüllung beschrieben. Zudem zeigen einzelne Statements eine möglicherweise vorliegende Tendenz zu Perfektionismus. Darüber hinaus wird teilweise beschrieben, dass zu viele Aufgaben übernommen würden. Gemäß des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit (John & Srivastava, 1999, S. 102ff.) werden hier Facetten der Gewissenhaftigkeit, wie Kompetenz, Pflichtbewusstsein und Leistungsstreben angesprochen (Herzberg & Roth, 2014, S. 41).

Zu viele Aufgaben zu übernehmen spricht für eine gegebenenfalls stärkere Ausprägung von Verträglichkeit, in Form von Hilfsbereitschaft, da durch die Übernahme vieler Aufgaben andere möglicherweise entlastet werden können (Herzberg & Roth, 2014, S. 41).

Insgesamt zeigt sich in den Selbstbeschreibungen ein hoher Selbstanspruch in Bezug auf Qualität und Ausmaß der Aufgabenerfüllung.

In engem Zusammenhang zu Engagement stehend kann Ehrgeiz angesehen werden.

4.2.2 Ehrgeiz

Ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft, wird von den Teilnehmerinnen auch als erfolgsbestimmendes Element betont. Im Unterschied zur oben beschriebenen Kategorie ‚Engagement‘, zeichnet sich die Kategorie Ehrgeiz dadurch aus, dass individuelle Ziele stärker in den Fokus gerückt werden. In den Statements werden dabei Konkurrenzsituationen unter anderem auch als Kampf beschrieben:

IP_03: „Das war dann so, wo ich gesagt hab‘ „So das will ich aber und dafür werde ich jetzt kämpfen!“ und nicht jemand gesagt hat „Na kannst du dir das vorstellen?“, sondern wo ich eigentlich gegen Widerstände das dann erkämpft habe.“ (Z 149–151)

Eine weniger wettbewerbsorientierte Ausrichtung zeigt sich in dieser Textstelle:

IP_01: „Persönlich hab‘ ich natürlich auch einen Ehrgeiz, also da sind wir wieder bei den Ansprüchen, die man sich selbst stellt. Wenn ich zu etwas ja sage dann will ich’s auch, dann will ich’s tun ja“ (Z 734-736)

Ehrgeiz bedeutet jedoch nicht, einem Ziel alles andere unterzuordnen:

IP_02: „Also ich denke ich bin nicht unehrgeizig ja? Aber es ist nicht so, dass ich sag‘ da möchte ich hin und ich tue alles um dort hinzukommen.“ (Z 442-443)

Eine relativierende Haltung findet sich, bei Entscheidungen unter Unsicherheit:

IP_10: „ich habe jetzt nicht gesagt ich engagiere mich jetzt, mehr das heißt ich kandidiere unbedingt. Sondern es war jetzt halt da aus irgendwelchen Gesprächen (...) dann habe ich mir gedacht gut ich probiere das (...) das war für mich total ergebnisoffen (...) also es war so Fifty-Fifty (...) Und es wäre für mich jetzt auch kein Beinbruch gewesen, wenn ich jetzt da nicht herinnen wäre. (...) ich war da jetzt nicht verbissen.“ (Z 197-204)

„Jetzt wirklich darum zu kämpfen“, beschreibt hohe Anstrengung in einem als hochkompetitiv anzunehmenden Arbeitskontext, wobei ein individuelles Ziel angestrebt wird. Diese Textstelle könnte auf eine kontextbezogen geringere Ausprägung der Verträglichkeit und eine höhere Ausprägung der Extraversion im Sinne von Durchsetzungsfähigkeit hinweisen (Herzberg & Roth, 2014, S. 43).

In der Textstelle in der betont wird etwas, „wozu man ja gesagt hat auch wirklich tun zu wollen“, könnte im Bereich Gewissenhaftigkeit der Facetten Pflichtbewusstsein, Selbstdisziplin und Leistungsstreben verortet werden (Herzberg & Roth, 2014, S. 41). Zudem wird hier gegebenenfalls auch Offenheit für Neues zum Ausdruck gebracht (Herzberg & Roth, 2014, S. 43).

Eine relativierende Haltung zeigen die Aussagen in denen betont wird „nicht alles zu tun um dort hinzukommen“ oder „keinen Beinbruch zu erleiden wenn das Vorhaben nicht

gelingt“. Diese geben einen Hinweis auf höhere Selbstfürsorge, könnten jedoch auch eine selbstwerterhaltende Grundhaltung zum Ausdruck bringen. Indem das Bedauern über das mögliche Scheitern bereits vorab antizipiert wird, könnte es im Eintrittsfall als weniger schmerzlich empfunden werden (Loomes & Sugden, 1982, S. 820).

In diesem Kontext beschreiben einige Teilnehmerinnen auch die eigene Zurückhaltung und einen geringeren Antrieb sich in erster Reihe zu positionieren.

4.2.3 Introversion und Bescheidenheit

An einigen Stellen zeigt sich eine erhöhte Zurückhaltung und Bescheidenheit in Bezug auf den eigenen Status und der Zuschreibung von Karriereerfolg. Hierbei werden auch Geschlechtervergleiche zur Bedeutung von Karriereerfolg gezogen:

IP_01: „ich muss gestehen, ich nehme meine Position gar nicht so als Karriere wahr (...) Aber ist jetzt vielleicht auch wieder etwas sehr Weibliches.“ (Z 1004-1010)

Weibliche Zurückhaltung als Ursache für langsamen Karrierefortschritt:

IP_03: „Männer haben Grundvertrauen, trauen sich Dinge zu, tun sie einfach und dann haben sie es halt einmal gemacht und auf einmal sind sie im Vorteil gegenüber der Frau, die vielleicht zurückhaltender war.“ (Z 755-758)

Frauen mit männlicher ‚Karriere-Fixiertheit‘ haben keine Nachteile:

IP_12: „Wir erleben es ja, dass Frauen, die auch so ähnlich Karriere-fixiert sind wie Männer sozusagen es ja auch wirklich weit bringen und wer es vielleicht nicht so will und dass das tendenziell vielleicht mehr Frauen sind, die dann trotzdem nicht so nach vorne drängen (...) Das sehe ich jetzt per se nicht (...) als Benachteiligung, sondern das ist eine gewisse Tendenz glaube ich durchaus, dass wir nicht so unbedingt in die erste Reihe wollen. Aber ich finde das muss man ja nicht ändern (...) Also ich möchte nicht Parteichefin werden.“ (Z 259-269)

Die geringere Bewertung des eigenen Status im ersten Statement könnte, im Sinne von Bescheidenheit, als hohe Ausprägung von Verträglichkeit gewertet werden (Herzberg & Roth, 2014, S. 43).

Geringeres Zutrauen als weibliche Eigenschaft attribuiert, weist auf gegebenenfalls verinnerlichte Geschlechtsstereotype und rollenspezifisches Anpassungsverhalten hin. Diese Beobachtungen stehen im Einklang zu einer Studie zu geschlechtsspezifischer Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften, in dem kulturübergreifend bei Frauen höhere Werte bei Neurotizismus und Fürsorglichkeit, bei Männern höhere Werte in Bezug auf Durchsetzungsvermögen beschrieben werden (Costa, Terracciano & McCrae, 2001, S. 328). Der Betonung der Geschlechtsunterschiede in Bezug auf das eigene Zutrauen und dem Karrierestreben, könnte gegebenenfalls eine Selbststereotypisierung und damit einhergehende Rollenübernahme zugrunde liegen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 34f.).

Im letzten Statement wird die Übernahme männlich attribuierten Verhaltens als karriereförderlich beschrieben. Dieser Beschreibung könnte eine Reproduktion der klassisch männlich attribuierten Führungsfigur, die in der Literatur unter dem „Think-manger-think-male“-Phänomen beschrieben wird (Schein et al., 1996, S. 40) zugrunde liegen. Damit könnte eine hohe Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaften Extraversion und Offenheit in Verbindung mit niedrigem Wert bei Neurotizismus mit den Facetten Ängstlichkeit, Verletzlichkeit und sozialer Befangenheit als karriereförderlich angenommen werden (Herzberg & Roth, 2014, S. 71).

In Bezug auf die beiden eingeführten politischen Funktionsbereiche, sollte demnach die Extraversion als Persönlichkeitseigenschaft für Marketingpolitikerinnen einen höheren Stellenwert einnehmen.

In engem Zusammenhang zu Introversion und Bescheidenheit können auch Selbstbeschreibungen der Studienteilnehmerinnen gesehen werden, in denen Selbstkritik und Selbstzweifel angesprochen werden.

4.2.4 Selbstkritik und Selbstzweifel

Viele Studienteilnehmerinnen beschreiben sich als sehr selbstkritisch mit auftretenden Selbstzweifeln, das teilweise als weibliches Phänomen beschrieben wird:

IP_01: „da gab es gerade auch in der Anfangsphase sehr viele Situationen, wo ich mich dann hinterfragt habe „Ja, okay wenn ich diese Erwartungshaltung nicht treffe oder meine eigenen Erwartungshaltungen nicht treffe, was mache ich dann überhaupt da?“ ja? Ich glaube aber auch, dass das ein sehr weibliches Phänomen ist, das ich da anspreche.“ (Z 644-649)

Auch hier zeigt sich ein Trend zu geschlechtsstereotypisierten Verhaltenszuschreibungen. Die hierbei gegebenenfalls vorliegende Selbstkategorisierung, wird auch als „*Depersonalisierung*“ beschrieben, in der das „*Selbst austauschbar*“ wird, indem Persönlichkeitseigenschaften, als dem jeweiligen Stereotyp inhärente Merkmale wahrgenommen und verinnerlicht werden, die als auf alle Angehörigen einer Gruppe – in diesem Fall Frauen – zutreffen angenommen werden (Fischer et al., 2018, S. 148).

Im Kontrast angesprochener Selbstkritik und Selbstzweifel, weisen andere Aussagen auf eine hohe Selbstwirksamkeit einzelner Teilnehmerinnen hin.

4.2.5 Selbstwirksamkeit

Eine allgemeine Definition beschreibt Selbstwirksamkeit als „*aufgabenspezifisches Selbstvertrauen (...) als Glaube, über die Fähigkeit zur Kontrolle des Handelns bei Ereignissen zu verfügen, die für das eigene Leben relevant sind.*“ (Kirchler, 2011, S. 370). Einige Textstellen beschreiben die Bewältigung von Herausforderungen und/oder die

Übernahme neuer Verantwortungsbereiche, die mit wahrgenommener Selbstwirksamkeit in Verbindung stehend angenommen werden können.

Der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit wird durch vorangehende Erfolge gestärkt:

IP_03: „Weiß ich nicht. Vielleicht war ich dann bereit dazu. Vielleicht habe ich dann das Selbstvertrauen gehabt, dass ich vorher nicht gehabt habe.“ (Z 151–153)

Selbstwirksamkeit wird teilweise auch als männliche Eigenschaft attribuiert:

IP_02: „Ich wurde gefragt und habe gesagt ja gerne mache ich. Also ich glaube man darf da nicht zaudern und zögern und sagen ich überlege und weiß ich nicht schaffe ich das? Sondern eher so „wird schon gehen“ also da bin ich glaube ich vielleicht männlicher vom Zugang her, weil ich mir schon Dinge zutraue.“ (Z 469–473)

Selbstwirksamkeit als Folge geschlechtsstereotyper Zuschreibungen:

IP_13: „das hat mich nur immer (...) motiviert, wenn sie deppert geredet haben. Das war für mich eine Motivation um ihnen zu zeigen, dass ich noch besser bin als sie.“ (Z 649-650)

Persönliche Förderung stärkt die Selbstwirksamkeit:

IP_07: „Es war bei mir im Lauf meiner Karriereschritte doch immer so, dass mir das wer erstens zugetraut hat, dann mit mir Gespräche geführt hat und dann bin ich diesen nächsten Schritt gegangen. Also es braucht natürlich dann den Eigenantrieb aber nicht zuerst. Bei mir war es zumindest so. Zuerst war es das Zutrauen von wem anderen und dann tigert man sich sowieso rein.“ (Z 545–550)

Im Kontrast zu bereits vorgestellten Merkmalen, finden sich hier Anzeichen für hohe Selbstwirksamkeit. Höheres Zutrauen kann hier im ersten Statement als Folge erzielter Erfolge und damit einhergehender Steigerung der Selbstsicherheit angenommen werden.

Im zweiten Statement wird die höhere Selbstwirksamkeit wiederum als männliche Eigenschaft attribuiert. Der „*männlichere Zugang*“ ermöglicht höhere Selbstwirksamkeit, wobei jedoch das Stereotyp der männlichen Führungskraft gegebenenfalls unbewusst reproduziert wird (Schein et al., 1996, S. 40). Bei der Teilnehmerin könnte eine höhere Ausprägung der Extraversion und eine geringere Ausprägung des Neurotizismus vorliegen (Herzberg & Roth, 2014, S. 71).

Auffällig ist auch die Textstelle, in der die Teilnehmerin betont, *den Männern „zu zeigen, dass ich noch besser bin als sie“*. Anstelle der Selbstkritik und Selbstzweifel, die eher als introvertierte Haltung gewertet werden könnten, scheint hier eine kämpferische Haltung eingenommen zu werden, die gegebenenfalls eine positive Auswirkung auf die Wahrnehmung der eigenen Selbstwirksamkeit haben könnte. (Lazarus & Folkman, 20, S. 68f.)

Zudem dürften sich Personen, die eine offizielle oder inoffizielle Mentor*innen-Rolle einnehmen, positiv auf die Selbstwirksamkeit und das eigene Zutrauen auswirken (Maryhofer et al., 2002, S. 404).

Die Textstellen legen nahe, dass Personen mit höherer Selbstwirksamkeit extravertierter auftreten, zum Beispiel indem sie *„ihnen zeigen, dass sie es noch besser können“*, was für eine sehr aktive Haltung spricht. Personen die keine geschlechtsspezifische Selbststereotypisierung vornehmen, dürften in geringerem Ausmaß von Facetten des Neurotizismus, wie Ängstlichkeit, Verletzlichkeit oder sozialer Befangenheit betroffen sein. Interessant erscheint auch, dass vereinzelt eine umgekehrte Selbststereotypisierung erfolgt, etwa in der Textstelle *„da bin ich glaube ich vielleicht männlicher vom Zugang her“*. Hier wird eine Geschlechterstereotypisierung vorgenommen, die eigene Einstellung jedoch als männlich beschrieben. Diese Beschreibung legt nahe, dass es sich hierbei nicht um das Einnehmen männlich attribuerter Verhaltensweisen handelt, sondern das eigene Handeln eine Folge der verinnerlichten *„männlichen“* Einstellung sein könnte.

Berufseinstieg oder auch die Übernahme neuer Verantwortungsbereiche geht mit Unsicherheit einher, die sich mit zunehmender Routine in der Regel verringert. Wie Studienteilnehmerinnen die Wechselwirkung von Unsicherheit und Routine erleben beleuchtet Kapitel 4.2.6.

4.2.6 Unsicherheit

Die Überwindung anfänglicher Unsicherheit wird mit zunehmender Routine erklärt. Herausfordernd zeigt sich hierbei auch das Erlernen und Erkennen unausgesprochener Normen, Regeln und Prämissen im Organisationskontext:

IP_01: „da gibt es leider auch in der Politik nicht so einen Katalog mit Richtlinien oder Leitlinien, die einem das so ein bisschen näherbringen.“ (Z 469-471)

Aufgabenvielfalt und die Überwindung Neues erstmalig zu machen ist schwierig:

IP_03: „wo ich mich maßlos, wo man überfordert ist. Weil man ist jung und man ist in irgendeiner Situation (...) mit doch einem relativ großen Budget (...) und man repräsentiert auch nach außen, man ist in den Medien. Nichts davon lernt man in der Schule. (...) was ich glaube ich rückblickend sagen kann (...) Wenn du was Neues machst, dann wirst du Dinge tun müssen, die machst du zum ersten Mal und bevor du es nicht gemacht hast, weißt du nicht wie es geht. (...) Sobald du aber den Mut hast, dass du sagst „na ich probiere es einmal aus, ich mache es einmal“, hast du beim zweiten Mal einen Erfahrungsschatz auf den du zurückgreifen kannst und dann weißt du es besser und dann machst du es halt noch einmal und irgendwann bist du Expertein dafür, weil du hast es schon dreimal gemacht und die anderen haben es Null mal gemacht.“ (Z 743-755)

Besonders prägnant beschreibt eine Teilnehmerin den Umgang mit unvorhergesehenen und unangenehmen Ereignissen:

IP_08: „in der Politik, hat man zehnmal die Woche das Gefühl die Welt geht unter. Das ist es was unser System so antreibt und ich glaube irgendwann lernt man einfach, dass Dinge passieren, aber deshalb geht noch lange nicht die Welt unter. Man lernt irgendwann glaube ich mit dieser Aufgeregtheit umzugehen.“ (Z 738-742)

Das erste Statement beschreibt das Erkennen und Erlernen vorherrschender sozialer Normen, für die es keinen „Katalog mit Richtlinien oder Leitlinien“ gibt, die als nicht offensichtlich sondern vielmehr latent auftretende Barrieren eingestuft werden können. Diese Phänomene beschreibt Schein (2010) in seinem „Kultur-Ebenen-Modell“ auf der zweiten Ebene der kollektiv in der Gruppe geteilten Werte und Normen sowie in der dritten unsichtbaren Ebene der Basisannahmen, welche durch Organisationsmitglieder erst im Laufe der Zeit erlernt werden können (Schein, 2010, S. 23f.; Festing, Dowling, Weber & Engle, 2011, S. 71ff.).

Im zweiten Statement beschreibt die Studienteilnehmerinnen eine Zunahme der eigenen Selbstwirksamkeit durch wiederholte Annahme ähnlicher Herausforderungen. Hier wird Erfahrungslernen angesprochen (Kirchler, 2011, S. 566). Neben der fachlichen Routine kann hier auch eine Zunahme der Offenheit für Erfahrungen und damit einer Erweiterung des wahrgenommenen Handlungsspielraumes angenommen werden (Herzberg & Roth, 2014, S. 41).

Die dritte Textstelle gibt einen Hinweis auf die Volatilität des Karrierefeldes ‚Politik‘. Das Lernen „mit dieser Aufgeregtheit umzugehen“ weist auf eine Anpassung der „Denk- und Verhaltensstrukturen“ an sich schnell verändernde Gegebenheiten des sozialen Feldes hin (Stangl, 2018). Die Studienteilnehmerin beschreibt ihre Erfahrung, „dass Dinge passieren, aber deshalb noch lang nicht die Welt untergeht“, was für eine höhere Gelassenheit im Umgang mit Unvorhergesehenem spricht, was ihre Offenheit für Normen- und Wertesysteme sowie den eigenen Handlungsspielraum erweitern könnte (Herzberg & Roth, 2014, S. 43).

4.2.7 Zusammenfassung ‚Habitus‘

Sachpolitikerinnen: Die Selbstbeschreibungen zeichnen bei den in der Metapher eingeführten Sachpolitikerinnen ein Bild, das von hohem Engagement in Form von Pflichterfüllung geprägt ist. Durch die wahrgenommene Fachkompetenz neigen sie dazu, zu viele Arbeiten an sich zu ziehen und wenig zu delegieren. Dabei legen sie Wert auf hohe Qualität und Termintreue. Ihr Ehrgeiz besteht darin, herausfordernde Aufgaben mit hoher Kompetenz zu erfüllen. Die eigene Position wird als weniger exponiert und damit gegebenenfalls auch untergeordnet wahrgenommen. Die Texte weisen auch auf eine möglicherweise geringere Ausprägung von Extraversion und Offenheit bei gleichzeitig

höherer Ausprägung der Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und fallweise des Neurotizismus hin. (Herzberg & Roth, 2014, S. 41)

Sachpolitikerinnen könnten auch in höherem Ausmaß zu geschlechtsspezifischer Selbstkategorisierung (Fischer et al., 2018, S. 148) neigen, was sich in Textstellen zeigt, in denen beispielsweise eine selbstkritische Haltung als typisch weibliche Eigenschaft attribuiert wird (Hentschel, Heilman & Peus, 2019, S. 13). Damit kommt es gegebenenfalls zu einer laufenden Reproduktion des „think-manager-think-male“-Phänomens (Schein et al., 1996, S. 40). Weil Kompetenz in ihrem Selbstanspruch als Maßstab gilt, ist es für Sachpolitikerinnen vermutlich schwieriger neues Terrain zu betreten und könnte zu Karrierenachteilen führen. Zunehmende Routine sowie Unterstützung durch Mentor*innen erhöhen die Selbstwirksamkeit (Mayrhofer et al., 2002, S. 404).

Marketingpolitikerinnen: Das aus den Statements extrahierbare Bild der Marketingpolitikerinnen weist ebenfalls auf hohes Engagement hin, das jedoch weniger kollektiv sondern auf individuelle Zielerreichung fokussiert zu sein scheint. Ehrgeiz wird hier in kompetitiver Weise beschrieben, etwa im Zusammenhang mit Wahlen. Aus einem Wettstreit als Siegerin hervorzugehen erscheint erstrebenswert. Bei Fremdzuschreibungen werden Verhaltensweisen von Frauen in exponierten politischen Funktionen männlich stereotypisiert. Frauen treten selbstbewusster auf, hinterfragen sich weniger und zeigen eine geringere Neigung zu geschlechtsspezifischer Selbststereotypisierung oder nehmen eine männlich attribuierte Selbststereotypisierung vor. Da Geschlecht, entsprechend einem differenztheoretischem Ansatz, als soziale Kategorie angenommen wird besteht auch bei Marketingpolitikerinnen die Gefahr der permanenten Reproduktion von Geschlechtsstereotypen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 20f.). Marketingpolitikerinnen dürften in höherem Ausmaß in historisch männlich dominierte Machtzirkel vordringen als Sachpolitikerinnen, wobei sie gegebenenfalls teilweise „*maskuline Eigenschaften*“ annehmen, die für den Karriereerfolg hilfreich erscheinen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29f.).

Die eingeführten Prototypen ‚Sachpolitikerin‘ versus ‚Marketingpolitikerin‘ stellen dabei die Extrempole dar. Der berufliche Alltag, der an der Studie teilnehmenden Politikerinnen dürfte, je nach Themengebiet, in unterschiedlicher Ausprägung zwischen diesen Polen stattfinden.

Nachdem dieses Kapitel den Habitus auf Basis von Selbst- und Fremdzuschreibungen im Allgemeinen beleuchtete, wird in den nachfolgenden Kapiteln 4.2 bis 4.5 der Fokus auf das Erleben der Spitzenpolitikerinnen im Kontext zu sozialen Feldern, die ihre Berufstätigkeit betreffen und/oder beeinflussen, gelegt. Damit wird entsprechend der

Habitus-Feld-Theorie das Zusammenwirken von Subjekt und Struktur als „*relationale Beziehung*“ betrachtet (Reichardt, 2013, S. 318).

Die grundsätzliche logische Struktur ist so gewählt, dass die einzelnen Kapitel eine Zunahme an äußeren Einflüssen und handelnden Akteur*innen unterstellen.

Emotional dem Individuum am nächsten liegend, mit den wenigsten Akteur*innen des sozialen Feldes, kann der Privatbereich angesehen werden. Das Erleben der Karriereverläufe der teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen, an der ‚Schnittstelle zwischen Arbeit und Privat‘, wird daher nachfolgend im Kapitel Work-Life-Balance betrachtet.

4.3 Work-Life-Balance

Zentraler Bestandteil, dieses Abschnittes ist das Erleben der Studienteilnehmerinnen im Wechselspiel zwischen ‚Privatperson‘ im persönlichen Umfeld und ‚Berufsperson‘ innerhalb der sozialen Struktur des Karrierefeldes ‚Politik‘.

4.3.1 Familie und Partnerschaft

Familie und Partnerschaft tritt in den Textstellen zu zwei Hauptkontexten auf. Zum einen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Berufstätigkeit. Zum anderen als Rückzugsebene, Anker und Unterstützung. Beginnend auf der individuellen Ebene werden vorerst Statements vorgestellt die die persönlichen Herausforderungen beschreiben.

Vereinbarkeit von Familie und Politik ist auf der kommunalen Ebene schwierig:

IP_02: „was schon ein Thema ist in der Kommunalpolitik, dass halt die Termine alle am Abend sind und das war familientechnisch nicht so einfach. Insofern ist es kein Wunder, dass viele Männer eher in der Kommunalpolitik sind.“ (Z 598-601)

Funktionsentschädigung und Betreuungskosten ergeben ein ‚Null-Summen-Spiel‘:

IP_02: „also der Abend ist weg und man muss halt irgendwie die Kinder organisieren und das ist sich dann oft gerade ausgegangen. Dass ich gedacht habe, also das was ich kriege an Funktionsentschädigung geht eins-zu-eins zu den Babysittern. Also das war dann schon die Entscheidung, möchte ich es machen oder nicht. Also wegen dem Geld braucht man es nicht machen, aber das ist eh klar.“ (Z 764-769)

Best Practice-Beispiel der Vereinbarkeit Familie und Beruf auf Bundesebene:

IP_03: „finde das ist fast zu wenig beachtet, wie toll das ist, dass (...) als [Funktion] ein Kind bekommen und (...) auch als [Funktion] jetzt ein Kind bekommen und das war okay. Die (...) hat einfach ein Kind bekommen in der Funktion. (...) dass das einfach eine gewisse Normalität wird, dass da vielleicht einmal hin und wieder eine ein Kind kriegt. Und dass das auch Alltag wird. Also ich glaube es gibt Fortschritte.“ (Z 696-703)

Wesentlich ist die Unterstützung durch Familienangehörige und Partner:

IP_14: „Was ich aber immer gehabt habe, war die Unterstützung von meinem Mann, absolut (...) auch die von meinen Eltern und von den Schwiegereltern, nämlich dann schon mit Kind (...) Man weiß Politik, dieses Amt, ist damit verbunden. Das heißt nicht von Montag bis Freitagabend oder so, sondern das heißt von Montag bis Sonntag rund um die Uhr. Das ist so, das weiß man und diese Unterstützung, die ist mir versichert worden.“ (Z 326-332)

Der zweite Bereich, beschreibt die Familie als mentalen Rückzugsort:

IP_03: „meine Erfahrung ist halt, dass das Leben halt aus mehreren Pfeilern besteht und wenn einer davon, wenn es beruflich gerade schwierig ist, habe ich das abfedern können durch gute andere. Dann bin ich halt heimgefahren und ich bin immer gern heimgefahren und habe dort meine Erholung gehabt. (...) Ich habe ja auch einen Partner, der das immer alles verstanden oder unterstützt hat (...) Der ja und meine Familie auch immer unterstützend und meine Freunde auch.“ (Z 590-596)

Karrieren von Politiker*innen zeichnen sich durch ein teilweises Verfließen von Berufs- und Privatleben aus. Vor diesem Hintergrund können, laut den Beschreibungen der teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen, politische Karrieren bei gleichzeitigen Betreuungspflichten ohne entsprechenden familiären Rückhalt nur schwer verfolgt werden. Dabei zeigt sich ein Paradigmenwechsel in der Bundespolitik, indem nicht näher ausgeführte Voraussetzungen, für das Weiterführen der politischen Tätigkeit in exponierten, politischen Ämtern ermöglicht wird. Diese Problematik wird auf kommunaler Ebene gegenteilig thematisiert, indem eine Teilnehmerin ausführt, für ihre politische Tätigkeit die gesamte hierfür erhaltene Funktionsentschädigung zur Bezahlung der Kinderbetreuung aufgewendet zu haben. Gerade solche Umstände können als wesentliche Treiber für das Fortbestehen einer Unausgewogenheit der Geschlechterverteilung in der Kommunalpolitik und damit einhergehend einem geringeren Pool an potentiellen Kandidatinnen für politische Spitzenfunktionen angesehen werden (Davidson-Schmich, 2016, S. 61f.).

Als zweite wesentliche Funktion, wird die Familie als mentaler Rückzugsort beschrieben. In diesem Zusammenhang könnte gerade die Rolle als Person des öffentlichen Interesses einen erhöhten Bedarf an Rückzug, fernab des medialen Scheinwerfers auslösen. Dieser kann in dem geschützten Rahmen des engsten Familienkreises angenommen werden.

Zahlreichen Textstellen beschreiben auch das über die Familie hinausgehende persönliche Umfeld. Die hierbei beschriebenen Bedeutungsinhalte werden nachfolgend vorgestellt.

