

Bahareh Gondani

Soziale Netzwerke und Karrieren.
Zum Einfluss von Beziehungen und
Netzwerkstrukturen auf den beruflichen
Erfolg von Frauen und Männern

Darmstadt 2007

Diplomarbeit vorgelegt von Bahareh Gondani am
12. Dezember 2007 am Institut für Soziologie der
Technischen Universität Darmstadt

Anschrift:

Darmstädter Landstraße 91, 60598 Frankfurt a.M.

Erstgutachterin: Prof. Dr. Beate Kraus

Zweitgutachterin: PD. Dr. Yvonne Haffner

Inhalt

1	Einleitung	1
1.1	Das Geschlecht bei der Arbeit	1
1.2	Soziale Beziehungen im Beruf	7
1.3	Aufbau der Arbeit	9
2	Netzwerkanalyse: Eine kurze Einführung	10
2.1	Entstehung der Netzwerkanalyse	10
2.1.1	Formale Soziologie	11
2.1.2	Britische Sozialanthropologie	13
2.1.3	Methodische Entwicklung	15
2.2	Theoretische Orientierung	16
2.3	Grundlegende Konzepte der Netzwerkanalyse	20
3	Networks & Gender	24
3.1	Morphogenese von Netzwerken	26
3.1.1	Soziale Netzwerke von Frauen und Männern	27
	Größe des Netzwerks und Kontaktvolumen	27
	Zusammensetzung des Netzwerks nach Beziehungstypen	29
	Geschlechterverteilung im Netzwerk	33
	Zusammenfassung	36
3.1.2	Berufliche Netzwerke von Frauen und Männern	38
	Netzwerkzentralität	39
	Homophilie	43
	Berufliche Unterstützungsleistungen	47
	Zusammenfassung	48
3.2	Netzwerke als Explanans	51
3.2.1	Netzwerktypen	52
3.2.2	Netzwerke und beruflicher Erfolg	54
3.2.3	Zusammenfassung	56
3.3	Kritische Diskussion der Netzwerkforschung	59
3.3.1	Fokus auf Methode und Technik	61
3.3.2	Strukturalismus	65
4	Diskussion und Ausblick	69
	Literatur	72

Abbildungsverzeichnis

Abbildung (1)	Frauenanteil an abhängig Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Betrieb (Mikrozensus 2004)	2
Abbildung (2)	Erwerbsstatus der Partner und Partnerinnen von weiblichen und männlichen Führungskräften (Mikrozensus 2004)	6
Abbildung (3)	Beispiel für ein Gesamtnetzwerk	21
Abbildung (4)	Beispiel für ein egozentriertes Netzwerk	22
Abbildung (5)	Netzwerktypen	53
Abbildung (6)	Die Verwertbarkeit von Netzwerken für verschiedene Gruppen von Managern	54

1 Einleitung

1.1 Das Geschlecht bei der Arbeit

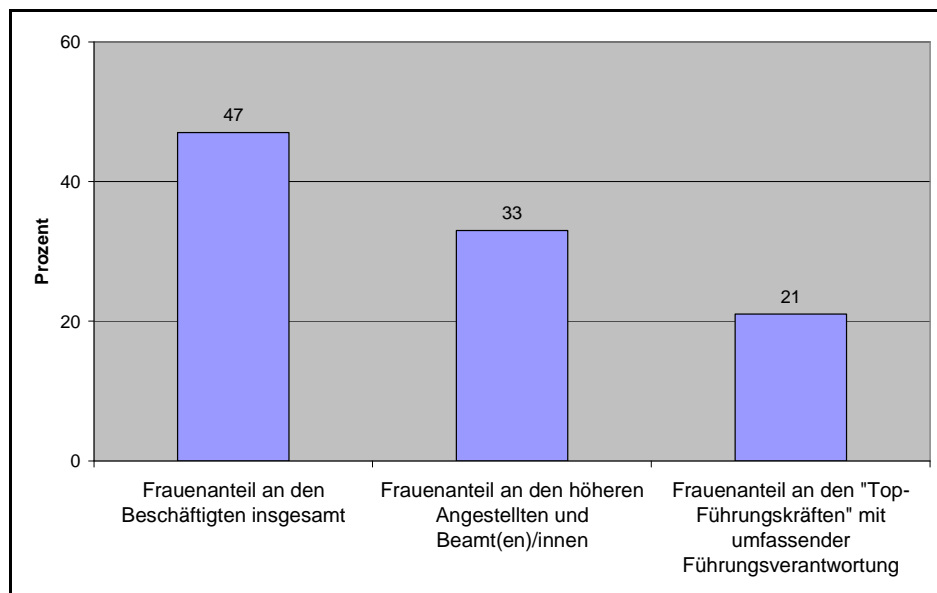
Nähert man sich dem Thema der Geschlechterungleichheit von der Analyse der herrschenden Diskurse, so scheint es, als haben die Bemühungen der feministischen Bewegung und der mit ihr eng verwobenen Frauen- und Geschlechterforschung Früchte getragen. Man wird heute kaum einen Politiker, Gewerkschaftsfunktionäre oder Unternehmer finden, der offen bzw. öffentlich die Privilegierung der Männer fordert. Allenthalben ist von der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungswesen, in der Berufswelt und im Privatleben die Rede. Die Dominanz dieser – zumindest auf der Ebene explizit geäußelter Erklärungen – Gleichheitsnorm verführt Wissenschaftler wie auch einige Laien dazu, die Geschlechterungleichheit für überwunden zu erklären bzw. ihre allmähliche Auflösung zu konstatieren (vgl. Hausen 2000). Man wertet hier das Reden von der Gleichheit als verloren gegangene Akzeptanz der Geschlechterdifferenz. Aus dieser verloren gegangenen Legitimität schlussfolgert man wiederum, was keine Legitimität besäße, würde es wohl auch nicht mehr geben. Aber so wenig das Reden über des Kaisers neue Kleider diese Kleider real werden ließ, so wenig hat die rhetorische Rede von der Geschlechtergleichheit diese bisher wahr werden lassen. Angelika Wetterer (2007) weist darauf hin, dass die Gleichheitsnorm weniger als eine normative Aufforderung als vielmehr als ein „Regulativ des Redens“ verstanden werden kann, das sie auch als „rhetorische Modernisierung“ bezeichnet.

Einer der Orte in der modernen, westlichen Gesellschaft, in der trotz aller Gleichheitsrhetorik eine frappierende Geschlechterungleichheit vorherrscht, ist die Erwerbsarbeit. Vielfach von der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung untersucht ist dieser spezifische Ort der sozialen Ungleichheit, weil neben der Bildung die Erwerbsarbeit *den* zentralen Mechanismus in unserer Gesellschaft darstellt, über den, neben dem Einkommen, Status und Prestige zugewiesen werden. Die Position eines Individuums im Erwerbsleben entscheidet damit maßgeblich über seinen Lebensstandard und seine Auf- und Abstiegschancen. Die Erwerbsarbeit ist deshalb ein Ort, in dem die Geschlechterungleichheit weitreichende Folgen für das Leben der einzelnen Frauen und Männer und ihrer Position in der Sozialstruktur der Gesellschaft hat.

Die Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt präsentiert sich als ein äußerst beharrliches Phänomen: Trotz zahlreicher Bemühungen, die Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt zu

reduzieren, stellen dort Frauen nach wie vor eine kleine Minderheit in Führungspositionen dar. Die Bemühungen um Chancengleichheit haben zwar die Frauenbeteiligung in unteren und mittleren Positionen erhöht, der Aufstieg in hohe Positionen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes bleibt Frauen aber weiterhin weitgehend versperrt. Immer noch sinkt der Frauenanteil mit jeder höheren Karrierestufe (Cornelißen 2005; Kleinert et al. 2007), sodass in den Chefetagen der Berufswelt Männer immer noch hauptsächlich unter sich sind. Auswertungen des Mikrozensus für das Jahr 2004 im Gender-Datenreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigen diese Entwicklung (siehe Abbildung 1):

Abbildung (1) Frauenanteil an abhängig Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Betrieb (Mikrozensus 2004)



Quelle: Cornelißen 2005, S. 141

Frauen stellen etwa die Hälfte aller abhängig erwerbstätigen Personen in Deutschland. Auf der Ebene höherer Angestellter und Beamter sind jedoch nur ein Drittel aller Beschäftigten Frauen. Unter den Top-Führungskräften ist schließlich nur noch jede fünfte Beschäftigte eine Frau. Diesen Schwund weiblicher Beschäftigter mit steigender Position, den Geißler das „Gesetz“ der hierarchisch zunehmenden Männerdominanz“ (Geißler 2002: 376) nennt, bestätigen auch die Zahlen der „Hoppenstedt Datenbank“ (Hoppenstedt 2003). Nur 13 % der mittleren Managementpositionen der Groß- und mittelständischen Unternehmen, die in der Firmendatenbank enthalten sind, waren 2002 mit Frauen besetzt. Im Top-Management dieser Firmen betrug der Frauenanteil nur 7 %.

Noch auffallender wird die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte, wenn man den Blick auf die Vorstandsetagen und Aufsichträte der 30 führenden deutschen Privatunternehmen richtet. Hier sucht man vergeblich nach weiblichen Führungskräften: Nur 1 % der Vorstandsmitglieder und 7 % der Aufsichtsratsmitglieder der 30 führenden Privatunternehmen Deutschlands sind Frauen (Cornelißen 2005). Ergebnisse einer Führungskräftestudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen außerdem, dass in den letzten Jahren Führungspositionen für Frauen kaum zugänglicher geworden sind (Kleinert 2006). Eine Auswertung von Mikrozensusdaten aus den Jahren 2000 und 2004 ergab, dass sich der Anteil von Frauen an den abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft in diesem Zeitraum nur um 2 Prozentpunkte von 20 % auf 22 % erhöht hat. Dieser Zuwachs gilt allerdings nicht für hohe Leitungspositionen. Bei Positionen mit umfassenden Führungsaufgaben und Geschäftsführern blieb der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum konstant. Eine Studie von Allmendinger und Hinz (2000) kommt zu den gleichen Ergebnissen: Auch sie sprechen mit Blick auf die höchsten Leitungspositionen von einer „Verfestigung der vertikalen Segregation“ (ebenda: 21). Auswertungen des IAB-Betriebspanels¹ im Rahmen der IAB-Führungskräftestudie beleuchten einige weitere interessante Zusammenhänge (Brader/Lewerenz 2006): Ihre Auswertungen zeigen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen sich gegenläufig zur Betriebsgröße verhält. Je größer der Betrieb ist, desto weniger weibliche Führungskräfte sind dort beschäftigt. Während der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der Kleinstbetriebe bei 26 % liegt, schrumpft die Präsenz weiblicher Führungskräfte in Großbetrieben auf nur 4 %. Ein Vergleich zwischen Betrieben des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft zeigte außerdem, dass Betriebe des öffentlichen Dienstes auf der ersten Führungsebene einen fast doppelt so hohen Frauenanteil wie privatwirtschaftliche Betriebe haben (41 % vs. 24 %). Ferner wurde ein Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und dem Frauenanteil an den Führungskräften festgestellt: In jüngeren Betrieben sind (gemessen an der Betriebsgründung) signifikant mehr Führungsfrauen beschäftigt als in älteren Betrieben. Der Frauenanteil an den Führungskräften ist in kleinen und jungen Betrieben und im öffentlichen

¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde eine deutschlandweite, repräsentative Befragung in 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen durchgeführt. Bei der Bewertung der Daten des IAB-Betriebspanels zu den Führungskräften muss berücksichtigt werden, dass Betriebe und nicht Unternehmen die Bezugsgröße darstellen. Dadurch ergibt sich nämlich, dass Filialleiter in einem Betrieb zur obersten Führungsebene gezählt werden, während sie auf der Unternehmensebene nur zum unteren oder mittleren Management zählen würden. Berücksichtigt man, dass der Frauenanteil mit steigender Position abnimmt, kann also vermutet werden, dass der Frauenanteil in den obersten Führungspositionen auf Unternehmensebene noch niedriger ausfällt als es die Auswertungen des IAB-Betriebspanels nahe legen.

Dienst deutlich größer als in großen, älteren und privatwirtschaftlichen Betrieben.

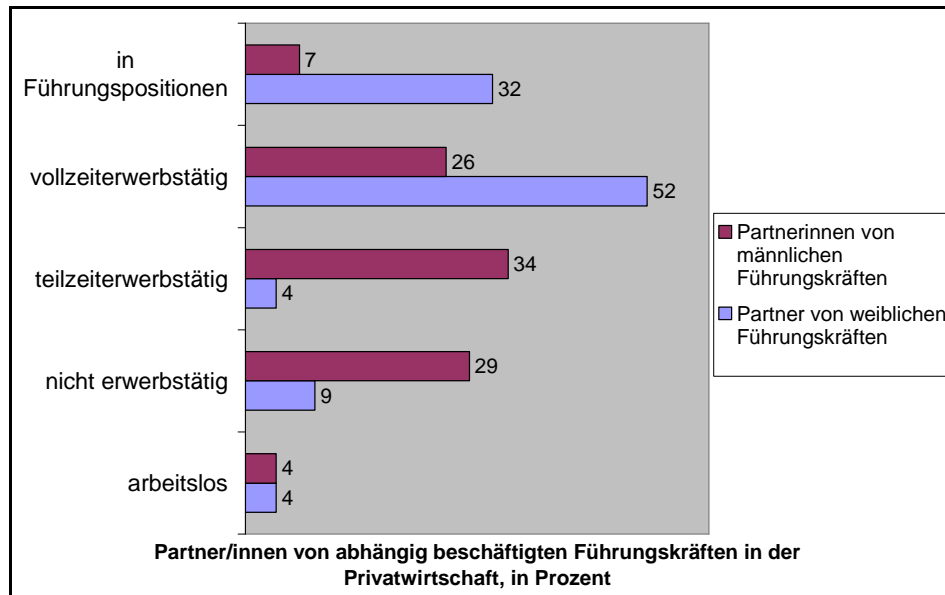
Für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit in der Arbeitswelt sind eine Reihe theoretischer Ansätze entwickelt worden (Heintz et al. 1997). Frühere Arbeiten haben die Geschlechterungleichheit auf individuelle Merkmale und gesamtgesellschaftliche Bedingungen, die außerhalb der Berufswelt liegen, zurückgeführt. Diese akteurstheoretischen Ansätze sehen die Ursache der unterschiedlichen Berufs- und Karrierewege von Frauen und Männern in der außerberuflichen geschlechtlichen Arbeitsteilung. Diese mündet über die unterschiedliche Primärsozialisation und die unterschiedlichen Anforderungen und Aufgaben, die Männer und Frauen im Alltag zu bewältigen haben, in unterschiedlichen Dispositionen, Verhaltensweisen und Präferenzen von Frauen und Männern. In der humankapitaltheoretischen Variante werden die unterschiedlichen Berufs- und Karrierewege von Frauen und Männern über unterschiedliche Präferenzen von Frauen und Männern (Familie vs. Beruf), die über ein rationales Investitions- und Berufswahlverhalten umgesetzt werden, erklärt. In der sozialisationstheoretischen Variante sind es neben unterschiedlichen Werten und Präferenzen auch die unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Hier sind es die aufgrund der Arbeitsteilung und der unterschiedlichen Sozialisation entwickelten Verhaltensweisen und Orientierungen von Frauen, die als für die Berufswelt unpassend betrachtet werden. Die Erklärungskraft dieser Differenztheorien ist spätestens in Zweifel gezogen worden als die Geschlechterforschung nachweisen konnte, dass das „Ausmaß der geschlechtlichen Segregation nicht in dem Maße abnimmt, wie sich die Qualifikationsniveaus zwischen den Geschlechtern angleichen oder wie sich eine Anpassung in den Erwerbsmustern und Erwerbsverläufen abzeichnet“ (Teubner 2004: 431). Trotz einer Angleichung der Ausbildungsdifferenzen, einer stärkeren Orientierung von Frauen am Erwerbsleben, ihrer stärkeren Beteiligung am Arbeitsmarkt und geringeren Unterbrechungen der Berufstätigkeit (Heintz 2001) haben sich hohe Berufspositionen nicht für Frauen geöffnet, ihre Einkommen bei gleichem Beruf und bei gleicher Tätigkeit nicht angeglichen (Achatz et al. 2002).

Neuere Erklärungen orientieren sich daher weniger an den angebotsseitigen Faktoren, sondern sehen die Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt vermehrt als Resultat struktureller Zwänge und Hindernisse innerhalb der Arbeitswelt. Diese Erklärungen betonen die Rolle von Organisationen und Organisationskulturen bei der Herstellung und Fortschreibung hierarchischer Geschlechterverhältnisse (Lange 1998).

Organisationen werden nun nicht mehr als geschlechtsneutrale Gebilde verstanden, die nur die in der Gesellschaft bestehenden Ungleichheiten reflektieren. In Organisationen werden Frauen und Männern Jobs und Positionen zugewiesen und dort werden ihre Karrieren gefördert oder behindert. Es sind dabei nicht nur die »großen« Entscheidungen bei der Jobvergabe und den Beförderungen, sondern auch die alltäglichen und unbemerkt ablaufenden Prozesse der impliziten Erwartungen und des Vertrauens, die die Geschlechterungleichheit festschreiben.

Ein Aspekt der Arbeits- und Organisationskultur, dem die Geschlechterforschung in den letzten Jahren besondere Aufmerksamkeit geschenkt hat, sind implizite Normen und Erwartungen bzgl. Arbeitszeitinvestitionen. In den Führungspositionen von Wirtschaft und öffentlichem Dienst hat sich eine Arbeitskultur entwickelt, die sich durch eine zeitlich schrankenlose Verfügbarkeit der Personen auszeichnet und ein Leben erwartet, das der Berufsarbeit und der Karriere einen Vorrang gegenüber allem anderen einräumt. Dieser »Totalitätsanspruch« auf die Person kommt auf den ersten Blick in einem geschlechtsneutralen Gewand daher. Wer ihm entspricht, wird mit Aufstieg belohnt. In der Praxis sind es aber hauptsächlich Männer, die diese Erwartungen erfüllen können, weil ihre Frauen sie durch Übernahme aller außerberuflichen Verpflichtungen entlasten und ihnen den Rücken für eine solche berufliche Zeitinvestition frei halten (Acker 1992; Teubner 2004; Haffner 2007). Auswertungen, die im Rahmen der IAB-Führungskräftestudie erfolgten (Kleinert 2006), zeigen die unterschiedlichen privaten Lebensumstände von weiblichen und männlichen Führungskräften (siehe Abbildung 2). Während sich 63 % der männlichen Führungskräfte auf eine Partnerin stützen können, die ihre eigene Berufstätigkeit aufgegeben oder zurückgestellt hat, leben Frauen in Führungspositionen häufig mit Partnern zusammen, die selbst ein großes Gewicht auf ihre berufliche Karriere legen, ebenfalls vollzeiterwerbstätig sind und Führungspositionen einnehmen.

Abbildung (2) Erwerbsstatus der Partner und Partnerinnen von weiblichen und männlichen Führungskräften (Mikrozensus 2004)



Quelle: Kleinert 2006, S. 3

Normativen Erwartungen an Arbeitszeitinvestitionen, die sich einseitig an einer männlichen Lebensrealität – genauer an „Männer[n] ohne Familienengagement“ (Müller 1999: 62, zit. nach: Achatz et al. 2002: 305) – orientieren, wirken auf diese Weise bei Entscheidungen bzgl. Einstellung, Beförderung, Entlohnung und Entlassung für Frauen nachteilig und als strukturelle Barrieren.

Auch der Bedeutung geschlechtsabhängiger Erwartungen und Zuschreibungen bei Entscheidungsprozessen von Organisationen ist in diesem Zusammenhang Aufmerksamkeit geschenkt worden (Beaufaÿs 2003; Kuhlmann et al. 2002). Diese Arbeiten zeigen, dass Frauen und Männer nicht nur unter unterschiedlichen Voraussetzungen (Eingebundensein in außerberufliche Verpflichtungen) Leistung im Beruf erbringen, sondern dass die von ihnen erbrachten Leistungen von Vorgesetzten und Mentoren auch unterschiedlich bewertet werden.

1.2 Soziale Beziehungen im Beruf

“Somewhere behind the formal organization chart at Indsco was another, shadow structure in which dramas of power were played out.” (Kanter 1977: 164)

Eine Vielzahl von Erklärungsansätzen hat in den letzten Jahrzehnten die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erklären versucht. So ist seit den siebziger Jahren auch die Rolle von sozialen Netzwerken auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in den Fokus der wissenschaftlichen Arbeitsmarkt- und Karriereforschung getreten. Ergebnisse dieser Forschung weisen immer wieder darauf hin, dass soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und „old-boys-networks“ zu der Geschlechterungleichheit in Karriere und Beruf beitragen. Es gibt Hinweise darauf, dass Frauen vor allem dann deutlich seltener in Führungspositionen gelangen, wenn die Personalsuche über informelle Beziehungen anstatt über öffentliche Ausschreibungen erfolgt. Allmendinger und Hinz (2000) zeigen, dass die geschlechtsspezifische Ungleichheit durch eine hohe Formalisierung von Personalroutinen in Organisationen reduziert werden kann. Gleichzeitig zeigen sie, dass ein hoher Formalisierungsgrad den Frauenanteil in mittleren Führungspositionen deutlich erhöhen kann, die höchsten Führungsebenen aber bleiben Frauen auch in Unternehmen mit hoch formalisierten Personalroutinen verschlossen. Dass dies so ist, führen sie u.a. auf die Bedeutung der sozialen Beziehungen für die Rekrutierung dieser höchsten Positionen zurück. Auch in hoch formalisierten Organisationen spielen bei der Entwicklung von Karrieren gute informelle Beziehungen »nach oben« eine große Rolle. Diese Beziehungen und das damit verbundene Vertrauen genießen jedoch vor allem Männer.

Eine Methode und eine theoretische Perspektive, die für die Analyse sozialer Beziehungen entwickelt worden ist, ist die Netzwerkanalyse. Sie ist ein methodisches Instrumentarium zur Erhebung, Beschreibung und Analyse von sozialen Beziehungsstrukturen. Die Netzwerkanalyse ist in den USA bereits etabliert und gewinnt auch in der deutschsprachigen Forschung immer mehr an Bedeutung. Ein großer Teil der in den letzten drei Jahrzehnten durchgeführten Netzwerkstudien beschäftigt sich mit der Bedeutung informeller Netzwerke im Beruf.² Diese Untersuchungen zeigen, dass Netzwerkbeziehungen im

² Die Organisationsforschung unterscheidet zwischen formellen und informellen Netzwerken. Formelle Netzwerke entsprechen einem Organigramm und beinhalten durch die Organisationsstruktur vorgeschriebene Beziehungen zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern und zwischen Kollegen in einer Arbeitsgruppe. Informelle Netzwerke erfassen die tatsächlichen Beziehungen in Organisationen, die durch die tagtägliche soziale Interaktion zwischen Organisationsmitgliedern entstehen. Sie können sich mit den formellen Netzwerken zum Teil überlappen (Ibarra 1993). McGuire betont, dass die

Prozess der Karriereentwicklung eine wichtige Rolle spielen. Beziehungen regulieren den Zugang zu Stellen und kanalisieren den Ressourcenfluss; sie verschaffen Mentoring und Unterstützung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit und das Tempo einer Beförderung. Ein Teil dieser Studien beschäftigt sich mit der Bedeutung informeller Netzwerke bei der beruflichen Karriere von Frauen und Männern. Diese Studien analysieren sowohl die sozialen Beziehungen von Frauen und Männern im Beruf als auch ihre Position in unternehmensinternen informellen Netzwerken und fragen nach der Entstehung und den Konsequenzen dieser Beziehungen und Netzwerke.

Die Ergebnisse dieser netzwerkanalytischen Arbeiten sind – trotz ihrer relativen Verbreitung und Akzeptanz im angelsächsischen Forschungsraum – in der deutschsprachigen Arbeits- und Geschlechterforschung bisher kaum aufgegriffen worden. Mit dieser Arbeit möchte ich einen kritischen Überblick über Netzwerkstudien zu »gender & work« geben und diskutieren, ob die Ergebnisse der Netzwerkforschung einen Erkenntnisgewinn für die Klärung des unterschiedlichen beruflichen Erfolges von Frauen und Männern liefern. Zum einen frage ich nach den Ergebnissen dieser Studien. Stehen sie im Einklang mit anderen Ergebnissen der Forschung zu »gender at work« oder weichen sie von diesen ab? Erweitern sie unser Verständnis von jenen Prozessen innerhalb von Organisationen, die dazu führen, dass Frauen kaum in die höchsten Führungspositionen gelangen und an die berühmte »gläserne Decke« stoßen? Zum anderen möchte ich aber auch nach den theoretischen Annahmen des Netzwerkkonzeptes und den daraus hervorgegangenen Netzwerkstudien fragen. Hier ist es vor allem die besondere Konzeption von Strukturen und Akteuren in der Netzwerkanalyse, die mich interessiert. Das Ziel dieser Arbeit ist, deutschsprachigen Arbeitsmarkt- und Geschlechterforschern einen kritischen Zugang zu diesem uns bisher wenig erschlossenen Forschungsbereich zu eröffnen.

Unterscheidung zwischen formellen und informellen Netzwerken entscheidend ist, weil der Ausschluss aus formellen Netzwerken andere Konsequenzen hat als der Ausschluss auf informellen Netzwerken: „An employee who is excluded from a formal network (e.g., whose manager refuses to help him or her) can refer to company policy or written job descriptions to argue that she or he has been treated unfairly. Employees who are excluded from informal networks, in contrast, have little recourse because companies generally do not take responsibility for informal work ties.“ (McGuire 2000: 252)

1.3 Aufbau der Arbeit

Mit einer kurzen Einführung in die Netzwerkanalyse (Kapitel 2) soll dem mit diesem Konzept unvertrauten Leser das Verständnis der späteren Ausführungen erleichtert werden. In diesem Kapitel wird es weniger um die einzelnen konkreten Methoden der Netzwerkanalyse gehen als vielmehr um ein generelles Verständnis davon, welche Idee hinter der Netzwerkanalyse steckt, wie das Konzept entstanden ist und wo es theoretisch verortet werden kann.

Das Hauptkapitel der vorliegenden Arbeit (Kapitel 3) ist in drei Abschnitte unterteilt. In den ersten beiden Teilen des Kapitels möchte ich in einer zunächst deskriptiven Weise die wichtigsten Ergebnisse der Netzwerkstudien zu »gender & work« vorstellen und Annahmen, Ergebnisse und Deutungen einzelner Studien kritisch diskutieren. Hierfür werden im ersten Teil des Kapitels Studien vorgestellt, die die Entstehung der sozialen Beziehungen und Netzwerke von Frauen und Männern behandeln (Kapitel 3.1). Neben Studien, die die Entstehung von beruflichen Netzwerken untersuchen, berücksichtige ich auch Studien, die sich mit den sozialen Beziehungen und Netzwerken von Frauen und Männern im Allgemeinen beschäftigen. Diese Entscheidung liegt darin begründet, dass Studien, die berufliche Netzwerke untersuchen, außerberufliche Beziehungen und Netzwerke außer Acht lassen und damit den Bereich der außerberuflichen und privaten Lebensumstände von Frauen und Männern vernachlässigen. Weil aber – wie zu sehen sein wird – die beruflichen Beziehungen von Frauen und Männern von ihren privaten Lebensumständen nicht unbetroffen sind, möchte ich die Aufmerksamkeit auch diesem außerberuflichen Lebensbereich widmen. Daran anschließend werden im zweiten Teil des Kapitels (Kapitel 3.2) Studien behandelt, die die Konsequenzen der sozialen Beziehungen und Netzwerke von Frauen und Männern für ihren beruflichen Erfolg thematisieren. Die Diskussion von Problemen und theoretischen Annahmen, die nicht studienspezifisch sind, sondern die betrachteten Netzwerkstudien im Ganzen betreffen, runden dieses Kapitel ab (Kapitel 3.3).

Ob und wie in der Zukunft bei der Frage nach beruflichen Karrieren von Frauen und Männern mit der Netzwerkanalyse weitergearbeitet werden kann, soll in Kapitel 4 beantwortet werden. Eine Aussicht auf fruchtbare Ergebnisse wird in der Kombination der Netzwerkanalyse mit anderen sozialwissenschaftlichen Methoden gesehen, die die soziale Praxis des Akteurs berücksichtigen und auf diese Weise die überwiegend strukturorientierte Sicht der Netzwerkanalyse ergänzen.

