

Gertraud Diem-Wille

Karrierefrauen und Karrieremänner im Management

Eine psychoanalytische Untersuchung ihrer Lebensgeschichten

1. Einleitung

Die Pädagogik beschäftigt sich mit Theorien, Begründungen und Erforschungen der intentionalen Maßnahmen des Erziehers, die auf eine intellektuelle und sittliche Mündigkeit des Zöglings abzielen. Mit diesem Rückgriff auf Kants Forderung nach einer Erziehung zur Mündigkeit läßt sich ein gemeinsamer Konsens der ausdifferenzierten Strömungen wie der geisteswissenschaftlichen Pädagogik, der neukantianischen, der kritisch-emanzipatorischen Pädagogik herstellen. Seit Jahrhunderten versucht man die Zielsetzungen, Methoden, Lehrinhalte und Verhaltensweisen zu begründen, zu verstehen oder zu erforschen, die dieser Aufgabe gerecht werden. Die Soziologie hat mit Recht darauf hingewiesen, daß neben den intentionalen Erziehungsmaßnahmen eine Vielzahl von Umwelteinflüssen auf das Kind einwirken, das mit »Sozialisaton« als Wechselwirkung von Reifungs- und Lernprozessen (Brezinka 1976, 20) bezeichnet wurde. Damit traten die soziokulturellen Einflüsse, geschlechtsspezifische Vorurteilmuster ebenso in das Blickfeld wie regionale Phänomene der Chancenungleichheit. Die Kritik von Marx an der Pädagogik als »ideologisches Bewußtsein«, die den »Klassencharakter der Erziehung« zur antagonistischen Stabilisierung der antagonistischen Klassen aufzeigte, ließ die sozio-ökonomische Bedingtheit in den Mittelpunkt der pädagogischen Forschung rücken (Rühle 1911, Bernfeld 1967, Makarenko 1958), die später von der kritisch-emanzipatorischen Pädagogik (Mollenhauer 1972, Schmied-Kowarzik 1988) wieder aufgegriffen wurde. Die Entdeckung Freuds, daß die Formung der Persönlichkeit nicht eine lineare Antwort auf äußere Reize nach dem Reiz-Reaktions-Schema darstellt, sondern die Art und Weise, wie äußere Faktoren verarbeitet werden, ebenso bedeutsam ist wie Phantasien, Affekte und Wunschvorstellungen, haben einen neuen Aspekt gekennzeichnet, dem die Psychoanalytische Pädagogik nachgeht.

»Bahnbrechend war Freuds Entdeckung, daß nicht nur die äußeren Ereignisse und Erlebnisse sich in der Psyche des Menschen niederschlagen, sondern daß durch Phantasie äußere Ereignisse umgedeutet werden und so eine neue psychische Wirklichkeit geschaffen werden kann, die ihrerseits wieder auf die äußere Wirklichkeit einwirkt und sie verändert« (Mitscherlich 1985, 87).

Die Psychoanalyse spricht daher von einer »psychischen Geburt des Kindes« (Mahler 1979), wo das Kind sich in einem »sozialen Uterus« die Sicherheit und die Möglichkeiten zur Triebbefriedigung erst mühsam erwerben muß. So entwickelt sich nach Freud die menschliche Sexualität von einer polymorph-perversen beim Kleinkind zu einer reifen, partiell zielgehemmten erwachsenen Sexualität (Freud 1905). Die Triebbeherrschung ist erst durch die Entwicklung des reifen Ich möglich, dessen Realitäts-sinn eine Vermittlung zwischen Es-Affekten und äußeren sozialen Bedingungen herstellt.

Psychoanalytische Pädagogik verstehe ich in Analogie zur Psychoanalyse als Praxis, die sowohl die Erkenntnisse der Psychoanalyse in die Erziehung integriert (vgl. A. Freud 1971, 59f, Bernfeld 1967, Aichhorn 1951) als auch als Erkenntnismethode. »In Wirklichkeit ist die Psychoanalyse eine Forschungsmethode, ein parteiloses Instrument, wie etwa die Infinitesimalrechnung« (Freud 1927, 170f). In der vorliegenden Arbeit geht es darum, »Produkte der Erziehung« auf das Gewordensein ihrer inneren psychischen Struktur zu untersuchen. Es geht nicht wie in psychologischen Untersuchungen um Einstellungsmessungen bei Managerinnen und Managern (vgl. Betz/Fitzgerald 1987), sondern um die innere Realität dieser Personen (vgl. Vogt 1988, 660). Wir gehen damit von Freuds Grundhypothese aus, daß es sinnvoll ist, ein menschliches Unbewußtes anzunehmen, und daß die wichtigen Einflüsse auf die Persönlichkeitsbildung auf frühkindliche Erfahrungen in der Herkunftsfamilie zurückgehen. Da sich die Psychoanalyse aber auch die Psychoanalytische Pädagogik vorrangig mit Klienten, d. h. mit Personen, die Lebensprobleme und Leidensdruck haben, beschäftigen (Neurotiker, Hysteriker, Asoziale und Delinquenten) wollten wir Daten über die »innere Realität« solcher Personen untersuchen, deren Entwicklung ein solches Maß von »Arbeits- und Liebesfähigkeit« erreicht haben muß, daß sie beruflichen Erfolg haben können. Wir nehmen jedoch nicht an, daß es sich dabei um »erfolgreiche Erziehungsprodukte«, d. h. besonders gelungene Erziehungsprodukte handelt, sondern wir gehen lediglich von der Annahme eines »funktionsfähigen Ichs« aus, das im beruflichen Kontext realitätsgerecht handeln kann.

Die Frage lautet also: Was geschieht in der Erziehung und Entwicklung derjenigen Frauen und Männer, denen es gelingt, an die Spitze der Hierarchie zu gelangen? Welche Vorbilder, Modelle, Konfliktbewältigungsstrategien haben sie im Lauf ihrer Erziehung gewählt? Oder anders ausgedrückt: Welche Personen gelangen an die Spitze der Hierarchie in multinationalen Konzernen und Universitäten? Wir teilen die Meinung von Krovaza-Schneider, »daß die Psychoanalyse noch immer ein weitgehend unausgeschöpftes Theorie- und Methodenpotential für kultur- und sozialwissenschaftliche Forschung darstellt« (Krovaza-Schneider 87, 93). Dieses Projekt, das vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung unterstützt wird, versucht die psychoanalytische Methode zur Vertiefung einer biographischen Fragestellung anzuwenden. Jedes Interview wurde in Form einer Supervision mit einer Lehranalytikerin besprochen, um auch Phänomene der Übertragung und Gegenübertragung zu berücksichtigen.

Zuerst wird die Zielsetzung und Methodik der Arbeit erläutert. Im zweiten Teil werden einige Aspekte des Vergleichs von Frauen und Männern im Management beleuchtet, im dritten Teil wird anhand von zwei Fallstudien die Arbeitsweise einer qualitativen Textanalyse vorgestellt. Abschließend werden einige Ergebnisse der Untersuchung über den Zusammenhang von der Beziehung zu den Eltern (Objektrepräsentanzen) und dem Antrieb zur beruflichen Karriere aufgezeigt.