4.3.2 Persönliches Umfeld

Dieses Kapitel umfasst Statements der Studienteilnehmerinnen zu sozialen Beziehungen, Reaktionen des engen und erweiterten Kreises des persönlichen Umfeldes auf berufliche Veränderungen, sowie unterstützende aber auch hindernde Begleitumstände des außerberuflichen Lebens. Damit wird das nähere und erweiterte soziale Feld des privaten Beziehungsgeflechtes im Kontext zur politischen Tätigkeit beleuchtet.

Ein eigener Freundeskreis abseits der politischen Tätigkeit dient als mentale Stütze:

IP_03: „aber ich habe das Gefühl, es gibt so verschiedene Bereiche im Leben. Es gibt das Berufliche, dann gibt es sowas wie eine Beziehung, dann gibt es sowas wie die Jugend, dann gibt es sowas wie Freunde und Familie. Es gibt so verschiedene, das Zuhause, das Berufliche, die Freunde, so verschiedene Ebenen und wenn in einer Krise ist, dann können die anderen Ebenen, wenn die stabil sind und alles passt, können das abfedern. Wenn es auf mehreren Ebenen gleichzeitig kracht, ich glaube dann hast du irgendwie ein Problem.“ (Z 577-584)

Der Freundeskreis nimmt auch eine beratende Funktion bei Karriereentscheidungen ein:

IP_09: „die meisten haben gesagt, super endlich machst es, ja?“ (Z 297-298)

Weiters wird das private Beziehungsgeflecht als Feedbackgeber*in genützt:

IP_09: „also ich habe schon am Anfang immer gesagt, wenn sich was gravierend ändert, also Freunden und Bekannten sagt mir das sofort, vor allen Dingen wenn es ein Blödsinn ist“ (Z 312-314)

Vereinzelt werden auch Neidreaktionen des erweiterten Umfeldes wahrgenommen:

IP_04: „sicher ja, absolut also es gab in der [Parteiorganisation] großen Support. Natürlich gab es auch Leute die das auch gern gehabt hätten oder eher aus einer Neidgeschichte heraus.“ (Z 329-331)

Erhöhte mediale Sichtbarkeit geht mit geringerer Präsenz am Wohnort einher:

IP_07: „also einfallen tut mir nur, dass ich vielleicht weniger präsent war oder präsenter. Also das ist jetzt ein Paradoxon was ich sage ja? Weil manche haben dann gesagt „ich hab dich in der Zeitung gesehen“ oder ich habe dich dort gesehen oder dort gesehen. Und andere haben dann gesagt „ich hab' dich ur-lang schon nimmer gesehen, was ist denn los?“ Also man weiß dann schon, wenn man einen politischen Karriereschritt macht, dass die Aufmerksamkeit dann anders hingelenkt wird.“ (Z 791-796)

Zunahme des politischen Engagement schränkt persönliche Sozialkontakte ein:

IP_07: „negativ festzustellen ist, dass sich meine Sozialkontakte schwer verändert haben bis vermindert haben. Also je mehr politisch tätig, desto mehr Kontakt jetzt zur Bevölkerung, das hab ich immer sehr geschätzt Straßenwahlkampf und was weiß ich noch alles, aber desto weniger Zeit, Muse für Freunde, Freundinnen für die Family.“ (Z 765-768)

Berufliches Netzwerk wird ausgebaut, während weniger Zeit für den Privatbereich bleibt:

IP_05: „berufliche Netzwerke, abseits von Familie und Freundschaften haben natürlich total zugenommen und nicht abgenommen, weil die meisten beruflichen Netzwerke, die ich hatte, konnte ich in der Arbeit sehr gut weiterführen und ausbauen (...) Und Familie und Freunde da ist viel weniger Zeit ja, aber das ist okay.“ (Z 524–535)

Berufliche Kontakte sind keine privaten Freundschaften:

IP_05: „wobei man natürlich nicht den Fehler machen darf, die beruflichen Netzwerke und die privaten zu verwechseln. Auch wenn man sehr viel gemeinsam beruflich zu tun hat, werden manche von diesen Kontakten völlig wegbrechen, wenn man mit diesem Job aufhört, weil es halt in Wirklichkeit ein beruflicher Kontakt ist. (...) dass einen natürlich mehr Leute ansprechen, kontaktieren, (...) muss man auch sich bewusst machen einmal, dass es nur mit diesem Beruf einhergeht natürlich.“ (Z 550-557)

Vernachlässigung privater Kontakte birgt die Gefahr der Isolation:

IP_11: „ich versuche meine Freunde regelmäßig weiter zu kontaktieren, weil wenn dieses Engagement zu Ende ist, Engagement sage ich dazu, also diese Verantwortung zu Ende ist, würde ich ja da stehen ohne meine Freunde, über die da ein ganzes Leben lang, sowohl Berufsfreunde als auch familiäre Freunde.“ (Z 546-550) „das hat mir die [Name] einmal sehr schön gesagt. Sie hat gesagt „weißt du, wenn du die Berufsfreunde alle verloren hast und du hast dir keinen privaten Freundeskreis aufgebaut, stehst du dann in dem Moment wo du übergibst da und bist alleine“ ja?“ (Z551-555)

Die Ausführungen zum persönlichen Umfeld legen nahe, dass auch dieses als mentaler Rückzugsort und Energielieferant genutzt wird. Zudem wird der Freundeskreis für Beratung und Feedback genutzt. Diesbezüglich kann das private Umfeld, als wohlwollende Umgebung im Kontrast zu einer teilweise hochkompetitiven Berufsumgebung angenommen werden. Damit könnten Personen aus dem nichtpolitischen Umfeld, zu denen jedoch ein persönliches Vertrauensverhältnis besteht, als wesentliche Anker angesehen werden.

Negative Reaktionen des persönlichen Umfeldes auf, mit der Berufstätigkeit einhergehende, Benefits werden als eine Folge von Neid wahrgenommen und nicht weiter thematisiert.

Andererseits berichten die Probandinnen, von einer teilweisen Vernachlässigung der sozialen Kontakte im Privatbereich. Diese Vernachlässigung birgt die Gefahr einer Isolation nach Beendigung der politischen Karriere in sich, wie es eine Teilnehmerin auch in ihrem Statement ausführt. Gerade bei einer Berufstätigkeit in grellem Scheinwerferlicht, wie sie Spitzenpolitikerinnen unterstellt werden kann, könnte das politische Karriereende eine Sinnkrise, ähnlich einem umgangssprachlich als ‚Pensionsschock‘ bezeichneten Phänomen, auslösen.

Gegebenenfalls kann die, teilweise als verfließend beschriebene, Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsperson ein bewusstes Abschalten verunmöglichen. Damit könnte mit steigender Exponiertheit und damit Bedeutungsgewinn der Berufsperson, die private Identität zunehmend in den Hintergrund rücken und die Rückkehr in ein Leben abseits des öffentlichen Interesses eine besondere Anpassungsleistung erfordern. Marketingpolitikerinnen dürften diesbezüglich stärker betroffen sein, als Sachpolitikerinnen.

Nach der Betrachtung des sozialen Beziehungsgeflechtes, das dem Privatbereich zugeordnet werden kann, wird nun der Fokus auf das Arbeitsumfeld gerichtet.

4.3.3 Arbeitspensum und Arbeitszeit

Der Arbeitsbereich umfasst zahlreiche Facetten, die von der entscheidungsreifer Aufbereitung von Fachthematiken über Abstimmungsprozesse mit unterschiedlichsten Stakeholdern bis zu Medienpräsenz und Öffentlichkeitsarbeit reichen. Dabei unterscheidet sich die jeweilige Gewichtung, sowie das Arbeitspensum je nach Zuständigkeitsbereichen und Exponiertheit der eigenen Funktion.

Wahlkampf bildet die Grundlage für das Erlangen oder den Erhalt eines Mandats, ist mit unsicherem Ausgang verbunden und bindet hohe Ressourcen:

IP_08: „Aber, wie in vielen Branchen, ist es halt in der Politik auch so. Manchmal geht es auch um Glück, manchmal geht es um Außenfaktoren, manchmal kann man in einem Wahlkreis rennen bis zum Umfallen und man wird das Mandat trotzdem nicht gewinnen. Das muss man auch dazu sagen und das hat dann nichts mit der Spitzenkandidatin zu tun. Aber in meinem Fall ist es Gott sei Dank gut gegangen und das war ein extrem bestärkender Moment ja.“ (Z 679–685)

Auch bei wenig aussichtsreicher Listenreihung wird viel Energie aufgewandt:

IP_04: „und es gab natürlich einen Wahlkampf, wo man versucht hat so zu mobilisieren, dass es doch irgendwie gelingen könnte na? Aber es war ziemlich klar, dass es nicht gelingen wird.“ (Z 686–688) „aber es war mir dann irgendwie klar, es geht sich nicht aus und es ist dann halt, so war ich schon also vier Monate ziemlich, oder drei Monate ziemlich niedergeschlagen, weil ich das halt wirklich aus voller Überzeugung gemacht habe.“ (Z 706–708)

Teilweise besteht auch ein hoher Aufwand für parteiinterne Beziehungspflege:

IP_03: „die haben einmal im Jahr Konferenz das ist natürlich ein Wochenende (...) neunmal im Jahr fährst zu den Konferenzen in den Bundesländern (...) drei große bundesweite Seminare, die waren immer ein ganzes Wochenende lang (...) sechs bis sieben Vorstandssitzungen gehabt im Jahr (...) auch den Bundesparteitag, die Bundesfrauenkonferenz (...) dann hat es die Frauensitzungen gegeben, da habe ich natürlich auch geschaut dass ich präsent bin, weil ich bin auch eine Frau (...) also so ich habe von den zweiundfünfzig Wochenenden im Jahr, weiß ich nicht wie viele mit meiner Familie verbracht.“ (Z 257-281) „aber ja, wenn man viele Wochenenden im Jahr einfach irgendwo ist und in ganz Österreich herum fährt, natürlich beeinflusst das auch das Privatleben sozusagen.“ (Z 309–311)

Kommunalpolitik findet mehrheitlich in der ‚Freizeit‘ statt:

IP_02: „also das fängt an mit Gemeinderatssitzungen, Ausschusssitzungen, sind alle abends also bei uns zumindest. Ich glaube in den größeren Städten (...) ist es schon auch untertags, weil das sind dann oft Berufspolitikerinnen Berufspolitiker. Aber in der Gemeindepolitik sind das ja immer Hobbypolitiker (...) es ist halt neben einem normalen Beruf oft. Und das heißt es ist alles achtzehn Uhr neunzehn Uhr abends. Und da damals die Sitzungen haben dann schon auch bis elf Uhr mal gedauert. Also der Abend ist weg.“ (Z 743–764)

Selektive Auswahl von Abendterminen zur Wahrung der Work-Life-Balance:

IP_09: „man muss sich's nehmen (...) zum Beispiel darauf schauen, dass man immer da, ich meine da ich ja in dem [Ressort] Bereich bin, dass nicht fünf Termine am Abend in der Woche quasi Berufstermine sind ja? (...) zu sagen nein, da mache ich nur zwei oder drei und einen mache ich überhaupt mit niemanden treffen und einen mit Freundinnen (...) das kann man dann auch nicht immer einhalten, aber zumindest in der Linie.“ (Z 362–370)

Die Fülle an aufeinanderfolgenden Terminen führt zu Schlafmangel:

IP_08: „in der Politik kann man halt, Entschuldigung dass ich das jetzt so flapsig sage, aber man kann hackeln wie ein Viech, also nicht falsch verstehen (...) ich will mich auch nicht beklagen. Aber ich habe in meiner Zeit als [Funktion] teilweise zwei, drei Stunden die Nacht geschlafen. Meine ersten Termine haben um sieben Uhr dreißig begonnen und vor eins in der Nacht war ich eigentlich selten daheim. Und ich hatte trotzdem immer das Gefühl ich arbeite viel zu wenig. Und hatte ständig das Gefühl ich kann dem nie gerecht werden. Und ich habe am Tag keine Ahnung wie viele Termine gehabt und mediale, also Interviews und keine Ahnung und trotzdem hatte ich das Gefühl es ist zu wenig zu spät.“ (Z 564–574)

Am Gipfel der Karriere werden persönliche Bedürfnisse vernachlässigt:

IP_07: „also das Leben ist viel schneller geworden, schnell schnell schnell und hektisch teilweise. Für Muse, Sport oder sonst was war eigentlich kaum mehr Zeit. Also mein Lebensstil ist sicher nicht gesünder geworden, mein persönlicher. Manche tun, also es gibt noch Marathonläufer und die sind Spitzenpolitiker ja? Ich habe ganz viele Termine gemacht und habe versucht hier alle zu befrieden so gut es ging. Und ich habe ein bisschen vergessen auf mich selber zu schauen, das muss ich schon sagen ja? Aber es ist mir immer ganz gut gegangen damit und jetzt wo ich wieder das Tempo zurückfahren seit einiger Zeit konnte, merke ich dass das auch recht gut ist.“ (Z 817–829)

Der Abstimmungsbedarf zwischen einzelnen Stakeholdern ist Zeit- und Kräfteraubend:

IP_01: „naja in jüngster Zeit, war es halt diese Fertigstellung dieses (...) also dieses Gesetzes ja? (...) das halt aber wirklich ein hartes Stück Arbeit war und halt auch sehr viele Kompromisse, sehr viele Verhandlungspartner auf einem Tisch zusammen hat (...) wo wir uns auch, also wo ich mich auch reingehängt habe, dass wir das auch wirklich fertig stellen.“ (Z 273–282)

Effizienzsteigerung als adäquates Mittel für ausgeglichene Work-Life-Balance:

IP_11: „ich versuche auch da irgendwie eine gewisse Balance zu finden zwischen dem was für mich im Leben wichtig ist und dem wie ich meine Funktion richtig ausübe und ich habe immer schon

gelernt, dann arbeitest halt doppelt so schnell und schaust, dass du den Rest irgendwo hinten noch trotzdem leistest gönnt und so weiter“ (Z 556-560)

Die Aufgabenfülle überrascht bei der Übernahme der politischen Funktion:

IP_11: „ja ich muss vierundzwanzig Stunden, sieben Tage die Woche, dreihundertfünfundsechzig Tage verfügbar und erreichbar sein“ (Z 564–565) „noch wie ich begonnen habe hier, habe ich gesagt ich habe noch nie, ich habe immer viel gearbeitet mein Leben lang, aber so viel wie zu Beginn hier habe ich überhaupt noch nie gearbeitet.“ (Z 566–568)

Arbeitsvielfalt und zeitlicher Aufwand der politischen Funktion erfordern Leidenschaft:

IP_13: „Du bist dann sechzehn, achtzehn Stunden von Montag bis Sonntag. Du könntest vielleicht nach zwölf Stunden auch heimgehen, aber dann hast du dort ein Feuerwehrtfest, dort hast du einen Geburtstag, dort hast du die Senioren, dort wird ein Tennisplatz eröffnet, dort musst du einen Ankick machen, dort sollst du ein paar Worte reden (...) du könntest vielleicht nach zwölf Stunden heimgehen aber es werden halt gerade wo ich (Funktion) war, da bist auf jeder Dings-Eröffnung gewesen. Da bist du sechzehn, siebzehn Stunden unterwegs Und wenn dir das keinen Spaß macht, wenn du nicht gerne unter Menschen bist und nicht gerne kommunizierst, so war es halt bis jetzt vielleicht ist es mit den sozialen Medien in Zukunft anders, dass man das eh nicht mehr so macht, dann würde ich abraten. Aber wenn man gerne unter Menschen ist, mit Menschen gerne kommuniziert, sich um die Sorgen, Ängste, Nöte, Anliegen, Probleme oder auch positive Dinge annehmen will, dann ist es auf jeden Fall empfehlenswert das zu machen.“ (Z 787–798)

Alle an der Studie teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen beschreiben ein teilweises Verschwimmen von Berufs- und Privatleben.

Sachpolitikerinnen dürften insbesondere durch einen hohen Abstimmungsbedarf in Kombination mit der Durchsetzung parteieigener Interessen, der als anstrengend und zeitraubend beschrieben wird, belastet sein.

Marketingpolitikerinnen betonen mit steigender Exponiertheit der eigenen Funktion die Notwendigkeit der 24/7-Erreichbarkeit sowie des Beobachtens von Medienberichterstattung um notfalls adäquat und zeitnah reagieren zu können. Die Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben sorgt zudem für eine unausgewogene Work-Life-Balance.

Besonders intensiv wird dabei der Wahlkampf beschrieben, der von zahlreichen Veranstaltungen und Kontakten der wahlwerbenden Parteien begleitet wird. Wenn diese Anstrengung dann dennoch in schlechten Wahlergebnissen und in persönlicher Hinsicht zum Mandatsverlust führt, kann von einer hohen psychischen Belastung in Form von Verusterleben ausgegangen werden. Das, trotz wenig aussichtsreicher Listenplatzreihung, hohe Engagement ein Mandat dennoch zu gewinnen, könnte im Zusammenhang mit Verlustaversion stehen, indem dem sicheren Verlust, bei Mandatsverzicht ein möglicherweise höherer Verlust, in Form von aufgewandten zeitlichen und emotionalen Ressourcen, vorgezogen wurde (Kahneman, 2017, S. 345f.)

Wenngleich alle Interviewpartnerinnen von einem außergewöhnlich hohen Workload berichten, dürfte die Rast- und Ruhelosigkeit mit der Exponiertheit der Position sich teilweise bis zu einer wahrgenommenen Unabkömmlichkeit steigern. Diese Wahrnehmung birgt unter anderem die Gefahr eines selbstwertschädigenden Verlustempfindens der eigenen Relevanz bei Wegfall des ‚grelle Scheinwerferlichtes‘.

4.3.4 Zusammenfassung ‚Work-Life-Balance‘

Übereinstimmend berichten alle Studienteilnehmerinnen, unabhängig davon ob sie als Marketingpolitikerin oder Sachpolitikerin tätig sind, von einer schwierigen Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und politischer Berufstätigkeit. Wie auch in der vorliegenden Literatur beschrieben, stellt sich die zeitliche und örtliche Gestaltung der Kommunalpolitik als besondere Hürde für politisch interessierte Personen mit bestehenden Betreuungspflichten dar (Davidson-Schmich, 2018, S. 62). Diesbezüglich stellt die Familie als Unterstützungsnetzwerk die wichtigste Komponente dar um eine politische Karriere in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgen zu können. Eine Studienteilnehmerin weist auf „Best Practice“- Beispiele von Frauen der aktuellen Bundesregierung hin, welche ihr Amt bis auf wenige Wochen vor und nach der Entbindung ausgeübt haben. Eine weitere Übereinstimmung findet sich für alle Studienteilnehmerinnen darin, dass das private Beziehungsgeflecht als mentaler Rückzugsort empfunden wird.

Sachpolitikerinnen: beschreiben, dass sie ihr privates Beziehungsgeflecht auch für Reflexionen und kritisches Feedback nützen. Wobei durch das hohe Arbeitspensum und zahlreiche Verpflichtungen für private Kontakte und die Familie weniger Zeit bleibt und diese teilweise vernachlässigt werden, während berufliche Kontakte auf fachlicher Ebene zunehmen. Dabei warnen sie davor, berufliche Kontakte mit privaten zu verwechseln und berichten über Strategien, wie zum Beispiel eine stärkere Selektion bei der Teilnahme an beruflich bedingten Abendterminen um den Privatbereich abzugrenzen und nicht zu vernachlässigen.

Marketingpolitikerinnen: dürften eine noch geringere Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben vornehmen. Sie berichten von zahlreichen Verpflichtungen im Bereich des sozialen Feldes ‚Partei‘, die neben Abendterminen auch Wochenenden umschließen. Besonders wesentlich sind hier auch die sozialen Felder ‚Medien und Öffentlichkeit‘ in Hinblick auf Repräsentationsaufgaben, die wiederum zeitlich in den Abend, teilweise bis spät nachts sowie in das Wochenende hinein reichen. Die Beschreibung 24/7 erreichbar sein zu müssen ist besonders auffällig und gibt Hinweise darauf, dass Politikerinnen die überwiegend in diesem Bereich tätig sind, gegebenenfalls ihr Privatleben in stärkerem Ausmaß vernachlässigen. Durch die starke Betonung des eigenen ‚Ichs‘ als

‚Berufsperson‘, könnte damit die private Identität zunehmend in den Hintergrund rücken. Wenn nach Beendigung der Politikerinnen-Karriere in der Folge das ‚grelle Scheinwerferlicht‘ der Öffentlichkeit verblasst und damit die ‚Berufsperson‘ an Relevanz verliert könnte das Betroffene in eine Sinnkrise, wie sie umgangssprachlich auch als ‚Pensionschock‘ beschrieben wird, führen.

Nach dieser allgemeinen Betrachtung der Karriereverläufe, sowie einem Blick auf die Work-Life-Balance österreichischer Spitzenpolitikerinnen, die zwar über weite Teile, aber nicht ausschließlich im Zusammenhang mit politischem Engagement stehend berichtet wurden, wird im nächsten Abschnitt der Blick auf das Erleben der politischen Tätigkeit der Studienteilnehmerinnen auf unterschiedlichen sozialen Feldern wie ‚Partei‘, ‚Politik‘, ‚Medien‘ und ‚Öffentlichkeit‘ gelenkt.

4.4 Erleben der politischen Tätigkeit

Die in diesem Kapitel dargestellten Statements zum Erleben der politischen Tätigkeit umfassen sowohl Zeitspannen einer hauptberuflich ausgeübten politischen Funktion als auch Episoden, in denen die Studienteilnehmerinnen nicht als Berufs- oder Karrierepolitikerinnen tätig waren, jedoch sich nebenberuflich oder ehrenamtlich in Parteien oder parteinahen Organisationen engagiert haben. Nach der Klärung der einzelnen Motivlagen auf der individuellen Ebene in Kapitel 4.4.1, wird in Kapitel 4.4.2 die politische Arbeit und der politische Diskurs der sozialen Felder ‚Partei‘ auf Organisationsebene und ‚Politik‘ als Wettbewerbsumfeld beleuchtet. Dabei wird in den Kapiteln 4.4.3 und 4.4.4 auch ein Blick auf die Attribuierungen von Erfolg oder Misserfolg gerichtet. Schließlich wird das soziale Feld ‚Medien und Öffentlichkeit‘ in den Kapiteln 4.4.5 und 4.4.6 behandelt. Abschließend bietet Kapitel 4.4.7 ein Überblick zum ‚Erleben der politischen Tätigkeit‘ der Studienteilnehmerinnen.

4.4.1 Motive für politisches Engagement

In einem ersten Schritt erscheint es interessant den Motiven für das politische Engagement näher nachzugehen. Wenngleich diese Fragestellung im Leitfaden nicht explizit angeführt wurde, geben einzelne Textstellen Hinweise auf die jeweilige Motivlage der einzelnen Teilnehmerinnen.

Ein Motiv liegt in der Sozialisation in einem politikaffinem Umfeld:

IP_01: „In politischer Hinsicht muss ich gestehen gab es eine gewisse Vorbelastung innerhalb der Familie, also ein politische Interesse, dass bei meiner Familie schon immer da war. Auch ein politisches Engagement. Das heißt, da bin ich sicherlich ein bisschen hineingewachsen ja? (Z 47-51)

Ein weiteres Motiv liegt in dem Wunsch die Politik selbst aktiv mitzugestalten:

IP_04: „weil man halt bemerkt hat, dass ich glaube ich jetzt mit Leib und Seele da dabei bin und dass das eine Herzblutgeschichte ist und dass ich das halt wahnsinnig gerne in meiner Freizeit betreibe und darüber hinaus nicht nur ein Hobby ist, sondern wirklich eine Leidenschaft ist. Und dass man dann halt die Chance kriegt, dass man dann auch was bewirken kann oder mitgestalten kann.“ (Z 131-135)

Weiterentwicklung der Partei und/oder politischer Strukturen und Prozesse:

IP_03: „Wie soll sich die Organisation entwickeln und was ist wichtig und wie schaffen wir die Weltrevolution?“ (Z 121-122)

IP_10: „also die Frage, wie kann man politische Prozesse aufsetzen damit sie gut verlaufen, oder zu guten Entscheidungen kommen? Das ist eigentlich mein Interesse.“ (Z 127-129)

Das Vordringen in männerdominierte Domänen als erste Frau ist ein weiterer Anreiz:

IP_14: „beschlossen habe und jetzt mache ich nur mehr das, wo ich die erste Frau bin. Um zu zeigen, was man kann und was man vielleicht verändern kann.“ (Z 154-156) „Weil ich denke mir ich kann nicht erwarten, dass sich irgendetwas verändert, wenn ich nicht selber den Weg gehe.“ (Z 465-466)

Politisches Engagement um das Leben anderer zu verbessern:

IP_09: „Also man muss am Wohl der Menschen interessiert sein, das ist glaube ich eine ganz wichtige Voraussetzung. Jetzt ist natürlich was das Wohl des Menschen ist sehr unterschiedlich definiert. Aber dem Grund nach brauche ich das als Politikerin oder als Politiker. Mir muss das Wohl der Menschen ein Anliegen sein. Wenn das nicht der Fall ist, wenn man Menschen nicht mag oder einem das Wohl kein Anliegen ist, dann sollte man besser nicht Politikerin werden ja?“ (Z 715–720)

Einbringung der eigenen Expertise in Sachthemen:

IP_05: „wenn man merkt, man hat in dem Bereich oder wo anders im Leben, aber wahrscheinlich wird es eher der Bereich sein in dem man beruflich agiert, nimmt man Unzulänglichkeiten wahr gegen die man gerne etwas machen will. Und man möchte sich da um Veränderungen bemühen, dann ist die Politik sicher ein guter Ort um das einige Jahre zu versuchen.“ (Z 798–803)

Die Statements zeigen sechs unterschiedliche Motivlagen:

- Wunsch nach aktiver politischer Mitgestaltung
- Beobachtungen zu Verbesserungsbedarf politischer Prozesse und/oder Parteien
- den Wunsch das Leben für andere zu verbessern
- Einbringung der eigenen Expertise zu Sachthemen

Diese vier Ausprägungen sprechen für eine hohe intrinsische Motivation, welche letztlich zum politischen Engagement geführt haben könnte.

- Eine weitere Ausprägung ist die Einnahme einer Vorreiterstellung mit dem Wunsch, einzelne Funktionen erstmals als Frau einzunehmen.

In diesem Kontext könnte das Karrierefeld ‚Politik‘ möglicherweise zweitrangig gesehen werden und vielmehr das Streben nach dem Betreten von Neuland im Vordergrund stehen.

- Und schließlich die Beschreibung des politischen Engagements als Folge der eigenen Sozialisation.

Hier könnte das eigene Interesse an Politik weniger von Sachthemen als vielmehr von der Wahrnehmung des politischen Amtes als Managementaufgabe beeinflusst sein.

Nach der Klärung der einzelnen Motivlagen soll nachfolgend der Fokus auf das Erleben der politischen Arbeit und des politischen Diskurses gelenkt werden.

4.4.2 Die politische Arbeit und der politische Diskurs

Das Erleben der politischen Arbeit und des politischen Diskurses wird in den nachfolgenden Statements beginnend mit dem sozialen Feld ‚Partei‘ als organisationale Ebene und nachfolgend im Kontext zum sozialen Feld ‚Partei‘ als Wettbewerbsumfeld dargestellt.