2 Netzwerkanalyse: Eine kurze Einführung

Die Netzwerkanalyse ist ein methodisches Instrumentarium zur Analyse, formalen Beschreibung und Visualisierung komplexer Beziehungsgeflechte. Sie stellt einen umfassenden Apparat zur Verfügung, mit dem *Relationen* zwischen *Elementen* untersucht werden können. Ziel der Netzwerkanalyse ist die Entwirrung und Darstellung komplexer Beziehungsgeflechte, deren „tiefere Ordnungsmuster“ (Schweizer 1996) ohne formale Verfahren nicht zu sehen sind. Die Netzwerkanalyse ist aber nicht nur eine reine Methode, sondern sie bezeichnet auch eine bestimmte Perspektive auf die soziale Welt: Die Idee der Netzwerkanalyse basiert auf der Einsicht, dass das Beziehungsgefüge Einfluss auf Handlungsmöglichkeiten von Organisationen, Gruppen und Individuen hat.

„Leitidee der Netzwerkanalyse ist hierbei, dass das Handeln nicht ausschließlich von den internen Plänen und dem Wissen der einzelnen Akteure abhängt. Vielmehr werden Präferenzen und Kognitionen bereits durch das soziale Umfeld mitgeprägt, in das ein Akteur eingebettet ist, und dieses Netzwerk begünstigt und beschränkt seine Handlungsmöglichkeiten.“ (Schweizer 1988: 4)

Graphische Darstellungen und mathematische Berechnungen sollen nicht nur die Struktur der Beziehungen und die Position des Einzelnen innerhalb dieses Beziehungsgeflechtes erkennbar machen, sondern auch erklären, wie diese Strukturen das Handeln der Akteure prägen (Schweizer 1996, Wellman/Berkowitz 1988). Dabei wird Abhängigkeiten, Hierarchien, Cliquesbildung und anderen asymmetrischen Beziehungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt (Schweizer 1988).

2.1 Entstehung der Netzwerkanalyse

Das Konzept der Netzwerkanalyse ist durch das Zusammenwirken verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen und die Arbeit vieler Personen entstanden, die parallel an und mit der Idee des Netzwerks gearbeitet haben und deren Beiträge zur Entwicklung des Konzeptes nicht immer vollständig voneinander zu isolieren sind. An dieser Stelle wird daher nur auf einige Theorien bzw. Arbeiten eingegangen, die besonders prägend für die Entwicklung waren und auf die häufig in netzwerkanalytischen Publikationen referiert wird.³ Dies sind die formale

³ Für eine tiefere Darstellung der theoretischen und methodischen Entwicklung der Netzwerkanalyse siehe Schenk 1984, Wellman 1988, Schweizer 1988,

Soziologie Simmels und von Wieses, die Arbeiten der Manchester-Gruppe britischer Sozialanthropologen sowie der für die methodische Entwicklung entscheidende Ansatz der Soziometrie.

2.1.1 Formale Soziologie

Lehrbücher und einführende Texte der Netzwerkanalyse setzen den Beginn der Netzwerkidee üblicherweise bei der formalen Soziologie Simmels und von Wieses an. Ihre Arbeiten werden als Vorläufer der Netzwerkanalyse betrachtet, weil sie das „Zwischenmenschliche“ soziologisch zu erfassen suchen und die Analyse von sozialen Beziehungen zum zentralen Gegenstand der Soziologie erklären. Sowohl Simmel als auch von Wiese referieren mehr auf soziale Austauschprozesse und Strukturen und weniger auf das einzelne Individuum, um soziale Phänomene zu erklären. Zentrale Kategorien ihrer Arbeiten sind Sozialbeziehungen und Gruppen.⁴ Das Individuum wird als Ausgangspunkt der Erklärung sozialer Prozesse verworfen, weil es als ein in Interaktion mit anderen Menschen sozialisiertes Wesen gedacht wird, das nicht aus sich selbst heraus handelt, sondern Produkt der sozialen Eingebundenheit in soziale Gruppen ist.

Georg Simmel versteht Gesellschaft als das Ergebnis von „Wechselwirkungen“, die von den Beziehungen zwischen Individuen, Gruppen und anderen sozialen Gebilden ausgehen (Korte 2004). Er verortet die Eigenheit der soziologischen Perspektive im Interesse für Wechselwirkungen und ihren Konsequenzen für menschliches Handeln. Diese Wechselwirkungen unterteilt er in Inhalt und Form. Es sind die *Formen* der Wechselwirkungen bzw. der Vergesellschaftung wie Über- und Unterordnung, Herrschaft, Konkurrenz und Arbeitsteilung, die sich die Soziologie in Abstraktion von den konkreten Inhalten zum Objekt machen soll (ebenda). Besonders prägend bei der Entstehung der netzwerkanalytischen Idee war Simmels Aufsatz über die „Kreuzung sozialer Kreise“ (1908). Ausgehend von der Frage, wie die Entstehung von Individualität soziologisch erklärt werden kann, setzt sich Simmel mit der Einbindung der Menschen in sozialen Gruppen bzw. „sozialen Kreisen“ auseinander. Er geht davon aus, dass das Individuum über seine soziale

Galaskiewicz/Wasserman 1994, Wasserman/Faust 1994, Straus 2002, Jansen 2003, Aderhold 2004 und Scott 2007.

⁴ Fuhse (2006) erklärt die starke Betonung des „Zwischenmenschlichen“ und „Sozialen“ in Simmels und von Wieses Schriften mit der Notwendigkeit, sich als eigenständiges Fach gegenüber der Psychologie abgrenzen zu müssen. In dieser Phase der Konsolidierung der Soziologie waren viele Werke zur theoretischen Grundlegung des Faches als eigenständige Wissenschaft gedacht.

Einbindung in unterschiedliche soziale Kreise erklärt werden kann. Was den Einzelnen unverwechselbar macht, ist der einzigartige Schnittpunkt der vielfältigen sozialen Kreise, in denen er sich bewegt. Es sei eben diese Komplexität der Eingebundenheit, die die Moderne vom Mittelalter abgrenzt. Mit seinem Verständnis von der Soziologie als eine Art „Geometrie sozialer Beziehungen“ (Schenk 1984: 12) setzt Simmel Impulse, die als Ausgangspunkt für die Entwicklung der netzwerkanalytischen Forschungstradition betrachtet werden.⁵

Leopold von Wiese schließt in seiner Beziehungs- und Gebildelehre in mehrfacher Hinsicht an die Argumentation von Simmel an. Auch für ihn stellen Sozialbeziehungen die Elementareinheiten des Sozialen dar. Als wichtigste Anstöße für die Entwicklung des Konzeptes des sozialen Netzwerks nennt Schenk (1984) die Betonung der sozialen Relationen und Gruppenstrukturen sowie seine expliziten Hinweise auf Möglichkeiten der graphischen Darstellung und Quantifizierung von Verflechtungen und Verknotungen.

„Es ist ohne weiteres klar, dass eine Sphäre des reinen Zwischen-Seins, in der es keine selbständigen Existenzen gibt, nichts anderes darstellen kann als einen Bereich von zahllosen Verbindungen, Verflechtungen und Verknotungen. Graphisch würde sich diese Sphäre als ein scheinbar undurchdringliches Netz von Linien darstellen, die von Punkten (Menschen) ausgehen, die selbst am Rande des Feldes stehen. Es handelt sich darum, dieses Geflecht zu ordnen und zu erklären, wie erst diese zahllosen Verbindungen ein Kulturleben [...] möglich machen.“ (v. Wiese, L. 1924/28, zit. n.: Schenk 1984: 16)

Eines der heute in vielen Netzwerkstudien erhobenen Merkmale sozialer Beziehungen, die soziale Distanz, ist u.a. auf von Wiese zurückzuführen. Er vertritt die Ansicht, dass sich das Zwischenmenschliche am Besten durch die unterschiedlich ausfallenden Distanzierungen von Menschen und Gruppen charakterisieren lässt (Schenk 1984; Aderhold 2004).

⁵ Während sich der Netzwerkansatz nur auf die formale Soziologie Simmels bezieht, klammert er jene kultursoziologischen Arbeiten Simmels aus, die den rein strukturellen Ergebnissen der formalen Soziologie ihren Sinn verleihen und ihre kulturelle Bedeutsamkeit herausarbeiten (Müller 1993). Nach einem Anknüpfungspunkt für ihre strukturalistische Theorieperspektive bei einem »Klassiker« der Soziologie suchend, reißt er damit das Simmelsche Werk und das „lehrreiche Ineinander von strukturanalytischer Betrachtung und Kulturanalyse“ (Tenbruck 1958: 610, zit. n.: Müller 1993: 8) aus dem Zusammenhang. Auch im Widerspruch zum Netzwerkansatz, der eine eher statische Perspektive auf die soziale Welt hat, steht Simmels dynamisches und prozesshaftes Verständnis von Gesellschaft, das er im Begriff der „Vergesellschaftung“ zum Ausdruck bringt.

2.1.2 Britische Sozialanthropologie

Als einige der wichtigsten Akteure bei der Entwicklung der Netzwerkanalyse gelten die britischen Sozialanthropologen der so genannten Manchester-Gruppe. Sie haben mit ihren Arbeiten das soziale Netzwerk erstmals als eigenständiges Konzept entwickelt und auf diese Weise einen entscheidenden Anstoß zur Konstitution des Forschungsansatzes gegeben. Unzufrieden mit der in den dreißiger und vierziger Jahren vorherrschenden normativen Betrachtungsweise des Strukturfunktionalismus, der sich als wenig praktikabel bei der Analyse von komplexeren Gesellschaften erwies (Schenk 1984), ziehen sie zunehmend die strukturfunktionalistische Auffassung in Zweifel, nach der man die Eigenarten einer Kultur und des Alltagslebens über die kategoriale Analyse von Normen, Organisationen und Institutionen erkennen kann (Röhrle 1994). Von der normativen Betrachtung des Strukturfunktionalismus unterscheiden sie sich durch ihr Interesse für konkrete Interaktionen und Beziehungen zwischen Akteuren statt für Rollen, Normen und soziale Systeme (Röhrle 1994; Straus 2002). Boissevain beschreibt den entscheidenden Unterschied zwischen dem Netzwerkansatz und dem Strukturfunktionalismus wie folgt:

“It thus humanizes social analysis by reintroducing ‘people’, as opposed to ‘roles’, and their choices and actions into the stream of events that constitutes history” (1979: 393).

Die Schwächen des Strukturfunktionalismus zeigten sich besonders, als Anthropologen nach dem Zweiten Weltkrieg beginnen, nicht mehr nur über als abgeschlossen und kulturell homogen gedachte ländliche Stammeskulturen zu forschen, sondern ihre Aufmerksamkeit größeren und entwickelteren Städten und Gesellschaften zuzuwenden (Wellman 1988; Fuhse 2006; Röhrle 1994; Schnegg/Lang 2006). Die Strukturanalyse beschrieb „die Sozialordnung als das den Verwandtschaftsnormen konforme Verhalten sozialer Gruppen“ (Schweizer 1988: 5). In den Städten stießen die Anthropologen aber auf schwächere und flexiblere Beziehungen zu Nachbarn, Arbeitskollegen, Freizeitkontakten und anderen Bekanntschaften, die neben den Verwandtschaftsbeziehungen auch eine wichtige Rolle im Leben der Menschen spielten. Sie entwickelten den Netzwerkbegriff zur Erfassung dieser diffusen Beziehungen und verstanden ihn – anders als in der heutigen Netzwerkanalyse – *nicht* als Grundbegriff zur Kennzeichnung aller Arten von sozialen Beziehungen. Zur Charakterisierung stärkerer sozialer Bindungen (Verwandtschaft, Gruppen) wurde weiterhin auf den Strukturbegriff zurückgegriffen (Schweizer 1988).

Von den verschiedenen Forschern dieser Gruppe, die an der Entwicklung der Netzwerkanalyse beteiligt waren, möchte ich hier etwas näher auf *John Barnes* eingehen, der als Urheber des Netzwerkbegriffes gilt. Barnes (1954) untersucht zunächst das institutionelle System von Verwaltung, Kirche und ökonomischen Beziehungen eines kleinen norwegischen Fischerdorfes. Die Ergebnisse dieser Untersuchung stellen ihn nicht zufrieden, weil er sich bewusst wird, dass er damit die soziale Struktur der Gemeinde noch nicht ausreichend erfasst hat. Er sieht, dass jenseits der formellen und hierarchischen Struktur noch andere soziale Beziehungen das Alltagsleben des Fischerdorfes prägen und richtet seine Aufmerksamkeit auf diese Bekanntschafts-, Freundschafts-, Nachbarschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen. Von der Veröffentlichung Jacob Morenos (1934) inspiriert und an Überlegungen von Radcliffe-Brown (1940) anschließend, formuliert er zur Beschreibung der informellen sozialen Beziehungen zwischen den Gemeindemitgliedern den Begriff des Netzwerks und führt damit eine neue Analyseperspektive in die Sozialanthropologie ein (Schenk 1984; Straus 2002).⁶ In seinen späteren Arbeiten formuliert er den Netzwerk-begriff weiter aus und entwickelt mithilfe der Graphentheorie ein Instrumentarium zur Beschreibung von Netzwerkstrukturen und knüpft an die formale Soziologie Simmels an.

Neben Barnes Arbeiten sind vor allem Werke von Elizabeth Bott (1957), Siegfried Nadel (1957) und Clyde Mitchell (1969) zu nennen, die an der Weiterentwicklung des Netzwerkbegriffes und der Analysemethoden maßgeblich beteiligt waren und dazu beigetragen haben, dass sich die Netzwerkperspektive von einem metaphorischen Gebrauch zu einem Analysewerkzeug entwickelt hat.

⁶ Das Bild eines Netzwerks zur Charakterisierung von komplexen Beziehungsgeflechten geht nicht auf Barnes zurück. Das Netzwerk als Metapher hat eine lange Geschichte und ist bereits früher verwendet worden. Radcliffe-Brown hat beispielsweise bereits einige Jahre vor Barnes in seinen Arbeiten den Begriff des Netzwerks in der Sozialanthropologie eingeführt. Er benutzt ihn metaphorisch zur Bezeichnung komplexer Beziehungen zwischen Personen: „I use the term ‚social structure‘ to denote this network of actually existing relations“ (Radcliffe-Brown 1940, zit. n.: Schenk 1984: 3). Er vertritt die Ansicht, dass soziale Beziehungen einen Teilaspekt der Sozialstruktur darstellen und dass Soziales u.a. aus der unterschiedlichen Strukturierung sozialer Beziehungen heraus zu bestimmen und zu erklären sei (Aderhold 2004). Radcliffe-Brown – wie viele andere, die den Netzwerk-begriff benutzen – belässt es bei dieser metaphorischen Verwendung des Netzwerk-begriffes. Es ist Barnes, der die „analytische Wende“ vollzieht. Er definiert den Begriff präzise und entwickelt Parameter, mit denen Netzwerkeigenschaften festgestellt und verglichen werden können (Schenk 1984).

2.1.3 Methodische Entwicklung

Während sowohl auf Simmel und von Wiese als auch auf die britischen Sozialanthropologen mehr im Sinne theoretischer Vordenker der Netzwerkkonzeption referiert wird, entstammen viele methodische Anstöße der Soziometrie Morenos und ihrer Weiterentwicklung um graphentheoretischen und algebraischen Methoden.

Jacob Moreno (1934) entwickelt die soziometrische Methode, um Gruppenstrukturen besser zu verstehen und dadurch besser therapeutisch auf diese einwirken zu können. Seine Fragestellung dreht sich um die »richtige« Zusammensetzung von Gruppen (Aderhold 2004). Aus der Analyse von tatsächlichen und von den Akteuren erwünschten Gruppenstrukturen will er Informationen darüber gewinnen, wie die Zusammensetzung der Menschen in Kindergartengruppen, Schulklassen oder Arbeitsgruppen neu geordnet werden können. Ausgehend von der Überlegung, dass die zufällige und willkürliche Zuordnung der Menschen in Gruppen Probleme wie Cliquesbildung, Mobbing, Gewalttätigkeit und Bildung von Außenseitern zur Folge hat, will er Gruppen nach den Geselligkeitswünschen bzw. der Passfähigkeit der Menschen zusammensetzen.

Um die Gruppenorganisationen besser veranschaulichen und verstehen zu können, entwickelt Moreno das so genannte Soziogramm. Im Soziogramm werden Gruppen und Beziehungen der Gruppenmitglieder zueinander als Netzwerke dargestellt, in denen Akteure als Punkte und die Relationen zwischen ihnen als Linien repräsentiert werden. Im Unterschied zu den sonst in der Modellbildung üblichen Graphiken, präsentieren hier die Linien und Punkte keine Kausalbeziehungen zwischen Variablen, sondern Beziehungen zwischen Akteuren. Das Soziogramm soll die Struktur sozialer Konfigurationen sichtbar machen und die Identifikation von Gruppenführern und Isolierten oder einseitigen und reziproken Beziehungen ermöglichen. In einem Erziehungsheim für Mädchen ermittelt Moreno zum Beispiel durch Befragung der dort wohnenden Mädchen, zu wem sie sich hingezogen fühlen und wen sie als abstoßend empfinden. Die von den Mädchen getroffenen Wahlen werden sodann in einem Soziogramm abgebildet. Das Ziel der Arbeit war es, über die Identifikation der von den Mädchen gewünschten Zusammensetzung die Mädchengruppen umzugestalten. Wohngruppen, die sich vorher nicht gut vertragen haben, sollten somit in harmonischere Gruppeneinheiten umgebildet werden.

Es ist weniger sein therapeutischer Ansatz als dieser Versuch, Beziehungsgefüge von Gruppen und die Stellung von Individuen in diesen über graphische Darstellungen visualisierbar zu machen, der als Morenos Verdienst für die Netzwerkanalyse gewertet wird.

Die von Moreno entwickelte Soziometrie stellt hauptsächlich ein Instrument der graphischen Darstellung von Beziehungsstrukturen und weniger der formalen Analyse dar. Die Möglichkeit, formale Eigenschaften von Netzwerken zu analysieren, gelingt erst durch die Anwendung der mathematischen Graphentheorie auf das Balanceproblem durch Cartwright und Harary. Die durch sie eingeführten graphentheoretischen Modelle gehören heute zum Standardrepertoire der Netzwerkanalyse. Die Beschränkung der Analyse auf kleine Gruppen von weniger als 50 Mitgliedern kann durch die Entwicklung statistischer Methoden überwunden werden. Rapaport und Horvath übertragen statistische Methoden auf die Netzwerkanalyse und ermöglichen damit auch die Analyse größerer Netzwerke. Ein weiterer Durchbruch gelingt Harrison White und seiner Forschergruppe durch die Ergänzung der graphentheoretischen Methoden um algebraische Modelle der Gruppentheorie und durch die Verwendung der Matrixalgebra. Mit der so genannten Blockmodellanalyse – einem Algorithmus, der es erlaubt, aus den Beziehungsdaten auf Positions- und Rollenstrukturen zu schließen – entwickeln sie eines der wichtigen Konzepte der heutigen Netzwerkanalyse. Infolge der Arbeiten der Harvard-Strukturalisten um White entsteht die Netzwerkanalyse damit als algebraische Analyse sozialer Strukturen. White und seine Schüler (darunter die heute bekannten und anerkannten Netzwerkanalytiker Mark Granovetter und Barry Wellman) bringen die Netzwerkanalyse jedoch nicht nur auf dem Gebiet der Methoden entscheidend voran, sondern sie entwerfen auch das Konzept einer *strukturellen Soziologie* und haben damit entscheidenden Einfluss auf die theoretische Orientierung der nachfolgenden Netzwerkstudien.

2.2 Theoretische Orientierung

In einem seit ihrer Entstehung anhaltenden Streit wird die Netzwerkanalyse von einigen als neues Paradigma im Kuhnschen Sinne angepriesen (Berkowitz 1988: 478f; Diaz-Bone 2006), das eine neue Ära in den Sozialwissenschaften einleitet, von anderen hingegen als „Musterbeispiel für atheoretische Datensammelei“ (Keul 1993: 51) kritisiert. Auf die Diskussion darüber, ob die Netzwerkanalyse »nur« eine Methode oder

wirklich ein Paradigma ist, möchte ich an dieser Stelle nicht näher eingehen (siehe dazu Kapitel 3.3). Aber auch von ihren Kritikern schwer zu leugnen ist, dass die Netzwerkanalyse – wenn sie auch keine abgeschlossene Theorie darstellt – doch auf einigen grundlegenden theoretischen Überlegungen basiert bzw. mit einer bestimmten theoretischen Orientierung einhergeht. Diese theoretische Orientierung der Netzwerkanalyse, nämlich die Idee, soziale Phänomene über eine Analyse von Relationen und insbesondere den Strukturen dieser Relationen zu erklären, möchte ich im Folgenden näher beleuchten.

Netzwerkanalyse beginnt mit einer Kritik am „methodologischen Individualismus“ (Wellman 1988), der dem Mainstream der empirischen Sozialforschung vorgeworfen wird. Diese von Emirbayer und Goodwin (1994) als „anticategorical imperative“ bezeichnete Kritik bezieht sich auf die Herangehensweise von empirischen Sozialwissenschaftlern, soziale Prozesse und individuelles Verhalten über die Verteilung von Attributen (Klassenzugehörigkeit, Geschlecht, Ethnizität u.a.m.) von als unabhängig konzipierten Individuen zu untersuchen. Pappi (1987: 11) sieht hier einen Widerspruch zwischen der empirischen und der theoretischen Soziologie, welche „sich seit jeher für Strukturfragen mehr interessiert [hat] als für Verteilungsfragen“. Struktur sei „nicht die Summe individueller Merkmale in einer Verteilung“ (Jansen 2000: 36), sondern entstünde durch die Beziehungen zwischen den Akteuren. Netzwerkanalysierer fordern daher die Überwindung der Analyse isolierter Individuen und richten ihre Aufmerksamkeit systematisch auf Relationen zwischen Analyseeinheiten und das Muster dieser Relationen (Boissevain 1979; Schweizer 1996; Kilduff/Tsai 2003).

“The shift away from methodological individualism toward social structural analysis calls for the development of new relational methods and the redefinition of units of analysis: The unit is (now) a relation, [...]. The interesting feature of a relation is its pattern: it has neither age, sex, religion, nor income, nor attitudes; although these may be attributes of the individuals among whom the relation exists.” (Wellman 1988: 38f.)

Dieser rigorosen Abwertung von attributionalen Daten und der Lobpreisung relationaler Daten ist entgegengehalten worden, dass der Unterschied zwischen Attributen und Relationen nicht so eindeutig ist, wie es von manchen Netzwerkforschern suggeriert wird (Trezzini 1998b). Zum einen bedingen Attribute und Relationen sich gegenseitig in ihrer Entstehung und zum anderen lassen sich beide Aspekte in der sozialen Realität nicht einfach von einander trennen. Ob etwas als Attri-

but oder als Relation eingestuft wird, hängt von der Fragestellung und Konzeptionalisierung der jeweiligen Untersuchung ab. Beispielsweise kann die Position in einem Netzwerk, obwohl eine relationale Größe, als Attribut einer Person aufgefasst werden. Oder aber die Bestimmung eines untersuchungsrelevanten Netzwerks erfolgt auf der Grundlage von bestimmten Attributen von Akteuren (z.B. männliche Jobsucher wie bei Granovetter 1974).

Mit ihrem Fokus auf Relationen und der Möglichkeit, Netzwerkstrukturen auf unterschiedlichen Aggregationsniveaus analysieren zu können, erhebt die Netzwerkanalyse den Anspruch, als Brückenkonzept sowohl theoretisch als auch methodisch die Lücke zwischen Strukturen und individuellem Handeln zu schließen und das Mikro-Makro-Problem zu beheben. Hierzu ist anzumerken, dass die Netzwerkanalyse *methodisch* zwar die Möglichkeit bietet, die gleichen Daten auf unterschiedlichen Ebenen zu analysieren; jedoch finden – wie auch in den meisten anderen sozialwissenschaftlichen Studien – die Analysen meist nur auf einer Ebene statt (Knoke 1990). Außerdem ist das Problem der Integration von mikro- und makrosoziologischen Perspektiven weniger ein methodisches, als mehr ein theoretisches Problem, das die Netzwerkanalyse bisher nicht zu lösen vermocht hat (Trezzini 1998b).

Tatsächlich lösen die meisten Netzwerkarbeiten die Gleichung zur Seite der Struktur hin auf und stellen die Struktur der Interdependenzen und die Konsequenzen dieser Interdependenzen für „social action“ und „behavior“ in den Vordergrund (Boissevain 1979). Soziale Beziehungen, so die Annahme, sind Kanäle für den Transfer von Ressourcen materieller und nichtmaterieller Art. Die Struktur der sozialen Beziehungen kann Handlungsspielräume schaffen, aber auch das Handeln von Individuen einschränken. Individuelles Verhalten wird hier in erster Linie durch von der Struktur auferlegte Gelegenheiten („opportunities“) und Zwänge („constraints“) erklärt (Wellman 1988; Galaskiewicz/Wasserman 1994). Der Strukturbegriff erhält in dieser Betrachtungsweise also eine wesentliche Bedeutung, weshalb die Netzwerkanalyse von einigen Autoren auch als „structural analysis“ bezeichnet wird (Wellman/Berkowitz 1988; Wellman 1988).⁷ Hartnäckige Strukturalisten

⁷ Die strukturelle Perspektive der Netzwerkanalyse ist nicht nur wegen der Vernachlässigung von „agency“ (Emirybayer/Goodwin 1994) kritisiert worden, sondern auch aufgrund ihres eingeschränkten Strukturbegriffes (vgl. Trezzini 1998). Der Netzwerkansatz fasst Sozialstruktur nur als Struktur konkreter Beziehungen zwischen Elementen. An dieser Konzeption von Struktur als „ongoing social relations“ (Mizzruchi 1994: 337) ist zum einen kritisiert worden, dass sie mit dem Fokus auf die Beziehungen und das Sozialkapital der Akteure nur einen Teil der Sozialstruktur erfasse. Sozialstrukturelle Positionen, die sich über Besitz anderer Ressourcen ergeben, blieben dagegen unberücksichtigt. Bourdieu (1996) weist zum anderen darauf hin, dass der Strukturbegriff der Netzwerkanalyse nur auf konkrete, realisierte Interaktionsbeziehungen rekurriere und fügt hinzu:

versuchen nicht nur das Verhalten des Einzelnen unter Einbeziehung von relationalen Erklärungsgrößen zu erklären, sie halten die Untersuchung der Struktur eines Beziehungsgeflechtes sogar für ausreichend, um Aussagen über individuelles Handeln fällen zu können. Für diese Strukturalisten ist das „System“ der Beziehungen bzw. sind die Strukturen und nicht die Akteure und ihre sozialen Handlungen die entscheidenden Variablen soziologischer Analyse (Wellman/Berkowitz 1988). Attribute, Eigenschaften, internalisierte Normen und Einstellungen und die Wahrnehmung der Akteure werden für unbedeutend oder zweitrangig zur Erklärung individuellen Verhaltens erklärt (Wasserman/Faust 1994).

Der Zusammenhang zwischen Strukturen und Handlungen in der sozialen Praxis ist in den letzten Jahren vermehrt diskutiert worden und hat zu einer Verschiebung der theoretischen Orientierung geführt. Zwar stellen Strukturfragen immer noch das Hauptinteresse von Netzwerkanalysen dar, aber den Akteuren, ihrer Wahrnehmung, ihren Deutungen und Symboliken wird nun vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. Die Frage nach dem Verhältnis zwischen Strukturen und Akteuren hat das Jahrzehnte vorherrschende Interesse an Methodenproblemen zwar nicht verdrängt, aber Erklärungsprobleme in der aktuellen theoretischen Debatte in der Netzwerkanalyse in den Vordergrund gerückt (Schweizer 1996; Nohria 1992; Trezzini 1998b; DiMaggio 1992; Emirbayer/Goodwin 1994; Mizzruchi 1994; Kappelhoff 2000; Kilduff/Tsai 2003; Jansen 2000; Jansen 2003).

In Kapitel 3.3 werden Fragen zum Struktur-Akteur-Verhältnis in der Netzwerkanalyse und die sich seit wenigen Jahren abzeichnende theoretische Umorientierung ausführlicher behandelt. Es erleichtert das das Lesen und das Verständnis, zunächst die Methoden und Konzepte der Netzwerkanalyse zu kennen. Der Leser wird mit diesem Rüstzeug einer Diskussion dieser Fragen besser folgen können.

