

9

Forschende Frauen
in Bamberg



Kolloquium *Forschende Frauen*
2016 und 2017

Beiträge Bamberger Nachwuchswissenschaftlerinnen

Hg. von Ute Franz und Iris Hermann



University
of Bamberg
Press

9 Forschende Frauen in Bamberg

Forschende Frauen in Bamberg

hg. von den Universitätsfrauenbeauftragten
der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Band 9

Kolloquium *Forschende Frauen* 2016 und 2017

Beiträge Bamberger Nachwuchswissenschaftlerinnen

hg. von Ute Franz und Iris Hermann



Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Informationen sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über den Hochschulschriften-Server (OPUS; <http://www.opus-bayern.de/uni-bamberg/>) der Universitätsbibliothek Bamberg erreichbar. Kopien und Ausdrücke dürfen nur zum privaten und sonstigen eigenen Gebrauch angefertigt werden.

Herstellung und Druck: docupoint, Magdeburg
Umschlaggestaltung: University of Bamberg Press, Larissa Günther
Lektorat: Sophie Kurbjuhn
Layout: Sophie Kurbjuhn und Johanna Bamberg-Reinwand

© University of Bamberg Press Bamberg 2018
<http://www.uni-bamberg.de/ubp/>

ISSN: 1867-4852
ISBN: 978-3-86309-459-1 (Druckausgabe)
eISBN: 978-3-86309-460-7 (Online-Ausgabe)
URN: urn:nbn:de:bvb:473-opus4-517385
DOI: <http://dx.doi.org/10.20378/irbo-51738>

Inhalt

Vorwort

Stefanie Beck

Witwen und die Bibel in Tanzania..... 9

Gwendolin J. Blossfeld

Das Scheidungsrisiko von Akademikerinnen 29

Sandra Schardt

Uneheliche Kinder in der Neuzeit: rechtliche Normen im Hochstift und
in der Erzdiözese Bamberg47

Sonja Sperber

Gender-basierte Unterschiede bei Unternehmensgründungen: Der
Einfluss von Umweltfaktoren auf die Strategiewahl von Start-up-
Gründerinnen.....75

Mareike Spychala

American Wife and Hesitation Kills: Gender and War on the Home
Front and in Iraq.....109

Jana Kammerhoff

Konfliktbegünstigende und -hemmende Faktoren in der Arbeitswelt
.....131

Linda Kerner

Entscheiden ist (k)eine Frage des X- oder Y-Chromosoms – Geschlechts-
spezifische Besonderheiten bei Individualentscheidungen.....153

Vorwort

In den unterschiedlichsten Disziplinen zeigen forschende Frauen an der Otto-Friedrich-Universität als Nachwuchswissenschaftlerinnen großes Engagement. Diese Lebendigkeit und Vielfalt sichtbar zu machen, ist uns ein wichtiges Anliegen.

Die Buchreihe „Forschende Frauen in Bamberg“ begleitet das gleichnamige Forschungskolloquium der Frauenbeauftragten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg seit dem Sommersemester 2008 und erfreut sich einer wachsenden Beliebtheit. Das liegt auch daran, dass es jungen Wissenschaftlerinnen neben der Gelegenheit, ihre Forschungsergebnisse fachübergreifend einem breiten Publikum vorzustellen und Vortragspraxis zu sammeln, auch die Möglichkeit bietet, sich zu vernetzen und die Vorträge zu veröffentlichen.

Als Universitätsfrauenbeauftragte der Universität Bamberg sehen wir es als eine unserer wichtigsten Aufgaben, Frauen in der Wissenschaft zu begleiten und zu fördern. Gerade in der Phase der Promotion beziehungsweise Habilitation, in der sich die Teilnehmerinnen befinden, ist es wichtig, Erfahrungen in der Präsentation der eigenen Themen zu sammeln, fachliche Impulse zu geben und mitzunehmen und Beiträge zu publizieren. Der vorliegende Band unserer Reihe umfasst als Besonderheit sowohl das Kolloquium 2016 als auch 2017. Anlässlich des von uns für 2016 ausgerufenen „Genderjahres“ haben alle in diesem Buch veröffentlichten Beiträge eine Gemeinsamkeit: Untersucht werden Fragestellungen, die sich mit Genderthemen befassen, beziehungsweise Geschlechterunterschiede aufzeigen oder Frauen in den Fokus nehmen. Gleichzeitig wird ersichtlich, wie breit gefächert, innovativ und aktuell die Themen sind, zu denen Frauen an der Otto-Friedrich-Universität forschen.

Stefanie Becks Beitrag nimmt uns mit nach Tansania. Dort erforscht sie als Theologin die Rolle, die die Bibel insbesondere für verwitwete Frauen spielt. Die Soziologin Dr. Gwendolin Blossfeld nimmt ebenfalls eine besondere Gruppe von Frauen in den Fokus. Sie erforscht das Scheidungsrisiko von Frauen, im vorliegenden Artikel insbesondere das von Akademikerinnen. Sandra Schardts Beitrag beleuchtet die Stellung von unehelichen Kindern im Hochstift und später im Erzbistum Bamberg.

Sonja Sperber zeigt auf, dass Frauen bei der Gründung eines Start-up-Unternehmens mitunter andere Strategien verfolgen als Männer. Mareike Spychala gibt einen Einblick in „American Wife“ und „Hesitation Kills“ und stellt heraus, wie Krieg in der Amerikanischen Literatur aus der Sicht von Frauen dargestellt wird. Die Psychologin Jana Kammerhoff beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit Konflikten in der Arbeitswelt und der Vermeidung dieser, wobei sich im Besonderen der transformationale Führungsstil als konfliktthemmend erweist. Lassen sich geschlechterspezifische Unterschiede beim Entscheiden feststellen? Dieser Frage geht abschließend Linda Kerner nach.

Wir danken an dieser Stelle allen, die an der Realisierung des Bandes beteiligt waren. Dem Frauenbüro für die Gestaltung und das Lektorat, vor allem aber den Autorinnen für ihre überzeugenden Beiträge.



Professorin Dr. Iris Hermann,
Universitätsfrauenbeauftragte



Professorin Dr. Ute Franz,
Universitätsfrauenbeauftragte

Witwen und die Bibel in Tanzania

Stefanie Beck

1. Einleitung

Aufgrund zahlreicher Reisen nach Ostafrika und langjähriger Erfahrungen mit sozialen Situationen und Problematiken in Tanzania lernte ich neben der Arbeit mit Aids-Waisenkindern viele Witwen kennen. Bei regelmäßigen Hausbesuchen sah ich die Wohn- und Lebenssituationen der Frauen und beobachtete, wie diese täglich um ein Überleben für sich und ihre Kinder kämpfen. Erstaunlicherweise fiel sehr häufig auf, dass selbst in der kleinsten Lehmhütte, wenn es nicht einmal ein Bett oder einen Stuhl gab, ein Kreuzifix an der Wand hing. Die Witwen sprachen dabei offen über Gott und ihre persönlichen Schicksale. Die damit verbundenen Konsequenzen klangen sehr hoffnungsvoll und optimistisch. Sie redeten über ihren Glauben und dem Vertrauen darauf, dass in Zukunft alles besser werde. Vermehrt stellte ich die Frage, was diese Frauen, insbesondere Witwen, in ihrem christlichen Glauben bestärkt, warum sie nicht resignieren oder aufgeben und was ihnen die tägliche Kraft zum Weitermachen gibt. Welche Rolle nimmt die Bibel im Leben der Witwe ein und wie sieht ihre Frömmigkeit aus? - Dies gab mir den Anlass, mich in meiner Forschung mit Witwen in der Bibel und Witwen in Tanzania zu beschäftigen.

In einem ersten Teil werden das Leben und die Stellung von Witwen im Alten und Neuen Testament betrachtet. Im Weiteren werden Überlegungen zum religiösen und gesellschaftlichen Status der Witwen in Tanzania gezeichnet. Der praxisbezogene Part besteht aus Einzelinterviews mit den Witwen, die zu ihrem Bibelverständnis und Witwenstatus befragt sind und schließlich folgt die Auswertung der transkribierten Audio-Dateien.

2. Die Witwe im biblischen Kontext

2.1. Die Witwe im Alten Testament

Das hebräische Wort für Witwe **אלמנָה** ('almānāh) ist negativ besetzt. Es beschreibt Frauen mit einem niedrigen gesellschaftlichen Status. Im Alten Testament werden einige Witwen namentlich erwähnt, wie z. B. Tamar (Gen 38ff), die Witwe von Zarephtha (1Kön 17) oder Rut und Noomi (Rut-Buch). Die bekannteste Witwe im Alten Testament ist Judit. Die Witwen stehen meist in Verbindung mit Armen, Fremden oder Waisen, also mit gesellschaftlichen Randgruppen, wobei die Verknüpfung in Form von Fremdheit und Bedürftigkeit auffallend ist:

„Einen Fremden sollst du nicht ausnützen oder ausbeuten, denn ihr selbst seid in Ägypten Fremde gewesen. Ihr sollt keine Witwe oder Waise ausnützen. Wenn du sie ausnützt und sie zu mir schreit, werde ich auf ihren Klageschrei hören.“ (Ex 22,20ff),¹

„Er verschafft Waisen und Witwen ihr Recht. Er liebt die Fremden und gibt ihnen Nahrung und Kleidung.“ (Dtn 10,18f).

Gott tritt als Anwalt der Gerechten auf und als Richter über die, die Witwen ausbeuten.

Stellvertretend für die Witwen im Alten Testament wird die Witwe Judit vorgestellt.

2.2. Die Witwe Judit

Das Buch Judit, das nach ihrer Hauptfigur benannt ist, gehört zu den deuterokanonischen Schriften des Alten Testamentes umgeben von den beiden Geschichtsbüchern Tobit und Ester.

Es beginnt mit dem Krieg zwischen König Nebukadnezzar und Arphaxad, der nach fünf Jahren Nebukadnezzar als Sieger hervorgehen lässt. Danach greift dieser die Israeliten an, die kurz davor aus der babylonischen

¹ Die im Folgenden verwendeten Bibelstellen werden aus der Einheitsübersetzung übernommen, Katholisches Bibelwerk, Auflage 2007.

schen Gefangenschaft zurückgekehrt waren (Jdt 4,3), weil er die Länder des Westens erobern wollte. Die Israeliten versuchten sich gegen diesen Angriff zu verteidigen, unterstützt vom Ammoniterfürst Achior, der sich Holofernes, den Oberbefehlshaber Nebukadnezars, entgegenstellte. Der letzte Ort, der sich gegen das assyrische Heer des Nebukadnezars wehrte, war das kleine Dorf Betulia, das in einer besonderen Weise treu zu seinem Gott stand. Nachdem die Notlage aufgrund der Belagerung immer größer wurde und sich das Volk flehend an Gott wandte, endet dieser erste Teil der Judit-Erzählung in absoluter Katastrophe und Niedergeschlagenheit. In Jdt 8 hörte die Witwe Judit, die Tochter Meraris aus Betulia, von den Vorkommnissen und wird nun in die Erzählung eingeführt. Ihr Mann Manasse starb an einem Hitzeschlag während der Gerstenernte (Jdt 8,3).

„Nun lebte Judit schon drei Jahre und vier Monate als Witwe in ihrem Haus. Sie hatte für sich auf dem flachen Dach ihres Hauses ein Zelt aufstellen lassen, hatte ein Trauergewand angelegt und trug die Kleider einer Witwe. (...) Niemand konnte ihr etwas Böses nachsagen, denn sie war sehr gottesfürchtig.“ (Jdt 8,4-8)

Nachdem Judit hört, dass die Stadt nach fünf Tagen an die Assyrer ausgeliefert wird, lässt sie die Ältesten herbeiholen und führt ein Gespräch mit ihnen. Im darauffolgenden Bittgebet (Jdt 9,1-14) fleht sie Gott an, sich auf die Seite der Armen zu stellen und ihr Kraft für ihr Vorhaben zu geben. Nach Beendigung legt sie ihre Witwenkleider ab (Jdt 10,3), macht sich schön und verlässt Betulia in Richtung feindliches Lager. Ihre Schönheit bewahrt sie vor Übergriffen der Soldaten und sie wird zu Holofernes geführt. Dieser, verzaubert von ihrer Schönheit, glaubt ihrer List, dass sie ihn problemlos nach Jerusalem führen würde. Nach vier Tagen lädt er sie zu einem privaten Fest ein, das ihm aufgrund seines übermäßigen Alkoholkonsums zum Verhängnis wird. Des Nachts im Zelt greift sie zum Schwert, als Holofernes tief und fest schläft und schlägt ihm seinen Kopf ab. Zusammen mit ihrer Dienerin verlässt sie das Lager und kehrt zurück nach Betulia, wo sie den Schädel überbringt. Die Männer machen sich auf, schlagen die Assyrer in die Flucht und 30 Tage später feiert Israel das Siegesfest. Judit singt ein Loblied (Jdt 16) und kehrt zurück auf ihr Anwesen, wo sie bis zum Alter von 105 Jahren

lebt. Sie stirbt in Betulia und wird in der Grabhöhle neben ihrem Mann Manasse begraben.

Das Buch, das auf Gewalt und Krieg basiert, hat über Jahrhunderte eine enorme Wirkung auf die Menschheit ausgeübt. In dem letzten Sprechakt – Judits Lobgesang in Jdt 16,1-17 – stellt sie der Macht als Gewalt in der Anfangsrede Nebukadnezars die Macht der Unterbrechung gegenüber. „Die Macht, die sich darin ausdrückt, dass geschieht, was geschehen soll, ist für das Juditbuch die Macht Gottes.“²

Für die Theologie ist von wichtiger Bedeutung, dass Judit in ihrem Gebet Gott um Hilfe und Unterstützung für ihr Vorhaben bittet (Jdt 9). Sie wirft sich demütig in ihrem Gebet nieder. Die Verse 2-6 geben einen Rückblick auf die Geschichte Israels³, das in V5 auf die Gegenwart übergeht, dass alles von Gott geplant war und ist und sein wird.

Während sich in V7 die Macht Assurs auf das Heer, die Rosse und Reiter beschränkt, bittet Judit in V8, das sich auf den Tempel bezieht, Gott, seine Macht gegen die Assyrer zu erweisen und gegen den Krieg⁴:

„8 Herr ist dein Name. Brich ihre Stärke mit deiner Macht und vernichte ihre Kraft in deinem Zorn! Denn sie haben beschlossen, dein Heiligtum zu entweihen, das Zelt, in dem dein herrlicher Name wohnt, zu beflecken und die Hörner deines Altars mit dem Schwert abzuschlagen.“

V11 ist antithetisch aufgebaut, indem im ersten Teil beschrieben wird, worauf sich Gottes Macht nicht bezieht und im zweiten Teil die Option für die Armen gegenübergestellt wird:

„11 Denn deine Macht stützt sich nicht auf die große Zahl, deine Herrschaft braucht keine starken Männer, sondern du bist der Gott der Schwachen und der Helfer der Geringen; du bist der Beistand der Armen, der Beschützer der Verachteten und der Retter der Hoffnungslosen.“

Judit hebt zuvor in V9 ihren Stand als Witwe hervor und erwähnt diesen explizit. Sie bittet Gott, ihr, der Witwe, die Kraft zu geben, die sie für die

² Rakel, Claudia, 2003, S.197.

³ Vgl. Rakel, 2003, S.197.

⁴ Vgl. Rakel, 2003, S.198.

geplante Tat benötige. Sie bezeichnet sich als eine Frau und noch dazu als eine Witwe, die für Schwachheit und besonderen Schutz Gottes steht. Dies ist konträr zu der davor geschilderten Beschreibung Judits in Jdt 8,1-7. Dort wird sie als eine reiche Witwe beschrieben, die sozial abgesichert ist, da ihr Mann Gold und Silber, Knechte und Mägde, Vieh und Felder hinterlassen hat (Jdt 8,7). "Es braucht beide Aspekte, die der unabhängigen Witwe und die der schwachen und von Unterdrückung und Entrechtung bedrohten Witwe, um Judit zu einer idealen Repräsentantin des Volkes Israel in jeder Situation zu machen, die das Buch reflektieren will."⁵ Es geht Judit nicht um Macht, nicht um Gewalt und nicht um Tod, sondern darum, dass Gott sich für die Armen und Unterdrückten einsetzt und die Gerechtigkeit wiederherstellt.

2.3. Die Witwe im Neuen Testament

Im Griechischen wird die Witwe, eine $\chi\eta\rho\alpha$, nicht nur als eine Frau bezeichnet, die ihren Ehemann verloren hat, sondern auch als eine Frau, die ohne einen Mann lebt. Damit gemeint sind sowohl geschiedene als auch getrenntlebende Frauen, sowie Frauen, die noch nie mit einem Mann zusammengelebt haben. Diese Lebensform, die von der Frau bewusst gewählt wird, ist nicht mit dem schicksalhaften Verlust eines Partners gleichzusetzen.⁶

Auch im Neuen Testament finden sich zahlreiche Witwen, wie z. B. die Witwe von Sarepta oder die Witwe von Nain, deren Bedürftigkeit von den Autoren hervorgehoben wird. Vor allem der Evangelist Lukas befasst sich in seinem Evangelium und der Apostelgeschichte ausgiebig mit Frauen und Witwen; eine von ihnen ist die Witwe und Prophetin Hanna.

2.4. Die Witwe Hanna

Der erste Text im Lukas-Evangelium enthält die Begegnung Jesu mit der Witwe Hanna im Tempel in Jerusalem, die zu den Kindheitserzählun-

⁵ Rakel, 2003, S.200.

⁶ Vgl.: <http://www.bibelwissenschaft.de/de/stichwort/34925> [gesichtet am 22.07.2016].

gen von Jesus gehören. Sie folgt im zweiten Kapitel in direktem Anschluss an die Geburt Jesu und der Begegnung mit Simeon:

„Damals lebte auch eine Prophetin namens Hanna, eine Tochter Penuëls, aus dem Stamm Ascher. Sie war schon hochbetagt. Als junges Mädchen hatte sie geheiratet und sieben Jahre mit ihrem Mann gelebt; nun war sie eine Witwe von vierundachtzig Jahren. Sie hielt sich ständig im Tempel auf und diente Gott Tag und Nacht mit Fasten und Beten. In diesem Augenblick nun trat sie hinzu, pries Gott und sprach über das Kind zu allen, die auf die Erlösung Jerusalems warteten.“ (LK 2,36-38)⁷

Hanna (hebr. die Gnade, die Begnadete) wird als eine gläubige Israelitin dargestellt, wartend auf die Erfüllung der Verheißung. Sie tritt nach Simeon auf als die geistbegabte Frau und steht zusammen mit ihm als Zeugin da. Ihr einziger Lebensinhalt ist Gott und sie wartet auf sein rettendes Eingreifen. Hanna wird mit einer Fülle von Persönlichkeitsmerkmalen beschrieben und als eine Frau mit außerordentlicher Frömmigkeit charakterisiert. Dass sie „Tag und Nacht“ betet und Gott dient, ist darin begründet, dass nach dem jüdischen Verständnis ein neuer Tag mit dem Sonnenuntergang beginnt.⁸

Untergliedern kann man die Perikope in zwei Abschnitte, entsprechend der Zeit: V36 geht von der Vergangenheit aus, während V37 im Präsens stattfindet. Hanna wird in fünf unterschiedlichen Weisen vorgestellt, als Prophetin, als eine Tochter Penuëls (hebr. Gottes Antlitz), aus dem Stamm Ascher (hebr. Glück, Heil), als Witwe von vierundachtzig Jahren und als Mädchen, das sieben Jahre mit einem Mann gelebt hat. Nach dieser Beschreibung folgt ein Einschnitt in V38, der zu der eigentlichen Handlung überleitet. Ebenso abrupt endet diese Begegnung. In V39 widmet sich der Autor wieder den Familiengeschehnissen und er lässt die Familie wieder nach Nazareth zurückkehren.

Eine Parallele besteht zum Judit-Buch, Kap.11, in der sich Judit selbst als eine gottesfürchtige Frau bezeichnet, die Tag und Nacht dem Gott des Himmels dient (Jdt 11,17). Hannas Alter von vierundachtzig Jahren (sieben mal zwölf Jahre!) wird nach neuen wissenschaftlichen Ausle-

⁷ Die Bibel, Einheitsübersetzung, 2007.

⁸ Vgl. Wolter, Michael: Das Lukas-Evangelium, 2008, S.143.

gungen auf ihre Witwenschaft bezogen, der sieben Jahre Ehe vorausgingen.⁹

2.5. Die Witwe von Naïn

Die Auferweckung des jungen Mannes der Witwe von Naïn wird in "Zeichen und Worte Jesu" in Lk 7,1-9,50 geschildert. Jesus wendet sich den Menschen zu, die in Not geraten sind. Jesus widmet sich speziell den Frauen, wie in Lk 8,1ff. – in der Perikope der Witwe von Naïn zeigt sich Jesus als mitleidsvoll und als Helfer in der Situation einer um den Tod ihres Sohnes trauernden Mutter, der er in der Stadt Naïn begegnet: Er erweckt ihren Sohn wieder zum Leben. Die Perikope, die auf die Episode des Hauptmann von Kafarnaum folgt, wird dem lukanischen Sondergut zugeschrieben:

„Einige Zeit später ging er in eine Stadt namens Naïn; seine Jünger und eine große Menschenmenge folgten ihm. Als er in die Nähe des Stadttors kam, trug man gerade einen Toten heraus. Es war der einzige Sohn seiner Mutter, einer Witwe. Und viele Leute aus der Stadt begleiteten sie. Als der Herr die Frau sah, hatte er Mitleid mit ihr und sagte: Weine nicht! Dann ging er zu der Bahre hin und fasste sie an. Die Träger blieben stehen und er sagte: Ich befehle dir, junger Mann: Steh auf! Da richtete sich der Tote auf und begann zu sprechen und Jesus gab ihn seiner Mutter zurück. Alle wurden von Furcht ergriffen; sie priesen Gott und sagten: Ein großer Prophet ist unter uns aufgetreten: Gott hat sich seines Volkes angenommen. Und die Kunde davon verbreitete sich überall in Judäa und im ganzen Gebiet ringsum.“ (Lk 7,11-17)

Jesus hilft in dieser Situation der weinenden Witwe, weil er Mitleid mit ihr hat und es wird von einem Wunder, einer Totenerweckung gesprochen. In der Antike gibt es Parallelen zu den neutestamentlichen Wundererzählungen wie die Totenerweckung des Apollonius von Tyan¹⁰.

Bei den Synoptikern sind die Wundererzählungen nach bestimmten Motiven aufgebaut: einleitende, expositionelle, zentrale und finale Motive.¹¹ In der Einleitung Lk 7,11 tritt Jesus als der Wundertäter in der

⁹ Stuttgarter Neues Testament, 2010, S.116.

¹⁰ Vgl. Philostrate Vita Apollonii, IV, 45.

¹¹ Vgl. Theißen, Gerd: Der historische Jesus, 2001, S.258f.

Stadt Naïn auf und die Gesandtschaften, seine Jünger sowie die Menschenmenge folgten ihm. Der Hilfebedürftige ist der Tote, der in V12 auf einer Bahre herausgetragen wird. Die Mutter des Toten, die Witwe, weint und erhält einen Zuspruch (expositionell) von Jesus, der Mitleid mit ihr hat und sie tröstet. Zentrales Motiv ist, dass Jesus in V14 den Toten anfasst und ihm befiehlt, aufzustehen. Dieser steht daraufhin auf, spricht, und Jesus gibt ihn final seiner Mutter zurück. Die Admiration zeigt sich in der Ergriffenheit der Menge und der Ausbreitung des Rufes im ganzen Gebiet, V16f.

Jesus weckt den jungen Mann, der der einzige Sohn seiner Mutter, eine Witwe ist, auf. Der Autor des Lukas-Evangeliums zeigt eine besondere Notlage der Witwe, die nicht nur ohne den Schutz des Ehemannes, sondern durch den zusätzlichen Tod ihres einzigen Sohnes in eine große Misere geraten ist. Jesus erkennt diese Notlage und fordert den jungen Mann am Ende nicht – wie in anderen Wundererzählungen – auf, ihm nachzufolgen, sondern gibt ihn der Mutter zurück, damit sie wieder einen Versorger hat. Somit wird nicht nur dem Sohn, sondern auch der Mutter ein neues Leben geschenkt, das in der Exposition deutlich wird, indem der Mutter ein besonderes Interesse gezeigt wird.¹²

Die Parallelität zwischen dem Sohn der Witwe von Naïn und der Witwe in Tanzania ist, dass der Sohn nach dem Tod des Vaters dessen Versorgerrolle übernimmt und mehr Verantwortlichkeiten in der Familie zugeschrieben bekommt. Nicht selten beenden die Söhne frühzeitig ihre Schulausbildung, um einer arbeitenden Tätigkeit nachzugehen und somit zum Lebensunterhalt beitragen zu können.

3. Die Situation von Frauen in Tanzania

In der Reihe “Kulturschock” wird die Frau nicht nur als “das Rückgrat”, sondern auch als “der Bauch, die Hände, das Herz und der Kopf Afrikas”¹³ bezeichnet. Dieses Bild stellt die tansanische Frau dar als das Zentrum der Familie. Sie ist zuständig für die Arbeit auf dem Feld, trägt zum Lebensunterhalt bei, gebiert die Kinder und zieht diese groß, trägt das Essen, Feuerholz und Wasser, kocht für die Familie und die Ver-

¹² Vgl. Leineweber, Matthias, 2010, S.140ff.

¹³ Eiletz-Kaube, Daniela: Kulturschock Tansania, 2010, S.164.

wandten und versorgt die Tiere. Im Gegensatz zu dem Mann verfügt die Frau über kein Eigentum und die Rechte der Frauen stehen deutlich unter dem des Mannes. Tansanische Frauen werden häufig mit einem Mann verheiratet, was nach dem aktuellen Gesetzesstand ab dem 14. Lebensjahr legal ist und vor allem in den ländlichen Regionen praktiziert wird. In der Landessprache Tanzanias, dem Kisuaheli, wird bei dem Verb *heiraten* bereits differenziert. Bei dem männlichen Part spricht man im Kisuaheli von *anaoa* (er heiratet), während für die Frau das Verb passivisch verwendet wird, *anaolewa* (sie wird geheiratet). Die Heirat gilt neben der Reproduktionsfähigkeit als die Voraussetzung für die Anerkennung in der Gesellschaft. Eine Frau ist erst mit einem Kind als vollwertig anzusehen. Durch das Kind gibt sie dann ihren eigenen Taufnamen auf und wird nun mit *Mama* plus den Namen des Kindes gerufen.

Das Verhältnis zwischen Mann und Frau ist genau definiert und beide leben in "getrennten Sphären. (...) Dies beginnt mit einer klar strukturierten Arbeitsteilung, geht weiter über die Freizeitgestaltung und hört beim Essen auf, das getrennt voneinander eingenommen wird. (...) Das Verhältnis von Geschlechtern ist nur bedingt auf Emotionen geprägt. (...) Emotionale Distanz (...) gehört zum guten Ton. (...) Sie führen ein Leben nebeneinander her."¹⁴ Bei der Frau steht beim Eingehen der Ehe der Versorgungsgedanke im Vordergrund, während beim Mann der Besitzgedanke eine zentrale Rolle spielt. Dies hängt damit zusammen, dass der Mann (auch in der Gegenwart) einen Brautpreis für die Frau bezahlen muss. Während er auf dem Land noch in Form von Kühen an die Familie der Braut entrichtet wird, bezahlt der Mann in der Stadt vermehrt mit barem Geld, da die Tiere in der Stadt nicht untergebracht werden können. Die Frau, die nun ihrer Familie mitsamt ihrer Arbeitskraft nicht mehr zur Verfügung steht, wird somit von dem Mann erworben, der die Familie der Braut für den Wegfall der Arbeitskraft zu entschädigen hat. Ab dem Zeitpunkt der Eheschließung ist diese nun die Arbeitskraft des Mannes, der somit einen Anspruch darauf hat, dass er von der Frau entsprechend gepflegt wird. Schätzungen zufolge wird in ca. 25% der tansanischen Ehen Polygamie praktiziert; insbesondere in Ehen, in denen der Mann über ein gewisses finanzielles Budget verfügt

¹⁴ Eiletz-Kaube, 2010, S.174.

und sich mehrere Frauen leisten kann. In dem Stamm der Sukuma, im Norden Tanzanias, die reich an Tieren sind, steigt das Ansehen des Mannes, wenn er sich mehrere Frauen “halten” kann; bis zu vier Ehefrauen ist hier nicht unüblich. In den ländlichen Regionen wird auch von der Frau erwartet, dass sie dem Bruder des Ehemannes als Zweitfrau zur Verfügung steht, wenn dieser verstirbt. Von gesetzlicher Seite her ist die Polygamie in Tanzania legitim und wird trotz offizieller christlicher Ablehnung in allen Religionsgemeinschaften praktiziert.

3.1. Witwen als Hexen

Hexen, Heiler und Geisteraustreiber gehören zum Bestand der tanzanischen Bevölkerung. Die Einheimischen glauben, dass die Geister und Ahnen ihr Leben beeinflussen. Die Verstorbenen sind allgegenwärtig und müssen mit Tänzen, Gesängen und Ritualen positiv gestimmt werden. Zwischen den noch lebenden Menschen und Ahnen fungieren meist Ältere als Mittler, die mit der Geisterwelt in besonderer Verbindung stehen – ein Grund des Respektes gegenüber älteren Menschen sowie deren Erfahrungsschatz und Lebensweisheiten.¹⁵ Unterschieden wird zwischen den *traditional healers*, die ein hohes Ansehen in Tanzania genießen, und den weniger seriösen Geisteraustreibern, die in Kisuheli *mchawi* (Sg.) genannt werden. Die *wachawi* (Pl.) sind in der Mwanza-Region weit verbreitet. Sie widmen sich der Anfertigung von Wurzel- und Kräutermixturen, mit denen sie ihre Patienten behandeln, die von Geistern besessen sind, oder diverse Schicksalsfügungen erzwingen möchten. Dies kann im schlimmsten Fall zum Tod von Menschen führen, wie im Jahr 2009 die Albino-Morde zeigten, die internationales Aufsehen erregten. Menschen, die an Albinismus, einem Gendefekt mit Melanin-Störung leiden, wurden umgebracht, um mit deren Extremitäten, Häuten oder Genitalien Mixturen herzustellen, um angeblich Krankheiten wie Aids zu heilen.¹⁶ Diese sogenannten Medizinmänner meinen, durch ihre besonderen Fähigkeiten Hexen erkennen zu können, die dann verfolgt und getötet werden. Als Hexen werden immer wieder alte und verwitwete Frauen bezichtigt, besonders in ländlichen

¹⁵ Vgl. Eiletz-Kaube, 2010, S.74.