Der ‚Klubzwang‘ als Belastungsprobe bei Gewissensthemen:

IP_03: „in einer Partei (...) ist immer die Schwierigkeit wofür steht man selbst und wofür seht die Partei (...) es geht schon um das große Ganze und nicht nur um dich selbst und gleichzeitig hast du halt ein freies Mandat und hast ja auch deine eigenen Überzeugung und das ist ein Spagat.“ (Z 417-425)

IP_04: „Das geht ja auch darum in einer Fraktion zu einer einhelligen Meinung zu kommen. Und es gibt einfach Themen wo du denkst, okay du bist einfach intern überstimmt, aber das sind keine Gewissensthemen (...) Das ist ein Unterschied, ob das ein Gewissensthema ist oder ob ich einfach eine andere Position vertrete und in meiner internen, in der Fraktion, als Demokratin mich einer Mehrheit füge.“ (Z 450–455)

Unreflektierter Loyalität gegenüber einer Partei wird kritisiert:

IP_12: „Weil man merkt schon ein Teil von den Abgeordneten oder so, die vertreten keine eigene Meinung mehr. Weil sie machen nur mehr alles, damit sie wieder auf die Liste kommen und werden dadurch von der Partei so vereinnahmt und das ist halt zumindest nicht mein Anspruch.“ (Z 497-500) „Und ich finde, als Politiker ist man, wie gesagt für mich sind alle wertlos, die einfach nur hundert Prozent das machen was die Partei will ja? Das ist ja kein Anspruch.“ (Z 538-540)

Beruflicher Hintergrund zur Wahrung der eigenen Unabhängigkeit:

IP_05: „die Unabhängigkeit, damit man nicht korrupt wird. Dass man schon einmal etwas anderes gearbeitet hat, damit man auch wieder zurückkehren kann in einen normalen Brotberuf und nicht in der Politik bleiben muss. Weil dann ist man nicht unabhängig.“ (Z 822-825)

Unveränderter Lebensstil, trotz höherem Einkommen sichert Unabhängigkeit:

IP_03: „wenn du dich an ein gewisses Gehalt gewöhnst, ist das eine Falle, weil dann willst du das weiter haben (...) man muss immer sehr auf seine Unabhängigkeit achten in einer politischen Partei, dass man sich nicht anbiedert, dass man nicht abhängig ist von irgendjemand, dass man nicht von der Parteispitze abhängig ist, dass die einem wieder einen guten Listenplatz gibt. Das macht ja was mit dir und deiner Arbeit, wenn du sagst, du willst eigentlich für dich selbst politisch aktiv sein und du willst deine Entscheidungen frei selbst treffen können ohne irgendwie Abhängigkeiten. Dann muss man glaube ich auch so leben, dass wenn man das Nationalratsmandat verliert, was immer sein kann (...) dann nicht in eine finanzielle Irgendwas stürzt. Sondern, dass man das so plant, dass das auch okay ist. Dass man sich da eine politische Unabhängigkeit bewahrt.“ (Z 393-404)

Politisches Amt erst nach Erreichung der ursprünglichen Karriereziele:

IP_09: „und es haben schon früher immer wieder Leute gesagt: „[Name] jetzt gehe endlich in die Politik.“ Und ich habe immer gesagt, das mache ich erst am Ende, wenn ich nichts mehr werden muss und machen kann was ich will. Weil vorher ist es irgendwie nicht meins“ (Z 178-181)

Bezüglich des sozialen Feldes ‚Politik‘, als Wettbewerbsumfeld, wird insbesondere die vorherrschende Kultur angesprochen, die zum Teil entlang der föderalen Strukturen unterschiedlich beschrieben wird.

Kommunalpolitik ist herausfordernder:

IP_02: „Ich bin sicher jetzt älter und erfahrener und auch selbstbewusster, aber die ärgsten und härtesten Erfahrungen habe ich in der Kommunalpolitik gemacht. Also wirklich an Geringschätzung, an Niedermachen“ (Z 603–606)

Vergifteter politischer Diskurs auf Landes- und/oder Bundesebene:

IP_08: „ich glaube, wir müssen natürlich einen anderen politischen Diskurs finden. Man darf sich nicht immer so persönlich fertig machen. Man muss irgendwie die Grenzen einhalten können, auch im politischen Diskurs.“ (Z 770-772) „Es sind eher viele andere Faktoren, wie eben der Diskurs ist, wie die Medien sozusagen mit der Politik umgehen, wie die Politik untereinander, miteinander umgehen, sicher auch politische Einzelfälle, die halt dazu führen, dass der Diskurs extrem vergiftet manchmal ist, ja.“ (Z 837-841)

Verlust von Parteiideologien:

IP_13: „Ideologien sind früher noch zu Papier geschrieben gewesen oder geworden. Heute weiß ich gar nicht ob es politische Ideologien noch wirklich gibt.“ (Z 164-165)

Inhaltsleere und ‚Showpolitik‘:

IP_04: „ich hoffe auch sehr für unsere Demokratie und für unsere Politik, dass dieser Personenkult endlich ein Ende nimmt. Ich sag ihnen das ehrlich, das macht mich verrückt. Dieser Personenkult den es seit Jahren gibt um das es nicht gehen sollte. (...) also und genau also mir geht diese Showpolitik wirklich auf die Nerven.“ (Z 619–626)

Die überparteiliche Zusammenarbeit im Kontext zu Konsens- und Entscheidungsfindung ist anstrengend:

IP_01: „aber wirklich ein hartes Stück Arbeit war und halt auch sehr viele Kompromisse.“ (Z 276–277)

Kommunalpolitik mit Mehrheiten bieten mehr Gestaltungsmöglichkeit:

IP_07: „In der Kommunalpolitik, wenn Mehrheiten so sind, dass man wirklich gestalten kann, blicke ich da gerne auf diese Zeit zurück.“ (Z 872–873)

Wunsch nach parteiübergreifender Kooperation auf fachpolitischer Ebene, unabhängig bestehender Mehrheitsverhältnisse:

IP_10: „sollte ja nicht so diese Trennung sein zwischen Regierungsfraktion und Oppositionsfraktionen, sondern dass man halt immer mehr eigentlich den Inhalt anschaut und sagt: Wer will denn das eigentlich noch und machen wir es doch irgendwie vielleicht gemeinsam.“ (Z 526–529)

Sowohl Sachpolitikerinnen als auch Marketingpolitikerinnen betonen, auf der organisationalen Ebene ‚Partei‘, die Wichtigkeit der Wahrung politischer Unabhängigkeit. Kritisch zeigt sich dabei die parteiinterne Konsensfindung im Zusammenhang mit einem selbst-auferlegten ‚Klubzwang‘, bei gleichzeitiger Ausübung eines freien Mandats. Hier können bei Themenstellungen, in denen die eigene Einstellung der Parteilinie gegenläufig ist und es sich um ein für die Person moralisch relevantes Thema handelt, massive kognitive Dissonanzen auftreten (Festinger, 1962, S. 17ff.). Das könnte in der Folge, neben interner Spannungen und Motivationsverlust, auch zu einer Entfremdung zur eigenen Bezugsgruppe führen (Schein, 1980, S. 97). Für diese Annahme spricht beispielsweise die Aussage zu verlorengegangenen Ideologien.

Diese Rahmenbedingungen, können, insbesondere bei finanzieller Abhängigkeit zu Einschränkungen der Meinungsfreiheit und Selbstbestimmung betroffener Personen führen. Diesbezüglich könnte unterstellt werden, dass Personen mit ausgeprägter Selbstwirksamkeit, eine höhere Eignung für das Karrierefeld ‚Politik‘ aufweisen oder zumindest in stärkerer Unabhängigkeit agieren könnten. Zudem dürften Personen mit fundiertem Bildungshintergrund, Berufserfahrung und Karrierealternativen abseits der Parteipolitik, über eine höhere Verhandlungsmacht zu parteiinternen Fragestellungen verfügen.

Am sozialen Feld ‚Politik‘ wird der politische Diskurs, teilweise als vergiftet und untergriffig beschrieben. Dabei wird in einzelnen Textstellen auch von Sexismen berichtet, die gesondert in Kapitel 4.5 behandelt werden.

Wahrgenommene „Showpolitik“ (IP_04 Z 627), führt zu Ärger und möglicherweise in weiterer Folge zu einer geringeren Identifikation mit der eigenen Partei oder der Politik insgesamt.

Auf **sachpolitischer Ebene** treten vor allem Prozesse zur Mehrheitsfindung und Durchsetzung politischer Vorhaben in den Vordergrund. Entscheidungs- und Konsensfindung wird als anstrengend und teilweise frustrierend erlebt. Diese Textstellen weisen auf eine hochkompetitive Arbeitswelt hin, die einem ‚Preiskampf‘ ähnlich, nicht immer mit fairen Mitteln geführt werden könnte. Dabei besteht vereinzelt auch der Wunsch zu fraktionsübergreifender Zusammenarbeit bei Sachthemen, unabhängig von Mehrheitsverhältnissen und Koalitionen.

Im Bereich der **Marketingpolitikerinnen** wird der politische Diskurs thematisiert, der mit Beschreibungen wie „*Geringschätzung (...) Niedermachen*“ (IP_02 Z606) und „*extrem vergiftet*“ (IP_08 Z841) auf ein hochkompetitives Umfeld hinweist, in dem die Herabwürdigung politischer Mitbewerber*innen (Krook, 2020, S. 61) als probates Mittel angesehen werden könnte. Textstellen, die auf Sexismen hinweisen werden in Kapitel 4.5 noch gesondert vorgestellt. Wenn es sich um öffentliche Debatten, wie beispielsweise Nationalratssitzungen, handelt, könnte es sich um einen permanent stattfindenden Kampf um Wähler*innen-Stimmen handeln, was der sachlichen Information der Bevölkerung bezüglich politischer Vorhaben gegebenenfalls nicht dienlich ist. In diesen Bereich könnte auch das Statement zu „*Showpolitik*“ (IP_04 Z 627) eingeordnet werden, wenn Politiker*innen gegebenenfalls vorrangig aufgrund ihrer Rhetorik und Medienwirksamkeit für exponierte Positionen ausgewählt werden.

Nach der allgemeinen Betrachtung des Erlebens der politischen Arbeit, werden nachfolgend Aspekte betrachtet, die von den Studienteilnehmerinnen mit Erfolg und Stolz in Verbindung gebracht werden.

4.4.3 Erfolg und Stolz

Die in den Textstellen auftretenden Aussagen die mit Erfolg und/oder Stolz in Verbindung gebracht werden können, zeigen sich drei Ausprägungen. Die erste betrifft den Habitus.

Widerspruch bewährt sich im Long Run:

IP_09: „na ein bisschen stolz bin ich darauf, dass ich immer dort wo irgendwie mir etwas total gegen den Strich gegangen ist widersprochen habe und mir immer, also man kriegt ja so Marke „naja und aufpassen das schadet der Karriere und das schadet dem Beruf“. Das ist überhaupt nicht meine Erfahrung. Meine Erfahrung ist, dass der Widerspruch nicht schadet. Er schadet natürlich temporär ja? Also wie gesagt wie mit dieser Geschichte [Thema], deshalb habe ich es auch vorher erzählt. Aber im Long Run hat es sich immer bewährt ja?“ (Z 382–388)

Zweitens werden im Bereich der Marketingpolitikerinnen die sozialen Felder ‚Partei‘ und ‚Gesellschaft‘ sowie ‚Politik‘ als Wettbewerbsumfeld angesprochen.

Erfolgreicher Mandatserhalt aufgrund von Vorzugsstimmen:

IP_01: „und hat auch den Erfolg gebracht, dass ich dann auch tatsächlich wiedergewählt worden bin. Auch mit den Vorzugsstimmen.“ (Z 101–103)

Stolz auf das eigene Kommunikationsgeschick:

IP_12: „naja man ist zufrieden, wenn mir eine Rede gut gelingt.“ (Z 362)

Erfolg durch Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft:

IP_10: „da habe ich einmal einen Antrag gemacht, der ist einstimmig durchgegangen. Das ist auch ein Erfolg, weil es nicht so oft vorkommt.“ (Z 488–489)

Auf sachpolitischer Ebene zeigt sich Stolz im Zusammenhang mit fachlicher Kompetenz:

IP_01: „natürlich dann, wenn es endlich unter Dach und Fach ist, nicht nur dann von Regierungsparteien, sondern auch von einigen Oppositionsparteien die Zustimmung erhält dann? War ich auch sehr sehr stolz darauf.“ (Z 247–249) „aber ich stehe dem jetzt nicht hintan, dass auch ein bisschen zu verkünden, dass ich da auch maßgeblich mitbeteiligt war.“ (Z 307–308)

Die konsequente Verfolgung eines selbstbestimmten Weges, trotz gegebenenfalls erlittener Karrierenachteile, zeigt eine Facette des Stolzes, die nicht zwingend im Zusammenhang mit der politischen Arbeit anzusehen ist sondern auf habitueller Ebene verortet werden kann.

In Bezug auf die Attribution von Erfolg zeigen sich zwei Ausprägungen. In quantitativer Hinsicht das Erlangen von Mandaten und Vorzugsstimmen. Dieser Aspekt weist in Richtung Wettkampf innerhalb der ‚politischen Arena‘, der mit möglichen Karriereschritten in Verbindung steht. Dieser Bereich betrifft die Marketingpolitikerinnen, wobei der individuelle Erfolg eine stärkere Gewichtung haben dürfte.

Die zweite Ausprägung betrifft inhaltliche Themen der Sachpolitikerinnen. Dabei geht es um das Durchsetzen und Umsetzen politischer Anliegen. Dieser Bereich kann in kollektivem Erfolg verortet werden und spricht selbstwertsteigernde Emotionen im Bereich der eigenen fachlichen Kompetenzen an. Dieser zweite Aspekt weist auf eine starke intrinsische Motivation hin.

Der Stolz auf das eigene Kommunikationsgeschick liegt vermutlich zwischen den Extrempolen Sach- und Marketingpolitik, da eine Rede einerseits nahelegt, dass sachpolitische Thematiken vertreten wurden, andererseits Kommunikationsgeschick eher im Bereich der Managementkompetenzen verortet werden kann.

Nach der Betrachtung positiv attribuerter Kontexte, werden nachfolgend Aspekte beschrieben, die negativ attribuiert wurden.

4.4.4 Rückschläge und Enttäuschungen

Als enttäuschend werden Situationen und Entscheidungen geschildert, die vorwiegend äußeren Einflüssen zuzuschreiben sind. Auf individueller Ebene beschreibt eine Teilnehmerin ihren allgemeinen Umgang mit Rückschlägen:

IP_11: „Ja weil wenn man versucht Dinge auf die Reihe zu bringen und ausgebremst wird von welchen Umständen oder Personen auch immer, ist das höchst ärgerlich und das kommt, es wird immer wieder passieren, ja? Und dann habe ich entweder gesagt, okay dann macht es aber keinen Sinn, dass ich diese Position habe und habe auch schon einmal hingelegt. Oder mir hat jemand gesagt dieses oder jenes bewilligen sie nicht und ich habe gesagt okay ich werde einen anderen Weg suchen und ich werde euch beweisen dass es geht.“ (Z 308–314)

Im sozialen Feld ‚Partei‘ werden innerparteiliche Konflikte als belastend erlebt:

IP_03: „schade, dass gerade wenn jetzt erstmals eine Frau gewählt wird, das in so einem Konflikt (...) passieren muss. Aber gleichzeitig hat es mir sehr viel beigebracht. (...) und bin schon durch alle Höhen und Tiefen gegangen, weil der Streit wirklich (...) da ist einfach ein Ruck durch die Organisation gegangen und dann hat es zwei Lager gegeben und das war wirklich eigentlich eine intensive Zeit.“ (Z 127-132)

Zudem als ungerecht empfundene Entscheidungen zu Listenreihungen:

IP_04: „für mich persönlich, ehrlich gesagt war ich damals wahnsinnig getroffen (...) nach Jahren Engagement und ehrlich gesagt parteiintern so weit hinten in der Bundesliste gereiht zu werden.“ (Z 555–558) „und dann wird man halt fremdbestimmt rausgehaut und nicht über Wählerinnen. Weil das ist so in einer Demokratie, du kannst abgewählt werden (...) ja egal was, sondern fremdbestimmt rausgehaut na?“ (Z 713–715)

Am sozialen Feld ‚Politik‘ wird von politischen Fouls der Mitbewerber*innen berichtet:

IP_07: „ich hätte zum Beispiel nicht gebraucht, dass ich die Einsparungsvorgaben im [Ressort] wirklich versuche einzuhalten, weil es war im Nachhinein betrachtet eine Schikane des Koalitionspartners Punkt. Hätte ich einfach gesagt mache ich nicht, wäre glaube ich auch nichts passiert.“ (Z 915–918)

‚Partei‘ und ‚Politik‘ betreffend wird die Arbeit in Ausschüssen als frustrierend erlebt:

IP_10: „wo ich mir dann denke (...) es ist so schwierig mit dem [Ressort]-Thema, das habe ich vor drei Jahren auch schon geredet, da ist wenig weitergegangen inhaltlich (...) wo ich mir so denke eben dass du im Ausschuss bist und eigentlich wird überhaupt nicht von dem geredet.“ (Z 685-690)

Rückschläge durch Mandatsverluste als Folge von Wahlergebnissen:

IP_04: „genau und dann war ich, [Jahr] wurde ich gewählt und bin dann bis [Jahr] im Nationalrat gewesen. Dann gab es ja eine Neuwahl, dann bin ich ja rausgefallen.“ (Z 65–66)

Rückschläge werden vorwiegend an äußeren Umständen festgemacht. Dabei reicht die Bandbreite von parteiinternen Ungerechtigkeiten, über Wahlergebnisse bis hin zu Fouls durch politische Mitbewerber*innen. Die jeweils auftretenden Emotionen können in

Trauer, Ärger und Wut angenommen werden. Vereinzelt wird auch von auftretenden Selbstzweifeln berichtet. Die beschriebenen Episoden legen nahe, dass die Betroffenen dabei je nach Habitus mit Rückzug, Resignation oder Kampf reagieren.

Marketingpolitikerinnen erleben Rückschläge im Zusammenhang mit Wahlen und Mandatsverlusten. Sachpolitikerinnen erleben Frustration im Zusammenhang mit der Umsetzung politischer Vorhaben.

Neben der internen Auseinandersetzung, Kommunikation, Konsens- und Entscheidungsfindung sowie der politischen Positionierung gehört der Umgang mit Medienvertreter*innen und Medienberichterstattung zum beruflichen Alltag von Politiker*innen.

4.4.5 Umgang mit Medien

Der Umgang mit Medien, fällt in das soziale Feld ‚Medien und Öffentlichkeit‘. Politiker*innen stehen als Personen des öffentlichen Interesses unter besonderer Beobachtung der Medien, wobei das Medieninteresse in Abhängigkeit zur Exponiertheit der eigenen Funktion steht. Vereinzelt Textstellen, weisen auch auf stereotype Erwartungshaltungen von Medienvertreter*innen hin. Diese werden gesondert in 4.5.1 thematisiert.

Medienkontakt kostet am Anfang Überwindung:

IP_10: „am Anfang ist das eine Überwindung gewesen. Da zu einer Pressekonferenz habe ich gedacht was ist wenn ich diese Frage gestellt bekomme und was ist wenn ich diese Frage gestellt bekomme? Und wenn ich sie nicht weiß und irgendwie muss man dann auch sagen ja es ist nichts dabei zu sagen eben weiß ich nicht muss ich nachschauen oder? Aber das ist schon auch ein, für mich, ein toller Lernprozess gewesen.“ (Z 226–231)

Unerwartete Ereignisse können mitunter zu einer Flut an Medienanfragen führen:

IP_03: „dann habe ich glaube ich zehn Interviews gegeben an dem Tag. Also das war dann ein sehr schneller Einstiegs-Crashkurs.“ (Z 143–145)

Belastend wird kritische Medienberichterstattung erlebt:

IP_08: „ich glaube es ist sehr schwer nachzuvollziehen, von außen, wieviel Druck es wirklich ist. Also das soll jetzt nicht, ich will jetzt die Politiker nicht als Opfer darstellen (...) aber dieses konstante unter Beobachtung sein, (...) dass man oft wirklich nur gute Absichten hat, aber es einem dann doch manchmal eben auch böse ausgelegt wird und man diese Dynamik dann nicht mehr einfangen kann. Dieses an den Pranger gestellt werden für einzelne Aussagen. Ja da denkt man sich dann so, na gut dann bist halt drei Tage in der Zeitung, wirst ein bisschen verrissen aber das Leben geht ja weiter.“ (Z 516-524)

Medienberichterstattung wird mit zunehmendem Erfolg als kritischer:

IP_14: „Deshalb weil sich viele gedacht haben ganz offen „die hält das eh nicht durch“. (...) und das war wahrscheinlich einer der Punkte, der dann dazu geführt hat, nach einem halben Jahr, dass

durchaus sehr vieles an Angriffen auch da war ja? Die dann auch medial spürbar sind.“ (Z 284-288)

Hohe Aufmerksamkeit von Medienvertreter*innen wirkt auch karriereförderlich:

IP_08: „das ist einerseits in der Politik „sie kennen dich“ großartig, weil wir leben von dieser Aufmerksamkeit. Also es hat mir in vielerlei Hinsicht auch genutzt, aber natürlich war es nicht immer leicht, weil damit halt auch viel Kritik dann einhergeht und das muss man halt aushalten können.“ (Z 356-360)

Sachpolitikerinnen nutzen Medien zur Themensetzung:

IP_10: „natürlich brauchst auch um ein bisschen Relevanz zu haben eine gewisse Bekanntheit natürlich. Und die versuche ich halt über, also unter anderem jetzt medial zum Beispiel über [Fachgebiet]-Journalisten die auch einfach Themen aufbereiten oder so“ (Z 900–903)

Anerkennung von Kompetenz durch Medienvertreter*innen wirkt selbstwertsteigernd:

IP_10: „ein Journalist hat einmal gesagt, der hat mich irgendwas gefragt, dann hat er gesagt das ist wirklich super (...) dass ich so viel Fachwissen habe oder (...) inhaltlich so stark (...) drinnen bin, weil das halt nicht immer so ist. Das ist für mich (...) ein Erfolg, weil ich auch sehr stark über das Inhaltliche wahrgenommen werden möchte und nicht über irgendwelche anderen Geschichten.“ (Z 480–486)

Im Umgang mit Medien werden belastende Situationen in zwei Ausprägungen thematisiert. Erstens die eigene Unsicherheit, die besonders in der Anfangszeit auftritt. Diese Textstellen weisen darauf hin, dass die Studienteilnehmerinnen je nach Grad der eigenen Extrovertiertheit die mediale Aufmerksamkeit und damit einhergehende berufliche Verpflichtungen unterschiedlich belastend erleben.

Die zweite Thematik betrifft kritische Berichterstattung, die unter anderem als ein Gefühl der Ohnmacht *„und dass man da das Gefühl da Ohnmacht hat, wenn man das ja nie so gemeint hat“*, (IP_12 Z 393-394), des *„an den Pranger gestellt“* seins (IP_08 Z522) und des ausgeliefert seins *„da ist man irgendwie ausgeliefert“* (IP_12 7 395-396) beschrieben wird. Diese Belastungen dürften vor allem bei Personen in exponierteren Positionen im Bereich der Marketingpolitikerinnen auftreten und können als selbstwertmindernd angenommen werden.

Marketingpolitikerinnen beschreiben hohes Medieninteresse andererseits auch als positiv und karriereförderlich. Diese Textstellen geben einen Hinweis auf die Nutzung der Medien zur Entwicklung der eigenen Marke im Sinne von Eigenmarketing (Leary & Kowalski, 1990, S. 38).

Auf sachpolitischer Ebene finden sich positive Beschreibungen zu Medienkontakt im Zusammenhang mit der Anerkennung fachlicher Kompetenz, die als selbstwertsteigernd

gesehen werden kann. Zudem werden Medien zur fachlichen Themensetzung genutzt und dahingehend als positive Unterstützung wahrgenommen.

Als Vertreter*innen der Interessen der österreichischen Bevölkerung sind Politiker*innen auch Personen des öffentlichen Interesses, was weitere Herausforderungen mit sich bringt.

4.4.6 Die Rolle als Person des öffentlichen Interesses

Der Umgang mit der Öffentlichkeit betrifft ebenfalls das soziale Feld ‚Medien und Öffentlichkeit‘, sowie die Bevölkerung als potenzielle Wähler*innen auf Gesellschaftsebene. In den Beschreibungen unterscheiden die Teilnehmerinnen zwischen dem direkten Kontakt und einem indirekten, oftmals anonymen Kontakt. Überwiegend positiv schildern die Studenteilenehmerinnen dabei den direkten Kontakt mit der Zivilbevölkerung.

Im Wahlkampf wird der persönliche Kontakt als motivierend beschrieben:

IP_04: „Also diese Wahlbewegungen als wahnsinnig positiv empfunden, nämlich so viele Leute mitnehmen zu können, auf der Straße zu erleben. Ich habe es auch positiv empfunden.“ (Z 387-389)

Persönlicher Dank aus der Zivilbevölkerung wird ebenfalls positiv erlebt:

„die Begegnungen mit Leuten, die halt ja die sich halt bedanken sozusagen für das Engagement und dass man draufkommt, dass die auch wirklich ja das verfolgen was ich mache. Und die sich die Reden anhören und ja und das also ich kriege wirklich irrsinnig viele freundliche Zuschriften die sich des Langen und Breiten bedanken.“ (Z 363–367)

Zufallsbegegnungen sind meistens positiv, ab und zu gibt es auch „blöde Bemerkungen“:

IP_12: „also ich muss zugeben ich bin da eher überrascht. Also auf der Straße sind es eigentlich nur positive Begegnungen, wer einen anredet. Ich meine, dass ab und zu einmal blöde Bemerkungen aber auf der Straße wirklich ganz ganz selten.“ (Z 326–328)

Teilnehmerinnen, die sich nicht als ‚in erster Reihe stehend‘ wahrnehmen, beschreiben ihren Alltag als weitgehend uneingeschränkt:

IP_05: „nein gar nichts. Ich radle herum alles normal. Ich glaube in der Coronazeit war es schwierig und da war die Bedrohungslage glaube ich teilweise verstörend für, ich bin ja keine Spitzenpolitikerin, also für Regierungsmitglieder oder auch Parteivorsitzende oder so, die sich zu Corona geäußert haben. Das habe ich auch nicht gemacht.“ (Z 581–585)

Anonyme Statements werden als belastend und teilweise beängstigend beschrieben:

IP_03: „Drohbriefe hätte ich jetzt nicht gebraucht, ja so Sachen, die sich mit der Funktion ergeben haben (...) Ich habe mich da ein bisschen zurückgenommen. Ich bin eine Zeit lang sehr viel in den Medien gewesen.“ (Z 534–537) „das ist selten und wie gesagt, das war zwei Mal, so wo ich das Gefühl gehabt habe, okay jetzt ist es wirklich, jetzt habe ich Angst, dass was passieren könnte.“ (Z 622–623)

Einige nehmen persönliche Angriffe in digitalen Medien als normalen Berufsalltag an:

IP_08: „ich finde schon, dass die digitalen Medien extrem, also dass dort extrem viel harter Diskurs passiert. Beschimpfungen, Hass im Netz und so weiter, also das ist sicher ein ausschlaggebender Punkt ja. (...) und ich kenne es aber auch nicht anders“ (Z 848-855) „Aber in der Politik gehört das mittlerweile alles zum Daily Doing. Das ist so selbstverständlich, dass es für die meisten auch ganz normal ist ehrlich gesagt. Also Politik ohne digitale Medien funktioniert eigentlich nicht gibt es nicht mehr.“ (Z 881-884)

Kritik wird auch als legitimes Mittel des demokratischen Diskurses angesehen:

IP_12: „online so Facebook-Kommentare und so weiter, kriegt man natürlich schon auch Beleidigungen. Aber da denke ich mir, ja ich meine wir wenden uns an die Öffentlichkeit, da kann man ich mir nicht erwarten, dass jetzt nur Lob zurückkommt.“ (Z 329–331)

Der gesellschaftliche Werteverlust, wird mitunter auch von der Politik mitverursacht:

IP_13: „schau es gibt die Wörter Moral, Respekt, Wertschätzung. Die kannst aus dem Wörterbuch, wenn es noch eines gibt oder aus dem Duden streichen. Ist natürlich auch darin begründet, dass die Politiker selber viel dazu beigetragen haben.“ (Z 838–848) „daher darf man sich nicht wundern, dass der Politik dieser Gegenwind entgegen bläst. Das ist hausgemacht. Man darf sich nicht wundern nein.“ (Z 858–859)

Ignorieren ist dabei eine öfters gewählte Bewältigungsstrategie:

IP_09: „Naja angefeindet werde ich schon. Ich meine, ich kriege irgendwelche Hass-E-Mails und Posts und Beschimpfungen, das kriege ich schon auch alles ja. Aber das ist mir eigentlich egal.“ (Z 336–338)

IP_13: „da haben genug geschimpft, aber das lese ich ja gar nicht. Weil wenn du das alles liest? (...) Nein muss ich ja nicht. Das muss ich ja nicht.“ (Z 713-719)

Formen von Hass im Netz belasten das private Umfeld:

IP_03: „Aber ja, wie gehst damit um? (...) oder online Kommentare, wo sich alle austoben im Netz. Ich lese es dann nicht. Es ist eher so, meine Mama liest es und die macht sich dann Sorgen, das ist eher so und dann mache ich mir Sorgen, dass sich meine Mama Sorgen macht. Das ist ein Teufelskreis, aber man hört dann irgendwann auf das zu beachten.“ (Z 563-567)

In fachlichen Kontexten wird von Anerkennung in sozialen Medien berichtet:

IP_10: „freuen sich, wenn ich auf Instagram den blauen Haken habe, keine Ahnung, den kriegt man ich weiß jetzt gar nicht wann (...) wenn sie irgendwas sehen von mir, dann schicken sie es mir und schreiben super Mama oder so.“ (Z 883-887)

Eine Teilnehmerin schlägt eine mentale Trennung von Person und Rolle vor:

IP_09: „Man muss eine Art von Distanz finden können zu dem was einem an Bösartigkeit zugemutet wird ja? Nämlich das nicht persönlich zu nehmen ja? Sondern dass das einfach der Rolle geschuldet ist. Wenn ich das nicht kann, sollte ich nicht Politikerin oder Politiker werden. Also wenn ich das alles persönlich nehme und diese Trennung der Rolle und der Person nicht kann, sollte man nicht Politiker werden.“ (Z 724–729)

Eine andere Teilnehmerin empfiehlt „eine dickere Haut“, die man in der Politik braucht:

IP_07: „dass wer sagt „Na geh' bitte ihr seid ja eh alle gleich und ihr habt ja damals auch nichts zusammengebracht!“ und das ist belastend. Aber da muss man durch. Man muss sich als Politikerin in der Spitzenpolitik (...) schon eine gewisse Schicht oder mehrere Schichten dicke Haut zulegen. Wenn man gleich angerührt ist, ist man falsch in dem Job.“ (Z 598-602)

Der persönliche Kontakt mit der Bevölkerung wird weitgehend positiv beschrieben. Insbesondere Begegnungen im Zuge von Wahlkämpfen wirken dabei motivierend. Auch Zufallsbegegnungen werden weitgehend positiv beschrieben. Die Studienteilnehmerinnen berichten dabei unter anderem von persönlichen Dankschreiben. Die persönliche Anerkennung der eigenen Leistung wirkt dabei naturgemäß selbstwertsteigernd und motivierend.