„Die Struktur eines Feldes als Raum von objektiven Relationen zwischen Positionen, die durch ihren Rang in der Distribution von Macht oder der Kapitalsorten definiert sind, ist nämlich etwas anderes als die mehr oder weniger dauerhaften Netzwerke, in denen sie sich mehr oder weniger anhaltend manifestieren. Diese Struktur bestimmt die Möglichkeit oder Unmöglichkeit (oder, genauer gesagt, die mehr oder weniger große Wahrscheinlichkeit) des Zustandekommens jenes Tauschverkehrs, durch den sich die Existenz von Netzwerken so perpetuiert wie perpetuiert. Aufgabe der Wissenschaft ist es dann, die Struktur der Ressourcendistribution (der Distribution der Kapitalsorten) herauszuarbeiten, die, die vermittelt über die von ihr bedingten Interessen und Dispositionen, tendenziell die Struktur der individuellen und kollektiven Stellungnahmen bestimmt. Bei der Netzwerkanalyse ist die Analyse dieser Strukturen [...] der Analyse der besonderen Beziehungen (zwischen den Akteuren oder Institutionen) und des Informations-, Ressourcen-, Dienstleistungs- usw. -flusses geopfert worden, in dem diese sich manifestieren“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 145f.).

2.3 Grundlegende Konzepte der Netzwerkanalyse

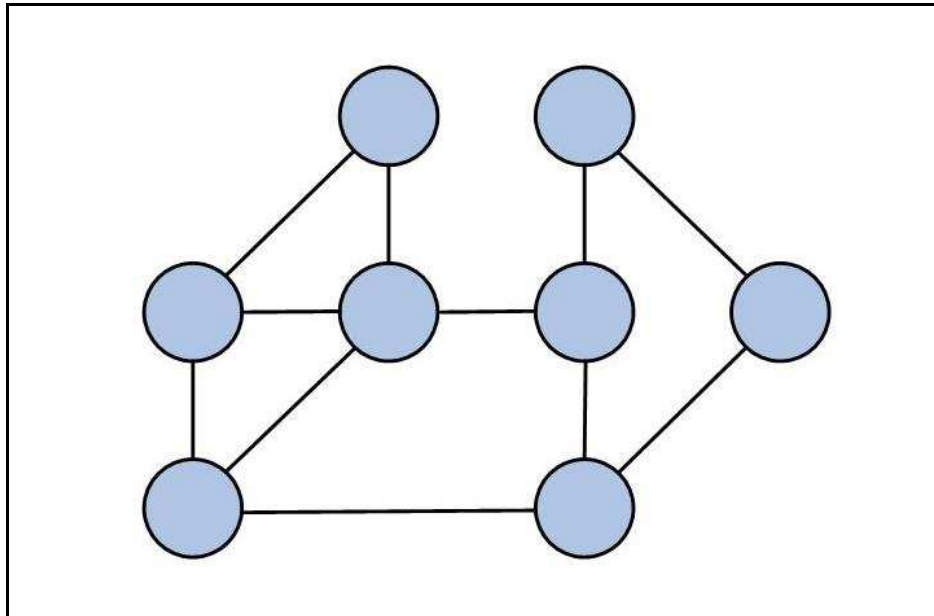
Der Netzwerkbegriff wird in der Netzwerkanalyse rein formal als ein Set von Beziehungen (bzw. Kanten) eines bestimmten Typs zwischen einem begrenzten Set von Elementen (bzw. Knoten) (Mitchell 1969; Pappi 1987; Jansen 2003) definiert und ermöglicht daher unterschiedlichen Disziplinen, mit dem gleichen Instrumentarium zu arbeiten.⁸ In der soziologischen Netzwerkforschung sind die untersuchten *Elemente* meistens Menschen, die *Relation* zwischen ihnen wird je nach Aufgabenstellung spezifiziert; z.B.: Wer ist mit wem befreundet? Wer gibt wem wichtige Ressourcen wie Geld, Material, Personal oder Informationen weiter? Wer holt sich bei wem wichtige Ratschläge? Hieraus ergibt sich, dass soziale Netzwerke relationsspezifisch sind, das heißt für jede Relation muss ein eigenes Netzwerk mit einem eigenen Set von Fragen erhoben werden. So kann für die gleiche Untersuchungspopulation beispielsweise das Freundschaftsnetzwerk, das Informationsaustauschnetzwerk und das Ratschlagsnetzwerk erstellt werden. Die formalen Methoden und Modelle der Netzwerkanalyse sind aber nicht auf die Analyse sozialer Beziehungen zwischen Menschen begrenzt. Je nach Fragestellung können unterschiedliche *Elemente* also Personen, Unternehmen oder Nationen und *Relationen*, wie Migrationsgeschehen, Unternehmens- oder Handelsverflechtungen zwischen Nationalstaaten, untersucht werden.

Das Instrumentarium der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse kann auf zwei Analyseebenen angewendet werden: Liegt der Fokus auf der Struktur des Beziehungsgeflechts eines bestimmten Personenkreises (z.B. alle Angestellten des Unternehmens X), werden meist *Gesamtnetzwerke* erhoben (siehe Abbildung 3). Bei der Untersuchung von Gesamtnetzwerken ermittelt man für jeden Akteur, ob Beziehungen zu jedem anderen Akteur der untersuchten Menge bestehen oder nicht. Über Akteurslisten oder freie Abfragen wird die vollständige Netzwerkstruktur einer bestimmten Relation für eine bestimmte Menge erfasst (z.B. alle vorhandenen Freundschaftsbeziehungen zwischen Angestellten des Unternehmens X). Beziehungen zu Personen außerhalb der untersuchten Menge werden nicht berücksichtigt (z.B. Freundschaftsbeziehungen zu Personen, die nicht im Unternehmen X arbeiten). Der

⁸ Der Netzwerkbegriff der Netzwerkanalyse unterscheidet sich von dem anderer sozialwissenschaftlicher Ansätze, da in der Netzwerkanalyse das Netzwerk rein formal definiert wird. Das Konzept kann auf alle Beziehungsarten zwischen Akteuren angewendet werden. Mit dem Netzwerkbegriff wird keine bestimmte Strukturvorstellung verbunden. In der Institutionenökonomik oder im soziologischen Institutionalismus stellen Netzwerke hingegen eine spezifische Form der Handlungskoordination dar, die unter bestimmten Bedingungen auftritt (Jansen 2003; Weyer 2000).

große Vorteil bei der Analyse von Gesamtnetzwerken ist die Möglichkeit, alle Analysemethoden zu verwenden, die die Netzwerkanalyse zur Verfügung stellt.

Abbildung (3) Beispiel für ein Gesamtnetzwerk

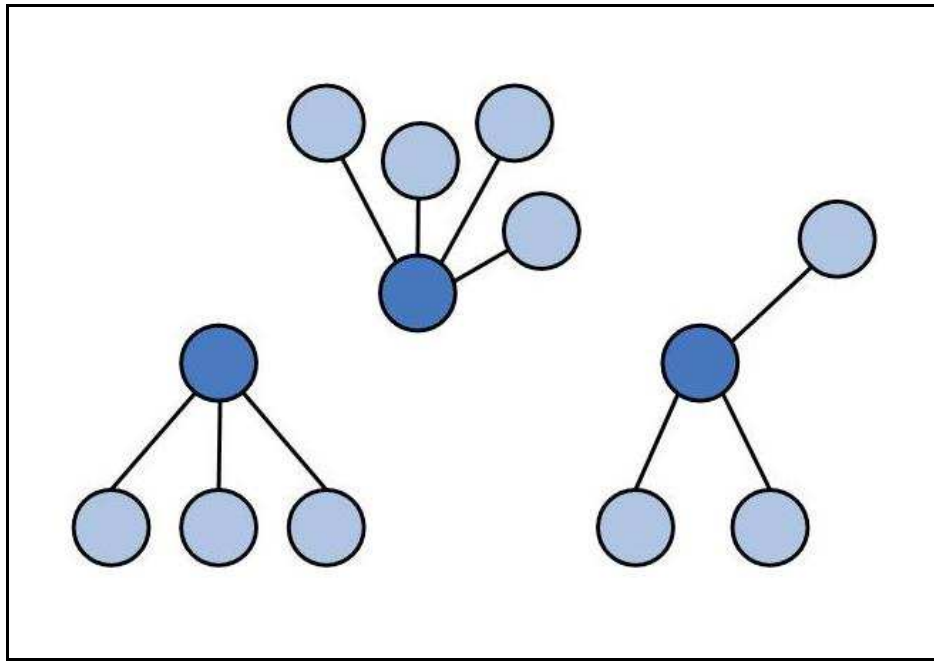


Liegt der Fokus nicht auf der Struktur, sondern auf dem einzelnen Akteur und seinem, in seinen sozialen Beziehungen verankerten »Sozialkapital«⁹, werden normalerweise *egozentrierte Netzwerke* erhoben. Hier werden soziale Beziehungen als Ressource des Einzelnen aufgefasst. Egozentrierte Netzwerke – in der Literatur manchmal auch *persönliche Netzwerke* genannt – erheben das um eine Person (Ego) verankerte soziale Netzwerk für eine bestimmte Relationsart. Dabei ist Ego in der Regel Auskunftsperson über seine Kontakte (Alteri), was die Erhebung solcher egozentrierten Netzwerke für unverbundene Individuen in Umfragen möglich macht. Bei der Erhebung persönlicher Netzwerke wird nur die Auswahl der Ego vom Forscher festgelegt. Bei den Alteri, die die interviewten Personen nennen, gibt es keine vorgegebenen Beschränkungen. Anders als bei Gesamtnetzwerken ist es daher möglich, auf Akteure zu stoßen, die nicht zur untersuchten Ausgangsmenge gehören (Schnegg/Lang 2006). Egozentrierte Netzwerke finden hauptsächlich Verwendung bei der Gewinnung „relational-attributiver Informationen (z.B. über die Größe und Zusammensetzung eines persönlichen Unterstützungsnetzwerks)“ (Trezzini 1998a: 380). Die relationalen Informationen werden hierbei als zusätzliche Attribute der

⁹ Zu Netzwerken als Sozialkapital siehe Borgatti/Foster 2003, Kilduff/Tsai 2003, Mayr-Kleffel 2002 und Jansen 2003.

untersuchten Individuen aufgefasst und als solche in weiteren Analysen mit berücksichtigt.

Abbildung (4) Beispiel für ein egozentriertes Netzwerk



Egozentrierte Netzwerke haben den großen Vorteil, dass ihre Erhebung und Auswertung in das konventionelle Instrumentarium der Umfrageforschung integriert werden können. In den USA wurden Fragen nach egozentrierten Netzwerken Mitte der achtziger Jahre in den General Social Survey¹⁰ eingeführt. Ende der achtziger Jahre hat in Deutschland das Zentrum für Umfragen und methodische Analysen (ZUMA) ebenfalls Fragen zu egozentrierten Netzwerken in den ALLBUS integriert. Ein Nachteil egozentrierter Netzwerke ist, dass sie nicht den Gebrauch aller Auswertungsmöglichkeiten, die für Gesamtnetzwerke vorliegen, zulassen. Ein anderes häufig erwähntes Problem ist die Reliabilität der Methode. Da meist nur Ego zu seinem Netzwerk befragt wird, steht und fällt die Methode mit dessen Fähigkeit, die Alteri und ihre Beziehungen

¹⁰ Egozentrierte Netzwerke werden mithilfe von *Namensgeneratoren* und *Namensinterpretatoren* erhoben. Mit einer Eingangsfrage (Namensgenerator) wird eine Liste von Alteri generiert, die zu Egos Netzwerk gehören. Der Namensgenerator im General Social Survey lautet: „Die meisten Menschen diskutieren wichtige Fragen von Zeit zu Zeit mit anderen. Wenn Sie an die letzten sechs Monate denken – wer sind die Personen, mit denen Sie Fragen diskutiert haben, die Ihnen wichtig sind? Nennen Sie mir nur die Vornamen oder Anfangsbuchstaben des Namens.“ (Übersetzung aus dem Englischen aus: Pappi 1987). Auf diese Frage folgen weitere Fragen (Namensinterpretatoren) über die Alteri (Geschlecht, Alter, Beruf, Religion, Parteipräferenz, Bildung, Einkommen u.a.), die Beziehungen zwischen Ego und seinen Alteri (z.B. Stärke und Dauer der Beziehung, Kontakthäufigkeit) sowie zwischen den Alteri (z.B. Bekanntschaft, Stärke der Beziehung).

zueinander zutreffend zu charakterisieren. Reliabilitätsstudien haben gezeigt: Je spezifischer die Frage formuliert wird (z.B. nach emotionaler Unterstützung oder materieller Hilfeleistung anstatt allgemein nach Freundschaften), desto höher ist die Übereinstimmung zwischen den Antworten Egos und seinen Alteri. Außerdem sind Angaben zu den Alteri bei Fragen zu soziodemographischen Daten valider als bei Einstellungsfragen. Neben methodischen Problemen wird Studien, die mit egozentrierten Netzwerken arbeiten, vorgehalten, sie seien eigentlich keine Netzwerkstudien im engeren Sinne, weil sie den Fokus auf Beziehungsstrukturen und somit das Hauptanliegen der Netzwerkanalyse aufgaben und Beziehungen als ein Attribut von voneinander unabhängigen Individuen behandelten (Wasserman/Faust 1994).

Da Netzwerkanalysen grundsätzlich auf alle relationalen Daten angewendet werden können, sind bestimmte Datenerhebungstechniken nicht zwingend nötig. Bei kleinen Gruppen können Netzwerkdaten durch Beobachtung gewonnen werden. Eine weitere Quelle sind Sekundärdaten wie statistische Datensammlungen, Archive, Mitgliederverzeichnisse oder Briefe. Das wichtigste Erhebungsverfahren in der soziologischen Netzwerkanalyse ist jedoch die Befragung.

Sind die Daten erhoben, kann die Analyse auf verschiedenen Ebenen erfolgen: Auf der Ebene des Netzwerks wird nach der Dichte der vorhandenen Beziehungen, Zonen relativer Kohäsion (Cliquenanalyse) oder der Hierarchisierung des Beziehungsgefüges (Zentralisierung) geschaut. Liegt das Interesse auf der Ebene von Beziehungen, stellen Stärke, Kontakthäufigkeit und Dauer der Beziehungen oder die Wechselseitigkeit der Wahl häufig genutzte Maßzahlen dar. Bei Analysen auf der Ebene der Akteure werden sowohl relationale Merkmale wie die Position der Akteure innerhalb des Beziehungsgefüges als auch Attribute der Akteure wie das Geschlecht, der Bildungsabschluss oder das Alter der Akteure untersucht.¹¹

Nachdem die grundlegenden Ideen und Konzepte der Netzwerkanalyse vorgestellt wurden, möchte ich mich nun konkreten Netzwerkstudien zuwenden. Es werden solche Studien dargestellt, die sich – ganz im Sinne der leitenden Frage dieser Arbeit – mit Beruf und Geschlecht beschäftigen.

¹¹ Es ist leichter nachvollziehbar und verständlich, was die einzelnen Maße erheben, wenn sie nicht nur abstrakt, sondern im Zusammenhang mit konkreten Beispielen und Anwendungsmöglichkeiten erklärt werden. Daher möchte ich an dieser Stelle auf eine Spezifizierung der einzelnen Maßzahlen verzichten. In Kapitel 3 werde ich jene Maßzahlen, die für das Verständnis der gesichteten Studien relevant sind, am Gegenstand erörtern.

3 Networks & Gender

Die wohl bekannteste Netzwerkstudie, die auch über die Kreise der sich mit Netzwerkanalyse beschäftigenden Sozialwissenschaftler hinaus bekannt ist, ist Granovetters Arbeit „Getting a Job. A Study of Contacts and Careers“ (1974). In Abgrenzung von der soziologischen Mobilitätsforschung und den ökonomischen Arbeitsmarktmodellen zeigt Granovetter die Bedeutung sozialer Beziehungen im Prozess der Jobsuche. Granovetter kritisiert, dass bei der Erklärung von unterschiedlichen Job- und Einkommenschancen weder die Mobilitätsforschung mit ihrer Fixierung auf persönliche Merkmale und Eigenschaften noch die Modelle der Ökonomie, die die irrealen Annahme einer vollständigen Information zur Voraussetzung haben, die Einbettung der Akteure in ein soziales Beziehungsgefüge und ihre Rolle bei der Weitergabe von Jobinformationen berücksichtigen. Anders als rationale Modelle der Arbeitssuche unterstellen, verläuft die Suche nach und die Besetzung von Stellen nicht nur über formale Verfahren. Informationen über offene Stellen oder passende Bewerber werden häufig nebenbei im Alltag weitergegeben. Granovetters Befragung einer Zufallsauswahl von 300 männlichen Stellenwechslern aus den Bereichen Management, Professionen und Technik ergab, dass etwa 65 % der Stellen nicht über formale Wege, sondern über informelle Kontakte gefunden und vergeben werden. Er stellte außerdem fest, dass diejenigen Personen, die ihre Stelle über persönliche Kontakte gefunden hatten, sowohl höhere Einkommen als auch eine größere Zufriedenheit mit ihrem neuen Job aufwiesen als Personen, die formale Wege der Jobsuche gegangen waren. Es war aber nicht nur der Hinweis auf die Wichtigkeit der informellen Beziehungen bei der Jobsuche, die Granovetters Studie bekannt machte, sondern vor allem seine daraus entstandene These der „Stärke schwacher Beziehungen“. Granovetter stellte nämlich fest, dass Jobwechsler, die die Information über die vakante Stelle durch schwache Kontakten erhielten, bessere Einkommen erzielten als Personen, die die Information durch starken Kontakte erhalten hatten. Er führte diesen Unterschied auf den Informationswert von schwachen und starken Beziehungen zurück. Schwache Beziehungen seien häufiger Brücken, die verschiedene soziale Gruppen miteinander verbinden und dadurch Informationen zur Verfügung stellen können, die in der eigenen näheren Umgebung nicht vorhanden sind. Starke Beziehungen hingegen verfügten häufiger über Informationen, über die der Bewerber selbst auch verfüge. Die Effektivität schwacher Beziehungen liegt also in den diversen und nichtredundanten Informationen, die sie zur Verfügung stellen.

Mit den Ergebnissen dieser Studie und der These von der „Stärke schwacher Beziehungen“ setzte im angelsächsischen Forschungsraum ein regelrechter Boom der Erforschung des Zusammenhangs zwischen den sozialen Beziehungen bzw. dem Netzwerk einer Person und seiner beruflichen Situation ein, der bis heute anhält (vgl. Lin/Ensel/Vaughn 1981; De Graaf/Flap 1988; Wegener 1991; Burt 1992; Krackhardt 1992; Podolny/Baron 1997).

Auf das Geschlecht der untersuchten Personen wird die netzwerkanalytische Forschung aber erst knapp zwanzig Jahre später gewahr. Erst gegen Ende der achtziger Jahre beginnen erste Studien, nach Gemeinsamkeiten bzw. Unterschieden in den Netzwerkpositionen und sozialen Beziehungen von Frauen und Männern zu schauen, den Ursprung des Unterschiedes zu deuten und seine Konsequenzen zu beleuchten. Die seither im Bereich »gender & work« entstandenen Netzwerkstudien lassen sich grob in drei Bereiche unterteilen, die sich in ihrer Fragestellung unterscheiden: Es gibt zum einen Netzwerkstudien, die die sozialen Beziehungen von Frauen und Männern bei der Jobsuche untersuchen und aus den unterschiedlichen Beziehungen, die Frauen und Männer bei ihrer Jobsuche zu Rate ziehen, die Reproduktion von Frauen- und Männerberufen erklären (vgl. Hanson/Pratt 1991; Leicht/Marx 1997; Mencken/Winfield 2000; Huffman/Torres 2002). Ein zweiter, recht neuer Bereich an Studien beschäftigt sich mit den sozialen Beziehungen von selbständigen Frauen und Männern (vgl. Burt 2000; Renzulli/Aldrich/Moody 2000). Diese beiden Fragestellungen sind zwar für ein ganzheitliches Verständnis der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern entscheidend, sie betreffen aber nicht direkt die Frage des schwierigen intraorganisationalen Aufstiegs von Frauen. Für diese Arbeit berücksichtigt habe ich daher nur Studien, die sich tatsächlich mit den beruflichen Netzwerken von Frauen und Männern beschäftigen und nach ihrer Entstehung bzw. ihrem Einfluss auf den Aufstieg *in Unternehmen* fragen. Im Folgenden wird es darum gehen zu klären, welche Fragestellung die bisher in diesem Bereich durchgeführten Studien verfolgen, was ihr erkenntnisleitendes Interesse darstellt, welche Ergebnisse sie produzieren, wie sie diese deuten und welchen theoretischen Zugang sie wählen.

Studien der soziologischen Netzwerkforschung unterscheiden sich u.a. danach, ob sie soziale Netzwerke als abhängige oder unabhängige Variable behandeln. Ich werde zunächst die Ergebnisse von Studien präsentieren und diskutieren, bei denen Netzwerke als abhängige Variable behandelt werden – wo es also um die Entstehung der Netzwerke von Frauen und Männern geht (Kapitel 3.1). Danach werde ich zu Studien kommen, die Netzwerke als unabhängige Variable be-

handeln – wo es also um den Einfluss der Netzwerke von Frauen und Männern auf ihren beruflichen Erfolg geht (Kapitel 3.2). Diese ersten beiden Abschnitte des Kapitels haben einen eher deskriptiven Charakter. Mir geht es hier vor allem um eine Aufbereitung der Ergebnisse, um den Leser mit dem Gegenstand vertraut zu machen. Um Bezüge leichter herstellen zu können und Dopplungen zu vermeiden, werde ich nicht die einzelnen Studien nacheinander behandeln, sondern die Ergebnisse thematisch, das heißt nach den untersuchten Maßzahlen gliedern und präsentieren. Am Ende jedes Abschnitts fasse ich die Ergebnisse der Studien zusammen und diskutiere die Annahmen, Ergebnisse und Deutungen der Studien kritisch. In einem dritten Abschnitt (Kapitel 3.3) werden dann einige grundsätzliche Probleme der Netzwerkstudien erörtert.

3.1 Morphogenese von Netzwerken

Wenn soziale Prozesse betrachtet werden sollen, die zur Bildung bestimmter sozialer Beziehungen und Netzwerke führen, werden soziale Netzwerke als abhängige Variable behandelt. Torlo et al. (2007) haben hier den Begriff der *network morphogenesis* eingeführt. Netzwerkstudien, die sich mit der Morphogenese der sozialen Netzwerke von Frauen und Männern befassen, lassen sich bezüglich ihres Forschungsgegenstandes in zwei Gruppen unterteilen. Die eine Gruppe von NetzwerkforscherInnen untersucht persönliche Netzwerke von Frauen und Männern, die andere richtet ihren Blick speziell auf soziale Netzwerke von Frauen und Männern im Beruf. Wie in den folgenden beiden Abschnitten zu zeigen sein wird, unterscheiden sich diese Gruppen nicht nur in ihrem formal unterschiedlichen Forschungsgegenstand (gesamtes soziales vs. berufliches Umfeld), sondern auch in ihrer wissenschaftlichen Denktradition. Während in der ersteren viele der Autoren in Anlehnung an die Diskussionen in der Geschlechterforschung die unterschiedlichen Netzwerke von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen strukturellen Positionen von Frauen und Männern in der Gesellschaft (gegeben durch die vergeschlechtlichte Aufteilung von Erwerbsarbeit und häuslicher Arbeit) zurückführen, bleibt die Argumentation der letzteren auf die Berufswelt begrenzt.¹²

¹² Um den jeweils spezifischen Blick der beiden Gruppen besser einordnen zu können, mag es hilfreich sein zu wissen, aus welcher der vielen Spezialisierungen, in die sich die moderne Soziologie unterteilt, die ForscherInnen jeweils stammen. Interessanterweise lässt sich feststellen, dass diejenigen ForscherInnen, sich die sozialen Beziehungen von Frauen und Männern im Ganzen betrachten, mehrheitlich GeschlechterforscherInnen sind, die unter anderem netzwerkanalytisch arbeiten. Jene ForscherInnen, die sich den sozialen Beziehungen von Frauen und Männern im Beruf widmen, stammen hingegen

3.1.1 Soziale Netzwerke von Frauen und Männern

Die Ergebnisse jener netzwerkanalytischen Arbeiten, die die sozialen Netzwerke von Frauen und Männern als Ganzes in den Blick nehmen, sollen in diesem Abschnitt vorgestellt werden. Die hier diskutierten Studien untersuchen verschiedene Merkmale der persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Betrachtet werden die Größe des Netzwerks, die Kontakthäufigkeit, die Zusammensetzung des Netzwerks nach Beziehungstypen, wie Freunde, Verwandte, Arbeitskollegen, und die Geschlechterverteilung im Netzwerk. Dabei stehen nicht die Konsequenzen der festgestellten Unterschiede (z.B. für den beruflichen Erfolg) im Fokus der Untersuchung, sondern die Gründe für die Entstehung unterschiedlicher persönlicher Netzwerke bei Frauen und Männern. Allerdings benennen die AutorInnen als erkenntnisleitendes Interesse ihrer Arbeiten sehr wohl die Hoffnung, aus den festgestellten Geschlechterunterschieden in den Netzwerken eine potentielle Erklärung für den unterschiedlichen beruflichen Erfolg von Frauen und Männern zu gewinnen.

“In studying gender differences in networks as potential explanations of gaps in occupational outcomes, we must also examine the possibility that the networks of employed women and men are affected differently by life experience.” (Campbell 1988: 183)

Die Erklärung der unterschiedlichen Netzwerke von Frauen und Männern erfolgt hauptsächlich – wie im Folgenden zu zeigen sein wird – aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von Haus- und Erwerbsarbeit. Die sozialen Beziehungen, die zusammen das Netzwerk einer Person bilden, sind unter anderem eine Funktion der Aktivitäten einer Person und ihrer Zeit- und Energierestriktionen. Die persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern unterscheiden sich, weil Frauen und Männern aufgrund des unterschiedlichen Eingebundenseins in Haus- und Erwerbsarbeit unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten und zeitliche Ressourcen haben.

Größe des Netzwerks und Kontaktvolumen

Die Größe des persönlichen Netzwerks und das Kontaktvolumen, das heißt die summierte Kontakthäufigkeit zu den Akteuren, werden in der Netzwerkliteratur als Indikatoren für die Höhe der materiellen und immateriellen Ressourcen gewertet, die einer Person potentiell zur Verfügung stehen. Je größer das Netzwerk und je höher das Kontaktvolumen einer

mehrheitlich aus der Arbeits- und Organisationssoziologie und haben sich sozusagen nebenbei das Geschlecht ihrer Untersuchungsobjekte angeschaut.

Person, das heißt je mehr Personen sie kennt und je häufiger Kontakt sie zu diesen hat, auf umso mehr Ressourcen kann sie zurückgreifen, wenn sie diese benötigt. Neben dem Ressourcenaspekt wird außerdem betont, dass die Größe des Netzwerks die Integration einer Person in ihr soziales Umfeld widerspiegelt. Netzwerkforscher vergleichen die persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern hinsichtlich Größe und Kontaktvolumen, um daraus auf die ihnen potentiell zur Verfügung stehenden materiellen und immateriellen Ressourcen zu schließen.

Marsden (1987) findet bei der Auswertung der persönlichen Netzwerke („Core Discussion Networks“) der Amerikaner aus den Daten des General Social Survey (1985) keinen Geschlechtsunterschied in der Netzwerkgröße. Auch *Fischer und Oliker (1983)* und *Coates (1987)* können bei ihrer Untersuchung von Freundschaftsnetzwerken keinen Unterschied in der Netzwerkgröße nach Geschlecht feststellen. Eine Reihe anderer Autoren hingegen stellt in ihren Untersuchungen fest, dass Frauen im Durchschnitt größere Netzwerke und/oder eine höhere Kontakthäufigkeit als Männer haben (*Antonucci/Akiyama 1987*; *Coates 1987*; *Pugliesi/Shook 1998*; *Munch/McPherson/Smith-Lovin 1997*).

