

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Problemstellung und Ausgangspunkt</b>	<b>10</b>
1.1. <i>Fragestellung und Zielsetzung</i>	16
1.2. <i>Methodik und theoretischer Bezugsrahmen</i>	17
1.3. <i>Aufbau dieser Arbeit</i>	17
<b>2. Begriffliche Grundlegungen</b>	<b>20</b>
2.1. <i>Aufstieg im Berufsverlauf</i>	20
2.1.1. <i>Karriere als Laufbahn</i>	20
2.1.2. <i>Ausprägungen des Aufstiegs in Karriereformen</i>	21
2.1.3. <i>Aufstieg in Abgrenzung zu Karriere</i>	23
2.2. <i>Dimensionen der Führungsposition</i>	24
2.2.1. <i>Führung und Führungskräfte</i>	25
2.2.2. <i>Führung in einer Organisation als sozialem Gebilde</i>	27
2.2.3. <i>Organisationsstruktur und Hierarchie als regelnde Ordnung</i>	28
2.2.4. <i>Spitzenposition in einer Organisation als Status-Zuschreibung</i>	29
2.2.5. <i>Macht und Führung</i>	31
2.2.6. <i>Gedanken zu Personen in Führungspositionen</i>	33
2.3. <i>Sozialwirtschaft als Handlungsfeld</i>	34
2.3.1. <i>Entstehung und Bedeutung der Sozialwirtschaft</i>	34
2.3.2. <i>Soziale Arbeit im Sozialmarkt mit besonderen Bedingungen</i>	35
2.3.3. <i>Sozialwirtschaft im Dritten Sektor</i>	37
2.3.4. <i>Konstitutive Merkmale der Organisationen im Dritten Sektor</i>	39
2.3.5. <i>Freie Wohlfahrtspflege als sozialwirtschaftlicher Akteur</i>	40
2.3.6. <i>Wohlfahrtsverbände als Verbände mit Alleinstellungsmerkmal</i>	41
2.3.7. <i>Aktuelle Herausforderungen der Wohlfahrtsverbände</i>	42
2.4. <i>Zusammenfassung der begrifflichen Grundlegungen</i>	44
<b>3. Theorie der Konstruktion von Geschlecht als Bezugstheorie</b>	<b>46</b>
3.1. <i>Prozesse der sozialen Konstruktion von Geschlecht</i>	47
3.1.1. <i>Entwicklung des Geschlechtermodells</i>	50
3.1.2. <i>Reproduktion von Geschlecht im Wissenssystem</i>	51

---

3.2. <i>Entwicklungslinien von Gleichheit und Differenz in der Erwerbsarbeit</i>	52
3.2.1. Sphärentrennung in der bürgerlichen Familie	53
3.2.2. Geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbsarbeit	54
3.2.3. Auswirkungen der Fürsorglichkeit auf die Soziale Arbeit	56
3.2.4. Rolle der Frau in der Kirche	57
3.2.5. Leitbild Mutter und Mütterlichkeit	59
3.3. <i>Beitrag der Rechtsordnung zum Geschlechterverhältnis</i>	62
3.4. <i>Bedeutung der sozialen Ungleichheit im Aufstieg</i>	66
3.5. <i>Soziale Ungleichheit der Geschlechter in Organisationen</i>	67
3.6. <i>Geschlecht als Zuordnung des Individuums in der sozialen Situation</i>	69
3.7. <i>Konzept des 'doing gender' im Handeln</i>	72
3.8. <i>Geschlechter(de)konstruktion in der Berufsarbeit</i>	74
3.9. <i>Zusammenfassung der Bezugstheorie</i>	76
<b>4. Forschungsstand zum Aufstieg von Frauen in Führungspositionen</b>	<b>78</b>
4.1. <i>Hintergründe zu Frauenanteilen in Führungspositionen</i>	78
4.1.1. Führungskräftemonitor im Zeitverlauf	78
4.1.2. Frauen in Spitzenpositionen	82
4.1.3. Betriebliche Realitäten als strukturelle Einbettung des Aufstiegs	84
4.1.4. Private Realitäten als den Aufstieg ergänzende Lebensrealität	89
4.1.5. Zusammenschau der Hintergründe zu Frauenanteilen in Führungspositionen	93
4.2. <i>Spezifika im Aufstieg</i>	95
4.2.1. Sichtbarkeit und Orientierung	95
4.2.2. Führungsmotivation und Kontaktfähigkeit	96
4.2.3. Verschränkungen von Karriere und biologischem Geschlecht	97
4.2.4. Entlarven von Zuschreibungen	98
4.2.5. Umgang mit mehrdimensionalen mentalen Schranken	99
4.2.6. Zusammenschau der Spezifika im Aufstieg	100
4.3. <i>Aufstieg in gemeinnützigen Organisationen</i>	100
4.3.1. Charakteristika hauptberuflicher Führungskräfte	102
4.3.2. Karriereweg und Rekrutierung	103
4.3.3. Gleichheit und Differenz der Geschlechter	105
4.3.4. Zusammenschau zu Aufstieg in gemeinnützigen Organisationen	106