Auf der anderen Skala stehen weitgehend anonyme Anfeindungen, wie ‚Hass im Netz‘, die in Extremfällen bis zu konkreten Drohungen reichen.

Das Datenmaterial legt nahe, dass Phänomene der gezielten psychischen Gewalt, insbesondere bei Personen auftreten, die eine hohe Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit genießen. Obwohl es starke Hinweise darauf gibt, dass Frauen hiervon öfter betroffen sein können, kann dies aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht erschlossen werden, da an der Studie ausschließlich Frauen teilnahmen.

Eine bewusste Rücknahme der eigenen medialen Präsenz kann dabei als Rückzugsverhalten angesehen werden. Das Ignorieren wiederum stellt ein Verweigerungsverhalten dar. Eine aktivere Haltung besteht möglicherweise in der teilweise auftretenden Sinnzuschreibung, in der persönliche Anfeindungen als Ausdruck einer allgemeinen Politikverdrossenheit, beziehungsweise als Reaktion auf politische Fehlentwicklungen angesehen werden. Oder auch bei der vorgeschlagenen mentalen Trennung von Rolle und Person. Diese Beschreibungen weisen allerdings auf eine Normalisierung von psychischer Gewalt hin indem sie, ‚als im Wesen der politischen Berufstätigkeit liegend‘ hingenommen wird. (Krook, 2020, S. 742)

Eine weitere Facette betrifft das persönliche Umfeld, welches durch persönliche Angriffe und Drohungen indirekt betroffen ist. Während bei Personen den öffentlichen Interesses mit der Zeit möglicherweise ein ‚Gewöhnungseffekt‘ in Form der oben beschriebenen „Normalisierung“ (Krook, 2020, S. 742) zu überschießender und herabwürdigender Kritik eintritt, kann dieser Gewöhnungseffekt für das persönliche Umfeld nicht ohne weiteres unterstellt werden.

Eine andere Ausprägung ist positive Berichterstattung, die Angehörige mit Stolz erfüllt und als selbstwertsteigernd angenommen werden kann. Diese Textstelle bezieht sich auf sachpolitische Thematiken.

4.4.7 Zusammenfassung ‚Erleben der politischen Berufstätigkeit‘

Sachpolitikerinnen: Motive zum politischen Engagement, wie der Wunsch das Leben für andere zu verbessern, inhaltliche Verbesserungswünsche im Kontext zur eigenen Expertise und wahrgenommene Unzulänglichkeiten im eigenen Umfeld sprechen für eine stärkere sachpolitische Ausrichtung.

Sachpolitikerinnen dürften eher intrinsisch motiviert sein und streben politisches Handeln in Übereinstimmung mit dem eigenen Wertekanon an. Dies zeigt sich im sozialen Feld ‚Partei‘, in Textstellen, in denen die Teilnehmenden von Wissenskonflikten in Bezug auf gefordertes einheitliches Abstimmungsverhalten berichten.

Erfolge werden auf kollektiver Ebene beschrieben, wie beispielsweise umgesetzte politische Vorhaben. Freude und Stolz folgt aus der Anerkennung der eigenen fachlichen Kompetenz. In Bezug auf das soziale Feld ‚Partei‘, wirken Verzögerungen angestrebter Vorhaben, durch langatmige Abstimmungsprozesse sowie Fouls der politischen Mitbewerber*innen frustrierend. Sachpolitikerinnen äußern teilweise auch den Wunsch zu höherer Kooperation und Verringerung des parteiübergreifenden Wettbewerbs, im Sinne der Umsetzung dringender und ihres Erachtens notwendig und sinnvoller politischer Vorhaben und Reformen.

Der Umgang mit Medien wird von Sachpolitikerinnen in den Anfängen der politischen Tätigkeit als Herausforderung wahrgenommen, wobei sich mit zunehmender Häufigkeit letztlich Routine einstellt. Wichtig ist es für Sachpolitikerinnen im Umgang mit Medien ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen. Sachpolitikerinnen nehmen sich selbst in geringerem Ausmaß als ‚Personen des öffentlichen Interesses‘ wahr und beschreiben ihren Alltag als weitgehend uneingeschränkt. Phänomene wie ‚Hass im Netz‘ treten in diesem Bereich in Bezug auf inhaltliche Kontexte, beispielsweise bei sogenannten ‚Aufreger-Themen‘ auf.

Marketingpolitikerinnen: Motive zu politischem Engagement, wie ein wahrgenommener Verbesserungsbedarf bei der Gestaltung politischer Prozesse aber auch der Berufswunsch Politikerin als Folge der eigenen Sozialisation dürften in den Bereich der Marketingpolitikerinnen fallen. Eine Sonderstellung nimmt dabei der Wunsch, als Pionierin etwas als erste Frau zu machen ein, wobei auch hier vorrangig Managementkompetenzen angesprochen werden dürften.

Marketingpolitikerinnen beschreiben Erfolg auf individueller Ebene. Dabei wird das soziale Feld ‚Partei‘ angesprochen, da das Erringen eines Mandats aufgrund von Vorzugsstimmen einen internen Wettkampf impliziert. Andererseits betrifft es die sozialen Felder ‚Politik‘ im Wettkampf um Wähler*innen-Stimmen und ‚Gesellschaft‘ in der Überzeugungsarbeit im Sinne von Selbstmarketing.

Berichtete Rückschläge betreffen parteiinterne Ungerechtigkeit im Zusammenhang mit Listen-Reihungen und Mandatsverteilungen sowie auf gesellschaftlicher Ebene einen Mandatsverlust als Folge von Wähler*innen-Stimmen-Verlusten der eigenen Partei. Die sozialen Felder ‚Medien und Öffentlichkeit‘ und ‚Gesellschaft‘ können jedenfalls als bedeutend für den Karriereverlauf von Marketingpolitikerinnen angenommen werden. Hier zeigen sich in den Textstellen auch die deutlichsten Beschreibungen von Phänomenen wie Hass im Netz, die auf gezielte psychische Gewalt, mit der Zielsetzung die betroffenen Frauen aus dem politischen Wettbewerb zu drängen, hinweisen (Krook, 2020, S. 63).

Weiters relevant ist der Umgang mit Medien im sozialen Feld ‚Medien und Öffentlichkeit‘. Zum einen sind Medien für den eigenen Karriereverlauf, im Sinne von Selbstmarketing und damit einhergehender Wähler*innen-Gunst, als elementare Enabler anzusehen. Andererseits bergen sie auch ein hohes Karriererisiko im Zusammenhang mit negativer Berichterstattung. Während Sachpolitikerinnen eine relative Medienscheu unterstellt werden könnte, suchen Marketingpolitikerinnen nach dem ‚grelle Scheinwerfer der Öffentlichkeit‘. Dies auch, weil die mediale Präsenz förderlich für die eigene Karriere sein kann, jedoch auch um die eigene Partei zu stärken, da Verluste von Wähler*innenstimmen auch einen unmittelbaren Einfluss auf ihre Arbeitsplatzsicherheit haben.

Nach der Klärung möglicher Motive für politisches Engagement und einer Gesamtsicht auf die politische Tätigkeit mit ihren Herausforderungen und motivationalen Aspekten, werden nachfolgend geschlechtsspezifische Aspekte, die einen Einfluss auf das Erleben des eigenen Karriereverlaufes haben können betrachtet.

4.5 Geschlechtsspezifische Aspekte

Das Textmaterial umfasst eine Vielzahl von Aussagen zu geschlechtsspezifischen Phänomenen. Um den Rahmen der Forschung nicht zu sprengen, werden nachfolgend vorwiegend jene Aspekte genauer betrachtet, die als in unmittelbarem Zusammenhang mit politischen Karrieren stehend angenommen werden. Fallweise wird auch auf allgemeine gesellschaftspolitische Aspekte eingegangen.

4.5.1 Geschlechts-Stereotype und Rollenbilder

In diesem Abschnitt werden Statements vorgestellt, die einen Hinweis auf vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenbilder und Stereotype geben. Dabei werden auftretende Sexismen in der politischen Arbeit und dem politischen Diskurs, im Zusammenhang mit Medien und Öffentlichkeit sowie Sexismen in Form von ‚Hass im Netz‘ beschrieben, die nachfolgend dargestellt sind.

Sexismen werden in der politischen Arbeit und dem politischen Diskurs unterschiedlich wahrgenommen.

Sexismen sind ein Relikt der Vergangenheit:

IP_01: „positiver Ausblick ist, dass sich gerade bei jungen Menschen (...) die einen ganz anderen Zugang haben (...) auch zu diesem Thema Gleichberechtigung (...) sich auch gegenseitig anders wahrnehmen und nicht mehr so dieses klischeehafte Frau Mann.“ (Z 952–955)

Aktuellere Beschreibungen betreffen teilweise die Lokalpolitik:

IP_02: „ich finde Lokalpolitik viel anstrengender und viel ärger (...) als Bundespolitik. Ich habe das Gefühl, dass es da schon einen recht professionellen Zugang gibt und das Geschlecht kein Thema ist. Also das wäre einfach nicht denkbar, dass man wegen des Geschlechts angegriffen wird oder ganz selten einmal und dann ist es ein Aufschrei.“ (Z 668–672)

Sexismen sind ein „Spiegel der Gesellschaft“ und treten auch „in eigenen Reihen“ auf:

IP_03: „Sexismus ist stark in unserer Gesellschaft. Jede Partei ist immer ein Spiegel der Gesellschaft. Man braucht nicht glauben, dass man nicht auch manchmal in den eigenen Reihen was thematisieren muss.“ (Z 662–664)

Praktizierte Sexismen treten im politischen Diskurs in Form von Zwischenrufen auf:

IP_04: „ich merke es auch bei Zwischenrufen und blödsinnigen Kommentaren. Wir haben ja sexistische Kommentare genauso in den Nationalratssitzungen oder irgendwelche komischen Wortmeldungen, Herabwürdigungen gibt es ja. Steht ja alles im stenographischen Protokoll oder in den Protokollen.“ (Z 194–198)

IP_08: „also ich glaube schon, dass das vielleicht bei Frauen persönlicher ist und auch untergriffiger auf alle Fälle. Es geht sicher mehr ums Aussehen und um irgendwelche anderen äußeren Zuschreibungen.“ (Z 781-783)

IP_09: „Naja, wenn Frauen am Wort sind gibt es manchmal depperte Zwischenrufe sexistische ja? Die dann eh in der Regel sozusagen mit einem Ordnungsruf bedacht werden.“ (Z 558-559)

Zwischenrufe betreffen häufiger ‚Aufreger-Themen‘:

IP_10: „Es gibt bei manchen schon so einen Geschlechtsunterschied, dass glaube ich mehr Zwischenrufe oft kommen bei Frauen. Und dann halt thematisch, wenn es halt irgendwelche Aufreger-Themen sind.“ (Z 669-671)

Frauen erhalten weniger Aufmerksamkeit und der Lärmpegel im Plenum ist höher:

IP_09: „was mir auffällt ist, dass der Lärmpegel ein höherer ist wenn Frauen reden (...) nicht jetzt irgendwie Zwischenruf oder so, sondern dass mehr getratscht wird und den Frauen sozusagen halt weniger Aufmerksamkeit geschenkt wird. Das ist schon so ja. Dass der Geräuschpegel einfach im Plenum höher ist.“ (Z 560-564)

Sexismen treten in den Berufsanfängen bei Zusammentreffen mehrerer demografischer Merkmale auf:

IP_02: „ich glaube das war eine Mischung aus Frau, jung, falsche Partei ja.“ (Z 611)

IP_08: „natürlich war es am Anfang, oder ist es auch nach wie vor, immer wieder manchmal irritierend zu sehen, dass man dann doch sehr auf das Geschlecht, auf das Aussehen, auf das Alter, was auch immer reduziert wird.“ (Z 264-266)

Dabei wird auch gezielte Demütigung in den Berufsanfängen angesprochen:

IP_09: „Demütigungsgeschichten, die aber natürlich (...) in keinster Weise gerechtfertigt, aber damit zusammenhängend, dass man natürlich auch nicht weiß oder zu wenig weiß, wie diese Dinge oder wie solche Strukturen funktionieren. Nur das ist natürlich sozusagen einer Anfangsberufstätigkeit geschuldet.“ (Z 416-420) „aber dann irgendwie, konnte man viel besser reagieren ja? Weil man natürlich gewusst hat dann, wie solche Gremien funktionieren, welche Hebeln der Demütigung versucht werden anzusetzen, das dann halt nimmermehr gegriffen hat ja? Aber das ist natürlich am Anfang, wenn du in solche institutionellen Zusammenhänge kommst unvermeidlich.“ (Z 444-452)

Sexismen in Form anonymer Drohungen:

IP_03: „mit „Ich vergewaltige dich du Schlampe!“, also das ist schon, das kriegen halt Frauen.“ (Z 556-557)

Einige Studienteilnehmerinnen begegnen Sexismen mit kämpferischer Haltung:

IP_11: „Und der Rest ist so wie halt immer wenn man als Frau irgendwo ist ja? Es gibt einige die glauben halt sie müssen einem als Frau blöd kommen, dann kriegt er eine aufs Haupt ganz einfach. Im Gegenteil, das hat mich nur herausgefordert ihm zu zeigen, dass er möglicherweise sich besser mit mir nicht messen sollte.“ (Z 112-116)

Andere Textstellen betreffen geschlechtsstereotype Rollenerwartungen an Politiker*innen und beobachtete selbständige geschlechtsspezifische Rollenübernahme durch Politikerinnen.

Das Stereotyp des ‚älteren männlichen Politikers‘ als Relikt der Vergangenheit:

IP_01: „Wie ich [Jahr] reingekommen bin, haben wir noch die Situation gehabt. Das waren auch vielfach ältere Herren mit grauen Haaren, grauem Schnauzer, grauen Anzügen ja? Und dieses Bild, gerade im ländlichen Bereich, war sicherlich auch noch gegeben wie auch ein Abgeordneter auszusehen hat oder wer ein Abgeordneter ist. Also diese männliche Figur ja? Gewissen Alters.“ (Z 534-539)

Das Vordringen von Frauen in Männerdomänen verunsichert Männer:

IP_14: „also man hat natürlich gemerkt, dass die überhaupt nicht wissen wie sie mit einer Frau umgehen sollen.“ (Z 276–277)

Stereotype Erwartungshaltungen werden auch im Kontext mit Medienkontakten und Öffentlichkeitsarbeit beobachtet:

IP_03: „zum Beispiel war ich einmal bei einer Podiumsdiskussion (...) wie ich das erste Mal dort war, bin ich hingegangen und habe gesagt für die Sendung bin ich da und die haben gesagt „Super kommen's mit!“ und haben mich ins Publikum gesetzt (...) die anderen (...) waren halt die Männer im Anzug. Aber sie haben geglaubt ich bin eine Mitarbeiterin, ich bin eine Pressemitarbeiterin haben sie wahrscheinlich geglaubt.“ (Z 830–845)

IP_08: „wenn ich dort sitze und ein männlicher Mitarbeiter, haben sie trotzdem das Gefühl sie müssen mit dem männlichen Mitarbeiter sprechen anstatt mit mir obwohl ich sozusagen die Ansprechperson bin und die andere Person meine Begleitperson. (...) Irgendwas triggert sie da so, dass sie halt schwer aus ihrer Haut kommen (...) Ja diese Erfahrungen habe ich schon immer wieder gemacht.“ (Z 429-441)

Übermäßig angepasstes Verhalten von Politikerinnen erweist Frauen keinen Dienst:

IP_05: „Frauen, deren Verhalten uns anderen Frauen keinen Dienst erwiesen hat. Weil sie nicht gezeigt haben, wie man selbstbewusst seine eigene Persönlichkeit, seine eigenen Inhalte authentisch vorbringt. Weil man natürlich einer Partei angehört und deren Inhalte vertritt, aber sie trotzdem mit eigenen Worten, mit einer ehrlichen Passion vertritt. Sondern einfach das Aufgeschriebene aus der Kommunikationszentrale runtergelesen haben. (...) da schadet jede Einzelne, wo das eben auffällt, bei der Fragestellung, sollen wir nicht mehr Frauen in der Politik haben bis ganz hinauf? Weil, so eben nicht (...) No role model at all!“ (Z 950-962)

An mehreren Stellen wird auch die Kleidung thematisiert. Dabei werden Männer als Anzugsträger in „*Politikeruniform*“ beschrieben:

IP_03: „Männer sind alle hingekommen in der sogenannten Politikeruniform, also im Anzug mit Hemd.“ (Z 822-823)

IP_05: „weil Männer haben ja die Einheitskleidung irgendwie, Slimfit oder nicht so Slimfit“ (Z 641-642)

IP_09: „Die stehen in der Früh auf, ziehen den Anzug an und gehen ins Parlament.“ (Z 765)

Frauen werden in der Wahl ihrer Kleidung als „intensiver im Sprung“ beschrieben:

IP_05: „das was mir auffällt (...) da sind Frauen in der Kleidung schon viel intensiver im Sprung glaube ich von einem Bürojob zum Abgeordnetenjob.“ (Z 645-647) „wo ich mir denke, als Frau repräsentiert man da sehr schnell eher Eleganz oder Reichtum in einem Ausmaß, wo ich mich auch frage ob das wiederum so passend ist (...) das ist glaube ich auf jeden Fall eine erkennbare Veränderung, eine optische. Für manch,e gerade Frauen dann in der Politik, dass sie sich sehr rausputzen. Oder vielleicht bin ich einfach an sich nicht rausgeputzt, aber ja.“ (Z 656- 662)

IP_09: „Frauen in der Regel, überlegen sehr genau was sie anziehen, wie sie da vorne mit ihrer Frisur, mit allem performen. Männern, vielen Männern ist das total komplett egal.“ (Z 765-767)

Die Branche ist oberflächlich:

IP_05: „aber das habe ich schon gelernt, die Branche ist quasi sehr oberflächlich, nicht nur was Kleidung betrifft, sondern auch Gestik, Körpersprache. Wie viel man reininterpretiert, wie man bei der Pressekonferenz dasteht und das mache ich natürlich auch unterbewusst, macht jeder Mensch, ist halt eine Tatsache, dass man das tut. Aber schon enorm, wie viel da gleich in den ersten Sekunden gleich an Beurteilung vorgenommen wird ohne dass jemand den Mund schon aufgemacht hat und da zählt halt Kleidung auch dazu.“ (Z 648-655)

Das Aussehen hat einen Einfluss auf weibliche Karrieren:

IP_09: „ein Bereich denke ich, der nicht unwichtig ist, ist die ganze Frage des Aussehens und des Körpers. Das ist eine glaube ich auch und gerade für Politikerinnen doch wichtige Fragestellung. Weil es einfach immer noch thematisiert wird ja? (...) insbesondere in Parteien, wenn es um sozusagen Karrieren geht, wahrscheinlich ein Faktor, der diese Karrieren immer noch in einer Weise beeinflusst. Die jetzt natürlich vielleicht nicht mehr ganz bewusst ist, aber die natürlich unbewusst rennt ja? Also dieser ganze Themenkomplex ist glaube ich wichtig oder mitzudenken.“ (Z 741-748)

Kleidung als politisches Statement:

IP_03: „ich bin eher etwas informeller gekleidet hingekommen“ (Z 824) „ja natürlich kann man sich entsprechend anziehen um entsprechend wahrgenommen zu werden, so ist die Gesellschaft. Aber es ist die Frage will man mitspielen?“ (Z 850-852) „also die Frage ist auch wen wollen wir eigentlich vertreten? Und wie schauen die Leute aus, die wir vertreten wollen? Wie viele davon haben tagtäglich einen Anzug an?“ (Z 857-859)

Kleidung ist eine Frage des Anlasses:

IP_03: „Das einzige vielleicht, dass ich für die Sitzungen mir halt ein Jackett oder so gekauft habe.“ (Z 388-390)

IP_05: „im Parlament ist es natürlich ein Thema und es ist ein zweischneidiges Schwert, finde ich“ (Z 627-628) „es ist so die Frage, wie geht man in die Kirche oder Theater, also in ein Gebäude mit einer gewissen Bedeutung und einer Symbolik für gewisse Werte, wo auch man ja sich in einer gewissen Ernsthaftigkeit drinnen verhalten möchte oder Wertschätzung auch entgegenbringt (...) und dementsprechend finde ich es angebracht da eben eleganter gekleidet zu sein als an einem Durchschnittsberufsalltag.“ (Z 631-639)

Das Auftreten von Sexismen wird von den Studienteilnehmerinnen unterschiedlich wahrgenommen.

Während ein Teil der Teilnehmerinnen diese als Relikt der Vergangenheit beschreibt, berichten andere auch von Sexismen der jüngeren Vergangenheit oder teilweise als mit der Berufstätigkeit einhergehende Normalität. Auftretende Sexismen in den sozialen Feldern ‚Partei‘ und ‚Politik‘ sind teilweise nicht eindeutig abgrenzbar und dürften in beiden Kontexten vorkommen. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Wahrnehmung, des Auftretens von Sexismen, könnte auf sachpolitischer Ebene gegebenenfalls in der jeweiligen Ressortzuständigkeit begründet sein. Dafür spricht eine Textstelle, in der beschrieben wird, dass der Stil der politischen Debatten abhängig von der jeweiligen Themenstellung sei.

Viele Statements beschreiben, dass sie stereotype Rollenzuschreibungen und Sexismen eher in jüngeren Jahren und den Anfängen der Berufstätigkeit erlebt werden. Dies könnte auch im Zusammenhang mit einer Klärung der Positionen stehen und gezielt als unlauteres Mittel im internen Wettkampf eingesetzt werden. Besonders auffällig ist hier das Statement in dem *„Demütigungsgeschichteten“* (IP_09 Z444) thematisiert werden. Die Beschreibung weist dabei auf eine, dem jeweiligen System möglicherweise inhärente, etablierte Kultur der gezielten Herabwürdigung von Minoritäten hin. Dabei wird Demütigung gegebenenfalls gezielt als Instrumentarium des eigenen Machterhalts eingesetzt. (Krook, 2020, S. 62)

Die Beschreibung unterstellt eine Unvermeidbarkeit dieser Erfahrungen an den Berufsanfängen, die erst überwunden werden kann, wenn man weiß *„wie solche Gremien funktionieren“* (IP_09 Z449) und *„welche Hebeln der Demütigung versucht werden anzusetzen“*. (IP_09 Z450) Dies weist auf eine Normalisierung hin, indem psychische Gewalt gegenüber Minderheiten als Element des sozialen Feldes akzeptiert wird (Krook, 2020, S. 59f.).

Im Kontext zum Aufeinandertreffen mehrerer demografischer Merkmale, wie beispielsweise im Text *„Frau, jung, falsche Partei ja.“* (IP_02 Z 611) könnten verbale Übergriffe auch in einem Zusammenhang mit Rankkämpfen im Zuge einer Storming-Phase stehen (Tuckman, 1965, S. 396). Darüber hinaus könnten jedoch auch diese Textstellen einen Hinweis auf Mechanismen zu Verdrängung von Frauen aus dem politischen Wettbewerb geben. (Krook, 2020, S. 62) Keine eindeutige Aussage erschließt sich aus den Textstellen, ob in den Berufsanfängen auftretende Sexismen ein Phänomen der Marketingpolitikerinnen ist oder auch Sachpolitikerinnen hiervon betroffen sind.

In Bezug auf den politischen Diskurs am sozialen Feld ‚Politik‘ berichten Studienteilnehmerinnen von Beobachtungen, in denen Frauen öfter unterbrochen würden, es teilweise auch zu untergriffigen Aussagen gegenüber Frauen käme, die jedoch, wenn sie auffällig würden mit einem Ordnungsruf belegt würden. Studienteilnehmerinnen berichten auch von Beobachtungen, in denen Frauen bei Reden geringere Aufmerksamkeit entgegengebracht würde und der Lärmpegel insgesamt höher sei. Die Statements weisen auf das in der Literatur als „Maninterrupting“ bezeichnete Phänomen hin, in dem Frauen durch Störungen, Unterbrechungen und Herabwürdigungen „zum Schweigen gebracht.“ (Och, 2020, S. 388) werden. Durch dieses Verhalten könnte den betroffenen Frauen latent eine geringere Relevanz zugeschrieben werden. Die Beschreibungen weisen darauf hin, dass es sich dabei um gezielt eingesetzte Mechanismen der sexualisierten psychischen Gewalt handeln könnte, um politische Mitbewerberinnen zu diskreditieren und gegebenenfalls aus dem politischen Wettbewerb zu verdrängen. Insbesondere bei parteiinternem Auftreten von sexistischem Verhalten, könnten interne Konkurrenzsituationen im Zusammenhang mit attraktiven Positionen als ursächlich angenommen werden. (Krook, 2020, S. 58)

Schließlich tritt auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext, das in Kapitel 4.4.6 angesprochene Phänomen von ‚Hass im Netz‘ in geschlechtsspezifischer Ausrichtung auf. Diesbezüglich werden in einer Textstelle massive Bedrohungen in Kombination mit Sexismen gegenüber Politikerinnen beschrieben. Von diesem Phänomen dürften vorrangig Marketingpolitikerinnen in exponierteren Positionen mit höherer öffentlicher Aufmerksamkeit betroffen sein. Bei unterstellter Zielsetzung, Frauen aus dem politischen Prozess zu drängen, hätten die dahinterstehenden Aggressor*innen bei Rückzug und einer Verringerung der medialen Präsenz letztlich ihr Ziel erreicht. (Krook, 2020, S. 742)

Nachdem das politische Arbeitsumfeld als hochkompetitiv angenommen werden kann, könnte das Risiko sexistischer Übergriffe für Frauen gegebenenfalls mit der Exponiertheit der eigenen Position steigen und damit bei Marketingpolitikerinnen häufiger auftreten als bei Sachpolitikerinnen. Wie in Kapitel 2.5.4 beschrieben, handelt es sich bei diesem Phänomen, um eine Form von sexualisierter psychischer Gewalt. (Krook, 2020, S. 742)

Stereotype Rollenerwartungen zeigen sich in den Texten im Zusammenhang mit Medien und Öffentlichkeitsarbeit. In vereinzelt Statements berichten Studienteilnehmerinnen von geschlechtsstereotypem Verhalten von Medienvertreter*innen, in Bezug auf Situationen in denen sie bei gleichzeitigem Auftreten mit männlichen Kollegen als untergeordnete Rolleninhaber*innen wahrgenommen würden, was für den Fortbestand des „Think-manager-think-male“-Phänomens sprechen könnte (Schein et al., 1996, S. 33f.).

In diesen Fällen kommt es jedoch zu einer Kumulation mehrerer demografischer Aspekte, da die Erzählungen in Zeitabschnitte der politischen Berufstätigkeit in jungen Jahren fallen, weshalb nicht zwingend das Geschlecht sondern gegebenenfalls auch das Alter eine Rolle spielen könnte.