Neben der rein deskriptiven Analyse der Netzwerkgrößen von Frauen und Männer, untersuchen einige Studien den Zusammenhang den Zusammenhang zwischen Netzwerkgröße und der privaten Lebenssituation. *Fischer und Oliker (1983)* identifizieren bei der Untersuchung von Freundschaftsnetzwerken von Frauen und Männern eine Abhängigkeit der Netzwerkgröße vom Ehe- und Familienstatus. Junge ledige Frauen haben größere Netzwerke als ihre männlichen ledigen Altersgenossen. Die Heirat kehrt das Verhältnis um. Verheiratete Männer haben größere Netzwerke als verheiratete Frauen. Die Differenz wird noch stärker, wenn Kinder hinzukommen. Die Autoren betrachten die unterschiedlichen Netzwerkgrößen von Frauen und Männern als eine Folge der geschlechtsabhängigen Arbeitsteilung in der häuslichen Arbeit und der Kinderbetreuung. Aus anderen Studien sei bekannt, dass Heirat (auch ohne das Vorhandensein von Kindern) bei Frauen den Anteil der Hausarbeit erhöht und ihn bei Männern reduziert. Die zumeist von Frauen übernommene Kinderbetreuung erhöht zusätzlich die außerberufliche Arbeit. Sie nehmen daher an, dass die bestehende häusliche Arbeitsteilung (auf die die Berufstätigkeit der Frau meist keinen Einfluss habe) bei Frauen zu einer Reduzierung der zuvor verfügbaren Zeit und Energie für die Freundschaftspflege führt. Und dies spiegelt sich in ihren kleineren Netzwerken wider.

Auch *Munch, McPherson und Smith-Lovin (1997)* untersuchen den Einfluss von kleinen Kindern im Haushalt auf die persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern. Sie gehen wie Fischer und Oliker davon aus, dass die für die Kinderbetreuung kleiner Kinder aufgewendete Zeit die Netzwerkgröße und das Kontaktvolumen von Frauen reduziert, aber keinen großen Einfluss auf die Netzwerkgröße und das Kontaktvolumen der Männer hat, weil Frauen die hauptsächliche Sorge für die Betreuung der Kinder tragen. Eine multivariate Regressionsanalyse, bei der der Familien- und Beschäftigungsstatus, der Bildungshintergrund und das Alter der Befragten kontrolliert werden, zeigt tatsächlich einen negativen Effekt von kleinen Kindern auf die Netzwerkgröße und das Kontaktvolumen von Frauen, wohingegen beide Netzwerkeigenschaften bei Männern unbeeinflusst bleiben. Der Effekt ist bei Kindern im Alter von drei und vier Jahren am stärksten. Mit steigendem Alter des Kindes nehmen die Netzwerkgröße und das Kontaktvolumen der Frauen wieder zu und erreichen mit der Einschulung des Kindes wieder ihre Anfangsgröße.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen schließlich auch *Pugliesi und Shook (1998)*: Während berufstätige, verheiratete Männer mit Kindern unter 16 Jahren etwas größere Netzwerke als der Gesamtdurchschnitt haben, lässt sich dieser Zusammenhang nicht für die Frauen bestätigen.

Zusammensetzung des Netzwerks nach Beziehungstypen

Netzwerkanalysen unterscheiden soziale Beziehungen meist in »kin ties« und »nonkin ties«. »Kin ties« sind verwandtschaftliche Beziehungen zum Partner, zu Kindern, Eltern, Geschwistern und anderen Familienangehörigen. »Nonkin ties« bezeichnen alle nichtverwandtschaftlichen Beziehungen zu Arbeitskollegen, Nachbarn, Freunden, Vereinsmitgliedern und anderen Bekanntschaften. Netzwerkstudien, deren Ergebnisse in diesem Abschnitt diskutiert werden sollen, gehen der Frage nach, ob sich die Anteile von verwandtschaftlichen und nichtverwandtschaftlichen Beziehungen bei Frauen und Männern unterscheiden und womit dieser Unterschied in Zusammenhang stehen könnte.

Bevor die Ergebnisse dieser Untersuchungen behandelt werden, sollte aber die Frage geklärt werden, warum das Wissen um diese Anteile von Interesse ist. Anders als es die strikte Einteilung in Verwandte und Nichtverwandte glauben macht, geht es hier eigentlich nicht um die Frage, ob zwei Personen miteinander genetisch verwandt sind oder nicht. Die Frage nach dem Verwandtschaftsverhältnis ist eigentlich eine

versteckte Frage nach schwachen und starken Beziehungen. Die Netzwerkforschung geht davon aus, dass verwandtschaftliche Beziehungen tendenziell eher starke Beziehungen und nichtverwandtschaftliche Beziehungen eher schwache Beziehungen darstellen (z.B. Wellman 1985 bestätigt diese Annahme). Wenn man davon ausgeht, dass diese Annahme stimmt, dann erfüllen verwandtschaftliche Beziehungen eine andere »Funktion« als nichtverwandtschaftliche Beziehungen. Verwandtschaftliche Beziehungen als starke Beziehungen sind reziprok und vertrauensbasiert und bieten soziale Unterstützung, besonders in unsicheren und stressigen Situationen (Granovetter 1973). Sie bieten aber wenige neue Informationen, über die man selbst nicht bereits verfügt. Nichtverwandtschaftliche Beziehungen als schwache Beziehungen hingegen neigen eher dazu, Personen zu verbinden, die sich unähnlich sind. Damit stellen sie Informationen (z.B. über offene Stellen) und Ressourcen zur Verfügung, die man selbst nicht besitzt. Nun stellt sich die Frage, ob diese Annahme heute noch gerechtfertigt ist. Gute Freunde und Nachbarn nehmen heute häufig die Rolle ein, die früher ausschließlich Familienmitgliedern zukam. Auf der anderen Seite gibt es Menschen, die zu nahen Verwandten wie Eltern und Geschwistern keine enge Beziehung haben. Die Operationalisierung der Beziehungsstärke über verwandtschaftliche und nichtverwandtschaftliche Beziehungen entspricht damit nicht dem Wandel der Beziehungsmuster. Anstatt die Stärke der Beziehung indirekt über verwandtschaftliche und nichtverwandtschaftliche Beziehungen zu erheben, wäre eine direkte Operationalisierung der Stärke hier sicherlich vorteilhafter.

In der bereits erwähnten Untersuchung von Freundschaftsnetzwerken gehen *Fischer und Oliker (1983)* auch der Frage nach der Netzwerkzusammensetzung nach. Sie konzentrieren ihre Analysen auf den Anteil an nichtverwandtschaftlichen Beziehungen in den Netzwerken. Bei jungen ledigen Frauen und Männern stellen die Autoren keine Geschlechtsunterschiede in der Anzahl an nichtverwandtschaftlichen Beziehungen fest. Erst mit der Heirat setzt die Differenz ein: Junge verheiratete Frauen haben weniger nicht-verwandtschaftliche Beziehungen als Männer. Dieser Unterschied verstärkt sich mit dem Hinzukommen von Kindern in die Ehe. Erst mit dem Auszug der Kinder nimmt die Anzahl der nichtverwandtschaftlichen Beziehungen wieder zu und übersteigt sogar die der Männer. Zur Erklärung des unterschiedlichen Einflusses von Heirat und Kindern auf die Netzwerkzusammensetzung von Frauen und Männern verweisen die Autoren – wie bei der Netzwerkgröße und dem Netzwerkvolumen – auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die bei Männern die verfügba-

re Zeit für persönliche soziale Beziehungen (z.B. für den Kontakt zu Arbeitskollegen) erhöht, während sie bei Frauen die Zeit für die Pflege der eigenen Kontakte reduziert.

Eine der ersten Netzwerkuntersuchungen, die den Zusammenhang zwischen dem Netzwerk einer Person und der jeweiligen Eingebundenheit in unbezahlte häusliche und bezahlte berufliche Arbeit direkt untersucht, ist *Wellmans (1985)* in einem Torontoer Stadtviertel durchgeführte Gemeindestudie. Wellman unterteilt die Einwohner der untersuchten Gemeinde in fünf Gruppen, die sich durch ihre Arbeit und – damit in Zusammenhang stehend – durch ihre Netzwerke unterscheiden. Die Gruppe der „Singles“ – meist Studierende – setzt sich hauptsächlich aus Personen, die alleine leben und keiner oder nur gelegentlich einer Berufstätigkeit nachgehen, zusammen. Die verheirateten Männer der Gemeinde sind ausnahmslos Erwerbstätige in Vollzeitjobs („producers“), die unabhängig von der beruflichen Situation ihrer Partnerinnen wenig Zeit in Hausarbeit und Kinderbetreuung investieren. Die Hausfrauen der Gemeinde sind für das Erledigen der Hausarbeit, die Betreuung der Kinder und die Pflege und Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen der Familie zuständig und gehen meist keiner oder nur sehr geringfügig einer Erwerbstätigkeit nach („reproducers“). Sind die Frauen vollzeiterwerbstätig und gehen außerhalb des Hauses einer Berufstätigkeit nach, haben sie sich zudem auch noch um Hausarbeit und Kinderbetreuung zu kümmern („double loaders“). Alle Individuen und Paare über sechzig, die nicht mehr berufstätig sind, werden der Gruppe der „retireds“ zugeordnet. Sie verbringen die meiste Zeit zuhause („doing domestic work“) oder auf Reisen. Die unterschiedliche Eingebundenheit der Einwohner in private und berufliche Arbeit spiegelt sich in ihren Netzwerken wider. Singles haben vorwiegend Freunde und wenige Verwandte, Nachbarn und Arbeitskollegen in ihren Netzwerken. Die verheirateten berufstätigen Männer haben hauptsächlich soziale Kontakte zu männlichen Freunden und Arbeitskollegen. Ihre nichtberufstätigen Frauen sind aufgrund ihrer Zuständigkeit für die nichtberuflichen Dinge des Lebens hauptsächlich in ein Netzwerk von familiären und nachbarschaftlichen Beziehungen eingebunden, das sich über Treffen in der Schule, auf Spielplätzen, in Geschäften und auf anderen „sozialen Marktplätzen“ herstellt und ein System des Austauschs von gegenseitigen Hilfen darstellt. Berufstätige Frauen haben – anders als die berufstätigen Männer der Gemeinde – aufgrund ihrer zusätzlich zur beruflichen Arbeit übernommenen häuslichen und betreuenden Arbeit kaum Zeit und Raum für private Beziehungen zu Arbeitskollegen, persönlichen Freunden und Nachbarn. Männer und Frauen über 60, die

nicht (mehr) einer Berufstätigkeit nachgehen, ähneln sich sehr in ihren sozialen Beziehungen, die hauptsächlich aus Familienmitgliedern und Freunden bestehen. Beziehungen zu Ex-Kollegen und Nachbarn sind selten. Die Hauptbezugsperson ist der eigene Partner.

Wellmans vorwiegend aus qualitativen Interviews gewonnenen Erkenntnisse werden durch Moores (1990) auf quantitativen Daten des General Social Survey basierende Ergebnisse bestätigt. Moore untersucht die persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern in Bezug auf den Anteil von verwandtschaftlichen und nichtverwandtschaftlichen Beziehungen im Netzwerk, die Vielfalt der Beziehungen innerhalb der verwandtschaftlichen und der nichtverwandtschaftlichen Beziehungen. Eine einfache Häufigkeitsverteilung der Netzwerke nach Typ der sozialen Beziehung bestätigt die bereits durch vorhergehende Studien gewonnene Erkenntnis, dass Männer weniger verwandtschaftliche Beziehungen und mehr nicht-verwandtschaftliche Beziehungen haben als Frauen (vgl. Wellman 1985; Marsden 1987; Hurlbert/Acock 1990). Außerdem zeigen ihre Analysen, dass Frauen eine größere Vielfalt an verwandtschaftlichen, aber eine geringere Vielfalt an nichtverwandtschaftlichen Beziehungen als Männer haben.¹³ Anhand einer Regressionsanalyse kann Moore zeigen, dass die Unterschiede in der Zusammensetzung der Netzwerke von Frauen und Männern hauptsächlich auf Gelegenheiten zurückzuführen sind, die aus den unterschiedlichen sozialstrukturellen Positionen von Frauen und Männern folgen. Die zuvor festgestellten Unterschiede in der Netzwerkzusammensetzung reduzieren sich beträchtlich, wenn Familienstatus, Alter, Bildung, Beschäftigungsvolumen, Einkommen und Berufstyp berücksichtigt werden.¹⁴ Moore folgert daraus, dass Frauen und Männer unter ähnlichen Bedingungen ähnliche Netzwerke entwickeln. Bemerkenswert ist dabei, dass die berücksichtigten Variablen

¹³ Auch Campbell (1988) kommt zu dem Ergebnis, dass die Netzwerke der Männer eine größere Vielfalt an Beziehungstypen enthalten. Allerdings unterscheidet sie nicht nach verwandtschaftlichen und nichtverwandtschaftlichen Beziehungen, sondern untersucht die Vielfalt und den Status der Berufe der sozialen Beziehungen von Frauen und Männern. In den Netzwerken der befragten Männer ist im Durchschnitt eine größere Vielfalt an Berufen vertreten. Außerdem zeigen Campbells Analysen, dass Umzüge aufgrund der beruflichen Situation des Partners und das Vorhandensein kleiner Kinder bei Frauen zu einer Einschränkung der Netzwerke führt, die an Vielfalt und Status der Berufe einbüßen. Gleiches gilt allerdings nicht für Männer.

¹⁴ Im Gegensatz zu Fischer und Oliker (1983) kommt Moore nicht zu dem Ergebnis, dass Heirat und das Vorhandensein von Kindern generell die Anzahl der nichtverwandtschaftlichen Beziehungen von Frauen reduziert. Dies mag damit in Zusammenhang stehen, dass Moores Ergebnisse auf einer Regressionsanalyse basieren, die den „reinen“ Effekt der Heirat und des Vorhandenseins von Kindern angibt, während die Ergebnisse von Fischer und Oliker lediglich Häufigkeitsverteilungen darstellen, in denen die Effekte von beruflichem Ausstieg, Arbeitszeitreduzierung etc. nicht kontrolliert werden.

nicht den gesamten Effekt des Geschlechts auf die Netzwerkzusammensetzung eliminieren: Männer haben auch nach Kontrolle der genannten Variablen häufiger als Frauen nichtverwandschaftliche Beziehungen, besonders zu beruflichen Ratgebern; und Frauen haben einen größeren Anteil und eine größere Vielfalt von verwandschaftlichen Beziehungen als Männer in ähnlichen sozialstrukturellen Positionen.

Auch *Munch, McPherson und Smith-Lovin (1997)* gingen in ihrer bereits erwähnten Studie – aufgrund der Ergebnisse vorhergehender Untersuchungen – davon aus, dass die durch die Kinderbetreuung aufgezehrte Zeit bei Frauen zu einem Rückgang von nicht-verwandschaftlichen Beziehungen führt. Im Gegensatz zu den bisherigen Ergebnissen und zum Erstaunen der Forscher selbst stellten sie jedoch das Gegenteil fest: Das Vorhandensein kleiner Kinder führte bei Männern zu einer Verringerung der nichtverwandschaftlichen und zu einem Anstieg der verwandschaftlichen Beziehungen. Bei Frauen verhielt es sich genau umgekehrt. Erst mit dem Erreichen der Volljährigkeit des jüngsten Kindes glichen sich die Anteile nichtverwandschaftlicher Beziehungen bei Frauen und Männern aus. Warum ihre Ergebnisse möglicherweise von den Resultaten bisheriger Forschung abweichen, erörtern die Autoren leider nicht.

Geschlechterverteilung im Netzwerk

Eine weitere Maßzahl, die bei der Analyse von persönlichen Netzwerken von Frauen und Männern eine Rolle spielt, ist die Geschlechterverteilung des Netzwerks. Die Geschlechterverteilung innerhalb des persönlichen Netzwerks einer Person spielt deshalb eine Rolle, weil Frauen und Männern aufgrund der ausgeprägten Geschlechterungleichheit in der Gesellschaft unterschiedliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Ein Beispiel aus der Netzwerkliteratur, das sich mit der Jobsuche beschäftigt, kann die Rolle der Geschlechterverteilung im Netzwerk verdeutlichen: Die Wahrscheinlichkeit, einen frauentypischen Beruf oder einen Job in niedriger Position zu finden, ist bei Jobsucherinnen, die bei ihrer Suche auf informelle Informationen von anderen Frauen zurückgreifen, größer als bei Jobsucherinnen, die auf männliche Informanten zurückgreifen (Hanson/Pratt 1991; Leicht/Marx 1997; Straits 1998; Mencken/Winfield 2000). Die Autoren führen die geschlechtsabhängige Güte von Informationen u.a. auf die horizontale und vertikale Geschlechterungleichheit im Beruf zurück. Weil Frauen häufiger in frauentypischen Berufen und in niedrigeren Positionen der Unternehmenshierarchie

arbeiten, betreffen ihre Informationen über offene Stellen hauptsächlich diese Jobbereiche.¹⁵

Marsden (1988) analysiert die Geschlechterverteilung der „Core Discussion Networks“ von Frauen und Männern aus den Daten des General Social Survey. Er fand sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine leichte Tendenz, wichtige Belange mit dem eigenen Geschlecht zu diskutieren. Bei einer getrennten Betrachtung der Geschlechterverteilung in den verwandtschaftlichen und nichtverwandtschaftlichen Beziehungen stieß er auf einen interessanten Unterschied: Während die Geschlechterverteilung in den verwandtschaftlichen Beziehungen, die einen Großteil der Beziehungen ausmachten¹⁶, in etwa der Geschlechterverteilung in der Bevölkerung entsprach, war bei den nichtverwandtschaftlichen Beziehungen eine starke Neigung zum eigenen Geschlecht zu beobachten. Auch *Munch, McPherson und Smith-Lovin (1997)*, die bei ihrer Untersuchung ebenfalls mit dem Namensgenerator aus dem General Social Survey arbeiteten, stellten bei Frauen und Männern eine leichte Neigung zu gleichgeschlechtlichen Beziehungen (52 % vs. 55 %) fest.

Die Tendenz zur Interaktion mit dem gleichen Geschlecht wird in der Netzwerkliteratur als *Geschlechtshomophilie* bezeichnet. Der Begriff *Homophilie* wurde von Merton und Lazarsfeld in Anlehnung an den Begriff Homogamie eingeführt, die ihn als „tendency for friendship to form between those who are alike in some designated respect“ (Lazarsfeld/Merton 1954, zit. n.: Wolf 1996: 21) verstanden. Die Definition von Merton und Lazarsfeld entstand in einer Studie von Freundschaftsprozessen und bezieht sich daher auf Freundschaften. McPherson, Smith-Lovin und Cook (2001), auf die heute üblicherweise in Bezug auf Homophilie verwiesen wird, definieren diesen Begriff nicht mehr nur bezogen auf Freundschaften, sondern etwas allgemeiner:

„Homophily is the principle that a contact between similar people occurs at a higher rate than among dissimilar people“ (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001).

Man spricht von Homophilie als *Analysekonzept*, wenn eine überzufällige Ähnlichkeit in den Merkmalen und Einstellungen der Personen, die

¹⁵ Huffman und Torres (2002) zeigen, dass neben dem Geschlecht des „tip providers“ auch das Geschlecht des Jobsuchers eine Rolle spielt. Männer wurden in dieser Untersuchung auch bei hohem Frauenanteil in ihrem „pool of tip providers“ auf bessere Jobs (gemessen am durchschnittlichen Jahresgehalt) aufmerksam gemacht als Frauen.

¹⁶ Der Namensgenerator des General Social Survey („persons with whom you discuss important matters“) ist derart, dass er einen Bias zu starken Beziehungen hat. Dies erklärt den relativ hohen Anteil an verwandtschaftlichen Beziehungen.

durch eine bestimmte Art von sozialer Beziehung verbunden sind, beobachtet werden kann. Die Geschlechtshomophilie verweist also auf eine überzufällige Anzahl von Netzwerkpersonen, die dasselbe Geschlecht wie Ego aufweisen. Homophilie wird auf zwei *Ursachen* zurückgeführt (McPherson/Smith-Lovin 1987, McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001):

Von *Baseline* bzw. *induced homophily* wird gesprochen, wenn die Zusammensetzung des persönlichen Netzwerks aus der spezifischen Demographie des potentiellen Beziehungspools resultiert, der die Gelegenheit zum Kontakt und damit auch die Wahl der Alteri bestimmt. Die Wahl der Kontakte und die Geschlechterverteilung im persönlichen Netzwerk kann hier aus der Verfügbarkeit von Frauen und Männern in einem bestimmten Kontext erklärt werden (Blau 1977).

Bleibt auch nach der Berücksichtigung der Gelegenheitsstrukturen eine überzufällige Ähnlichkeit zwischen Ego und seinem persönlichen Netzwerk bestehen, wird *Choice* oder *inbreeding homophily* zur Erklärung angeführt. Diese basiert auf der (nicht unbedingt bewussten) Präferenz Egos für die Interaktion mit ähnlichen Alteri. Menschen interagieren – nach dem Motto »Gleich und gleich gesellt sich gern« – lieber mit Menschen, die ihnen ähnlich sind. Gemeinsames Wissen, Geschmack, Interesse und Weltansichten, die eine ähnliche Sozialisation reflektieren (Feiring/Coates 1987), machen das Verhalten der Kontaktpartner vorhersehbar und erleichtern damit die Kommunikation und Koordination, reduzieren Konflikte und bilden somit die Basis für gegenseitiges Vertrauen (Lincoln/Miller 1979; Marsden 1988; McPherson/Smith-Lovin 1987; Ibarra 1992; McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001).¹⁷ Eine der wichtigsten persönlichen Charakteristika für die Wahrnehmung von Ähnlichkeit sei hierbei das Geschlecht (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001). Geschlechtshomophilie sei die Folge einer vergeschlechtlichten Sozialisation:

„Networks and knowledge co-evolve, with network connections creating shared knowledge which, in turn, increases the propensity to interact (Carley 1986, 1991). The common activities that occur in childhood play groups create gendered knowledge, which strengthens the perception of gender differences and erodes the common ground upon which intimate, status-equal friendship relationships between males and females must be based. Researchers have argued that these gendered subcultures increase the potential for misunderstanding between men and women (Maltz & Borker 1982, Tannen 1990).“ (Ridgeway/Smith-Lovin 1999: 194)

¹⁷ „Finding support for the preference perspective, therefore, requires controlling for availability, since what may be interpreted as a male preference for homophily may be strictly due to a higher prevalence of males within a given firm“ (Ibarra 1992: 424).

Außerdem wird die Rolle sozialer Normen genannt, die zwischengeschlechtliche Beziehungen (besonders unter Verheirateten) nicht unterstützen (Hays 1988; Straits 1996).

Die besonders in nichtverwandtschaftlichen Beziehungen ausgeprägte Geschlechtshomophilie führen *McPherson, Smith-Lovin und Cook* (2001) auf einen *Baseline*-Effekt zurück. Dies mag zunächst überraschen, weil das Geschlecht die Bevölkerung in zwei gleich große Gruppen aufteilt und damit die größtmögliche Wahrscheinlichkeit für zwischengeschlechtlichen Kontakt geboten ist (Ridgeway/Smith-Lovin 1999). Zwar begünstigt die Geschlechterverteilung in der Bevölkerung den zwischengeschlechtlichen Kontakt, Orte aber, in denen Menschen die Möglichkeit haben, Kontakte zu knüpfen, sind häufig geschlechts-segregiert. Dies gelte z.B. für den Arbeitsplatz, aber auch für Vereine. Untersuchungen von amerikanischen „voluntary organizations“ zeigen (McPherson/Smith-Lovin 1986; Popielarz 1999), dass mehr als die Hälfte der Vereine komplett geschlechtssegregiert ist, also entweder nur weibliche oder nur männliche Mitglieder hat. Vereine bieten wichtige Gelegenheiten für die Bildung und Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen. Wenn ihre Mitgliederstrukturen stark geschlechtssegregiert sind, bietet sich ihren Mitgliedern eine ungleiche Gelegenheit für das Formen sozialer Beziehungen zu Frauen und Männern. Die in den Vereinen häufig anzutreffende Geschlechtshomophilie ist damit vorwiegend auf die geschlechtssegregierte Mitgliedschaft zurückzuführen (McPherson/Smith-Lovin 1987). Eine ähnliche geschlechtssegregierte Gelegenheit für das Knüpfen von Kontakten findet sich auch in anderen Umgebungen wie Ausbildungsstätten, Universitätsfachbereichen und Arbeitsplätzen.

Zusammenfassung

Der bisherige Einblick in die Netzwerkforschung hat gezeigt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Netzwerke haben. Die Netzwerke der Frauen sind beim Vorhandensein von betreuungsbedürftigen Kindern tendenziell kleiner als die der Männer und sie enthalten mehr verwandtschaftliche Beziehungen. Außerdem neigen Frauen sowie Männer dazu, eher mit dem eigenen Geschlecht zu interagieren, wobei diese Tendenz in nichtverwandtschaftlichen Beziehungen umso stärker ist. Frauen haben also mehr Frauen in ihren Netzwerken als Männer und umgekehrt. Der Verdienst der erwähnten Forschungsarbeiten ist darin zu sehen, dass sie auf die Bedeutung der Kontaktgelegenheiten für die Entstehung sozialer Beziehungen hinweisen. Die bisherige Analyse der

persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern hat gezeigt, dass Frauen nicht die »falschen« Netzwerke haben. Die unterschiedlichen Netzwerke von Frauen und Männern spiegeln ihre unterschiedliche Eingebundenheit in Haus- und Erwerbsarbeit wider. So zeigen auch verschiedene andere Studien, dass Frauen und Männer unter ähnlichen beruflichen und privaten Bedingungen ähnliche Netzwerke entwickeln (Moore 1990; Mayr-Kleffel 1991; Burt 1992; Ibarra 1992; Moore/White 2001; McGuire 2000). Soziale Beziehungen sind das Produkt der sozialen Orte, in denen ein Individuum sich bewegt. Die konkrete Lebenssituation eines Individuums bestimmt damit den Personenkreis, mit dem es potentiell in Kontakt treten kann. Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen halten sich an unterschiedlichen Orten auf und haben damit unterschiedliche Gelegenheiten Kontakte zu knüpfen. Um ein sehr einfaches, ja triviales Beispiel zu bringen: Arbeitskollegen kann nur jemand haben, der eine Arbeit hat. Die Netzwerke von Frauen und Männern unterscheiden sich, weil Frauen und Männer aufgrund des unterschiedlichen Eingebundenseins in Haus- und Erwerbsarbeit unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten und zeitliche Ressourcen haben. Die Lebenssituation wirkt aber – wie oben gezeigt wurde – nicht nur über die verschiedenen Orte, an denen sich Frauen und Männer bewegen. Unterschiedliche Lebenssituationen schaffen unterschiedliche alltägliche Bedürfnisse und Notwendigkeiten, die befriedigt werden müssen. Diejenigen, die die Aufgabe der Kinderbetreuung übernehmen, sind im Alltag damit konfrontiert, Familie oder gute Nachbarn und Freunde um Hilfe bitten zu müssen, wenn sie einen wichtigen Termin wahrnehmen müssen und nicht wissen, wer in dieser Zeit das Kind betreut. Wie die Studien zu den Jobsuchprozessen von Frauen und Männern zeigen, beeinflussen die spezifischen strukturellen Positionen von Frauen und Männern nicht nur ihre Netzwerke. Ihre in dieser spezifischen strukturellen Position geformten Netzwerke tragen wiederum dazu bei, die sozialen Strukturen ihrer Entstehung zu reproduzieren. Indem diese Studien die Bedeutung der Arbeitsteilung bei der Entstehung der sozialen Beziehungen von Frauen und Männern hervorheben, schließen sie an Erkenntnisse der Geschlechterforschung an, die der Arbeitsteilung eine zentrale Rolle bei der Herstellung der Geschlechterdifferenz zuspricht:

„Die Arbeitsteilung macht die Geschlechter zu Verschiedenen und bringt auf diese Weise auch Gender, auch die Differenz der Geschlechter, auch die Zweigeschlechtlichkeit mit hervor. Kurz: Die Arbeitsteilung ist ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht. [...] Sie alle [die verschiedenen Formen der Arbeitsteilung, B.G.] tragen ihren Teil

dazu bei, Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen zwischen den Geschlechtern zum Verschwinden zu bringen und Unterschiede zwischen ihnen zu betonen, sie sichtbar und wichtig zu machen und ihnen eine soziale Bedeutung zu geben, die weitreichende Folgen für das Leben jedes und jeder Einzelnen hat. Mehr noch: Sie alle tragen dazu bei, dass Männer und Frauen in dem Maße, in dem sie nahezu durchweg Unterschiedliches tun, auch wirklich zu Verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern werden.“ (Wetterer 2002: 26)

Die Schwäche dieser Forschungsarbeiten allerdings liegt in der Fokussierung auf die durch die sozialstrukturelle Position einer Person gegebenen Gelegenheitsstrukturen als alleinige Erklärungsvariable. Die Existenz bzw. Nichtexistenz bestimmter sozialer Beziehungen und Netzwerke lässt sich nicht allein über die Gelegenheitsstruktur erklären. Die Gelegenheitsstruktur ist eine notwendige, jedoch keine hinreichende Bedingung für die Entstehung sozialer Beziehungen. Die Gelegenheitsstruktur schränkt die Auswahl der Personen ein, mit denen ein Individuum potentiell in Kontakt treten kann, aber innerhalb dieses eingeschränkten Kreises von Personen entstehen Beziehungen und Netzwerke nicht zufällig.