2. Methoden der Untersuchung

Die Untersuchung will die »innere Realität« jener Frauen und Männer nachzeichnen, die in multinationalen Konzernen und in der Institution Universität Karriere gemacht haben, d. h. Spitzenpositionen bekleiden. Dabei wird das Hauptaugenmerk nicht vorrangig auf gesellschaftliche Bedingungen des beruflichen Aufstiegs gelegt, sondern es wird gefragt, wie frühkindliche Erfahrungen in der Herkunftsfamilie ihre psychische Dynamik geprägt haben. Wir stützen uns dabei auf die psychoanalytische Persönlichkeitstheorie, die ein elaboriertes Konzept der menschlichen Entwicklung als Resultat innerer Konflikte und der Bewältigung von Krisen darstellt. Für die psychoanalytische Datengewinnung ist nicht die reale Beziehung zwischen Vater-Tochter oder Mutter und Sohn von Bedeutung, sondern die »Objektbeziehung« (Objektrepräsentanz). Darunter wird nach Laplanche die Art der Beziehung des Subjektes zu seiner Welt verstanden. Es ist »das komplexe und vollständige Ergebnis einer bestimmten Organisation der Persönlichkeit, eines mehr oder weniger phantasierten Erfassens der Objekte und bestimmter bevorzugter Abwehrformen« (Laplanche u. a. 1982, 340). Die Beschreibung der Beziehung zum Vater zeigt uns, wie etwa eine Tochter den Vater erlebt hat. Ihre Gefühle und Wünsche dem Vater gegenüber bestimmen das Bild ihres Vaters. Wir sprechen daher nicht von ihrem realen Vater, sondern dem »inneren Vater« als Objektrepräsentanz. Die Sichtweise ist sozusagen noch einmal gebrochen. Wir nehmen die Aussage nicht als Datum über den realen Vater, sondern als Datum über ihre Erlebnisform, d. h. gebrochen über die Psyche der Tochter. Wie sie etwa über ihre Vaterbeziehung spricht, gibt Auskunft über Abwehrmechanismen, Wünsche, Konflikte, Frustrationen und die Struktur und Entwicklung des Ichs. Die Vielschichtigkeit einer Vaterbeziehung zeigt die Aussage einer interviewten Managerin: »Ich hab' meinen Vater sehr geliebt, obwohl ich ja keinen Grund eigentlich dazu gehabt hatte« (Transkript S.28). Anhand von Fallstudien sollen Karrieremuster der beiden Berufsgruppen und typische Bewältigungsstrategien untersucht werden.

Untersucht wird jeweils eine kleine Gruppe von 7–8 Personen aus den vier Bereichen Managerinnen, Manager, Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, wobei hier auf den bereits ausgewerteten Teil der Untersuchung der Frauen und Män-

ner im Management eingegangen wird. Die Auswertung der Gruppe der Universitätsprofessoren/innen ist noch nicht abgeschlossen.

Als Erhebungsmethode über die Selbsteinschätzung ihrer Lebensgeschichte und ihrer Persönlichkeitsentwicklung werden ausführliche narrative Interviews durchgeführt, ergänzt durch einen projektiven Zeichentest »Die verzauberte Familie« (Kos/Biermann 1973) und einen projektiven Persönlichkeitstest zur Psychodiagnostik, den »Rorschachtest« (Bohm 1951 und 1975). Die narrativen Interviews in der Dauer von 2–3 Stunden werden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Sie werden als Grundlage einer qualitativen Textanalyse verwendet.

Das narrative Interview orientiert sich am psychoanalytischen Erstgespräch. Bei der Interpretation ist jedoch auch die unterschiedliche Ausgangssituation der narrativen Interviews als Datenerhebung zu berücksichtigen. Die Initiative der Begegnung beim narrativen Interview geht von der Forscherin aus, die Daten gewinnen will, während im psychoanalytischen Erstgespräch der Patient kommt, um Hilfe für seine Lebensprobleme zu erhalten. Im Erstgespräch versucht sich die Therapeutin ein Bild der Persönlichkeitsstruktur des potentiellen Patienten zu machen, um zu diagnostizieren, ob eine Psychotherapie oder eine Analyse empfohlen werden soll. Bei der Auswertung der narrativen Interviews orientieren wir uns nach Argelander an dem auf drei Ebenen stattfindenden Interpretationsprozeß:

- a) Die Ebene der *objektiven Information*. Sie umfaßt persönliche Daten, biographische Fakten, bestimmte Verhaltensweisen der Person. Im narrativen Interview werden die Informationen über die Berufs- und Familiensituation im Kontext der Erzählung gewonnen, wobei ein Interviewleitfaden die Vollständigkeit gewährleisten soll. Die Initialfrage lautet: »Wie war ihr beruflicher Werdegang?«, die Weiterführung der Erzählung auf die Situation in der Herkunftsfamilie erfolgt in den meisten Fällen vom Interviewten selbst.
- b) Als zweite Informationsquelle nennt Argelander die *subjektiven Informationen*. Erst in der gemeinsamen Arbeit von Patient und Therapeut sei die Bedeutung, die der Patient den Informationen gebe, festzustellen. Sie würden in der Interviewsituation sichtbar. Bei dem Erfassen der subjektiven Information steht das Wie des Sprechens, die Betonung, die Sprechweise sowie das nonverbale Verhalten des Interviewten im Vordergrund, die Kleidung und die Gestaltung des Gesprächs. Die Transkription des narrativen Interviews ermöglicht – im Unterschied zum Erstgespräch – ein oftmaliges Durchlesen, sodaß gerade von der Sprachmodalität und des Prozesses der Erzählung eine Fülle von subjektiven Daten gewonnen werden können.
- c) Die Ebene der *szenischen und situativen Information*. Bei der szenischen Information dominiert das Erleben der Gesprächssituation mit allen Eindrücken und Gefühlsregungen, sagt Argelander. Der Gesprächsverlauf, das Schweigen des Patienten, sein Zuspät- oder Zufrühkommen, seine Unbekümmertheit etc. sind zentrale Merkmale. Wesentliche Momente des szenischen Verstehens stellen die Übertragungs- und Gegenübertragungsreaktionen von Interviewtem und Forscherin dar.

Das bedeutet, daß die Anwendung der psychoanalytischen Methode neben dem Forschungsgegenstand, nämlich der »inneren Realität«, auch die Selbstreflexion der Bedeutung des Forschers berührt, d.h. die Reflexion der Übertragung und Gegenübertragung. Damit wird das Paradigma der Kontrolle, wie es die empirische Forschung postuliert, durch das Paradigma der Selbstreflexion abgelöst, was sowohl im Sprachspiel im Interview als auch im szenischen Erleben sichtbar wird. Das Timing des Nachfragens ist im narrativen Interview ebenso bedeutsam wie beim Deuten im analytischen Prozeß.

Nach einer kurzen Einleitung, bei der ich auf die Zielsetzung der Arbeit hinwies, wurde das Interview durchgeführt. Zum Zeitpunkt, zu dem die Interviewten die Situation ihrer Herkunftsfamilie beschrieben, wurden sie gebeten, nun in einem anderen Medium als der Sprache ihre Einschätzung der Familie darzustellen. In Modifikation zum Zeichentest, wo Kinder gebeten werden, eine Familie zu zeichnen, wurden die Interviewten aufgefordert, ihre Herkunftsfamilie zu zeichnen, so wie sie ein Zauberer verzaubert habe. Bei allen Interviewten war eine starke Emotionalisierung durch das Zeichnen der Familie festzustellen. Diejenigen, denen es nicht möglich war, ihre Familie zu zeichnen, stellten die Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern graphisch dar. Die Konkretisierung im Zeichnen ließ Gefühle und alte Konflikte lebendig werden. Danach wurde das Interview weitergeführt. Ganz am Ende des Interviews wurde der Rorschachtest durchgeführt.

Die Auswahl der interviewten Managerinnen und Manager wurde auf meine Bitte vom jeweiligen Personalchef nach dem Kriterium des Alters (zwischen 40 und 50 Jahren) und der Position in der Hierarchie (möglichst an der Spitze der Hierarchie) durchgeführt. Die Bereitschaft, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen, war bei allen beiden Berufsgruppen überraschend groß.