Textstellen von Beobachtungen eines als wenig souverän wahrgenommenen Auftretens anderer Spitzenpolitikerinnen, könnten im Zusammenhang mit einer geschlechtsstereotypen Rollenübernahme stehen. Eine typische Textstelle ist hierfür die Beobachtung einer inhaltsleeren Einnahme von Funktionen, die von Beobachterinnen als ärgerlich empfunden und als „*keine Hilfe für uns Frauen. No role model at all!*“ (IP_05 Z 961-962) beschrieben wird. In diesem Zusammenhang könnten feministische Bemühungen zur Geschlechtergerechtigkeit durch eigene Funktionsträgerinnen unterlaufen werden. Diese Zuschreibungen weisen auf ein Verhalten hin, welches der Übernahme einer gehorchenden Tochterrolle entsprechen könnte (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 35).

Der gezeigte Ärger über weibliches Verhalten, das als wenig selbstbewusstes Auftreten beschrieben wird, gibt wiederum einen Hinweis auf Befürchtungen genereller Zuschreibungen von Politikerinnen als inkompetente „*Quotenfrauen*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) und kann diesbezüglich als selbstwertschädigend angenommen werden.

Einige Textstellen betreffen Kleidung und Aussehen, die je nach Geschlecht bei Politiker*innen als unterschiedlich beschrieben werden und gegebenenfalls auch mit einer Rollenzuschreibung und/oder eigenen Rollenübernahme in Verbindung stehen könnten. Männer werden dabei relativ einheitlich als ‚Anzugträger‘ wahrgenommen. Bei Frauen wird teilweise eine exquisitere Kleiderwahl beobachtet. Diese wird in einigen Textstellen zwar anlassbezogen als durchaus angebracht, für den normalen Berufsalltag jedoch als überschießend beschrieben. Eine Teilnehmerin führt aus, dass Aussehen und Kleidung auch heute noch einen wesentlichen Einfluss auf den Karriereverlauf von Frauen haben kann. Diesbezüglich könnte die Wahl der Kleidung insbesondere für Marketingpolitikerinnen eine höhere Relevanz haben. (Leary & Kowalski, 1990, S. 38) Zudem könnten Marketingpolitikerinnen auch deswegen ein höheres Augenmerk auf ihr Erscheinungsbild legen, weil sie unter stärkerer Beobachtung stehen und häufiger von ‚Hass im Netz‘ betroffen sein dürften. (Krook, 2020, S. 742)

Viele der oben angeführten Statements stehen auch in einem Zusammenhang mit Leistungsansprüchen und Erwartungshaltungen die teilweise als geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahrgenommen werden.

4.5.2 Leistungsanspruch und Erwartungshaltung

Studienteilnehmerinnen berichten von geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Leistungsansprüchen.

Einige betonen, sich besonders anzustrengen um diese Vorurteile zu entkräften:

IP_08: „also ich glaube schon, dass es da immer noch dieses Phänomen gibt, das man sich als Frau dann doppelt und dreifach beweisen muss.“ (Z 314–316) „dass ich gemerkt habe, dass ich im Vergleich zu männlichen Kollegen, egal jetzt auf welcher Ebene, extrem den Anspruch hatte mehr zu machen um dem gerecht zu werden und das Hamsterrad immer weiter zu drehen.“ (Z 608-611)

Diese Annahmen werden durch Beobachtungen untermauert:

IP_08: „da habe ich oft gesehen, dass Männer oft in einem Termin, ja da reicht es wenn sie gut drauf sind, vielleicht ein bisschen improvisieren. Sie müssen nicht perfekt vorbereitet sein. Sie müssen die Fakten nicht alle kennen, nicht alle Inhalte, sie werden trotzdem sehr schnell als kompetente und coole Politiker wahrgenommen. (...) da gibt es schon immer wieder Situationen die ich erlebt habe, ja wo man merkt da wird der jeweils andere ein bisschen anders behandelt ja?“ (Z 408–419)

Als ursächlich wird die höhere Sichtbarkeit von Frauen gesehen:

IP_08: „es ist einfach für manche ungewohnt und dadurch wird kritischer beäugt. Und damit muss man dann halt als junge Frau in einer entsprechenden Position, wo auch immer das ist, dann einfach umgehen können. Weil wenn man einen Fehler macht, wird der sicher eher wahrgenommen als wahrscheinlich bei einem Mann. Das löst einfach einen zusätzlichen Druck aus, würde ich sagen.“ (Z 496–505)

Individueller Karriereerfolg wird aber auch als geschlechtsunabhängig beschrieben:

IP_12: „Also ich habe ihn schon noch erlebt den echten Sexismus und auch wie es geheißen hat [Beruf] kann man nicht werden und das. Aber das hat sich dann so schnell geändert. Also ich bin dann immer, war dann immer Vertreterin von dem, dass man mit Leistung eigentlich (...) alles schaffen kann und so habe ich es dann auch erlebt eigentlich.“ (Z 166-170)

Geschlecht ist kein Differenzierungsmerkmal:

IP_11: „ich ein Frauenbild gesehen habe, das immer gleichwertig neben den Männern gestanden ist (...) und für mich jetzt sich nie die Frage gestellt hat ob ich da unter Anführungszeichen als Frau irgendwelche speziellen anderen, weiß ich nicht, Dinge machen muss um mir einen Platz als Frau zu erkämpfen. Den habe ich für selbstverständlich angenommen.“ (Z 33–38) „Ich habe überhaupt am Anfang wie verstanden wieso es um Emanzipation ging, weil das wurde mir nie in meiner Jugend vermittelt, dass ich um was kämpfen müsse, sondern ich habe als Frau einfach agiert (...) ohne dass ich mich um das Thema Frau und Mann gekümmert hätte. (...) ich war sicher eine der ersten Frauen in diesen Funktionen, aber ich habe mich von denen einfach nicht schrecken lassen ja? (...) ich habe mir nicht einmal überlegt ob ich gleichwertig sein müsste.“ (Z 96–105)

Medien beurteilen Frauen kritischer:

IP_08: „es gibt ein Bild einer Funktion. Wer dort sitzen sollte und wie die Person ausschauen sollte und dann gibt es sozusagen die Realität und für viele passt das nicht zusammen. Und ich muss sagen, wer sich extrem schwer damit getan hat waren einfach die Medien (...) konnten die Medien eben nicht aufhören ständig über mein Alter zu philosophieren, ständig darüber zu sprechen ob ich dem gewachsen bin oder nicht. (...) ich bin überzeugt davon, dass ein vierzigjähriger Mann nicht sozusagen ständig in seiner Leistung so stark hinterfragt werden würde wie eine Frau.“ (Z 303–314)

Der beschriebene angenommene höhere Leistungsanspruch an Politikerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, kann neben einer höheren Sichtbarkeit in der eigenen Minoritäten Stellung gegebenenfalls auch in unfairen Methoden des Wettstreits um exponierte Positionen stehend angesehen werden. Diese Annahme bezieht sich auf das in Textstellen teilweise gleichzeitige Auftreten der demografischen Merkmale Alter und Geschlecht. Dabei könnten Männer bewusst oder unbewusst auch kollektiv im Sinne einer Aufrechterhaltung patriarchaler Machtstrukturen agieren. (Krook, 2020, S. 742)

Als wirksam gegen stereotype Ungleichbehandlung kann ein selbstbewusstes Auftreten und das Sichtbarmachen des Fehlverhaltens angenommen werden. Die von einer Studienteilnehmerin beschriebene Haltung, in der sie Geschlecht nicht als soziale Kategorie eingeordnet hat, spricht für eine dekonstruktivistische Grundhaltung, die dazu dienen kann Geschlechterungleichheiten durch die Entfernung des Differenzierungsmerkmals aufzuheben (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 22).

Die Beschreibungen „*das Hamsterrad immer weiter zu drehen*“ (IP_08 Z610) spricht gegebenenfalls für eine Selbststereotypisierung. Indem akzeptiert wird, dass Frauen üblicherweise eine geringere Leistungsfähigkeit haben, werden noch höhere Anstrengungen unternommen um die Ausnahme von der Regel darzustellen. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 29f.)

Die Statements stehen im Zusammenhang mit Managementaufgaben. Dass die Annahme, sich als Frau in stärkerem Ausmaß beweisen zu müssen auf Sachpolitikerinnen nicht zutrifft kann daraus jedoch nicht geschlossen werden.

Die Beobachtung zur kritischeren Bewertung von Frauen durch Medienvertreter*innen dürfte jedoch überwiegend für Marketingpolitikerinnen zutreffend sein.

Einen weiteren interessanten Aspekt der Karriereverläufe stellen gleichgeschlechtliche Beziehungsgeflechte dar.

4.5.3 Gleichgeschlechtliche Solidarität

In diesem Abschnitt werden Textstellen vorgestellt, die Aussagen zu gleichgeschlechtlicher Solidarität beinhalten. Darüber hinaus werden Geschlechtsunterschiede in Bezug auf den Wettkampf um attraktive Positionen dargestellt. Und schließlich werden auch Beziehungsgeflechte und etwaig dahinterliegende Machtverhältnisse und deren Wirkungsweise auf geschlechtsspezifische Besonderheiten untersucht.

Überparteiliche Frauensolidarität gibt es bei Frauenthemen:

IP_03: „es gibt den Versuch, es hat immer wieder so eine parlamentarische Gruppe von Frauen gegeben die sich wirklich über Parteigrenzen hinweg (...) eine Arbeitsgruppe für reproduktive Rechte, da sind auch Frauen aktiv, die sich hin und wieder zusammensetzen also wenn es einen überparteilichen Arbeitsaustausch gibt, dann eh nur bei den Frauen.“ (Z 653–659)

Parteienübergreifende Frauensolidarität wird dabei in Bezug auf Sexismen beobachtet:

IP_04: „also ich habe Situationen schon erlebt, wo dann aber schon Frauen dann solidarisch wer anderer in die Bresche gesprungen ist und was gesagt hat, also wirklich drübergefahren ist auch zum Teil.“ (Z 350–352)

Überparteiliche Frauensolidarität ist mit der politischen ‚Arena‘ nicht kompatibel:

IP_08: „also ich könnte schon noch mit viel mehr weiblicher Solidarität auch in der Politik leben, als es bis jetzt der Fall ist (...) Aber wahrscheinlich funktionieren diese kompetitiven Umstände und die Arena, die halt ja dafür sorgen, dass halt so viel weibliche Solidarität nicht wirklich viel vorhanden ist. Ist manchmal schade, aber ja sie sehen ich bin da relativ emotionslos, weil ich es nicht anders kenne und ich glaube auch nicht daran, dass sich das ändern wird ja.“ (Z 806–812)

Im Wettkampf unterscheiden sich Frauen und Männer nur in der Wahl der Methoden:

IP_11: „sicher das Männliche hat ihnen noch geholfen (...) vieles dort ist eine männliche Welt, eine männliche Gesellschaft und ich weiß sehr wohl, dass etliche Frauen sich ganz schön schwer getan haben sich da zu behaupten. Aber ich glaube, dass die Männer untereinander genauso viele Wettbewerbe haben, die fair oder nicht fair geführt werden, wenn sie Jobs haben (...) Neuland war, dass sie jetzt nicht mehr mit Männern sondern auch mit Frauen quasi im Wettbewerb stehen.“ (Z 144–151)

IP_12:) „ich glaube nicht, dass eine Stimmung oder ein Arbeitsklima automatisch besser ist, wenn viele Frauen drinnen sind. Weil ich Frauen auch als sehr rücksichtslos durchaus auch erlebt habe im Job (...) sie sind letztlich genauso wie die Männer halt. (...) ist Charaktersache (...) wenn wer deinen Job haben will, dann wird es halt ungut ungemütlich. Ob das dann ein Mann oder eine Frau ist? Es kommt darauf an wie intrigant die sind. (...) ich habe die Frauen da nicht als harmloser erlebt sagen wir einmal so im Wettstreit. (...) bei den Männern ist es ein bisschen offener und bei den Frauen geht es halt wirklich mehr so auf Eifersucht und hinterrücks und subtiler kann man es vielleicht ausdrücken ja, aber nicht weniger aggressiv nein.“ (Z 279–306)

„Frau sein“ ist keine Garantie für Frauenpolitik:

IP_03: „also nur Frau sein ist (...) alles was mit Frau sein zu tun hat muss repräsentiert sein, aber es geht schon auch darum, dass man dann auch Politik macht für die Frauen. Also das wollte ich nur auch noch hinzufügen, dass das auch gesagt wurde.“ (Z 910–913)

Inhaltliche Überschneidungen sind wichtiger als Gleichgeschlechtlichkeit:

IP_10: „also ich glaube nicht, dass es jetzt irgendwie so geschlechtsspezifisch ist (...) wenn ich mir so jetzt die Beispiele jetzt durchdenke (...) dann glaube ich es eigentlich nicht, sondern dann verbindet einen das Anliegen.“ (Z 425–428) „also ich nehme es jetzt nicht so wahr, dass Frauen besonders gut und eng zusammenarbeiten oder dass da mehr kommt oder auch Männer habe ich nicht so das Gefühl.“ (Z 438–440)

Frauen in Toppositionen nutzen männliche Verhaltensweisen und unterstützen andere Frauen nicht:

IP_05: „währenddessen, als Frau ich schon wahrnehme, dass sich Frauen gegenseitig nicht unterstützen.“ (Z 904–905) „und ich manchmal das Gefühl habe, dass also auch in der Politik, gerade Frauen es sehr weit rauf schaffen, die männliche Mechanismen annehmen, der Kommunikation, der Strategie und auch dann für andere Frauen nicht unterstützende Kräfte sind, weil sie mit sich und dem Kampf sich selbst raufzubringen genug beschäftigt sind.“ (Z 911–915) „dass Frauen die hierarchisch weiter oben sind jedenfalls andere Frauen unterstützen nicht als bewusste Aufgabe die sie sehen, sondern eben damit sich hochzuarbeiten (...) dass man dann beginnt die männlichen Netzwerke auch zu nützen sehr oft, also in die irgendwie Eingang zu finden. Oder eben zwangsläufig mit denen mitmachen muss, weil die hierarchisch Oberen sind oft die männlicheren noch immer und dann halt deren Stil dadurch halt mit lebt, weil man halt in der Minderheit ist. Also geht ja gar nicht anders ja?“ (Z 928–936)

Eine wichtige Thematik in Bezug auf geschlechtsspezifische Beziehungsgeflechte stellen auch Netzwerke dar.

Frauennetzwerke bieten einen geschützten Rahmen:

IP_03: „gibt es die Chance, wo du in einem geschützten Rahmen sagen kannst ich habe gerade dieses oder jenes Problem, könnt ihr mir helfen. Das haben wir etabliert (...) das ist schon eine Hilfestellung, also man wüsste man hätte jetzt sofort Leute mit denen kann man reden in einem Rahmen.“ (Z 668-672)

Frauennetzwerke sind unterstützend aber nicht karrierefördernd:

IP_07: „wir verbünden und gerne und netzwerken, haben aber zu wenige Role Models an der Spitze, die andere Frauen wieder hinaufhieven. Also netzwerken in die Breite das funktioniert auch gut (...) die Männer haben, weil sie schon immer in diesen Positionen waren oder viel länger als Frauen, die haben leichter die Möglichkeit eher sich männlich zu reproduzieren. (...) Frauen, die sehr selten an der Spitze waren und immer noch zu suchen dort sind, haben weniger Möglichkeiten Frauen nachrücken zu lassen, weil sie selber noch so wenige sind. Das sind so meine Erfahrungen der letzten, wenn sie so wollen ja fast [Zahl] Jahre, also seit ich begonnen habe zu arbeiten“ (Z 195–204)

Gemischtgeschlechtlichen Netzwerken und männliche Verbündete fördern die Karriere:

IP_02: „ich glaube, dass es schon gut ist, wenn man gemischte Netzwerke hat (...) also ich finde es sehr unterstützend Frauennetzwerke zu haben, aber die Jobs werden dort nicht vergeben, weil die haben die nicht. (...) weil ich glaube häufig, dass die Frauen nicht diejenigen sind, die die Jobs vergeben oder nicht allein. Also man muss schon auch den Männern bekannt sein, dass die auf einen kommen (...) ich finde Frauennetzwerke toll um sich eben den Rücken zu stärken oder zu fragen wie machst du das (...) Aber es braucht dann schon auch, die Realpolitik ist das für mich, ja also jetzt im wirtschaftlichen Bereich oder auch im politischen sind es halt dann auch Männer die entscheiden. Nicht nur aber auch“ (Z 1106-1138)

IP_09: „es kommt auf den Gegenstand an (...) manchmal ist es sinnvoller sich mit Frauen zu verbünden, aber ich habe mich schon auch immer wieder mit Männern verbündet. (...) welche Situation man findet irgendwie (...) hat es nicht so viele Frauen gegeben, damit wir da eine Mehrheit hätten kriegen können, da haben wir schon immer Typen gebraucht (...) in den Bereichen wo ich oft war, waren halt einfach oft zu wenige Frauen mit denen man Mehrheiten hätte kriegen können ja? Deswegen hat man Männer gebraucht.“ (Z 482-490)

Männer schmieden „Männerbünde“ (IP_04 Z213):

IP_04: „also ich glaube Männerbünde sind anders. Sie funktionieren anscheinend nicht besser sondern sie haben Tradition, deswegen sind sie auch noch so stark und deswegen gilt es ja auch diese Männerbünde aufzubrechen (...) das ist deshalb noch ein längerer Weg und gilt es auch immer wieder einzufordern um ehrlich zu sein. Das ist kein Automatismus. Schauen sie sich an, auch heute noch, die Ausschusssendungen. Wer sitzt in der Familie und Jugend? Und wer sitzt in der Landesverteidigung oder in der inneren Sicherheit? Blödsinnig eigentlich oder? (...) es braucht immer wieder und gerade jetzt mehr, ja auch Frauen die Frauen dort reinziehen“ (Z 213-231)

Aktive Frauenförderung durch Mentoring und gezieltes Netzwerken zu betreiben:

IP_03: „also ich habe sowas schon gemacht, so eine Art Mentoringprogramm, wo ich mir immer junge Frauen versuche auszusuchen und gerade die zu unterstützen, weil Burschen trauen es sich eh zu.“ (Z 737-739)

IP_04: „Also ich halte das schon für zentral Frauenförderung zu betreiben in der Politik (...) Frauen zu Wort kommen zu lassen, einzuladen zu Veranstaltungen, einladen zu Diskussionsrunden.“ (Z 787-790)

Bestehendes Frauennetzwerk über Organisationsgrenzen hinweg nach einer Minoritäten Stellung:

IP_14: „Was ich aber kennengelernt habe damals im [Organisationseinheit], wir waren ein sehr eingeschworenes kleines Frauenteam (...) wir haben uns irgendwie sehr stark ausgetauscht gemeinsam mit einer die da in der [Organisationseinheit] dann tätig war. Uns gegenseitig unterstützt in diesen wirklich herausfordernden Zeiten und das hält bis jetzt. Durch alle Veränderungen, die man da so durchlaufen hat, sind das jetzt nach wie vor sehr sehr enge Kontakte.“ (Z 173-181)

Die Texte weisen auf eine teilweise bestehende parteiübergreifende Frauensolidarität in Hinblick auf fallweise auftretende Sexismen und in Bezug auf frauenpolitische Themen hin. Eine darüberhinausgehende über Parteigrenzen hinweggehende Form von Frauensolidarität wird aufgrund des hochkompetitiven Arbeitsumfeldes weitgehend negiert. Diese Form der parteiübergreifenden Frauensolidarität dürfte für Sach- und Marketingpolitikerinnen in selber Weise gelten.

In den Bereich der Marketingpolitikerinnen können die Statements zu Karriereaufstieg, den parteiinternen Wettstreit um attraktive Positionen und dahinterstehende Mechanismen eingeordnet werden.

Der Wettstreit um attraktive Positionen wird von einigen Studienteilnehmerinnen als, durch Frauen in selber Weise, aggressiv geführt beschrieben. Unterschiede werden in der Wahl der Mittel beschrieben, wobei männliche Machtkämpfe als offener ausgetragen, Wettkämpfe zwischen Frauen als subtiler stattfindend erlebt werden.

Die Beobachtung der Übernahme männlicher Praktiken von Frauen, die es an die Spitze der Politik gebracht haben, stehen im Einklang zu Forschungsergebnissen, die das Kopieren männlichen Führungsverhaltens im Kontext zu einer Minoritäten-Stellung von Frauen in der Politik, als angewandte Erfolgsstrategie von Frauen, wie beispielsweise Margareth Thatcher, beschreiben (Wilson et al., 2015, S. 345f.).

Männliche Karriereverläufe werden in zahlreichen Textstellen im Sinne von Promotionsnetzwerken beschrieben, indem sich Männer gegenseitig bei der Karriereentwicklung unterstützen und sich gegenseitig „*an die Spitze hieven*“ (Ip_07: Z202) würden (Bosetzky, 2019, S. 84).

Aussagen zu bestehenden Seilschaften und „*Männerbünden*“ (IP_04 Z213) geben einen Hinweis auf gegebenenfalls bestehende horizontale Segregation (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 107), basierend auf mikropolitischem Handeln in männerdominierten Netzwerken (Burns, 1961, S. 257f.). Diese Form der, mit steigender Hierarchie zunehmenden, Geschlechterungleichheit wird in der Literatur auch als „*gläserne Decke*“ beschrieben (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 101f.; Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001, S. 676).

Eine mögliche Erklärung des teilweise wahrgenommenen Machtungleichgewichts, trotz wachsendem Frauenanteil in der politischen Landschaft, könnte in der Ressortaufteilung und der politischen Teilhabe in unterschiedlichen Gremien liegen. Diesbezüglich könnte eine bewusste oder unbewusste sektorale Segregation vorliegen, welche dazu führt, dass traditionelle Geschlechterrollen auch in Ausschüssen konstant reproduziert

werden, beispielsweise durch einen höheren Frauenanteil in Gremien die dem Care-Bereich zuzuordnen sind (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 101).

Dabei könnte diese, bewusste oder unbewusste, Aufrechterhaltung patriarchaler Strukturen in Machtzentren der Politik auch durch eine eher kollektiv ausgerichtete feministische Haltung begünstigt werden. Beispielsweise indem sich Frauen gegebenenfalls stärker in sozialen Thematiken einbringen (Catalano, 2009, S. 65) und damit unbewusst das stereotype Rollenbild in Bezug auf Care-Aufgaben reproduzieren. Demgemäß, in einer Form von Selbststereotypisierung, ihnen sozial vertraute Rollen, etwa aus dem Familienverband, übernehmen und damit unbewusst zum Fortbestand stereotyper Rollen- und Machtverteilung beitragen (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 34f.).

Wesentlicher Einfluss auf das Erleben der individuellen Karriereverläufe kann auch Netzwerken und der Zusammensetzung der jeweiligen Beziehungsgeflechte zugeschrieben werden.

Frauen Netzwerke werden überwiegend als Unterstützungsnetzwerke beschrieben, die sowohl Sachpolitikerinnen als auch Marketingpolitikerinnen zur Verfügung stehen dürften.

Für Marketingpolitikerinnen wirkt gemischtgeschlechtliches Netzwerken und/oder die gezielte Suche nach männlichen Verbündeten karrierefördernd. Einzelne Initiativen von Marketingpolitikerinnen, andere Frauen durch gezieltes Mentoring und die Einführung in eigene Netzwerke zu fördern, könnte einen Hinweis auf den Aufbau eigener Promotionsnetzwerke geben, wie sie teilweise in der Literatur vorgeschlagen werden. (Benschop, 2009b, S. 220) In diesen Bereich könnte auch die Beschreibung der über Organisationsgrenzen hinweg bestehenden Beziehung von Frauen, die aus einer ehemaligen beruflichen Zusammenarbeit in Minoritäten Stellung entstanden ist, eingeordnet werden.

Ambitionen zu einer ausgewogenen Geschlechterverteilung, werden unter dem Schlagwort ‚Quotenregelung‘ teilweise kontrovers diskutiert. Einstellungen und Erfahrungen, der an der Studie teilnehmenden Spitzenpolitikerinnen, zu Geschlechterquoten werden im nächsten Abschnitt eingehender beleuchtet.

4.5.4 Quotenregelung

Einen, auch im öffentlichen Diskurs, vielfach diskutierten Aspekt stellen Quotenregelungen zur Geschlechtergerechtigkeit dar. In den Interviews mit österreichischen Spitzenpolitikerinnen werden dazu unterschiedliche Positionen eingenommen. Dabei befinden sich Politikerinnen in ihrer Bewertung in einer Doppelrolle, wodurch einzelne Statements auch in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext zu sehen sind. Zum einen als Betroffene in einem Berufsumfeld, das je nach Parteilinie im sozialen Feld ‚Partei‘ in unterschiedlichem Ausmaß paritätisch zusammengesetzt ist, zum anderen als politische Gestalterinnen im sozialen Feld ‚Gesellschaft‘.

Kritikerinnen sehen in paritätischen Stellenbesetzungen keine wesentlichen Vorteile:

IP_01: „ich bin kein Freund von Quoten oder sonst irgendwas ja? Verpflichtungen jetzt dann Frauen irgendwo zu positionieren, aufzunehmen ja? Also ich zumindest mag es nicht in solch einer Position zu sein ja? Um dann einfach auch wiederum dagegen anzukämpfen, dass ich irgendwo eine Quote erfülle. Sondern, dass es auch mir ein Bedürfnis ist, dort zu sein weil ich es kann ja und nicht weil mich jemand hinsetzen muss.“ (Z 933–946)

Aufgrund der öffentlichen Beobachtung erhalten Frauen ohnehin Führungspositionen:

IP_08: „ich glaube die Politik muss man da fast ausnehmen, weil die Politik ist so streng unter Beobachtung und wird so kritisch beäugt. Die Politik kann es sich fast nicht mehr leisten keine Frauen in Führungspositionen zu haben, weil jede Partei die das macht wird einfach sofort zerrissen. Also deshalb sind wir, ob das manchmal so gut ist, wir sind dazu gezwungen Frauen nach vorne zu stellen, weil sozusagen keiner will sich der Kritik auch stellen.“ (Z 452–457)

Leistung ist die alleinige Voraussetzung für Stellenbesetzungen:

IP_12: „ich halte auch von Quoten nichts (...) also ich bin dann immer, war dann immer Vertreterin von dem, dass man mit Leistung eigentlich fast oder fast? Oder alles schaffen kann und so habe ich es dann auch erlebt eigentlich.“ (Z 163–171)

Befürworterinnen betonen, dass Qualifikation und Quote einander nicht ausschließen:

IP_03: „ich bin schon für harte Regelungen und es ist dann auch keine Schande oder so. Also dieses Quotenfrau, das ist ja ein Blödsinn. Du bist ja trotzdem immer wegen deinen Qualitäten da. Also du wirst ja dann nicht, also man sagt okay nimmt man nur irgendeine Frau, die man findet. Die wohnt jetzt da drüben, jetzt nehmen wir die. Sondern du bist ja trotzdem in einer Organisation schon aktiv und du wirst ja dann trotzdem aufgrund dessen zum Beispiel in einen Vorstand gewählt.“ (Z 897–903)

Quoten als Gegensteuerungsinstrument maskulinen Promotionsbeziehungen:

IP_04: „braucht es eine Parität und ja also ich halte das für ganz zentral, da sich die gegenseitig wieder fördern. Männer machen das automatisch. Die denken automatisch an Männer oder an Kollegen XY aber vielleicht weniger an die Kollegin XY.“ (Z 237–239)

Nach dem Ausscheiden aus politischen Ämtern sind viele Frauen für die Quote:

IP_02: „ich weiß jetzt nicht, ob das jetzt wirklich zur Sache was zu tun hat, aber es bewegt mich immer wieder so, dass gerade aus der [Partei]-Frauen, wenn sie aus der Politik gehen, nachher sagen ich bin für die Quote. Aber im politischen Betrieb schaffen sie es nicht das durchzusetzen beziehungsweise reden auch nicht so viel Klartext im Normalfall.“ (Z 411–416) „hat auch gesagt sie ist für die Quote, aber in der aktiven politischen Zeit sozusagen vertreten sie das nicht so laut, weil sie es auch nicht schaffen. Weil offenbar diese Zwänge sehr eng sind.“ (Z 423–425)

Die Quote beseitigt die ungleiche Geschlechterverteilung der Kommunalpolitik:

IP_02: „ich glaube, dass es schon eine Hürde ist für Frauen überhaupt in die Kommunalpolitik zu gehen. Und es gibt ja noch immer zu wenige Frauen wie man weiß. Also ich kenne jetzt die genauen Zahlen nicht, aber ich würde sagen maximal ein Drittel sind Frauen in der Kommunalpolitik so im Durchschnitt. Und bei den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen sind wir bei, ich weiß nicht, es gibt mehr Franze als Frauen oder so irgendwas hat es da vor ein paar Jahren gegeben. Also ziemlich absurd. Ich glaube, dass Frauen in die Kommunalpolitik gehen, dass sie als Bürgermeisterin kandidieren und auch gewählt werden, das ist nicht so einfach.“ (Z 703–715)

Wobei Quotenbefürworterinnen ebenso eine starke Betonung auf Kompetenzen legen:

IP_03: „das Einzige, was ich jetzt noch ergänzen würde, weil wir jetzt so viel über Frauen geredet haben, Frau sein alleine ist keine politische Kategorie. Das würde ich trotzdem schon dazu sagen. So wie jung sein alleine keine politische Kategorie ist.“ (Z 903–906)

Quoten-Kritikerinnen wertschätzen feministischen Errungenschaften der Vergangenheit:

IP_12: „und ich habe auch immer große Sympathie trotzdem noch für diese, also für die Frau Dohnal damals oder auch die Alice Schwarzer oder so. Also da zu dieser Zeit, so diese älteren Feministinnen, das war schon notwendig, dass da was aufbricht. Ja natürlich jede Kaste, egal wer, ist einmal auf, jeder will einmal behalten was er hat und sie wehren sich sozusagen vor der Teilhabe durch andere. Also da war sicher vieles gut, dass es aufgebrochen ist.“ (Z 239–244)

Die dargestellten unterschiedlichen Positionen geben Hinweise darauf, dass Quotenregelungen teilweise als selbstwertmindernd empfunden werden. Ähnliche Befunde zeigt auch eine deutsche Studie, in der ein Teil der CDU-Politikerinnen Quotenregelungen gegenüber negativ eingestellt waren, da sie eine damit einhergehende Stigmatisierung befürchteten (Mckay, 2004, S. 70). Eine weitere Studie zu Mitgliedern von Jugendorganisationen beschreibt eine stärkere Präferenz für Quotenregelungen bei Studienteilnehmerinnen linksorientierter Parteien, die unabhängig ihrer eigenen Qualifikation eine geringere Befürchtung einer etwaigen Qualifikationsabwertung durch Quotenregelungen zeigten. (Ohmura & Bailer, 2022, S. 21f.).