3.1.2 Berufliche Netzwerke von Frauen und Männern

Netzwerkanalysen, die Netzwerke von Frauen und Männern im Beruf analysieren, gehen davon aus, dass die unterschiedlichen Karrierechancen von Frauen und Männern ein Ergebnis ihrer unterschiedlichen Eingebundenheit in Netzwerke sind. Die begrenzte Eingebundenheit von Frauen im interpersonalem Netzwerk von Organisationen wird als benachteiligender Faktor für die Karriereentwicklung angenommen, der zur beobachteten geringen Aufwärtsmobilität von Frauen beiträgt. Denn Beziehungen zu wichtigen Netzwerkakteuren haben verschiedene Folgen für den Arbeits- und Karriereprozess: Beziehungen zu wichtigen Kollegen und Mentoren befördern den Informationsfluss über das, was in der Organisation passiert und stellen Ressourcen zur Verfügung, die für ein effektives Erfüllen der Arbeit nötig sind. Sie bieten vielfältige Unterstützung und sind entscheidend für die Karriereentwicklung.

Die im Folgenden diskutierten Studien analysieren daher die Beziehungsstrukturen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz auf der Suche nach Unterschieden und Ähnlichkeiten. Betrachtet werden die Positionen von Frauen und Männern im Gesamtnetzwerk (Netzwerkzentralität), das Ausmaß der Homophilie sowie Höhe und Quelle der erhaltenen beruflichen Unterstützungsleistungen. Über das Wissen und

Verstehen der Unterschiede in den Netzwerkstrukturen von Frauen und Männern und deren Ursachen erhoffen sich die Autoren eine Erklärung der vertikalen Geschlechtersegregation in Unternehmen. Wie auch in Kapitel 3.1.1 werden die tatsächlichen Konsequenzen der Netzwerkstrukturen für den beruflichen Erfolg von Frauen und Männern hierbei jedoch nicht untersucht, sondern lediglich die Bedingungen, die zur Bildung der unterschiedlichen Eingebundenheit in Netzwerke führen. Ein Defizit übrigens, das sich durch den Großteil der bisher durchgeführten Netzwerkanalysen im Bereich Beruf und Geschlecht zieht.

Netzwerkzentralität

Zentralitätsmaße sind eines der wichtigsten Analysekonzepte in der Netzwerkanalyse und bilden die soziale Position einer Person in ihrem Netzwerk ab. Zentrale Netzwerkpositionen reflektieren Wichtigkeit, Prominenz bzw. Sichtbarkeit einer Person. Personen in zentralen Netzwerkpositionen haben Zugang zu und Einfluss auf eine Vielzahl von Personen. Sie haben damit größeren Zugang zu und Kontrolle über relevante Informationen und Ressourcen als Personen in peripheren Positionen. Außerdem erreichen sie über ihre direkten Kontakte ohne viele Zwischenschritte eine große Anzahl an Personen in der Peripherie des Netzwerks. Personen in zentralen Netzwerkpositionen sind auch weniger abhängig von einzelnen Kontakten als Personen in der Peripherie des Netzwerks. Es wird angenommen, dass die über die zentrale Position erhaltenen Informationen, Ressourcen und Unterstützungen die Arbeitseffektivität und Karriereentwicklung positiv beeinflussen (für einen Literaturüberblick über Zentralität siehe Gilbert/Ones 1998).

Miller, Lincoln und Olson (1981) vergleichen die Netzwerkzentralität der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Gesamtnetzwerken von sechs amerikanischen Sozialdienstleistern. Ziel der Studie ist es herauszufinden, ob das Geschlecht bei der Erlangung zentraler Netzwerkpositionen eine Rolle spielt. Das Gesamtnetzwerk der Beschäftigten wird anhand von fünf Dimensionen erhoben: nahe Arbeitskontakte, Einfluss auf Arbeitsvorgänge, Respekt, Unterstützung bei Streitfällen und berufliche Ratgeber. Eine Regressionsanalyse, die verschiedene Bildungs- und Berufsvariablen kontrollierte, zeigte keine Unterschiede nach Geschlecht bezüglich der Zentralität in den verschiedenen Netzwerken. Diese erste Analyse werten die Autoren als eine vorläufige Bestätigung der Weberschen Theorie, nach der Organisationen rational und gerecht sind. Rational, weil Beschäftigte Ressourcen, Vorteile und Belohnungen proportional zu ihrem objektiven Einsatz bzw.

Investitionen erhalten. Gerecht, weil dieses Prinzip auf alle Personen gleichermaßen angewendet wird. Eine zweite Analyse von Interaktionseffekten aber zeigte, dass unterschiedliche Faktoren die Netzwerkzentralität von Frauen und Männern unterschiedlich stark bestimmen. Während die Variable *Bildung* die Zentralität von Frauen positiv beeinflusst, ist der Effekt bei Männern negativ. Die *Berufliche Stellung* zeigt sowohl bei Frauen als auch bei Männern einen positiven Einfluss, aber der Payoff ist bei Männern deutlich höher als bei Frauen. Das *Alter* erweist sich bei Männern im Einfluss- und im Ratschlagsnetzwerk als positiv, bei Frauen hingegen ist der Effekt des Alters in allen 5 Netzwerken negativ. Ein dritter Analyseschritt zeigt, dass der Payoff der einzelnen Faktoren nicht proportional zu den geleisteten Investitionen steht und die Prinzipien nicht für alle Beschäftigte gleichermaßen gelten.¹⁸ Die Autoren folgern aus den Ergebnissen ihrer Untersuchung, dass Organisationen in Bezug auf das Geschlecht nicht rational und gerecht im Sinne Webers sind. Allerdings wies die Studie auch nicht auf eine Praxis hin, die Frauen durchgängig diskriminiert.

Miller (1975) führte bereits einige Jahre zuvor eine Untersuchung zu organisationalen Interaktionsnetzwerken durch und kam zu einem eindeutigeren Ergebnis. Zusammen mit seinen Kollegen Labovitz und Fry erhebt er das Gesamtnetzwerk von fünf verschiedenen Organisationen in Bezug auf verschiedene Aspekte der „interpersonal attraction and isolation“. Die Auswertung der Netzwerke ergibt, dass Männer in jedem der gefragten Aspekte besser abschneiden als Frauen: Sie haben häufiger gute Freundschaften am Arbeitsplatz und Kontakte zu Personen „in positions of authority“ als ihre weiblichen Kolleginnen. Weiterhin wird ihnen häufiger Einfluss im Unternehmen zugesprochen, ihre Arbeit wird stärker respektiert und sie werden häufiger als Quelle nützlicher Informationen genannt. Außerdem haben Männer häufiger Kontakt zu jenen Personen, die in den genannten Bereichen hoch angesehen sind. Der deutliche Vorteil der männlichen Beschäftigten bleibt auch nach Kontrolle des Berufs, der Position im Unternehmen und des Bildungshintergrunds der Befragten bestehen. Unterschiede in diesen Variablen sind also nicht der Grund für den unterschiedlichen Zugang zu wichtigen Personen im Unternehmen. Im Gegenteil: Bei hoch gebildeten Frauen mit hohem beruflichen Status und in Führungspositionen ist der Unterschied am größten. Damit widersprechen die Ergebnisse dem „rationalistic view of organizational reality“, der „assumes that the distri-

¹⁸ Ergebnisse einer zwei Jahre später veröffentlichten Studie zur informellen Betriebsstruktur eines Textilunternehmens zeigen die gleichen Effekte: Während die Zentralitätswerte von Frauen und Männern bei Kontrolle der Einflussvariablen nicht variieren, erhalten Frauen und Männer unterschiedliche Payoffs aus ihren Ressourcen (Olson/Miller 1983).

bution of rewards is based on objective contributions to the work of the organization and that the system is largely blind to ascribed or inherited differences such as class, race, sex, and the like" (Miller/Labovitz/Fry 1975: 366). Die gleichen „Ressourcen“ zahlen sich für Frauen einfach nicht in gleicher Weise aus wie für ihre männlichen Kollegen.

Einen Schritt weiter ging Brass (1984), in dem er nicht nur die Netzwerkzentralität von Männern und Frauen im Unternehmensnetzwerk vergleicht, sondern auch ihre Position im Netzwerk des jeweils anderen Geschlechts betrachtet. Die Datengrundlage der Untersuchung bilden dabei das innerbetriebliche Interaktions- und das Arbeitsflussnetzwerk eines amerikanischen Presseunternehmens. Das Interaktionsnetzwerk enthält sowohl freundschaftliche Beziehungen zwischen den Beschäftigten als auch Beziehungen zum Besprechen arbeitsbezogener Themen. Das Arbeitsflussnetzwerk enthält Personen "who provided them with inputs to their jobs and to whom they distributed the outputs from their work". Bei der Betrachtung der Zentralitätswerte von Frauen und Männern im Interaktionsnetzwerk aller Beschäftigten des Unternehmen kann Brass – wie bereits Miller, Lincoln und Olson (1981) vor ihm – keine Geschlechtsunterschiede feststellen. Er unterscheidet jedoch in einem nächsten Schritt zwischen den Netzwerken der Frauen und den Netzwerken der Männer und kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen im Interaktionsnetzwerk der Männer weniger zentral positioniert sind als ihre männlichen Kollegen und umgekehrt ebenso. Im Arbeitsflussnetzwerk erreichen Frauen deutlich niedrigere „criticality“-Werte¹⁹ als die männlichen Beschäftigten und sind damit im Netzwerk schlechter positioniert. Sie haben also eine deutlich geringere Kontrolle über den Arbeitsfluss des Unternehmens als ihre männlichen Kollegen. Eine Ausnahme bilden Frauen aus geschlechtsheterogenen Arbeitsgruppen, in denen eine ausbalancierte Geschlechterverteilung vorliegt. Hier erreichen die Frauen ähnliche Zentralitätswerte in den Netzwerken der Männer wie ihre männlichen Kollegen und erzielen höhere „criticality“-Werte im Arbeitsflussnetzwerk als Frauen in geschlechtssegregierten Arbeitsgruppen.

Zu den Auswirkungen dieser Unterschiede auf den Erfolg von Frauen und Männern kann Brass' Studie nur sehr begrenzte Aussagen machen. Untersucht wurde lediglich der Zusammenhang zwischen der

¹⁹ „An index of criticality in the workflow was formed by counting the number of alternative routes through which work might flow if a focal person were removed from the workflow network: the greater the number of routes, the lower the criticality of the focal position. This measure reflects the extent to which a focal person controls the workflow – the extent to which the organization depends on that particular person for the continued flow of work through the organization. These scores were transformed so that a high score reflects high criticality" (Brass 1985: 332).

Netzwerkzentralität von Frauen und Männern und ihrem Einfluss im Unternehmen. Es zeigte sich, dass weibliche Beschäftigte sowohl von Kollegen und Kolleginnen als auch von ihren Vorgesetzten als umso einflussreicher wahrgenommen wurden, je höhere Zentralitätswerte sie in den Netzwerken der Männer und dem Netzwerk der „Dominanten Koalition“ – jenes Netzwerk, das sich um die Führungskräfte und höchsten Leitungspositionen des Unternehmens gebildet hatte – erreichten. Weil aber Frauen in beiden Netzwerken keine hohen Zentralitätswerte einnahmen, wurden sie als wenig einflussreich wahrgenommen. Eine Ausnahme bildeten hier erneut jene Frauen, die in integrierten Arbeitsgruppen tätig waren. Sie erreichten in beiden Netzwerken ähnlich hohe Zentralitätsmaße und einen ähnlich hohen Einfluss wie ihre männlichen Kollegen.

Der Untersuchungsaufbau ermöglicht es Brass lediglich, eine Aussage darüber zu treffen, dass Frauen und Männer jeweils im Interaktionsnetzwerk des anderen eine periphere Position einnehmen und dass Frauen keine zentrale Kontrolle über den Arbeitsfluss und keine Beziehungen zur „Dominanten Koalition“ haben. Vom Einfluss geschlechtsheterogener und geschlechtshomogener Arbeitsgruppen abgesehen, kann seine Studie keine Aussage darüber treffen, wie diese Netzwerke zustande gekommen sind und ob sie auf bewussten Ausschluss der Frauen oder andere Ursachen zurückzuführen sind.

Aufbauend auf Brass' Studie untersucht *Ibarra* (1992) die Netzwerkzentralität von Frauen und Männern in einer amerikanischen Werbeagentur und unterscheidet bei ihrer Netzwerkanalyse fünf verschiedene Typen von Gesamtnetzwerken, davon drei instrumentelle Netzwerke (Kommunikationsnetzwerk, Ratschlagsnetzwerk und Einflussnetzwerk) und zwei expressive Netzwerke (Netzwerk der sozialen Unterstützung und Freundschaftsnetzwerk).²⁰ Die Analyse der Zentralitätsgrade von Frauen und Männern in den fünf untersuchten Netzwerken führte Ibarra zu folgendem interessanten Ergebnis: Männer erreichten in allen Netzwerken deutlich höhere Zentralitätswerte als Frauen. Dabei war der Unterschied im Ratschlagsnetzwerk am stärksten und im Freundschaftsnetzwerk am geringsten.²¹ Eine Regressionsanalyse, in der die

²⁰ Als *instrumentelle* Netzwerke werden solche Beziehungen bezeichnet, die dem Austausch arbeitsbezogener Ressourcen wie Informationen, Expertise und berufliche Ratschläge dienen. *Expressive* Beziehungen meinen dagegen freundschaftliche Beziehungen, die durch ein engeres Verhältnis und Vertrauen zueinander gekennzeichnet sind. Beziehungen zwischen Akteuren können sowohl expressiven als auch instrumentellen Charakter haben (Ibarra 1993).

²¹ Zu einem ähnlichen Resultat gelangen auch andere Untersuchungen: Gilbert und Ones (1998) untersuchen die soziale Integration von Frauen und Männern in verschiedenen Organisationstypen. Obwohl sich das Ausmaß der sozialen Integration in den verschiedenen Organisationen unterscheidet, bleibt das Muster gleich: Frauen erreichen

Zentralitätswerte als abhängige Variable behandelt und verschiedene Kontrollvariablen wie Bildungshintergrund, Berufserfahrung, formale Position u.a. in die Berechnung eingingen, konnte den Geschlechtsunterschied in der Zentralität vollständig durch Unterschiede in den Kontrollvariablen erklären. Ähnlich wie Miller, Lincoln und Olson (1981) fand auch Ibarra heraus, dass gleiche Eigenschaften nicht gleiche „investment returns“ für Frauen und Männer haben. Männer erhielten aus den gleichen Humankapitalinvestitionen und organisationalen Positionen höhere Payoffs (im Sinne einer höheren Zentralität in den Netzwerken) als Frauen.

Wie Brass ist auch Ibarra mit dem Problem konfrontiert, über die Ursachen der festgestellten Unterschiede nur vage Vermutungen äußern zu können. Sie nimmt an, „that while human capital and positional resources may ‚signal‘ attractiveness as a network contact for men, for women, network access itself may be the signal that the resources they possess are of value“ (Ibarra 1992: 442). Zum einen sprechen Ibarras eigene Daten gegen die These, dass „human capital und positional resources“ nur bei Männern Attraktivität als Netzwerkkontakte signalisieren. Ihre Regressionsanalyse zeigt nämlich, dass Frauen und Männer mit gleichem Humankapital und gleicher Position gleiche Netzwerkzentralitätswerte erreichen. Zum anderen bietet diese Aussage keine Erklärung dafür an, *warum* Frauen und Männer aus gleichen Eigenschaften unterschiedliche Gewinne ziehen.

Homophilie

Auch in Untersuchungen von beruflichen Netzwerken spielt die Geschlechterverteilung eine prominente Rolle bei der Analyse der Netzwerke von Frauen und Männern. Die Tatsache, dass Frauen und Männer (auch am Arbeitsplatz) zu einer geschlechtshomophilen Wahl ihrer Netzwerkkontakte neigen, ist die vermutlich am häufigsten empirisch untersuchte und dokumentierte Netzwerkeigenschaft.

Neben der Netzwerkzentralität betrachtet Brass (1985) auch die Geschlechterverteilung in den Netzwerken von Frauen und Männern.

in den Freundschaftsnetzwerken deutlich höhere Zentralitätswerte als in den Ratschlagsnetzwerken. Moore und White (2001) kommen in einer Untersuchung der Führungsnetzwerke der Gemeinde-Elite von Louisville, Kentucky zu dem Ergebnis, dass Frauen in den Freundschaftsnetzwerken gut integriert sind. Dies trifft für die kollegialen Netzwerke etwas weniger zu. Auch McGuire (2002) Ergebnisse bestätigen, dass Frauen in expressiven Netzwerken besser integriert sind als in instrumentellen, arbeitsbezogenen Netzwerken. Auch Klein et al. (2004), die Teamnetzwerke in einem „national service program“ untersuchen, stoßen auf Geschlechtsunterschiede bezüglich der Zentralität im Ratschlagsnetzwerk, nicht aber im Freundschaftsnetzwerk. Im Gegensatz zu Ibarras Resultaten stehen hingegen die Ergebnisse von Lincoln und Miller (1979): In ihrer Studie spielt das Geschlecht bei der Positionierung eines Beschäftigten im expressiven Netzwerk eine größere Rolle als im instrumentellen.

Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Beschäftigten des untersuchten Unternehmens tendieren dazu, eher mit Personen des gleichen Geschlechts zu interagieren, wobei die Männer etwas häufiger als Frauen „same-sex-ties“ angeben. Bei einem Frauenanteil von ca. 40 % im Unternehmen und einer zufälligen Verteilung der Kontakte nach Geschlecht müssten die Netzwerke von Frauen und Männern einen Frauenanteil von 40 % und einen Männeranteil von 60 % aufweisen. Tatsächlich beträgt der Anteil der „same-sex-ties“ im Interaktionsnetzwerk bei den weiblichen Beschäftigten 68 % und bei den männlichen Beschäftigten 75 %. Brass vermutet zweierlei Ursachen für diese Tendenz zur Interaktion mit dem gleichen Geschlecht: Er konstatiert, dass die geschlechtssegregierte Interaktion zum einen eine Folge eines Ausschlusses der Frauen durch die Männer (oder umgekehrt) oder des gegenseitigen Ausschlusses sein kann. Zum anderen kann sie aber auch Folge einer geschlechtssegregierten Unternehmensstruktur sein, die eine Interaktion der Geschlechter untereinander verhindert:

“For example, individuals might see persons performing the same job function as more similar to themselves than persons of the same gender performing different jobs. Assuming that individuals in the same workgroup perform similar tasks, this explanation would also be consistent with the findings. In many organizations, differences in gender may be a surrogate for differences in job function, level in hierarchy, proximity, workgroup composition, numerical balance, and status. In such cases, one could hardly expect to find wellintegrated informal interaction patterns.” (Brass 1985: 340)

Ibarras (1992) Ergebnisse bestätigen die von Brass bereits festgestellte geschlechtssegregierte Interaktion zwischen den Beschäftigten, enthalten aber einige weiter gehende Analysen. Zwar stellt auch Ibarra fest, dass Frauen und Männer eine überzufällige Neigung zu gleichgeschlechtlichen Kontakten haben, aber ihre Resultate zeigen außerdem, dass Männer stärker als Frauen dazu tendieren, Kontakte zum eigenen Geschlecht zu knüpfen.²² Während Männer in allen fünf Netzwerktypen mehr gleichgeschlechtliche Kontakte hatten, war das Wahlmuster der Frauen differenzierter. In den instrumentellen Netzwerken hatten sie deutlich weniger „same-sex-ties“ als in den expressiven Netzwerken. Diese Geschlechtsunterschiede blieben auch nach Kontrolle verschie-

²² Auch *Straitts* (1996) kam in einer Analyse von persönlichen Netzwerken aus den Daten des General Social Survey des Jahres 1985 zu dem Ergebnis, dass Männer häufiger als Frauen gleichgeschlechtliche Arbeitskollegen als Vertrauenspersonen nannten. Außerdem stellte sie fest, dass die Tendenz zur Interaktion mit dem eigenen Geschlecht nach der Heirat bei Männern zunimmt.

dener Humankapitalvariablen (Bildungshintergrund, Beschäftigungsdauer im Unternehmen, Aktivität in Berufsverbänden, Prestige der vorhergehenden Arbeitserfahrung, organisationale Position des jetzigen Jobs) bestehen. Damit kann ausgeschlossen werden, dass mögliche Qualifikationsunterschiede zwischen Frauen und Männern die Ursache dafür sind, dass männliche Beschäftigte im Allgemeinen und weibliche Beschäftigte bei der Wahl ihrer instrumentellen Beziehungen weniger dazu neigen Frauen zu wählen.

Wie Brass bekennt auch Ibarra, dass sie die Ursache ihrer Befunde eigentlich nicht benennen kann. Anhand ihrer Untersuchung sei – so die Autoren selbst – eigentlich nicht ersichtlich, ob die Neigung zum gleichen Geschlecht auf einen Ausschluss der Frauen durch die Männer oder auf geschlechtshomophile Tendenzen (choice bzw. inbreeding homophily) zurückzuführen sei. Sie vermutet allerdings ein Zusammenspiel aus der Gelegenheitsstruktur (induced homophily) und der Präferenz für höherrangige und gleichgeschlechtliche (inbreeding homophily) Interaktionspartner: Weil Arbeit in Unternehmen sowohl horizontal als auch vertikal nach Geschlecht segregiert sind, ergeben sich wenige Gelegenheiten, mit dem anderen Geschlecht zu interagieren. Den Teil der Varianz, den Ibarra nicht aus der Gelegenheitsstruktur erklären kann, führt sie auf zwei Präferenzen der Akteure zurück – die Präferenz für die Interaktion mit Höherrangigen und die Präferenz für die Interaktion mit dem gleichen Geschlecht. Treffen Frauen und Männer trotz der Gelegenheitsstrukturen aufeinander, werden diese beiden Präferenzen für Frauen zum Problem: Die vertikale Geschlechtersegregation in Unternehmen gibt Männern die Möglichkeit, die Präferenz für gleichgeschlechtliche Beziehungen mit der Präferenz für Netzwerkkontakte zu Höherrangigen zu verbinden. Frauen stellen für sie unattraktive Interaktionspartner dar, weil sie häufiger in niedrigeren Positionen sind als Männer. Sie sind außerdem unattraktive Interaktionspartner, weil sie keine Männer sind. Bei Frauen konkurrieren die Präferenzen für höher-rangige und gleichgeschlechtliche Kontakte aufgrund der gegebenen Gelegenheitsstrukturen miteinander, so dass sie – solange in Organisationen nur wenige Frauen statushöhere Positionen einnehmen – ihre Netzwerke aufteilen und ihre Kontakte differenzieren müssen: Weil Frauen auf Netzwerkkontakte mit Höherrangigen angewiesen sind, um Zugang zu den benötigten Ressourcen zu erhalten, haben sie instrumentelle Kontakte zu Männern, in deren Netzwerke sie aber weniger zentral eingebunden sind. Expressive Ressourcen und alternative Informationen und Ratschläge erhalten sie hingegen durch homophile Netzwerkkontakte zu Frauen.

Es ist zu bezweifeln, dass sich die in der Realität vorzufindenden beruflichen Beziehungen neben den Gelegenheitsstrukturen alleine durch die Präferenz für das eigene Geschlecht oder für höherrangige Beschäftigte erklären lassen. Worauf die Annahme basiert, dass bei der Interaktion zweier Menschen im Beruf genau diese zwei Präferenzen eine Rolle spielen und warum es gerade diese beiden Präferenzen sind, expliziert Ibarra nicht. Während sie die Präferenz zur Interaktion mit Höherrangigen kommentarlos als Begründung einführt, geht sie auf die Homophilie etwas näher ein. Die These der „inbreeding homophily“ (siehe Kapitel 3.1.1) geht davon aus, dass Ähnlichkeit bezüglich bestimmter Merkmale bzw. Eigenschaften mit ähnlichen Interessen und Weltsichten und damit mit vereinfachter Kommunikation und stärkerem Vertrauen einhergeht. Betrachtet man die Beziehungen der männlichen Beschäftigten, versagt die Homophilie these bei der Erklärung. Männliche Beschäftigte haben in ihren expressiven Netzwerken deutlich mehr Frauen als in ihren instrumentellen. Das heißt, sie haben eher Kontakt zu Frauen, wenn es um private Angelegenheiten und freundschaftliche Beziehungen geht als wenn es um Arbeitsbeziehungen geht. Ähnliche Interessen und Vertrauen spielen sowohl bei freundschaftlichen als auch bei arbeitsbezogenen Beziehungen eine Rolle. Wie kommt es, dass weiblichen Beschäftigten in freundschaftlichen Beziehungen dieses Vertrauen deutlich stärker entgegengebracht wird als in instrumentellen Beziehungen? Ibarra stellt sich diese Frage nicht und gibt daher auch keine Antwort darauf.

Rothstein, Burke und Bristor. (2001) überprüfen Brass' und Ibarras Ergebnisse anhand der Netzwerke von Frauen und Männern in „managerial and professional jobs“ und können diese im Großen und Ganzen bestätigen. Zusätzlich zu der Replikation der Ergebnisse finden Rothstein und Kollegen heraus, dass die gleichgeschlechtlichen Kontakte von Frauen durch einen geringeren Status gekennzeichnet sind und geringere Unterstützungsleistungen zur Verfügung stellen können. Sie erklären diesen Umstand aus der Geschlechterverteilung in der vertikalen Organisationsstruktur: Weil Frauen in Führungsebenen wenige andere Frauen in ihrer direkten Umgebung haben, müssen sie – um ihrer Präferenz für gleichgeschlechtliche Kontakte nachzukommen und Kontakte zu Frauen aufzubauen – in der Organisationsstruktur weitere Wege gehen als Männer. Sie müssen in andere Abteilungen und meist niedrigere Hierarchieebenen gehen, um Kontakt zu anderen Frauen aufbauen zu können. Diese gleichgeschlechtlichen Kontakte haben aber – im Vergleich zu jenen der Männer - einen niedrigeren Status und weniger organisationale Entscheidungsmacht.

Berufliche Unterstützungsleistungen

South et al. (1987) untersuchen die Unterstützung für den Karriereaufstieg durch Kollegen und Vorgesetzte in einer amerikanischen Bundesbehörde. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Frauen und Männer sich nicht in der Höhe, jedoch in der Quelle der erhaltenen Unterstützung unterscheiden. Während Vorgesetzte keinen Unterschied zwischen ihren männlichen und weiblichen Unterstellten zu machen scheinen, unterstützen Kollegen eher Kollegen ihres eigenen Geschlechts. Das heißt, Frauen erhalten von weiblichen Kollegen mehr Unterstützung als von männlichen Kollegen und umgekehrt ebenso. Diese Neigung zur Unterstützung des eigenen Geschlechts verschwindet bei Frauen nach einer multivariaten Kontrolle soziodemographischer Variablen, bleibt bei Männern allerdings bestehen. Das heißt, Männer unterstützen auch unter *Ceteris-paribus*-Bedingungen männliche Kollegen mehr als weibliche Kollegen. Dies zeigt, dass es nicht der beruflichen Position, der mangelnden Arbeitserfahrung oder des geringeren Bildungshintergrunds geschuldet ist, dass Frauen weniger Unterstützung von ihren männlichen Kollegen erhalten. Auch *Rothstein, Burke und Bristor (2001)* analysieren die Höhe und Quelle der beruflichen Unterstützungsleistungen. In Übereinstimmung mit *South et al. (1987)* zeigen ihre Ergebnisse, dass Frauen und Männer von ihren Netzwerkkontakten die gleiche Höhe an Unterstützungsleistungen erhalten. Gegenteilig sind jedoch ihre Ergebnisse bezüglich der Quelle der erhaltenen Unterstützung: Während Manager keinen Unterschied bei der Unterstützung ihrer weiblichen und männlichen Kollegen machen, unterstützen weibliche Manager ihre Kolleginnen stärker als ihre Kollegen.