¹⁶ Vgl. <http://www.zeit.de/campus/2009/04/leben-tansania> [gesehen am 23. Juli 2016].

Regionen. Der Faktor Neid spielt dabei eine zentrale Rolle, da die Witwen sich nicht mehr der Versorgung des Ehemannes zu widmen haben und ihre Freiheiten aus Sicht der anderen zu sehr genießen können. Ein Indiz, als Hexe bezeichnet zu werden, sind die, oft bei älteren Frauen, blutunterlaufenen Augen. Die Frauen in den Dörfern kochen ihr ganzes Leben lang mit Brennholz oder Holzkohle und sitzen tagtäglich am offenen Feuer, während das Essen kocht. Das Resultat der blutunterlaufenen Augen ist wohl eher logisch auf diesen Umstand zurückzuführen und weniger auf ein Hexen-Indiz. Bei der Reise in ländliche Regionen entlang des Viktoriasees, in denen alte Frauen aufgrund ihrer roten Augen umgebracht wurden, fanden Gespräche mit Witwen in den Dörfern statt. Diese berichteten, dass sie in permanenter Angst leben, da Frauen mit Macheten oder Steinen verletzt und umgebracht werden.¹⁷ Eine Witwe schildert das Schicksal ihrer Nachbarin, die von deren Schwiegertochter als Hexe bezichtigt wurde, als deren Säugling an einer Malaria starb. Die Verantwortung am Tod des Säuglings wurde der alten Frau zugeschoben, woraufhin diese ermordet wurde. Dass eine Person mit dem Tod eines Mitmenschen in Verbindung gebracht wird, ist nicht selten, vor allem, wenn es sich um den Tod eines jungen Menschen oder eines Kindes handelt.

In einem Todesfall reisen die Familienangehörigen oft weite Strecken zu der Beerdigung, um an den (bis zu 40 Tage!) langen Zeremonien teilzunehmen. Abgesehen von dem finanziellen Aspekt – eine Beerdigung kann neben einer Hochzeit eine Familie in den finanziellen Ruin treiben, wenn es darum geht, über Tage und Wochen den Familienclan mit Essen und Unterkunft zu versorgen – zählt es, persönlich bei der Beerdigung präsent zu sein, um nicht als Todesverursacher in Betracht gezogen zu werden. Die Hexer stammen immer aus dem nahen Umfeld der Person, die verhext wurde, und sind meist Nachbarn, Familienangehörige oder eifersüchtige Ehepartner. Eine Witwe, die sich für ein Interview bereit erklärte, wird von ihrem sozialen Umfeld als Hexe bezichtigt, die ihren Ehemann getötet haben soll. Dieser kam eines Abends von der Arbeit nach Hause und beim Übertreten der Türschwelle fiel er um und war tot. Die Nachbarn der Witwen berichteten, dass sie

¹⁷ Vgl. Beitrag FAZ vom 24.01.2015: <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/aberglaube-hexenwahn-in-tansania-13388365.html> [gesehen am 23.07.2016].

ein hysterisches Lachen der Ehefrau vernommen hätten, was auf die Täterschaft verweist und sie somit für den Tod des Mannes verantwortlich ist.

Vor allem in der Mwanza-Region im Norden Tanzanias kommt es immer wieder zu Hexenjagden: „Bei den Sukuma rund um den Lake Victoria gibt es häufiger als in anderen Landesteilen Hexenjagden, die die beschuldigten älteren, alleinstehenden Frauen mit dem Leben bezahlen müssen. Allerdings lassen sich nicht alle Morde auf den Hexenglauben zurückführen. Oft werden die alten Frauen auch aus Habgier getötet.“¹⁸

3.2. Interviews der Witwen in Tanzania

In der qualitativen Forschung geht es nicht um die Erhebung in einem Labor, sondern um die Erforschung des Feldes.¹⁹ Dabei gilt es, sich über die Bedingungen und Lebenswelten einen Einblick zu verschaffen und sich mit den Umständen des Feldes vertraut zu machen. Um einen ersten Zugang zu den Witwen²⁰ in Tanzania zu erhalten, wurde die Situation von Witwen im Vorfeld genau beobachtet und es wurden Wege eruiert, geeignete Interviewpartnerinnen zu finden. Ein vertrauter Kontakt zum Vikar der Erzdiözese Mwanza, Father Nyanda, wurde gewählt, der sich von Seiten der katholischen Kirche bereitwillig als Vermittler zur Verfügung stellte. Er verwies an die *“Women and Theology-Group”* der Diözese, die sich wöchentlich in den Gebäuden des Erzbischofs Yuda Thaddäus treffen.

Das Forschungsvorhaben wurde den Frauen vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Die Vorsitzende der *“Women and Theology-Group”*, selbst eine Witwe, betonte, dass es in der Stadt Mwanza sowie in der Region keine Witwen-Gruppierung gebe, aus Gründen der Separation. Es werde kein Unterschied zwischen verheirateten und nicht-verheirateten Frauen, verwitweten oder getrennt-lebenden / geschiedenen Frauen gemacht. Witwen sollen aufgrund ihres Status nicht diskriminiert oder

¹⁸ Vgl. Eiletz-Kaube, 2010, S.78.

¹⁹ Vgl. Przyborski, Aglaja: *Qualitative Sozialforschung*, 2008, S.53.

²⁰ Mjane, Wajane (kisuah.): „a woman whose husband has died“.

benachteiligt²¹ werden, sondern in ihrem sozialen Umfeld integriert bleiben / werden. Festzuhalten gilt, dass die Witwen von Seiten der Kirche keine finanzielle Unterstützung zu erwarten haben, sondern ausschließlich im spirituellen Bereich in Form von Gebeten oder Gesprächen unterstützt werden.

In zahlreichen Vorgesprächen über die soziale Position wurde vermehrt erwähnt, dass die Hauptproblematik der Frauen der finanzielle Aspekt sei. Ist der Ehepartner aufgrund einer Krankheit verstorben, "erbt" die Witwe stets hohe Krankenhausrechnungen sowie Beerdigungskosten, für die sie aufzukommen hat. Zudem haben die Witwen oft schulpflichtige Kinder oder diese befinden sich in einer Ausbildung, so dass Studiengebühren aufgebracht werden müssen. Den Lebensunterhalt müssen sie nun alleine sicherstellen. Eine Frau berichtete, dass eine Witwe keine Zeit zum Trauern habe oder sich Gedanken über das "Alleinsein" machen könne, da sie von Sonnenaufgang bis zum Sonnenuntergang überlege, wie sie ihre Kinder versorgen könne. Erschwerend käme hinzu, dass vor allem bei einem unvorhergesehenen Tod die Witwen von der Familie des verstorbenen Mannes für dessen Tod verantwortlich gemacht werden. So wurde eine junge Witwe mit zwei kleinen Kindern von der Familie des verstorbenen Mannes vehement als Hexe bezeichnet, die ihren Mann in den Tod gebracht hätte. Der Mann beging in der Küche einen Suizid – es war bekannt, dass er aufgrund einer Depression in ärztlicher Behandlung war. Dennoch wurde der jungen Witwe der Tod des Mannes zugeschrieben.

Die Familien des Verstorbenen können sehr hart mit den wehr- und machtlosen Witwen vorgehen. In einigen Stämmen kann der Witwe ihr sämtliches Eigentum entwendet werden. Verliert die Witwe nach dem Tod ihres Mannes das Haus beziehungsweise die Hütte und das Mobiliar – ihr gesamtes Hab und Gut – kann sie zusätzlich zu dem Tod kurzerhand vor dem Nichts stehen. Was ihr bleibt, sind ihre Kinder (auch diese können ihr genommen werden!), die es zu versorgen gilt und ihr Glaube an Gott, ihr letzter Halt. – Im Vergleich zu einer Witwe in Deutschland hat die Witwe in Tanzania kein Anrecht auf eine Witwen-

²¹ Die Grundlage der Diskriminierung ist gegeben, wie es in den Interviews von den Witwen bestätigt wurde. Sie werden in der Gesellschaft aufgrund ihres Status ausgeschlossen und als Belastung und Störfaktor gesehen, (Anm. d. Verf.).

Rente oder eine ähnliche Versorgung. Bezüglich der rechtlichen Situation gilt anzumerken, dass es einen Gesetzestext gibt, der besagt, dass Angehörige des Verstorbenen den Witwen das Eigentum nicht entwenden dürfen. Nur sieht die Praxis derart aus, dass eine durchschnittliche und gewöhnliche Witwe keine finanziellen Mittel für einen Rechtsbeistand aufbringen kann, um in einem fairen Gerichtsprozess ihr Eigentum einzuklagen.

3.3. Die Rolle der Bibel

Die Bibel hat für die gläubigen Christen in Tanzania und insbesondere für die Witwen eine besonders zentrale Bedeutung. Die Bibel ist ein heiliges Buch, worin das Wort, das Gott selbst gesprochen hat, geschrieben steht und das als solches zu verstehen ist. Viele Tanzanier tragen im Alltag eine "Biblia" mit sich umher und auch die Witwen haben immer ein Exemplar in der Handtasche parat. Die Bibel gibt konkrete Anweisungen und Hilfestellungen in Problemsituationen oder bei Fragestellungen des täglichen Lebens. Die Bibel wird meist mit dem Gebet verbunden. Entweder wird im Gebet das Problem an Gott herangetragen und im anschließenden Öffnen der Bibel die Lösung des Problems ersichtlich oder Gott wird direkt gebeten, durch die Bibel zu dem Betenden zu sprechen und zu handeln. Dadurch wird die Bibel zum Medium, das die Verbindung zu Gott herstellt und die Nähe zu ihm spürbar macht. Das Buch der Psalmen im Alten Testament wird als das Buch erwähnt, das gezielt gelesen wird, da es Lösungen für Probleme sowie Hoffnung für die Zukunft enthält. Wird eine Witwe an dem Tod des Mannes beschuldigt und ihr Hab und Gut entwendet, betet sie den "Hilferuf eines unschuldig Verfolgten":

„Hilf mir , o Gott! Schon reicht mir das Wasser bis an die Kehle. Ich bin in tiefem Schlamm versunken und habe keinen Halt mehr. Ich geriet in tiefes Wasser, die Strömung reißt mich fort. Ich bin müde vom Rufen, meine Kehle ist heiser, mir versagen die Augen, während ich warte auf meinen Gott.“ (Ps69,2ff)²²

²² Die Bibel, Einheitsübersetzung, 1980.

In ihrer finanziellen Misere und nicht zu wissen, wie sie den nächsten Tag überleben wird, betet die Witwe Ps 70: Gott eilt ihr zur Hilfe, denn jeden Tag findet sie auf das Neue eine Möglichkeit, ein paar Schillinge²³ zu verdienen und für ihre Kinder etwas zu essen zu kaufen. Dafür dankt sie Gott:

„Dankt dem Herrn aller Herren, denn seine Huld währt ewig! Der allein große Wunder tut, denn seine Huld währt ewig, (...) Dankt dem Gott des Himmels, denn seine Huld währt ewig.“ (Ps 136,3f.26)²⁴

In den Psalmen finden sich Anker für alle Lebenslagen, die den Witwen helfen, nicht aufzugeben, die ihren Glauben stärken und ihnen Hoffnung für das Künftige geben. Die Psalmen wurden von einer Witwe als “very special for everything” bezeichnet.

Bereits in der Grundschule haben die Kinder Unterricht in „Bible Knowledge“ und um zur Erstkommunion zugelassen zu werden, müssen sie eine Prüfung im Katechismus ablegen. Hier lernen die Kinder ein Repertoire an Bibelstellen auswendig, die sie in entsprechenden Situationen rezitieren können. Häufig wurde die Mahnung zum vertrauensvollen Gebet zitiert, die sich bei den Evangelisten Mt und Lk findet:

„Und ich sage euch: Bittet, und es wird euch gegeben werden, suchet, und ihr werdet finden, klopf an, und es wird auch aufgetan werden. Denn jeder, der bittet, empfängt, und wer sucht, findet, und wer anklopft, dem wird aufgetan werden.“ (Lk 11,9f. // Mt 7,7f.)

Jede Pfarrei bietet für die Menschen Katechismus-Kurse und “Bible Knowledge” an, die täglich in den Abendstunden und an den Samstagen in den Kirchenräumen stattfinden. Hauptsächlich werden diese Kurse von Frauen besucht und neben dem Lesen und der Exegese von Bibelstellen entsteht ein soziales Gefüge und die Frauen unterstützen und helfen sich gegenseitig. Sie nehmen an Exerzitien teil, absolvieren teil-

²³ Die Währung ist der „tanzanische Schilling“.

²⁴ Die Bibel, Einheitsübersetzung.

weise Prüfungen, um später in abgelegenen Regionen und Dörfern Seminare und Bibelschulungen zu geben.

In den Bibelversen finden die Witwen die Gewissheit, dass Jesus selbst zu ihnen spricht. An einer Stelle sagt er: Wenn ihr nur um etwas bittet, dann wird es euch gegeben werden. – Viele Frauen bezeugten, dass Gott ihr Gebet erhört hat und ihnen durch einen anderen Menschen zu etwas geholfen wurde, und sich ihr Glaube dadurch manifestiert hat.

Dass die Bibel und der Glaube an Gott einen besonderen Stellenwert für die Christen in Tanzania haben, hängt oft mit existentiellen Nöten zusammen. Der tanzanische Staat gibt keine finanziellen Leistungen für Menschen, die in sozialen Schwierigkeiten sind oder zahlt den Witwen und Waisen eine Rente. Die Menschen sind alle auf sich angewiesen und von ihrer Familie abhängig, sofern diese verfügbar ist. An dieser Stelle tritt Gott auf, der der Anwalt der Witwen und der Vater der Waisen ist und auf ihn legen die Menschen ihre einzige Hoffnung.

3.4. Die Witwe Angel

Angel ist 1973 geboren und Mutter von vier Kindern. Sie wuchs in einem Dorf, an der Grenze zu Kenia, im Norden Tanzanias auf. Ihre Schulausbildung erhielt sie in einem englischsprachigen Internat in Kenia und wurde im Alter von 19 Jahren als dritte Frau mit einem MP (Member of Parliament) in der Mara-Region verheiratet. Während der Mann aus beruflichen Gründen viel auf Reisen war, lebte sie als jüngste Ehefrau mit den anderen zwei Frauen zusammen in einem Haushalt. Aufgrund des Einflusses des Ehemannes erhielt Angel eine Arbeitsstelle in Nairobi bei der Organisation "World Food Programme" und arbeitete unter schwersten Bedingungen in den Krisenregionen Somalias und im Sudan. Im Vorgespräch erzählte Angel, dass das Leben mit ihrem Ehemann aus finanzieller Sicht gesehen sehr angenehm war, die Probleme mit den beiden anderen Ehefrauen allerdings nahezu unerträglich. Zudem berichtete sie über eine psychische Erkrankung ihres verstorbenen Mannes und den Auswirkungen der diagnostizierten Schizophrenie auf sie und ihre Kinder. Angel, die bereits mit 36 Jahren Witwe wurde,

macht einen sehr lebhaften und temperamentvollen Eindruck. Sie wirkt selbstbewusst und unabhängig, bereit für sich und ihre Kinder zu kämpfen. Zurzeit besucht Angel neben der katholischen Kirche Veranstaltungen charismatischer Gruppierungen, wie der Winners-Chapel.²⁵

3.5. Auszüge aus dem Interview mit Angel²⁶

(I): What has changed in your life since you have been a widow?

(A): Well, so much has changed. (...) After his death, everything was taken away from me. I have to start life all over again from nowhere.

(I): How should a widow behave in the social life?

(A): You really have to be spiritual you have to depend on God now see God as your everything you know Jesus to be the provider, Jesus to be a consoler, Jesus to be the person the one you talk to in silence in every way. You cry to Jesus you tell God what you really have in your heart.

(I): What is your religious view / your belief?

(A): I'm a Roman-Catholic and I believe in resurrection of Jesus Christ. I believe the crucifixion. (...) I depend in the word of God I trust God for all that I do. And he has always been my provider he has always been there for me.

(I): Do you know the Bible?

(A): Yah it's my daily bread. (...) most by self-reading. (...) I tell God like: God you are there for me. I look at this examples in the Bible I read (...) and I put that in my life. (...) The Bible tells me that God never changes. Jesus is the same yesterday, today and forever. (...) When I got to read the Bible, I have a reason maybe I'm very down (...) when I'm very happy. I'm reading the Bible to see God help me give me a word from the Bible. (...) The Bible to me is the Word of God. And that Word of God I

²⁵ Anm. d. Verf.: Viele Tanzanier besuchen nicht nur eine Kirche bzw. gehören dieser an. Das Angebot der unterschiedlichen Kirchen und religiösen Gruppierungen ist breit gefächert. Weit verbreitet sind neben der römisch-katholischen und der lutherischen Kirche die African-Inland-Church (AIC), die anglikanische Kirche, die Seventh-Day-Adventists sowie die Pentecostal-Church. In den letzten Jahren zeichnete sich die Zunahme sog. „Mushroom-Churches“ ab, die wie „Pilze“ aus dem Boden sprießen und sich oftmals als „One-Man-Churches“ präsentieren. Sie zeichnen sich v. a. durch exorzistische Handlungen und sog. Heilungswunder aus.

²⁶ Im Folgenden wird der Interviewer mit (I) und Angel mit (A) abgekürzt.

believe is coming from God. When I read the Bible I know is God talking to me. (...)

(I): Can you identify yourself with widows in the Bible?

(A): Yes, I do – like Judy. She had to fight for her people she trusted God, she used God's power and blessings. She moved to save the whole tribe. (...) She used that wisdom from God (...) she was courageous in the Lord. (...) She was a widow but that did not pull her down. (...) She came with the King's head. That makes me know and feel if I can move out like that I can do that. I can move like Judy (...) I don't sit there crying oh I'm a widow (...) I keep struggling and trusting God. God will bless me, show me the way, give me wisdom.

4. Forschungsergebnisse

Die eingangs beschriebene Beobachtung, dass die Witwen in Tanzania trotz ihrer materiellen Armut eine positive Lebenseinstellung in Verbindung mit dem Glauben sowie der Hoffnung auf eine bessere Zukunft haben, kann durch die Befragungen bestätigt werden. Die Bibel ist für die Witwen die Grundlage ihres Glaubens und wird als "täglich Brot" bezeichnet. Die Bibel gibt den Frauen Kraft in ihrem Alltag und ist eine Hilfestellung vor allem in schwierigen Zeiten. Auffällig ist, dass die Bibel als eine Art "Orakel" eingesetzt wird und zur Beantwortung von Fragen dient. Die Bibel gibt Antworten in allen Lebenslagen und wird als Kraftquelle und eine Mut-Mach-Quelle verstanden.

Von allen Witwen wurde das Alleinsein in Form der alleinigen Verantwortung für die Kinder angesprochen, das als existentielles Problem gilt. Der Glaube an Gott trägt dazu bei, dass sie sich mit ihren Problemen nicht alleine fühlen. Jesus nimmt eine "Ankerrolle" in ihrem Leben ein und tritt als Tröster, als Retter und als Versorger der Witwen auf. Sie vertrauen ihm ihr Leben an und legen es dankbar in seine Hände. Es wurden persönliche Erfahrungen berichtet, in denen Jesus den Witwen nahestand und in schwierigen Situationen half, wie sie im Gebet die Nähe Gottes erfuhren. In der Bibel stellt sich Gott immer auf die Seite der Armen und Unterdrückten und setzt sich besonders für die Witwen und die Waisen ein.

Die Witwen in der Bibel fungieren als Vorbilder für die Witwen in Tanzania. Verbunden fühlen sie sich mit der Witwe von Naïm oder der Prophetin Hanna, die Tag und Nacht im Tempel betet. Dass Hanna ihr Leben auf Gott alleine richtet, entspricht der Vorstellung der Witwen in Tanzania, die nach dem Tod des Mannes an keine Wiederheirat denken und sich auf Gott alleine konzentrieren. Die Witwe von Naïm erregt Mitleid, da sie nur mit einem einzigen Sohn gesegnet war. Eine Witwe erwähnt, dass es ihr sehr viel besser ginge als der Witwe von Naïm, da sie selbst sieben Kinder habe, die sich um sie kümmern.

Ein Ideal ist die Witwe Judit, die sich durch ihren Glauben und ihre Taten auszeichnet und mit der sich tanzanische Witwen gerne identifizieren. Judit motiviert, nicht tatenlos an dem Schicksal zu hadern, sie fordert auf zu kämpfen und das verbunden mit dem Glauben an Gott, der Kraft und Weisheit gibt. Wie auch die Witwe Judit für ihr Volk kämpft, sehen sich viele Witwen als Beispiel für andere Frauen in der Gesellschaft, um für das Gute einzustehen.

Literatur

Die Bibel, Einheitsübersetzung, 1980, Katholisches Bibelwerk, Stuttgart, Auflage 2007.

Eiletz-Kaube, Daniela: Kulturschock Tansania. Reise-Know-How, 2010.

Leineweber, Matthias: Lukas und die Witwen. Eine Botschaft an die Gemeinden in der hellenistisch-römischen Gesellschaft. Dissertation, Universität Würzburg, Biblische Theologie, 2010.

Przyborski, Aglaja / Wohlraub-Sahr, Monika: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch, Oldenbourg, München, 2008.

Rakel, Claudia: Judit – über Schönheit, Macht und Widerstand im Krieg. Eine feministisch-intertextuelle Lektüre, 2003.

Stuttgarter Neues Testament. Einheitsübersetzung mit Kommentar und Erklärungen, kbw bibelwerk, Stuttgart, 2010.

Stefanie Beck

Theißen, Gerd / Merz, Annette: Der historische Jesus. Vandenhoeck und Ruprecht, 3. Auflage, Göttingen, 2001.

Wolter, Michael: Das Lukasevangelium. Handbuch zum Neuen Testament 5, Mohr Siebeck, Tübingen, 2008.

Das Scheidungsrisiko von Akademikerinnen

Gwendolin J. Blossfeld

Einleitung

In den letzten Jahrzehnten sind die Scheidungszahlen und damit das Risiko einer Scheidung in vielen modernen Gesellschaften stark gestiegen (de Graaf & Kalmijn, 2006; Diekmann & Engelhardt, 1999; Fischer & Liefbroer, 2006; Raley & Bumpass, 2003). Soziologen und Ökonomen führen diesen Anstieg des Scheidungsrisikos – neben anderen Faktoren – auf die höhere Bildung von Frauen sowie deren immer umfassendere (Erwerbs-)Karrieren zurück. Folglich haben sich bereits viele Forscher diesem Thema gewidmet und versucht, den Effekt der Bildung von Frauen auf das Scheidungsrisiko zu untersuchen. Bisher haben sich die Analysen in den meisten dieser Studien auf die Korrelation zwischen dem höchsten Bildungsniveau von Frauen und dem Scheidungsrisiko konzentriert (unter Kontrolle von weiteren Einflüssen). So zeigen beispielsweise Studien von De Rose (1992) und Hoem (1997), dass das Scheidungsrisiko mit dem Bildungsniveau der Frau steigt. Es gibt jedoch auch Studien, die genau das Gegenteil belegen. Zum Beispiel konnten Chan und Halpin (2005) zeigen, dass das Trennungsrisiko mit dem Bildungsniveau der Frauen sinkt. Das große Problem dieser Studien ist jedoch, dass sie nur das Bildungsniveau der Frauen in ihre Analysen aufgenommen haben. Bei Paaren handelt es sich jedoch um dyadische Konstellationen. Demzufolge sollten nicht nur die Eigenschaften eines Partners berücksichtigt werden. Vielmehr ist es auch wichtig, den anderen Partner mit in die Analysen aufzunehmen.

Es gibt bereits einige wenige Studien, die den Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau beider Partner und dem Scheidungsrisiko untersuchen (Bracher et al., 1993; Jalovaara, 2001; Rapp, 2008), diese kommen jedoch auch wieder zu sehr gegensätzlichen Ergebnissen. Zum Beispiel zeigen Ergebnisse für die nordischen Länder (Jalovaara, 2003; Lyngstad, 2004), Deutschland (Rapp, 2008) und die USA (Gihleb & Lifshitz, 2012; Tzeng & Mare, 1995), dass mit steigendem Bildungsniveau beider Partner das Trennungsrisiko sinkt. Andererseits zeigen Poortman und Kal-

mijn (2002) für die Niederlande, dass ein höheres Bildungsniveau der Frau in einem steigenden, ein höheres Bildungsniveau des Mannes jedoch in einem sinkenden Scheidungsrisiko resultiert.

Blossfeld (2015) konnte zeigen, dass diese widersprüchlichen Forschungsergebnisse aus dem Analysedesign dieser Scheidungsstudien resultieren. Sie konnte die Ergebnisse der vorliegenden Studien replizieren und zeigen, dass es nicht nur wichtig ist, das Bildungsniveau beider Partner in den Analysen zu berücksichtigen, sondern es vielmehr auch um den Bildungsmatch, also das Bildungsverhältnis innerhalb einer Beziehung, geht. So sind Ehen, in denen Frauen ein niedrigeres Bildungsniveau als ihre Partner haben, am stabilsten; gefolgt von Ehen, in denen beide Partner dasselbe Bildungsniveau haben – wobei die Stabilität hierbei auch noch mit höherem Bildungsniveau steigt. Am häufigsten werden Ehen geschieden, in denen Frauen ein höheres Bildungsniveau als ihr Ehemann aufweisen.

Im Mittelpunkt des vorliegenden Beitrags stehen Akademikerinnen, da diese nicht die Möglichkeit haben, einen höhergebildeten Mann zu heiraten. Wollen Akademikerinnen also eine Partnerschaft oder sogar eine Ehe eingehen, können sie entweder einen Partner mit demselben Bildungsniveau oder einem niedrigeren Bildungsniveau wählen. Der vorliegende Beitrag geht daher der folgenden Frage nach: Haben Akademikerinnen, die einen geringer gebildeten Partner geheiratet haben, ein höheres Scheidungsrisiko als Akademikerinnen, die einen gleichqualifizierten Partner geheiratet haben? Um die Forschungsfrage beantworten zu können, ist das Kapitel wie folgt strukturiert: Den allgemeinen theoretischen Bezugsrahmen bilden die ökonomische Theorie der Familie und der Doing-Gender-Ansatz. Daran schließt sich ein Überblick über die für die Analysen verwendeten Daten und Methoden an, um danach die durchgeführten Analysen und Ergebnisse vorzustellen. In einem letzten Schritt werden die Ergebnisse noch einmal zusammengefasst.

Theorie

Die ökonomische Theorie der Familie: Der Bildungsinvestitionseffekt

Die ökonomische Theorie der Familie geht auf den amerikanischen Ökonomen Gary S. Becker (1981) zurück. Ausgangspunkt seiner Arbeit ist zunächst die Annahme, dass familiäre Entscheidungen nach einem ökonomischen Kosten-Nutzen Kalkül erfolgen. Unverheiratete Männer und Frauen werden dabei als Tauschpartner angesehen, die sich dann zu einer Heirat entschließen, wenn sie sich dadurch jeweils besserstellen. Umgekehrt trennen sich Paare, wenn die Individuen alleine besser gestellt sind als mit einem Partner.

Die Grundlage dieses „Tauschgeschäfts“ ist, dass jeder der beiden Partner etwas anderes anzubieten hat. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesse in Deutschland, die sich historisch herausgebildet haben, entwickeln Männer oft größere Chancen der Einkommenserzielung auf dem Arbeitsmarkt, während Frauen häufig Vorteile bei der Kindererziehung und der Aufrechterhaltung des Haushaltes haben. Dieses Modell, das von Becker (1981) in den 1970er Jahren entwickelt wurde, hat also einen relativ traditionellen Geschlechterrollen-Bias. Mit einer Eheschließung maximieren die beiden Partner ihren gemeinsamen Nutzen vor allem dadurch, dass sie diese Spezialisierungen noch weiter vorantreiben und die Abläufe durch vertiefte Arbeitsteilung vervollkommen. Hieraus entsteht in der Familie eine wechselseitige Abhängigkeit der Partner voneinander.

Becker (1981) kommt auf der Grundlage seiner Theorie zu dem Schluss, dass steigende Ausbildungsinvestitionen und Erwerbstätigkeiten von Frauen die Neigung zur Eheschließung reduzieren, da eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zunehmend weniger Vorteile bringt. Seine Haupthypothese ist deswegen, dass Frauen mit höherer (Bildungs-)Qualifikation und besseren Berufschancen die Heirat aufschieben oder sogar völlig darauf verzichten. Blossfeld und Huinik (1991) konnten allerdings in Westdeutschland bei den Geburtskohorten 1929 - 31, 1939 - 41 und 1949 - 51 für diese Hypothese keinen empirischen Beleg finden. Die Bildungsinvestitionen und Karriereressourcen der Frauen hatten dort keinen signifikanten Effekt auf das Heiratsalter. Das lässt sich

dadurch erklären, dass Frauen heute nach der Heirat nicht mehr wie früher ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und deswegen das Heiratereignis nur noch einen geringen Effekt auf das Erwerbsmuster der Frauen hat.