4.4. <i>Aufstieg in verschiedenen Handlungsfeldern</i>	106
4.4.1. Handlungsfeld Soziale Arbeit	107
4.4.2. Handlungsfeld Schule	109
4.4.3. Handlungsfeld Wissenschaft	113
4.4.4. Zusammenschau zu Aufstieg in Handlungsfeldern	119
4.5. <i>Fähigkeiten der Akteurinnen im Aufstieg</i>	122
4.5.1. Berufsbezogene Eigenschaften der Persönlichkeit	122
4.5.2. Mikropolitische Aufstiegskompetenz und Selbstkonzept	124
4.5.3. Zusammenschau zu Fähigkeiten der Akteurinnen im Aufstieg	128
4.6. <i>Zusammenfassende Interpretation des Forschungsstandes</i>	128
<b>5. Erklärungsansätze zum Aufstieg in Organisationen der Sozialwirtschaft</b>	<b>133</b>
5.1. <i>Konstruktion der geschlechterdifferenten Führung</i>	134
5.2. <i>Determinanten des Verhaltens</i>	135
5.2.1. Motive als schwankende Gedankenkonstrukte	136
5.2.2. Zusammenhänge von Motivation und Karriere	138
5.2.3. Bausteine der Kompetenz zur Handlung	141
5.2.4. Bedeutung der Selbstentwicklung	142
5.2.5. Vergeschlechtlichte Handlungszusammenhänge Sozialer Arbeit	144
5.3. <i>Einflüsse der Besetzung von Führungspositionen</i>	146
5.3.1. Relevanz personalpolitischer Logiken	146
5.3.2. Einflüsse der Organisationskultur	147
5.4. <i>Verbindung von Handeln und Kontext in der Sozialwirtschaft</i>	149
5.4.1. Besondere Gegebenheiten der Organisationen	149
5.4.2. Nonprofit Governance multipler Anspruchsgruppen	151
5.5. <i>Aufstiegsfördernde Rekrutierungsmuster</i>	152
5.5.1. Governance Mechanismen nach 'Agency-Theorie'	152
5.5.2. Rekrutierungsmuster von Eliten	155
5.6. <i>Kulturen der Macht in Handlungszusammenhängen</i>	157
5.6.1. Formen der Bemächtigung und Ermächtigung	157
5.6.2. Moral und Mikropolitik im sozialen Handeln	159
5.7. <i>Zusammenfassung der Erklärungsansätze zum Aufstieg</i>	162