Berufliche Unterstützungsleistungen zwischen Mitarbeitern eines unternehmensinternen Netzwerks untersucht auch *McGuire (2002)*. Sie erhebt sechs verschiedene Netzwerke, die unterschiedliche Aspekte von beruflicher Unterstützung abbilden sollen. In einer multivariaten Analyse stellt sie fest, dass Frauen trotz statistischer Kontrolle des Bildungsstandes, der privaten Lebenssituation, der Beschäftigungsdauer und der beruflichen Position von ihren Netzwerkkontakten geringere berufsbezogene Unterstützungsleistungen erhielten als ihre männlichen Kollegen. *McGuire* wertet ihre Ergebnisse als Bestätigung der „Status Characteristics Theory“, nach der weibliche Netzwerkkontakte aufgrund stereotypisierter und generalisierter Annahmen als weniger kompetent und unzuverlässig wahrgenommen werden. Durch ihre Ergebnisse bestätigt, kritisiert sie andere Netzwerkforscher, die Unterschiede in Netzwerkpositionen und sozialen Beziehungen nur auf strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückführen. Die Unfähigkeit

der Netzwerkforschung, Unterschiede in Netzwerkpositionen und sozialen Beziehungen von Frauen und Männern zu erklären, führt sie auf zwei grundlegende Annahmen der bisher durchgeführten Studien zurück:

“The first assumption is that organizations are gender neutral. Network theorists certainly recognize the importance of gender in organizational life, but like so many sociologists, they tend to view gender as a characteristic of individuals rather than as an integral part of organizational structure (Acker 1990; Britton 2000; Martin 1997). As a result, they tend to overlook the ways in which organizational norms, values, and positions have been constructed to privilege men and disadvantage women. A second assumption underlying network theory is that workers seek to obtain as many resources, with as little risk to themselves, as possible. This assumption fails to recognize how workers’ gender affects those assessments of risks and benefits. My results suggest that even when women had much to offer, their network members invested less in them than in their male counterparts.” (McGuire 2002: 317)

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der in diesem Kapitel vorgestellten Studien zu Netzwerken von Frauen und Männern in Organisationen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Frauen und Männer interagieren häufiger mit dem eigenen Geschlecht. Diese überzufällige Häufigkeit der Interaktion mit dem gleichen Geschlecht ist bei Männern stärker ausgeprägt. Bezüglich der Netzwerkzentralität sind die Ergebnisse nicht so eindeutig. Festgehalten werden kann aber, dass dieselben Faktoren unterschiedlich auf die Positionierung von Frauen und Männern im Netzwerk wirken.

Wie lassen sich die Ergebnisse und Erklärungsansätze dieser Studien bewerten? Inwieweit können sie zur Klärung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und hochqualifizierten Berufen beitragen? Die durch die Netzwerkforschung zu »gender & organization« hervorgebrachten Ergebnisse geben zwar Hinweise auf eine geschlechtssegregierte Interaktion *in* und eine geschlechtsabhängige Positionierung im Beziehungsgeflecht *von* Organisationen, eine theoretisch fundierte Erklärung für ihre Befunde vermögen die Autoren aber kaum zu geben. In Anbetracht der Bedeutung, die das Konzept der sozialen Netzwerke in den letzten Jahrzehnten erlangt hat, und der Vielzahl an Forschungsprojekten, die soziale Beziehungen und Netzwerke untersucht haben, ist es sehr verwunderlich, wie unausgereift ihre Erklärungen für die Entstehung sozialer Beziehungen und Netzwerke sind.

Führen die Autoren Erklärungen für die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern im Beziehungsgeflecht an, so berufen sie sich hauptsächlich auf die sich aufgrund der Organisationsstruktur ergebenden Gelegenheitsstrukturen und die Präferenz für gleichgeschlechtliche Interaktionspartner. Der Rückgriff auf Geschlechtshomophilie zur Erklärung der geschlechtssegregierten Interaktion ist aus *zwei Gründen* problematisch: Zum einen wird zu häufig und zu leichtfertig das Argument der Ähnlichkeit ins Feld geführt, ohne dass folgende entscheidende Fragen gestellt werden: Wie entscheidend ist das Geschlecht bei der Wahrnehmung von Ähnlichkeit im beruflichen Kontext im Vergleich zu anderen möglichen Merkmalen wie Alter, Beruf, Bildungsabschluss, sozialer Hintergrund, Parteineigung, die zur Bewertung von Ähnlichkeit herangezogen werden können? Warum ist das Geschlecht in einigen Kontexten (arbeitsbezogene Beziehungen) entscheidender als in anderen (freundschaftliche Beziehungen)? Es wäre außerdem zu klären, warum bei Netzwerkformationsprozessen bestimmte Dimensionen von Ähnlichkeit in bestimmten Kontexten wichtiger sind als in anderen. Zum anderen werden damit andere Selektionsprozesse als die der Ähnlichkeit unterschlagen bzw. vernachlässigt – z.B. solche, die auf der Grundlage geschlechtsspezifischer Erwartungen und Zuschreibungen erfolgen. Ibarra, die in ihrem 1992 erschienenen Aufsatz „Homophily and Differential Return“ selbst noch mit der Homophilie argumentiert, weist in einem 1993 erschienenen Aufsatz darauf hin, dass die empirisch festgestellte Geschlechterverteilung in den expressiven und instrumentellen Netzwerken von Frauen und Männern ein Produkt von geschlechtsspezifischen Erwartungen und Zuschreibungen sein kann:

“In sum, interaction dynamics operate to heighten or exaggerate perceptions of social differences between majority and minority group members (Kanter, 1977), thus diminishing the first basis for the formation of network relationships: similarity. Second, to the extent that attractiveness as a network contact also is based on perceived ability and power (Kaplun, 1984), it is dependant on expectations and attributions pertaining to present competence and future potential. Consequently, the second basis for relationship formation – currently held resources or future exchange potential – is diminished. The relevance of these processes to the interaction patterns of managers is particularly significant because competence or fit is not easily accessed in many managerial jobs. The greater the difficulty or uncertainty associated with the evaluation of competence or performance, the more likely that social similarity is likely to be used as a proxy (Kanter, 1977) and the greater the

impact of biases and attributions (Berger et al., 1974, 1977).“ (Ibarra 1993: 70)

McGuire (2000) Studie bildet hier eine erfrischende Ausnahme. Anders als andere Studien, die sich mit den organisationsinternen Netzwerken von Frauen und Männern beschäftigen, geht sie dezidiert theoretisch an ihre Fragestellung heran und greift auf eine sozialwissenschaftliche Theorie zurück, die die Wahrnehmung und Bewertung von Kompetenzen und Leistungen in den Blick nimmt. Nach einer theoretischen Auseinandersetzung mit dieser Theorie und ihrer Übertragung auf organisationale Netzwerke, leitet sie konkrete Hypothesen ab und überprüft diese anhand ihrer empirischen Daten.

Ein weiteres Problem dieser Studien liegt außerdem in der Fokussierung auf die Existenz bzw. Nichtexistenz von Unterschieden in den Netzwerken von Frauen und Männern und in der Vernachlässigung der Frage nach dem Einfluss der Netzwerke auf den beruflichen Erfolg. Aus dem Wissen um bestehende Unterschiede in den Netzwerken von Frauen und Männern lässt sich aber nicht auf einen Zusammenhang mit dem beruflichen Erfolg schließen. Es ist vorstellbar, dass unterschiedliche Netzwerkstrukturen Frauen und Männer zum gleichen Erfolg führen, oder aber, dass sich gleiche Netzwerkstrukturen von Frauen und Männern unterschiedlich gut bzw. schlecht in beruflichen Erfolg übersetzen lassen. Ibarra selbst formuliert das Problem so:

“Future research needs to move beyond confirmation or disconfirmation of the occurrence of network exclusion to specification and empirical exploration of theoretically and practically relevant network differences. [...] Finally, even though the importance of specifying network differences has been highlighted, the previous discussion also strongly indicates that a simple focus on the presence or absence of differences may be misleading because similar networks may provide different benefits to members of different groups.” (Ibarra 1993: 79)

Um den tatsächlichen Zusammenhang zwischen den Strukturen sozialer Netzwerke und dem beruflichen Erfolg von Frauen und Männern zu verstehen, ist eine Analyse notwendig, die – anders als die im Abschnitt 3.1 diskutierten Studien – ausdrücklich auf die Konsequenzen sozialer Netzwerke für den beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern schaut. Um Studien, die die aussichtslose Suche nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden überwinden und den Zusammenhang zwischen Netzwerken und beruflichem Erfolg explizit untersuchen, wird es im folgenden Abschnitt gehen. Es ist an dieser Stelle bereits bemerkenswert, dass es nur eine Studie gibt, die den Einfluss sozialer Netzwerke auf den beruflichen Erfolg explizit untersucht.

3.2 Netzwerke als Explanans

Soziologische Netzwerkforscher betrachten soziale Netzwerke als Ressource einzelner Akteure. Die Ressourcen, die eine Person hat oder für sich mobilisieren kann, hängen von ihren direkten und indirekten Beziehungen ab. Dieses »Sozialkapital« kann Informationen zur Verfügung stellen, geschlossene Türen öffnen, emotionale Unterstützung, Rat oder aber auch Kredite gewähren und damit die berufliche Situation von Akteuren stark beeinflussen. Während frühere Netzwerkarbeiten »Sozialkapital« als Beziehungen zu ressourcen- und einflussreichen Personen definierten, weisen die Arbeiten von Ronald Burt darauf hin, dass die spezifische Struktur eines persönlichen Netzwerks selbst als Sozialkapital verstanden werden kann. Individuen können nicht nur von Beziehungen zu ressourcen- und einflussreichen Anderen profitieren, sondern auch von ihrer spezifischen Position innerhalb eines Beziehungsgefüges: Individuen, die ansonsten unverbundene Cliquen miteinander verbinden, ziehen besondere Vorteile aus ihrer Brückenposition. Sie überwinden *strukturelle Löcher* und verfügen durch ihre Position über spezifische Informationsvorteile und Kontrollmöglichkeiten. Durch Kontakte zu unterschiedlichen Gruppen erhält Ego verschiedene, nichtredundante Informationen, die Individuen ohne solche Brückenposition verwehrt bleiben. Als Verbindung zwischen ansonsten unverbundenen Individuen nimmt er außerdem eine Maklerposition und die Position des „lachenden Dritten“ ein, aus der sich für ihn Kontrollmöglichkeiten ergeben (Burt 1992; Jansen 2003).

Bei der Untersuchung von unternehmensinternen Karrieremustern des oberen Managements eines amerikanischen Technologiekonzerns stößt Burt (1992, 1998) eher zufällig auf Geschlechterunterschiede in der Verwertbarkeit von verschiedenen persönlichen Netzwerken für den beruflichen Aufstieg. Ursprüngliches Ziel der Untersuchung war aufzuzeigen, inwieweit die Häufigkeit und Lage von strukturellen Löchern in den egozentrierten Netzwerken von Arbeitnehmern darüber bestimmen, welchen Ertrag sie aus ihrem Humankapital ziehen können. Ihn interessierte, ob es einen Zusammenhang zwischen strukturellen Löchern und den Differenzen in den „rates of return“ gibt, das heißt ob unter Ceteris-paribus-Bedingungen aus der spezifischen Verteilung und Lage von strukturellen Löchern im Netzwerk von Beschäftigten erklärt werden kann, dass sie früher oder später, als durchschnittlich zu erwarten wäre,

befördert werden.²³ Anhand der Methode der kleinsten Quadrate wird zunächst der Zusammenhang zwischen strukturellen Löchern und Schnelligkeit der Beförderung für alle 284 Manager des untersuchten Technologiekonzerns geschätzt. Die Korrelation ist – wie erwartet – signifikant und negativ. Das heißt, wenige strukturelle Löcher führen zu einer verspäteten Beförderung. Allerdings ist die Stärke der Korrelation nicht sonderlich groß. Dies veranlasste Burt nach Unterschieden bezüglich des erwarteten Zusammenhangs zwischen verschiedenen Gruppen von Managern zu suchen. Tatsächlich fand er heraus, dass der Zusammenhang zwischen dem Erfolg (Schnelligkeit der Beförderung) und strukturellen Löchern sich bei verschiedenen Managergruppen unterscheidet. So stellte er beispielsweise einen Geschlechtereffekt fest: Anders als bei Männern ist der Zusammenhang bei den untersuchten Frauen positiv. Das heißt, dass Frauen umso schneller befördert werden, je weniger strukturelle Löcher sie in ihren persönlichen Netzwerken haben. Unterscheidet man die männlichen Manager nach den vier Managementebenen ergibt sich ein weiteres interessantes Ergebnis: Auch bei männlichen Managern der niedrigsten Managementebene – bei den „entry rank men“ – ist der Zusammenhang positiv. Auch sie werden umso schneller befördert werden, je weniger strukturelle Löcher ihre Netzwerke enthalten. Bei den männlichen Managern der anderen drei Ebenen ist der Zusammenhang hingegen negativ und wird mit steigender Ebene stärker.

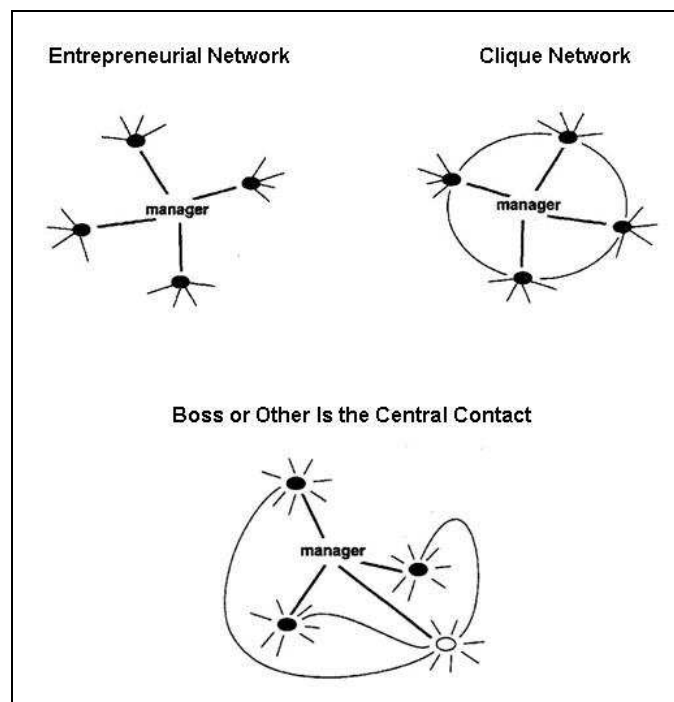
3.2.1 Netzwerktypen

Um die unterschiedlichen Effekte von strukturellen Löchern auf die Beförderung systematischer analysieren zu können, bildet Burt mithilfe einer Clusteranalyse der Netzwerke der 284 Manager vier verschiedene Typen von Netzwerken: „entrepreneurial network“, „clique network“, „boss is the central contact“ und „others are the central contact“. Während sich die Manager in den ersten beiden Netzwerktypen eigene

²³ Die abhängige Variable (beruflicher Erfolg) misst Burt danach, ob die Beschäftigten in jüngerem Alter als durchschnittlich zu erwarten war, eine bestimmte Beförderungsstufe erreichten. Als unabhängige Variable dient das Netzwerk, das die untersuchten Managerinnen und Manager zum Zeitpunkt der Untersuchung hatten. Für dieses methodische Vorgehen wird Burt kritisiert (z.B. Podolny/Baron 1997; Brass et al. 2004). Ihm wird vorgeworfen, dass er aufgrund der Anlage seiner Untersuchung keine Aussage über die kausale Richtung eines Zusammenhangs zwischen dem beruflichen Erfolg und den Netzwerkstrukturen machen kann. Weil er das Netzwerk zum Zeitpunkt der Untersuchung zur Beförderungen Egos seit dem Eintritt ins Unternehmen in Beziehung setzt, lässt sich nicht unterscheiden, ob strukturelle Löcher den beruflichen Erfolg determinierten oder die jetzige Netzwerkstruktur eine Konsequenz des vorangegangenen beruflichen Erfolgs sei (reverse causality). Eine solche Herangehensweise kann bei vorliegender „reverse causality“ dazu führen, den Effekt struktureller Löcher zu überschätzen.

Beziehungen zu unterschiedlichen Personen aufbauen („flat structures“), nutzen die Manager in den letzten beiden Netzwerktypen ihre starke Beziehung zu einem Mentor, um an dessen Netzwerk zu partizipieren („hierarchical structures“). Bei einem „*entrepreneurial network*“ hat ein Manager eine Beziehung zu einzelnen Personen, die sich untereinander nicht kennen und aus unterschiedlichen Netzwerken stammen (siehe Abbildung 5). Dieser Netzwerktyp ist also von einer sehr geringen Dichte gekennzeichnet, hat viele strukturelle Löcher und eine geringe Informationsredundanz. Bei „*clique networks*“ hingegen kennen sich auch die einzelnen Akteure des Netzwerks. Es liegt ein dichtes Netzwerk ohne strukturelle Löcher, mit einer hohen Informationsredundanz und einem hohen Maß an gegenseitiger sozialer Unterstützung vor. In den *letzten beiden Netzwerktypen* baut sich der Manager nicht ein eigenes Beziehungsnetz auf, sondern geht den Weg über einen Mentor. Zu diesem baut er sich eine starke Beziehung auf und »leiht« sich dessen Netzwerk. Im ersten Fall ist der Mentor der eigene Vorgesetzte, im zweiten Fall ist der Mentor ein Ranghoherer, der dem Manager nicht direkt vorgesetzt ist. Das Netzwerk dieser Mentoren selbst stellt ebenfalls ein „*entrepreneurial network*“ dar. Der Schützling nutzt das Sozialkapital des Mentors und baut ein dichtes Netzwerk um dessen Beziehungen auf.

Abbildung (5) Netzwerktypen

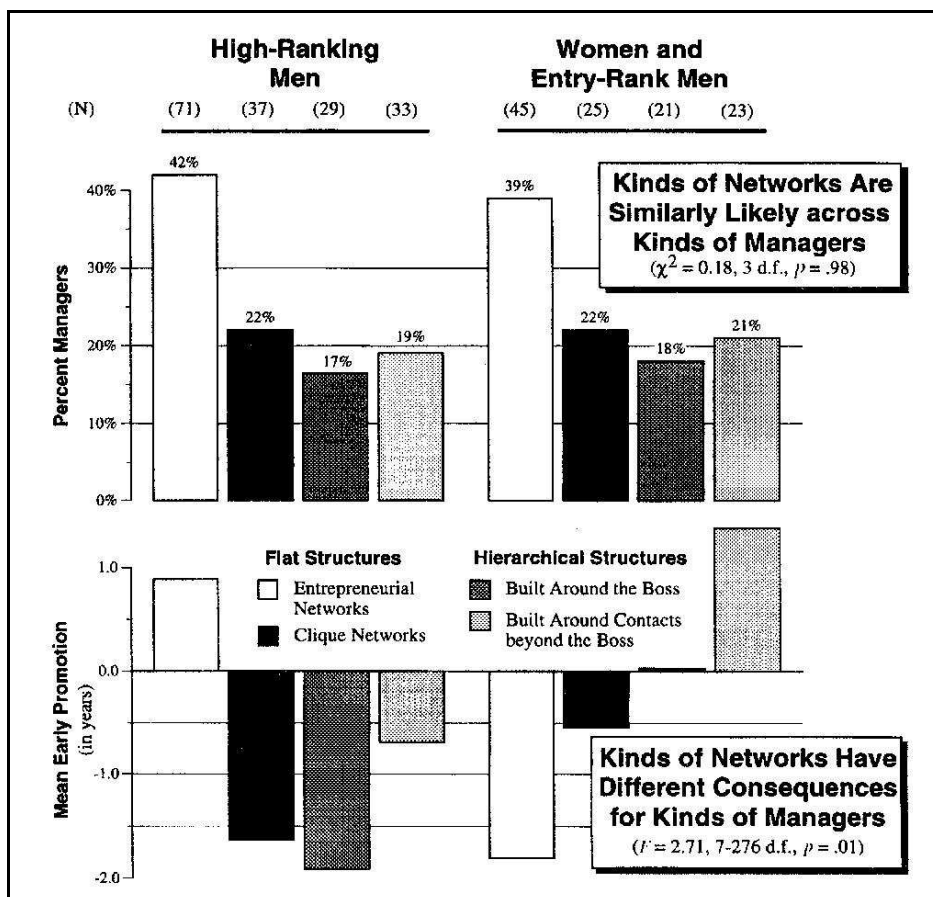


Quelle: Burt 199, S. 23 u. S. 31

3.2.2 Netzwerke und beruflicher Erfolg

Betrachtet man nun die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Netzwerkarten, so kann man keine nennenswerten Unterschiede feststellen. Frauen und Männer unterscheiden sich nicht bei der Wahl der Netzwerktypen. vier von zehn Frauen bzw. Männern haben „entrepreneurial networks“, zwei von zehn Frauen bzw. Männern haben je eine der drei anderen Netzwerkarten (siehe Abbildung 6). Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich allerdings bei der Verwertbarkeit der Netzwerktypen für den beruflichen Erfolg. Während hochrangige männliche Manager deutlich früher als der Durchschnitt befördert werden, wenn sie „entrepreneurial networks“ mit vielen strukturellen Löchern außerhalb der eigenen Abteilung haben, ist dieser Netzwerktyp für Frauen im Allgemeinen und für männliche Manager des unteren und mittleren Managements von beruflichem Nachteil. Haben sie „entrepreneurial networks“, werden sie deutlich später befördert als der Durchschnitt. Frauen werden überdurchschnittlich schnell befördert, wenn sie ein dichtes Netzwerk um einen Mentor in der eigenen Abteilung aufgebaut haben, der nicht der eigene Vorgesetzte ist.

Abbildung (6) Die Verwertbarkeit von Netzwerken für verschiedene Gruppen von Managern



Quelle: Burt 1998, S. 32

Burt erklärt diesen Unterschied, indem er auf die wenig gefestigte Position von Frauen und Jungmanagern verweist. Hierdurch benötigen sie für den Aufstieg im Unternehmen erhebliche interne Legitimation, die diese nicht über „flache“ Netzwerke mit strukturellen Löchern erhalten, sondern nur durch Anerkennung von oben. Daher brauchen Frauen, ungeachtet ihrer hierarchischen Stellung, und Jungmanager strategische Partner, die sie protegieren und damit beweisen, dass sie gute Arbeit machen und dazugehören.

“The key for outsiders breaking into the game is to borrow social capital rather than build it. Legitimate members of a population succeed by building their own social capital. Illegitimate members of the population have to borrow.” (Burt 1998: 6)

Die starke Beziehung zu einem Mentor innerhalb der eigenen Abteilung, der nicht der eigene Vorgesetzte ist, kompensieren folglich die fehlende Anerkennung und Legitimität im Management. Anders als Männer, die sich mit dem Aufstieg in das höhere Management etablieren, bleiben Frauen – ganz gleich auf welcher hierarchischen Ebene des Managements sie sich befinden – immer in dieser illegitimen Position.

In eine ähnliche Richtung weisen auch Ibarras Ergebnisse (1997). Sie fand heraus, dass Managerinnen, die ein „high-potential program“ für den Einstieg in die höchste Führungsebene durchliefen, in ihren Karrierenetzwerken („people who have contributed most to your professional growth and development“) häufiger als weniger erfolgreiche Managerinnen auf starke Beziehungen zurückgriffen. Sie hatten hingegen nicht häufiger starke Beziehungen als ihre männlichen Kollegen im gleichen Programm. Diese „high-potential“-Frauen wiesen auch häufiger als „high-potential“-Männer und weniger erfolgreiche weibliche Managerinnen auf die Wichtigkeit von starken Beziehungen, basierend auf Vertrauen und Gegenseitigkeit der Beziehung, bei der Entwicklung ihres Netzwerks hin. Frauen und Männer erreichen also über unterschiedliche Wege ähnliche Karriereresultate. Wie Burt schließt auch Ibarra aus den Ergebnissen ihrer Untersuchung, dass starke Beziehungen Frauen helfen, die Effekte von geschlechtsdifferenten Erwartungen und fehlender Anerkennung zu reduzieren.

Burt und Ibarra stützen damit Granovetters (1983) These, dass schwache Beziehungen nicht für alle den gleichen Nutzen haben: Bei einem kritischen Rückblick auf die Literatur zu „weak ties“ betont Granovetter, dass in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Beziehungsstärken von Nutzen sein können. Während schwache Beziehungen – wie in seinem Artikel „The Strength of Weak Ties“ (1973) dargestellt – unter bestimmten Bedingungen als „local bridges“ Informa-

tionsvorteile verschaffen und zu einer besseren Platzierung auf dem Arbeitsmarkt führen, sind sie für Menschen in sozial oder ökonomisch unsicheren Situationen weniger von Vorteil. Unter solchen Bedingungen sind starke Beziehungen eher von Nutzen. Granovetter zitiert Pool, der folgendes feststellt:

„the utility of weak links is a function of the security of the individual, and therefore of his wealth. A highly insecure individual, for example a peasant who might starve if his crop fails, is under strong pressure to become dependant upon one or a few strongly protective individuals. A person with resources on which he can fall back can resist becoming dependant on any given other individual and can explore more freely alternative options.” (Pool 1980: 5, zit. n.: Granovetter 1983: 210f.)

Er erwähnt außerdem Weimann (1980), der von einer „Arbeitsteilung“ zwischen schwachen und starken Beziehungen spricht. Schwache Beziehungen hält er vor allem für relevant beim Informationsfluss über die Grenzen sozialer Gruppen hinweg, starke Beziehungen für Glaubwürdigkeit, Entscheidungsfindung und Einfluss.

Auch Krackhardt (1992) betont die Wichtigkeit starker Beziehungen in Situationen des Wandels und der Unsicherheit. Anhand einer Netzwerkanalyse in einem Unternehmen im Umbruch zeigt er, wie wichtig Freundschaften sein können. Sie schaffen Vertrauen und können damit den Widerstand gegen Veränderungen reduzieren.

„Change is the product of strong, affective, and time-honored relationships. Change is the product of philos.” (Krackhardt 1992: 238)

Kilduff und Krackhardt (1994) zeigen, dass es nicht nur darauf ankommt, starke Beziehungen zu wichtigen Akteuren im Netzwerk zu haben; wichtiger als der »Besitz« dieser Beziehungen ist die Sichtbarkeit derselben: So hing in ihrer Studie die Reputation der Mitarbeiter des untersuchten Unternehmens nicht von den tatsächlich vorhandenen Beziehungen zu prominenten Akteuren im Unternehmen ab, sondern davon, ob ihre Kollegen diese Beziehungen wahrnahmen oder nicht.

3.2.3 Zusammenfassung

Burts Ergebnisse verdeutlichen hier noch einmal, was bereits in der Diskussion der Ergebnisse aus dem vorhergehenden Abschnitt festgestellt wurde: Der reine Vergleich der Netzwerke von Frauen und Männern und die Suche nach Unterschieden kann zu einer Falle werden. Wie bei Burt zu sehen ist, unterscheiden sich die Netzwerke von Frauen und Männern bezüglich der betrachteten Kriterien nicht. Der Unterschied liegt in der Verwertbarkeit der Netzwerke. Die alleinige

Analyse von Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit der Netzwerkstrukturen hätte hier zu fehlerhaften Schlüssen verleiten können, die nur dadurch vermieden wurden, dass in der Analyse auch die tatsächliche Verwertbarkeit der Netzwerke für den beruflichen Erfolg berücksichtigt wurde. Diesbezüglich bedeuteten Burts Analysen einen Fortschritt gegenüber den zuvor diskutierten Ansätzen.