3. Vergleich zwischen Frauen und Männern im Management

Ehe auf typische Persönlichkeitsmuster hingewiesen wird, will ich auf Unterschiede und Übereinstimmungen bei den beiden Gruppen, nämlich Männer und Frauen hinweisen. Der Anteil der beiden Geschlechter an der Spitze ist sehr verschieden. Frauen stellen in den untersuchten Konzernen 2 % der Führungskräfte (Manager), die Männer 98 %. Lediglich in einem der fünf untersuchten Konzerne ist eine Frau im Top-Management. Bei den Männern sind 5 von 8 Befragten in der obersten Führungsetage tätig. Diese Verteilung dürfte auch die Erklärung sein, warum es keine Vergleichsstudie gibt, sondern entweder die Frauen als Randgruppe vernachlässigt (Maccoby 1977, Stogdill 1974) oder nur Frauen untersucht wurden (Morrison 1987, Gallese 1986, Edding 1983, Reinhart 1988, Hennig 1978.)

Der *Karriereverlauf* ist bei beiden Gruppen ähnlich. Es überwiegt eine lange Firmen-

zugehörigkeit und eine durchgängige Berufstätigkeit (nur zwei Frauen unterbrachen ihre Berufstätigkeit wegen einer Ehe und Mutterschaft).

Das *Bildungsniveau* zeigt Unterschiede. Alle Männer haben eine universitäre Ausbildung, jedoch nur 4 von 7 Frauen.

Auch die *Familiensituation* zeigt große Unterschiede. Über die Hälfte der Managerinnen hat kein Kind, während die Männer (mit einer Ausnahme eines Jungesellen) 1–3 Kinder haben (Durchschnitt der Männer 1,7 – Frauen 0,7 Kinder).

Karriereplanung wird von keiner der Frauen genannt, sie sprechen von »Glück«, »Zufall« oder günstigen Bedingungen. Die Männer im Management schildern eine genaue Planung, ihr beruflicher Erfolg wird als Resultat ihrer persönlichen Leistung betrachtet.

Bei den *karrierefördernden Eigenschaften* jedoch nennen Frauen Selbstkontrolle, Selbstdisziplin, Zähigkeit und Durchhaltevermögen, Ehrgeiz, Wissensdurst und Fleiß. Die Männer hingegen nennen vor allem solche Eigenschaften, die die soziale Dimension betreffen, wie Kooperationsfähigkeit.

Ihren *Führungsstil* bezeichnen Managerinnen durchwegs als kooperativ, wobei keine starre Grenze zwischen Berufs- und Privatsphäre gezogen wird. Die Arbeitsräume sind persönlich, die Mitarbeiter können auch über ihre privaten Probleme mit der Chefin sprechen, Geburtstage werden gefeiert. Männliche Vorgesetzte ziehen eine klare Grenze, sprechen fast nur über berufliche Aufgaben.

Die *erotische Dimension* kann von den Managerinnen erwartungsgemäß leichter angesprochen werden, da es sich dabei doch um heterosexuelle Spannungen zwischen den Frauen und Kollegen oder Vorgesetzten handelt. Eine Frau als Chefin zu haben sei »sicherlich ein Neuland für beide Seiten«, sagt Monika:

»Männer haben eine andere Art von Rivalität und sie (die Frauen) müssen sehr, sehr vorsichtig sein, daß sie ihre Gunst gleichmäßig verteilen« (Monika 8,5).

Das Rivalisieren um die Chefin stellt eine Wiederbelebung des ödipalen Wunsches nach der Mutter dar. Wenn diese Wünsche zu stark sind, müssen sie jedoch abgewehrt werden. Das heißt, Männer lehnen es ab, »unter einer Frau« zu arbeiten. Vor allem Männer mit unsicherer Geschlechtsidentität fühlen sich bedroht, wenn sie – im sexuellen Bild – unter einer Frau arbeiten müssen. Das entspricht dem »Unter einer Frau liegen« als Ausdruck der Dominanz der Frau. Gaudart weist auf die zahlreichen Begriffe mit sexueller Färbung aus dem beruflichen Bereich hin wie zum Beispiel »führen«, »befriedigen«, »beistehen«, »anlehnen«, »unterordnen«, »über sich haben« etc. (1980, 33).

Wie schwierig es ist, mit den erotischen und sexuellen Angeboten von Kollegen umzugehen, erfahren wir von Hedi, einer anderen Managerin. Eine »Paarbeziehung eingehen«, ist auch als männlicher Versuch zu werten, die Autorität der Chefin durch sexuelle Dominanz zu relativieren und damit eigene Angst zu neutralisieren (vgl. Bion 1971, 44f). Frauen in leitenden Positionen, die ihre Autorität behalten wollen, gehen daher auf diese Angebote nicht ein, müssen die Abweisung aber so verpacken,

daß sie den Narzißmus der Männer nicht verletzen. Die interviewten Frauen sprechen auch offen über jene männlichen Kollegen, die sie gefördert haben (Erika, Gudula, Hedi, Monika). Dem Gefördertwerden liegt sicherlich Sympathie und damit eine erotische Attraktivität zugrunde.

Die männlichen Manager wurden sicherlich ebenso von Vorgesetzten gefördert und geschätzt. Wir erfahren davon aber fast nichts (außer in ambivalenter Weise von Felix). Es wird unpersönlich berichtet: es sei ihm eine neue Aufgabe übertragen worden, sie seien (für sie überraschend) mit der Leitung einer neuen Abteilung betraut worden. Wir können sicher sein, daß eine Anerkennung der Leistung nicht unabhängig von einer Akzeptanz der Person auftritt.

Die interviewten Manager sind gutaussehende, sportliche, geistig aktive Personen, die das Wohlgefallen älterer Kollegen zweifelsohne auf sich gezogen haben. Neben der schon oben getroffenen Interpretation, daß Männer ihren beruflichen Aufstieg als eigene Leistung darstellen wollen, spielt eine zweite Dimension eine Rolle. Sympathien zwischen Männern werden tabuisiert, weil sie unter das Tabu der Homosexualität fallen. Freud hat in seiner Arbeit über »Massenpsychologie und Ich-Analyse« darauf hingewiesen, daß in der Entwicklung der Menschheit die Libido modifiziert wurde, und zwar als Wendung vom Egoismus zum Altruismus: »... und zwar auch die desexualisierte, sublimierte homosexuelle Liebe zum anderen Manne, die sich an die gemeinsame Arbeit knüpft« (Freud 1921, 97). Der Triebverzicht, den man als Kind aus Liebe zu den Eltern zustandebrachte, erklärt den Stolz auf die Arbeit, wobei die Autorität selbst ein Teil des Ich geworden ist, sagt Freud. Die sublimierte homosexuelle Liebe ist auch ein Faktor für die Bevorzugung verheirateter Manager. Ein unverheirateter Manager sagt bei einem Interview im *Kurier*: »Als Jungeselle spielt im Berufsleben immer die Komponente mit, homosexuell zu sein« (Kurier vom 20.4.86). Gerade da die sublimierte Homosexualität in den rein männlichen oberen Führungsebenen eine zentrale Rolle spielt, muß sie so stark tabuisiert werden. Männliche Manager verlieren zur 98 %igen Repräsentanz von Männern kein Wort. Die Spitze der Hierarchie ist eine männliche Domäne, eine Selbstverständlichkeit.

Die Managerinnen stehen ihrem Sonderstatus ambivalent gegenüber. Schon die Frage nach der besonderen Situation als Frau ist allen unangenehm. Vorwiegend wird die Sonderstellung als Frau zuerst als Vorteil gesehen, als »bunter Vogel« mehr Möglichkeiten zu haben. Der Triumph, die anderen Frauen, besonders die eigene Mutter weit überflügelt zu haben, darf nicht ins Bewußtsein treten. »Mehr als 100 Männer unter sich zu haben«, wie es eine Managerin ausdrückt, dürfte auch eine erotische Allmachtsphantasie stimulieren, die jedoch vedrängt werden muß.