Fasst man die für diese Arbeit relevante zentrale Aussage des Ansatzes von Becker zusammen, so postuliert er einen Humankapitaleffekt beziehungsweise Bildungsinvestitionseffekt bezüglich der Neigung, eine Ehe aufrecht zu erhalten. Dieser Bildungsinvestitionseffekt ist dadurch gekennzeichnet, dass für Frauen mit höherer Ausbildung und der daraus resultierenden besseren Positionierung im Erwerbsleben und den daraus erwachsenden Opportunitätskosten Hausarbeit kostspieliger wird. Dieser Effekt sollte sich demnach insbesondere bei Akademikerinnen zeigen, da die Opportunitätskosten im Falle eines Rückzuges aus der Erwerbstätigkeit für sie deutlich höher sind als bei Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau. In der Tat haben Blossfeld und Huinink (1991) für westdeutsche Frauen der oben genannten Geburtskohorten gezeigt, dass dann, wenn Frauen ihre höhere Ausbildung in Karriereressourcen umsetzen können, es zu einem Konflikt zwischen Berufskarriere und Hausarbeit kommt. Dieser Konflikt wird von den Frauen dann in die Ehe getragen und wirkt sich negativ auf deren Stabilität aus. Es ist daher davon auszugehen, dass gerade hochqualifizierte Frauen einem erhöhten Scheidungsrisiko ausgesetzt sind.

Auf der anderen Seite bezieht die These über die Allokation von Zeit in Paarbeziehungen auch den Partner mit ein. Mit anderen Worten, es kommt auf die relativen Bildungsinvestitionen der Partner an, wenn es um die Frage geht, wer zu Hause bleibt. Nach der ökonomischen Theorie der Familie, die im Prinzip geschlechtsneutral ist, sollte derjenige Partner zu Hause bleiben, der das geringere Einkommenspotenzial hat. Da das Einkommen sehr stark mit dem Bildungsniveau korreliert, sollte der geringer qualifizierte Partner die Erwerbstätigkeit unterbrechen. Demgegenüber haben Blossfeld et al. (2001) in ihrer Analyse des Erwerbsverhaltens von Ehepartnern in Westdeutschland auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) gezeigt, dass Erwerbsunterbrechungen unabhängig vom relativen Bildungsniveau beider Partner im Grunde nur von Frauen vorgenommen werden. Das bedeutet, dass auch bei den Paaren, wo die Ehefrauen ein höheres Einkommenspoten-

tial haben als ihre Ehemänner, vor allem die Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und nicht die Männer (Blossfeld & Drobnič, 2001). Diese empirischen Ergebnisse widersprechen also den Vorhersagen der ökonomischen Theorie der Familie und es ist zu erwarten, dass diese Ehen instabiler sind.

Auch Teilzeitbeschäftigungslösungen scheinen für beide Partner nach der ökonomischen Theorie der Familie wegen der Betonung des Spezialisierungsmechanismus relativ unwahrscheinlich zu sein, denn der größte Vorteil einer Spezialisierung ergibt sich gerade daraus, dass sich der eine Partner vollkommen auf die Familie und den Haushalt und der andere Partner gänzlich auf die marktbezogene Erwerbstätigkeit konzentriert. Daher kann ohne Probleme mit den Bildungsniveaus der beiden Partner als Proxy für die Erwerbsbeteiligung gerechnet werden.

Der Doing-Gender-Ansatz

Während die ökonomische Theorie der Familie davon ausgeht, dass die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsteilung in der Familie nach dem Spezialisierungsmechanismus zwischen den Partnern beliebig aufgeteilt werden können, unterstellt der Doing-Gender-Ansatz, dass das nicht so einfach geht. Nach dieser Theorie gibt es eine Widerständigkeit, die sich aus traditionellen geschlechtsspezifischen Rollen und Normen sowie Geschlechtsidentitäten ergibt, die sich nicht einfach überwinden lassen. Der Doing-Gender-Ansatz betont, dass die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsteilung von Männern und Frauen zwei Dimensionen haben: eine produktive und eine geschlechtstypisierende Dimension (Fenstermaker et al., 1991; West & Zimmerman, 1987). Wenn eine Frau die Wäsche macht, dann produziert sie nicht nur etwas für den Haushalt, sondern sie zeigt auch, dass sie eine Frau ist („she is doing gender“). Wenn ein Mann Vollzeit erwerbstätig ist, dann verdient er nicht nur Geld für die Familie, sondern er demonstriert seine Ernährerrolle, das heißt, „he is doing gender“. Das Geschlecht ist nach dem Doing-Gender-Ansatz aber keine in der Biologie der Individuen verankerte Eigenschaft, sondern in erster Linie das Ergebnis kultureller Konstruktionen und sozialer Interaktionen. Die kulturell geprägten Geschlechtsrollen und die Geschlechtsidentitäten müssen in der alltäglichen sozialen Interaktion

ständig neu produziert und reproduziert werden. Die Geschlechtsdefinitionen lassen sich natürlich prinzipiell verändern, nur ist dies nicht so einfach, da damit tiefsitzende Geschlechtsrollenerwartungen und Geschlechtsidentitäten verbunden sind. Verletzungen der Geschlechternorm sind dabei regelmäßig erklärungs pflichtig, führen zu negativen Reaktionen im sozialen Umfeld und gefährden die Geschlechtsidentitäten. Die geschlechtsspezifische Dimension verändert sich im sozialen Wandel deswegen nur relativ langsam.

In unserem Kulturkreis ist die Tendenz noch immer stark, dass Frauen ihre Weiblichkeit demonstrieren, indem sie Hausarbeiten und die Kindererziehung übernehmen. Männer hingegen versuchen ihre Geschlechtsidentität vor allem durch die Erfüllung ihrer Ernährerrolle zu reproduzieren (Brines & Joyner, 1999). Damit kann die Hypothese formuliert werden, dass insbesondere Frauen – unabhängig von der individuellen Ressourcenkonstellation in einer Partnerschaft – ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, wenn Kinder ins Spiel kommen. Das heißt, dass es für die Erwerbsunterbrechung keine Rolle spielt, ob die Frauen hoch oder niedrig gebildet sind, oder ob der Partner starke oder weniger starke Einkommenspotentiale besitzt.

Darüber hinaus kann man mit Brines und Jones (1999) argumentieren, dass durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Ehefrauen die Ernährerrolle ihrer Ehemänner bedroht wird. Männer von erwerbstätigen Frauen können ihre Geschlechtsidentität daher nicht auch noch durch die Übernahme weiblicher Haushaltstätigkeiten zusätzlich in Frage stellen (Brines & Joyner, 1999). Durch dieses Argument ergibt sich eine andere Vorhersage für die Arbeitsteilung in der Familie als bei dem bereits oben diskutierten Ansatz. Während beispielsweise nach der ökonomischen Verhandlungstheorie die Männer tendenziell mehr im Haushalt mithelfen sollten, wenn ihre Frauen erwerbstätig werden, ergibt sich nach dem Doing-Gender-Ansatz die Hypothese, dass sich die Männer in diesem Fall sogar noch weiter aus der Hausarbeit zurückziehen, sodass für die Frauen eine Doppelbelastung durch Familie und Beruf bleibt. Schulz und Blossfeld (2012) haben in ihrer Untersuchung für Westdeutschland empirisch gezeigt, dass Ehepaare nach der Hochzeit in der Regel mit einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beginnen, aber nach der Geburt des ersten Kindes in eine traditionelle, ge-

schlechtsspezifische Arbeitsteilung zurückfallen. Die Geburt des ersten Kindes ist deswegen noch immer der entscheidende Auslöser für eine Traditionalisierung der Arbeitsteilung in den Familien. Frauen werden ab diesem Zeitpunkt mit der Doppelbelastung konfrontiert, welche die Ehen strapazieren kann und zu einem erhöhten Scheidungsrisiko führt.

Daten & Methodik

In diesem Abschnitt soll kurz auf den in den empirischen Analysen verwendeten Datensatz „Nationales Bildungspanel“ (NEPS) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe e.V. eingegangen werden. Dann werden die für die Untersuchung verwendeten Methoden der Ereignisanalyse in ihren Grundzügen kurz dargestellt und zentrale Schritte der Datenaufbereitung beschrieben. Schließlich werden die in den empirischen Analysen verwendeten abhängigen und unabhängigen Variablen definiert.

Daten. Der in dem vorliegenden Beitrag verwendete Datensatz ist die Startkohorte der Erwachsenen (SC6) des „Nationalen Bildungspanels“ (NEPS)²⁷. Die Teilstudie startete bereits im Jahr 2007, somit also vor der Gründung des Nationalen Bildungspanels. Die Erwachsenenbefragung 2007/2008 (Welle 1) – damals noch „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) genannt – wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Auf ALWA aufbauend wurde die erste Haupterhebung der Erwachsenenbefragung im Rahmen des Nationalen Bildungspanels von November 2009 bis Juni 2010 (Welle 2) durchgeführt. Seitdem folgen jährliche Wiederholungsbefragungen. Die Stichprobe basiert auf einer Zufallsauswahl aus den Registern der Einwohnermeldeämter. Zielgruppe waren damit Personen der Jahrgänge 1944 bis 1986, die ihren Hauptwohnsitz in Deutschland hatten. Im Rahmen der Retrospektivbefragung wurden neben allgemeinen demografischen Informationen zur Person auch detaillierte zeitbezogene Daten über

²⁷ Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS): Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:6.0.1. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LIßBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.

ihre Wohngeschichte, ihre Ausbildungsgeschichte (Schule, Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung, Wehr- und Zivildienst), ihre Erwerbsgeschichte (alle Arten von Erwerbstätigkeiten, Arbeitslosigkeiten) sowie ihre Familiengeschichte (Partnerschaften, Ehen, Kinder) erhoben. Da der vorliegende Beitrag das Scheidungsrisiko von Frauen in Deutschland untersucht, greifen wir auf Informationen von 3.946 jemals verheirateten Frauen zurück.

Für eine weiterführende Beschreibung der NEPS-Daten sowie der Befragungskonzeption sei auf Blossfeld, Roßbach und von Maurice (2011) verwiesen.

Methodik. Es wird ein logit-Ereignisanalysemodell auf Basis von diskreter Zeit mit zeitkonstanten und zeitveränderlichen Kovariaten x_i berechnet (Yamaguchi, 1991)

$$r(t) = \frac{\exp(\alpha_1 \times x_1 + \alpha_2 \times x_2 + \dots + \alpha_n \times x_n)}{1 + \exp(\alpha_1 \times x_1 + \alpha_2 \times x_2 + \dots + \alpha_n \times x_n)}$$

Sobald die diskrete Übergangsrate $r(t)$ auf Basis eines spezifischen Ereignisanalysemodells berechnet worden ist, ist es möglich, eine Survivor-Funktion $G(t)$ für verschiedenste Konstellationen der Kovariaten zu kalkulieren.

$$G(t) = \prod_{l=1}^t (1 - (r(l)))$$

Abhängige Variable. Der vorliegende Beitrag untersucht die Scheidung der ersten Ehe von Akademikerinnen in Ost- und Westdeutschland. Eigentlich kann eine Scheidung zu jedem Zeitpunkt eintreten; das NEPS erhebt die Informationen zum Zeitpunkt von Statusübergängen jedoch nur auf einer monatlichen Basis. Startzeitpunkt unserer Analyse ist die erste Eheschließung der Frauen mit akademischem Bildungsniveau. Akademikerinnen, die bis zum Interviewzeitpunkt keine Scheidung erfahren haben beziehungsweise deren Partner gestorben sind, werden rechtszensiert.

Unabhängige Variablen. Nachdem die statistischen Methoden und das Vorgehen bei der Datenaufbereitung beschrieben worden sind, sollen nun die unabhängigen Variablen systematisch vorgestellt werden.

- *Dauer der ersten Ehe (in Jahren):* „ ≤ 1 “, „ $> 1 \ \& \leq 3$ “, „ $> 3 \ \& \leq 5$ “, „ $> 5 \ \& \leq 8$ “, „ $> 8 \ \& \leq 10$ “, „ $> 10 \ \& \leq 15$ “, „ $> 15 \ \& \leq 20$ “ und „ > 20 “
- *Geburtskohorte:* „1944 - 1950 (Ref.)“, „1951 - 1960“, „1961 - 1970“ und „1971 - 1980“
- *Geburtsort:* „Westdeutschland (Ref.)“ und „Ostdeutschland“
- *Historische Periode:* „Periode bis 1990 (Ref.)“ und „Periode nach 1990“ sowie ein Interaktionseffekt „Ostdeutschland x Periode nach 1990“
- *Voreheliches Zusammenleben:* „voreheliches Zusammenleben“ und „nicht vor der Ehe zusammengelebt (Ref.)“
- *Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Eheschließung:* „Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Eheschließung“ und „Zum Zeitpunkt der Eheschließung nicht schwanger (Ref.)“
- *Geburt eines Kindes vor der Eheschließung:* „Geburt eines ersten Kindes vor der Eheschließung“ und „Keine Geburt eines Kindes vor der Eheschließung (Ref.)“

Tabelle 1: Ereignisanalyse des Scheidungsrisikos von Akademikerinnen, volles Modell

Ehemann	Ehefrau
	<i>Universitätsabschluss</i>
<i>Kein Abschluss, Hauptschulabschluss oder Mittlere Reife ohne Ausbildung</i>	Hypogamie
<i>Hauptschulabschluss, Mittlere Reife mit Ausbildungsabschluss und Abitur mit/ohne Ausbildung</i>	Hypogamie
<i>Fachhochschulabschluss</i>	Hypogamie
<i>Universitätsabschluss</i>	Homogamie

Quelle: Eigene Darstellung

- *Altersunterschied der Ehepartner*: „Ehefrau älter als der Ehemann“, „Frau und Ehemann haben das selbe Alter (Ref.)“ und „Ehefrau jünger als Ehemann“
- *Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (in Jahren)*: „< 1“, „> 1 & ≤ 2“, „> 2 & ≤ 5“, „> 5 & ≤ 10“, „> 10 & ≤ 14“ und „> 14“
- *Bildungsniveau des ersten Ehemanns*: „kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss bzw. Mittlere Reife ohne Ausbildung“, „Hauptschulabschluss, Mittlere Reife mit Ausbildungsabschluss und Abitur mit/ohne Ausbildung“, „Fachhochschulabschluss“ oder „Universitätsabschluss“
- *Bildungsmatch*: „Hypogamie“ und „Homogamie (Ref.)“

Multivariate empirische Ergebnisse

Im Zuge der Bildungsexpansion haben sich die Bildungsabschlüsse von Frauen über Generationen hinweg immer weiter verbessert. Gekennzeichnet ist dieser Wandel durch eine längere Beteiligung der Frauen an den Institutionen des Bildungssystems (Mayer, 1990). Insbesondere haben Frauen heute deutlich höhere Universitätsabschlussquoten als ihre männlichen Kollegen. Somit ist das Scheidungsrisiko von jungen Akademikerinnen von großem Interesse. Wie bereits erwähnt sind Akademikerinnen nicht nur mit einem Decken-Effekt (keine Möglichkeit, einen höher qualifizierten Partner zu wählen) konfrontiert, was die Partnerwahl angeht. Vielmehr sind sie immer häufiger dazu gezwungen, einen niedriger qualifizierten Partner zu wählen, wenn sie nicht alleine bleiben wollen, da immer weniger gleichqualifizierte Männer in einer bestimmten Altersspanne zur Verfügung stehen. Hinzu kommt, dass diese wenigen Hochschulabsolventen noch immer traditionell sind und niedriger qualifizierte Frauen heiraten (Blossfeld & Timm, 1997). Somit stellt sich die Frage, ob hochqualifizierte Frauen mit einem höheren Scheidungsrisiko „gestraft“ sind? Modell 1 in Tabelle 1 zeigt die Effekte des Bildungsniveaus des Partners sowie der Dummy-Variable für bildungshypogame Ehen (Abwärtsheirat der Frau, bildungshomogame Ehen bilden die Referenzkategorie).

Tabelle 2: Ereignisanalyse des Scheidungsrisikos von Akademikerinnen, gekürztes Modell

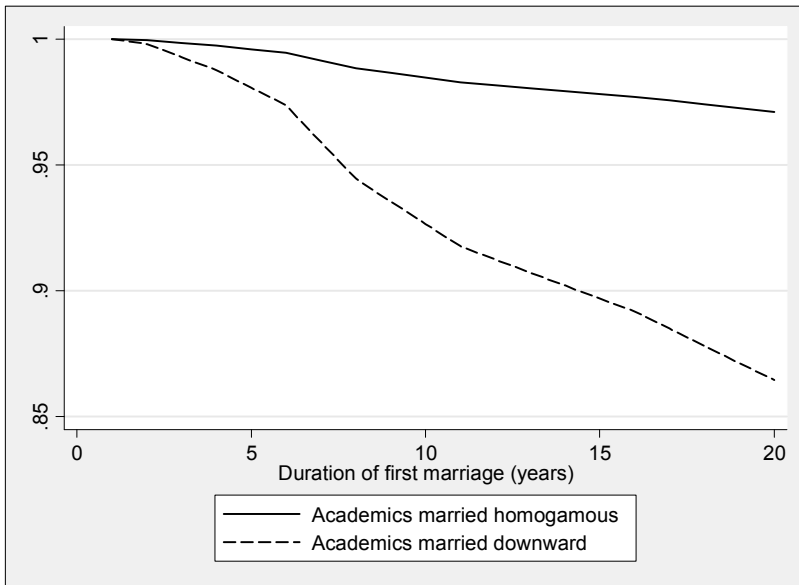
Variablen	Modell 1
Kontrollvariablen (vgl. Tabelle A.1)	
...	
<i>Bildung</i>	
Bildungsniveau des 1. Ehemannes	0,090
<i>Bildungsmatch</i>	
Hypogamie	1,599 ***
Homogamie (Ref.)	
Log likelihood	-537,88
Anzahl der Ereignisse	70
Anzahl der Subepisoden	93.272
Chi2	3.186,67
Freiheitsgrade	27

*p<0.05; *p<0.01; ***p>0.001; n=837; Eigene Berechnungen basierend auf den NEPS:SC6:6.0.1-Daten

Für die Effekte der Kontrollvariablen in diesem Modell sei der Leser/die Leserin auf den Anhang dieses Beitrags verwiesen.

Die Ergebnisse aus Modell 1 in Tabelle 1 zeigen, dass es keinen signifikanten Effekt des Bildungsniveaus des ersten Ehemannes auf das Scheidungsrisiko von Akademikerinnen gibt. Mit anderen Worten, das Scheidungsrisiko hängt nicht vom Bildungsniveau des Ehemanns ab. Vielmehr zeigen sich Effekte des Bildungsverhältnisses der Partner. So zeigen die Ergebnisse, dass Ehen, in denen Akademikerinnen einen Partner mit einem niedrigeren Bildungsniveau geheiratet haben, signifikant weniger stabil sind als Ehen, in denen die Frauen einen Partner mit dem selben Bildungsniveau geheiratet haben. Diese Ergebnisse unterstreichen meine Hypothesen aus dem Doing-Gender-Ansatz. Wenn Akademikerinnen in Deutschland einen weniger qualifizierten Mann heiraten, handeln sie gegen die sozial vorherrschenden Normen.

Abbildung 1: Survivor-Funktionen für Akademikerinnen, die homogam bzw. abwärts geheiratet haben



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf den NEPS:SC6:6.0.1-Daten

und Werte innerhalb der Gesellschaft und werden eher stigmatisiert. Außerdem sind sie dem Risiko negativer Reaktionen von Freunden, Verwandten und Bekannten ausgesetzt, was gewissermaßen die Geschlechtsidentitäten der Männer gefährdet (Fenstermaker et al., 1991; West & Zimmerman, 1987). Diese Umstände scheinen die Wahrscheinlichkeit einer zufriedenstellenden Ehe zu reduzieren und die Neigung zur Scheidung zu erhöhen.

Abbildung 1 zeigt die geschätzte Survivor-Funktion (basierend auf Modell 1 der Tabelle 2) sowohl für Akademikerinnen, die einen niedriger gebildeten Mann geheiratet haben, also auch für jene, die einen gleichqualifizierten Mann geheiratet haben. Es zeigt sich, dass bildungshypogame Ehen (jene, in denen Frauen einen geringer qualifizierten Partner geheiratet haben) wesentlich häufiger geschieden werden. Nach 20 Ehejahren sind nur drei Prozent der bildungshomogamen Ehen ge-

schieden, während bereits 14 Prozent der bildungshypogamen Ehen geschieden worden sind. Auf den ersten Blick scheinen also gerade Akademikerinnen, die gegen die traditionellen Normen in Deutschland geheiratet haben und mit einem geringer gebildeten Partner eine Ehe eingegangen sind, für ihre Besserqualifikation bestraft zu werden. Vergleicht man diese Ergebnisse jedoch mit den durchschnittlichen Scheidungsraten in Ost- (20,8 Prozent) und Westdeutschland (18,2 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2015), dann zeigt sich ein anderes Bild. Akademikerinnen führen insgesamt wesentlich stabilere Ehen, wobei jene unter Akademikern am stabilsten sind. Die Schlussfolgerung ist daher, dass gut ausgebildete Frauen nicht in Form von höheren Scheidungsraten benachteiligt werden.

Zusammenfassung

Das Ziel des vorliegenden Beitrags ist es gewesen, das Scheidungsrisiko von Akademikerinnen empirisch zu überprüfen. Soziologen und Ökonomen führen diesen Anstieg des Scheidungsrisikos – neben anderen Faktoren – auf die höhere Bildung von Frauen, sowie deren immer umfangreichere (Erwerbs-)Karrieren zurück. Zudem ist die Auswahl an möglichen Partnern für Akademikerinnen beschränkt, da sie nur gleichqualifizierte oder geringer qualifizierte Partner heiraten können. Die Ergebnisse des vorliegenden Beitrags zeigen eindeutig, dass gerade Akademikerinnen, die einen geringer qualifizierten Partner geheiratet haben, ein höheres Scheidungsrisiko haben als jene Akademikerinnen, die einen gleichqualifizierten Partner zum Mann gewählt haben. Vergleicht man diese Ergebnisse jedoch mit den offiziellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes zu Scheidungsquoten in Deutschland, so zeigt sich – entgegen der theoretisch hergeleiteten Hypothesen – dass Akademikerinnen, trotz ihres hohen Bildungsniveaus, kein erhöhtes, sondern vielmehr ein geringeres Scheidungsrisiko haben. Dies gilt für beide Fälle – homogame und hypogame – Ehen. Höherqualifizierte Frauen werden also nicht mit einem erhöhten Scheidungsrisiko „bestraft“.

Literatur

- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Blossfeld, G. J. (2015). *Education, Work and Family Events in Women's Lives: Long-Term Trends and Recent Developments in East and West Germany*. DPhil Thesis. Oxford: University of Oxford.
- Blossfeld, H. & Timm, A. (1997). Das Bildungssystem als Heiratsmarkt: eine Längsschnittanalyse der Wahl von Heiratspartnern im Lebenslauf.
- Blossfeld, H.-P. & Drobnič, S. (2001). *Careers of couples in contemporary societies: From male-breadwinner to dual-earner families*. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P. & Huinink, J. (1991). Human Capital Investments or Norms of Role Transition? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation. *American Journal of Sociology*, 97 (1), 143 - 168.
- Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G. & von Maurice, J. (2011). Education as a Lifelong Process. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14(S2), 1 - 4.
- Bracher, M., Santow, G., Morgan, S. P. & Trussell, J. (1993). Population Investigation Committee Marriage Dissolution in Australia: Models and Explanations. *Population Studies*, 47(3), 403 - 425.
- Brines, J. & Joyner, K. (1999). The Ties That Bind: Principles of Cohesion in Cohabitation and Marriage. *American Sociological Review*, 64(3), 333 - 355.
- Chan, T. W. & Halpin, B. (2005). The instability of divorce risk factors in the United Kingdom. *Sociology Working Papers*, 1 - 27. Retrieved from www.sociology.ox.ac.uk/swp.html
- de Graaf, P. M. & Kalmijn, M. (2006). Change and Stability in the Social Determinants of Divorce: A Comparison of Marriage Cohorts in the Netherlands. *European Sociological Review*, 22(5), 561 - 572.
- de Rose, A. (1992). Socio-economic factors and family size as determinants of marital dissolution in Italy. *European Sociological Review*, 8(1), 71 - 91.

- Diekmann, A. & Engelhardt, H. (1999). The Social Inheritance of Divorce. *American Sociological Review*, 64(6), 783 - 793.
- Fenstermaker, S. West, C., & Zimmerman, D. H. (1991). Gender Inequality. New Conceptual Terrain. In R. L. Blumberg (Ed.), *Gender, Family and Economy*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fischer, T. & Liefbroer, A. C. (2006). For Richer, for Poorer: The Impact of Macroeconomic Conditions on Union Dissolution Rates in the Netherlands 1972-1996. *European Sociological Review*, 22(5), 519 - 532.
- Gihleb, R. & Lifshitz, O. (2012). Dynamic Model of the Effects of Educational Match on Married Women's Labor Supply. *ESPE Conference Paper*.
- Hoem, J. M. (1997). Educational Gradients in Divorce Risks in Sweden in Recent Decades. *Population Studies*, 51(1), 19 - 27.
- Jalovaara, M. (2001). Socio-economic status and divorce in first marriages in Finland 1991-93. *Population Studies*, 55(2), 119 - 133.
- Jalovaara, M. (2003). The Joint Effects of Marriage Partners' Socioeconomic Positions on the Risk of Divorce. *Demography*, 40(1), 67 - 81.
- Lyngstad, T. H. (2004). The impact of parent's and spouses' education on divorce rates in Norway. *Demographic Research*, 10, 121 - 142.
- Mayer, K. U. (1990). *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Poortman, A.-R. & Kalmijn, M. (2002). Women's Labour Market Position and Divorce in the Netherlands: Evaluating Economic Interpretations of the Work Effect. *European Journal of Population/ Revue Européenne de Démographie*, 18(2), 175 - 202.
- Raley, R. K. & Bumpass, L. (2003). The topography of the divorce plateau. *Demographic Research*, 8, 245 - 260.
- Rapp, I. (2008). Wann werden Ehen getrennt? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 60(3), 500 - 527.
- Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2012). The division of housework in the family: Results from a longitudinal analysis. In U. Müller & M. Oechsle (Eds.), *Father and late Modernity*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.

- Statistisches Bundesamt (2015). *Statistisches Jahrbuch: Deutschland und Internationales 2015*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Tzeng, J. M. & Mare, R. D. (1995). Labor Market and Socioeconomic Effects on Marital Stability. *Social Science Research*, 24(4), 329 - 351.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125 - 151.
- Yamaguchi, K. (1991). *Event History Analysis*. Newbury Park, CA: Sage.

Appendix

Tabelle A.1: Ereignisanalyse des Scheidungsrisikos von Akademikerinnen, volles Modell

Variablen	Modell 1
<i>Dauer der 1. Ehe (in Jahren)</i>	
≤ 1	-9,413 ***
> 1 & ≤ 3	-7,468 ***
> 3 & ≤ 5	-7,080 ***
> 5 & ≤ 8	-7,269 ***
> 8 & ≤ 10	-7,468 ***
> 10 & ≤ 15	-7,795 ***
> 15 & ≤ 20	-7,742 ***
> 20	-7,985 ***
<i>Geburtskohorte</i>	
1944-1950 (Ref.)	
1951-1960	-0,110
1961-1970	0,028
1971-1980	-0,294
<i>Geburtsort</i>	
Westdeutschland (Ref.)	
Ostdeutschland	0,198
<i>Historische Periode</i>	
Periode bis 1990 (Ref.)	
Periode nach 1990	-0,224
Ostdeutschland x Periode nach 1990	-0,542 **
<i>Voreheliches Zusammenleben, Geburt oder Schwanger-</i>	

<i>schaft</i>	
Voreheliches Zusammenleben	0,516 ***
Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Eheschließung	-0,052
Geburt vor der Eheschließung	0,206
<i>Junge oder späte Heirat</i>	
Junge Heirat	0,396 ***
Fortsetzung Tabelle A.1:	
Späte Heirat (Ref.)	
<i>Altersunterschied der Ehepartner</i>	
Ehefrau älter als der Ehemann	0,239 *
Ehefrau und Ehemann haben das selbe Alter (Ref.)	
Ehefrau jünger als Ehemann	-0,011
<i>Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (in Jahren)</i>	
Kein Kind (Ref.)	
≤ 1	-0,214
> 1 & ≤ 2	0,240
> 2 & ≤ 5	0,679 ***
> 5 & ≤ 10	0,620 ***
> 10 & ≤ 14	0,770 ***
> 14	0,478 *
<i>Bildung</i>	
Bildungsniveau des 1. Ehemanns	0,090
<i>Bildungsmatch</i>	
Hypogamie	1,599 ***
Homogamie (ref.)	
Log likelihood	-5,890.05
Anzahl der Ereignisse	70
Anzahl der Subepisoden	953,462
Chi2	36,126.52
Freiheitsgrade	28

*p<0.05; *p<0.01; ***p>0.001; n=837; Eigene Berechnungen basierend auf den

NEPS:SC6:6.0.1-Daten

Uneheliche Kinder in der Neuzeit: rechtliche Normen im Hochstift und in der Erzdiözese Bamberg

Sandra Schardt

1. Vorstellung des Themas

Ziel dieses Aufsatzes ist es, über die Analyse der Gesetzgebung zu illegitimen Kindern im Gebiet des 1802/03 säkularisierten Hochstifts Bamberg sowie des bayerischen Königreichs aufzuzeigen, dass uneheliche Kinder nicht nur als Gesamtheit gegenüber ehelichen Kindern benachteiligt wurden, sondern auch innerhalb dieser Gruppe Differenzierungen erfolgten. Dazu wird zu Beginn das Projekt vorgestellt, in dessen Rahmen der Aufsatz entstanden ist. Anschließend ist die Klärung der Häufigkeit unehelicher Geburten in besagtem Territorium nötig, um die Relevanz der Problematik verständlich zu machen. Darauf folgen eine Analyse ausgewählter Gesetzestexte und die Vorstellung einer konkreten, spezifisch bambergischen Maßnahme, die einen Lösungsversuch der Thematik darstellt.