Eine entscheidende Frage bleibt jedoch ungeklärt: Warum wirken die gleichen Netzwerke bei Männern und Frauen unterschiedlich bzw. weshalb gelingt es Frauen nicht – anders als den männlichen Jungmanagern – sich im Laufe der Zeit als legitime Spieler zu etablieren? Burt geht dieser Frage nicht näher nach. Er äußert aber die Vermutung, dass das Geschlecht als Hinweis bzw. Signal für Glaub- und Vertrauenswürdigkeit einer Person gewertet wird:

„The company's top leaders do not have time to check into the credibility of everyone making a bid for broader leadership responsibilities. They are looking for quick, high-information cues about whether to treat a new person as a player like themselves or as a wage worker from the other side of the political boundary surrounding top leadership.” (Burt 1992: 165)

Etablierte männliche Manager scheinen aus dem Geschlecht der männlichen Neulinge auf ähnliche Motive und ähnliches Verhalten zu schließen. Sie glauben, ihr zukünftiges Verhalten eher einschätzen zu können und sind deshalb eher bereit, ihnen einen größeren Vertrauensvorschuss zu geben als weiblichen Neulingen.²⁴

Mit dem Vertrauen greift Burt hier einen Aspekt auf, der auch in anderen geschlechtersoziologischen Arbeiten immer wieder angesprochen wird (vgl. Deters 1995; Beaufaÿs 2003; Wetterer 2007). Beaufaÿs (2003) zeigt in ihrer Arbeit über die soziale Praxis der Anerkennung und Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, wie entscheidend das wechselseitige Vertrauen zwischen Mentor und Mentee ist. Mentoren fördern ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter, wenn sie mit ihren aktuellen wissenschaftlichen Leistungen zufrieden sind und wenn sie antizipieren, dass diese auch in Zukunft »gute« Arbeit leisten werden. Dieses Vertrauen in die zukünftige Arbeit wird weiblichen Nachwuchswissenschaftlern auch bei »besten« Leistungen seltener gewährt. Beaufaÿs erklärt diesen Vertrauensvorschuss, der dem männli-

²⁴ “I study outsiders to understand how legitimacy effects returns to social capital. In the interpersonal politics of competition, legitimate members of the population, mishpoke, are twice advantaged. Investors are more likely to believe they understand the motives and probable actions of *someone like themselves*, which means they feel more confident in *predicting the future behaviour* of mishpoke. Second, it is easier for investors to *trust* mishpoke because his or her reputation among us will be tarnished if investors are treated poorly.” (Burt 1998: 6 – eigene Hervorhebungen)

chen Nachwuchs häufiger gewährt wird, durch eine Konvergenz zwischen Mentor und Nachwuchs: Etablierte Akteure im Feld der Wissenschaft sind mit einem Habitus ausgestattet, der dem eines männlichen Wissenschaftlers am nächsten ist. Mentoren setzen also nicht bewusst mehr Vertrauen in ihre männlichen Schützlinge. Das wechselseitige Vertrauen zwischen Mentor und Nachwuchs entsteht vielmehr auf einer vorbewussten Ebene, auf der sich über die gemeinsame „geronnene Erfahrung“ ein gegenseitiges Verständnis und Vertrauen bildet (ebenda: 230).

3.3 Kritische Diskussion der Netzwerkforschung

Eine Vielzahl von Studien und theoretischen Arbeiten hat mit unterschiedlichen Methoden und Erklärungsansätzen die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erklären versucht. Die Netzwerkanalyse ist eine dieser Ansätze, die zur Erklärung der ausgeprägten vertikalen Geschlechtssegregation in Organisationen herangezogen werden. Nachdem in den Kapiteln 3.1 und 3.2 die Ergebnisse der verschiedenen Netzwerkstudien zusammengefasst und zueinander in Bezug gestellt worden sind, bleibt zu fragen, ob diese Studien unser Verständnis von jenen Prozessen innerhalb von Organisationen, die dazu führen, dass Frauen der Zugang zu den höchsten Führungspositionen versperrt bleibt, erweitern.

Im Einklang mit den Ergebnissen der Geschlechterforschung stehen die Ergebnisse der im Kapitel 3.1 diskutierten Studien, die die persönlichen Netzwerke von Frauen und Männern untersuchen. Auch wenn sie sich nicht direkt mit der Frage beschäftigen, welche Netzwerkpositionen Frauen und Männer einnehmen, welche beruflichen Beziehungen sie haben und welche Rolle diese Netzwerkstruktur und diese Beziehungen bei der beruflichen Entwicklung spielen, so arbeiten sie doch den Einfluss der unterschiedlichen Eingebundenheit in erwerbstätige und nichterwerbstätige Arbeit bei der Entstehung der sozialen Beziehungen von Frauen und Männern heraus. Sie zeigen, dass die unterschiedlichen sozialen Beziehungen von Frauen und Männern mit ihren durch die Arbeitsteilung bedingten unterschiedlichen Alltagsaktivitäten in Zusammenhang stehen. Wie auch bei den organisationsinternen Netzwerkstudien geht die Erklärung der Netzwerkunterschiede jedoch nicht über das Argument der Gelegenheitsstrukturen hinaus.

Ergebnisse der Untersuchungen, die sich mit beruflichen Netzwerken von Frauen und Männern beschäftigen, sind weniger ertragreich: Zum einen nehmen bisherige Netzwerkstudien eine künstliche Trennung vor, in dem sie entweder die Entstehung von Netzwerken oder die Konsequenzen zu erklären versuchen. Diese künstliche Trennung spiegelt sich bereits im Aufbau dieses Kapitels wider: Es wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Netzwerkstudien Netzwerke als abhängige Variable betrachtet und die Konsequenzen der sozialen Netzwerke für den Berufsverlauf ignoriert. Die Autoren dieser Studien konstatieren, dass Frauen und Männer unterschiedliche soziale Beziehungen und Netzwerkpositionen haben und konzentrieren ihre Analysen auf Faktoren, die zu diesen Unterschieden führen. Sie können jedoch über die Conse-

quenzen dieser Unterschiede nur spekulieren. Jene wenigen Netzwerkstudien wiederum, die Netzwerke als unabhängige Variable zur Erklärung eines bestimmten Outcomes verwenden, setzen Netzwerke als unveränderliche Größen voraus und fragen nicht nach dem Ursprung der beobachteten Netzwerkcharakteristiken. So erfahren wir zwar von durchaus neuen Erkenntnissen Burts, wie sich die Netzwerke von Frauen und Männern auf ihren beruflichen Erfolg auswirken; darüber jedoch wie diese Netzwerke zustande kommen, kann diese Studie keine Aussagen machen.

Zum anderen kranken die Studien an nicht vorhandenen oder nicht zufriedenstellenden Erklärungen für die Entstehung und Wirkung sozialer Beziehungen. Als Ergebnis der Studien aus Kapitel 3.2 kann nur sehr grob festgehalten werden, dass es scheinbar Unterschiede in den sozialen Beziehungen von Frauen und Männern im Beruf gibt bzw. dass Frauen und Männer in den beruflichen Netzwerken unterschiedliche Positionen einnehmen. Als Erklärungen werden nur die Gelegenheitsstrukturen angeführt, die unter der Annahme einer Präferenz für höherrangige und gleichgeschlechtliche Interaktionspartner einen Nachteil für Frauen darstellen. Das Argument der Gelegenheitsstrukturen (als einzige Erklärung für Unterschiede in den sozialen Beziehungen und Netzwerkpositionen) ist tautologisch. Das Forschungsvorhaben dieser Studien ist die Erklärung des geringen beruflichen Erfolgs von Frauen – ausgedrückt in der Seltenheit von Frauen in Führungspositionen. Es werden die Netzwerke von Frauen und Männern untersucht, weil in der unterschiedlichen Ausstattung mit Sozialkapital eine Ursache für den unterschiedlichen beruflichen Erfolg vermutet wird. Die empirisch vorgefundenen Unterschiede in den Netzwerken von Frauen und Männern werden dann aus den Gelegenheitsstrukturen erklärt: Frauen sind nicht in höheren Positionen zu finden, weil sie andere soziale Beziehungen haben als Männer. Sie haben zudem andere soziale Beziehungen als Männer, weil sie in den höheren Positionen unterrepräsentiert sind. Ohne den Sachverhalt zu thematisieren und darauf explizit hinzuweisen, wird hier die Seltenheit der Frauen in Führungspositionen als das zu Erklärende und die erklärende Variable zugleich behandelt. Der Grund für die zirkuläre Argumentation einiger Forscher (Brass 1985; Ibarra 1992; Rothstein/Burke/Bristor 2001), die die Seltenheit von Frauen in Führungspositionen aus der Seltenheit von Frauen in Führungspositionen erklären wollen, ist möglicherweise die künstliche Trennung zweier eigentlich zusammengehörender, miteinander verwobener Komponenten. Ein Forschungsdesign, das Netzwerkbildung und Netzwerkkonsequenzen als Prozess erfasst, würde diese Tautologie wahrscheinlich nicht produzieren. So hätte vielleicht gezeigt werden

können, wie sich die Seltenheit von Frauen in Führungspositionen über Netzwerkbildungsprozesse reproduziert.²⁵ Unklar bleibt auch, warum das Handeln der Akteure auf die bloße Verfolgung zweier Präferenzen reduziert werden kann. Bei der Erklärung der Wahl beruflicher Kontakte werden weder der Einfluss der Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich, noch Fragen der Zuschreibung von Kompetenzen und Leistungen oder Fragen der Erwartungen an »gute« Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder »gute« Kollegen und Kolleginnen thematisiert.

Netzwerkstudien zu »gender & work« haben folglich nicht die Frage klären können, warum sich die beruflichen Netzwerke von Frauen und Männern unterscheiden und welche Konsequenzen diese Unterschiede für die berufliche Karriere haben. Der in der Netzwerkperspektive liegende Vorteil, bei der Erklärung sozialer Phänomene das Zusammenspiel sozialer Beziehungen stärker berücksichtigen zu können, wird auf zweierlei Weise leichtfertig aufs Spiel gesetzt: Zum einen durch eine starke Fokussierung auf Methoden und Analysetechniken, die einhergeht mit einer Vernachlässigung theoretischer Fragen; zum anderen durch eine Perspektive auf die soziale Welt, die sich zu stark auf Strukturen konzentriert und damit die Akteure aus dem Blick verliert. Diese beiden Aspekte – die im Übrigen ein grundlegendes Defizit der Netzwerkanalyse darstellen – sollen abschließend diskutiert werden, da sie zugleich den potentiellen Wert der Netzwerkanalyse veranschaulichen können.

3.3.1 Fokus auf Methode und Technik

Eine Eigenheit der Forschung, die sich mit den Netzwerken von Frauen und Männern beschäftigt, ist die große Aufmerksamkeit, die sie neuen formalen Modellen und statistischen Techniken widmet. Die Kehrseite dieser starken Fokussierung auf die Methode ist eine eher dürtige theoretische Auseinandersetzung mit den behandelten Problemen. Zwar konnten Netzwerkforscher mit der elaborierten Anwendung von Techniken Unterschiede in den Netzwerkpositionen und den sozialen Beziehungen von Frauen und Männern feststellen, ihnen fehlte aber ausnahmslos eine ausgereifte theoretische Erklärung für die festgestellten Unterschiede. Wie Ely, die einen „atheoretical trend in the literature

²⁵ Die Kritik an der künstlichen Trennung von Netzwerkursachen und –konsequenzen wird an die sozialwissenschaftliche Netzwerkforschung im Allgemeinen gerichtet. Torlo et al. (2007) kritisieren das Betreiben dieses Entweder-oder in der Netzwerkanalyse, das unberücksichtigt und unerklärt lässt, wie „selection and influence co-evolve over time“ (Torlo et al. 2007: 7). Sie fordern, Netzwerkbildung und Netzwerkkonsequenzen als Subkomponenten eines „koevolutionären Prozesses“ zu betrachten, in dem sich soziale Beziehungen und Netzwerkstrukturen bilden, auf das Verhalten der Akteure wirken und damit die Bedingungen für weitere Netzwerk(um)bildung schaffen.

on gender differences" (1991, zit. n.: Ibarra 1993: 79) feststellt und kritisiert, bemerken auch McPherson und Smith-Lovin frustriert:

"Perhaps the most frustrating feature of the network approach for a scholar interested in gender segregation and inequality has been the emphasis on technique rather than substance in this literature."
(McPherson/Smith-Lovin 1993: 243)

Um ein wirklich produktives Verständnis von Geschlechterunterschieden in beruflichen Netzwerken und ihrem Einfluss auf die berufliche Karriere zu entwickeln, muss die Netzwerkanalyse stärker theoriegeleitet an die Fragen herangehen, die sie sich stellt. Ohne eine Theorie, die die Wahl der Fragestellung und der Methoden leitet und Erklärungen für die gefundenen Resultate bietet, kann die Netzwerkforschung nicht über eine reine Akkumulation von Datensets hinausgelangen. Die Feststellung, dass Frauen andere Netzwerke haben als Männer (Brass 1985; Ibarra 1992; Rothstein/Burke/Bristor 2001 u.a.) oder aus den gleichen Netzwerken nicht den gleichen Gewinn (im Sinne beruflichen Aufstiegs) ziehen können wie Männer, stellt zwar eine erste Erkenntnis dar, die wirklich interessante Frage wäre aber, *warum* dies sich so verhält. Für einen über die bisher dürftigen Ergebnisse hinausgehenden, ernstzunehmenden Beitrag zur Klärung dieser entscheidenden Frage muss die Netzwerkforschung deutlich stärker als bisher auf theoretische Entwicklungen sowie empirische Ergebnisse der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Geschlechterforschung aufbauen.

Zudem wäre es ein großer Schritt nach vorn, wenn Netzwerkanalytiker vermehrt Kenntnis nehmen würden von sozialwissenschaftlichen Theorien, bei denen soziale Beziehungen und relationale Analysen bereits eine außerordentlich wichtige Position einnehmen (vgl. bspw. Pierre Bourdieu und Norbert Elias). Eine solche Auseinandersetzung mit bestehenden sozialwissenschaftlichen Konzepten und Theorien bzw. ein theoretischer Anschluss an diese könnte der Netzwerkanalyse helfen, den wackeligen Boden zu stabilisieren, auf dem sie ihr Haus gebaut hat.

Das obsessive Interesse an methodischen und technischen Problemen, die fehlende theoretische Fundierung und das Fehlen adäquater Erklärungsmodelle der Bildung, Reproduktion und Transformation sozialer Netzwerke ist die wohl am häufigsten geäußerte Kritik an der Netzwerkanalyse im Allgemeinen (Granovetter 1979; Emirbayer/Goodwin 1994; Salancik 1995; Smith-Lovin/McPherson 1993; Kilduff/Tsai 2003 u.v.m.). Bereits vor etwa 30 Jahren – in den Anfängen der heutigen Netzwerkanalyse – widerspricht Granovetter (1979) jenen Netzwerkforschern, die die Netzwerkanalyse als Theorie oder gar als neues sozialwissenschaftliches Paradigma begreifen, und

bezeichnet den „theory-gap“ als eines der größten Probleme der Netzwerkforschung. Er bemängelt, dass viele Netzwerkmodelle in einem „theoretical vacuum“ und ohne Bezug zu soziologischen Theorien konstruiert würden. Im gleichen Jahr kritisiert auch der Netzwerkanalytiker und Anthropologe Boissevain (1979) eine „overelaboration of technique and data and an accumulation of trivial results“ (ebenda: 393) und vergleicht die Herangehensweise der meisten Netzwerkanalytiker mit „the butterfly-collector’s preoccupation with classification and technique“ (ebenda: 392). Boissevain beklagt, dass trotz zahlreicher großer und kostspieliger Untersuchungen in den unterschiedlichsten Forschungsfeldern die Netzwerkanalyse aufgrund mangelnder Problemformulierung und theoriefreier Herangehensweise wenige neue Erkenntnisse produziert habe.

“The battery of techniques with which social scientists have equipped themselves to answer the limited questions that network analysis can resolve produces overkill. Flies are killed with dynamite.“ (ebenda: 393)

Wie „butterfly-collectors“, die Farbe, Flügellänge und Anzahl der Punkte ihrer Schmetterlinge vergleichen, begnügen sich Netzwerkforscher zu häufig mit dem Vergleich der Dichte, Größe und Zusammensetzung der Netzwerke, ohne über diesen Vergleich hinauszugehen und nach der theoretischen und sozialen Bedeutung bzw. den Konsequenzen ihrer Resultate zu fragen.

Bereits vor Granovetter und Boissevain hat sich schon *Kapferer* (1973) enttäuscht über die Resultate der Netzwerkforschung gezeigt und die unbefriedigenden Ergebnisse auf die geringe Beschäftigung mit den theoretischen Annahmen der angewendeten Methoden zurückgeführt. Bis heute wird die Kritik an der fehlenden theoretischen Fundierung der Netzwerkforschung immer wieder geäußert: John Barnes, einer der Urväter der heutigen Netzwerkanalyse, äußert die Hoffnung, dass das Interesse an der Mathematik und ihren formalen algebraischen Modellen nicht das Interesse an den Inhalten verdrängt (Barnes 1979: 421). *Rogers und Kincaid* fassen die Netzwerkanalyse nicht gerade mit Samthandschuhen an, wenn sie feststellen:

„Leider ist die meiste [Netzwerk-]Literatur (1) übermathematisiert, (2) verwirrend in Terminologie und Konzepten ... Wir kennen einen Gelehrten, der sich im Büro ein Schild an die Wand hängt, ‚Netzwerkanalyse ist die Antwort, aber was war die Frage?‘“ (Rogers/Kincaid 1981, zit. n. Keul 1993: 49)

Schweizer (1988) weist darauf hin, dass der Erkenntnisgewinn hinter den Mühen der Datensammlung zurückblieb. Während die Anforderun-

gen an Sammlung und Auswertung der Netzwerkdaten gesteigert würden, nähme die analytische Einsicht in die Netzwerkstruktur nicht in gleichem Maße zu. Keul (1993) beklagt, dass seit ihrer Entstehung trotz wachsenden Publikationsausstoßes, eigenen Forschungsschwerpunkten und eigenen Zeitschriften theoretische Reflexionen die Ausnahme bilden. Die Netzwerkmetapher und die mathematischen Analysemethoden seien theorielos entwickelt worden. Auch Keul wehrt sich gegen die Darstellung der Netzwerkanalyse als neues Paradigma. Eine „charakteristische Kombination von Ontologie, Erkenntnistheorie und Methodologie“ (Gholson/Barker 1985, zit. n.: Keul 1993: 49) sei die Netzwerkanalyse gerade *nicht*. Trezzini (1998a: 379) kritisiert, dass den mathematisch-methodologischen Arbeiten häufig ihr sozialwissenschaftlicher Bezug abhanden gekommen sei. Außerdem würde die Anwendung netzwerkanalytischer Konzepte und Indizes ohne genaue Kenntnis ihrer „Konstruktionseigenschaften und der Indikationen ihrer Verwendung“ erfolgen. In einem kürzlich erschienenen Artikel hat Granovetter sich erneut kritisch mit der netzwerkanalytischen Forschung auseinandergesetzt und auf das fehlende Interesse von Netzwerkanalitikern an sozialwissenschaftlicher Theoriebildung hingewiesen:

“But network analysts have nevertheless suffered from two failures of vision. One is that in many cases, they have pursued the details of social network analysis without interest in the larger problems of social theory that prompted attention to social networks in the first place. Thus, much social network analysis has studied the quantitative properties of social networks for their own sake, and engaged in highly specialized and narrow work which at times seems almost sectarian.” (Granovetter 2007: 2)

Das Ärgernis über die Methodenzentriertheit der Netzwerkforschung hat einige Kritiker dazu bewogen, die Netzwerkanalyse auf eine reine Sammlung von Methoden ohne jegliche theoretischen Annahmen und Hypothesen zu reduzieren. Zwar bietet die Netzwerkanalyse keine ausgereifte und konsistente Theorie sozialer Beziehungen und Strukturen, doch ist die Methodik nicht völlig losgelöst von erklärungsbezogenen Hypothesen und theoretischen Orientierungen entstanden. Mit John Scott (2000: 37) würde ich dafür plädieren, die Netzwerkanalyse als eine bestimmte „orientation towards the social world that inheres in a particular set of methods“ zu begreifen, denn trotz aller Konzentration auf methodische Fragen und Probleme weisen netzwerkanalytische Studien eine Tendenz zu bestimmten Sichtweisen auf Akteure und Strukturen auf. Wie die netzwerkanalytischen Studien, die sich mit Netzwerken von Frauen und Männern befassen, im Besonderen und die

Netzwerkforschung im Allgemeinen das Verhältnis von Akteuren und Strukturen konzipieren, möchte ich im folgenden Abschnitt diskutieren.

3.3.2 *Strukturalismus*

Unterschiede in den sozialen Beziehungen von Frauen und Männern werden in der Netzwerkforschung zu »gender & work« nicht mit Rückgriff auf sozialwissenschaftliche Theorien und Ergebnisse der Gender-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erklärt. Doch es kann zugleich nicht von einer vollständig theoriefreien »Datensammelei« gesprochen werden. Obwohl nicht mit einer konkreten konsistenten sozialwissenschaftlichen Theorie gearbeitet wird, sind die Erklärungen Ausdruck einer bestimmten theoretischen Orientierung der Netzwerkforschung, die ich an dieser Stelle thematisieren möchte.

Wollte man diese theoretischen Annahmen in einem Satz zugespitzt zusammenfassen, könnte man sagen, die Netzwerkforschung zu »gender & work« kennt nur Grenzen setzende bzw. Handlungen determinierende Strukturen. Wie auch in der restlichen Netzwerkforschung haben Netzwerkstudien zu »gender & work« einen ausgeprägten Hang zu strukturalistischen Erklärungen, die die handelnden Akteure weitgehend ausblenden. Als Erklärung für Netzwerkunterschiede von Frauen und Männern werden vorwiegend Gelegenheitsstrukturen angeführt (in Form von geschlechtssegregierten Berufs- und Organisationsstrukturen und der unterschiedlichen Eingebundenheit in Erwerbsarbeit und private Arbeit). Weil aber bei der Analyse von Mikroprozessen der Akteur beim besten Willen nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann, kommt er hier und da über die Hintertür als ein um seine Vielfalt und sein Facettenreichtum verstümmelter, *rationaler Akteur* ins Spiel, dessen Handeln ausschließlich von der Befolgung zweier Präferenzen geleitet zu sein scheint („tossed out the front door, it returns through the back“, DiMaggio 1992: 121). Sehr deutlich wird diese theoretische Perspektive von Ibarra zum Ausdruck gebracht:

„An alternative theoretical perspective is offered that views network differences as reflections of purposeful strategic action within a context characterized by structural constraints.“ (Ibarra 1993: 57)

Dieser strukturelle Determinismus, dem sich ein großer Teil der Netzwerkanalysen bis in die 90er Jahre hinein verpflichtet fühlte, billigt dem Individuum keine Ausbruchsmöglichkeiten aus dem Zwang der Strukturen zu. Akteure sind in dieser Konzeption passive Spieler und Gefangene der Strukturen, in die sie eingebettet sind. Unberücksichtigt bleibt, dass Strukturen zwar Einfluss auf das Handeln haben, individuelles Handeln aber nicht folgenlos für die Strukturen bleibt. Strukturen

werden durch das Handeln der Akteure nicht nur reproduziert, sondern auch verändert. Ein Akteursverständnis, das Akteure nur als Abbilder von Strukturen begreift, vernachlässigt, dass Akteure aktiv und kreativ an der Schaffung, Reproduktion und Veränderung von Strukturen mitwirken (Emirbayer/Goodwin 1994; Kilduff/Tsai 2003).

In den letzten Jahren ist diese statische und strukturalistische Perspektive der Netzwerkanalyse vermehrt problematisiert und diskutiert worden (White 1992; DiMaggio 1992; Mizzruchi 1994; Nohria 1992; Schweizer 1996; Trezzini 1998b; Weyer 2000; Jansen 2003). White hat mit „Identity and Control“ (1992) und seiner darin zum Ausdruck gebrachten Forderung, neben den Beziehungsstrukturen auch die kulturellen Symbole, die Sinnvorstellungen und Deutungen der Akteure zu berücksichtigen, eine Theoriewende in der Netzwerkanalyse eingeleitet. In der neben White (1992) bekanntesten und am häufigsten zitierten Publikation, die sich kritisch mit der strukturellen Orientierung der Netzwerkanalyse auseinandersetzt, kritisieren auch Emirbayer und Goodwin²⁶, dass die Netzwerkanalyse die Herausbildung einer bestimmten Netzwerkstruktur nicht adäquat erklären kann, ohne Struktur, Kultur und menschliches Handeln miteinander zu verschränken:

“Network analysis all too often denies in practice the crucial notion that social structure, culture, and human agency presuppose one another; it either neglects or inadequately conceptualizes the crucial dimension of subjective meaning and motivation – including the normative commitments of actors – and thereby fails to show exactly how it is that intentional, creative human action serves in part to constitute those very social networks that so powerfully constrain actors in turn.” (Emirbayer/Goodwin 1994: 1413)

Als problematisch erachte ich außerdem die Verkürzung sozialen Handelns auf intentionales Handeln. Es soll nicht negiert werden, dass Akteure rational handeln können. Das Handeln der Akteure lässt sich jedoch nicht allein über zuvor gefasste Pläne und ihre zielgerichtete nutzenmaximierende Befolgung erklären.²⁷ Um zu verstehen, warum Frauen und Männer unterschiedliche Beziehungen haben und wie diese

²⁶ Nach Emirbayer und Goodwin (1994) kann man die theoretische Entwicklung der Netzwerkanalyse durch drei idealtypische Stadien charakterisieren: „structuralist determinism“, „structuralist instrumentalism“ und „structuralist constructivism“. Der strukturelle Determinismus berücksichtigt zur Erklärung sozialer Phänomene – wie der Name schon vermuten lässt – nur strukturelle Determinanten. Der strukturelle Individualismus schließt zwar den Akteur in die Erklärung ein, aber nur aus einer rationalistisch eingegengten Perspektive. In der dritten Phase, dem strukturellen Konstruktivismus, wird auch Interpretationen, Motivationen und kulturellen Bedeutungszuschreibungen Raum eingeräumt. Die hier untersuchte Netzwerkliteratur zu »gender & work« ist mit ihrer Betonung von Strukturen und rationalen Akteuren über das zweite Stadium (den strukturellen Individualismus) noch nicht hinausgekommen.

²⁷ Für eine Kritik an der unkritischen Übernahme von Rational-Choice-Akteursmodellen durch die Netzwerkforschung siehe DiMaggio (1992) und Kappelhoff (2000).

Beziehungen ihre berufliche Karriere beeinflussen, muss auch das selbstverständlich Gewusste und Gelebte, das implizite Wissen, die Gewohnheiten und Bedeutungszuschreibungen der beteiligten Akteure transparent gemacht werden (vgl. Kraus 1993, 2006). Was die Netzwerkstudien zu »gender & work« ausblenden, ist der Blick auf die alltägliche Interaktion und die soziale Praxis, in der sich Akteure auf der Basis stereotypisierter Vorstellungen und Erwartungen als Frauen und Männer kategorisieren. Damit verbunden sind Vorstellungen über Eigenschaften, Kompetenzen, Leistungen und künftige Potentiale

Huffman/Torres (2002) und McGuire (2002) haben ebenfalls darauf hingewiesen, dass dieser starke Strukturalismus ein weitergehendes Verständnis der Ursachen von Geschlechtsunterschieden in informellen Netzwerken behindert. Sie weisen darauf hin, dass das Geschlecht nicht nur über unterschiedliche strukturelle Positionen von Frauen und Männern wirkt, sondern unabhängig davon direkten Einfluss auf die Wahl der Kontaktpartner hat. Menschen kategorisieren sich gegenseitig in Abhängigkeit vom Geschlecht. Diese Kategorisierungen basieren auf polarisierten und stereotypisierten Vorstellungen und Erwartungen über Frauen und Männer. Auch Ridgeway und Smith-Lovin (1999: 193) betonen den direkten Einfluss dieser Kategorisierung und die damit verbundenen Vorstellungen über unterschiedliches Verhalten und unterschiedliche Kompetenzen von Frauen und Männern auf die Entstehung von Beziehungen:

„we see cultural beliefs about gender differences and inequality and corresponding gender identities as both products and producers of the gender organization of interaction. We see a similarly reciprocal relation between the structural contexts in which men and women come together and their gender beliefs and identities: Beliefs and identities affect the network contacts that men and women seek and, thus, the structural context in which they meet.“
(Ridgeway/Smith-Lovin 1999: 193)

Bei der Wahl beruflicher Netzwerkkontakte spielen diese stereotypen Vorstellungen über Eigenschaften, Kompetenzen, Leistungen und zukünftige Potentiale von Frauen und Männern eine große Rolle. Es sind vermutlich diese geschlechtsdifferenten Erwartungen und Zuschreibungen, die dazu führen, dass Frauen in den expressiven Netzwerken ihrer männlichen und weiblichen Kollegen höhere Zentralitätswerte erreichen als in den instrumentellen Netzwerken (siehe Kapitel 3.1.2). Wenn von Frauen geringere Kompetenzen, Leistungen, Macht und Verfügung über Ressourcen erwartet werden, dann können diese Erwartungen dazu führen, dass zwar expressive Beziehungen zu weiblichen Kollegen

geführt, bei arbeitsbezogenen Belangen aber männliche Kollegen bevorzugt werden.