4. Fallstudien einer Managerin und eines Managers

4.1 Familiendynamik der Managerin Erika N.

Zur Illustration, wie die qualitative Analyse der Daten erfolgt, soll die Familiendynamik einer Managerin und eines Managers kurz beschrieben werden. Wir wollen die Interviewte kurz vorstellen und dann Teile des Interviews und die Daten des projektiven Zeichentests interpretieren.

Erika ist eine schlanke, attraktive 42jährige Managerin in einem Großkonzern und leitet die Marketingabteilung.

Sie ist ein Einzelkind. Ihr Vater arbeitet als Prokurist in einer kleinen Handelsfirma, die Mutter ist im Haushalt tätig. Erika war immer eine gute Schülerin und wollte trotz Empfehlung der Lehrer nicht studieren, sondern lieber als Sekretärin arbeiten, um Geld zu verdienen.

Zuerst war sie bei zwei verschiedenen Firmen als Sekretärin tätig, bevor sie 1966 in den Konzern eintrat. In dem kleinen, internationalen Team dieser Tochterfirma eines internationalen Konzerns übernahm Erika bald informell auch selbständige organisatorische Tätigkeiten wie z. B. das Organisieren internationaler Messen im Ausland, die mit intensiver Reisetätigkeit verbunden waren. Nach zwei Jahren wurde sie vom Chef zur Sachbearbeiterin befördert. Die selbständige Tätigkeit und der große Erfolg brachten ihr bald mehr Kompetenzen, und sie wurde Leiterin der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeiten. Mit 30 Jahren heiratete sie einen Geschäftsmann, der auch zahlreiche Geschäftsreisen wahrnehmen muß. Beide wollen keine Kinder.

Wir wollen nun die Familiendynamik von Erikas Herkunftsfamilie betrachten. Dabei unterscheiden wir die bewußte Ebene und die zunächst verdeckten, vorbewußten und unbewußten Dimensionen, die im projektiven Zeichentest sichtbar werden. Zunächst beschreibt Erika ihre Mutter als Hausfrau, die zeit ihres Lebens darunter gelitten hat, selbst keine Berufsausbildung erworben zu haben. Die Mutter litt unter den beengten finanziellen Verhältnissen, den Vater beschreibt sie abwertend als unbedeutenden, nicht ehrgeizigen, kleinen Angestellten, der das Kartenspiel liebt und sich lieber im Gasthaus als bei der Familie aufhält.

Erika stellt die Mutter als jenen Typ der unzufriedenen Hausfrau dar; die der Tochter den Eindruck vermittelt, ihre Entscheidung, zu Hause zu bleiben, sei nicht richtig gewesen. Dazu ein Zitat aus dem Interview:

»Und meine Mutter... hat eben nicht einen Beruf ergreifen können, sondern war eigentlich mit einem ganz kurzen Abschnitt in ihrer Jugend immer Hausfrau, und die hat's eigentlich ihr ganzes Leben lang bereut. Die hat immer zu mir g'sagt: »Du lern was und wer' selbständig und sei von niemandem abhängig.« Und es hab i eigentlich gehört seit meiner Kindheit. Und es war mir auch irgendwie logisch, weil i hab ja aa g'seh'n, wie meine Mutter oft drunter g'litten hat« (Erika S.11, 21).

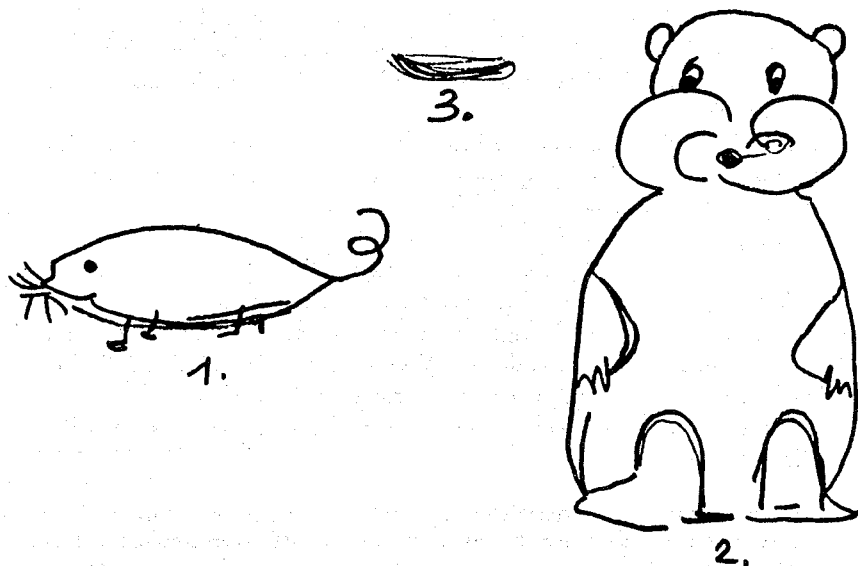
Erika hat den expliziten Auftrag, es anders zu machen als ihre Mutter. Dabei tritt die ökonomische Unabhängigkeit, die nur durch eine Berufstätigkeit zu erreichen ist, ins Zentrum. Nur wenn eine Frau selbst Geld verdient und sich erhalten kann, ist sie vom Mann unabhängig.

Je länger Erika über den Vater spricht, desto deutlicher wird die Übernahme der Sichtweise der Mutter. Der Hauptvorwurf der Mutter dürfte gelautet haben: »Du bist ein Versager, du erfüllst nicht meine Ansprüche an einen sozialen Aufstieg und an eine finanziell gesicherte Lage«. Diesen ehrgeizigen Vorstellungen der Mutter entspricht nun Erika, die »nach 3–4 Jahren bei der Computerfirma X mehr verdient (hat) als mein Vater je verdient hat« (Erika, S.13). Sie beschreibt ihn als »typischen Wiener... relativ anspruchslos. Er wollte eigentlich so ein gemütliches Leben haben« (S.15, 1). Nur widerwillig räumt sie ein, daß der Vater es in der Firma bis zum Prokuristen gebracht hat, der aber trotzdem weniger verdient hat als sie heute.

Die Vorwürfe gegen den Vater sind immer verschmolzen mit den Vorwürfen der Mutter. Erika B. sagt:

»Der Vater is' halt gern kartenspielen gegangen ins Kaffeehaus und hat sich net sehr viel gekümmert, was sie macht mit'm Kind. Des war selbstverständlich, daß sie zuhause bleibt, solange ich klein war... also schon in gewisser Weise eine etwas rücksichtslose Art der Frau gegenüber« (S. 20,22).