Zur Begriffsklärung dient die Definition von Cordula Scholz Löhning aus der Enzyklopädie der Neuzeit: „Als uneheliches (= uneh.) Kind wird das außerhalb einer Ehe der Kindeseltern geborene Kind bezeichnet“²⁸, wobei Illegitimität und Unehelichkeit Synonyme mit negativer Konnotation waren.²⁹ Begriffe wie Unzucht, Hurerei, unehelicher Beischlaf oder Konkubinat wurden zeitgenössisch für die Zeugung unehelicher Kinder verwendet.³⁰

In meinem Dissertationsprojekt „Illegitimität in Hochstift und Diözese Bamberg im 18. und 19. Jahrhundert. Obrigkeitliche Normen und lokale Praktiken“ stehen also uneheliche Kinder im Fokus der Untersuchung. Ausgehend von einem katholischen Territorium mit einem Fürstbischof an der Spitze und einer großen Mehrheit der Bevölkerung, die im 18. und 19. Jahrhundert der katholischen Konfession angehörte, erscheint

²⁸ Ehmer, Josef und Scholz Löhning, Cordula: Art. Unehelichkeit, in: Enzyklopädie der Neuzeit 13 (2011). Sp. 947.

²⁹ Vgl. ebd. Sp. 940.

³⁰ Zedler, Johann Heinrich: Art. Unehelicher Beyschlaff, in: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste 49 (1746). Sp. 1209.

eine Einschränkung der Untersuchung auf Angehörige dieses Glaubens sinnvoll.³¹ Dabei ist eine Gliederung des Projekts in vier Abschnitte geplant: Im Zentrum des ersten Teils stehen Normgebung und Normumsetzung innerhalb der Verwaltung. Darauf folgt die quantitative Erfassung und Beurteilung von Unehelichkeit und außerehelicher Sexualität. Mittels exemplarischer Analysen werden im dritten Abschnitt anhand von Einzelfällen die Straf- und Sanktionsmaßnahmen untersucht, ehe im letzten Teil auf die Versorgung unehelicher Kinder im 19. Jahrhundert eingegangen wird. Die Analysen beziehen sich räumlich auf das Hochstift und die Diözese (ab 1817/21 Erzdiözese) Bamberg als weltlichen und kirchlichen Herrschaftsbereich der Fürstbischöfe von Bamberg. Diese Gebiete waren bis zur Säkularisation nicht deckungsgleich und waren durchsetzt von kleinen Territorien anderer Herrschaftsträger wie des Domkapitels oder der Reichsritterschaft.³²

Der zeitliche Einschnitt der Säkularisation von 1802/03, mit der die weltliche Gewalt und damit die Kompetenz in der Normgebung über das Gebiet an Kurpfalzbayern fielen, bildet auch einen markanten Einschnitt im ersten Teil der Dissertation. Relevant für die Arbeit sind sowohl das kirchliche wie auch das weltliche Recht – und dies bleibt auch nach der Säkularisation der Fall; allerdings galten nun subsidiär zum Bamberger Partikularrecht auch die bayerischen Verordnungen. Mit der Errichtung des Erzbistums Bamberg 1817/21 nahmen erneut der Erzbischof und das Ordinariat Einfluss auf die Durchsetzung von bayerischen Erlassen. Den zeitlichen Endpunkt meiner Analysen bildet die Reichsgründung im Jahr 1871 mit dem Übergang der gesetzgeberischen Gewalt an das Deutsche Kaiserreich.

³¹ Vgl.: Bundschuh, Johann Kaspar: Art. Bamberg (das Hochstift), in: ders.: Geographisches Statistisch-Topographisches Lexikon von Franken oder vollständige alphabetische Beschreibung aller im ganzen Fränkischen Kreis liegenden Städte, Klöster, Schlösser, Dörfer, Flekken, Höfe, Berge, Thäler, Flüsse, Seen, merkwürdiger Gegenden u.s.w. mit genauer Anzeige von deren Ursprung, ehemaligen und jezigen Besitzern, Lage, Anzahl und Nahrung der Einwohner, Manufakturen, Fabriken, Viehstand, merkwürdigen Gebäuden, neuen Anstalten, vornehmsten Merkwürdigkeiten etc., Bd. 1. Ulm 1799. Sp. 246.

³² Ders. Sp. 238 und vgl. Zimmermann, Gerd: Territoriale Staatlichkeit und politisches Verhalten, in: Roth, Elisabeth (Hg.): Oberfranken in der Neuzeit bis zum Ende des Alten Reiches. Bayreuth 1984. S. 73 (Karte).

2. Der quantitative Aspekt: Die Häufigkeit unehelicher Geburten

In der Literatur wird durchgehend die allgemeine Häufigkeit unehelicher Geburten als großes Problem im 19. Jahrhundert betont, wobei allerdings unterschiedliche zeitliche Schwerpunkte und regionale Ausprägungen identifiziert werden. Josef Ehmer beschreibt, dass uneheliche Geburten ab der Mitte des 18. Jahrhunderts in West-, Nord- und Mitteleuropa auf 10 - 20 % aller Geburten angestiegen seien und in Regionen wie Bayern in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts sogar mehr als ein Viertel ausgemacht hätten.³³ Gitta Benker betont dagegen die Zunahme des Phänomens bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts, wobei Bayern und Österreich die höchsten Illegitimitätsraten in ganz Europa aufgewiesen hätten.³⁴ Weitere Studien bestätigen diesen Befund auch für Franken.³⁵

Ignaz Rudhart konkretisiert in seiner Untersuchung von 1825 die Situation im zu untersuchenden Gebiet. So schreibt er, dass im Jahr 1807 von insgesamt 7596 Geborenen in der ehemaligen Provinz Bamberg 1009 unehelich gewesen seien. Dies entspricht einem Anteil von 13,28 %.³⁶ Laut Friedrich Lindners im Jahre 1900 publizierter Interpretation der Statistiken Rudharts betrug im Mainkreis inklusive der Städte Bayreuth und Bamberg in den Jahren 1810/1811 der Anteil der unehelichen Ge-

³³ Vgl. Ehmer, Unehelichkeit, Sp. 943.

³⁴ Vgl. Benker, Gitta: „Ehre“ und „Schande“. Voreheliche Sexualität und Illegitimität im ländlichen Bayern im späten 18. und frühen 19. Jahrhundert. Berlin 1984. S. 37. Benker fasst auch die Erklärungsansätze Edward Shorters, Robert Lees und der Historikerinnen Miriam Cohen, Joan W. Scott und Louise A. Tilly über den sozialen Wandel als Einflussfaktor auf die Zunahme der unehelichen Geburten in dieser Zeit in Bayern zusammen. Ergänzend sei hier auch auf die Ausführungen Michael Mitterauers über die Bedingungen der Verbreitung von Unehelichkeit in Europa hingewiesen: Michael Mitterauer: Ledige Mütter. Zur Geschichte illegitimer Geburten in Europa. München 1983.

³⁵ So beispielsweise Rheinheimer, Martin: Arme, Bettler und Vaganten. Überleben in der Not. Frankfurt a.M. 2000. S. 79f. für Würzburg und Schubert, Ernst: Arme Leute, Bettler und Gauner im Franken des 18. Jahrhunderts (= Veröffentlichungen der Gesellschaft für fränkische Geschichte, Reihe IX: Darstellungen aus der fränkischen Geschichte, 26). Neustadt a. d. Aisch 21990. S. 131 für Würzburg, Ansbach und Wassertrüdingen.

³⁶ Rudhart, Ignaz von: Ueber den Zustand des Königreichs Baiern nach amtlichen Quellen, Bd. 1. Stuttgart u. a. 1825. Beilagen S. 50. Provinz Bamberg ist die Bezeichnung für das ehemalige Fürstbistum Bamberg zwischen 1802 und 1808, siehe: Endres, Rudolf: Territoriale Veränderungen, Neugestaltung und Eingliederung Frankens in Bayern, in: Kraus, Andreas (Hg.): Geschichte Frankens bis zum Ausgang des 18. Jahrhunderts (= Handbuch der Bayerischen Geschichte 3,1). München 31997. S. 524.

burten insgesamt 19,39 %. Zudem habe die Illegitimität im zweiten Viertel des 19. Jahrhunderts erheblich zugenommen.³⁷ Aus dem Diagramm auf Seite 51 wird außerdem ersichtlich, dass der Anteil der unehelichen Geburten von 1825 bis zur Mitte der 1860er Jahre konstant zwischen 25 und 30 % lag, wobei er in den Jahren 1849/50, 1857/58 und 1862/63 auf jeweils über 30 % anstieg. Danach sank die Zahl der unehelichen Geburten kontinuierlich bis zum Ende des Jahrhunderts (1897 waren nur noch 12,03 % aller Geburten illegitim).³⁸

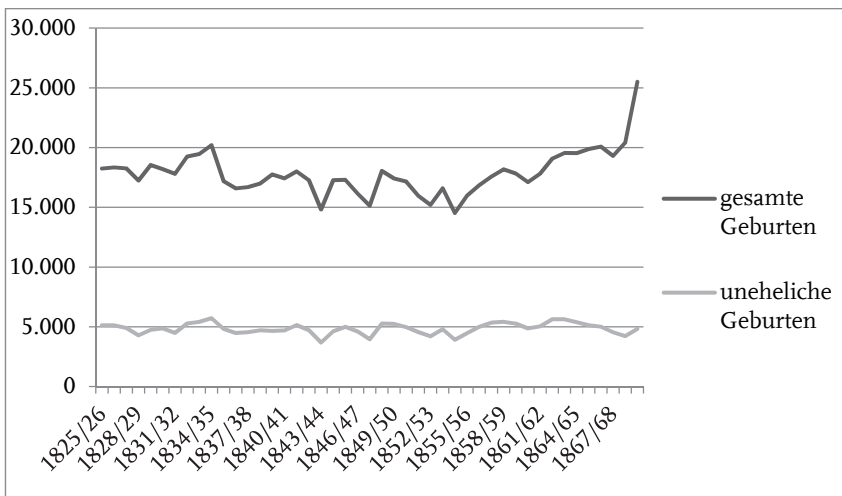
Insgesamt wird aus der vorhandenen Literatur deutlich, dass für das Untersuchungsgebiet eine Ergänzung und Präzisierung bezüglich der Häufigkeit unehelicher Geburten, speziell auch im Hinblick auf mögliche Auswirkungen der Gesetzgebung, nötig ist: So liegt für das 18. Jahrhundert bisher keine Erfassung und Beurteilung der Häufigkeit unehelicher Geburten vor. Allerdings weisen einzelne bisher von mir erfasste Daten auf einen Anteil von zwei bis drei Prozent unehelicher Geburten an der Gesamtzahl der Geburten in den 1760er und 1770er Jahren auf dem Land hin, wobei dieser Anteil auch zu Beginn des 19. Jahrhunderts noch stabil gewesen zu sein scheint.³⁹ Da Gesetze als ein Einflussfaktor auf die Häufigkeit außerehelichen Geschlechtsverkehrs gesehen wurden, ist im Folgenden auf diese einzugehen.

³⁷ Vgl. Lindner, Friedrich: Die unehelichen Geburten als Sozialphänomen. Ein Beitrag zur Statistik der Bevölkerungsbewegung im Königreich Bayern (= Wirtschafts- und Verwaltungsstudien mit besonderer Berücksichtigung Bayerns VII). Leipzig 1900. S. 16. Die Prozentzahl von 19,39 errechnet er aus dem Verhältnis der unehelichen Geburten zu den ehelichen, die Rudhart auf S. 57 der Beilagen angibt.

³⁸ Vgl. Lindner, Uneheliche Geburten als Sozialphänomen, S. 222.

³⁹ Staatsarchiv Bamberg (StABA), Hochstift Bamberg, Geistliche Regierung, Akten und Bände, Nr. 61, Seelen- und Kommunikantenverzeichnisse und Archiv des Erzbistums Bamberg (AEB), Rep. 60, Pfarrarchiv Altenkunstadt, Nr. 225, Reparaturen an Pfarrgebäuden, darin: Verzeichnis unehelich geborener Kinder 1810-1819.

Diagramm 1: Geburten insgesamt und uneheliche Geburten von 1825 bis 1870 in Oberfranken (Obermainkreis)⁴⁰



3. Normgebung: ausgewählte Verordnungen

Eine der Ursachen für die Häufigkeit unehelicher Geburten im 18. und 19. Jahrhundert liegt wohl in der Tatsache begründet, dass nichteheliche Lebensgemeinschaften sowohl im Germanischen als auch im Römischen Recht legitim waren und von der katholischen Kirche zunächst geduldet wurden. Im Laufe des Mittelalters gewann die Kirche in Europa immer mehr Einfluss auf die Form der Eheschließung.⁴¹ Als Reaktion auf die Zäsur der Reformation wurde 1563 durch die katholischen

⁴⁰ Das Diagramm beruht auf Angaben des königlich bayerischen statistischen Bureaus in München, die in Lindner, Uneheliche Geburten als Sozialphänomen auf S. 222 Tabelle VI zu finden sind. Die Doppeljahrgänge beinhalten wohl jeweils das letzte Quartal des ersten Jahres und die drei ersten Quartale des Folgejahres (vgl. Lindner, Uneheliche Geburten als Sozialphänomen, S. 271).

⁴¹ Die aktuellsten Regelungen zum Konkubinat im Römischen Recht fanden unter Justinian (um 482 - 565) statt. Vgl. Höppler, Gerhard: Nichteeliche Lebensgemeinschaften als Problem für das staatliche und kirchliche Recht (= Europäische Hochschulschriften, Reihe XXII Theologie 663). Frankfurt a.M. u. a. 1999. S. 31 - 70.

Bischöfe im Konzil von Trient, genauer im Dekret „Tametsi“, die Form der Ehe festgelegt, die nach Ausrufung der Verlobten vor einem Pfarrer und mit dem Einverständnis der beiden Partner geschlossen werden konnte.⁴² Diese Formpflicht war von da an die grundlegende Gültigkeitsbedingung für eine christliche Ehe⁴³ und vorher verbreitete Arten des dauerhaften Zusammenlebens zwischen Mann und Frau wurden in vielen katholischen Gebieten illegal – auch wenn die Konzilsbeschlüsse nur langsam umgesetzt wurden und Formen des Konkubinats vielerorts noch jahrzehntelang weiter praktiziert wurden.

3.1 Bamberger Recht

Auch Verordnungen, die im Hochstift Bamberg bezüglich der Ehe erlassen wurden, setzten die Vorgaben des Konzils sukzessive um. Im Laufe der nächsten zwei Jahrhunderte ergingen zahlreiche Erlasse zur Bestrafung außerehelichen Geschlechtsverkehrs, der Zuständigkeit des Ehegerichts und der Form der Ehe. Parallel zu den einzelnen Verordnungen und dem Bamberger Landrecht galten die Bestimmungen des Kanonischen Rechts und subsidiär das Gemeine Recht, das das Reichsrecht beinhaltete.⁴⁴ Neben zivilrechtlichen Gesetzen griff die Strafgesetzgebung, die sogenannte peinliche Gesetzgebung, zur Sanktionierung unehelichen Geschlechtsverkehrs, die in der ersten Fassung von 1508 galt und 1793 überarbeitet wurde. All diese Bemühungen zur Regelung der Thematik sind im Rahmen der „Guten Policey“ zu verstehen, also der Sorge frühneuzeitlicher Obrigkeiten um ein wohlgeordnetes Gemeinwesen. Auf Dorf- und Stadtebene bestanden darüber hinaus

⁴² Vgl. Denzinger, Heinrich: Kompendium der Glaubensbekenntnisse und kirchlichen Lehrentscheidungen, übers. und hg. von Hünemann, Peter. Freiburg u. a. 402005. S. 576f.

⁴³ Vgl. Baumann, Urs: Ehe, historisch-theologisch, in: LThK 3 (2006). Sp. 473. Siehe zur Einführung der Formpflicht und der beschränkten Gültigkeit des Dekrets auch Demel, Sabine: Kirchliche Trauung – unerlässliche Pflicht für die Ehe des katholischen Christen? Stuttgart 1993. S. 48 - 89.

⁴⁴ Unter Gemeinem Recht werden die Rezeption des Corpus iuris civilis und „weitere als allgemein verbindlich angesehene Rechtsquellen“, besonders auch das Reichsrecht, verstanden. Eisfeld, Jens: Art. Gemeines Recht, in: Enzyklopädie der Neuzeit 4 (2006). Sp. 401.

auch lokale Traditionen und Bräuche sowie Sonderbestimmungen für einige Bevölkerungsgruppen (wie z. B. für Soldaten oder Gesellen).

3.1.1 Die Eheordnung vom 29. Januar 1587

Die erste frühneuzeitliche Verordnung, die sich mit der Form der Ehe im Hochstift Bamberg befasste, war die Eheordnung aus dem Jahr 1587, die Regelungen zur Gültigkeit von Ehen traf. Diese mussten vor einem Pfarrer oder mit dessen Einwilligung und im Beisein zweier Zeugen geschlossen werden; alle Ehen, auf die diese Kriterien nicht zutrafen, waren sogenannte Winkelehen und somit ungültig. Außerdem mussten vor der Trauung die Namen der Verlobten ausgerufen werden.⁴⁵ Damit waren die Bestimmungen, die für das hochstiftische Gebiet getroffen wurden, konform mit denjenigen des Konzils von Trient und bestätigten diese.

Zusätzlich sollte bei einer Heirat Minderjähriger die Einwilligung der Eltern oder Vormünder vorliegen. Vorbedingung für die Hochzeit waren dabei Beichte und Kommunion sowie die Verrichtung von „andern löblichen Gebräuchen und Ceremonien“.⁴⁶ Bei einer Trauung außer Landes ohne Wissen des Pfarrers oder der Obrigkeit wurden Konsequenzen angedroht. Vorehelicher Geschlechtsverkehr des Paares oder Zuwiderhandlung gegen ein Trauungsverbot durch Geistliche wurden bestraft. Pfarrer sollten sich generell über die Trauung verständigen, wenn Mann und Frau aus verschiedenen Pfarreien kamen. Beamte waren dazu angehalten, die Pfarrer bei der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen. Festgelegt wurden auch die Zuständigkeit des Ehegerichts, die Form der Eintragung von Trauungen in das Matrikelbuch der jeweiligen Pfarrei sowie die Zeiten des Jahres, in denen eine Trauung erlaubt war.⁴⁷

In der ersten bambergischen Eheordnung wurden also noch keine Regelungen getroffen, die dezidiert uneheliche Kinder betrafen; eine Tatsache, die zu der Annahme passt, dass im 16. Jahrhundert die Häufig-

⁴⁵ Diese Verordnung ist in Auszügen überliefert bei Weber, Georg Michael von: Darstellung der sämtlichen Provinzial- und Statutar-Rechte des Königreichs Bayern mit Ausschluss des gemeinen, preußischen und französischen Rechts, nebst den allgemeinen, dieselben abändernden, neueren Gesetzen, Bd. 1.2. Augsburg 1839. S. 800f.

⁴⁶ Ebd. S. 801.

⁴⁷ Weber, Darstellung, S. 801.

keit unehelicher Kinder gering war und das Phänomen auch in den Augen der Zeitgenossen nur eine marginale Rolle spielte.

3.1.2 Festsetzung des Heiratsvermögens vom 10. Oktober 1731

Knapp 150 Jahre nach den ersten Regelungen zur Eheschließung wurde von Fürstbischof Friedrich Karl von Schönborn eine Verordnung erlassen, auf die im Kontext der Beschäftigung mit unehelichen Geburten ebenfalls eingegangen werden soll, weil sie eine potentiell bedeutende Rahmenbedingung für die Häufigkeit illegitimer Geburten bildet. Ausgangspunkt für den Erlass war die Wahrnehmung, dass es häufig zu frühen und unbedachten Heiraten junger Leute gekommen sei, die „nichts vermögen, auch nichts vorgespahret haben“ und daraus resultierende Klagen über eine Belastung des Gemeinwesens, sodass ein Dekret zur Festsetzung eines bestimmten, für eine Heirat unerlässlichen Mindestvermögens nötig erschien. Weil arme Leute weder für sich noch für ihre Kinder Unterkunft, Nahrung und Kleidung aufbringen könnten, seien sogar Banden von Dieben und Mördern durch Zunahme der Betelei entstanden. In dieser Rhetorik spiegelt sich die zeitgenössische Furcht vor kriminellen Banden wider. Zusätzlich hätte die Zahl der Straftaten zugenommen und christliche Tugenden würden verfallen, sodass eine Strafe Gottes zu befürchten sei. Inhaltlich verbot der Fürstbischof den Untertanen dieses „wilde[...] zusammenlauften“⁴⁸; und den Geistlichen die Trauung armer Personen, bis diese mindestens 200 fränkische Gulden an „gelt, oder an gelt- und nahrungs-wehrt“⁴⁹ erworben hatten oder eine sichere Erbschaft in dieser Höhe in Aussicht stand. Den Hintergrund dieser Bestimmung bildete die Zuständigkeit der Städte und Gemeinden für die eigenen Armen. Man wollte durch diese Maßnahme örtliche Behörden vor zu hoher finanzieller Belastung durch den Unterhalt dieser Familien schützen. Bei Zuwiderhandlung oder im Falle der Geburt unehelicher Kinder drohte der Landesverweis. Die Untersuchung der Vermögensverhältnisse der Paare, die Ahndung und

⁴⁸ Stadtarchiv Bamberg (StadtABA), Rep. B 4, Nr. 48, Codex Decretorum I. Band, f. 228f. Handschriftlicher Entwurf des Dekrets.

⁴⁹ StadtABA, Rep. B 4, Nr. 48, Codex Decretorum I. Band, f. 230 und AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455, Fürstbischöfliche Verordnungen und Erlasse.

Strafe sollten in der Stadt durch den Rat und die Bürgermeister, in den Stadtmunitäten durch die Keller⁵⁰ und auf dem Land durch die Landvögte erfolgen. Diese hatten ein „Attestat“ über das Vorhandensein des notwendigen Vermögens auszustellen, ohne das Paare nicht verheiratet werden durften. Wenn ein Geistlicher ohne erforderliches „Attestat“ die Trauung vornahm, sollte er vom Amt suspendiert werden.⁵¹

Das Dekret wurde im folgenden Jahr auch im Hochstift Würzburg, wo Friedrich Karl von Schönborn in Personalunion herrschte, sowie dem Bamberger Domkapitel für die eigenen Untertanen im März 1732, übernommen.⁵² Schon im Juli 1733 erfolgte eine offizielle Bestätigung der 1731 erlassenen Regelungen, da es offenbar zu zahlreichen Verstößen gegen das ursprüngliche Edikt gekommen war, indem vermögenslose Personen weiterhin heirateten und sich dauerhaft im Land aufhielten.⁵³ Daher hatten nun das Vizedomamt, die Bürgermeister der Stadt sowie die Ober- und Unterbeamten des Hochstifts zu untersuchen, welche Personen seit 1731 ohne Vermögen in und außer Landes geheiratet hätten, von wem diese getraut worden waren und auf wessen Veranlassung. Binnen 14 Tagen sollten sie ein Protokoll über die gesammelten Informationen einschicken. Außerdem wurden die genannten Adressaten erneut auf die Notwendigkeit der Einhaltung des „auff die Wohlfahrt des gemeinen Weesens / hauptsächlich abzielende – dahero auch höchst erspriessliche[n] Edict[s]“ aufgefordert. Interessant ist, dass es in der Zwischenzeit wohl zu Klagen über das Vorgehen bei der Ausstellung und über die Sporteln⁵⁴ der geforderten „Attestate“ gekommen

⁵⁰ Die Stadtmunitäten waren die Besitzungen des Domkapitels innerhalb der Stadt Bamberg. Die Berufsbezeichnung Keller meint einen Amtmann, der häufig für die Sammlung von Abgaben verantwortlich war. Siehe Schröder, Richard: Art. Kellerei, in: ders.: Deutsches Rechtswörterbuch 7 (1983), Sp. 722.

⁵¹ StadtABA, Rep. B 4, Codex Decretorum I. Band, f. 227 - 231 und AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455.

⁵² AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Seßlach, Nr. 237, Verordnungen und Pottler, Conrad Joseph: Repertorium über die Hochfürstlich-Bambergischen Verordnungen. Bamberg 1797. S. 41.

⁵³ Vgl. zur Strenge der Befolgung obrigkeitlicher Verordnungen in der Frühen Neuzeit sowie der Implementation von Normen und dem Spielraum der Untertanen bei der Anwendung von Gesetzen v. a. Schlumbohm, Jürgen: Gesetze, die nicht durchgesetzt werden – ein Strukturmerkmal des frühneuzeitlichen Staates? In: GG 23 (1997). S. 647 - 663 und Landwehr, Achim: „Normdurchsetzung“ in der Frühen Neuzeit? Kritik eines Begriffs. In: ZfG 48 (2000). S. 146 - 162.

⁵⁴ Gebühren für Beamte.

war, sodass nun als maximale Gebühr dafür ein halber Gulden festgesetzt wurde.⁵⁵ Im April 1745 musste dieses Edikt aufgrund erneuter Klagen wegen Zuwiderhandlung der Beamten abermals bestätigt werden.⁵⁶

Allerdings kam es schon im folgenden Jahr zu einer Änderung des ursprünglichen Edikts von 1731 während einer Sedisvakanz des Bischofsstuhls: Das Domkapitel legte fest, dass es nunmehr nur noch erforderlich sei, dass sich Personen, die heiraten wollten, ernähren und ihre Abgaben entrichten könnten. Ein Mindestvermögen war also nicht mehr vorgeschrieben; dagegen wurde jetzt die Verehelichungsfreiheit der Untertanen betont. Da in dieser Verordnung kein konkreter Anlass genannt ist, kann aus der Tatsache, dass die Änderung durch das Domkapitel vorgenommen wurde, geschlossen werden, dass dieses Gremium sich damit vor allem Einfluss sichern und seinen Anspruch auf Mitregierung im Hochstift unterstreichen wollte, zumal auch die Intention des ursprünglichen Edikts noch einmal wiederholt wurde.⁵⁷

Diese Modifikation hatte indessen nicht lange Bestand, denn schon 1749 wurde unter Fürstbischof Johann Philipp Anton von und zu Frankenstein die ursprüngliche Regelung wieder eingeführt. In diesem Erlass heißt es, dass es erneut zu einer Belastung des Gemeinwesens durch Streunen, Betteln usw. gekommen wäre, weil mittellose Personen „ohne mindeste Vergewisserung ihrer zukünftigen ohnentbehrlichen Nahrung“ heiraten würden. Der Fürstbischof bekundet zwar, dass er weder die natürliche, noch die göttliche und kirchenrechtliche Verehelichungsfreiheit verletzen wolle, aber in Zukunft wieder der Besitz von 200 fl. in bar oder als festes Erbe inklusive einer darüber ausgestellten Amtsurkunde für eine Heirat nötig sei. Personen, die außerhalb des Hochstifts getraut würden, sollte zudem die Ansässigkeit im Hochstift verwehrt werden. Diese Praxis, sich für eine Trauung außerhalb des

⁵⁵ StadtABA, Rep. B 4, Codex Decretorum I. Band, f. 295f.

⁵⁶ Ebd. f. 429f.

⁵⁷ Beispielsweise AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Altenkunstadt, Nr. 28, Oberhirtliche Verordnungen.

Hochstifts zu begeben, war demzufolge weit verbreitet, zumal dort offenbar keine Beschränkungen existierten.⁵⁸

Um die Mitte des 18. Jahrhunderts erfolgt also, scheinbar anders als in den umliegenden Gebieten, eine Beschränkung der Verehelichungsfreiheit aller Untertanen aus sozialpolitischen Gründen, wobei für verschiedene Berufe wie Soldaten, Studenten oder Handwerksgesellen zusätzlich gesonderte Gesetze galten. Die sozialpolitische Zielsetzung ging zudem mit einer offenkundigen Furcht vor der Ausbreitung von Vagantentum und Delinquenz einher.

3.1.3 Verordnung zu Verlöbnissen vom 13. Dezember 1754

Im nächsten Gesetz hinsichtlich der Gültigkeit von Verlöbnissen, das den kirchlichen und weltlichen Amtsträgern als Rezess⁵⁹ zugeht, werden zum ersten Mal explizit Regelungen zum Umgang mit unehelichen Kindern getroffen. Eide sollten künftig vor Gericht als Beweismittel bei Verlöbnissen ungültig sein mit Ausnahme von Schwängerungen; in diesem Fall sollten sie zugunsten des Kindes und nach Überprüfung der Umstände zugelassen werden. Außerdem sollten Pfarrer vorehelichen Geschlechtsverkehr und andere „notorische[...] fleischliche[...] Vergehungen“⁶⁰ beim Ehegericht, dem Konsistorium des Domkapitels, melden und Auszüge aus den Pfarrmatrikeln über uneheliche, getaufte Kinder einsenden. Dies sollte durch die Landdekane im Zuge der Visitationen kontrolliert werden; ihr Votum über die Pflichterfüllung der Pfarrer sollte wiederum als Bericht an das Konsistorium geschickt werden. Falls lediglich der Verdacht unehelichen Geschlechtsverkehrs bestand, sollte dies nur von Beamten angezeigt werden, sodass das Vertrauen der Pfarrangehörigen in den Pfarrer nicht beeinträchtigt würde. Die Geistlichen sollten aber nur insofern aktiv werden, als sie den Personen davon abraten sollten und diese zu ermahnen hätten. Verhöre durch Pfarrer und eigenmächtige Entscheidungen sowie Überredungen und Drohungen von Seiten der Pfarrer waren hingegen ausdrücklich untersagt.