Die Einstellung zu Quotenregelungen zeigt sich im vorliegenden Datenmaterial als unabhängig der eingenommenen Funktionen und kann daher weder dem Bereich Sachpolitik noch dem Bereich Marketingpolitik zugeordnet werden.

Ebenfalls keine Aussage kann zu einer etwaig vorliegenden parteipolitischen Färbung getroffen werden, da ein demografischer Abgleich in Bezug auf Parteizugehörigkeit nicht vom Forschungsgegenstand umfasst war. Verstärkend für die Ablehnung von Quotenregelungen dürften jedoch Personen wirken, die in der Wahrnehmung anderer Politikerinnen das Stereotyp der klassischen „*Quotenfrau*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) zu erfüllen scheinen.

4.5.5 Zusammenfassung ‚Geschlechtsspezifische Aspekte‘

Die betrachteten geschlechtsspezifischen Aspekte betreffen geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Stereotype, die auch in Form von Sexismen in unterschiedlichen Kontexten auftreten. Darüber hinaus wird ein Blick auf Erfahrungen und Einstellungen zu Quotenregelungen geworfen.

Nicht eindeutig dem Bereich Sachpolitik oder Marketingpolitiker zuordenbare Aspekte betreffen auftretende Sexismen im sozialen Feld ‚Partei‘ als Organisationsebene in Bezug auf erlebte oder beobachtete Sexismen der frühen Berufstätigkeit. Textstellen hierzu weisen auf eine möglicherweise gezielte Herabwürdigung von Minoritäten als Instrumentarium des Machterhalts in Phasen, in denen Frauen implizite Normen der Organisation unbekannt sind und sie über eine relativ geringe Berufserfahrung verfügen, hin. Auffällig sind dabei Textstellen, die eine Relativierung und damit einhergehende faktische Normalisierung von psychischer Gewalt gegenüber Minderheiten, nahelegen (Krook, 2020, S. 59f.)

Ebenfalls nicht eindeutig zuzuordnen sind Statements eines wahrgenommenen höheren Leistungserwartens gegenüber Frauen in historisch männerdominierten Berufsfeldern. Dabei berichten einige Teilnehmerinnen von einem übermäßigen Engagement um ihre Leistungsfähigkeit und Kompetenz unter Beweis zu stellen.

Gleichgeschlechtliche Netzwerke werden unterschiedlich beschrieben. Dabei werden Frauennetzwerke weitgehend als unterstützend aber nicht zwingend karrierefördernd angesehen. Einzelne in den Textstellen beschriebene Beobachtungen in Bezug auf männliche Beziehungsgeflechte weisen teilweise auf homophiles Verhalten von Männern hin, das beispielsweise in Form von „*Männerbünden*“ (IP_04 Z223) berichtet wird. Diese Textstellen legen eine vorherrschende Tendenz zu horizontaler Segregation (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 107) in Form von mikropolitischen Handeln innerhalb homophiler Netzwerke nahe (Burns, 1961, S. 257f.). Durch die laufende Reproduktion männerdominierter Machtzirkel kann die Geschlechterungleichheit permanent aufrecht erhalten werden, was in der Literatur als „*gläserne Decke*“ beschrieben wird (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 101f.; Cotter et al., 2001, S. 676)

Initiativen zu höherer Geschlechterausgewogenheit im sozialen Feld ‚Partei‘, wie etwa Quotenregelungen werden unterschiedlich bewertet. Der Befürchtung als ‚Quotenfrau‘ angesehen zu werden (Mckay, 2004, S. 70), stehen Argumente gegenüber, in denen betont wird, dass Kompetenz und Quote einander nicht ausschließen (Ohmura & Bailer, 2022, S. 21f.). Übereinstimmend lehnen sowohl Befürworterinnen als auch Kritikerinnen von Quotenregelungen Frauen ab, die sie aufgrund ihrer Beobachtung als das Stereotyp der ‚Quotenfrau‘ erfüllend erleben.

Sachpolitikerinnen: Sexismen dürften bei Sachpolitikerinnen auf dem sozialen Feld ‚Partei‘ im Wettstreit um wenige verfügbare Positionen, sowie dem sozialen Feld ‚Politik‘ auftreten. Wobei ersteres möglicherweise eher an den Anfängen der politischen Tätigkeit vorkommen könnte, in der neu eintretende Frauen noch wenig Erfahrung mit den impliziten Normen haben. (Schein, 2010, S. 14ff.)

Zudem könnten sie von einer bewussten oder unbewussten sektoralen Segregation betroffen sein (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 101) Durch einen gegebenenfalls höheren Frauenanteil in weitestgehend dem ‚Care-Bereich‘ zuzuordnenden Ressorts könnte das stereotype Rollenbild einer, etwa aus dem Familienverband vertrauten Rolle, konstant weiter reproduziert und damit eine stereotype Rollen- und Machtverteilung begünstigt werden. (Rastetter & Jüngling, 2018, S. 30) Wenn sich Frauen gegebenenfalls stärker in soziale Themen (Catalano, 2009, S. 65) einbringen, könnten sie unbewusst zu ungleicher Machtverteilung beitragen. Dadurch könnten patriarchale Machtstrukturen auch auf sachpolitischer Ebene konstant reproduziert werden. Diesbezüglich zeigen sich in einigen Textstellen Bemühungen diese Tendenzen zu durchbrechen, wobei diese Initiativen sich weitgehend auf das soziale Feld ‚Partei‘ beschränken. Formen von parteiübergreifender Frauensolidarität finden sich ausschließlich in frauenspezifischen Kontexten. Diese beziehen sich nicht auf die Ausgestaltung des Karrierefeldes ‚Politik‘, sondern betreffen nationale und internationale Initiativen der Frauen- und Familienpolitik.

Kleidung wird von Sachpolitikerinnen in eher untergeordneter Rolle thematisiert und eine zu mondäne Kleiderwahl bei Politikerinnen als Vertreterinnen der Bevölkerung teilweise als irritierend beschrieben.

Marketingpolitikerinnen: denen eine grundsätzlich höhere Aufwärtsorientierung in der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn unterstellt werden könnte, sind tendenziell häufiger von Sexismen betroffen. Parteiintern können Sexismen im Wettstreit um attraktive Positionen angenommen werden. Wobei der Wettstreit um attraktive Positionen zwischen Frauen als nicht weniger aggressiv, jedoch als subtiler geführt beschrieben wird. Dies könnte für ein konkurrenzgeprägtes Verhalten, das häufiger in stark maskulin

geprägten Organisationen auftritt, von Frauen gegenüber anderer Frauen hinweisen, das in der Literatur als „*Queen-Bee-Syndrom*“ beschrieben wird (van Hek & van der Lippe, 2019, S. 326).

Einzelne Textstellen weisen auf abnehmende Frauensolidarität mit steigender Funktion hin. Diese Textstellen beschreiben Beobachtungen von Frauen in exponierten Funktionen. Dabei wird auch die teilweise Übernahme männlich attribuerter Verhaltensweisen und eine geringe Neigung zu gleichgeschlechtlicher Karriereförderung beschrieben.

Als karrierefördernd wird gemischtgeschlechtliches Netzwerken und die gezielte Suche nach männlichen Verbündeten beschrieben. Phänomene wie die oben beschriebenen „*Männerbünde*“ (IP_04 Z213) finden sich nicht, wenngleich einzelne Textstellen auf Initiativen eines Aufbaus weiblicher Promotionsbeziehungen hinweisen. Etwa gezieltes Mentoring von Frauen durch Spitzenpolitikerinnen, oder auch ein über Organisationsgrenzen hinweg gepflegtes berufliches Frauennetzwerk. (Bosetzky, 2019, S. 22f.)

Auf der sozialen Ebene ‚Politik‘ zeigen sich im Zusammenhang mit politischen Debatten Sexismen in Form von Unterbrechungen, vermehrten Zwischenrufen mit teilweise auch offen sexistischem Inhalt sowie durch geringere Aufmerksamkeit und einen höheren Lärmpegel im Plenum. Das könnte als patriarchal motivierte Machtdemonstration angenommen werden, wodurch den betroffenen Frauen latent eine geringere Relevanz zugeschrieben wird. (Och, 2020, S. 390)

Im gesamtgesellschaftlichen Kontext sind Marketingpolitikerinnen in höherem Ausmaß von Phänomenen wie ‚Hass im Netz‘ betroffen. Die Zielsetzung Frauen aus dem politischen Prozess zu verdrängen könnte dadurch erreicht werden, dass sich die Betroffenen aufgrund massiver Bedrohungen und Diskreditierung letztlich verstärkt aus der Öffentlichkeit zurückziehen „*ich hab mich dann ein bisschen zurückgenommen (...) ich bin eine Zeit lang sehr viel in den Medien gewesen*“ (IP_03 Z536-537) und in geringerem Ausmaß nach Medienpräsenz trachten. Dabei handelt es sich um eine Form von sexualisierter psychischer Gewalt, mit der Zielsetzung Frauen „*zum Schweigen zu bringen*“. (Krook & Sanín, 2020, S. 752)

Marketingpolitikerinnen berichten auch von stereotypen Rollenerwartungen und stereotypen Verhalten einzelner Medienvertreter*innen. Einerseits nehmen sie ein höheres Leistungserwarten gegenüber Politikerinnen im Vergleich zu ihrem männlichen Pendant wahr. Andererseits berichten sie über eine kritischere Beobachtung und Berichterstattung gegenüber Politikerinnen. Als weiteres Phänomen beschreiben einige Studienteilnehmerinnen, dass sie im Beisein männlicher Kollegen von Medienvertreter*innen teilweise als in untergeordneter Rolle stehend wahrgenommen werden.

Ein Teil der Studienteilnehmerinnen thematisierte auch Kleidung, der eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedeutung zugemessen wird. Insbesondere Marketingpolitikerinnen scheinen in der Wahl der Kleidung selektiver zu sein und ein höheres Augenmerk auf ihr Äußeres zu legen. In der Literatur wird dazu auch eine teilweise voreingenommene Medienberichterstattung gegenüber Frauen beschrieben, weshalb Marketingpolitikerinnen gegebenenfalls einen höheren Aufwand betreiben um in optimal zu performen (Sanghvi & Hodges, 2015, S. 1676f.). Andererseits könnte der höhere Aufwand auch in einer prophylaktische Abwehr gegen sexualisierte psychische Gewalt in Form von Hass im Netz begründet sein (Krook & Sanín, 2020, S. 742).

Nach dieser intensiven Beleuchtung verschiedenster Aspekte zum individuellen Erleben von Karriereverläufen österreichischer Spitzenpolitikerinnen, werden die wesentlichsten Forschungserkenntnisse nachstehend diskutiert.

5 Diskussion und Ausblick

Das Karrierefeld Politik zeigte zwei Ausprägungen, die ein teilweise unterschiedliches Erleben des Karriereverlaufes österreichischer Spitzenpolitikerinnen nahelegen. Einerseits ein managementgeprägtes Bild in dem der betriebswirtschaftliche Ansatz in Form von Wähler*innenstimmen als ‚Marktanteile‘ in den Vordergrund rückt. Andererseits die sachpolitische Ebene, in der Expert*innen-Knowhow ursächlich für das Erleben von Erfolg oder Misserfolg gesehen werden könnte. Diesem Gedanken folgend wurden für die Analyse zwei fiktive Berufsbilder kreiert. Einerseits Marketingpolitikerinnen, die den managementgeprägten Teil der politischen Arbeit abdecken, andererseits das Berufsbild der Sachpolitikerinnen, die den inhaltlichen Teil der Parteipolitik abbilden. Vor diesem Hintergrund kann die Beantwortung der Forschungsfrage **„Wie erleben österreichische Spitzenpolitikerinnen ihren Karriereverlauf?“** nachfolgend auf diesen beiden Ebenen differenziert erfolgen.

5.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Je nach Ausprägung der politischen Funktion variieren in den Aussagen der Teilnehmerinnen, Beschreibungen von notwendigen Kompetenzen und Erfolgskriterien, sowie die mit der Funktion in Verbindung stehenden Herausforderungen.

Sachpolitikerinnen

Zeigen eine stark inhaltlich und/oder ideologisch geprägte Haltung. Ihre Motive für politisches Engagement betreffen konkrete Themenbereiche. Das politische Engagement begründet sich in dem Wunsch aktiv mitzugestalten, wahrgenommene Unzulänglichkeiten zu beseitigen und das Leben für andere zu verbessern.

Bezüglich ihrer Work-Life-Balance gehen sie selektiver vor und nehmen eher an sachpolitisch ausgerichteten Veranstaltungen, wie etwa Podiumsdiskussionen teil. Auch in der Beurteilung von beruflichen Kontakten und Netzwerken zeigen sie sich sehr reflektiert und treffen eine klare Abgrenzung zwischen Beruf und Privat.

Diese Personengruppe erlebt Erfolge auf qualitativer Ebene, wie beispielsweise die Durchsetzung von Anträgen und Gesetzesänderungen im jeweiligen Ressort. Wichtig ist für sie die Expertise. Ihr sich aus Selbstbeschreibungen zeigender Habitus weist auf eine höhere Selbstkategorisierung (Fischer et al., 2018, S. 148) hin und sie zeigen sich sehr selbstkritisch mit teilweise auftretenden Selbstzweifeln. Dabei werden häufig geschlechtsstereotype Attribuierungen getroffen, die auf ein möglicherweise latent verinnerlichtes, dem „think-manager-think-male“-Phänomen (Schein et al., 1996, S. 40),

entsprechendes Menschenbild in Bezug auf Führungsverhalten hinweisen. Sachpolitikerinnen schätzen Mentoring, wodurch sie in ihrer Selbstwirksamkeit gestärkt werden (Mayrhofer et al., 2002, S. 404)

Sie scheinen eher intrinsisch motiviert zu sein und streben politisches Handeln im Einklang mit ihren verinnerlichteten Werten an. Parteiloyales Abstimmungsverhalten entgegen der eigenen Überzeugung beispielsweise zeigt sich in den Statements als belastend und könnte erhebliche kognitive Dissonanzen auslösen (Festinger, 1962, S. 17ff.)

Erfolgserebnisse werden überwiegend in kollektivem Sinne beschrieben, beispielsweise umgesetzte politische Vorhaben werden als erfreulich berichtet. Als belastend werden hier Entscheidungs- und Konsensfindungsprozesse mit teilweise auftretenden parteipolitischen Fouls beschrieben. Sachpolitikerinnen wünschen sich kollektiveres Vorgehen und parteiübergreifende sachpolitische Zusammenarbeit, bei der der Inhalt im Vordergrund stehen sollte. Insgesamt scheinen Sachpolitikerinnen Wert auf Kooperation zu legen und könnten als Teamplayerinnen beschrieben werden.

Weil Kompetenz für sie als Maßstab gilt, fällt es ihnen schwerer neues Terrain zu betreten, was gegebenenfalls Karrierenachteile verursachen könnte.

Der Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit wird teilweise als belastend beschrieben. Wobei hier weniger der Marketingaspekt sondern vielmehr, vor allem in den Anfängen der politischen Berufstätigkeit, eine allgemeine Kamerascheu beschrieben wird. Von Phänomenen wie Hass im Netz dürften sie in geringerem Ausmaß betroffen sein, was darin begründet sein dürfte, dass sie nicht aktiv nach dem Scheinwerferlicht streben. Auch im Medienkontakt legen sie Wert auf ein kompetentes Auftreten. Anerkennung ihrer Kompetenz wirkt motivierend.

In einzelnen Statements wird ein auch als „*Showpolitik*“ (IP_04 Z 626) beschriebenes Verhalten anderer Politiker*innen als ärgerlich beschrieben. Dies könnte im Zusammenhang mit einer als geringer empfundenen Wertschätzung der eigenen Arbeit, die weniger im Rampenlicht stattfindet, stehen und sich motivationsmindernd auswirken (Bruggemann et al., 1975; Bruggemann et al. (1975), zitiert in Kirchler, 2011, S. 251).

Äußerliche Statussymbole, wie beispielsweise exklusive Kleidung, scheinen bei Sachpolitikerinnen eine untergeordnete Rolle zu spielen und werden bei Beobachtung anderer Spitzenpolitikerinnen teilweise als irritierend empfunden.

Marketingpolitikerinnen

Bei Marketingpolitikerinnen kann ein der ‚Vertriebs- und Managementebene‘ entsprechendes Berufsverständnis einer Karrierepolitikerin angenommen werden. Dieses Verständnis würde gut im Einklang mit dem Eingangsstatement Webers (2010, S. 15) eines Lebens „für die Politik“ stehen. Die intrinsische Motivation erscheint dabei weniger in sachpolitischen Thematiken, sondern vielmehr im Sinne eines Produktmarketings der eigenen Partei, aber auch einem Eigenmarketing als Führungspersönlichkeit begründet. Privatleben und Beruf verschwimmen und eine 24/7 Erreichbarkeit wird als selbstverständlich angenommen. Abend- und Wochenendtermine werden als der Berufstätigkeit immanente Gegebenheit angenommen.

Personen mit einer anzunehmend höheren Ausprägung dieses Typus, beschreiben Erfolge in quantitativer Hinsicht, beispielsweise im Erlangen von Mandaten und Vorzugsstimmen. Damit einhergehend wird fallweise in einzelnen Statements auch der eigene Status angesprochen oder die Exponiertheit einzelner Funktionen herausgestrichen.

Ihr anzunehmender Habitus weist auf starken Ehrgeiz und Zielstrebigkeit hin, wobei eher der individuelle Erfolg im Fokus zu stehen scheint. Sie zeigen sich kämpferisch und scheuen keinen Wettstreit, da das Siegen in einem kompetitiven Umfeld erstrebenswert erscheint. Dabei dürften auch männlich attribuierte Verhaltensweisen als erfolgsversprechend angenommen und angewandt werden. Sie sind selbstbewusst und zeigen eine höhere Selbstwirksamkeit. Die Neigung zu geschlechtsspezifischer Selbststereotypisierung dürfte geringer sein und sie sind offen für neue Herausforderungen, denen sie sich gewachsen sehen.

Rückschläge werden ebenfalls in quantitativer Weise beschrieben und können in äußeren Umständen, wie Verlusten von Wähler*innenstimmen und damit einhergehenden Karrierebrüchen verortet werden. Bei auftretenden Rückschlägen nehmen sie eine kämpferische Haltung ein. Dies könnte auf eine Anpassungsleistung in Bezug auf beobachtete erfolgreiche Methoden der Machtlegitimation einer stark männerdominierten Organisationskultur hinweisen (van Hek & van der Lippe, 2019, S. 326).

Leistung als oberstes Prinzip und Erfolgsgarant wird bei dieser Personengruppe stark betont. Politik ist dabei ein erlernbares Handwerk. Als belastend erleben sie den Medienkontakt sowie kritische Berichterstattung. Dies könnte in zweifacher Hinsicht bedeutsam sein. Erstens da es die Marke der Partei beschädigen kann und damit einhergehend auch die eigene Funktion gefährdet. Zweitens dient die hohe Medienpräsenz auch dem Eigenmarketing und damit einhergehend auch möglicher weiterer Karriereschritte.

So sehr das mediale Rampenlicht die eigene Karriere voranbringen kann, so sehr kann sich kritische Berichterstattung auch negativ auswirken und beinhaltet ein dementsprechendes Risiko. Zudem kann öffentliche Kritik als selbstwertmindernd angenommen werden. Diese Gruppe von Politikerinnen scheint auch öfter von stereotypen Zuschreibungen und auftretenden Sexismen betroffen zu sein. Durch das stärkere Rampenlicht, welches exponierteren Positionen innewohnt, könnten diese Frauen neben einer höheren Sichtbarkeit auch stärker als Konkurrenz für wenige verfügbare Spitzenpositionen wahrgenommen werden und daher einem verstärkten internen Wettbewerb ausgesetzt sein. Dabei könnten Marketingpolitikerinnen mit Formen des „Manterrupting“ sowohl im parteiinternen Wettstreit um attraktive Positionen, als auch im politischen Wettbewerbsumfeld betroffen sein (Och, 2020, S. 390)

Als Personen des öffentlichen Interesses, die verstärkt im medialen Rampenlicht agieren sind sie auch häufiger von Formen der sexualisierte psychischen Gewalt, beispielsweise in Form von Hasspostings und/oder Drohungen betroffen, was als Versuch patriarchaler Strukturen gewertet werden könnte Frauen gezielt aus der politischen Landschaft zu verdrängen (Krook & Sanín, 2020, S. 752)

Zusammenfassend, beide Gruppen betreffend, kann das Karrierefeld Politik als hochkompetitive Arbeitswelt angenommen werden. Neben der von allen Teilnehmerinnen beschriebenen hohen Arbeitslast und einem Verschwimmen von Berufs- und Privatleben dürften die Interviewpartnerinnen einer hohen psychischen Belastung als Folge eines starken Wettbewerbsdrucks ausgesetzt sein. Gerade ein interner Wettbewerb zwischen Mitgliedern der eigenen Bezugsgruppe, kann jedoch als ineffizient angenommen werden, da Personen einen Teil ihrer Energie für interne mikropolitische Vorgänge aufwenden und dabei individuelle Ziele dem Organisationsziel, in diesem Fall der parteipolitischen Ausrichtung, zuwider laufen können (Schein, 1980, S. 166).

Einen weiteren Druckpunkt stellen parteiinterne Erwartungshaltungen, die auch als „*Fraktionszwang*“ bezeichnet werden, dar (Müller & Jenny, 2000, S. 137). Dabei können insbesondere Fragestellungen als problematisch angesehen werden, die nicht im Einklang mit der individuellen moralischen Ausrichtung stehen (Schein, 1980, S. 75). Gerade in diesen Kontexten kann eine geforderte Loyalität, in Form von einheitlichem Abstimmungsverhalten trotz grundsätzlich freien Mandates, zu erheblichen Gewissenskonflikten, einer Verringerung der Gruppenkohäsion und Gruppenattraktivität sowie letzten Endes zu einer Entfremdung gegenüber der eigenen Partei führen (Kirchler, 2011, S. 534f.).

Bestehender Konformitätsdruck (Stangl, 2023) kann aus einzelnen Statements auch als Bedrohungspotential der eigenen Unabhängigkeit angenommen werden. Insbesondere die Abhängigkeit der einzelnen Akteur*innen parteipolitischer Organisationen von dem Goodwill der Parteispitze, beispielsweise in Hinblick der Reihung des eigenen Namens bei Wahlen auf Bundes- oder Landeslisten, kann zu einem überdurchschnittlichen Anpassungsverhalten führen. Ein Studienteilnehmerin beschreibt dieses Phänomen als „*Parteisoldat*“ (IP_12 Z 523). Damit könnte eine starke ökonomische Abhängigkeit die Gefahr des Identitätsverlustes als Folge starker Anpassung in sich bergen.

Verärgerung besteht bei einem Teil der Studienteilnehmerinnen auch über das beobachtete Verhalten politischer Mitbewerberinnen, die das Stereotyp der „*Quotenfrau*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) zu erfüllen scheinen. Neben einer allgemeinen Imageschädigung von Frauen als Berufs- oder Karrierepolitikerinnen, besteht bei möglicherweise vorliegenden Fehlbesetzungen auch die Gefahr des Konterkarierens von Bemühungen zu höherer Geschlechtergerechtigkeit und der Verringerung des bestehenden Gender-Wage-Gaps (European Institute for Gender Equality, 2022; Franz, 2012, S. 34f.).

Bei unterstelltem Wunsch tradierte Machtverhältnisse unverändert aufrecht erhalten zu wollen, könnten daher Fehlbesetzungen gegebenenfalls auch gezielt als mikropolitisch Mittel eingesetzt werden. Würden etwa einzelne, besonders öffentlich wirksame, Positionen mit Frauen besetzt, welche die für die jeweilige Funktion erforderlichen Kompetenzen nicht aufweisen, könnte gegebenenfalls in selbsterfüllender Prophezeiung das Stereotyp der „*Quotenfrau*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 134; Maggion et al., 2020, S. 2) bestätigt werden (Bosetzky, 2019, S. 12f.). Damit einhergehend kann gegebenenfalls auch die öffentliche Meinung in die gewünschte Richtung gelenkt werden.

Wahrgenommene Frauensolidarität beschreiben die Studienteilnehmerinnen im Zusammenhang mit typischen Frauenthematiken und in Hinblick auf Sexismen. Darüber hinaus geben einzelne Politikerinnen an entweder selbst in den beruflichen Anfängen eine Mentorin gehabt zu haben oder auch selbst jüngeren Frauen als Mentorin zur Seite zu stehen.

Frauennetzwerke werden vorwiegend als unterstützend beschrieben. Die Texte weisen zudem auf eine höhere Selektion der Netzwerkaktivität von Frauen hin, welche sich vielfach in einer thematischen Ausrichtung und/oder Beziehungsnetzwerken im Sinne von fachlicher und mentaler Unterstützung zeigen. Prägnant bringt es eine Teilnehmerin auf den Punkt indem sie beschreibt an „*Partyformaten*“ (IP_05 Z 453) mit „*seltsamen gemeinsamen Interesse (...) wie zum Beispiel Bier trinken*“ (IP_05 Z 471-472) nicht

teilzunehmen. Gerade diese Selektion könnte sich jedoch im Sinne der Sichtbarkeit kont-
raproduktiv auf Karriereverläufe wirken.

In der Literatur wird männerdominiertes Netzwerken unter anderem als aufwärtsorien-
tiert mit dem Bestreben sich mit Mächtigen zu verbünden beschrieben. Durch den Fort-
bestand gleichgeschlechtlicher Netzwerke können mikropolitische Machtstrukturen sich
laufend reproduzieren und damit zu einem Ausschluss von Frauen in Machtpositionen
beitragen. (Benschop, 2009a, S. 232f.)