Erikas Aussage klingt wie ein Zitat der vielen, vielen Vorwürfe, die die Mutter dem Vater im Streit oder jammernd der Tochter gegenüber erhoben haben mag. Die hohen und enttäuschten Erwartungen der Mutter klingen durch, das Lebenskonzept der Mutter, durch den Vater eine materielle Sicherstellung und soziale Anerkennung zu erreichen, wurde enttäuscht. Als Folge blieben die täglichen Auseinandersetzungen, meist ums Geld. Die Entwertung und Verachtung, die aus der Enttäuschung resultiert, zeigt sich in der »Verzauberten Familie«. Erika will den Vater als unbedeutendes Mäuschen zeichnen, es wird aber etwas anderes: »Also mein Vater, den würd' ich eigentlich irgendwie so als – als unbedeutendes Mäuschen sehen. I kann ka Maus zeichnen – des is' eben a Schweindl, ah, des is' ja furchtbar« (S.22, 4). Tatsächlich zeichnet Erika eher eine Maus. Eine Maus gehört zu den schwachen Tieren. Erika zeichnet den Vater als ersten, aber in einer unterlegenen Position. Die Mutter wird nicht nur als Katze, sondern als »reißerisches Tier, als Löwe« bezeichnet, allerdings als herziger Bär tatsächlich gezeichnet. Diese Position kennzeichnet eine Tierrivalität Katze – Maus (Kos/Biermann 1973, 219). Verstärkt wird die Abwehr des Vaters durch das Schwein, das nach Kos/Biermann ein »einmal das Mütterlich-Säugende« und dann das »Niedrig-Schmutzige« meint (Kos/Biermann 1973, 208). In dem oben zitierten Zusammenhang dürfte die Abwertung auch eine Entwertung des Lustprinzips, das der Vater lebt, meinen. Damit werden vermutlich auch eigene Wünsche nach Lust und Schmutz, Es-Abkömmlingen, ausgedrückt. Erika selbst zeichnet ihre eigene Position in der Familie erst nach einer Nachfrage der Interviewerin höchst ungern, nämlich zwischen den Eltern. Die gezeichnete Vermittlungsposition widerlegt



Zeichnung der »Verzauberten Familie« von Erika

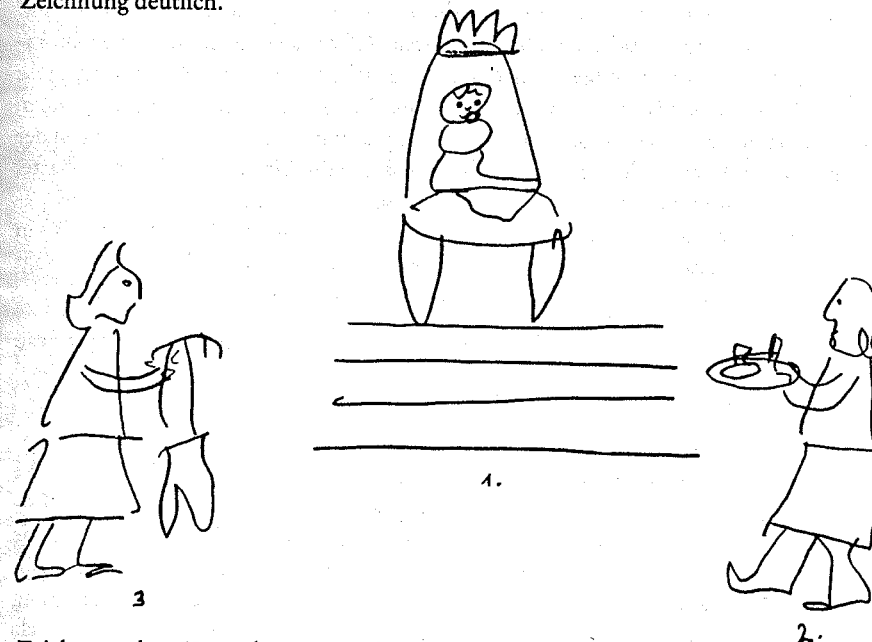
sie sprachlich: »Also a Bindeglied zwischen den Eltern war i sicherlich net... wahrscheinlich (war ich) irgendwo da, da drüber« (S.22, 20). Und doch wird sie zumindest teilweise ein Bindeglied zwischen den rivalisierenden Eltern gewesen sein. Der Vater war stolz auf sie, auf ihre schulischen Erfolge: »Er war immer froh und stolz nach dem Motto: seht her, was ich für a g'scheite Tochter hab'« (S. 24,14). Sonst habe er sich wenig um sie gekümmert. Er hat sich nicht interessiert, was sie macht, was sie anhat, sagt Erika. Hier klingen ihre Wünsche nach der Zuwendung des Vaters durch, die durch die Identifikation mit der Entwertung des Vaters durch die Mutter nicht bewußt werden dürfen.

4.2 Familiendynamik des Managers Hermann T.

Hermann T. ist ein 45jähriger Topmanager eines multinationalen Konzerns. Er trägt einen dreiteiligen klassischen Anzug, schwarze Schuhe und eine dezent gemusterte Krawatte. Sein Aussehen paßt zu den Vorstellungen eines Managers: mittelgroß, schlank, etwas kühl.

Hermann ist der einzige Sohn. Sein Vater, der während des Zweiten Weltkrieges als Mitglied der NSDAP mit dem Baudienst nach Österreich kam, heiratete Hermanns Mutter. Nach dem Krieg mußte er nach Deutschland zurückgehen, die Mutter ließ sich scheiden, um in Österreich bleiben zu können. Hermann wuchs bei der Mutter

und der Großmutter auf. Er war ein braves, zurückgezogenes Kind. Zum Studium übersiedelt Hermann nach Wien. Nach Abschluß des Studiums tritt Hermann in den Großkonzern ein, in dem er auch heute noch tätig ist. Er wurde alle 2–3 Jahre mit einer neuen Aufgabe betraut, hatte viel Aufbauarbeit zu leisten. Besonders steil war sein Aufstieg in den ersten zehn Jahren. Heute steht er an der Spitze dieses Unternehmens. Er hat vor 20 Jahren geheiratet, führt eine glückliche Ehe, aus der 2 Kinder (18 und 2 Jahre) hervorgegangen sind. Die Frau ist im Haushalt tätig. Auch bei Hermann wollen wir nun die Familiendynamik, wie sie im Interview und bei der Verzauberten Familie sichtbar wird, beschreiben. Seine zentrale Stellung in der Familie wird bei der Zeichnung deutlich.



Zeichnung der »Verzauberten Familie« von Hermann

Auch die Interaktion beim Zeichnen vermittelt Daten über Hermann. Schon bei der Aufforderung, die Familie zu zeichnen, fragt Hermann zurück, wie das gemeint sei: »Die Situation idealisiert, oder, wie ich mir wünschen würde, daß er sie verzaubert hätte?« (Hermann 22, 22). Hermann lacht, fühlt sich recht wohl bei der Vorstellung, die Familie verzaubern zu dürfen. Wir werden sehen, daß die beiden Perspektiven von ihm und die Wünsche der Mutter, daß er und der allmächtige Zauberer wiederholt verschwimmen. Hermann beginnt zu zeichnen und kommentiert: »Also jetzt mach' ich einmal den Zauberer« (22, 28). Tatsächlich zeichnet er aber den Thron, auf dem er sich selbst als Kind hinzeichnet. Bei der Interpretation der Zeichnung weist er darauf hin, wie sehr sich das Kind wohlfühlt:

»(Das Kind) hat sich sicher sehr wohlgefühlt (Lachen). Schaut ja nicht unzufrieden aus, nicht« (22,37).

Hermann beschreibt die Verzauberung so: »Der Zauberer verzaubert den geliebten Sohn in ein kleines Kind, das Mutter und Großmutter erhalten bleibt«. Hinter seinem Wunsch, der auf den Zauberer projiziert wird, wird der Wunsch der Mutter und Großmutter sichtbar. Der große Sohn soll klein und damit den Frauen erhalten bleiben. Damit spricht Hermann das Bedrückende seiner Prinzenposition an: Er soll klein bleiben, kein Mann werden, sondern ein Kind, das angezogen und gefüttert wird. Seine Wünsche nach Selbständigkeit mußten wahrscheinlich lange unterdrückt werden. Erst als er zum Studium weggeht, erlebt er das gemeinsame Wohnen mit anderen Studenten als Befreiung. Wir vermuten, daß er starke Schuldgefühle bekommen hat. Hinter den Schuldgefühlen können wir nicht zugelassene aggressive Impulse gegen die einengende Mutter vermuten. Die Beziehung zum Vater ist konfliktgeladen. Es ist anzunehmen, daß die Sicht des Vaters hauptsächlich durch die Erzählungen der Mutter geprägt ist. In den ersten Ehejahren, solange die Mutter die Hoffnung hatte, daß die Ehe wiederhergestellt werden könnte, scheint sie sehr positiv vom Vater gesprochen zu haben. Der Vater wurde als »idealistisch« eingestellt beschrieben. »Bis in die 50er Jahre hätte die Ehe... jederzeit wieder aufgenommen werden können«, sagt Hermann zweimal (S. 11). Danach ist unklar, was passiert ist. Hermann sagt:

»Aber wie das halt ist, man lebt sich dann auseinander und... irgendwann. Seine Frau – meine Mutter wollte nicht hinausgehen, mein Vater hat da eine Frau gefunden und hat in den 50er Jahren wieder geheiratet« (Hermann 11,15).