---

<b>6. Empirische Untersuchung</b>	<b>164</b>
6.1. <i>Forschungsgegenstand und Forschungsfragen</i>	164
6.2. <i>Qualitatives Forschungsdesign</i>	166
6.2.1. Potenziale für den Forschungsgegenstand	166
6.2.2. Empirieorientierter Zugang	168
6.3. <i>Erhebung der Daten</i>	170
6.3.1. Episodisches Interview im Vergleich – eine Abgrenzung	170
6.3.2. Optionen des episodischen Interviews	173
6.3.3. Sampling als kombinierte Fallauswahl	174
6.3.4. Bedeutung des Feldzugangs	177
6.3.5. Auswahl der Interviewpartnerinnen	178
6.3.6. Aufbau des Interviews	182
6.3.7. Ergebnis des Pre-Tests	184
6.4. <i>Auswertung der Interviews</i>	187
6.4.1. Erstellung der Transkripte	187
6.4.2. Qualitative Inhaltsanalyse	188
6.4.3. Induktive Kategorienbildung	190
6.4.4. Schritte der Qualitativen Inhaltsanalyse	192
<b>7. Darstellung der Untersuchungsergebnisse</b>	<b>196</b>
7.1. <i>Förderliche Maßnahmen für den Aufstieg</i>	196
7.1.1. 'Interessen nachgehen'	196
7.1.2. 'Initiative ergreifen'	198
7.1.3. 'Ergänzende Tätigkeiten ausüben'	199
7.1.4. 'Organisationszugehörigkeit halten'	201
7.1.5. 'Von Arbeit abgrenzen'	202
7.1.6. 'Eigenen Arbeitsstil entwickeln'	203
7.1.7. 'Aufgaben in der Organisation gestalten'	206
7.2. <i>Entscheidende Faktoren für den Aufstieg</i>	209
7.2.1. 'Private Realität sehen'	209
7.2.2. 'Haltung leben'	212
7.2.3. 'Innere Prozesse verfolgen'	215
7.2.4. 'Distanz zur Funktion und Rolle einnehmen'	217
7.2.5. 'Können erkennen'	218
7.2.6. 'Wollen differenzieren'	220
7.2.7. 'Stütze und Förderung erleben'	222
7.2.8. 'Authentizität verkörpern'	225

7.2.9. 'Arbeiten gegen Wand identifizieren'	226
7.2.10. 'Klarheit zum Mitgestalten der Rolle finden'	227
7.3. <i>Übersicht der neuen empirischen Erkenntnisse</i>	228
<b>8. Zusammenfassung und Diskussion zentraler Ergebnisse</b>	<b>231</b>
<b>9. Ausblick</b>	<b>246</b>
<b>Darstellungsverzeichnis</b>	<b>249</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>250</b>
<b>Anhang</b>	<b>266</b>
<i>Transkripte</i>	
<i>Anfrage der Interviewpartnerinnen</i>	
<i>Einstiegsinformationen am Interviewanfang</i>	
<i>Fragenkatalog episodisches Interview</i>	
<i>Kurzfragebogen nach dem Interview</i>	
<i>Regelung zum Vertrauens- und Datenschutz – Einverständniserklärung</i>	
<i>Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen</i>	
<i>Postskripte</i>	
<i>Reflexion der Forscherin zur Durchführung der Interviews</i>	
<i>Codesystem</i>	
Codings 'Interessen nachgehen'	
Codings 'Initiative ergreifen'	
Codings 'Ergänzende Tätigkeiten ausüben'	
Codings 'Organisationszugehörigkeit halten'	
Codings 'Von Arbeit abgrenzen'	
Codings 'Eigenen Arbeitsstil entwickeln'	
Codings 'Private Realität sehen'	

- Codings 'Haltung leben'**
- Codings 'Innere Prozesse verfolgen'**
- Codings 'Distanz zur Funktion und Rolle einnehmen'**
- Codings 'Können erkennen'**
- Codings 'Wollen differenzieren'**
- Codings 'Stütze und Förderung erleben'**
- Codings 'Authentizität verkörpern'**
- Codings 'Arbeiten gegen Wand identifizieren'**
- Codings 'Klarheit zum Mitgestalten der Rolle finden'**