In Hinblick auf eine gleichgeschlechtliche Karriereförderung bis an die Spitze werden in
den Interviews teilweise „*Männerbünde*“ thematisiert (Heinrich, Bosetzky & Schulz zur
Wiesch, 1998, S. 167f.) die auch im Kontext zur unterschiedlichen Netzwerkaktivität ge-
sehen werden können. Entgegen dieser Beobachtungen, dass Männer sich gegenseitig
unterstützen und damit ihre Karrieren vorantreiben, finden sich in einzelnen Statements
Beschreibungen von Frauen in exponierten Positionen, die ein geringes Interesse an
gleichgeschlechtlicher Karriereförderung zeigen. Dies wird auch darin begründet, dass
diese selbst damit zu kämpfen hätten sich in den eher männerdominierten Netzwerken
zu etablieren und dadurch weder Zeit noch die Möglichkeit für eine Karriereförderung
anderer Frauen hätten. Diese Beobachtung würde die Ergebnisse einer Studie stützen
die beschreibt, dass eine gegebenenfalls fehlende Motivation zur gleichgeschlechtlichen
Karriereförderung ursächlich in der vorherrschenden Organisationskultur verankert sei.
Dabei würden Frauen in Führungspositionen sich an stark maskulin ausgeprägte Kultu-
ren anpassen und die als erfolgreich beobachteten Verhaltensweisen übernehmen. Da-
bei ist anzunehmen, dass maskuline Kulturen einer Frauenförderung eine eher geringe
Rolle zumessen und sich damit laufend reproduzieren. (van Hek & van der Lippe, 2019,
S. 326)

Der in einzelnen Textstellen beschriebenen Annahme, als Frau jedenfalls höhere Leis-
tung als Männer in vergleichbarer Position erbringen zu müssen, könnte eine unbe-
wusste Einnahme einer „*Tochter-Mädchen-Rolle*“ zugrunde liegen. Dabei gehen Karrie-
reverläufe oftmals mit einer starken Förderung durch männliche Vorgesetzte einher.
Letztlich besteht jedoch die Gefahr eines Karrierestopps, da sie als „*brav, fleißig, nett
und harmlos*“ wahrgenommen werden und diese Eigenschaften nicht mit dem männlich
attribuierten Stereotyp einer Führungsrolle vereinbar zu sein scheinen. (Rastetter &
Jüngling, 2018, S. 35)

Gleichzeitig zeigt sich das Karrierefeld als höchst volatil und in zweifacher Hinsicht von äußeren Umständen abhängig. Einerseits eine starke Abhängigkeit bei sich laufend verschiebenden Kräfteverhältnissen aufgrund von Wahlergebnissen, zum anderen von einem internen Wettkampf geprägt.

Aus dem vorliegenden Textmaterial ergeben sich Hinweise darauf, dass die Politikerinnen mit kognitiven Dissonanzen (Festinger, 1962, S. 17ff.) belastet sein könnten. Entgegen klassischer Organisationswelten, in denen Karriereverläufe auch einen Wechsel zwischen konkurrierenden Unternehmen aufweisen können, handelt es sich bei einer parteipolitischen Karriere um einen eingeschränkten Arbeitsmarkt, der solche Wechsel in der Regel nicht vorsieht. Erschwerend hinzu kommt ein zunehmender Anteil an Wechselwähler*innen, welche eine lange Tradition von Stammwählerschaften abzulösen scheint, wodurch die Planbarkeit des eigenen Karriereverlaufes zusätzlich eingeschränkt wird. Diesen Dissonanzen begegnen die Interviewpartnerinnen durch die Entwicklung von Alternativstrategien wie zum Beispiel nebenberuflicher Unternehmerschaft, Beibehaltung eines bescheidenen Lebensstils, berufsbegleitende Fortbildung und nicht zuletzt einer Netzwerkpflege.

Insbesondere sachorientierte Politikerinnen scheinen dabei ihre parteipolitische Karriere als vorübergehende Station ihres Karriereverlaufes anzunehmen und nicht zwingend eine dauerhafte parteipolitische Funktion anzustreben.

5.2 Kritische Reflexion und Limitationen

Die Stärke des Samples, die Auswahl von Frauen in Spitzenfunktionen der österreichischen Politik, kann zugleich als die größte Schwäche der vorliegenden Forschungsarbeit angesehen werden. Da sich, gerade bei Personen des öffentlichen Interesses, eine vollständige Anonymisierung als schwierig herausstellte, musste auf einen Abgleich der demografischen Daten verzichtet werden. Daher könnten einzelne Ausprägungen möglicherweise auch in einer Abhängigkeit zur jeweiligen Ressortzuständigkeit stehend gesehen werden und gegebenenfalls die Ergebnisse beeinflussen.

Zudem konnte in Teilen der Auswertung keine klare Abgrenzung zu Aussagen, welche ausschließlich den eigenen Karriereverlauf betreffen und jenen die eher der politischen Verantwortung zuzuordnen wären getroffen werden.

Überraschend war, dass sich entgegen der Vorannahme zu Forschungsbeginn, in den Texten nur geringe Anzeichen sozial erwünschten Antwortverhaltens finden. Die an der Studie teilnehmenden Frauen gaben in den Interviews detaillierte Einblicke in ihren Werdegang und den damit in Verbindung stehenden Erfolgsfaktoren sowie den Hindernissen mit denen sie konfrontiert wurden.

Einschränkend ist auch anzuführen, dass die Interviews weitgehend narrativ geführt wurden und unter Anwendung der Critical Incident Methode je Interview jeweils jene auftretenden Themenbereiche näher ausgeleuchtet wurden, welche für den Forschungsgegenstand relevante Erkenntnisse erwarten ließen. Daher können die Einzelinterviews nicht in allen Details in Bezug gesetzt werden. Dies auch, da einzelne Aspekte, auch in Folge unterschiedlicher Interviewdauer, nicht im selben Ausmaß besprochen wurden.

5.3 Implikationen für die Praxis

Vor dem Hintergrund einer gegebenen Unterrepräsentation von Frauen in der politischen Landschaft, erscheinen gezielte Frauenförderungsprogramme zur ausgewogenen politischen Teilhabe der durch die Politiker*innen vertretenen Bevölkerung sinnvoll (European Institute for Gender Equality., 2022, S. 1ff.). Dabei zeigt sich ein überproportionaler Männeranteil vor allem in der Kommunalpolitik (European Institute for Gender Equality., 2022, S. 4), die in einer parteipolitisch organisierten Demokratie jedoch als zur Verfügung stehender Talente-Pool angesehen werden kann (Davidson-Schmich, 2016, S. 56).

Dabei kristallisieren sich aus den Textstellen als Hauptaspekte Sichtbarkeit, Planbarkeit und Vereinbarkeit als mögliche Stellhebel heraus.

In Bezug auf die Sichtbarkeit weiblicher politischer Talente ergeben sich zwei Möglichkeiten. Erstens, die Erhöhung der Sichtbarkeit von bereits politisch tätigen Frauen, die sich aufgrund ihrer Persönlichkeitseigenschaften bislang eher im Hintergrund halten und einen geringeren Drang in die erste Reihe zeigen. Zweitens, die Erhöhung der Sichtbarkeit potentieller weiblicher Talente die bislang noch nicht aktiv an der politischen Gestaltung teilnehmen. Für die erste Personengruppe wäre es überlegenswert politische Fragestellungen, im Sinne einer Verflachung von Hierarchien, in Projekten mit rollierender Projektverantwortung zu organisieren. Damit hätten Frauen die Möglichkeit ihre Talente zu entfalten und sichtbar zu machen ohne die Notwendigkeit der Nominierung für eine dauerhafte Führungsrolle. Für die Gruppe der potenziellen Talente an Frauen, die noch nicht aktiv am politischen Geschehen teilhaben, könnten Bürgerforen organisiert werden, die eine Möglichkeit bieten sich an gesellschaftspolitischen Fragestellungen zu beteiligen ohne sich bereits parteipolitisch festlegen zu müssen.

Die zweite wesentliche Hürde zur politischen Teilhabe stellt die Planbarkeit politischer Karrieren dar. Diese kann dabei als geschlechtsunabhängige Barriere angesehen werden. Personen ohne besonderen Kündigungsschutz und die Möglichkeit einer vorübergehenden Stundenreduktion, wie sie beispielsweise für Beamt*innen eine gute Möglichkeit zur Ausübung eines politischen Amtes darstellen, sind von der Volatilität politischer Berufstätigkeit in höherem Ausmaß betroffen. Im Sinne einer proportional ausgewogenen Repräsentanz aller Bevölkerungsgruppen wäre diesbezüglich ein gesetzlicher Anspruch auf Politiker*innen-Teilzeit mit entsprechendem Kündigungsschutz, ähnlich dem Anspruch auf Eltern-Teilzeit überlegenswert.

Als drittes Handlungsfeld einer politischen Neugestaltung im Kommunalbereich, könnten Abstimmungs- und Konsensfindungsprozesse neu organisiert werden. Dabei könnten gerade die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie, mit vermehrter Nutzung elektronischer Medien, einen guten Ansatzpunkt liefern. Bei höherer Orts- und Zeitflexibilität kann davon ausgegangen werden, dass sich Personen mit weiteren beruflichen und privaten Verpflichtungen eher am politischen Prozess beteiligen werden, wenn sie diese Verpflichtungen besser in Einklang bringen können.

In vielen Textstellen zeigt sich, insbesondere in den Anfängen der politischen Berufstätigkeit, ein geringeres Zutrauen und höheres Zögern zur Übernahme neuer Funktionen. Diesbezüglich könnten Mentoringprogramme in Kombination mit Workshops zu Selbstwirksamkeit einen guten Ansatzpunkt liefern um Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen.

Durch die vorgeschlagenen Maßnahmen könnte sich der angebotsseitige Talente-Pool an Frauen für höhere politische Ämter maßgeblich erhöhen und damit einhergehend auch dem Stereotyp der „*Quotenfrau*“ (Keese & Münchau, 2003, S. 234) entgegenwirken. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Verringerung bestehender Hürden, auch zu einer breiteren Vertretung aller Bevölkerungsgruppen in der politischen Landschaft und somit zu einer höheren Bürger*innenbeteiligung und einem verbesserten Image der Politik beigetragen könnte.

5.4 Implikationen für weitere Forschung

Die in der Forschungsarbeit angeführten Themenkomplexe könnten durch eine quantitative Fragebogenstudie unter allen österreichischen Spitzenpolitikerinnen unter Einbeziehung demografischer Merkmale weitere Erkenntnisse zu Karriereverläufen bieten. Damit einhergehend könnte auch die in Kapitel 5.2 thematisierte mögliche Schwäche der Repräsentativität der Stichprobe getestet werden.

Interessant erscheinen zudem auch, in einzelnen Textstellen auftretende Aussagen zu einem wahrgenommenen Rückbau von Frauenrechten im gesamtgesellschaftlichen Kontext. Diese werden durch vereinzelte Studien gestützt. So werden beispielsweise Trends neoliberaler und rechtsideologischer Parteien für einen Kampf gegen „*Gender-Ideologie*“ verantwortlich gemacht (Bermúdez-Figueroa & Roca, 2022, S. 108). Gerade vor dem Hintergrund zunehmender Volatilität in Hinblick auf Mehrheitsverhältnisse und Wähler*innen-Verhalten, könnte eine statistische Auswertung von Frauenanteilen in Abhängigkeit der Mandatsverteilung interessante Erkenntnisse bieten. Dabei könnte untersucht werden ob Mandatsverluste überproportional negativ auf weibliche Karrieren wirken oder die Geschlechterverteilung unabhängig der Mandatsverteilung aufrechterhalten wird.

Auch Textstellen in denen eine unterschiedliche Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Gremien beschrieben wird könnten ein interessantes Forschungsfeld darstellen. Beispielsweise die Untersuchung ob sich ein überproportionaler Anteil von Männern oder Frauen in einzelnen Ressorts auf die Budgetzuteilung auswirkt.

Und schließlich könnte eine Erhebung zu Einstellung und Motivation zu einer aktiven politischen Beteiligung von Frauen, die keine Parteizugehörigkeit aufweisen, weiteren Aufschluss auf die Gestaltungsmöglichkeiten politischer Karrieren geben.

6 Danksagung

Allen voran danke ich meiner kleinen Familie. Ohne Euch wäre ein berufsbegleitendes Studium nicht möglich gewesen. Ihr habt auf vieles verzichtet, mich mental unterstützt und darauf geachtet, dass auch Spaß und Erholung nicht zu kurz kommen.

Herzlichen Dank an Frau Prof. ⁱⁿ (FH) Dr.ⁱⁿ Anahid Aghamanoukjan für die professionelle Betreuung, mit wertvollem Feedback zu fachlichen und formalen Fragestellungen.

Und nicht zuletzt gilt mein Dank natürlich, den österreichischen Spitzenpolitikerinnen, die an der Studie teilgenommen haben. Sie haben sich nicht nur Zeit für die Interviews genommen, sondern mir auch einen sehr offenen Zugang zum Forschungsgegenstand ermöglicht. Ich wünsche Ihnen auf diesem Weg alles erdenklich Gute für Ihre weitere Zukunft, in oder abseits der Politik.

Literaturverzeichnis

- Aghamanoukjan, Anahid/Buber, Renate/Meyer, Michael (2009). Qualitative Interviews. In Renate Buber/Hartmund H. Holzmüller (Hrsg.). *Qualitative Marktforschung: Konzepte - Methoden - Analysen* Lehrbuch. (2., überarb. Aufl) (S. 415–436). Wiesbaden: Gabler.
- Aghamanoukjan, Anahid/Eikhof, Doris/Leitner, Johannes/Meyer, Michael (2007). Leitern ohne Sprossen? Karrieren im Nonprofit-Sektor. In Bernd Helmig (Hrsg.). *Nonprofit-Organisationen und Märkte: 7. Internationales Colloquium der NPO-Forscher im März 2006 an der Universität Freiburg/Schweiz* Marktorientiertes Nonprofit-Management. (1. Aufl) (S. 153–166). Internationales Colloquium der NPO-Forscher, Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl.
- Allen, Nicholas/Magni, Gabriele/Searing, Donald/Warncke, Philip (2020). What is a career politician? Theories, concepts, and measures. *European Political Science Review*, 12(2), 199–217.
- Arthur, Michael B. (1989). *Handbook of career theory*. New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Benschop, Yvonne (2009a). The Micro-politics of Gendering in Networking. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 217–237.
- Benschop, Yvonne (2009b). The Micro-politics of Gendering in Networking. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 217–237.
- Bermúdez-Figueroa, Eva/Roca, Beltrán (2022). Gender labor inequalities in the public sector: the interplay between policy and micro-politics. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 96–112.
- Bird, Allan (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325–344.
- Bjarnegård, Elin/Kenny, Meryl (2016). Comparing Candidate Selection: A Feminist Institutional Approach. *Government and Opposition*, 51(3), 370–392.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler* (5. Aufl). Berlin: Springer.
- Bosetzky, Horst (2019). *Mikropolitik: Netzwerke und Karrieren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, Pierre (1986). The forms of Capital. In John G. Richardson (Hrsg.). *Handbook of theory and research for the sociology of education* (S. 241–258). Westport, Conn: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre (1998). *Praktische Vernunft: zur Theorie des Handelns* (1. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2016). *Sozialer Raum und „Klassen“: zwei Vorlesungen: mit einer Bibliographie der Schriften Pierre Bourdieus von Yvette Delsaut* (4. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2019). *Die Regeln der Kunst: Genese und Struktur des literarischen Feldes* (8. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bruggemann, Agnes/Groskurth, Peter/Ulich, Eberhard (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: H. Huber.
- Bundeskanzleramt, Abteilung III/1 (2022). *Frauen und Männer in Österreich Zahlen, Daten, Fakten 2021*. Wien: Bundeskanzleramt, Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung.
- Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Frauen, Familie, Integration und Medien Sektion III-Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2022). *Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2021 Entwicklung der Repräsentation von Frauen zwischen 2011 und 2021*. Wien: Bundeskanzleramt.
- Bundesministerium für Inneres (2022). Nationalratswahlen. [oesterreich.gv.at](https://www.oesterreich.gv.at) - Österreichs digitales Amt. Online: https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/wahlen/5/Seite.320610.html [Abruf am 25.10.2022].
- Burns, Tom (1961). *Micropolitics: Mechanisms of Institutional Change*. *Administrative Science Quarterly*, 6(3), 257–281.
- Catalano, Ana (2009). *Women Acting for Women? An Analysis of Gender and Debate Participation in the British House of Commons 2005–2007*. *Politics & Gender*, 5(01), 45.
- Collin, Audrey (2006). *Career*. In Jeffrey H. Greenhaus/Gerard A. Callanan (Hrsg.). *Encyclopedia of career development* (S. 60–63). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Costa, Paul T./Terracciano, Antonio/McCrae, Robert R. (2001). *Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322–331.
- Costantini, Edmond/Craik, Kenneth H. (1972). *Women as Politicians: The Social Background, Personality, and Political Careers of Female Party Leaders*. *Journal of Social Issues*, 28(2), 217–236.
- Cotter, David/Hermesen, Joan/Ovadia, Seth/Vanneman, Reeve (2001). *The Glass Ceiling Effect*. *Social Forces*, 80, 655–681.
- Davidson-Schmich, Louise K. (2016). *Gender quotas and democratic participation: recruiting candidates for elective offices in Germany*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Davidson-Schmich, Louise K. (2018). *Addressing Supply-Side Hurdles to Gender-Equal Representation in Germany*. *FEMINA POLITICA - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 27(2–2018), 53–70.
- Davoine, Eric/Ravasi, Claudio (2013). *The relative stability of national career patterns in European top management careers in the age of globalisation: A comparative study in France/Germany/Great Britain and Switzerland*. *European Management Journal*, 31(2), 152–163.
- DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (Hrsg.) (2022). *Spitzenpolitiker – Schreibung, Definition, Bedeutung, Beispiele*. DWDS. Online: <https://www.dwds.de/wb/Spitzenpolitiker> [Abruf am 28.05.2023].

- European Institute for Gender Equality. (2022). Statistical brief :gender balance in politics 2021. LU: Publications Office. Online: <https://data.europa.eu/doi/10.2839/829546> [Abruf am 05.09.2022].
- European Institute for Gender Equality (2022). Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality. Online: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> [Abruf am 16.04.2023].
- Festing, Marion/Dowling, Peter J./Weber, Wolfgang/Engle, Allen D. (Hrsg.) (2011). Internationales Personalmanagement (3., aktualisierte und überarb. Aufl). Wiesbaden: Gabler.
- Festinger, Leon (1962). A Theory of Cognitive Dissonance. In *A Theory of Cognitive Dissonance* (S. 31). California, Stanford University: Tavistock Publications.
- Fischer, Peter/Jander, Kathrin/Krueger, Joachim (2018). Sozialpsychologie für Bachelor. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Online: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-56739-5> [Abruf am 29.04.2023].
- Flanagan, John C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327–358.
- FPÖ (2011). Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ). Graz: o.V. Online: <https://www.fpoe.at/themen/parteiprogramm/>.
- Franz, Nele (2012). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede und Diskriminierung am Arbeitsmarkt. *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik*, 38(1), 34–55.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2020). Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wien: facultas.
- Fuß, Susanne/Karbach, Ute (2014). Grundlagen der Transkription: eine praktische Einführung. Opladen: Budrich.
- Gablentz, Otto Heinrich (1965). Einführung in die Politische Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften : Imprint : VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Groß, Miriam/Kleissner, Anna/Pitzschke, Andrea/Sengschmid, Eva (2021). Frauen in Führungspositionen Aktuelle Analyse zu Repräsentation und Rahmenbedingungen. Wien: Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration.
- Gruber, Andreas K. (2009). Der Weg nach ganz oben: Karriereverläufe deutscher Spitzenpolitiker (1. Aufl). Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gunz, Hugh/Lazarova, Mila B./Mayrhofer, Wolfgang (Hrsg.) (2020). The Routledge companion to career studies. Abingdon, Oxon ; New York, NY: Routledge.
- Gunz, Hugh/Mayrhofer, Wolfgang (2015). The Social Chronology Framework: A Multiperspective Approach to Career Studies. *SSRN Electronic Journal*. Online: <http://www.ssrn.com/abstract=2595568> [Abruf am 30.10.2022].
- Heinrich, Peter/Bosetzky, Horst/Schulz zur Wiesch, Jochen (Hrsg.) (1998). Wörterbuch der Mikropolitik. Opladen: Leske + Budrich.

- van Hek, Margriet/van der Lippe, Tanja (2019). Are Female Managers Agents of Change or Cogs in the Machine? An Assessment with Three-Level Manager–Employee Linked Data. *European Sociological Review*, (35), 316–331.
- Hemetsberger, Rudolf et al. (2021). *Satzungen der Partei Die Grünen*. Wien: Die Grünen - Die Grüne Alternative - Bundesorganisation. Online: <https://gruene.at/organisation/partei/> [Abruf am 15.05.2023].
- Hemmecke, Jeanette (2013). *Critical Incident-Technik - Methode der kritischen Ereignisse*. Dr. Jeannette Hemmecke. Online: <http://www.hemmecke.com/CIT> [Abruf am 10.09.2022].
- Henn, Soeren J. (2018). The further rise of the career politician. *British Politics*, 13(4), 524–553.
- Hentschel, Tanja/Heilman, Madeline E./Peus, Claudia V. (2019). The Multiple Dimensions of Gender Stereotypes: A Current Look at Men's and Women's Characterizations of Others and Themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 11.
- Herzberg, Philipp Yorck/Roth, Marcus (2014). *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Herzog, Dietrich (1975). *Politische Karrieren: Selektion und Professionalisierung politischer Führungsgruppen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften : Imprint : VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hughes, Everett C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Iellatchitch, Alexander/Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728–750.
- Interparliamentary Union (2017). *Women in Parliaments: World and Regional Averages*. Online: <http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/world010117.htm> [Abruf am 13.11.2022].
- John, Oliver P./Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In Lawrence A. Pervin/Oliver P. John (Hrsg.). *Handbook of personality: theory and research* (2. ed) (S. 102–138). New York, NY: Guilford Press.
- Kahneman, Daniel (2017). *Schnelles Denken, langsames Denken* (1. Auflage). München: Penguin Verlag.
- Keese, Christoph/Münchau, Wolfgang (2003). *101 Frauen der deutschen Wirtschaft* (1. Aufl). Wiesbaden: Gabler.
- King, Anthony (1981). The Rise of the Career Politician in Britain — And its Consequences. *British Journal of Political Science*, 11(3), 249–285.
- King, Anthony (2002). The Outsider as Political Leader: The Case of Margaret Thatcher. *British Journal of Political Science*, 32(03), 435–454.
- Kirchler, Erich (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* 3. Aufl. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG facultas.wuv.

- Klaffke, Martin (2014). Erfolgsfaktor Generationen-Management - Handlungsansätze für das Personalmanagement. In Martin Klaffke (Hrsg.). *Generationen-Management: Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze* (S. 4–25). Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Kroeber, Corinna/Hüffelmann, Joanna (2022). It's a Long Way to the Top: Women's Ministerial Career Paths. *Politics & Gender*, 18(3), 741–767.
- Krook, Mona Lena (2020). Violence Against Woman in Politics. In Marian Sawer/Fiona Jenkins/Karen Downing (Hrsg.). *How gender can transform the social sciences: innovation and impact* Palgrave Pivot. (S. 57–64). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Krook, Mona Lena/Sanín, Juliana Restrepo (2020). The Cost of Doing Politics? Analyzing Violence and Harassment against Female Politicians. *Perspectives on Politics*, 18(3), 740–755.
- Latzke, Markus/Schneidhofer, Thomas M./Mayrhofer, Wolfgang/Pernkopf, Katharina (2019). Karriereforschung: Konzeptioneller Rahmen, zentrale Diskurse und neue Forschungsfelder. In Simone Kauffeld/Daniel Spurk (Hrsg.). *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* Springer Reference Psychologie. (S. 3–35). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Online: http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-48750-1_41 [Abruf am 30.10.2022].
- Lazarus, Richard S./Folkman, Susan (20). Stress, appraisal, and coping (11. [print.]). New York: Springer.
- Leary, Mark R./Kowalski, Robin M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47.
- Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Schumacher, Florian (Hrsg.) (2013). Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus: Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven. Wiesbaden: Springer VS.
- Loomes, Graham/Sugden, Robert (1982). Regret Theory: An Alternative Theory of Rational Choice Under Uncertainty. *The Economic Journal*, 92(368), 805.
- Lühiste, Maarja/Banducci, Susan (2016). Invisible Women? Comparing Candidates' News Coverage in Europe. *Politics & Gender*, 12(02), 223–253.
- Maggion, Valeria/Montinari, Natalia/Nicolo, Antonio (2020). Do quotas help women to climb the career ladder? A laboratory experiment. *European Economic Review*, 123, 103390.
- Mattozzi, Andrea/Merlo, Antonio (2008). Political careers or career politicians? *Journal of Public Economics*, 92(3–4), 597–608.
- Mayrhofer, Wolfgang et al. (2002). Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in, neuen' Karrierefeldern. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 16(3), 392–414.
- Mayrhofer, Wolfgang/Furtmüller, Gerhard/Kasper, Helmut (2015). *Personalmanagement - Führung - Organisation* 5. Aufl. Wien: Linde Verlag Ges.m.b.H.
- Mckay, Joanna (2004). Women in German Politics: Still Jobs for the Boys? *German Politics*, 13(1), 56–80.

- Meyer, Michael/Steyrer, Johannes/Mayrhofer, Wolfgang (2005). Karrieren. Eine Einführung. In Wolfgang Mayrhofer (Hrsg.). *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren* (S. 12–50). Wien: Linde-Verl.
- Misoch, Sabina (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin/München/Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Moser, Klaus/Soucek, Roman/Hassel, Alice (2014). Berufliche Entwicklung und organisationale Sozialisation. In Heinz Schuler/Uwe Peter Kanning (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie Psychlehrbuchplus*. (3., überarbeitete und erweiterte Auflage) (S. 449–500). Göttingen Bern Wien: Hogrefe.
- Müller, Wolfgang C./Jenny, Marcelo (2000). Abgeordnete, Parteien und Koalitionspolitik: individuelle Präferenzen und politisches Handeln im Nationalrat. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 29(2), 137–156.
- Nef, Robert (2001a). Ein Lebensunternehmer in den USA – Robert Nef. In Gisela Steimer (Hrsg.). *Arbeits- und Lebensformen in der Zukunft* (S. 9–14). Zürich: Liberales Institut. Online: <https://www.robert-nef.ch/2001/06/01/ein-lebensunternehmer-in-den-usa/> [Abruf am 30.10.2022].
- Nef, Robert (2001b). Der Lebensunternehmer, die Lebensunternehmerin - Leitbild für die Zukunft. In Gisela Steimer (Hrsg.). *Arbeits- und Lebensformen in der Zukunft* (S. 3–8). Zürich: Liberales Institut. Online: <https://www.robert-nef.ch/2001/06/01/ein-lebensunternehmer-in-den-usa/> [Abruf am 30.10.2022].
- NEOS (2021). *Satzung NEOS - Das Neue Österreich und Liberales Forum*. Linz: o.V. Online: <https://partei.neos.eu/dokumente> [Abruf am 15.05.2023].
- NEOS (o. J.). *NEOS-Programm für Frauenpolitik und Gleichbehandlung. Alle Informationen zur politischen Partei NEOS*. Online: <https://www.neos.eu/programm/themen-a-bis-z/frauen> [Abruf am 15.05.2023].
- Nicholson, Nigel (2007). Destiny, Drama, and Deliberation: Careers in the Coevolution of Lives and Societies. In Hugh Gunz/Maury Peiperl (Hrsg.). *Handbook of career studies* (S. 566–576). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Nixdorf, Christian Philipp (2020). *Handlungskompetenz erfassen mit der Critical Incident Technique Eine qualitative Forschungstechnik*. S.I.: BOOKS ON DEMAND.
- Och, Malliga (2020). Man interrupting in the German Bundestag: Gendered Opposition to Female Members of Parliament? *Politics & Gender*, 16(2), 388–408.
- Ohmura, Tamaki/Bailer, Stefanie (2022). Power-seeking, networking and competition: why women do not rise in parties. *West European Politics*, 1–31.
- ÖVP (2021). *Bundespartei-Organisationsstatut der Österreichischen Volkspartei*. Online: <https://www.dievolkspartei.at/Files/Organisationsstatut-sjKWLM.pdf> [Abruf am 15.05.2023].
- Rastetter, Daniela/Jüngling, Christiane (2018). *Frauen, Männer, Mikropolitik: Geschlecht und Macht in Organisationen* Stefan Busse/Rolf Haubl/Heidi Möller (Hrsg.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Rechtsinformationssystem des Bundes (2022). *RIS - Klubfinanzierungsgesetz 1985 - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 06.09.2022*. Online:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000815> [Abruf am 06.09.2022].