In dieser Sequenz sehen wir gut die Zerrissenheit von Hermann. Er gibt hintereinander drei völlig unterschiedliche Begründungen für die Trennung der Eltern an. Die erste Erklärung lautet, man habe sich auseinandergelebt, beide mußten mit der Lösung einverstanden sein. In der zweiten Erklärung gibt er der Mutter die Schuld, sie wollten nicht nach Deutschland zum Vater gehen. Dabei identifiziert sich Hermann mit dem Vater und spricht von der Mutter als »seine Frau«. Die dritte Begründung lautet, daß der Vater eine andere Frau gefunden habe. Wir verstehen die Aussage als Vermischung von Einschätzungen, die zu unterschiedlichen Zeiten stattgefunden haben. Das Scheitern der Hoffnung, daß die Ehe weitergeführt werden kann, führt zu einer »sehr sehr großen Verbitterung der Mutter« (S.11, 22), die Hermann miterlebt hat. Der Vater wird von einem idealisierten Mann zu einem *Verräter*. Die Problematik des Verräters prägt seine Beziehung zum Vater. Wie stark Hermann diese Konstellation bis zur Pubertät beschäftigt haben muß, wird bei seinem literarischen Vorbild und Identifikationsfigur Max Piccolomini deutlich. Max Piccolomini hat ihn sehr stark beeindruckt, er hat die Rolle im Schultheater gespielt. Die Parallelen sind vielfältig. Auch bei Schiller spielt das Stück »Wallenstein« in einer Phase großer kriegerischer Ereignisse, nämlich dem 30jährigen Krieg, bei Hermanns Eltern ist es der 2. Weltkrieg. Max Piccolomini ist bei Schiller der unbedingt kaisertreue, idealistische Sohn von Oktavio Piccolomini, der in dem Dreieck Wallenstein – Oktavio Piccolo-

mini und ihm zerrissen wird. Max Piccolomini liebt beide, Wallenstein und seinen Vater. Er will den Bruch verhindern, setzt sich für eine Versöhnung ein. Als Wallenstein zum Verräter am Kaiser wird, verrät Oktavio Piccolomini Wallenstein. Max bleibt kein Ausweg als der Tod. Ähnlich wie Max Piccolomini wird sich Hermann in einem unbewußten Treue- und Loyalitätskonflikt zwischen der Mutter und dem Vater hin- und hergerissen gefühlt haben.

Wir verstehen auch die Erklärung der Zeichnung im Lichte dieses Konflikts. Der Vater wird bei der Zeichnung nicht gezeichnet. Weggelassene und nicht gezeichnete Familienmitglieder sprechen nach Kos/Biermann für eine konfliktbeladene Beziehung. »Die ausgelassene Elternfigur ist immer eine Konfliktfigur« (Kos/Biermann 1973, 194). Erst mit 21 Jahren fährt Hermann zum Vater nach Deutschland. In der Art und Weise, wie Hermann diese Begegnung erzählt, klingt viel Verständnis für die Situation des Vaters an. »Er hat mir damals gesagt, daß das für ihn aber auch eine riesige Enttäuschung gewesen sein... daß meine Mutter damals nicht nachgekommen sei, auch zu dem Zeitpunkt, wo das möglich gewesen wäre« (S. 13,23). Der Interviewverlauf verweist deutlich auf den inneren unbewußten Konflikt mit dem Vater. Nach der dramatischen Zuspitzung, daß der Vater geschworen habe, nie wieder Deutschland zu verlassen, unterbricht Hermann die Erzählung: »Ich glaube, das war nichts, das war – jetzt hab'n ma' a bissl den Faden...«. Hermann bemerkt, daß er emotional zum Thema des Vaters gezogen wurde, zu einem Thema, das mit massiven Konflikten verbunden ist. Er korrigiert sich, indem er den Faden sucht, sich auf die letzte Frage besinnen will, geht aber dann weiter auf seinen Loyalitätskonflikt ein. Zweifelsohne hat sich Hermann als Kind viel mit dem Vater beschäftigt, obwohl er sagt, er habe keine Beziehung zu ihm. Der Vater war in der Familie präsent, sodaß Hermann keine Schwierigkeiten hatte, sich als Mann zu identifizieren. Erst als Hermann durch das Studium eine gewisse Autonomie erreicht hatte, konnte er mit 21 Jahren den Vater besuchen und auch die Sichtweise des Vaters in Erfahrung bringen.

Beziehung zum andersgeschlechtlichen Elternteil (Mutter)

Die Beziehung zur Mutter wird durch das Fehlen des Vaters geprägt. Hermann ist das einzige Kind, er war immer »der einzige Mann in der Familie«.

»Ich bin viel früher reif geworden als viele Eltern kompletter Familien... wo die Eltern beisammen g'wesen sind und die Kinder eine eigene Gruppe gebildet haben, während ich eigentlich immer ein Anhängsel meiner Mutter gewesen bin, weil ich ja nicht die Fa- Normalfamiliensituation gegeben war« (Hermann 9,16).

Deutlich wird in der Sequenz Hermanns Sehnsucht nach der Normalfamilie, nach einem Vater, nach einer entlasteten Familiensituation. Er mußte die verantwortungsvolle Rolle des Mannes in der Familie schon so früh übernehmen, was den narziistischen Größenphantasien des Kindes entgegenkommt. Der verständliche Vorwurf an

die Mutter, den Vater vermissen zu müssen, bleibt unbewußt und wird nur indirekt geäußert. Die Mischung von Überforderung durch die Sonderposition als einziger Mann wird deutlich und die Ohnmacht, die diese enge Bindung bewirkt, Anhängsel der Mutter zu sein. Die Widersprüchlichkeit der mütterlichen Ansprüche wird schon bei der Zeichnung der Familie sichtbar – die Mutter setzt ihn auf den väterlichen Thron als Stellvertreter und wollte ihn als Kind klein halten, verwöhnen, anziehen, bei ihr behalten. Hermann zeichnet sich ohne Arme, d. h. hilflos. Sie wollte auch nicht, daß er weggeht studieren. Das Weggehen nach Wien zum Studium war ein wichtiger Schritt in der Loslösung von der einengenden Mutterbeziehung, die ihm aber noch Schuldgefühle macht. Er sagt: »Und sie ist mittlerweile ganz allein... weil meine Großmutter ist auch schon vor Jahren gestorben« (10,8). Der traurige Ton und die nachdenkliche Pause danach verstehen wir als Anzeichen für Schuldgefühle. »Ich bin naiv aufgewachsen in der Welt... und habe Autoritäten eher nicht infrage gestellt... ich war keiner, der gegen die Lehrer in den Krieg gezogen ist« (Hermann 29,7). Mit 17 hatte er keinen Wunsch nach einer Freundin, weil er damit die mütterlichen Normen durchbrochen hätte. Wir verstehen dieses Verhalten als Ausdruck seiner extrem starken Bindung an die Mutter, wo er antizipierend schon ihre Wünsche erfüllt, um die Mutter nicht zu kränken.