Es sind diese fehlende Konzeptionalisierung von „agency“, „a overemphasis on the ways in which a relatively static social structures determines outcomes“ (Kilduff/Tsai 2003: 116) und die fehlende Berücksichtigung der sozialen Praxis der Akteure, die ein statisches Bild von sozialen Strukturen schaffen und Strukturentstehungen und -veränderungen unberücksichtigt und unerklärt lassen (Kilduff/Tsai 2003). DiMaggio fordert daher, die Aufmerksamkeit auf Prozesse zu lenken:

„away from the analysis of networks frozen in time and toward identifying the ways in which actors construct new relations. To be sure, existing relational structures play an important role in this, as do strategic interests. All but the most constraining social structures, however, provide opportunities for choice; and strategies that make sense to given actors are shaped by the culturally embedded categories and decision rules they use in devising them.“
(DiMaggio 1992: 138)

Um dem eigenen Anspruch gerecht zu werden und mehr als nur ein Werkzeug zur Beschreibung statischer Strukturen darzustellen, muss die netzwerkanalytische Forschungstradition sich öffnen. Nur wenn es ihr gelingt, auch die Handlungsorientierungen, Normen und Erwartungen der Akteure und die Prozesse der Bedeutungszuschreibung, Symbolisierung und Legitimierung einzubeziehen, wird sie ihr Versprechen einlösen und das Handeln der Akteure und damit auch das Zustandekommen der Netzwerkstrukturen erklären können.

4 Diskussion und Ausblick

“Since many of these and similar findings could have been obtained without the aid of network analysis, it behoves us to ask what role a network perspective might uniquely play beyond acknowledging and highlighting the importance of social relations for organizational and interorganizational affairs.” (Salancik 1995: 345)

Ziel dieser Arbeit war es, die bisher erschienene Netzwerkliteratur zu »gender & work« zu sichten und ihren Beitrag zur Klärung des unterschiedlichen beruflichen Erfolges von Frauen und Männern zu diskutieren. Dem mit der Netzwerkanalyse unvertrauten Leser sollte damit zum einen ein Zugang zu dieser Methode und ihren Konzepten eröffnet werden; zum anderen sollte die Arbeit aus kritischer Distanz in Ergebnisse, Annahmen und Theorien bisher durchgeführter Netzwerkstudien zu »gender & work« einführen. Die im Rahmen dieser Arbeit diskutierten Netzwerkstudien haben die persönlichen sozialen Beziehungen von Frauen und Männern und ihre Position im Beziehungsgefüge von Organisationen unter vielfältigen Gesichtspunkten untersucht. Gleichwohl sie zu verschiedenen interessanten Ergebnissen hinsichtlich der sozialen Beziehungen und Netzwerkpositionen von Frauen und Männern gekommen sind, haben sie wenig über den Zusammenhang von Netzwerken und dem beruflichen Erfolg sagen können und wenig zum Verständnis der vertikalen Geschlechtssegregation in Organisationen beigetragen.

Abschließend soll nun nach dem Potential der Netzwerkanalyse für die künftige Forschung gefragt werden. Nach einer kurzen Zusammenfassung der Stärken und Schwächen der netzwerkanalytischen Forschung zu »gender & work«, werde ich zu der Frage kommen, wie die Netzwerkanalyse fruchtbar dafür eingesetzt werden kann, unser Verständnis über die Karriereentwicklung von Frauen und Männern in Organisationen zu erweitern.

Sandra Beaufäys zeigt in ihrer Arbeit „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“ (2003), dass Leistung nicht unabhängig von der Anerkennung der im Feld etablierten Akteure existiert. Leistung entsteht also nicht, wie vielfach angenommen wird, durch individuelle Leistung, sondern sie wird vor allem innerhalb sozialer Prozesse zugeschrieben. Leistung jenseits der sie erbringenden und beurteilenden Akteure gibt es also nicht (ebenda: 247). Will man daher verstehen, warum sich die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern unterscheidet und warum Frauen mit steigender Position in der Organisationshierarchie rarere werden, muss man die Aufmerksamkeit nicht nur den Frauen zuwenden, sondern auch jenen, die ihnen im Laufe ihrer beruflichen Entwicklung Leistung und Entwicklungspotential zuschreiben, ihnen Vertrauen entgegenbringen oder sie fördern und weiterempfehlen. Die

Netzwerkanalyse ist insofern für die Analyse der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern geeignet, da sie als relationaler Ansatz den Blick gerade auf die sozialen Beziehungen von Frauen und Männern in Organisationen und ihrem beruflichen Umfeld lenkt. Die Analysen der Netzwerkforschung zu »gender & work« haben dabei gezeigt, dass der geringere berufliche Erfolg von Frauen nicht auf »falsche« Netzwerke zurückgeführt werden kann, sondern vielmehr mit der unterschiedlichen Wirkungsweise gleicher Beziehungen und Netzwerke auf den beruflichen Erfolg von Frauen und Männern im Zusammenhang steht. Es wurde gezeigt, dass Frauen und Männer unter vergleichbaren privaten und beruflichen Bedingungen ähnliche berufliche Beziehungen haben und ähnliche Netzwerkpositionen einnehmen. Die entscheidende Frage liegt aber, wie Burt (1998) zeigt, nicht in gleichen oder unterschiedlichen Beziehungen und Netzwerkpositionen, sondern in dem unterschiedlichen Gewinn, den Frauen und Männer aus den gleichen Netzwerkstrukturen ziehen. Offen bleibt indes, *wie* berufliche Beziehungen und Netzwerkstrukturen auf die berufliche Positionierung wirken. Die Netzwerkforschung konnte zwar zeigen, dass ein Zusammenhang zwischen Netzwerkstrukturen und beruflichem Erfolg existiert, diesen zu erklären vermochte sie aber bisher nicht. Mit ihrer Konzentration für Methoden, durch fehlende Bezugnahme auf Ergebnisse und Theorien der Geschlechter-, Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung sowie durch das Vergessen des Akteurs und seiner sozialen Praxis hat sie die Entfaltung ihres Potentials behindert. Obwohl sie interessante Fragestellungen aufgreift, hat die Netzwerkforschung bisher wenig zu erklären vermocht und lässt noch viele Fragen offen.

Die Netzwerkanalyse hat sich aus der Unzufriedenheit mit einer Forschung entwickelt, die soziale Phänomene aus den Eigenschaften und dem Handeln einzelner Individuen erklärt. Als ein relationaler Ansatz, der den »methodologischen Individualismus« zu überwinden sucht, erhebt sie den Anspruch, soziale Phänomene unter Einbeziehung der sozialen Relationen von Akteuren zu erklären. Die Berücksichtigung sozialer Relationen wird deshalb für wichtig gehalten, weil angenommen wird, dass diese die Erklärungskraft sozialwissenschaftlicher Theorien und Modelle erweitern können. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und tatsächlich erklärungskräftige Aussagen über die soziale Welt zu treffen, muss die Netzwerkforschung über eine reine Analyse der Beziehungsstrukturen hinausgehen und die soziale Praxis der handelnden Akteure berücksichtigen. Neben einer Öffnung des netzwerkanalytischen Methodenrepertoires kann aber auch eine Kombination der Netzwerkanalyse mit anderen sozialwissenschaftlichen Methoden diese

notwendige Öffnung der Forschung gegenüber der sozialen Praxis der Akteure bewirken.

Eine solche Methodenkombination rückt die Antwort auf die Frage näher, wie in der sozialen Praxis Leistung zugeschrieben und wie Legitimität für Führungspositionen von Organisationen erzeugt wird. Das Resultat der geschlechtsspezifischen Zuschreibungs-, Anerkennungs- und Vertrauenspraxis der Akteure manifestiert sich zwar in den Netzwerkstrukturen bzw. der Wirkung dieser Beziehungsstrukturen auf den beruflichen Erfolg von Frauen und Männern. Netzwerkstrukturen und ihre Konsequenzen für die berufliche Karriere wirken damit also als Anzeiger von Anerkennung und Vertrauen. Unklar ist indes, wie dieser unterhalb der Bewusstseinschwelle liegende Anerkennungs- und Vertrauensprozess im konkreten beruflichen Alltag vonstatten geht. Über den praktischen Vorgang der Zuschreibung, der Anerkennung und des Vertrauens lassen sich mit den Mitteln der Netzwerkanalyse keine Aussagen treffen. Erst eine Analyse der sozialen Praxis durch qualitative sozialwissenschaftliche Methoden kann erhellen, wie die Geschlechterunterscheidung von den Akteuren im beruflichen Alltag praktiziert wird, das heißt, wie durch geschlechterungleiche Handlungen zwischen Männern und Frauen, also zwischen legitimen und illegitimen Bewerbern um Führungspositionen unterschieden wird. Die Untersuchung der sozialen Anerkennungs- und Zuschreibungspraxis in den Organisationen würde Aufschluss darüber geben, welche Kompetenzen explizit erwartet und welche außerhalb der bewussten Wahrnehmung als Leistungsanzeiger gedeutet werden. Welche Personen erfüllen diese Erwartungen und welche nicht? Wann wird eine solche Kompetenz wahrgenommen und wann nicht? Wie wird Vertrauen zwischen Kollegen und zwischen Vorgesetzten bzw. Mentoren und Unterstellten hergestellt? Wovon hängt dieses Vertrauen ab?

Indem Theorien sozialer Praxis das Selbstverständliche, das heißt das implizite Wissen und die präreflexiven Verhaltensweisen der Akteure – ihre Gewohnheiten, Haltungen und Bedeutungszuschreibungen – transparent machen, ermöglichen sie es, etwas über die soziale Konstruktion der Welt und die in ihr eingelagerten gesellschaftlichen Machtverhältnisse zu erfahren. Eine Verbindung der Netzwerkanalyse mit Analysen der sozialen Praxis verspricht damit ein tiefergehendes Verständnis der alltäglichen Prozesse, die die berufliche Karriere von Frauen und Männern bestimmen.

Literatur

- Achatz, J., Fuchs, S., von Stebut, J. und Wimbauer, C. (2002): Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigung hochqualifizierter Frauen. In: J. Allmendinger und T. Hinz (Hg.): Organisationssoziologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 282-318.
- Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory. In: A. Mills und P. Tencred (Hg.): Gendering Organizational Analysis. London: Sage, 248-260.
- Aderhold, J. (2004): Form und Funktion sozialer Netzwerke in Wirtschaft und Gesellschaft. Beziehungsgeflechte als Vermittler zwischen Erreichbarkeit und Zugänglichkeit. Wiesbaden: VS Verlag.
- Allmendinger, J. und Hinz, T. (2000): Die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Zusammenfassung von Ergebnissen: Ludwig-Maximilian-Universität München. Institut für Soziologie.
- Antonucci, T. und Akiyama, H. (1987): An Examination of Sex Differences in Social Support among Older Men and Women. *Sex Roles*, 17(11/12), 737-749.
- Barnes, J. (1954): Class Committees in a Norwegian Island Parish. *Human Relations*, 7, 39-58.
- Barnes, J. (1979): Network Analysis: Orienting Notion, Rigorous Technique or Substantive Field of Study? In: P. W. Holland und S. Leinhardt (Hg.): Perspectives on Social Network Research. New York: Academic Press, 403-423.
- Beaufaÿs, S. (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- Berkowitz, S. (1988): Afterword: Toward a Formal Structural Sociology. In: B. Wellman und S. Berkowitz (Hg.): Social Structure. A Network Approach. Cambridge: Cambridge University Press, 477-497.
- Blau, P. (1977): Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure. New York: Free Press.
- Boissevain, J. (1979): Network Analysis: A Reappraisal. *Current Anthropology*, 20(2), 392-394.
- Borgatti, S. und Foster, P. (2003): The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991-1013.
- Bott, E. (1957): Family and Social Network. London: Tavistock.
- Bourdieu, P. und Wacquant, L. (1996): Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brader, D. und Lewerenz, J. (2006): Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn. IAB Kurzbericht, 2.
- Brass, D. (1984): Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 518-539.

- Brass, D. (1985): Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal*, 28(2), 327-343.
- Brass, D., Galaskiewicz, J., Greve, H. und Tsai, W. (2004): Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective. *Academy of Management Journal*, 47(6), 795-817.
- Burt, R. (1992): *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R. (1998): The Gender of Social Capital. *Rationality and Society*, 19(1), 5-46.
- Burt, R. (2000): *Creating Careers: Women's Paths through Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago and Institut Européen d'Administration d'Affaires (INSEAD).
- Campbell, K. (1988): Gender Differences in Job-Related Networks. *Work and Occupation*, 15(2), 179-200.
- Coates, D. (1987): Gender Differences in the Structure and Support Characteristics of Black Adolescents' Social Networks. *Sex Roles*, 17(11/12), 667-687.
- Cornelißen, W. (2005): *Gender Daten Report. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Deters, M. (1995): Sind Treue und Vertrauen männliche Beziehungsmodelle? Überlegungen zur Ausgrenzung von Frauen aus professionalisierten Arbeitsbereichen. *Arbeit*, 4(1), 24-37.
- Diaz-Bone, R. (2006): *Eine kurze Einführung in die sozialwissenschaftliche Netzwerkanalyse, Mitteilungen aus dem Schwerpunkt Methodenlehre*. Berlin: Freie Universität Berlin, Institut für Soziologie, Lehrgebiet Methodenlehre und Statistik.
- DiMaggio, P. (1992): Nadel's Paradox Revisited: Relational and Cultural Aspects of Organizational Structure. In: N. Nohria und R. Eccles (Hg.), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*. Boston: Harvard Business School Press, 118-142.
- Emirbayer, M. und Goodwin, J. (1994): Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency. *The American Journal of Sociology*, 99(6), 1411-1454.
- Feiring, C. und Coates, D. (1987): Social Networks and Gender Differences in the Life Space of Opportunity: Introduction. *Sex Roles*, 17(11/12), 611-620.
- Fischer, C. und Olicker, S. (1983): A Research Note on Friendship, Gender, and Life Cycle. *Social Forces*, 62(1), 124-133.

- Fuhse, J. (2006): Gruppe und Netzwerke - eine begriffsgeschichtliche Rekonstruktion. *Berliner Journal für Soziologie*(2), 245-263.
- Galaskiewicz, J. und Wasserman, S. (1994): Introduction: Advances in the Social and Behavioral Sciences From Social Network Analysis. In: S. Wasserman und J. Galaskiewicz (Hg.): *Advances in Social Network Analysis. Research in the Social and Behavioral Sciences*. Thousand Oaks: SAGE, xi-xvii.
- Geißler, R. (2002): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gilbert, J. und Ones, D. (1998): Role of Informal Integration in Career Advancement: Investigations in Plural and Multicultural Organizations and Implications for Diversity Valuation. *Sex Roles*, 39(9-10), 685-704.
- Graaf, N. und Flap, H. (1988): "With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2), 454-472.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. ([1974] 1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press
- Granovetter, M. (1979): The Theory-Gap in Social Network Analysis. In: P. Holland und S. Leinhardt (Hg.): *Perspectives on Social Network Research*. New York: Academic Press, 501-518.
- Granovetter, M. (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Granovetter, M. (2007): Introduction for the French Reader. *Sociologica*(2), 1-9.
- Haffner, Y. (2007): *Mythen um weibliche Karrieren und weibliche Leistungen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Hanson, S. und Pratt, G. (1991): Job Search and the Occupational Segregation of Women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81, 229-253.
- Hausen, K. (2000): Arbeit und Geschlecht. In: J. Kocka und C. Offe (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 343-361.
- Hays, R. (1988): Friendship. In: S. Duck (Hg.): *Handbook of Personal Relationships*. Chichester: Wiley, 391-408.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. und Ummel, H. (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Heintz, B. (2001): Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. In: Heintz, B. (Hg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderband 41 der Kölner Zeitschrift*

- für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 9 - 29 .
- Hoppenstedt. (2003): Frauen im Management: Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH.
- Huffman, M. und Torres, L. (2002): It's Not Only 'Who You Know' That Matters: Gender, Personal Contacts, and Job Lead Quality. *Gender and Society*, 16(6), 793-813.
- Hurlbert, J. und Acock, A. (1990): The Effects of Marital Status on the Form and Composition of Social Networks. *Social Science Quarterly*, 71, 163-174.
- Ibarra, H. (1992): Homophily and Differential Return: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 422-447.
- Ibarra, H. (1993): Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework. *Academy of Management Journal*, 18(1), 56-87.
- Ibarra, H. (1997): Paving an Alternative Route: Gender Differences in Managerial Networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1), 91-102.
- Jansen, D. (2000): Netzwerke und soziales Kapital. Methoden zur Analyse struktureller Einbettung. In: J. Weyer (Hg.): *Soziales Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. München: Oldenbourg, 35-62.
- Jansen, D. (2003): Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Forschungsbeispiele (2 ed.). Opladen: Leske + Budrich.
- Kanter, R. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kapferer, B. (1973): Social Network and Conjugal Role in Urban Zambia: Toward a Reformulation of the Bott Hypothesis. In: J. Boissevain und J. Mitchell (Hg.): *Network Analysis. Studies in Human Interaction*. The Hague: Mouton, 83-110.
- Kappelhoff, P. (2000): Der Netzwerkansatz als konzeptueller Rahmen für eine Theorie interorganisationaler Netzwerke. In: J. Sydow und A. Windeler (Hg.): *Steuerung von Netzwerken. Konzepte und Praktiken*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 25-57.
- Keul, A. (1993): Soziales Netzwerk - System ohne Theorie. In: A. Laireiter (Hg.): *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde*. Bern: Verlag Hans Huber, 45-54.
- Kilduff, M. und Krackhardt, D. (1994): Bringing the individual back in: a structural analysis of the internal market for reputation in organizations. *Academy of Management Journal*, 37, 87-108.
- Kilduff, M. und Tsai, W. (2003): *Social Networks and Organizations*. London: SAGE Publications.

- Klein, K., Lim, B.-C., Saltz, J. und Mayer, D. (2004): How Do They Get There? An Examination of the Antecedents of centrality in Team Networks. *Academy of Management Journal*, 47(6), 952-963.
- Kleinert, C. (2006): Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. IAB Kurzbericht, 9.
- Kleinert, C., Kohaut, S., Brader, D. und Lewerenz, J. (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Knoke, D. (1990): *Political Networks. The Structural Perspective*. New York: Cambridge University Press.
- Korte, H. (2004): *Einführung in die Geschichte der Soziologie*. Opladen: Leske + Budrich.
- Krackhardt, D. (1992): The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations. In: N. Nohria und R. Eccles (Hg.): *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*. Boston: Harvard Business School Press, 216-239.
- Krais, B. (1993): Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: G. Gebauer und C. Wulf (Hg.): *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus* (Vol. 208-250). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Krais, B. (2006): Über einige theoretische Probleme der Soziologie des Geschlechterverhältnisses. Geschlechterrollen, Gender und Bourdieu Die männliche Herrschaft. *Journal Phänomenologie*, 25, 13-22.
- Kuhlmann, E., Kutzner, E., Müller, U., Riedgraf, B. und Wilz, S. (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: E. Schäfer, B. Fritzsche und C. Nagode (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich, 221-250.
- Lange, R. (1998): *Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Leicht, K. und Marx, J. (1997): The Consequences of Informal Job Finding for Men and Women. *Academy of Management Journal*, 40, 967-987.
- Lin, N., Ensel, W. und Vaughn, J. (1981): Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- Lincoln, J. und Miller, J. (1979): Work and Friends: Ties in Organization: A Comparative Analysis of Relational Networks. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 181-199.
- Marsden, P. (1987): Core Discussion Networks of Americans. *American Sociological Review*, 52, 122-131.
- Marsden, P. (1988): Homogeneity in Confiding Relations. *Social Networks*, 10, 57-76.

- Mayr-Kleffel, V. (1991): Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Auf der Suche nach einer verlorenen Ressource. Opladen: Leske + Budrich.
- Mayr-Kleffel, V. (2002): Netzwerkbeziehungen und weibliche Lebenslagen. In: V. Hammer und R. Lutz (Hg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 67-85.
- McGuire, G. (2000): Gender, Race, Ethnicity, and Networks. *Work and Occupations*, 27(4), 500-523.
- McGuire, G. (2002): Gender, Race, and the Shadow Structure: A Study of Informal Networks and Inequality in a Work Organization. *Gender and Society*, 16(3), 303-322.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. und Cook, J. (2001): Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 445-477.
- McPherson, M. und Smith-Lovin, L. (1986): Sex Segregation in Voluntary Organizations. *American Sociological Review*, 51, 61-79.
- McPherson, M. und Smith-Lovin, L. (1987): Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and The Composition of Face-to-Face Groups. *American Sociological Review*, 52, 370-379.
- Mencken, C. und Winfield, I. (2000): Job Search and Sex Segregation: Does Sex of Social Contact Matter? *Sex Roles*, 42(9/10), 847-864.
- Miller, J., Labovitz, S. und Fry, L. (1975): Inequities in the Organizational Experiences of Women and Men. *Social Forces*, 54(2), 365-381.
- Miller, J., Lincoln, J. und Olson, J. (1981): Rationality and Equity in Professional Networks: Gender and Race as Factors in the Stratification of Interorganizational Systems. *American Journal of Sociology*, 87(1), 308-335.
- Mitchell, J. (1969): *Social Networks in Urban Situations: Analysis of Personal Relationships in Central African Towns*. Manchester: University Press.
- Mizzruchi, M. (1994): Social Network Analysis: Recent Achievements and Current Controversies. *Acta Sociologica*, 37, 329-343.
- Moore, G. (1990): Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726-735.
- Moore, G. und White, D. (2001): Geschlechterungleichheit und Elite-Netzwerke in vierundzwanzig Industriegesellschaften. In: B. Heintz (Hg.): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 136-151.
- Moreno, J. (1934): *Who Shall Survive?* New York: Beacon Press.
- Müller, H.-P. (1993): *Soziale Differenzierung und Individualität. Georg Simmels Gesellschafts- und Zeitdiagnose, Öffentliche Vorlesungen*, Humboldt Universität zu Berlin.
- Müller, U. (1999): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. *Arbeit*, 8(2), 137-161.

- Munch, A., McPherson, M. und Smith-Lovin, L. (1997): Gender, Children, and Social Contact: The Effects of Childrearing for Men and Women. *American Sociological Review*, 62(4), 509-520.
- Nadel, S. (1957): *The Theory of Social Structure*. London: Cohen und West.
- Nohria, N. (1992): Introduction: Is a Network Perspective a Useful Way of Studying Organizations? In: N. Nohria und R. Eccles (Hg.): *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*. Boston: Harvard Business School Press, 1-22.
- Olson, J. und Miller, J. (1983): Gender and Interaction in the Workplace. In: H. Lopata (Hg.): *Research in the Interweave of Social Roles: Jobs and Families (Vol. 3)*. Greenwich: JAI Press, 35-58.
- Pappi, F. (1987): Die Netzwerkanalyse aus soziologischer Perspektive. In: F. U. Pappi (Hg.): *Methoden der Netzwerkanalyse*. München: Oldenbourg Verlag, 11-38.
- Podolny, J. und Baron, J. (1997): Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace. *American Journal of Sociology*, 62(5), 673-693.
- Popielarz, P. (1999): (In) Voluntary Association: A Multilevel Analysis of Gender Segregation in Voluntary Organizations. *Gender and Society*, 13(2), 234-250.
- Pugliesi, K. und Shook, S. (1998): Gender, Ethnicity, and Network Characteristics: Variation in Social Support Resources. *Sex Roles*, 38(3-4).
- Radcliffe-Brown, A. (1940): On Social Structure. *Journal of Royal Anthropological Society of Great Britain and Ireland*, 70, 1-12.
- Renzulli, L., Aldrich, H. und Moody, J. (2000): Family Matters: Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes. *Social Forces*, 79(2), 523-546.
- Ridgeway, C. und Smith-Lovin, L. (1999): The Gender System and Interaction. *Annual Review of Sociology*, 25, 191-216.
- Röhrle, B. (1994): *Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung*. Weinheim: PsychologieVerlagsUnion.
- Rothstein, M., Burke, R. und Bristor, J. (2001): Structural Characteristics and Support Benefits in the Interpersonal Networks of Women and Men in Management. *The International Journal of Organizational Analysis*, 9(1), 4-25.
- Salancik, G. (1995): Wanted: A Good Network Theory of Organization. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 345-349.

- Schenk, M. (1984): Soziale Netzwerke und Kommunikation (Vol. 20). Tübingen: Mohr.
- Schnegg, M. und Lang, H. (2006): Netzwerkanalyse. Eine praxisorientierte Einführung, Methoden der Ethnographie.
- Schweizer, T. (1988): Netzwerkanalyse als moderne Strukturanalyse. In: T. Schweizer (Hg.): Netzwerkanalyse. Ethnologische Perspektiven. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 1-32.
- Schweizer, T. (1996): Muster sozialer Ordnung: Netzwerkanalyse als Fundament der Sozialethnologie. Berlin: Dietrich Reimer Verlag.
- Scott, J. (2000): Social Network Analysis. A Handbook (2. ed.). London: SAGE Publications.
- Simmel, G. (1992): Das Problem der Sociologie. In: H.-J. Dahme und D. P. Frisby (Hg.): Georg Simmel. Aufsätze und Abhandlungen 1894 bis 1900. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 52-61.
- Smith-Lovin, L. und McPherson, M. (1993): You Are Who You Know: A Network Approach to Gender. In: P. England (Hg.): Theory on Gender/Feminism on Theory. New York: Aldine de Gruyter, 223-251.
- South, S., Markham, W., Bonjean, C. und Corder, J. (1987): Sex Differences in Support for Organizational Advancement. *Work and Occupations*, 14(2), 261-285.
- Straits, B. (1996): Ego-net diversity: Same- and Cross-sex Coworker Ties. *Social Networks*, 18, 29-45.
- Straits, B. (1998): Occupational Sex Segregation: The Role of Personal Ties. *Journal of Vocational Behaviour*, 52, 191-207.
- Straus, F. (2002): Netzwerkanalysen. Gemeindepsychologische Perspektiven für Forschung und Praxis. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, R., Kortendiek, B. (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, 429-436
- Torlo, V., Steglich, C., Lomi, A. und Snijders, T. (2007): Network Influence, Social Selection and Individual Performance in Organizations, Proceedings for the 102nd American Sociological Association (ASA). New York.
- Trezzini, B. (1998a): Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse: Eine aktuelle Übersicht. *Zeitschrift für Soziologie*, 27(5), 378-394.
- Trezzini, B. (1998b): Theoretische Aspekte der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 24(3), 511-544.
- Wasserman, S. und Faust, K. (1994): Social Network Analysis: Methods and Applications. Cambridge: Cambridge University Press.

- Wegener, B. (1991): Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment. *American Sociological Review*, 56, 60-71.
- Weimann, G. (1980): Conversation Networks as Communication Networks, Abstract of PhD. dissertation: University of Haifa, Israel.
- Wellman, B. (1985): Domestic Work, Paid Work, and Net Work. In: S. Duck und D. Perkman (Hg.) *Understanding personal relationships*. Beverly Hills: CA: Sage, 159-191.
- Wellman, B. (1988): Structural Analysis: From Method and Metapher to Theory and Substance. In: B. Wellman und S. Berkowitz (Hg.): *Social Structures: A Network Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 19-61.
- Wellman, B. und Berkowitz, S. (1988): Introduction: Studying Social Structures. In: B. Wellman und S. Berkowitz (Hg.): *Social Structures. A Network Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 1-14.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Wetterer, A. (1992): Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. In: A. Wetterer (Hg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 13-40.
- Wetterer, A. (1995): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: U. Pasero und F. Braun (Hg.): *Konstruktion von Geschlecht*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, 199-224.
- Wetterer, A. (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht" im Überblick. In: R. Gildemeister und A. Wetterer (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 190-214.
- Weyer, J. (2000): Einleitung. Zum Stand der Netzwerkforschung in den Sozialwissenschaften. In: J. Weyer (Hg.): *Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. München: Oldenbourg Verlag, 1-34.
- White, H. (1992): *Identity and Control. A Structural Theory of Social Action*. Princeton: Princeton University Press.
- Wolf, C. (1996): *Gleich und gleich gesellt sich. Individuelle und strukturelle Einflüsse auf die Entstehung von Freundschaften*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.