⁵⁸ AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Altenkunstadt, Nr. 28. Interessant ist hier auch der Zusatz, dass die erlassenen Bestimmungen auch für Angehörige der anderen beiden Religionen (also Protestantismus und Judentum) gelten sollten.

⁵⁹ Obrigkeitlicher Beschluss.

⁶⁰ Weber, Darstellung, S. 802 und AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455.

Eine Änderung dieser Bestimmungen erfolgte im Jahr 1784: Nun wurden die Pfarrer angewiesen, Berichte über verbotene Schwängerungen nicht mehr wie bisher an das Konsistorium zu schicken, sondern den weltlichen Amtsstellen zu melden, wenn ihre Ermahnungen nichts nützten.⁶¹

Offenbar erkannte man in Bamberg also schon Mitte des 18. Jahrhunderts die Notwendigkeit, Regelungen zu unehelichen Kindern zu treffen und gegen die vermeintliche Unsittlichkeit der Untertanen einzuschreiten. Eine Ursache für die Dringlichkeit des Umgangs mit der Problematik der illegitimen Kinder lag wohl in der zunehmend schlechten sozialen Lage großer Teile der Bevölkerung, die bedingt war durch viele Einwohner und zunehmende Armut. Einfluss darauf hatten vor allem mangelnde Arbeitsmöglichkeiten, Krankheiten und Epidemien, Katastrophen wie Heuschreckenplagen, extreme Wetterbedingungen, Missernten, Teuerungen und Hungerszeiten.⁶²

3.1.4 Das Landrecht des Hochstifts Bamberg von 1769 und das Gemeinde Recht

Die erste umfangreichere Sammlung obrigkeitlicher Gebote bildet das Landrecht des Hochstifts aus dem Jahr 1769, das auf Anweisung des Fürstbischofs Adam Friedrich von Seinsheim kompiliert wurde. Dieses behielt inhaltlich seine Gültigkeit bis zur Einführung des Bürgerlichen Gesetzbuches im Jahr 1900 in den Teilen, in denen es nicht bereits im Zuge der Säkularisation durch allgemeine bayerische Verordnungen aufgehoben worden war.⁶³

Bevor das Landrecht in Kraft trat, hatten viele einzelne Verordnungen, Mandate und Erlasse existiert. Es hatte an einer umfassenden Rechtskodifikation gemangelt. Auch die Befolgung vieler Gesetze und Mandate hatte zu wünschen übrig gelassen, da sie in „Vergessenheit gekommen

⁶¹ AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455.

⁶² Vgl. Schubert, *Arme Leute*, S. 15 - 19 und 38f. sowie Kappl, Claus: *Die Not der kleinen Leute. Der Alltag der Armen im 18. Jahrhundert im Spiegel der Bamberger Malefizakten* (= Historischer Verein für die Pflege des ehemaligen Fürstbistums Bamberg, 17. Beiheft). Bamberg 1984. S. 22 - 27 und 35 - 44.

⁶³ Peißl, Josef: *Civilgesetzstatistik des Königreichs Bayern nach der Organisation der Gerichte vom 1. Juli 1862*. Nördlingen 1863, S. 3 - 7.

oder zerstreuet worden“ waren.⁶⁴ Laut Georg Michael von Weber, der in den 1830er Jahren eine Darstellung des Bamberger Landrechts vorlegte, war es zudem zu unterschiedlichen gerichtlichen Entscheidungen gekommen, da das Römische Recht „mit dem Deutschen und vaterländischen Rechte“ bisher vermischt worden wären. Ein weiterer Kritikpunkt war, dass bisher Verordnungen nicht ausreichend bekannt gemacht worden seien, nicht gesammelt vorlagen und schnell vergriffen waren. Die Erstellung des Landrechts erfolgte durch eine Kommission aus geheimen Hof- und Regierungsräten unter Leitung des Regierungspräsidiums. Insgesamt waren vier Teile des Landrechts geplant, von denen allerdings nur der erste tatsächlich fertiggestellt und gedruckt wurde.⁶⁵ Inhaltlich werden vor allem das Ehegüterrecht sowie Rechte und Verbindlichkeiten der Kinder und Dritter behandelt.

Regelungen zu unehelichen Kindern, die im Landrecht als „natürliche Kinder“ bezeichnet werden, werden im zweiten Teil getroffen. Welche Personengruppe aber bezeichnet überhaupt der Begriff *natürliches Kind*? Dazu werden im Landrecht keine Aussagen getroffen, sondern es erfolgt dort nur ein Verweis auf das Gemeine Recht.⁶⁶

Im Deutschen Wörterbuch von Jacob und Wilhelm Grimm werden in Bezug auf eine familiäre Verbindung unter dem Adjektiv *natürlich* die Bedeutungen *leiblich* und *auszer der (nicht in der natur, sondern nur in der sitte begründeten) ehe erzeugt, unehelich* genannt.⁶⁷ Im Deutschen Rechtswörterbuch heißt *natürlich* einerseits *aus einer rechtmäßigen Ehe* und andererseits auch *unehelich, außerhalb der Ehe gezeugt (von Kindern) oder zeugend (von Eltern)*. Beispielhaft wurden hier aber schon Eingrenzungen innerhalb der Gruppe der unehelichen Kinder vorgenommen, nämlich auf diejenigen, die „auß zweyen ledigen personen“ oder „nicht

⁶⁴ Des kayserlichen Hochstifts, und Fürstenthums Bamberg verfaßtes Land-Recht. Desselben Erster Haupt-Theil von Civil- oder sogenannten Bürgerlichen Sachen handelnd. Bamberg 1769. Vorwort.

⁶⁵ Weber, Darstellung, S. 1f.

⁶⁶ Landrecht, S. 339.

⁶⁷ Grimm, Jacob und Wilhelm: Art. natürlich, in: Dies: Deutsches Wörterbuch, Band 13. Bearb. von Lexer, Matthias von. Leipzig 1984. Sp. 455f. URL: http://woerterbuchnetz.de/cgi-bin/WBNetz/wbgui_py?sigle=DWB&lemid=GN03352 [28.7.2016].

aus einem verdammten beyschlaf“ entstammten.⁶⁸ Ebenso verhält es sich im Grossen vollständigen Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste. Mit *natürlichen Kindern* seien speziell *in Absicht auf die alten Römischen Gesetze, bloß die von einer sogenannten Concubine, die zwar nach Maßgebung derer Rechte zu ehelichen unverboden gewesen, die aber diese oder jener gleichwol nur vielmehr unter dem Namen einer Beischläfferin, als eines ordentlichen Ehe-Weibes, bey sich hatte, erzeugten Kinder* gemeint. Weiter wird ausgeführt, dass diese unterschieden würden von Kindern aus einer Verbindung mit einer „Hure und Dirne“, für die mehrere Väter in Frage kämen, von Kindern, deren Vater ungewiss sei oder die „aus einer in denen Gesetzen verbotenen oder verdammten Vermischung, also Ehebruch, Blut-Schande etc.“ entstanden seien.⁶⁹ Diese zeitgenössische Definition scheint für das Verständnis des Landrechts ebenfalls hilfreich. Dementsprechend heißt es im Landrecht:

Was natürliche Kinder seyen, und wie solche ihrem Vater, wann er die Mutter nicht eheliget, oder sie sonsten auf andere Weis zu eheligen Kinderen werden, nur in gewissen Fällen und Portionen erben können, gibt bereits das gemeine Recht Ziel und Maaß, auf welches sich hiermit bezohen wird. Dargegen erben sie laut nemlicher Rechten ordentlicher Weis ihre Mutter; wie auch ihre Groß-Mutter als Notherben; dessen Ausnahmen und Erläuterungen nachfolgen.⁷⁰

Laut Gemeinem Recht beerbten natürliche Kinder die Mutter und Großmutter also als Noterben, das heißt sie erhielten den Pflichtteil.⁷¹

⁶⁸ Schröder, Richard: Art. natürlich, in: Ders. (Hg.): Deutsches Rechtswörterbuch. Wörterbuch der älteren deutschen Rechtssprache 9 (1996), Sp. 1384f. URL: <http://drw-www.adw.uni-heidelberg.de/drw-cgi/zeige?term=nat%FCrlich&index=lemmata> [05.08.2016].

⁶⁹ Zedler, Johann Heinrich: Art. Natürliche Kinder, uneheliche Kinder, in: Ders.: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste 23 (1740). Sp. 1002. URL:

http://www.zedler-lexikon.de/index.html?c=blaettern&id=206697&bandnummer=23&seite_nzahl=0518&supplement=0&dateiformat=1%27 [05.08.2016]. Hierunter fallen wohl auch Kinder, deren Eltern das Unrechtsbewusstsein für die eingegangene Verbindung fehlte und Kinder aus bigamischen Verhältnissen.

⁷⁰ Landrecht, S. 339.

⁷¹ Vgl. Schröder, Richard: Art. Noterbe, in: Ders. (Hg.): Deutsches Rechtswörterbuch. Wörterbuch der älteren deutschen Rechtssprache 9 (1996). Sp. 1574f. URL: <http://drw-www.adw.uni-heidelberg.de/drw-cgi/zeige?index=lemmata&term=noterbe> [05.08.2016].

Im Folgenden unterscheidet das Landrecht hinsichtlich des Erbrechts bezüglich des mütterlichen Vermögens danach, ob die leiblichen Eltern des unehelichen Kindes nach dessen Geburt heirateten oder die Mutter einen anderen Mann als den leiblichen Vater des Kindes ehelichte. Falls die leiblichen Eltern heirateten, galt das uneheliche Kind im Hinblick auf den Anteil an einer künftigen Erbschaft als seit der Geburt ehelich.⁷² Falls die Mutter aber einen anderen Mann als den leiblichen Vater heiratete, kam es darauf an, ob sie mit anderen Kindern in Gütergemeinschaft lebte oder nicht. Das uneheliche Kind war nur Miterbe; wenn dies nicht der Fall war, und es war vom Erbe ausgeschlossen, wenn Kinder aus einer Gütergemeinschaft vorhanden waren. Außerdem war es vom Vermögen, das die Mutter zu Lebzeiten durch Schenkung, wechselseitigen Erbfolgevertrag oder auf andere Weise erhielt, ausgeschlossen. Auch ein uneheliches Kind, dessen Mutter in Zukunft noch heiraten wollte, erhielt den Pflichtteil.⁷³ Neben diesen Bestimmungen finden sich weitere bezüglich des Erbenspruchs auf das großelterliche Vermögen und andere Sonderfälle.

Auffallend ist, dass weder von der Erbfolge von Kindern aus „verwerflichen“ Verbindungen die Rede ist, noch von der Versorgung unehelicher Kinder, sondern erneut nur der Hinweis auf das Gemeine Recht bezüglich der Alimentation erfolgt. Da Kinder aus „verwerflichen“ Verbindungen keine Erwähnung finden, hatten diese offenbar auch keinerlei Anspruch auf ein Erbe – weder mütterlicher- noch väterlicherseits. Dies bestätigt auch Weber, der dieser speziellen Gruppe unehelicher Kinder kein Erbrecht bezüglich des Vermögens des Vaters zuschreibt.⁷⁴

Weiterhin hatten natürliche Kinder nach Gemeinem Recht gemeinsam mit der Mutter Anspruch auf das Erbe des Vaters in Höhe von einem Sechstel seines Vermögens. Ob diese Regelung auch mit dem Verweis auf das Gemeine Recht im Landrecht gemeint war, war umstritten, wobei sich Weber dafür ausspricht.⁷⁵

⁷² Landrecht, S. 343.

⁷³ Ebd. S. 340 - 342.

⁷⁴ Weber, Darstellung, S. 661.

⁷⁵ Ebd., S. 660f.

Die gerichtliche Bestimmung des Vaters erfolgte dahingehend, dass derjenige Mann als Vater des unehelichen Kindes galt, der mit der Mutter außerhalb der Ehe Geschlechtsverkehr hatte, außer er konnte beweisen, dass das Kind nicht im Rahmen dieser Beziehung gezeugt worden war. Der Einwand, dass das Kind nicht neun Monate nach der Zeugung, sondern zu früh oder zu spät geboren sei, galt dabei nicht. Genauso wenig wurde der Einwand anerkannt, dass die Frau mit mehreren Männern Geschlechtsverkehr gehabt habe.⁷⁶ Sobald der Vater feststand, hatte er die Kosten für Erziehung, Kindbett, Taufe und Beerdigung sowie die Ausgaben für das Erlernen eines Handwerks oder anderen Gewerbes durch das uneheliche Kind zu tragen, wobei die Höhe des jährlichen Unterhalts nach Stand und Herkunft der Mutter und dem Vermögen des Schwängerers vom Gericht festzulegen war. Die Alimente mussten bis zum vollendeten vierzehnten Lebensjahr bezahlt werden und waren darüber hinaus weiterhin fällig, falls das Kind sich beispielsweise aufgrund von Krankheit nicht selbst ernähren konnte. Auch die Kosten für eine Ausbildung mussten noch nach diesem Zeitraum übernommen werden.⁷⁷

Auch die zum außerehelichen Geschlechtsverkehr verführte Frau hatte nach Kanonischem Recht Ansprüche gegenüber dem Mann. Sie konnte entweder eine Heirat oder Dotation⁷⁸ fordern, wobei der Beklagte zwischen diesen Alternativen wählen konnte. Dieses Recht wurde von der Bamberger peinlichen Gesetzgebung von 1793 übernommen, wobei nicht relevant war, ob die Frau in Folge des außerehelichen Geschlechtsverkehrs schwanger wurde oder nicht. Freilich war ein intimes Verhältnis in letzterem Fall nur schwer nachzuweisen. Die Höhe der Dotation betrug dabei fünf Prozent des Vermögens des Verführers, wurde aber nur unter genau festgelegten Umständen fällig.⁷⁹

⁷⁶ Pflaum, Matthäus: Entwurf zur neuen Bambergischen peinlichen Gesetzgebung. Frankfurt u.a. 1793. S. 204f. und Weber, Darstellung, S. 657f.

⁷⁷ Pflaum, Entwurf, S. 205f. und Weber, Darstellung, S. 659.

⁷⁸ Finanzielle Zuwendung.

⁷⁹ Pflaum, Entwurf, S. 202 - 204 und Weber, Darstellung, S. 655 - 657. So hatte die Frau beispielsweise keinen Anspruch auf Heirat oder Dotation, wenn sie den Verführer nicht heiraten wollte, dieser aber dazu bereit war, ihre Eltern nicht einwilligten oder der Geschlechtsverkehr als Ehebruch stattfand. Insgesamt werden im Entwurf zur neuen Bambergischen peinlichen Gesetzgebung zwölf Ausnahmen genannt.

3.1.5 Forderung nach Einwilligung der Eltern vom 26. Juni 1796

Als Erneuerung der mehr als 200 Jahre alten Verordnung des Fürstbischofs Ernst von Mengersdorf versteht Weber diesen Erlass von 1796.⁸⁰ In der Zwischenzeit hatte es offenbar Probleme mit unüberlegten Eheversprechungen junger Leute und mit bewussten Verführungen zum Geschlechtsverkehr vor der Heirat gegeben, um danach leichter die Erlaubnis zur Trauung zu erhalten. Dadurch seien das Wohl der Kirche und des Staates gefährdet und die Gehorsamspflicht gegenüber den Eltern verletzt worden (weil deren Einwilligung zur Verlobung nicht eingeholt worden sei). Außerdem wären dadurch die Gesetze und die gute Ordnung missachtet und die Gerichte mit Eheklagen überhäuft worden. Inhaltlich wurde die Verordnung von 1754 über die Art der Eheverlöbnisse und die Beweisführung darüber bestätigt. Daneben wurden die Notwendigkeit der Zustimmung der Eltern beziehungsweise Vormünder zur Verlobung und die Art der Einwilligung festgelegt. Pfarrer, die ohne Einverständnis der Eltern trauten oder Dimissoralien⁸¹ erteilten, sollten bestraft werden. Fehlte die Einwilligung der Eltern zur Verlobung, sollte die Klage auf Heirat abgewiesen werden. Für den Fall einer außerehelichen Schwängerung wurde verfügt, dass die Frau nur noch auf Kranz-, Kindbett- und Erziehungskosten klagen könnte, nicht mehr aber auf anderweitige Entschädigung oder Eheschließung. Bei einer Heirat außer Landes drohte der Verlust des Landesschutzes, und die Eltern der Brautleute hatten die Möglichkeit, dem Paar das Heiratsgut zu entziehen. Außerdem musste der Mann mit einer Strafe für die mögliche Entführung der Frau rechnen.⁸²

Als Ergebnis dieser Verordnung ist festzuhalten, dass damit versucht wurde, die Möglichkeiten von Paaren, die bisherigen Verordnungen zu umgehen, nun ebenfalls zu beseitigen.

⁸⁰ Weber, Darstellung, S. 65f.

⁸¹ Dimissoralien sind Entlassscheine, die die Trauung in einer anderen Pfarrei ermöglichen.

⁸² AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455. Allerdings wurde das Paar, das sich verloben sollte, auch vor Willkür bei der Einwilligung der Eltern geschützt.

3.2 Bayerisches Recht

Von grundlegender Bedeutung für die Zeit nach der Säkularisation war die Tatsache, dass in bayerischer Zeit erlassene Gesetze dem Partikularrecht übergeordnet waren. Grundsätzliche Neuerungen dieser Zeit waren folgende: Die Bestrafung des außerehelichen Beischlafs wurde durch ein Edikt vom 16.9.1808 vereinheitlicht.⁸³ Beschränkungen zur Verehelichungsfreiheit wurden 1825 mit dem Gesetz zur Ansässigmachung und Verehelichung aufgehoben; von diesem Zeitpunkt an war zur Niederlassung an einem Ort hauptsächlich der Besitz von Grundvermögen, eines Gewerbes oder gesicherten Nahrungsstandes nötig. In diesem Fall wurde von den Behörden auch die Erlaubnis zur Verehelichung erteilt.⁸⁴ In der Folgezeit wuchs die Verarmung der Bevölkerung, da die Zahl der Ansässigmachungen und Heiraten sowie der unehelichen Kinder zunahm und damit auch die Belastung der Gemeinden durch die Versorgung der Armen anstieg. Zeitgenössische Quellen beurteilen die Situation folgendermaßen: Uneheliche Kinder seien „größtentheils von verarmten und unmoralischen Müttern geboren“ und „mit seltenen Ausnahmen ohnehin vermögenslos“.⁸⁵

Zur Verbesserung der sozialen Lage wurde 1834, nicht einmal zehn Jahre nach dem Erlass der Verehelichungsfreiheit, eine Verschärfung des Gesetzes vorgenommen, indem das Steuerminimum, das auf Grundbesitz zu entrichten war, und damit die erforderliche Größe des Grundbesitzes erhöht wurde, die Voraussetzung für eine Erlaubnis zur Verehelichung war. Außerdem erhielten die Gemeinden ein Vetorecht gegen Gesuche auf Ansässigmachung.⁸⁶ Ein Anstieg der Häufigkeit unehelicher Geburten nach der Verabschiedung des Gesetzes ist in Diagramm 1 auf Seite 51 allerdings nicht ersichtlich. Durch eine erneute Überarbeitung im Jahr 1868 wurden die Beschränkungen wiederum aufgegeben, sodass jeder Untertan einen Anspruch auf Verheiratung

⁸³ Peißl, Civilgesetzstatistik, S. 3 - 7.

⁸⁴ Gesetz über die Ansässigmachung und Verehelichung, in: Gesetzblatt für das Königreich Baiern von 1825, Sp. 111 - 126.

⁸⁵ Verordnungen-Sammlung für den Clerus der Erzdiözese Bamberg vom Jahre 1821 - 1856, Bd. 1. Bamberg 1857. S. 182f.

⁸⁶ Vgl. Scholz Löhnig, Cordula: Bayerisches Eherecht von 1756 bis 1875 auf dem Weg zur Verweltlichung (= Schriften zur Rechtsgeschichte 111). Berlin 2004. S. 249 - 251.

hatte, der nicht mehr an Vermögen gebunden war und dem die Gemeinden nur noch in Ausnahmefällen widersprechen konnten.⁸⁷

Insgesamt findet sich eine hohe Zahl an Erlassen der bayerischen Staatsregierung im 19. Jahrhundert zu Illegitimität, wilden Ehen und „Unsittlichkeit“ sowie zur Eintragung der Namen unehelicher Kinder in die Pfarrregister.⁸⁸ Darunter fällt etwa die Verordnung vom 12. Mai 1835, dass Polizeibehörden für die Einhaltung der Zucht und Ordnung und die Beförderung der Sittlichkeit wirken sollten.⁸⁹

Als Reaktion auf diesen Erlass wurde von Erzbischof Joseph Maria von Fraunberg eine Verordnung herausgegeben, die die Pfarrer dazu aufforderte, durch ihr eigenes Vorbild sowie durch Ermahnungen und Belehrungen der Untertanen der weiteren Verbreitung unehelicher Geburten entgegen zu wirken. Eine ähnliche Verordnung erging auch im Jahr 1838, wobei hier besonderes Gewicht auf den Wirkungsraum der Schule gelegt und die Unsittlichkeit generell thematisiert wurde. Daneben veröffentlichte das Ordinariat Anweisungen zum Einschreiten der Pfarrer gegen das Zusammenleben von Verlobten, zur Eindämmung wilder Ehen und zur Zusammenarbeit der Geistlichen mit den Behörden im Hinblick auf polizeiliche Maßnahmen gegen Konkubinate und deren Bekämpfung. Ferner ergingen Regelungen zu Anzeigen von Geburten unehelicher Kinder an die Behörden oder zum Informationsaustausch der Pfarrämter untereinander, zur Reglementierung der Taufen unehelicher Kinder, zur Eintragung der Namen unehelicher Kinder und der Meldung von Taufen und Sterbefällen illegitimer Kinder mit dem Ziel der Sicherstellung der gesetzlichen Fürsorge.⁹⁰ Einen dieser vielen Versuche stellt eine ebenfalls auf das Jahr 1838 datierte Verordnung des Ordinariats dar, in der die Pfarrer dazu aufgefordert wurden, Protokoll-

⁸⁷ Vgl. Scholz Löhnig, Ehe recht, S. 266 - 287.

⁸⁸ Döllinger, Georg Ferdinand: Sammlung der im Gebiete der inneren Staats-Verwaltung des Königreichs Bayern bestehenden Verordnungen aus amtlichen Quellen geschöpft und systematisch geordnet, Bd. 20,1: Alphabetisches Register. München 1839.

⁸⁹ Königlich Bayerisches Intelligenz-Blatt für den Ober-Main-Kreis 1835, S. 468.

⁹⁰ Verordnungen-Sammlung, bes. S. 126, 139 - 141 und 154 sowie Hölischer, Andreas: Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“ im Erzbistum Bamberg. Eine kirchliche Maßnahme zur Unterstützung der staatlichen Sozialpolitik im 19. Jahrhundert, in: Bericht des Historischen Vereins Bamberg 150 (2014). S. 221f.

bücher für die Ermahnung von Müttern anzulegen, die uneheliche Kinder zur Welt brachten.⁹¹

4. Ein Beispiel für die Normumsetzung: die „Schwarzen Bücher“

Der offizielle Einführungstermin von Geburtsverzeichnissen in katholischen Gebieten ist die Einführung der Taufmatrikel auf dem Konzil von Trient 1563. Gesonderte Verzeichnisse unehelicher Geburten setzen ungefähr gleichzeitig ein und sind besonders im 18. Jahrhundert belegt.⁹² Eigens für die Taufen unehelicher Kinder angelegte Listen durften ab 1825 nicht mehr geführt werden.⁹³ Eine Ausnahme, die allerdings im engen Sinn kein Verzeichnis unehelicher Geburten, sondern ein Protokollbuch ist, das die Pfarrer über die moralische Belehrung von Untertanen anlegen mussten, bilden die in der Erzdiözese Bamberg geführten „Schwarzen Bücher“. Somit können diese als „Unterstützung[smaßnahme] der staatlichen Sozialpolitik“ gesehen werden und sind ein lokales Beispiel für die Umsetzung staatlicher Verordnungen.⁹⁴ Anlass für deren Einführung war die Verordnung der Staatsregierung von 1838, die durch das Ordinariat des Erzbistums in spezieller Art und Weise realisiert wurde:

Seine Erzbischöfliche Exzellenz haben zu dem Ende, dass die neu ankommenden Pfarrer zur schnelleren und leichteren Kenntniß der Gemeinden und vorzüglich der unzüchtigen Mitglieder derselben gelangen, auch eine stete Aufforderung und ein neues Mittel erhalten, der einreißenden Unsittlichkeit entgegen zu wirken, daß in jeder Pfarrei und selbstständigen Curatie ein eigenes Pfarrbuch über die gefallenen Personen und die deshalb an sie geschehenen Mahnungen und Warnungen angelegt, und dieses stets sorgfältig nur in der Pfarr-Registratur aufbewahrt werde, wel-

⁹¹ Ausführlichere Informationen über den Entstehungshintergrund der „Schwarzen Bücher“ und deren Häufigkeit liefert Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 219 - 243.

⁹² Vgl. Rinnerthaler, Alfred: Art. Matrikel, in: LThK 6 (2006), Sp. 1476 und Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 219.

⁹³ Verordnungen-Sammlung, S. 51f. und Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 220f.

⁹⁴ Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 219.

ches hiemit dem Dekanate N. und durch dieses den betreffenden Seelsorgeämtern zur Kenntniß und Darnachachtung eröffnet wird.⁹⁵

Im folgenden Jahr wurde hinsichtlich der „Schwarzen Bücher“ konkretisiert, dass diese bei Visitationen vorzuzeigen wären, und es kam zu ersten Vorgaben zu deren Aufbau.⁹⁶ Allerdings befolgten nicht alle Pfarrer diese Anweisungen; manche legten kein „Schwarzes Buch“ an, so dass es seit Mitte der 1840er Jahre zu vermehrten Kontrollen kam.⁹⁷ Diese Überprüfungen sowie die unveränderte Brisanz und Häufigkeit unehelicher Geburten hatten einen erneuten Erlass mit der Thematik der Schwarzen Bücher im Jahr 1853 zur Folge. Dieser nennt die Gründe für deren Anlage: Zum einen wollte man die Pflichterfüllung der Pfarrer damit überprüfen, zum anderen den Geistlichen einen Anhaltspunkt für ihren weiteren Umgang mit den dort genannten Personen geben und überdies künftigen Seelsorgern Einblick in den moralischen Zustand der Pfarrangehörigen gewähren. Die Bezeichnung „Schwarzes Buch“ oder „Buch der Gefallenen“⁹⁸ wurde offiziell festgelegt. Da viele Bücher bislang mangelhaft geführt worden waren, wurde nun ein Schema für die Eintragungen vorgeschrieben. Der Seelsorger sollte den Namen und das Alter der Mutter, ihren Wohnort, das Geburtsdatum des unehelichen Kindes, den Umstand, ob dies das erste oder ein folgendes Mal geschehen sei, ferner das Datum der Ladung auf den Pfarrhof zur Ermahnung, die Unterschrift der Mutter und die Reaktion der gefallenen Person auf die Belehrung durch den Pfarrer eintragen. Betont wurde, dass die betroffenen Personen in jedem Fall in das Buch eingetragen und unter vier Augen ermahnt werden sollten. Neu hinzu kam die Bestimmung, dass künftig auch die Väter der unehelichen Kinder den Pfarrer aufzusuchen hatten.⁹⁹ Falls die vorgeladene Person nicht er-

⁹⁵ Verordnungen-Sammlung, S. 152f.

⁹⁶ Verordnungen-Sammlung, S. 154.

⁹⁷ Vgl. Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 228f.

⁹⁸ Damit ist die Entehrung der Frau durch den außerehelichen Geschlechtsverkehr gemeint. Vgl. Grimm, Jacob und Wilhelm: Art. Fall, in: Dies.: Deutsches Wörterbuch Band 3. Bearb. von Lexer, Matthias von. Leipzig 1984. Sp. 1271. URL: http://woerterbuchnetz.de/cgi-bin/WBNetz/wbgui_py?sigle=DWB&mode=Vernetzung&lemid=GF00476#XGF00476 [28.7.2016].

⁹⁹ Verordnungen-Sammlung, S. 361 und Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 235.

schien, sollte Nachricht an das Gericht ergehen. Wenn dieses die Verfolgung der unehelichen Eltern nicht wahrnahm, sollte wiederum durch die Geistlichen Nachricht an das Ordinariat ergehen.¹⁰⁰ Nun waren also nicht mehr nur die unehelichen Mütter Zielgruppe der Bemühungen des Ordinariats, sondern auch die Väter; der Fokus hatte sich von den „gefallenen“ Personen auf Mütter und Väter verschoben. Zudem wurde ein System der gegenseitigen Kontrolle von Geistlichen und weltlichen Ämtern hergestellt.

Von den insgesamt 206 matrikelführenden Stellen, die im Jahr 1872 im Erzbistum Bamberg existierten, sind bisher 114 „Schwarze Bücher“ bekannt.¹⁰¹ Diese tragen in der Mehrheit der Fälle den vorgeschriebenen Titel „Schwarzes Buch“ oder „Buch der Gefallenen“, aber teilweise auch Bezeichnungen wie „Liber personarum praefloratarum stupratarum“, also „Buch der von der Blüte beraubten Personen und der Schänder/Verführer“, „Verzeichnis der Deflorierten“, oder Zusätze wie „für gefallene Weibspersonen“, „Pfarrbuch für gefallene Personen ab anno 1839“ oder „Schwarzes Pfarr- und Schand-Buch“.¹⁰²

Abweichend von den genauen obrigkeitlichen Vorgaben zu Beginn der Protokollbücher sind in einigen Fällen auch deren Laufzeiten. Die meisten Pfarrer gaben die Führung der Bücher wohl auf, sobald diese nicht mehr bei Visitationen vorgezeigt werden mussten.¹⁰³ So kam es in einigen matrikelführenden Stellen zu zeitlichen Pausen in der Führung der Schwarzen Bücher wie in der Pfarrei Eggenbach, in der das Schwarze Buch von 1845 bis 1938 geführt wurde, aber keine Einträge von 1874 bis 1899 existieren. Außerdem gibt es Fälle wie die Pfarrei Burggrub, in denen zwei Schwarze Bücher existieren. Hier wurde das erste von 1833 bis 1929 und das zweite von 1855 bis 1888 geführt.¹⁰⁴ Aus dem Bestand

¹⁰⁰Verordnungen-Sammlung, S. 360f.