Die *Einstellung zur Arbeit* hat er voll von der Mutter übernommen. Die starke Identifikation mit ihr wird durch die biologische Vererbungstheorie der kaufmännischen Ader betont: »Sie hat auch so viel gearbeitet wie ich...« (Hermann 17,1), was ihr ebenso wie ihm viel Freude und Befriedigung verschafft hätte. Die Mutter hat ebenso wie er sehr viel Geld verdient und war immer stolz darauf, hat auch auf die Alimente des Vaters verzichtet. Damit hat sie eine Verbindung zwischen dem Vater und Hermann unterbunden.

Die *mehrgenerative Familiendynamik*, die man bis zur Großelterngeneration zurückverfolgen kann, zeigt in beiden Fallstudien große Übereinstimmung. Sowohl bei Erika als auch bei Hermann finden wir in den Großelternenerationen vaterlose Familien. Beide Mütter und Großmütter sind unehelich geboren und ohne Vater aufgewachsen. Hermann sagt:

»Also meine Großmutter war ein uneheliches Kind... mit vierzehn Jahren ist sie in die Lehre gekommen in einen Handelsbetrieb. Ihr Vater (der Mutter) war ein durchaus begüterter Gastwirt im Mühlviertel, der aber meine Großmutter nicht geheiratet hat, und sie (die Mutter) hat mit ihrem Vater (Lachen) eine ähnliche Beziehung g'habt als ich sie dann mit meinem Vater g'habt hab' aus anderen Gründen« (Hermann 18,1).

Hermann spricht die Wiederholung in den beiden Familien an. Wir verstehen den Antrieb zum beruflichen Erfolg der Mutter auch als Kampf um gesellschaftliche Anerkennung. Hermanns Betonung, er sei »der einzige Mann« in der Familie gewesen, bezieht sich daher auf drei Generationen. Die Angst der Mutter von Hermann, ihre Berufstätigkeit aufzugeben und zu ihrem Mann nach Deutschland zu gehen, wird aus der Familiengeschichte verständlich.

Erikas Mutter ist auch ein nichteheliches Kind, das bei seiner mütterlichen Großmutter aufgewachsen ist. Geld war nie genug da. Die Urgroßmutter führte ein Lebensmittelgeschäft »a klana Greißler im Lichtental« (Erika 19,2). Erika sagt auf die Frage, was die Mutter und der Vater der Mutter gewesen sind, folgendes:

»Ihre Mutter –, also die Mutter war ein uneheliches Kind, und war, glaub' i, sehr jung –, ihre Mutter war sehr jung –, ihre Mutter war sehr jung, sehr jung. I kenn die Frau net, i hab' die nie g'sehn, und das war so eher ein unerwünschtes Kind, und deswegen hat sie auch die Großmutter genommen, und der Vater is unbekannt. Also eher aus sehr dubiosen Verhältnissen« (Erika 19,22f).

Auch bei Erika gibt es in zwei Generationen uneheliche Kinder. Die Urgroßmutter wurde mit dem unehelichen Kind alleingelassen. Die Großmutter wiederholte das. Die dreifache Betonung des »sehr jung seins« klingt wie eine Entschuldigung. Nichteheliche Geburten stellten in der Vor- und Zwischenkriegszeit noch mehr eine soziale Diskriminierung als heute dar, wie sie etwa in Horváths »Geschichten aus dem Wienerwald« (1931) eindrucksvoll beschrieben wird, obwohl es in Wien in der zweiten Hälfte des 19. Jhdts. ca. 50 % ledige Mütter gab (Mitterauer 1983, 25). Zwei Generationen Vorwürfe, Enttäuschungen und Verachtung gegenüber Männern, die die jungen, geschwängerten Frauen im Stich gelassen hatten, mußten sich aufgestaut haben und als unerfüllbarer Anspruch und gleichzeitige Abwertung auf Erikas Vater gerichtet worden sein. Erikas Mutter wollte es ganz anders machen: Sie heiratete einen Mann aus »besseren Kreisen«, dessen Eltern ein großes Maschinenimport-Exportgeschäft hatten. Er ist jedoch nicht ehrgeizig. Erst Erika schafft ohne Universitätsausbildung eine steile Karriere und erreicht die gesellschaftliche Anerkennung und materielle Gratifikation, die sich die Mutter schon vom Vater erträumt hatte. Die Mutter ist stolz auf sie und nimmt Anteil an ihrer Karriere.

So zeigen qualitative Studien, daß nicht die soziale Herkunft einen förderliche oder hinderliche Bedingung für beruflichen Aufstieg darstellt, sondern wie die Personen und deren Familie damit umgehen. Mehrgenerative uneheliche Kinder können Entmutigung, Depression und Resignation erzeugen oder wie in den beiden Falldarstellungen einen enormen Kampfgeist und Aufstiegswillen vermitteln, um soziale Anerkennung zu erzwingen.

5. Einige Ergebnisse der Untersuchung

Zum Abschluß sollen exemplarisch erste Ergebnisse der psychoanalytischen Untersuchung der 15 Personen im Management vorgestellt werden.

5.1 Die *soziale Herkunft* ist bei den interviewten Frauen und Männern im Management unterschiedlich. Die Eltern der *Managerinnen* stammen (mit einer Ausnahme) aus der Mittelschicht mit Matura oder abgeschlossener Hochschule.

Die Eltern der interviewten *Manager* dagegen stammen überwiegend (76 %, das sind 6 von 8 Personen) aus der unteren Mittelschicht oder oberen Unterschicht. Nur zwei Väter sind Akademiker, die anderen haben lediglich eine Lehre absolviert. Im Unterschied zu den Eltern der Männer in der Wissenschaft (aus Beamten- und Angestelltenmilieu) stammen die Männer im Management von kleinen, selbständigen Gewerbetreibenden (Drogerie, Greißler, Landkrämer etc.), die gerade genug verdienen, um die Familie zu erhalten. Die Manager im mittleren und Topmanager unserer Stichprobe sind somit durchwegs soziale Aufsteiger. Das in zahlreichen empirisch-soziologischen Untersuchungen gemachte Statement, Kriterium für beruflichen Erfolg bei Männer sei »hohes Prestige des Berufes des Vaters« (Gaudart 1980, 31) oder Abstammung aus der gehobenen Mittelschicht oder Oberschicht (Bammé u. a. 1983) trifft für unsere Stichprobe nicht zu.

5.2. Als wichtige emotionale Bezugsperson finden wir bei den interviewten *Frauen im Management* eine enge Mutterbeziehung. Auch wenn die Beziehung zur Mutter, wie wir es bei Erika gesehen haben, nicht frei von Ambivalenzen und Angst ist (Zeichnung der Mutter als Löwen) so vermitteln die Mütter den Töchtern emotionale Akzeptanz und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit. Die Hälfte der befragten Managerinnen hatte eine berufstätige Mutter, die andere Hälfte hatte unzufriedene, unglückliche Hausfrauen als Mütter, die mit ihrem Los und der finanziellen Abhängigkeit unzufrieden waren. Nur die Mutter einer einzigen Topmanagerin lebt der Tochter ein zufriedenes, erfülltes Leben als Hausfrau und Mutter vor. Dieses Ergebnis ist überraschend, da Karrierefrauen ein Protest gegenüber der Frauenrolle und deshalb eine belastete, rivalisierende Mutterbeziehung und eine Identifikation mit dem Vater zugeschrieben wird – ein Beziehungsmuster, das wir bei den Frauen in der Wissenschaft tatsächlich gefunden haben. Wir haben diese Konstellation der engen Mutterbeziehung und der distanzierten Beziehung zu den »unsichtbaren« oder abgewerteten Vätern – wie wir sie exemplarisch bei Erika beschrieben haben – als Delegation der Wünsche der Mutter nach Erfolg an die Töchter interpretiert. Die Töchter dürfen sich zu erfolgreichen Frauen entwickeln, was auf ein Überwiegen einer positiven Identifikation der Mutter mit den Töchtern gegenüber Neid und Rivalität schließen läßt. Zu dieser Interpretation paßt auch das Erscheinungsbild der interviewten Managerinnen, die als fesche, schick gekleidete Frauen auftreten und weibliche Umgangsformen (Charme, Flirten, Aussehen) durchaus einsetzen, um ihre beruflichen Interessen durchzusetzen.