- Reichardt, Sven (2013). Bourdieus Habituskonzept in den Geschichtswissenschaften. In Alexander Lenger/Christian Schneickert/Florian Schumacher (Hrsg.). *Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus: Grundlagen, Zugänge, Forschungsperspektiven* (S. 307–323). Wiesbaden: Springer VS.
- Reichel, Astrid/Erten-Buch, Christiane/Chudzikowski, Katharina/Mayrhofer, Wolfgang (2013). In and from the heart of Europe Global Careers and Austria. In Christina Reis/Yehuda Baruch (Hrsg.). *Careers without borders: critical perspectives* (S. 55–77). New York, NY: Routledge.
- Rump, Jutta/Schwierz, Caterine (2013). Was heute getan werden muss um Karrieren von morgen zu managen Eine explorative Studie über den Paradigmenwechsel von der Leiter- zur Mosaikkarriere. unveröffentlicht: V. Rundstedt & Partner GmbH.
- Sanghvi, Minita/Hodges, Nancy (2015). Marketing the female politician: an exploration of gender and appearance. *Journal of Marketing Management*, 31(15–16), 1676–1694.
- Schein, Edgar H. (1980). *Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Gabler.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, Virginia E./Mueller, Ruediger/Lituchy, Terri/Liu, Jiang (1996). Think manager—think male: a global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 33–41.
- Sickinger, Hubert (2002). Zur Demokratiequalität des Österreichischen Parlamentarismus. In David F. J. Campbell/Christian Schaller (Hrsg.). *Demokratiequalität in Österreich: Zustand und Entwicklungsperspektiven* (S. 47–67). Opladen: Leske + Budrich.
- Sorrentino, Jasmin/Augoustinos, Martha (2016). 'I don't view myself as a woman politician, I view myself as a politician who's a woman': The discursive management of gender identity in political leadership. *British Journal of Social Psychology*, 55(3), 385–406.
- SPÖ (2021). SPÖ Das neue Organisationsstatut. Wien: SPÖ. Online: <https://www.spoe.at/wp-content/uploads/sites/739/2021/07/Statut2021.pdf> [Abruf am 15.05.2023].
- Stangl, Werner (2018). Habitus-Feld-Theorie – Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. Online: <https://lexikon.stangl.eu/23371/habitus-feld-theorie> [Abruf am 18.05.2023].
- Stangl, Werner (2023). Konformitätsdruck – Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. Online: <https://lexikon.stangl.eu/3947/konformitaetsdruck> [Abruf am 16.04.2023].
- Toepfer, Armin (2009). *Erfolgreich forschen: ein Leitfaden für Bachelor-, Master-Studierende und Doktoranden*. Berlin Heidelberg: Springer.

- Tonn, Julia Jane (2016). *Frauen in Führungspositionen: Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Tuckman, Bruce W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.
- Verge, Tània (2015). The Gender Regime of Political Parties: Feedback Effects between “Supply” and “Demand”. *Politics & Gender*, 11(04), 754–759.
- Weber, Max (2010). *Politik als Beruf* (11., Aufl. (Neusatz auf Basis der Ausgabe von 1993)). Berlin: Duncker & Humblot.
- Wilson, John/Boxer, Diana/Wilson, John/Boxer, Diana (Hrsg.) (2015). *Discourse, politics and women as global leaders*. Amsterdam ; Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Wittgenstein, Ludwig (1968). *Philosophical investigations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Yarrow, Emily (2021). Knowledge hustlers: Gendered micro-politics and networking in UK universities. *British Educational Research Journal*, 47(3), 579–598.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kategoriensystem der Forschungsarbeit.....	33
Tabelle 2: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Karrierefeld Politik“	127
Tabelle 3: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Habitus“	128
Tabelle 4: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Work-Life-Balance“	128
Tabelle 5: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Erleben der politischen Tätigkeit“ .	129
Tabelle 6: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Geschlechtsspezifische Aspekte“	130

Anhang A

Übersicht der veröffentlichten Textstellen bezüglich freiwilliger Selbstverpflichtung zu Quotenregelungen:

- **Das Neue Österreich und Liberales Forum (NEOS):** treten in ihrem Selbstverständnis für „*die volle Gleichstellung von Frauen, für eine offene Gesellschaft und Chancengerechtigkeit für alle*“ ein (NEOS, o. J.). In ihrer Satzung führen die NEOS an, dass in allen Gremien auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu achten ist, eine Selbstverpflichtung zu einer Quote ist jedoch nicht festgeschrieben (NEOS, 2021, S. 22).
- **Die Grünen – Die Grüne Alternative (Grüne):** schreiben in ihren Satzungen in § 7 Z 3 eine vollständige Parität von Männern und Frauen vor, wobei eine etwaige Überrepräsentanz von Frauen als „zulässig und willkommen“ ausgewiesen wird (Hemetsberger et al., 2021, S. 3).
- **Die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ):** spricht sich in ihrem Parteiprogramm Quotenregelungen aus: „*Die Bevorzugung eines Geschlechts zur Beseitigung tatsächlicher oder vermeintlicher Benachteiligungen wird von uns entschieden abgelehnt. Statistisch errechnete Ungleichheiten, die durch eine Vielzahl an Faktoren bedingt sind, können nicht durch Unrecht an einzelnen Menschen ausgeglichen werden. Daher sprechen wir uns gegen eine Quotenregelung oder das „Gender-Mainstreaming“ aus.*“ und sieht in Bezug auf die Geschlechterverteilung keine parteiinternen Regulatorien vor (FPÖ, 2011, S. 8).
- **Die Österreichische Volkspartei (ÖVP):** weist in ihrem Bundespartei-Organisationsstatut in § 48 Z 7 auf die Zielsetzung ausgewogener Geschlechterverteilung hin „*Die Kandidatenaufstellung soll so erfolgen, dass ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in allen Gremien erreicht werden kann.*“, eine Quote wird dabei jedoch nicht fixiert (ÖVP, 2021, S. 27).
- **Die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ):** sieht in ihren Organisationsstatuten in § 27 eine Selbstverpflichtung zu einer vierzigprozentigen Quote bei der Erstellung von Funktionär*innen- und Kandidat*innen-Listen vor, wodurch sowohl eine Unterrepräsentanz von Frauen, als auch von Männern vermieden werden soll (SPÖ, 2021, S. 12f.).

Anmerkung: Die Darstellung beschränkt sich auf jene Parteien, welchen die einzelnen Studienteilnehmerinnen zum Zeitpunkt der durchgeführten Interviews angehörten.

Anhang B

Information und Einverständniserklärung zur Teilnahme an einem Interview im Rahmen einer Masterarbeit zu „Politik – (k)eine Männersache?“ Qualitative Studie zur Karriereentwicklung österreichischer Politikerinnen

Sehr geehrte Frau ...!

Mein Name ist ... und ich bin Studierende des Masterstudiengangs Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie Studienkennzahl 0683 an der Ferdinand Porsche FernFH in Wiener Neustadt. Ich lade Sie ein, im Zuge meiner Masterarbeit zum Thema Karriereentwicklung österreichischer Politikerinnen an der Ferdinand Porsche FernFH, an einem Interview teilzunehmen.

Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen aufhören. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Beenden hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

Bitte lesen Sie den folgenden Text sorgfältig durch und bestätigen Sie die Einwilligung zur Teilnahme nur

- wenn Sie Art und Ablauf dieser Studie vollständig verstanden haben,
- wenn Sie bereit sind, der Teilnahme zuzustimmen und
- wenn Sie sich über Ihre Rechte als Teilnehmer*in an dieser Studie im Klaren sind.

1. Was ist der Zweck der Studie?

Mit der Studie sollen Karriereverläufe von Frauen in Spitzenpositionen im politischen Umfeld näher beleuchtet und aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen für Frauen in Hinblick auf ihre Karrieregestaltung herausgearbeitet werden. Die zentrale Forschungsfrage lautet: „Wie erleben österreichische Spitzenpolitikerinnen ihren Karriereverlauf?“ Kein Augenmerk wird dabei auf parteipolitische Zugehörigkeit und Parteiprogramme gelegt.

2. Wie läuft die Studie ab?

Im Rahmen dieser Studie werden Frauen in Spitzenpositionen des politischen Umfeldes in Österreich mittels Face-to-Face-Interviews befragt. Die Fragen beziehen sich auf den Karriereverlauf und das persönliche Erleben. Um das Gespräch für die wissenschaftliche Arbeit verwenden zu dürfen, ist eine Audioaufzeichnung zu erstellen. Diese Aufnahme wird anschließend in ein schriftliches Transkript umgewandelt, in dem alle Aussagen die Rückschlüsse auf die Gesprächspartnerin oder andere Personen, sowie Organisationen

und Parteizugehörigkeit erlauben anonymisiert. Die Audiodaten werden pseudonymisiert und vor unerlaubtem Zugriff Dritter passwortgeschützt auf einem lokalen Datenträger gespeichert. Nach Abschluss des Forschungsprojektes sowie der vorgeschriebenen Aufbewahrungspflichten werden die Audiodaten gelöscht. Das Transkript fließt nicht in den Forschungsbericht ein und wird lediglich in rudimentärer Weise – einzelne vollanonymisierte Statements die keine Rückschlüsse auf Personen und Institutionen erlauben – zitiert. Es handelt sich dabei um ausgewählte Textstelle, die Forschungserkenntnisse und Zusammenhänge exemplarisch untermauern.

3. Welche Risiken gibt es und wie kann die Teilnahme vorzeitig beendet werden?

Die Teilnahme ist mit keinen Risiken für Sie verbunden und Sie können jederzeit auch ohne Angabe von Gründen aus der Studie ausscheiden.

4. Datenschutz

Im Rahmen dieser Studie werden Daten über Sie erhoben und verarbeitet werden. Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen

- jenen personenbezogenen Daten, anhand derer eine Person direkt identifizierbar ist (z.B. Name, Geburtsdatum, Adresse, Sozialversicherungsname, Bild- oder Tonbandaufnahmen, ...).
- pseudonymisierten personenbezogenen Daten, das sind Daten, bei denen alle Informationen, die direkte Rückschlüsse auf die konkrete Person zulassen, entweder entfernt oder durch einen Code (z. B. eine Zahl) ersetzt oder (z.B. im Fall von Bildaufnahmen) unkenntlich gemacht werden. Es kann jedoch trotz Einhaltung dieser Maßnahmen nicht vollkommen ausgeschlossen werden, dass es zu einer Re-Identifizierung kommt.
- anonymisierten Daten, bei denen eine Rückführung auf die konkrete Person ausgeschlossen werden kann.

Zugang zu den Daten anhand derer Sie direkt identifizierbar sind (siehe Punkt 1), hat nur die Autorin der Masterarbeit. Die Daten sind gegen unbefugten Zugriff geschützt. Sämtliche Personen, die Zugang zu diesen Daten erhalten, unterliegen im Umgang mit den Daten den geltenden nationalen Datenschutzbestimmungen und/oder der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Weitergabe der Daten an den/die Betreuer*in der Masterarbeit zum Zweck der Begutachtung der Arbeit erfolgt nur in pseudonymisierter oder anonymisierter Form. Auch

für die Masterarbeit oder etwaige Publikationen werden nur die pseudonymisierten oder anonymisierten Daten verwendet.

Der Code, der eine Zuordnung der pseudonymisierten Daten zu Ihrer Person ermöglicht, wird nur von der Autorin der Masterarbeit aufbewahrt.

Im Rahmen dieser Studie ist keine Weitergabe von Daten in Länder außerhalb der EU vorgesehen. ¹

Ihre Einwilligung bildet die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten. Sie können Ihre Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung Ihrer Daten jederzeit widerrufen. Nach Ihrem Widerruf werden keine weiteren Daten mehr über Sie erhoben. Die bis zum Widerruf erhobenen Daten können allerdings weiter im Rahmen dieser Studie verarbeitet werden.

Nach der DSGVO stehen Ihnen grundsätzlich die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und Widerspruch zu, soweit dem nicht andere gesetzliche Vorschriften widersprechen.

Sie haben auch das Recht, bei der österreichischen Datenschutzbehörde eine Beschwerde über den Umgang mit Ihren Daten einzubringen (www.dsb.gv.at).

Die voraussichtliche Dauer der Masterarbeit ist bis Juni 2023. Die Dauer der Speicherung der erhobenen Daten über das Ende der Studie hinaus ist durch Rechtsvorschriften geregelt und beträgt 10 Jahre.

Falls Sie Fragen zum Datenschutz in dieser Studie haben, wenden Sie sich zunächst an mich. Ich kann Ihr Anliegen ggf. an die Personen, die für den Datenschutz verantwortlich sind, weiterleiten.

Datenschutzbeauftragter der FernFH: datenschutz@fernfh.ac.at

Möglichkeit, weitere Fragen zu stellen:

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit dieser Studie stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Auch Fragen, die Ihre Rechte als TeilnehmerIn an dieser Studie betreffen, werden Ihnen gerne beantwortet.

Name der Kontaktperson:

E-Mail:

¹ Beachten Sie hierbei bitte lediglich, dass im Falle der Verwendung der Software MS Teams für das Interview nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass Daten des Interviews seitens Microsofts an Dritte (allenfalls auch in Drittstaaten) weitergegeben werden könnte. Für weitere Informationen hierzu siehe die Datenschutzerklärung von Microsoft: <https://privacy.microsoft.com/de-de/privacystatement>.

6. Einwilligungserklärung

Name des Teilnehmers / der Teilnehmerin:

Ich erkläre mich bereit, an einem Interview im Rahmen der Masterarbeit von ... teilzunehmen.

Ich habe den Text der Studieninformation und Einwilligungserklärung, der insgesamt 4 Seiten umfasst, gelesen. Aufgetretene Fragen wurden mir verständlich und genügend beantwortet. Ich hatte ausreichend Zeit, mich zu entscheiden. Ich habe zurzeit keine weiteren Fragen mehr.

Ich behalte mir jedoch das Recht vor, die Teilnahme jederzeit zu beenden, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. Ich behalte mir außerdem das Recht vor, meine Einwilligung zur Erhebung und Verarbeitung meiner Daten zu einem späteren Zeitpunkt zu widerrufen.

Ich stimme ausdrücklich zu, dass meine im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten wie im Abschnitt „Datenschutz“ dieses Dokuments beschrieben, verwendet werden.

Eine Kopie der Studieninformation und Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Autorin der Masterarbeit.

.....

(Datum und Unterschrift der Teilnehmerin / des Teilnehmers)

.....

(Datum und Unterschrift Autorin der Masterarbeit)

Anhang C

Interviewleitfaden zu Masterarbeit - „Politik – (k)eine Männersache?“ Qualitative Studie zur Karriereentwicklung österreichischer Politikerinnen

Einleitung

Vorstellung und Aufklärung zum Forschungs-Gegenstand

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft an dieser Forschungsarbeit mitzuwirken.

Mein Name ist...

Im Zuge des Masterstudienganges der Wirtschaftspsychologie und Betriebswirtschaftslehre, an der Ferdinand Porsche FernFH, untersuche ich die Karrierewege österreichischer Spitzenpolitikerinnen. Das Forschungsinteresse liegt darin wie Sie ihren Karriereweg erleben.

Das Interview wird dabei nicht vergleichbar mit einem journalistischen Interview sein, sondern es geht dabei vor allem um Ihre Erfahrungen. Daher gibt es keine strikte Frage-Antwort-Struktur, sondern von Interesse ist alles, das Sie im Zusammenhang mit dem Thema als relevant erachten. Regisseurin und Autorin sind ausschließlich Sie in diesem Gespräch.

Datenschutz und Einwilligung in Audioaufnahme

Um unser Gespräch für die wissenschaftliche Arbeit verwenden zu dürfen, ist es notwendig eine Audioaufnahme zu erstellen. Diese Aufnahme wird anschließend in ein schriftliches Transkript umgewandelt, in dem alle Aussagen die Rückschlüsse auf Sie oder andere Personen, sowie Organisationen und Parteizugehörigkeit erlauben anonymisiert werden. Die Audiodaten werden pseudonymisiert und vor unerlaubtem Zugriff Dritter passwortgeschützt auf einem lokalen Datenträger gespeichert. Nach Abschluss des Forschungsprojektes werden die Audiodaten gelöscht.

Das Transkript fließt nicht in den Forschungsbericht ein und wird nur in rudimentärer Weise – einzelne vollanonymisierte Statements die keinen Rückschluss auf Personen und Institutionen erlauben – zitiert. Es handelt sich dabei um ausgewählte Textstellen, die Forschungserkenntnisse und Zusammenhänge exemplarisch untermauern.

(Vorlage der Datenschutzerklärung – Einholung des Einverständnisses)

Start der Audioaufnahme

Warm-up Phase	Herstellen einer entspannten Atmosphäre vor dem Einstieg in den explorativen Teil; Klärung offener Fragen; situationsabhängiger Einstieg	
Explorativer Teil – Leitfragen und Unterfragen		
Leitfrage	Forschungsinteresse	Unterfragen (situativer Einsatz je nach Gesprächsverlauf)
Biografische Rückschau (einleitend erklären, dass der berufliche Werdegang nicht recherchiert wurde) Zeitreise von Berufseinstieg bis heute	<ul style="list-style-type: none"> • Stationen des bisherigen Karriereverlaufes • Wie lange wird an einzelnen Episoden festgehalten? • Gibt es Stationen die ausführlicher beschrieben werden? (eine längere Redezeit beanspruchen) • Gibt es Episoden über die sehr schnell hinweggegangen wird? (Könnten die von Interesse sein?) 	<p>Narrativer Teil (möglichst ohne Unterbrechungen durchzuführen)</p> <p>Bei Bedarf (wenn wenig Information abseits eines klassischen CV kommt) nachfragen oder zu detaillierterer Ausführung anregen</p> <p>Eventuell Phasenangebot: Wie lange war das ganz am Anfang ihrer Berufstätigkeit? Als sie sich bereits eingelebt hatten, wie war das dann für Sie? Bei offensichtlichen Lücken: In der Zeit zwischen... war da was von Bedeutung?</p>
Übergänge, Sprünge, Transitionen, kritische Ereignisse – Fokus politische Karriere	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilität und Bindung • Persönliches Erleben und Attribuierung von Ereignissen • Werden Karrierefelder gewechselt? Stabilität erhöht/vermindert? Höheres Risiko eingegangen? • Wie wird die persönliche Sicherheit (z.B. Wechsel in ein politisches Amt, das von Mehrheiten von Wahlen abhängig ist etwa Sitz in NR) erlebt? • Motiv und Attribuierung 	<p>Soziales Umfeld: Wie haben andere darauf reagiert? (Familie, Freunde, Kolleg*innen...) Hat sich dadurch etwas verändert? Neue Kontakte stärker gepflegt, für andere weniger Zeitressourcen?</p> <p>Werte / Kompetenzen: Hat sich dadurch auch Ihr Aufgabenbereich / Ihre berufliche Tätigkeit verändert? Wurden andere Fähigkeiten wichtiger, bisherige weniger relevant?</p> <p>Außenwirkung:</p>

Woran haben andere erkannt, dass sich hier in Ihrem beruflichen Leben was verändert hat?

Nachfragephase-Klärung

Diese Fragen situativ einsetzen, wenn nicht ohnehin aus dem vorherigen Gesprächsverlauf erschließbar / auf Zeit achten – notfalls weglassen und Attribuierungsfrage stellen

Karriereerfolg

Erfolg: „Wenn Sie nochmals auf Ihre bisherige politische Karriere zurückblicken, was waren ihre größten Erfolge?“

Misserfolg: „Und was ist weniger gut gelaufen?“

- Ursachenzuschreibung für Erfolg; angenehme Erlebnisse; Erfahrungen; Wie ist das persönliche Erleben? Welche Auswirkungen hat das auf die weitere Karriere? Werden Karrierefelder gewechselt? Was wird als Erfolg beschrieben?
- Ursachenzuschreibung für Misserfolg; was wird als Misserfolg, was wird negativ erlebt; in welchem Zusammenhang steht das mit anderen handelnden Personen oder äußeren Umständen (etwa schlechten Wahlergebnissen der eigenen Partei)?
- Welche Kapitalien können genutzt werden; welche Kapitalien haben sich vermindert / erhöht?

Soziales Umfeld:

Wie haben andere darauf reagiert?

Unterstützung / Hemmnis: Gab es etwas das Sie in der Phase als besonders unterstützend / hinderlich erlebt haben?

Bewältigungsstrategie:

Wenn sie an diese Stelle zurückreisen könnten, würden Sie heute etwas anders machen?

Was hätte passieren müssen damit es anders gelaufen wäre?

Abschluss

Attribuierung / Einstellung zu Erfolgskriterien

„Angenommen, eine junge Frau, die eine politische Karriere anstrebt, kommt zu Ihnen und fragt Sie um Rat. Was würden Sie ihr empfehlen?“

- Kapitalien; was ist nützlich, was ist hinderlich?

Nicht Angesprochenes

Vielen Dank für das Gespräch. Gibt es aus Ihrer Sicht abschließend noch Themen, die wir nicht angesprochen haben, die aber aus Ihrer Sicht für eine erfolgreiche politische Karriere besonders wichtig sind?

Dank und Ausblick

Herzlichen Dank, dass Sie mich in meiner Forschungsarbeit unterstützt haben. Gerne lasse ich Ihnen bei Interessen die Forschungsarbeit nach Abschluss und Beurteilung zukommen.

Anhang D

Tabelle 2: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Karrierefeld Politik“

Hauptkategorie	Subkategorie	Beispiel-Item
Karrierefeld Politik	Kulturelles Kapital	<i>„und weil ich es schon gut finde, für ein politisches Amt zumindest für ein höheres oder so, dass man einfach Lebenserfahrung hat und dass man trotzdem mit Leuten wo man merkt, die haben eine andere Lebenserfahrung auch in einem anderen Job, eigentlich schon einen anderen Zugang haben, der in vielen Fällen (...) besser also vernünftiger ist.“ (IP_12 Z 477-481)</i>
	Soziales Kapital	<i>„viele neue interessante Leute kennenlerne, auch beruflich (...) das sind jetzt keine Freunde oder so aber (...) also dass ich in relativ kurzer Zeit finde ich, relativ viele interessante Leute kennenlernen darf.“ (IP_10 Z 301-304)</i>
	Ökonomisches Kapital	<i>„und ich habe noch mehr Verantwortung übernommen und natürlich die Funktion war exponierter“ (IP_08 Z 224-225)</i>
	Sichtbarkeit	<i>„und sie verharren in dieser Hintergrundrolle der Organisation und meistens ist es halt jemand anderer der dann vorne steht und dann irgendwie den Applaus erntet“ (IP_01 Z 841-843)</i>
	Planbarkeit	<i>„und dann wird man halt fremdbestimmt rausgehaut und nicht über Wählerinnen“ (IP_04 Z 713)</i>
	Wettbewerb	<i>„dass grade ich das schaffe, mit meinem völligen Unverständnis für house of cards Verhalten, da einen Mandatsplatz zu bekommen“ (IP_05 Z 455-456)</i>
	Vergänglichkeit	<i>„irgendwann ist das hier zu Ende (...) und ich finde es auch gut, wenn es irgendwann zu Ende ist. Weil es soll ja ein Kommen und Gehen sein (...) also man braucht immer Optionen finde ich. Also für mich ist das (...) das gibt mir extreme Freiheit, dass ich jederzeit auch das nimmer machen muss.“ (IP_10 Z 953-959)</i>

Tabelle 3: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Habitus“

Hauptkategorie	Subkategorie	Beispiel-Item
Habitus	Engagement	„das nicht einfach so ehrenamtliches Engagement nebenbei dann nur mehr sondern das war wirklich ein hauptamtlicher Job wo ich neben dem Studium eigentlich sechzig Stunden die Woche durchgehend meine Zeit da investiert hab' (IP_08 Z 134-137)
	Ehrgeiz	„was ich dann wirklich selbst verfolgt habe, wo es das erste Mal war, wo ich gesagt habe okay das ist jetzt was, das strebe ich an“ (IP_03 Z 147-148)
	Introversion und Bescheidenheit	„ich mag das jetzt gar nimmer glauben aber ich bin eigentlich ein sehr zurückhaltender schüchterner Mensch“ (IP_08 Z 148-149)
	Selbstkritik und Selbstzweifel	„ich glaub dass wir vielfach selbst unsre Bremsen sind, wenn es um Karriereverläufe geht ja?“ (IP_01 Z 794-795)
	Selbstwirksamkeit	„dass man erstens sich was zutrauen kann und vielleicht auch mehr zutrauen kann als man selbst glaubt“ (IP_10 Z 1017-1018)
	Unsicherheit	„dass man das Unbekannte, was man noch nicht gemacht hat, wo man vielleicht ein bisschen Respekt davor hat“ (IP_03 Z 781-782)

Tabelle 4: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Work-Life-Balance“

Hauptkategorie	Subkategorie	Beispiel-Item
Work-Life-Balance	Familie und Partnerschaft	„man sollte nicht auf alles andere der Karriere wegen verzichten was man machen möchte ja? Also wenn ich Familie haben möchte dann muss ich einen Weg finden wie ich das unter einen Hut bringen kann“ (IP_11 Z 523-525)
	Persönliches Umfeld	„ich habe ein bisschen das Glück gehabt, als ich mit [Alter] begonnen habe politisch aktiv zu werden, dass ich Freunde gehabt habe, mit denen war ich schon davor befreundet, die ähnliche Interessen gehabt haben. Und manche von denen sind auch aktiv geworden. Das sind auch die, mit denen ich bis heute noch in Kontakt bin.“ (IP_03 Z 298-302)
	Arbeitspensum und Arbeitszeit	„eine Zeit, die geprägt war von rund um die Uhr arbeiten, große Projekte auch umzusetzen“ (IP_14 Z 165-166)

Tabelle 5: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Erleben der politischen Tätigkeit“

Hauptkategorie	Subkategorie	Beispiel-Item
Erleben der politischen Tätigkeit	Motive für politisches Engagement	„man muss am Wohl der Menschen interessiert sein, das ist glaube ich eine ganz wichtige Voraussetzung“ (IP_09 Z 715-716)
	Die politische Arbeit und der politische Diskurs	„also da bin ich gut im Austausch (...) und da ist die Solidarität da, aber letztendlich schlägt dann doch die Parteiräson“ (IP_02 Z 367-372)
	Erfolg und Stolz	„und des war halt schön und da tut es mir um keine Minute leid, wenn man für die Allgemeinheit was machen kann.“ (IP_13 Z 517-518)
	Rückschläge und Enttäuschungen	„das war im Nachhinein betrachtet eine Schikane des Koalitionspartners Punkt.“ (IP_07 Z 921)
	Umgang mit Medien	„wenn man mit Medien konfrontiert ist und da finde ich wäre es mutig zu sagen wir haben jetzt noch keine Positionierung“ (IP_04 Z 816-817)
	Die Rolle als Person des öffentlichen Interesses	„und halt auch dieses Umgehen mit der Öffentlichkeit ist einfach etwas das man lernen kann“ (IP_08 Z 538-539)

Tabelle 6: Kategoriensystem der Hauptkategorie „Geschlechtsspezifische Aspekte“

Hauptkategorie	Subkategorie	Beispiel-Item
Geschlechtsspezifische Aspekte	Geschlechtsstereotype und Rollenbilder	„wer ein Abgeordneter ist, also diese männliche Figur ja? gewissen Alters“ (IP_01 Z 538-539)
	Leistungsanspruch und Erwartungshaltung	„vielleicht unterscheiden sie sich ja, dass Frauen zu viel, ja mehr im Hamsterrad sind vielleicht als Männer oder Männer das nicht so eng sehen mit dem abarbeiten“ (IP_10 Z 818-820)
	Gleichgeschlechtliche Solidarität	„nur weil jetzt Frauen das reicht für mich nicht, also sozusagen nur mit Frauen, Frauenzusammenhalt. Ja natürlich, wenn es um ernste oft ja wirklich geschlechtsspezifische Themen geht. Aber das ist inhaltlich bei uns so weit auseinander, dass das keinen Sinn machen würde.“ (IP_12 Z 141-144)
	Quotenregelung	„ja ich glaub schon. Also ich denke was für Vorstände gilt und das ist anscheinend erwiesen (...) dass Frauen da gewisse Eigenschaften öfter mitbringen als Männer die hilfreich sind für nachhaltigere Entscheidungen, dann würde das in anderen Gremien natürlich auch gelten also auch in der Politik.“ (IP_05 Z 941-945)