¹⁰¹ Vgl. Hölscher, Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“, S. 233.

¹⁰² So heißen die Bücher der Pfarreien Unsere Liebe Frau in Bamberg (AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv ULF Bamberg, M33), St. Augustin in Coburg (Gestell I, Fach II, Akten Nr. 22), in Kirchrötenbach (Nr. 24), Hallstadt (S I F IV F 3) und St. Jakobus Leutenbach (unverz.), das 1826 angelegt, 1839 aber zu einem Schwarzen Buch umgearbeitet wurde.

¹⁰³ Vgl. Hölscher, Andreas: Das Schwarze Buch der gefallenen Personen von Schönbrunn, in: Schmidt, Susanne (Hg.): 250 Jahre Pfarrei Schönbrunn im Steigerwald. Bamberg 2015. S. 299.

¹⁰⁴ AEB, Rep, 60, Pfarrarchiv Eggenbach, Nr. 14 sowie Pfarrarchiv Burggrub, Nr. 47 und 50.

der Pfarrei Poppendorf ist ein Schwarzes Buch überliefert, das eine kurze Laufzeit von 1871 bis 1883 aufweist und das, integriert in ein Buch mit dem Status animarum der Pfarrei, außerdem für Notizen der Pfarrer für Verzeichnisse von Erstkommunikanten und Bruderschaften sowie zum Paramentenverein Verwendung fand.

Insgesamt ist den Protokollbüchern, die das Ordinariat als Maßnahme zur Eindämmung der Armut der Bevölkerung nutzen wollte, aber nur geringer Erfolg zu bescheinigen. Konkret führten die Ermahnungen der Pfarrer nicht zu einer Reduktion der Zahl der unehelichen Kinder. So sind beispielsweise viele Mütter verzeichnet, die mehr als ein uneheliches Kind zur Welt gebracht hatten.¹⁰⁵ Auch anhand der absoluten Zahlen für Oberfranken ist kein Rückgang der Illegitimität bis zum Ende des 19. Jahrhunderts ersichtlich.

5. Fazit

Uneheliche Kinder waren besonders im 18. Jahrhundert gegenüber ehelichen Kindern juristisch deutlich benachteiligt. Neben der generellen rechtlichen Benachteiligung kam es auch zu einer Unterscheidung innerhalb dieser Gruppe je nach Art der Zeugung (beispielsweise aus Ehebruch oder Blutschande) – ein durchaus typischer Befund für eine ständisch geprägte Gesellschaft, in der Ungleichheit ein wesentliches Strukturmerkmal war.

Während anfangs nur die Form der Ehe gemäß den Bestimmungen des Tridentinischen Konzils obrigkeitliche Regelungen erforderte, setzte die Bambergische Gesetzgebung zu unehelichen Kindern des 18. Jahrhunderts ein, da zu diesem Zeitpunkt offenbar die Problematik der illegitimen und damit potentiell unversorgten Kinder und des Anwachsens der Armut in Bamberg zunehmend relevant wurde. Inhaltlich geschah dies mittels der Beschränkung der Verehelichungsfreiheit im Hochstift.

Im 19. Jahrhundert stieg nicht zuletzt durch die Einschränkung der zuvor liberalen Gesetzgebung zur Verehelichung die Zahl der unehelichen Kinder an. Als konkrete Ausgestaltung der bayerischen Normen zur Eindämmung des weiteren Anstiegs der Illegitimität machte der

¹⁰⁵ So beispielsweise im Verzeichnis der Gefallenen in der Pfarrei Poppendorf auf S. 216/217 oder 220/221 zu finden. Vgl. AEB, Rep. 60, Pfarrarchiv Poppendorf, Nr. 38.

Erzbischof von Bamberg, Joseph Maria von Fraunberg, 1838 die Einführung von sogenannten „Schwarzen Büchern“ verbindlich. Dabei handelt es sich um Protokollbücher, mittels derer die Geistlichen versuchen sollten, ihren Pfarrangehörigen die Sündhaftigkeit ihrer Vergehen und die ökonomischen Folgen ihres Fehltrittes vor Augen zu führen und gleichzeitig eine Bilanz des sittlichen Zustandes in ihrer Pfarrei zu ziehen. Diese sind in unterschiedlicher Ausführlichkeit und mit verschiedensten Bezeichnungen und Laufzeiten in den Registraturen der matrikelführenden Stellen nachweisbar; ihre Erfolge bei der Bekämpfung unehelicher Geburten sind allerdings skeptisch zu beurteilen. Erst mit dem Wegfall der Beschränkungen der Verehelichungsfreiheit sank die Zahl der unehelichen Geburten wieder.

6. Bibliographie

6.1 Quellen (archivalisch und gedruckt)

Archiv des Erzbistums Bamberg (AEB), Rep. 60, Pfarrarchiv Altenkunstadt, Nr. 28 und 225, Pfarrarchiv Burggrub, Nr. 47 und 50, Pfarrarchiv Eggenbach, Nr. 14, Pfarrarchiv Eggolsheim, Nr. 1455, Pfarrarchiv Poppendorf, Nr. 38, Pfarrarchiv Seßlach, Nr. 237.

Bundschuh, Johann Kaspar: Art. Bamberg (das Hochstift), in: ders.: Geographisches Statistisch-Topographisches Lexikon von Franken oder vollständige alphabetische Beschreibung aller im ganzen Fränkischen Kreis liegenden Städte, Klöster, Schlösser, Dörfer, Flecken, Höfe, Berge, Thäler, Flüsse, Seen, merkwürdiger Gegenden u.s.w. mit genauer Anzeige von deren Ursprung, ehemaligen und jezigen Besizern, Lage, Anzahl und Nahrung der Einwohner, Manufakturen, Fabriken, Viehstand, merkwürdigen Gebäuden, neuen Anstalten, vornehmsten Merkwürdigkeiten etc., Bd. 1. Ulm 1799.

Des kaiserlichen Hochstifts, und Fürstenthums Bamberg verfaßtes Land-Recht. Desselben Erster Haupt-Theil von Civil- oder sogenannten Bürgerlichen Sachen handelnd. Bamberg 1769.

- Döllinger, Georg Ferdinand: Sammlung der im Gebiete der inneren Staats-Verwaltung des Königreichs Bayern bestehenden Verordnungen aus amtlichen Quellen geschöpft und systematisch geordnet, Bd. 20,1: Alphabetisches Register. München 1839.
- Gesetzblatt für das Königreich Baiern von 1825.
- Grimm, Jacob und Wilhelm: Art. Fall, in: Dies.: Deutsches Wörterbuch Band 3. Bearb. von Lexer, Matthias von. Leipzig 1984. Sp. 1271 - 1277. URL: http://woerterbuchnetz.de/cgi-bin/WBNetz/wbgui_py?sigle=DWB&mode=Vernetzung&lemid=GF00476#XGF00476 [28.7.2016].
- Dies.: Art. natürlich, in: Dies.: Deutsches Wörterbuch, Band 13. Bearb. von Lexer, Matthias von. Leipzig 1984. Sp. 455 - 461. URL: http://woerterbuchnetz.de/cgi-bin/WBNetz/wbgui_py?sigle=DWB&mode=Vernetzung&lemid=GN03352#XGN03352 [05.08.2016].
- Königlich Bayerisches Intelligenz-Blatt für den Ober-Main-Kreis 1835.
- Peißl, Josef: Civilgesetzstatistik des Königreichs Bayern nach der Organisation der Gerichte vom 1. Juli 1862. Nördlingen 1863.
- Pflaum, Matthäus: Entwurf zur neuen Bambergischen peinlichen Gesetzgebung. Frankfurt u.a. 1793.
- Pöttler, Conrad Joseph: Repertorium über die Hochfürstlich-Bambergischen Verordnungen. Bamberg 1797.
- Rudhart, Ignaz von: Ueber den Zustand des Königreichs Baiern nach amtlichen Quellen, Bd. 1. Stuttgart u. a. 1825.
- Staatsarchiv Bamberg (StABA), Hochstift Bamberg, Geistliche Regierung, Akten und Bände, Nr. 61.
- Stadtarchiv Bamberg (StadtABA), Rep. B 4, Nr. 48, Codex Decretorum I. Band.
- Verordnungen-Sammlung für den Clerus der Erzdiözese Bamberg vom Jahre 1821–1856, Bd. 1. Bamberg 1857.
- Weber, Georg Michael von: Darstellung der sämmtlichen Provinzial- und Statutar-Rechte des Königreichs Bayern mit Ausschluß des gemeinen, preußischen und französischen Rechts, nebst den allgemeinen, dieselben abändernden, neueren Gesetzen, Bd. 1,1 und 1,2. Augsburg 1838 und 1839.

Zedler, Johann Heinrich: Art. Unehelicher Beyschlaff, in: Ders.: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste 49 (1746). Sp. 1209 - 1211.

URL:<http://www.zedler-lexikon.de/index.html?c=blaettern&id=206697&bandnummer=23&seitenzahl=0518&supplement=0&d ateiformat=1%27> [05.08.2016].

Ders.: Art. Natürliche Kinder, uneheliche Kinder, in: Ders.: Grosses vollständiges Universal-Lexicon aller Wissenschaften und Künste 23 (1740). Sp. 1001–1007.

URL:<http://www.zedler-lexikon.de/index.html?c=blaettern&id=206697&bandnummer=23&seitenzahl=0518&supplement=0&d ateiformat=1%27> [05.08.2016].

6.2 Literatur

Baumann, Urs: Art. Ehe, historisch-theologisch, in: LThK 3 (2006). Sp. 471 - 473.

Benker, Gitta: „Ehre“ und „Schande“. Voreheliche Sexualität und Illegitimität im ländlichen Bayern im späten 18. und frühen 19. Jahrhundert. Berlin 1984.

Demel, Sabine: Kirchliche Trauung – unerlässliche Pflicht für die Ehe des katholischen Christen? Stuttgart 1993.

Denzinger, Heinrich: Kompendium der Glaubensbekenntnisse und kirchlichen Lehrentscheidungen, übers. und hg. von Hünermann, Peter. Freiburg u. a. ⁴⁰2005.

Ehmer, Josef und Scholz Löhnig, Cordula: Art. Unehelichkeit, in: Enzyklopädie der Neuzeit 13 (2011). Sp. 940 - 951.

Eisfeld, Jens: Art. Gemeines Recht, in: Enzyklopädie der Neuzeit 4 (2006). Sp. 401 - 406.

- Endres, Rudolf: Territoriale Veränderungen, Neugestaltung und Eingliederung Frankens in Bayern, in: Kraus, Andreas (Hg.): Geschichte Frankens bis zum Ausgang des 18. Jahrhunderts (= Handbuch der Bayerischen Geschichte 3,1). München 1997.
- Hölscher, Andreas: Das „Schwarze Buch der gefallenen Personen“ im Erzbistum Bamberg. Eine kirchliche Maßnahme zur Unterstützung der staatlichen Sozialpolitik im 19. Jahrhundert, in: Bericht des Historischen Vereins Bamberg 150 (2014). S. 219 - 243.
- Ders.: Das Schwarze Buch der gefallenen Personen von Schönbrunn, in: Schmidt, Susanne (Hg.): 250 Jahre Pfarrei Schönbrunn im Steigerwald. Bamberg 2015. S. 297 - 311.
- Höppler, Gerhard: Nichteheleiche Lebensgemeinschaften als Problem für das staatliche und kirchliche Recht (= Europäische Hochschulschriften Reihe XXII Theologie 663). Frankfurt a.M. 1999.
- Kappl, Claus: Die Not der kleinen Leute. Der Alltag der Armen im 18. Jahrhundert im Spiegel der Bamberger Malefizamtsakten (= Historischer Verein für die Pflege des ehemaligen Fürstbistums Bamberg, 17. Beiheft). Bamberg 1984.
- Lindner, Friedrich: Die unehelichen Geburten als Sozialphänomen. Ein Beitrag zur Statistik der Bevölkerungsbewegung im Königreich Bayern (= Wirtschafts- und Verwaltungsstudien mit besonderer Berücksichtigung Bayerns VII). Leipzig 1900.
- Rheinheimer, Martin: Arme, Bettler und Vaganten. Überleben in der Not. Frankfurt a.M. 2000.
- Rinnerthaler, Alfred: Art. Matrikel, in: LThK 6 (2006), Sp. 1476.
- Scholz Löhnig, Cordula: Bayerisches Eherecht von 1756 bis 1875 auf dem Weg zur Verweltlichung (= Schriften zur Rechtsgeschichte 111). Berlin 2004.
- Schröder, Richard: Art. Kellerei, in: Ders.: Deutsches Rechtswörterbuch. Wörterbuch der älteren deutschen Rechtssprache 7 (1983), Sp. 722.
URL:<http://drw-www.adw.uni-heidelberg.de/drw-cgi/zege?index=lemmata&term=kellerei> [05.08.2016].

- Ders.: Art. *Noterbe*, in: Ders.: *Deutsches Rechtswörterbuch. Wörterbuch der älteren deutschen Rechtssprache* 9 (1996). Sp. 1574f. URL: <http://drw-www.adw.uni-heidelberg.de/drw-cgi/zeige?index=lemmata&term=noterbe> [05.08.2016].
- Ders.: Art. *natürlich*, in: Ders.: *Deutsches Rechtswörterbuch. Wörterbuch der älteren deutschen Rechtssprache, Band 9* (1996). Sp. 1382 - 1387. URL: <http://drw-www.adw.uni-heidelberg.de/drw-cgi/zeige?term=nat%FCrlich&index=lemmata> [05.08.2016].
- Schubert, Ernst: *Arme Leute, Bettler und Gauner im Franken des 18. Jahrhunderts* (= Veröffentlichungen der Gesellschaft für fränkische Geschichte IX: Darstellungen aus der fränkischen Geschichte 26). Neustadt a. d. Aisch ²1990.
- Zimmermann, Gerd: *Territoriale Staatlichkeit und politisches Verhalten*, in: Roth, Elisabeth (Hg.): *Oberfranken in der Neuzeit bis zum Ende des Alten Reiches*. Bayreuth 1984. S. 9 - 81.

Gender-basierte Unterschiede bei Unternehmensgründungen: Der Einfluss von Umweltfaktoren auf die Strategiewahl von Start-up-Gründerinnen

Sonja Sperber

1. Einleitung

1.1 Relevanz der Thematik

Zahlreiche Studien haben sich in der Vergangenheit dem Thema der vorherrschenden Bedingungen gewidmet, unter denen Unternehmensgründungen stattfinden. Hierbei wurden zahlreiche Faktoren analysiert, die einen Effekt auf die Gründungstätigkeit sowie den Erfolg der gegründeten Unternehmung haben: Zu den diversen dabei diskutierten Faktoren zählen unter anderem die finanziellen und materiellen Ressourcen, welche der als Unternehmensgründer tätigen Person zur Verfügung stehen (vgl. Cooper, Gimeno-Gascon & Woo, 1994; Hansen & Allen, 1992; Kessler & Frank, 2009; Kim, Aldrich & Keister, 2003; Parker & Belghitar, 2006), dieser von der Umwelt zuteilwerdende Unterstützung¹⁰⁶ (vgl. Chandler & Hanks, 1994; Kirkwood & Walton, 2010; Reynolds, 1987), die Netzwerkstruktur, in der sich das Individuum befindet und die darin verfügbaren Netzwerkkontakte (vgl. Aldrich & Zimmer, 1986; Becker, 2005; Brüderl & Preisendörfer, 1998; Davidsson & Honig, 2003; Moore, 1990b; Preisendörfer, 2007; Weber, 2010) sowie kulturelle Aspekte (vgl. Busewitz & Lau, 1996; Kim, Aldrich & Keister, 2006). Darüber hinaus stellt das sogenannte *Entrepreneurial Mindset* einen entscheidenden Faktor dar; hierunter wird die Motivation und Beharrlichkeit, aber auch die Persistenz und die Fähigkeit zur Überwindung von Schwierigkeiten im Zuge der Unternehmenstätigkeit gesehen (vgl. Clarysse, Tartari & Salter, 2011; Gimeno, Folta, Cooper & Woo, 1997; McGrath & MacMillan, 2000).

Diese Einflussfaktoren sind in der Regel für beide fundamentalen, zu durchlaufenden Phasen (1. die eigentliche Gründung als Entstehungs-

¹⁰⁶ Hierzu zählen die in der Vergangenheit und die aktuell erfahrene Unterstützung durch die Umwelt, welche die Erwartungshaltung prägen (vgl. Krueger, 1993; Shapero, 1984).

zeitpunkt des Unternehmens und 2. die Existenz beziehungsweise Führung dieses Unternehmens in den auf die Gründung folgenden zeitlichen Phasen) zutreffend (vgl. Weber, 2010). Insbesondere während der Entscheidungsphase zur Gründung kommt diesen Faktoren jedoch eine essentielle Bedeutung für die Gründung beziehungsweise Nicht-Gründung einer Unternehmung zu. So nimmt beispielsweise eine weitreichende Vernetzung des Gründers oder der Gründerin mit wichtigen Kontakten innerhalb und außerhalb der Branche oder auch der Verfügbarkeit von finanziellen Ressourcen eine wichtige Rolle in der Entscheidungsfindung zur Gründung und somit zur Existenz der Firma ein. Die Einflussfaktoren, welche nach dem Zeitpunkt der Gründung – also während der späteren Existenzzeit – den Erfolg beziehungsweise Misserfolg einer Unternehmung bedingen, müssen dabei jedoch separat analysiert werden (vgl. Kulicke, 1987).

1.2 Zielsetzung und Aufbau

Der vorliegende Artikel widmet sich daher der initialen Phase hinsichtlich der Gründungsentscheidung und betrachtet die Einflussfaktoren in Gründungsfällen von *Start-up-Unternehmen*. Es findet eine Fokussierung auf jene Faktoren statt, welche auf dem unternehmerischen Ökosystem – den sogenannten äußerlichen Umweltfaktoren – beruhen und durch dieses bedingt werden. Diese Faktoren tragen hinsichtlich ihrer An- beziehungsweise Abwesenheit maßgeblich zur Wahl der *Gründungsstrategie* bei.

Somit steht insbesondere die Bedeutung der *formellen sowie informellen Unterstützung* durch das *unternehmerische Ökosystem* im Mittelpunkt der Betrachtung, wobei diese in Zusammenhang mit dem Ziel betrachtet wird, welches bei der Gründung von dem Unternehmer oder der Unternehmerin vorrangig verfolgt wird (z. B. finanzieller Erfolg). Darauf aufbauend stellt sich die Frage, ob die gewählte Strategie zwischen Existenzgründern und Existenzgründerinnen aufgrund der durch die *Umweltfaktoren* geprägten Gegebenheiten differieren. Welche Strategie wird von Frauen aufgrund der vorliegenden Gegebenheiten, geprägt durch die individuelle Lebenssituation, eher verfolgt? Inwiefern bedingt das unternehmerische Ökosystem die gewählte Strategie? Welche auf dem

Ökosystem basierenden Faktoren führen zur Anwendung welcher spezifischen Strategiekonfigurationen im weiblichen Gründungsverhalten?

Um diesen aufgeworfenen Fragen nachzugehen, soll im Folgenden zunächst die theoretische Fundierung des Artikels skizziert werden. Hierauf aufbauend wird das der späteren Analyse zugrundeliegende Modell in seiner Entwicklung dargelegt, welches primär auf dem aktuellen Forschungsstand zur *gender-basierten Strategiewahl* bei Unternehmensgründungen basiert und diese bisherigen Erkenntnisse mit den an dieser Stelle vorrangig thematisierten Umweltfaktoren verknüpft. Die sich daran anschließende empirische Analyse zeigt zunächst die angewandte Methode sowie das Sample auf; da der Fokus des Artikels auf der theoretischen Modellfundierung und der Ableitung von Erkenntnissen aus der empirischen Untersuchung hinsichtlich der Fragestellung liegt, werden die angewandte empirische Methode sowie das Messvorgehen nur kurz dargestellt. Anschließend werden die aus der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse diskutiert und das hiervon abgeleitete Fazit in den finalen Schlussfolgerungen präsentiert, welche durch die zukunftsorientierten Implikationen sowie die Limitationen der Untersuchung ergänzt werden.

2. Theoretische Fundierung

2.1 Grundlegende Einflussfaktoren der Unternehmensgründung

Bereits seit Jahrzehnten hat sich die Forschung im Bereich des Entrepreneurship mit der Frage beschäftigt, welche Faktoren die Entscheidung eines Individuums zur Unternehmensgründung beeinflussen (vgl. Hall & DeVaney, 2009; Mazzarol, Volery, Doss & Thein, 1999). Diese Faktoren lassen sich dabei in zwei grundlegende Gruppen unterteilen: Zum einen werden hier Faktoren betrachtet, die in der *Person des Entrepreneurs* selbst behaftet sind, z. B. das Geschlecht (vgl. Kolvereid, Shane & Westhead, 1993), der Bildungsstand (vgl. Robinson & Sexton, 1994; Storey, 1982), die Persönlichkeit eines Individuums wie etwa die Bereitschaft zur Risikoaufnahme (vgl. Brockhaus, 1980, 1982; Caliendo, Fossen & Kritikos, 2009; Tan, 2001), die individuelle Bereitschaft zur Leis-

tungserbringung (vgl. Hansemark, 2003; McClelland, 1961) sowie weitere demografische Faktoren des Entrepreneurs (vgl. Nga & Shamuganathan, 2010). Zum anderen sind hier jedoch auch Faktoren entscheidend, die nicht ausschließlich im Einflussbereich des Individuums liegen, sondern **von der Umwelt abhängig** und durch sie geprägt sind. Hierzu zählen beispielsweise der familiäre Hintergrund einer Person (vgl. Dunn, 1999; Matthews & Moser, 1996) sowie persönliche Erfahrungen durch frühere Beschäftigungen (vgl. Ronstadt, 1988; Shane & Khurana, 2003). Eine strikte Trennung in diese beiden Bereiche ist jedoch umstritten, da eine gegenseitige Prägung und Beeinflussung anzunehmen ist: So sind etwa die persönlichen Charaktereigenschaften eines Individuums zwar auf der personellen Ebene angesiedelt, unterliegen jedoch auch dem Einfluss durch frühere Erfahrungen; sie sind somit nicht zwangsläufig von äußerlich prägenden Faktoren losgelöst. Demzufolge kommt den einzelnen Umweltfaktoren sowie dem ganzheitlichen unternehmerischen Ökosystem eine grundlegende Rolle in der Analyse von Entrepreneurship-Aktivitäten zu (vgl. Cohen, 2006; Suresh & Ramraj, 2012).

2.2 Das unternehmerische Ökosystem

Der vorliegende Artikel bezieht sich in der Untersuchung des unternehmerischen Ökosystems vorrangig auf **personelle Akteure und Netzwerkkontakte** (vgl. Aldrich & Zimmer, 1986; Ostgaard & Birley, 1996) sowie auf **Institutionen** (vgl. Li & Zhang, 2007), die in diesem System agieren. Das unternehmerische Ökosystem bezieht sich demnach in diesem Zusammenhang auf voneinander unabhängige Akteure, die Einfluss auf die Gründungsentscheidung von zukünftigen Entrepreneurs sowie die Wahrnehmung der durch die Gründung möglichen Erfolgchancen haben (vgl. Zahra, Wright & Abdelgawad, 2014). Insbesondere während der Phase der Unternehmensgründung kommt dem unternehmerischen Ökosystem dabei eine entscheidende Rolle zu, da dessen Akteure beziehungsweise Institutionen dem Entrepreneur sowohl formelle als auch informelle Unterstützung liefern können (Cohen, 2006). Hierbei stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die offerierte Unterstützung einen Einfluss auf die Strategiewahl bei der Unterneh-

mensgründung hat. Da die äußeren Gegebenheiten und die Umstände, in dem sich ein Entrepreneur zum Zeitpunkt der Gründung befindet, sehr spezifisch aufgrund seiner individuellen Lebenssituation sind, bleibt die Frage zunächst offen, inwiefern die verfügbare formelle sowie informelle Unterstützung durch das unternehmerische Ökosystem einen Effekt auf die Strategiewahl hat.

In diesem Kontext haben frühere Studien besonderen Fokus auf die Frage gelegt, inwiefern eine unterschiedliche Lebenssituation zwischen männlichen und weiblichen Entrepreneurs zu einer unterschiedlichen Strategiewahl für die Gründung führt (vgl. Brush, 1992; Lewis, 2006). Die bisherige Forschung hat in diesem Zusammenhang einen fundierten Fokus auf die gender-spezifischen Ziele, die mit der Gründung eines Unternehmens verfolgt werden, gelegt und die Motivationsgründe für eine Tätigkeit als Entrepreneur zwischen Männern und Frauen verglichen. Bis heute sind allerdings kaum Erkenntnisse darüber vorhanden, welche Rolle das unternehmerische Ökosystem bei der Gründungsentscheidung spielt und inwiefern die durch das Ökosystem vorgegebenen Faktoren einen Einfluss auf die Wahl der Gründungsstrategie haben. Darüber hinaus muss betrachtet werden, inwiefern bestimmte Gegebenheiten im unternehmerischen Ökosystem von der persönlichen Lebenssituation abhängig sind, so dass diese von einer Person als zielführende Unterstützung und von einer anderen Person nicht als solche empfunden werden. Nehmen Männer und Frauen die zuteilwerdende Unterstützung – sowohl formeller als auch informeller Art – gleichermaßen wahr? Wie wird ein möglicher Mangel an gegenwärtiger beziehungsweise in der Zukunft erwarteter Unterstützung kompensiert? Und konkret: Welche Strategie wählen Unternehmensgründerinnen, um einen Mangel an empfundener Hilfestellung des Ökosystems auszugleichen?

2.3 Die Start-up-Unternehmung

Hinsichtlich der Unternehmensgründung liegt der Fokus hierbei insbesondere auf Start-up-Unternehmen, da deren Ausrichtung für die aufgeworfene Fragestellung hinsichtlich der Unterstützung durch das Öko-

system von entscheidender Bedeutung ist: Wie die Definition des Begriffs *Start-up* als neue Unternehmung mit einer innovativen Geschäftsidee und der Zielsetzung des schnellen Unternehmenswachstums (vgl. Lueg, Malinauskaite & Marinova, 2014) schon vermuten lässt, stellt die externe Unterstützung einen essentiellen Erfolgswert dar. Dabei ist es gemäß Blank & Dorf (2012) für eine Start-up-Unternehmung von großer Bedeutung, dass dieses keine kleine Version einer großen Unternehmung widerspiegelt, sondern vielmehr folgendes ist:

A temporary organization designed to search for a product/market fit and a business model, while in contrast, a large company is a permanent organization that has already achieved a product/market fit and is designed to execute a well-defined, fully validated (...) business model. (Blank & Dorf, 2012)

Dem unternehmerischen Ökosystem kommt dabei besonders in der Gründungsphase eines Start-up-Unternehmens eine wichtige Rolle zu, da zu diesem initialen Zeitpunkt das Geschäftsmodell noch nicht etabliert ist und somit zu einem wichtigen Teil von der Unterstützung – mitunter auch des Ökosystems – abhängt.

2.4 Formulierung der Forschungsfragen

Auf Basis der thematisierten Aspekte werden zwei konkrete Forschungsfragen formuliert, die im Mittelpunkt der weiteren Betrachtung stehen:

(1) *In welchem Maß beeinflussen die Erwartungen hinsichtlich der gegenwärtigen und zukünftigen Unterstützung durch das unternehmerische Ökosystem die Wahl der Gründungsstrategie von Frauen?* Die Strategien können hierbei verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise die Suche nach geeigneten Gründungspartnern, um den Mangel an Unterstützung auszugleichen, oder die Intensivierung der eigenen Arbeitsbestrebungen, um die persönliche Zielsetzung gegen Widrigkeiten zu realisieren.

(2) *Wie hängen die Zielsetzungen, die mit der Gründung des Start-ups verfolgt werden (z. B. finanzieller Erfolg, Statusgewinn etc.) mit der vom unter-*

nehmerischen Ökosystem erteilten Unterstützung zusammen? Auf welche Weise wird ein Mangel an Unterstützung dabei kompensiert?

3. Theoretisches Modell für die empirische Analyse

Die folgende empirische Analyse beruht auf dem *Entrepreneurial Potential Model*, das von Krueger & Carsrud (1993) und Krueger & Brazeal (1994) entwickelt wurde. Zusammenfassend zeigt dieses Modell auf, dass eine jeweils gewählte Strategie nur im Zusammenspiel mit der individuellen Wahrnehmung der erteilten Unterstützung, der individuellen Einschätzung über die Durchführbarkeit der Gründungsaktivität sowie der mit der Unternehmung verfolgten persönlichen Zielsetzung erklärbar ist. Die Annahme, dass der Kontext dieser Faktoren letztendlich entscheidend für die Strategie ist, führt demnach zur Existenz mehrerer, aus theoretischer Sicht gleichermaßen erfolgsversprechender Strategien, welche sich schlussendlich in unterschiedlichen Konfigurationen zeigen.