5.3 Die interviewten *Manager* dagegen haben eine enge, positive Beziehung zum gegengeschlechtlichen Elternteil, d. h. zu ihren Müttern. Die Mütter stehen im Zentrum der Familie und werden überwiegend als erste Person im projektiven Zeichentest dargestellt, was als Dominanz in der Familie interpretiert werden kann. Trotz der engen Mutterbeziehung finden wir keine »overprotective mother«, die eine Loslösung des Sohnes verhindert. Eine pathologisch enge Beziehung tritt nicht auf, da die

Söhne ihren Erfolg im Einverständnis mit der Mutter erreichen dürfen. Zu den Vätern besteht bei den *Managern* ein kühles, distanzierendes Verhältnis. Sie werden als schwach, untüchtig und jähzornig beschrieben. Offene Rivalität zu den Vätern wird vermieden, die Abwertung verstehen wir als indirekte Form der Rivalität, die in der Konkurrenz im »Mutterkonzern« internationaler Firmen sublimiert werden kann.

5.4 Wenn wir zum Schluß fragen, für wen die Hierarchie in multinationalen Konzernen durchlässig ist, so finden wir zwei Muster bei den verschiedenen Geschlechtern: Die Mehrzahl der Männer (7 von 8, d. h. 87 %), die an der Spitze des Managements stehen, beschreiben sich als brave, stille, gut lernende, angepaßte Kinder und Erwachsene, die die Normen der Herkunftsfamilie bruchlos übernommen haben, ehrgeizig und arbeitsam und verlässlich sind.

Die interviewten Frauen (70 %) stellen das andere Muster dar. Es fällt nämlich auf, daß sie schon früh rebelliert und sich gegen die Erwartungen der Eltern durchgesetzt haben wie z. B. in Erzählungen von einem offenen Konflikt mit dem Vater, die Verweigerung, die Matura zu machen, die Emigration nach Kanada, eine nichteheliche Schwangerschaft, Beziehung zu einem verheirateten Mann etc. zum Ausdruck kommt. Nicht die typisch aggressiven Männer und angepaßten Frauen machen Karriere, sondern umgekehrt.

Wir hoffen, mit dieser kurzen Darstellung punktueller Ergebnisse der Studien gezeigt zu haben, inwiefern auch bei beruflich Erfolgreichen innere Konflikte bewältigt werden müssen und wie schwierig die familiären Bedingungen waren, in denen die Interviewten zum Teil aufgewachsen sind. Nicht zu halten dürfte jedenfalls die leichtfertig generalisierende Auffassung sein, daß eine speziell konfliktarme Mittelschichtsozialisation für führende Positionen prädestiniert.

Literatur

- Aichhorn, A.
1951 Verwahrloste Jugend. Die Psychoanalyse in der Fürsorgeerziehung. Stuttgart, Wien 1977
- Argelander, H.
1972 Der Flieger. Eine charakteristische Fallstudie. Suhrkamp
1983 Das Erstinterview in der Psychotherapie. Darmstadt
Bernfeld, S.
1967 Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung. Frankfurt
Betz, N./Fitzgerald, L.
1987 The Career Psychology of Women. Orlando

- Bion, W.R.
1971 Erfahrungen in Gruppen. Stuttgart
- Bohm, E.
1951 Lehrbuch der Rorschach-Diagnostik. Für Psychologen, Ärzte und Pädagogen. Bern, Stuttgart, Toronto
- Bohm, E.
1975 Psychodiagnostisches Vademecum. Hilfstabellen für den Rorschach-Praktiker. Bern, Stuttgart, Wien
- Brezinka, A.W.
1976 Erziehungsziele, Erziehungsmittel, Erziehungserfolg. München, Basel
- Edding, C.
1983 Einbruch in den Herrenclub. Von den Erfahrungen, die Frauen auf Männerposten machen.
- Freud, S.
1905 Drei Abhandlungen zur Sexualtheorie, Studienausgabe Bd.5. Frankfurt
- 1921 Massenpsychologie und Ich-Entwicklung. Studienausgabe Bd.9. Frankfurt
- 1927 Die Zukunft einer Illusion. Studienausgabe Bd. 9. Frankfurt
- Gallese, L.R.
1986 Von den Folgen des Erfolgs, Gespräche mit Spitzen-Managerinnen. Reinbek
- Gaudart, D.
1980 Förderungsprogramme für Frauen im Management international gesehen. In: Lame, I.: Managementkarrieren im gesellschaftlichen Umbruch. Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau. Wien
- Henning, M./Jardim, A.
1987 Frau und Karriere. Erwartungen, Vorstellungen, Verhaltensweisen. Reinbek
- Horváth, Ö.v.
1931 Geschichten aus dem Wienerwald. Wien
- Kos, M./Biermann, G.
1973 Die verzauberte Familie. Ein tiefenpsychologischer Zeichentest. München, Basel
- Krovaza, A./Schneider, Ch.
1987 Freuds Kulturtheorie und die Frage der Laienanalyse. In: Zur Idee einer psychoanalytischen Sozialforschung; (hrsg. von Belgrad, J. u. a.) Frankfurt
- Kruse, L.
1987 Wenn die Frauen Karriere machen ... Frauen in Führungspositionen: Selbst- und Fremdwahrnehmung. In: Contacte, FeU Hagen (März 1987), S.4-11
- Laplanche, I./Pontalis, J.B.
1972 Das Vokabular der Psychoanalyse, Bd. 1, 2 Frankfurt
- Maccoby, M.
1977 Gewinner um jeden Preis. Der neue Führungstyp in den Großunternehmen der Zukunftstechnologie. Reinbek

- Mahler, M.
1979² Symbiose und Individuation. Bd 1: Psychosen im frühen Kindesalter. Stuttgart
- Makarenko, A.S.
1958 Werke in 7 Bänden. Berlin-Ost
- Marx, K./Engels, F.
1976 Über Pädagogik und Bildungspolitik, 2 Bde. Berlin-Ost
- Mitscherlich, M.
1985 Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter. Frankfurt
- Mitterauer, M.
1983 Ledige Mütter. Zur Geschichte unehelicher Geburten in Europa. München
- Mollenhauer, K.
1972 Theorien zum Erziehungsprozeß. Zur Einführung in erziehungswissenschaftliche Fragestellungen. München
- Morrison, A./White, R.P. u. a.
1987 Breaking the Glass Ceiling. Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations? New York
- Reinhardt, U.
1988 Sie ist der Boss. Karrierefrauen berichten. München
- Rühle, O.
1911 Das proletarische Kind. (2. Auflage) Berlin 1922
- Schmied-Kowarz, K.W.
1988 Kritische Theorie und revolutionäre Praxis. Konzepte und Perspektiven marxistischer Erziehungs- und Bildungstheorie. Bochum
- Stogdill, R.M.
1974 Handbook of leadership. New York
- Vogt, R.
1988 Innere und äußere Realität in Psychoanalysen. *Psyche* 42, S.657-688