3.1 Entrepreneurial Potential Model (Krueger & Brazeal, 1994)

Das *Entrepreneurial Potential Model* nach Krueger & Brazeal (1994) beruht maßgeblich auf der *Institutional Theory*, welche in der Vergangenheit häufig als Grundlage zur Erläuterung von unternehmerischen Aktivitäten herangezogen wurde (vgl. Bruton, Ahlstrom & Li, 2010; Estrin & Mickiewicz, 2011). Die Theorie betrachtet hierbei vorrangig institutionelle und kontextabhängige Faktoren, welche die Unternehmensaktivitäten maßgeblich beeinflussen. Das darauf aufbauende Modell des *Entrepreneurial Potential Model* nimmt dabei eine psychologische Perspektive ein, um Entrepreneurship und das damit verbundene Handeln zu erklären, wobei die kulturelle sowie die soziale Umwelt als Einflussgrößen auf den unternehmerischen Weg eines Individuums betrachtet werden. Im Folgenden wird das der weiteren Modellentwicklung zugrundeliegende Modell von Krueger & Brazeal (1994) dargelegt (*Abbildung 1*):

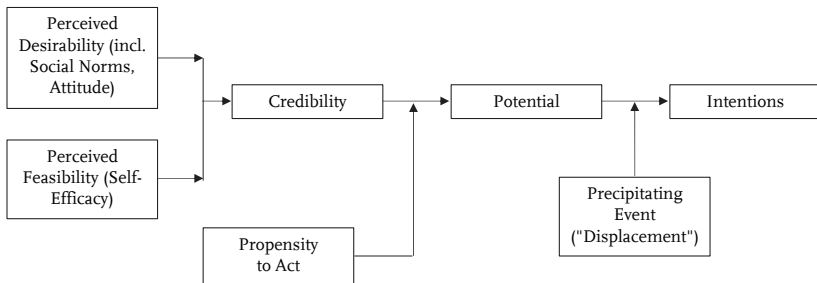


Abbildung 1: *Entrepreneurial Potential Model*;
 Quelle: Krueger & Brazeal (1994: 95)

Wie die Abbildung aufzeigt, spiegelt das Modell unter anderem die einzelnen, bereits thematisierten Komponenten der individuellen Einschätzung über die *Durchführbarkeit der Gründungsaktivität* (*Perceived Feasibility*), sowie der mit der *Unternehmung verfolgten persönlichen Zielsetzung* (*Intentions*) wider. Das unternehmerische Verhalten einer Person wird auf Grundlage des Modells als Ergebnis der individuellen Absicht, ein bestimmtes Verhalten beizubehalten, gesehen (Krueger & Carsrud, 1993). Seine inhaltliche Ausrichtung deckt jedoch nicht alle Aspekte ab, die an dieser Stelle betrachtet werden sollen. So stützt sich die Annahme hinsichtlich der Strategiewahl neben der Durchführbarkeit und der verfolgten Zielsetzung auch auf die *individuelle Wahrnehmung der erteilten Unterstützung* (*Perceived Support from Ecosystem*). Diese Faktoren können demnach zusammen als ausschlaggebend für die Wahl der Gründungsstrategie herangezogen werden (Coduras, Urbano, Rojas & Martínez, 2008; Guerrero, Rialp & Urbano, 2008). Somit ist eine Anpassung des klassischen Modells nach Krueger & Brazeal (1994) für die Anwendung auf die vorliegenden Forschungsfragen unerlässlich.

3.2 Adapted Model on Entrepreneurial Potential

Hinsichtlich der im Fokus dieses Artikels stehenden Fragestellung, inwiefern die Unterstützung durch das unternehmerische Ökosystem Auswirkungen auf die Strategiewahl hat, muss die modellbasierte Un-

tersuchung auf diesen Fokus ausgerichtet werden. Somit müssen die folgenden Anpassungen an dem aufgezeigten Modell (*Abbildung 1*) vorgenommen werden, welche in dem weiterentwickelten Modell (*Abbildung 2; Adapted Model on Entrepreneurial Potential*) graphisch verdeutlicht und in der vergleichenden Analyse der Gründungsstrategien männlicher und weiblicher Entrepreneurs gegenübergestellt werden:

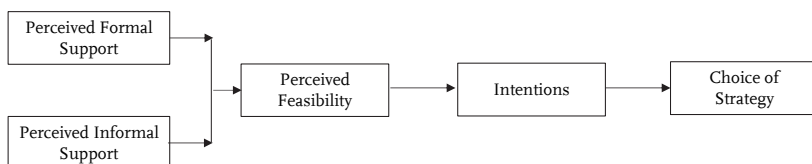


Abbildung 2: *Adapted Model on Entrepreneurial Potential*

Unterstützung (*Perceived Formal/Informal Support*):

Die Unterstützung, die der Entrepreneur erfährt, differenziert sich in **formelle sowie informelle Unterstützung**. Damit ein Ökosystem als unterstützungsliefernd wahrgenommen wird, bedarf es eines effektiven Zusammenspiels von formellen und informellen Mechanismen. Unter den Aspekt der formellen Unterstützung fallen z. B. gesetzliche Regelungen und rechtliche Rahmenbedingungen, die vom Individuum im Gründungsbestreben als unterstützend empfunden werden. Hingegen zählen auf der Seite der informellen Aspekte alle Bestrebungen des Ökosystems zur Motivation des Entrepreneurs und der Aufzeigung von Erfolgsaussichten dazu, sowie weiterführende kulturelle und kognitive Elemente. Darüber hinaus ist zu beachten, dass hierbei nicht die faktisch vermittelte Unterstützung, sondern das Maß der **wahrgenommenen Unterstützung** durch das empfangende Individuum ausschlaggebend ist.¹⁰⁷ Dieses Maß ist letztendlich entscheidend dafür, wie sich die Unterstützung in der Strategiewahl im Gründungsprozess auswirkt. Dabei ist anzunehmen, dass Männer und Frauen die Unterstützung vom Ökosystem auf-

¹⁰⁷ Frühere Studien haben bereits im Detail beleuchtet, dass empfangene (received) und wahrgenommene (perceived) Unterstützung deutlich voneinander abweichen können und somit nicht zwangsläufig korrelieren (vgl. Haber, Cohen, Lucas & Baltes, 2007; Norris & Kaniasty, 1996; Wethington & Kessler, 1996).

grund unterschiedlicher Erwartungen, welche durch vorhandenes Wissen und vergangene Erfahrungen bestimmt werden, verschiedenartig wahrnehmen (vgl. Gatewood, Shaver, Powers & Gartner, 2002; Kobeissi, 2010; Thébaud, 2015). Die hierdurch geprägte Erwartungshaltung bedingt somit den Glauben an die Unterstützung, die der Entrepreneur während sowie nach der Gründungsphase erfahren wird. Die Erwartungen, die über diese Phase hinausgehen, sind dabei auch für die Gründungsentscheidung essentiell, da sie diese maßgeblich beeinflussen.¹⁰⁸

Die eigenen Erwartungen hängen hierbei vorrangig von den *persönlichen Umständen* und den damit verbundenen *zu bewältigenden Herausforderungen* ab, in denen sich das Individuum befindet; dazu zählen unter anderem die Verfügbarkeit von finanziellen Ressourcen, der individuelle durch Bildung und Erziehung geprägte Kenntnisstand, die aktuelle Familiensituation (besonders Kinderbetreuung bzw. Elternzeit) sowie der Zugang zu Netzwerkkontakten. Hierzu haben frühere Studien bereits einen Nachweis dafür gefunden, dass diese persönlichen Umstände durchaus zwischen Männern und Frauen differieren (vgl. Brush, 1992; Budig, 2006; Lewis, 2006).

Durchführbarkeit (*Perceived Feasibility*):

Die grundlegende Konzeption des Modells basiert auf der Annahme, dass die Entscheidung eines Entrepreneurs zur Gründung einer Unternehmung auf dem Bewusstsein über die Möglichkeiten zur *eigenen Kontrolle des Prozesses und der Durchführbarkeit der Gründung* basiert. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die individuelle Erkenntnis, eine bestimmte Situation nicht vollumfänglich kontrollieren zu können (z. B. im Hinblick auf die zukünftige Handhabung der Unternehmensprozesse) die Gründungsintention einschränken beziehungsweise vollständig zunichtemachen kann; dies ist vorwiegend der Fall bei der Annahme des Entrepreneurs, dass keine/nicht ausreichend Unterstützung vom Ökosystem vorhanden ist, um das vermutete Defizit zu kompensieren. Die eigene Wahrnehmung über die Durchführbarkeit der Gründung korreliert demnach stark mit der Höhe der wahrgenommenen Unter-

¹⁰⁸ Wenn beispielsweise vom Entrepreneur erwartet wird, dass sich die Unterstützung des Ökosystems ausschließlich auf die Phase der Gründung bezieht und anschließend nicht mehr zu erwarten ist, beeinflusst dies bereits die initiale Gründungsentscheidung negativ.

stützung (*Perceived Support*), wobei sich der Grad der Durchführbarkeit wiederum in dem Glauben an den erzielbaren Erfolg widerspiegelt.

Zielsetzung (*Intentions*):

Wie bereits im zugrundeliegenden Modell nach Krueger & Brazeal (1994), wird an dieser Stelle der Aspekt der vom Entrepreneur mit der **Unternehmung verfolgten persönlichen Zielsetzung** aufgegriffen. Diese nach persönlichen Maßstäben und Bestrebungen definierte Zielsetzung hat einen ausschlaggebenden Effekt auf die Strategiewahl (s. dazu *Theory of Planned Behavior*: Ajzen, 1991). Wenn das Ziel der Unternehmensgründung beispielsweise ausschließlich auf einen finanziellen Ertrag abzielt, wird die verfolgte Strategie diesem Ziel angepasst, um die Zielsetzung des finanziellen Erfolgs bestmöglich zu verfolgen.

Dabei existieren generell verschiedene fundamentale Gründungsintentionen, da die mit der Gründung eines Start-ups verfolgte Zielsetzung sehr individuell geprägt ist. Es lassen sich jedoch drei Intentionen herausfiltern, welche eine ausschlaggebende Motivation für eine Großzahl an Unternehmensgründern oder Unternehmensgründerinnen darstellen und somit zum Gründungsbestreben führen oder zumindest essentiell zu diesem beitragen: Dazu zählen, neben weiteren Faktoren, der mit der Gründung in Aussicht stehende **(1) finanzielle Erfolg des Individuums**, **(2) der Zuwachs an Status / des öffentlichem Ansehens**, sowie **(3) der Gewinn an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit**. Diese Faktoren, welche als individuelle Intention mit der Gründung des Start-ups verbunden sind, haben einen grundlegenden Effekt auf das Strategiehandeln.

Strategiewahl (*Choice of Strategy*):

Wie bereits vorab diskutiert wurde, spiegelt sich die Ausprägung dieser Faktoren, welche im jeweiligen Zusammenspiel eine individuelle Konfiguration ergeben, in der Anwendung unterschiedlicher Strategien (*Choice of Strategy*) wider. Diese Strategien, die gemäß der Annahme zwischen männlichem und weiblichem Entrepreneur differieren, können dabei unterschiedliche Formen aufweisen: Diese beinhalten beispielsweise **(a) die Suche nach und Einbindung von Partnern, Teammitgliedern oder auch Verbündeten**, die unter anderem hilfreich dabei sein können, die auftretenden Hürden und Probleme durch inhaltlichen

Support oder Diskussion zu überwinden (vgl. Baum, Calabrese & Silverman, 2000; Foss, Klein, Kor & Mahoney, 2008; Stuart, 1998). Eine andere Strategie zielt auf **(b) die vermehrte Suche nach sozialem Rückhalt** (z. B. im familiären Umfeld oder Freundeskreis) ab (vgl. Brüderl & Preisdörfer, 1998; Foss, 1994; Jenssen & Koenig, 2002); dies kann zur Intensivierung der persönlichen Motivation sowie des Durchhaltevermögens während der Gründungsphase beitragen. Weiterhin ist hinsichtlich der Strategiewahl des Entrepreneurs auch **(c) eine Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung** („work harder“) oder **(d) der investierten Ressourcen** (vorrangig finanzielle Ressourcen) („invest more“) möglich, um das empfundene Defizit an Unterstützung des unternehmerischen Ökosystems zu kompensieren. Hierbei ist besonders mit der eigenen Ressourceninvestition ein hohes unternehmerisches Risiko verbunden, das der Gründer oder die Gründerin jedoch eingehen wird, insofern die eigene Überzeugung für den zukünftigen Erfolg der Gründungsidee vorhanden oder bereits fest verankert ist.

Zusammenfassend bleibt daher festzuhalten, dass sowohl die Durchführbarkeit als auch die mit der Gründung verfolgte Zielsetzung einen maßgeblichen Effekt auf die Strategiewahl haben, wobei diese wiederum vorrangig von der durch das unternehmerische Ökosystem zur Verfügung gestellten Unterstützung abhängt.

4. Empirische Analyse: Methode, Sample & Messung

4.1 Methode

Die vorliegende Untersuchung nutzt eine *fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA)* nach Ragin (1987, 2000, 2008), um zu ermitteln, welchen Einfluss die wahrgenommene Unterstützung des unternehmerischen Ökosystems auf die Strategiewahl hat (*Choice of Strategy*). Wie bereits oben thematisiert wurde, ist dabei die Anwendung verschiedener Strategien, die alle gleichermaßen das Ziel der Gründung verfolgen, zum Ausgleich eines wahrgenommenen Mangels an Unterstützung möglich. Es wird demnach ein explorativer Ansatz angewendet, so dass in der Folge die verschiedenen Konfigurationen aufgezeigt werden kön-

nen. Somit werden unterschiedliche kausale Bedingungen als Gegebenheiten in die Analyse einbezogen, um durch die verschiedenen Konfigurationen diverse Wege aufzuzeigen, welche parallel zum Ziel der Überwindung des Defizits an Unterstützung führen.

Durch diese Art der Analyse ist daher – besonders im Vergleich mit linearen Methoden – eine komplexe empirische Untersuchung unter Einbeziehung verschiedener, gleichermaßen zum Ziel führender Wege möglich (Woodside, 2013).

4.2 Sample

Die Untersuchung basiert auf dem Datensatz PSED II, der Daten von sich im Gründungsprozess befindenden US-amerikanischen Personen in einer Längsschnittstudie beinhaltet (Reynolds, 2000, 2011); insgesamt umfasst der Datensatz 1.214 Personen, die über den gesamten Erhebungszeitraum von fünf Jahren teilgenommen haben. Im Auswahlprozess der später in die Analyse einfließenden Entrepreneurs wurde dabei vorrangig eine Information über die aktive Beteiligung der Gründer oder Gründerinnen am Start-up-Prozess abgefragt.

Darüber hinaus wurden in diesem Zusammenhang auch die Eigentumsverhältnisse der neu gegründeten Unternehmung ermittelt.¹⁰⁹ Der generelle Fokus in der Auswahl der Stichprobe lag dabei auf der gegenwärtigen sowie eigenständigen Gründungstätigkeit (alleine oder im Team mit anderen), in der sich der Entrepreneur zum Zeitpunkt der Befragung befand. Der Aspekt, dass sich alle Entrepreneurs bei der Datenerhebung noch in der Gründungsphase befinden, ist essentiell für die Untersuchung der Fragestellung, da sich die Wahrnehmung der angewandten Strategie sowie der im Zuge der Gründung erhaltenen Unterstützung verändern können, sobald die Schwierigkeiten überwunden wurden und die Gründung erfolgreich vollzogen ist. Etablierte Unternehmen, die als Start-up auf den Markt kamen, durchlaufen nach der Gründungsphase in den Folgejahren eine Anpassung ihrer strategischen Ausrichtung; es ist somit fundamental, dass sich die Stichprobe

¹⁰⁹ Unter anderem liefert Curtin (2008) fundierte Informationen zum Inhalt sowie zum Vorgang des Befragungsprozesses.

auf diejenigen Entrepreneurs bezieht, die sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Gründungsphase befinden.

Die verbleibende Anzahl an Gründern oder Gründerinnen, welche die definierten Bedingungen für die Auswahl aus dem Gesamtdatensatz erfüllte, führt zu einer Stichprobe von $N=987$ Unternehmern/Unternehmerinnen, wovon $N=627$ Männer und $N=360$ Frauen sind. Die Start-up-Unternehmen der Entrepreneurs, die sich in der finalen Stichprobengruppe befinden, sind dabei in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern angesiedelt, unter anderem im Dienstleistungssektor, Gesundheitswesen, Einzelhandel sowie auch im Baugewerbe, Produktionsgewerbe und Immobilienbereich.

4.3 Messung

Die vorliegenden Daten wurden kalibriert, wobei sich die angewandte **Datenkalibrierung** auf die individuelle vom Entrepreneur festgesetzte Zielsetzung sowie die Strategiewahl bezieht, um den persönlich empfundenen Unterstützungsmangel auszugleichen.

Die im Gründungsprozess **wahrgenommene formelle sowie informelle Unterstützung** (*Perceived Formal/Informal Support*), die als subjektive Größe jedes einzelnen Entrepreneurs anzusehen ist, wurde hierbei anhand einer Messskala mit neun verschiedenen Variablen (s. hierzu Reynolds, 2011) gemessen. Um die Mengenzugehörigkeit (*Set-Membership*) zu definieren, wurden die Werte des 75- sowie des 25-Perzentils festgelegt; dies bedeutet, dass die 25% der Entrepreneurs mit den höchsten Werten über alle neun Variablen (also dem höchsten wahrgenommenen Support) der *Fully-in*-Menge zugeordnet wurden. Dahingegen wurden die 25% mit den geringsten Werten hinsichtlich der wahrgenommenen Unterstützung in die *Fully-out*-Menge eingeteilt. Die verbleibenden 50% fallen demnach in die mittlere *Cross-over*-Menge.

Analog zur Messung der Unterstützung wurde somit auch hinsichtlich der **verfolgten Zielsetzung** (*Intentions*) sowie der Strategiewahl vorgegangen, welche anhand von vordefinierten Skalen über das Sample hinweg erfasst wurden. Im Kalibrierungsprozess zur Festlegung der Mengen-

zugehörigkeit der Entrepreneurs im Sample wurden – parallel zur Kalibrierung der formellen/informellen Unterstützung – die Werte des 75- sowie des 25-Perzentils bestimmt. Somit zählen die Gründer und Gründerinnen oberhalb der 75%-Grenze aller befragten Personen zu derjenigen Menge mit sehr stark verankerten Zielsetzungen (*Fully-in*), wohingegen die Menge unterhalb des 25%-Wertes nur schwache Ambitionen hinsichtlich ihrer mit der Gründung verfolgten Zielsetzung aufweist (*Fully-out*). Die verbleibenden 50% werden der *Cross-over*-Menge zugeordnet.

Im Hinblick auf die **Strategiewahl** (*Choice of Strategy*) wurden vorab bereits vier verschiedene Typen aufgezeigt: (a) Die Suche nach und Einbindung von Partnern, Teammitgliedern oder Verbündeten, (b) die Suche nach sozialem Rückhalt sowie (c) die Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung beziehungsweise (d) der investierten Ressourcen. Diese drei Strategietypen wurden jeweils in die beiden Mengenzugehörigkeiten *Fully-in* sowie *Fully-out* klassifiziert: Da beispielsweise angenommen wird, dass die Einbindung von Partnern in der Gründungsphase einen positiven Effekt auf die Unternehmung hat, wurden diejenigen Entrepreneurs, welche diese Einbindung praktizieren, der *Fully-in*-Menge zugeordnet. Die Gründer oder Gründerinnen, die im Zuge der Befragung die Angabe machten, dass sie das Start-up alleinstehend ohne Partner oder Verbündete gründen, wurden dementsprechend der *Fully-out*-Menge zugewiesen. Ebenso verhält sich die Zuordnung hinsichtlich der weiteren beiden Strategietypen.

5. Empirische Analyse: Erkenntnisse & Diskussion

Im Folgenden sollen die Erkenntnisse, welche anhand der empirischen Analyse gewonnen werden konnten, aufgezeigt werden. Dabei soll verdeutlicht werden, inwiefern sich die oben thematisierten Umweltfaktoren auf die Strategiewahl auswirken und wie ein Mangel an wahrgekommener Unterstützung des unternehmerischen Ökosystems dabei in der Gründungspraxis von den Entrepreneuren kompensiert wird.

Wie bereits vorab auf Grundlage des *Adapted Model on Entrepreneurial Potential* thematisiert wurde, ist das Ökosystem für die Strategiewahl

von ausschlaggebender Bedeutung. Entscheidend ist dabei in der folgenden Betrachtung nun die Frage, wie die wahrgenommene Unterstützung die Wahl der Strategie bei der Gründung des Start-ups beeinflusst, wobei besondere Aufmerksamkeit auf den gender-basierten Unterschieden und der konkreten Strategiewahl von weiblichen Gründerinnen liegt.

FsQCA ist dazu geeignet, verschiedene Konfigurationen¹¹⁰ zu identifizieren, mit denen somit aufgezeigt wird, dass durchaus mehr als ein Weg zum Ziel des Gründungserfolgs führen kann und vielmehr die Zusammensetzung der Faktoren entscheidend ist. Von grundlegender Bedeutung ist bei der Analyse die Frage, ob der Gründer oder die Gründerin das unternehmerische Ökosystem, von dem er/sie umgeben ist, prinzipiell als förderlich hinsichtlich der formellen beziehungsweise der informellen Unterstützung wahrnimmt und somit das Gründungsprojekt für durchführbar hält. In dieser individuellen Einschätzung spielt vor allem die verfolgte Zielsetzung eine entscheidende Rolle. Da das unternehmerische Ökosystem allerdings als Ausgangsbasis für die Bewertung durch den Entrepreneur anzusehen ist, werden die ermittelten möglichen Konfigurationen in zwei Bereiche unterteilt: *Perceived Supportive Environment* sowie *Perceived Non-Supportive Environment*.

Hinsichtlich der Konfigurationen unterteilen sich diese in die drei vorab erläuterten Zielsetzungen (*Intentions*), welche der Entrepreneur mit der Gründung verfolgt, wozu (1) der finanzielle Erfolg des Individuums, (2) der Zuwachs an Status / öffentlichem Ansehen sowie (3) der Gewinn an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit zählen. Diese Unterscheidung ist von Bedeutung, da eine bestimmte Zielsetzung die Strategie beeinflussen und somit zu einer abweichenden Konfiguration im Vergleich mit anderen Zielsetzungen führen kann. Im Folgenden werden die ver-

¹¹⁰ Die vorliegende Analyse bezieht sich vorrangig auf die Aufzeigung möglichen Konfigurationen. Die Analyseergebnisse zur deskriptiven Statistik werden dabei anteilig bei jeder einzelnen Konfiguration einzeln ausgewiesen.

schiedenen Konfigurationen¹¹¹ zunächst dargestellt und im weiteren Verlauf erläutert sowie diskutiert.

5.1 *Perceived Supportive Environment* – Mögliche Konfigurationen der Strategiewahl bei Unterstützung durch das Ökosystem

Die im Rahmen der Studie befragten Gründer oder Gründerinnen wurden in die beiden Gruppen derer eingeteilt, die das unternehmerische Ökosystem als unterstützend wahrnehmen, sowie derer, die einen Mangel an Unterstützung durch das Ökosystem empfinden. Zunächst werden nun diejenigen Konfigurationen, welche die erste Gruppe des *Perceived Supportive Environment* als unterstützendes Ökosystem betreffen, präsentiert. Hierbei wird zunächst in graphischer Form auf die Strategiekomponenten der weiblichen Start-up-Gründerinnen eingegangen, um deren angewandte Strategien aufzuzeigen. Die Erkenntnis über die weiblichen Strategiekomponenten wird im Anschluss daran mit Erkenntnissen über die Strategien ihrer männlichen Gründerkollegen verglichen.

Die drei thematisierten Zielsetzungen werden dabei separat betrachtet. Bei der Darstellung der Konfigurationen werden deren einzelne Komponenten mit ■ für das Vorliegen dieser jeweiligen Strategiekomponente sowie mit □ für das Nicht-Vorliegen dieser Strategiekomponente gekennzeichnet.

Zielsetzung 1: Finanzieller Erfolg des Individuums

Konfiguration:

- Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)
- Suche nach sozialem Rückhalt (b)
- Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)

¹¹¹ Es wird darauf hingewiesen, dass die folgende Darstellung der Konfigurationen, welche als zielführend identifiziert wurden, einen Ausschnitt aller möglichen Konfigurationen repräsentiert und nicht als abschließende Liste angesehen werden kann; somit werden auch die Werte der *Overall Solution Consistency* sowie der *Overall Solution Coverage* nicht separat ausgewiesen. Der Fokus liegt dabei auf den signifikantesten Konfigurationen weiblicher Entrepreneurs, und stellt für jede Zielsetzung je eine mögliche Konfiguration dar.

■ Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(*Consistency: 0.842; Raw Coverage: 0.116; Unique Coverage: 0.116*)

Im Hinblick auf die ermittelte Konfiguration wird deutlich, dass Gründerinnen in einem Umfeld, in dem sie das Ökosystem als unterstützend wahrnehmen, dennoch eine Strategie wählen, die stark auf die Suche nach sozialem Rückhalt aufgebaut ist. Frühere Studien hatten in diesem Zusammenhang bereits gezeigt, dass Frauen dazu tendieren, ihre eigenen Fähigkeiten kritischer einzuschätzen als Männer (vgl. Mandell & Pherwani, 2003; Powell, 1990) und demnach insgesamt eine geringere Erwartungshaltung an ihre persönliche Leistung haben als ihre männlichen Kollegen (vgl. Gatewood et al., 2002). Wie dies zeigt, empfinden Frauen – auch in einer als unterstützend wahrgenommenen Umwelt – das Gefühl, auf (b) sozialen Rückhalt angewiesen zu sein.

Interessanterweise zeigen die Ergebnisse der männlichen Gründerkollegen, dass diese eine hiervon abweichende Strategie verfolgen: Somit ist für sie nicht der soziale Rückhalt wichtig, sondern vielmehr eine Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung, wenn das Ziel des finanziellen Erfolgs im Fokus der Gründungsaktivität steht.

Zielsetzung 2: Zuwachs an Status bzw. öffentlichem Ansehen

Konfiguration:

■ Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)

- Suche nach sozialem Rückhalt (b)
- Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)
- Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(*Consistency: 0.778; Raw Coverage: 0.071; Unique Coverage: 0.071*)

Diese Konfiguration hinsichtlich der Zielsetzung des Statusgewinns ist von besonderer Bedeutung, da sie eine interessante Erkenntnis beinhaltet: Unter der persönlichen Annahme eines unterstützenden Ökosystems wählen Frauen demnach eine Strategie, die sich rein auf (a) die Einbindung von Partnern etc. stützt. Eine Steigerung der Ressourcen, welche die Frau beispielsweise durch eine erhöhte Investition von Zeit

(c) Steigerung der Arbeitsleistung einbringt, ist demnach keine Option. Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass ein großer Anteil der Frauen durch ihre spezifische Lebenssituation (z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung) Zeit als sehr knappe Ressource ansieht, die nur begrenzt eingesetzt wird (vgl. Rehman & Roomi, 2003; Verheul & Thurik, 2001). Vielmehr greifen Frauen hier auf (a) die Einbindung von Partnern etc. zurück, um den Umstand der begrenzten Zeitinvestition zu kompensieren.

Im Kontrast dazu tendieren männliche Gründer in dieser Situation interessanterweise nicht dazu (a) die Einbindung von Partnern etc. zu steigern, sondern begeben sich vermehrt (b) auf die Suche nach sozialem Rückhalt und (d) steigern ihre Ressourceninvestitionen.

Zielsetzung 3: Gewinn an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit

Konfiguration:

- Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)
Suche nach sozialem Rückhalt (b)
- Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)
- Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(Consistency: 0.844; Raw Coverage: 0.129; Unique Coverage: 0.132)

Frühere Studien haben bereits einen Nachweis dafür gefunden, dass der Gewinn an Autonomie eine essentielle Motivation für Entrepreneurs in der Gründungsentscheidung darstellt (vgl. Birley & Westhead, 1994; Carter, Gartner, Shaver & Gatewood, 2003; Gatewood, Shaver & Gartner, 2006; Guerrero, Rialp & Urbano, 2006; Van Gelderen & Jansen, 2006). Im Hinblick auf die Konfiguration unter der Zielsetzung der Autonomiegewinnung zeigt sich nun folgende Besonderheit im Vergleich mit den bereits oben diskutierten Zielsetzungen (1) des finanziellen Erfolgs und (2) des Zuwachses an Status / Ansehen: Während diese beiden unter der Voraussetzung eines unterstützenden Ökosystems entweder auf (a) die Einbindung von Partnern etc. oder auf (b) die Suche nach sozialem Rückhalt zurückgreifen, setzt die Strategie unter der Zielsetzung der Autonomiegewinnung ausschließlich auf (d) die Steigerung

der investierten Ressourcen. Somit scheint die Unterstützung des Ökosystems – solange diese als vorhanden empfunden wird – ausreichend zu sein, so dass kein (a) weiterer Support von Partnern, Teamkollegen oder Verbündeten, beziehungsweise auch kein (b) weiterer sozialer Rückhalt zur Unterstützung eingeholt wird. Die Strategie bezieht sich demnach ausschließlich auf eigene, persönlich verfügbare Ressourcen.

Im Vergleich zwischen Frauen und Männern zeigt sich hier, dass Männer verstärkt auf (b) die Suche nach sozialem Rückhalt setzen, um ihr Ziel der Unabhängigkeit und Eigenständigkeit zu realisieren.

5.2 *Perceived Non-Supportive Environment* – Mögliche Konfigurationen der Strategiewahl bei fehlender Unterstützung durch das Ökosystem

Im Folgenden werden nun diejenigen Konfigurationen dargelegt, welche die zweite Gruppe des *Perceived Non-Supportive Environment* betreffen, die keine Unterstützung vom Ökosystem wahrnimmt. Diese werden – parallel zum *Perceived Supportive Environment* – anhand der im Fokus der Untersuchung stehenden Zielsetzungen analysiert.

Zielsetzung 1: Finanzieller Erfolg des Individuums

Konfiguration:

- Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)
- Suche nach sozialem Rückhalt (b)
Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)
- Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(*Consistency: 0.762; Raw Coverage: 0.111; Unique Coverage: 0.072*)

Die aufgezeigte Konfiguration besagt: In dem Fall, in dem das vorwiegende Ziel der Gründerin im monetären Erfolg begründet liegt, sie jedoch keine Unterstützung von ihrem Ökosystem wahrnimmt, wird die Gründerin eine Vielzahl der Möglichkeiten mobilisieren. Nur wenn es gelingt, diese effektiv zu nutzen (d. h. (a) Partner etc. einzubinden, (b) verstärkt nach sozialem Rückhalt zu suchen, sowie (d) die persönliche

Ressourceninvestition zu steigern), wird sie die Start-up-Gründung fortsetzen.

Im Vergleich zwischen Frauen und ihren männlichen Gründerkollegen zeigt sich, dass bei Männern sowohl (a) die Einbindung von Partnern als auch (b) die Suche nach sozialem Rückhalt eine untergeordnete Rolle spielen, und demnach keine notwendigerweise vorliegenden Komponenten der Strategie sind. Während Gründerinnen also versuchen, so viele Ressourcen wie möglich zu mobilisieren, um den Mangel an wahrgenommener Unterstützung auszugleichen, tendieren ihre männlichen Kollegen zu der Annahme, dass sie das Defizit selbst (z. B. durch (c) die Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung) ausgleichen können.

Wie bereits oben konstatiert wurde, ist dies in erster Linie auf die Tatsache zurückzuführen, dass Frauen ihre Fähigkeiten tendenziell kritischer einschätzen als Männer. Dies begründet auch den Fakt, dass Frauen versuchen, das wahrgenommene Defizit an Unterstützung des Ökosystems durch die (zumindest anteilig extern verankerten) Strategiekomponenten (a), (b) und (d) auszugleichen, anstatt (c) die eigene Arbeitsleistung weiter zu steigern. Die Komponente (d) geht dabei – analog zum *Perceived Supportive Environment* – auf die definierte Zielsetzung 1 des finanziellen Erfolgs zurück: Die Investition von umfangreichen finanziellen Ressourcen in der Gründungsphase geht demnach mit der Erwartungshaltung eines finanziellen Ertrags in späteren Existenzphasen einher.

Zielsetzung 2: Zuwachs an Status beziehungsweise öffentlichem Ansehen

Konfiguration:

- Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)
- Suche nach sozialem Rückhalt (b)
Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)
- Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(Consistency: 0.752; Raw Coverage: 0.049; Unique Coverage: 0.212)

In einem Ökosystem, welches den Frauen keine wahrgenommene Unterstützung zuteilwerden lässt, ist besonders der Vergleich der Strategiekomponenten über die verschiedenen Zielsetzungen hinweg von Interesse. Hier fällt auf, dass das Ziel des finanziellen Erfolgs (s. Zielsetzung 1 unter *Perceived Non-Supportive Environment*) zur Anwendung einer Strategie führt, die mit Ausnahme (c) der Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung alle möglichen Komponenten aufweist, und somit von den Gründerinnen versucht wird, alle möglichen Ressourcen für den Erfolg der Unternehmensgründung zu mobilisieren. Bei der Zielsetzung des Zuwachses an Status beziehungsweise öffentlichem Ansehen scheint es jedoch aus der weiblichen Perspektive eine Strategialternative zu geben: Wie die aufgezeigte Konfiguration hierzu erkennen lässt, bezieht sich die angewandte Strategie ausschließlich auf (d) eine Steigerung der investierten Ressourcen. Wenn Frauen das Ziel des Statusgewinns mit der Gründung verfolgen, sind sie demnach auch bereit, mehr Geld zu investieren, um der Gründung des Start-ups zum Erfolg zu verhelfen; eine Erhöhung der persönlichen Arbeitsleistung, was damit einhergehend tendenziell auch eine höhere Zeitinvestition bedeuten würde, spielt dabei für die Zielerreichung scheinbar keine Rolle.

Dieses Ergebnis zeigt sich in ähnlicher Form für die männlichen Gründer, deren Fokus zur Erreichung der Statussteigerung ebenso auf (d) der Erhöhung investierter finanzieller Ressourcen liegt. Da frühere Studien die Steigerung des persönlichen Status sowie der öffentlichen Anerkennung vorwiegend bei Männern als Ziel einer Start-up-Gründung aufdecken konnten, ist das vorliegende Ergebnis, welches diese Ausrichtung auch für weibliche Gründer identifiziert, überraschend.

Zielsetzung 3: Gewinn an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit

Konfiguration:

- Einbindung von Partnern/Teamkollegen/Verbündeten (a)
Suche nach sozialem Rückhalt (b)
- Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung (c)
- Steigerung der investierten Ressourcen (d)

(Consistency: 0.753; Raw Coverage: 0.142; Unique Coverage: 0.032)

Hinsichtlich der mit der Gründung verfolgten Zielsetzung des Gewinns an Unabhängigkeit und Eigenständigkeit ist das Konfigurationsergebnis besonders im Vergleich zwischen *Perceived Supportive Environment* und *Perceived Non-Supportive Environment* auffallend. Wie beide Konfigurationen zeigen, wenden Frauen hierbei die exakt gleichen Strategiekomponenten an wie Männer; der Umstand, ob das unternehmerische Ökosystem als unterstützend oder nicht unterstützend in den Gründungsbestrebungen wahrgenommen wird, spielt demnach an der Stelle keine Rolle.

Parallel zur vorab aufgezeigten Konfiguration (s. Zielsetzung 3 unter *Perceived Supportive Environment*) wird auch bei der hier vorliegenden Ausrichtung der Fokus auf (d) die Steigerung der investierten Ressourcen gelegt. Diese Erkenntnis ist besonders vor folgendem Hintergrund spannend: Wie die bisherige Forschung annimmt, ist die Motivation der Start-up-Gründung von Frauen zur Autonomiesteigerung in erster Linie mit dem Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance verbunden (vgl. DeMartino & Barbato, 2003; Menzies, Diochon & Gasse, 2004; Moore, 2004; Walker & Brown, 2004). Wie die Konfiguration nun deutlich aufzeigt, ist eine Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung – und somit wiederum einer erhöhten Zeitinvestition – unter dieser Zielsetzung keine Option. Dieses Ergebnis bestätigt die frühere Annahme, dass das Streben nach Unabhängigkeit und Eigenständigkeit bei Frauen vorrangig auf das Streben nach einer besseren Work-Life-Balance zurückzuführen ist. Somit ist die Zielsetzung der Autonomie nicht mit einer Konfiguration, die (c) die Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung beinhaltet, vereinbar.

Die Ergebnisse der männlichen Konfigurationen lassen an dieser Stelle neben (d) der Steigerung der investierten Ressourcen auch eine Tendenz zur (c) Steigerung der persönlichen Arbeitsleistung erkennen, um das Ziel der Autonomiegewinnung zu erlangen.

6. Schlussfolgerungen, Implikationen und Limitationen

6.1 Kernerkenntnis

Wie bereits vor Jahrzehnten unter anderem von Birley (1989) und Moore (1990a) vermutet und im Laufe der Jahre in zahlreichen empirischen Studien untersucht wurde, weist das Strategieverhalten von männlichen und weiblichen Entrepreneurs signifikante Unterschiede auf. Auf der Annahme, dass dies nicht nur auf das generelle Verhalten der Unternehmensführung, sondern auch bereits auf die Phase der Unternehmensgründung – in diesem Fall konkret auf die Start-up-Gründung bezogen – zutrifft, gründet die vorliegende Studie.

Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, ob beziehungsweise wie unterschiedlich die Strategiewahl von Männern und Frauen bei der Gründung ausfällt, und welchen Einfluss dabei die vorherrschenden Umweltbedingungen auf die Strategiewahl haben.

Die grundlegende Annahme, dass analog zu den vorhandenen Erkenntnissen über das differierende Entrepreneurship-Verhalten von Männern und Frauen auch die Gründungsstrategien eine unterschiedliche Ausprägung aufweisen, wurde im Zuge der vorliegenden Studie bestätigt. Zusammenfassend lässt sich dabei festhalten, dass die fundamentalen Unterschiede maßgeblich durch die jeweilige Lebenssituation des männlichen beziehungsweise des weiblichen Entrepreneurs geprägt werden. So deuten die ermittelten Konfigurationen der möglichen Strategiewahl darauf hin, dass dabei einzelne Komponenten durch eine bestimmte Lebenssituation bedingt sind; dies zeigt sich etwa bei der Frage nach der Bereitschaft, weitere zeitliche Ressourcen in ein Gründungsprojekt zu investieren, um die individuell festgelegte Zielsetzung zu realisieren.

Es bleibt demnach festzuhalten, dass – unter Vorherrschen der grundlegenden, individuellen Annahme des Entrepreneurs über die Durchführbarkeit eines Gründungsprojektes – die Strategiewahl zwischen Männern und Frauen über alle untersuchten Konfigurationen hinweg

differiert, und dabei sehr stark von der individuellen Lebenssituation sowie von der persönlich verfolgten Zielsetzung abhängt. Entscheidend ist jedoch die Erkenntnis, dass sowohl vor dem Hintergrund der individuellen Wahrnehmung eines Ökosystems mit sowie auch ohne vermittelter Unterstützung aus Sicht der Entrepreneurs bestimmte Konfigurationen vorhanden sind, die in ihrer strategischen Anwendung zum persönlichen Gründungsziel führen.

6.2 Implikationen und Limitationen

Die an dieser Stelle zu betrachtenden Implikationen beziehen sich vorrangig auf die Notwendigkeit der spezifischen Einbeziehung der individuellen Lebensumstände – wie beispielsweise des individuellen kulturellen Hintergrunds – des einzelnen Entrepreneurs. Es wurde bereits in früheren Studien darauf hingewiesen, dass dieser Hintergrund gerade im Hinblick auf Tätigkeiten der Unternehmensführung einen entscheidenden Einfluss haben kann (vgl. Tan, 2002). Es wird demnach davon ausgegangen, dass dies ebenso auf die Gründungsphase zutrifft, wozu in der Zukunft weitere Untersuchungen angestellt werden müssen. Darüber hinaus müssen auch der Einfluss des familiären Hintergrunds (vgl. Matthews & Moser, 1995, 1996) sowie der Bildungsstand und die Erziehung (vgl. Wu & Wu, 2008) als Einflussgröße auf die Gründungsstrategie näher beleuchtet werden. Da Ergebnisse früherer Studien zum unternehmerischen Verhalten einen essentiellen Einfluss dieser Faktoren während diverser Phasen der Unternehmensführung belegt haben, müssen diese auch hinsichtlich ihrer Wirkung in der Gründungsphase sowie hinsichtlich der Start-up-Gründungsstruktur fundiert untersucht werden.

Hinsichtlich der Limitationen muss darauf hingewiesen werden, dass in dieser Studie keine Differenzierung nach Branchen / Tätigkeitsfeldern stattgefunden hat. Es wurde somit die reine Gründungsintention des Entrepreneurs abgefragt, wobei nicht auf besondere Branchenspezifitäten oder Branchenrichtlinien hinsichtlich einer Start-up-Gründung eingegangen wurde. Darüber hinaus basiert die inhaltliche Messung anhand der angewandten fsQCA-Methode auf vordefinierten Skalen, die

stets nur eine Auswahl an Einflusselementen abfragen können und somit keine abschließende Liste zur Befragung darstellen.

Zusammenfassend bleibt jedoch festzuhalten, dass der vorliegende Artikel einen ersten Einblick in die Unterschiede der Gründungsstrategien zwischen Männern und Frauen sowie der darin auftretenden Bedeutung des Ökosystems gibt. Diese Untersuchung wird in zukünftigen Studien weiter vertieft und inhaltlich ausgeweitet werden können.

Literatur

- Ajzen, Icek (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 179 - 211.
- Aldrich, Howard E. & Catherine Zimmer (1986). Entrepreneurship Through Social Networks. In Donald L. Sexton & Raymond Smilor (Hrsg.), *The Art and Science of Entrepreneurship*, 3 - 23. Cambridge, MA: Ballinger.
- Baum, Joel A. C., Tony Calabrese & Brian S. Silverman (2000). Don't Go It Alone: Alliance Network Composition and Startups' Performance in Canadian Biotechnology. *Strategic Management Journal*, 21(Special Issue 3): 267 - 294.
- Becker, Wolfgang (2005). Stellenwert und Bedeutung von Innovationsnetzwerken für Unternehmensgründungen. In Ann-Kristin Achleitner, Heinz Klandt, Lambert T. Koch & Kai-Ingo Voigt (Hrsg.), *Jahrbuch Entrepreneurship 2004/05. Gründungsforschung und Gründungsmanagement*, 299 - 315. Berlin: Springer.
- Birley, Sue (1989). Female Entrepreneurs: Are they Really any Different? *Journal of Small Business Management*, 27: 7 - 31.
- Birley, Sue & Paul Westhead (1994). A Taxonomy of Business Start-up Reasons and their Impact on Firm Growth and Size. *Journal of Business Venturing*, 9(1): 7 - 31.
- Blank, Steve & Bob Dorf (2012). *The Startup Owner's Manual: The Step-by-Step-Guide for Building a Great Company*. Pescadero, CA: K&S Ranch.
- Brockhaus, Robert H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3): 509 - 520.

- Brockhaus, Robert H. (1982). The Psychology of the Entrepreneur. In Calvin A. Kent, Donald L. Sexton & Karl H. Vesper, *Encyclopedia of Entrepreneurship*, 39 - 56, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brüderl, Josef & Peter Preisendörfer (1998). Network Support and the Success of Newly Founded Businesses. *Small Business Economics*, 10: 213 - 225.
- Brush, Candida G. (1992). Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4): 5 - 31.
- Bruton, Garry D., David Ahlstrom & Han-Lin Li (2010). Institutional Theory and Entrepreneurship: Where Are We Now and Where Do We Need to Move in the Future? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(3): 421 - 440.
- Budig, Michelle J. (2006). Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status. *Gender & Society*, 20(6): 725 - 753.
- Busewitz, Lowell W. & Chung-Ming Lau (1996). A Cross-Cultural Cognitive Model of New Venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(4): 25 - 40.
- Caliendo, Marco, Frank M. Fossen & Alexander S. Kritikos (2009). Risk Attitudes of Nascent Entrepreneurs – New Evidence from an Experimentally Validated Survey. *Small Business Economics*, 32(2): 153 - 167.
- Carter, Nancy M., William B. Gartner, Kelly G. Shaver & Elizabeth J. Gatewood (2003). The Career Reasons of Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1): 13 - 39.
- Chandler, Gaylen N. & Steven H. Hanks (1994). Founder Competence, the Environment and Venture Performance. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 18(3): 77 - 90.
- Clarysse, Bart, Valentina Tartari & Ammon Salter (2011). The Impact of Entrepreneurial Capacity, Experience and Organizational Support on Academic Entrepreneurship. *Research Policy*, 40(Special Issue 8): 1084 - 1093.
- Coduras, Alicia, David Urbano, Álvaro Rojas & Salustiano Martínez (2008). The Relationship between University Support to Entre-

- preneurship with Entrepreneurial Activity in Spain: A Gem Data based Analysis. *International Advances in Economic Research*, 14(4): 395 - 406.
- Cohen, Boyd (2006). Sustainable Valley Entrepreneurial Ecosystems. *Business Strategy and the Environment*, 15(1): 1 - 14.
- Cooper, Arnold C., F. Javier Gimeno-Gascon & Carolyn Y. Woo (1994). Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance. *Journal of Business Venturing*, 9: 371 - 395.
- Curtin, Richard T. (2008). *Codebook: Panel Study of Entrepreneurial Dynamics II*. Detroit, MI: Survey Research Center, University of Michigan.
- Davidsson, Per & Benson Honig (2003). The Role of Social and Human Capital among Nascent Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3): 301 - 331.
- DeMartino, Richard & Robert Barbato (2003). Differences between Women and Men MBA Entrepreneurs: Exploring Family Flexibility and Wealth Creation as Career Motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6): 815 - 832.
- Dunn, Barbara (1999). The Family Factor: The Impact of Family Relationship Dynamics on Business-Owning Families during Transitions. *Family Business Review*, 12(1): 41 - 57.
- Estrin, Saul & Tomasz Mickiewicz (2011). Institutions and Female Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 37(4): 397 - 415.
- Foss, Lene (1994). *Entrepreneurship: The Impact of Human Capital, a Social Network and Business Resources on Start-up*. Bergen, Norway: Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Foss, Nicolai J., Peter G. Klein, Yasemin Y. Kor & Joseph T. Mahoney (2008). Entrepreneurship, Subjectivism, and the Resource-Based View: Toward a New Synthesis. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1): 73 - 94.
- Gatewood, Elizabeth J., Kelly G. Shaver & William B. Gartner (1995). A Longitudinal Study of Cognitive Factors Influencing Start-up Behaviors and Success at Venture Creation. *Journal of Business Venturing*, 10(5): 371 - 391.

- Gatewood, Elizabeth J., Kelly G. Shaver, Joshua B. Powers & William B. Gartner (2002). Entrepreneurial Expectancy, Task Effort, and Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2): 187 - 206.
- Jimeno, Javier, Timothy B. Folta, Arnold C. Cooper & Carolyn Y. Woo (1997). Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms. *Administrative Science Quarterly*, 42(4): 750 - 783.
- Guerrero, Maribel, Josep Rialp & David Urbano (2008). The Impact of Desirability and Feasibility on Entrepreneurial Intentions: A Structural Equation Model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(1): 35 - 50.
- Haber, Mason G., Jay L. Cohen, Todd Lucas & Boris B. Baltes (2007). The Relationship between Self-Reported Received and Perceived Social Support: A Meta-Analytic Review. *American Journal of Community Psychology*, 39(1-2): 133 - 144.
- Hall, Adrienne & Sharon A. DeVaney (2009). Factors that Influence Small Business Start-up. *Consumer Interests Annual*, 55: 102-205.
- Hansemark, Ove C. (2003). Need for Achievement, Locus of Control and the Prediction of Business Start-Ups: A Longitudinal Study. *Journal of Economic Psychology*, 24(3): 301 - 319.
- Hansen, Eric L. & Kathleen R. Allen (1992). The Creation Corridor: Environmental Load and Pre-Organization Information-Processing Ability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(1): 57 - 65.
- Jenssen, Jan Inge & Harold F. Koenig (2002). The Effect of Social Networks on Resource Access and Business Start-ups. *European Planning Studies*, 10(8): 1039 - 1046.
- Kessler, Alexander & Hermann Frank (2009). Nascent Entrepreneurship in a Longitudinal Perspective. The Impact of Person, Environment, Resources and the Founding Process on the Decision to Start Business Activities. *International Small Business Journal*, 27(6): 720 - 742.
- Kim, Phillip H., Howard E. Aldrich & Lisa A. Keister (2003). If I Were Rich? The Impact of Financial and Human Capital on Becom-

- ing a Nascent Entrepreneur. *Annual Meeting of the American Sociological Association 2003*.
- Kim, Phillip H., Howard E. Aldrich & Lisa A. Keister (2006). Access (not Denied): The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States. *Small Business Economics*, 27(1): 5 - 22.
- Kirkwood, Jodyanne & Sara Walton (2010). What Motivates Ecopreneurs to Start Businesses? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(3): 204 - 228.
- Kobeissi, Nada (2010). Gender Factors and Female Entrepreneurship: International Evidence and Policy Implications. *Journal of International Entrepreneurship*, 8(1): 1 - 35.
- Kolvereid, Lars, Scott Shane & Paul Westhead (1993). Is it Equally Difficult for Female Entrepreneurs to Start Businesses in all Countries? *Journal of Small Business Management*, 31(4): 42 - 51.
- Krueger, Norris F. (1993). The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1): 5 - 21.
- Krueger, Norris F. Jr. & Alan L. Carsrud (1993). Entrepreneurial Intentions: Applying the Theory of Planned Behaviour. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5(4): 31 - 330.
- Krueger, Norris F. Jr. & Deborah V. Brazeal (1994). Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3): 91 - 104.
- Kulicke, Marianne (1987). Technologieorientierte Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Untersuchung der Strukturbildungs- und Wachstumsphase von Neugründungen. *Europäische Hochschulschriften, Volks- und Betriebswirtschaft*, 5(776). Frankfurt am Main: Lang.
- Lewis, Patricia (2006). The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 13(5): 453 - 469.
- Li, Haiyang & Yan Zhang (2007). The Role of Managers' Political Networking and Functional Experience in New Venture Performance: Evidence from China's Transition Economy. *Strategic Management Journal*, 28(8): 791 - 804.

- Lueg, Rainer, Lina Malinauskaite & Irina Marinova (2014). The Vital Role of Business Processes for a Business Model: The Case of a Startup Company. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4): 213 - 220.
- Mandell, Barbara & Shilpa Pherwani (2003). Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3): 387 - 404.
- Matthews, Charles H. & Steven B. Moser (1995). Family Background and Gender: Implications for Interest in Small Firm Ownership. *Entrepreneurship and Regional Development*, 7(4): 365 - 378.
- Matthews, Charles H. & Steven B. Moser (1996). A Longitudinal Investigation of the Impact of Family Background and Gender on Interest in Small Firm Ownership. *Journal of Small Business Management*, 34(2): 29 - 46.
- Mazzarol, Tim, Thierry Volery, Noelle Doss & Vicki Thein (1999). Factors Influencing Small Business Start-Ups. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 5(2): 48 - 63.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Martino Fine Books.
- McGrath, Rita Gunther & Ian C. MacMillan (2000). *The Entrepreneurial Mindset: Strategies for Continuously Creating Opportunity in an Age of Uncertainty*. Brighton, MA: Harvard Business Review Press.
- Menzies, Teresa V., Monica Diochon & Yvon Gasse (2004). Examining Venture-related Myths Concerning Women Entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9: 89 - 107.
- Moore, Dorothy P. (1990a). An Examination of Present Research on the Female Entrepreneur – Suggested Research Strategies for the 1990's. *Journal of Business Ethics*, 9(4): 275 - 281.
- Moore, Dorothy P. (2004). The Entrepreneurial Woman's Career Model: Current Research and a Typological Framework. *Equal Opportunities International*, 23: 78 - 98.
- Moore, Gwen (1990b). Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks. *American Sociological Review*, 55: 726 - 735.

- Nga, Joyce Koe Hwee & Gomathi Shamuganathan (2010). The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start Up Intention. *Journal of Business Ethics*, 95(2): 259 - 282.
- Norris, Fran H. & Krzysztof Kaniasty (1996). Received and Perceived Social Support in Times of Stress: A Test of the Social Support Deterioration Deterrence Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3): 498 - 511.
- Ostgaard, Tone A. & Sue Birley (1996). New Venture Growth and Personal Networks. *Journal of Business Research*, 36(1): 37 - 50.
- Parker, Simon C. & Yacine Belghitar (2006). What Happens to Nascent Entrepreneurs? An Econometric Analysis of the PSED. *Small Business Economics*, 27(1): 81 - 101.
- Powell, Gary N. (1990). One More Time: Do Female and Male Managers Differ? *Academy of Management Perspectives*, 4(3): 68 - 75.
- Preisendörfer, Peter (2007). Sozialkapital und unternehmerisches Handeln. Das soziale Netzwerk von Unternehmensgründern als Erfolgsfaktor. In Axel Franzen & Markus Freitag (Hrsg.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*, 272 - 293. Wiesbaden: VS Verlag.
- Ragin, Charles C. (1987). *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Ragin, Charles C. (2000). *Fuzzy-set Social Science*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Ragin, Charles C. (2008). *Re-designing Social Inquiry*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Rehman, Sumaira & Muhammad Azam Roomi (2012). Gender and Work-life Balance: A Phenomenological Study of Women Entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2): 209 - 228.
- Reynolds, Paul D. (1987). New Firms: Societal Contribution versus Survival Potential. *Journal of Business Venturing*, 2(3): 231 - 246.
- Reynolds, Paul D. (2000). National Panel Study of U.S. Business Startups: Background and Methodology. In Jerome Katz & An-

- drew C. Corbett (Hrsg.), *Databases for the Study of Entrepreneurship*, 153 - 227. Greenwich, CT: JAI Press.
- Reynolds, Paul D. (2011). Informal and Early Formal Financial Support in the Business Creation Process: Exploration with PSED II Data Set. *Journal of Small Business Management*, 49(1): 27 - 54.
- Robinson, Peter B. & Edwin A. Sexton (1994). The Effect of Education and Experience on Self-Employment Success. *Journal of Business Venturing*, 9(2): 141 - 156.
- Ronstadt, Robert (1988). The Corridor Principle. *Journal of Small Business Venturing*, 3(1): 31 - 40.
- Shane, Scott & Rakesh Khurana (2003). Bringing Individuals Back in: The Effects of Career Experience on New Firm Founding. *Industrial and Corporate Change*, 12(3): 519 - 543.
- Shapiro, Albert (1984). The Entrepreneurial Event. In C A Kent (Hrsg.), *The Environment for Entrepreneurship*, 21 - 40. Lexington, MA: Lexington Books, D.C. Heath and Company.
- Storey, David J. (1982). *Entrepreneurship and the New Firm*. Beckenham, Kent: Croom Helm.
- Stuart, Toby E. (1998). Network Positions and Propensities to Collaborate: An Investigation of Strategic Alliance Formulation in a High-Technology Industry. *Administrative Science Quarterly*, 43(3): 668 - 698.
- Suresh, Jayshree & Raj Ramraj (2012). Entrepreneurial Ecosystem: Case Study on the Influence of Environmental Factors on Entrepreneurial Success. *European Journal of Business and Management*, 4(16): 95 - 101.
- Tan, Justin (2001). Innovation and Risk-Taking in a Transitional Economy: A Comparative Study of Chinese Managers and Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 16(4): 359 - 376.
- Tan, Justin (2002). Culture, Nation, and Entrepreneurial Strategic Orientations: Implications for an Emerging Economy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4): 96 - 111.
- Thébaud, Sarah (2015). Business as Plan B: Institutional Foundations of Gender Inequality in Entrepreneurship across 24 Industrialized Countries. *Administrative Science Quarterly*, 60(4): 671 - 711.

- Van Gelderen, Marco & Paul Jansen (2006). Autonomy as a Start-up Motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(1): 23 - 32.
- Verheul, Ingrid & Roy Thurik (2001). Start-Up Capital: "Does Gender Matter?" *Small Business Economics*, 16(4): 329 - 346.
- Walker, Elizabeth & Alan Brown (2004). What Success Factors are Important to Small Business Owners? *International Small Business Journal*, 22(6): 577 - 594.
- Weber, Mike (2010). Netzwerke und Existenzgründungen. In Christian Stegbauer & Roger Häußling (Hrsg.), *Handbuch Netzwerkforschung*, 669 - 678. Wiesbaden: VS Verlag.
- Wethington, Elaine & Ronald C. Kessler (1986). Perceived Support, Received Support, and Adjustment to Stressful Life Events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(1): 78 - 89.
- Woodside, Arch G. (2013). Moving beyond Multiple Regression Analysis to Algorithms: Calling for Adoption of a Paradigm Shift from Symmetric to Asymmetric Thinking in Data Analysis and Crafting Theory. *Journal of Business Research*, 66(4): 463 - 472.
- Wu, Sizong & Lingfei Wu (2008). The Impact of Higher Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in China. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(4): 752 - 774.
- Zahra, Shaker A., Mike Wright & Sondos G. Abdelgawad (2014). Contextualization and the Advancement of Entrepreneurship Research. *International Small Business Journal*, 32(5): 479 - 500.

American Wife and Hesitation Kills: Gender and War on the Home Front and in Iraq

Mareike Spychala

1. Introduction

As the title of this essay, “*American Wife and Hesitation Kills: Gender and War on the Home Front*” indicates, the analysis presented here centers on texts concerned with war. More precisely, it is concerned with the constructions of war and *gender* in two recent American autobiographies about the second Iraq War: Taya Kyle’s *American Wife: A Memoir of Love, War, Faith and Renewal* (2015) and Jane Blair’s *Hesitation Kills: A Female Marine Officer’s Combat Experience in Iraq* (2011). I will scrutinize the femininities constructed in these autobiographies and the ways in which they depict the home front and the battlefield as gendered spaces or “fields of gender” (Jeffords xi). Both of these texts are related to my larger research project in which I study autobiographies by female veterans of the United States’ second War in Iraq, focusing on the constructions of different kinds of femininities in these texts. As these autobiographies are situated in a male-dominated genre and describe the experiences of women in a patriarchal, masculine institution, I argue that they construct very specific kinds of femininities that utilize, but also stand in tension with and subvert traditional generic discourses.

The same cannot necessarily be said for Taya Kyle’s *American Wife*, the first of the two autobiographies that will be compared in this paper. Not a soldier herself, Kyle experienced the Iraq War as the wife of a Navy SEAL. Nonetheless, her autobiography is the first written by the *wife* of an Iraq War veteran, and her self-representations in *American Wife* thus feature constructions of femininity within the genre of autobiographies of war that allow for a productive comparison with Blair’s *Hesitation Kills*. In the following, I will provide a short overview of my project, the theoretical bases of my analysis, and introduce my central analytical category of “military femininities”. Then, I will analyze and compare the femininities constructed in *American Wife* and *Hesitation Kills*. Throughout, I will also consider the ways in which the home front and the battle-

field are presented as gendered spaces within these two autobiographies.¹¹²

2. Gender and War in Autobiographies by Female U.S. Veterans of the Iraq War

2.1 Writing in a Male-Dominated Tradition

My main research question is concerned with how female authors of Iraq War autobiographies write about themselves as women in the U.S. Military and how they grapple with the masculine culture of this institution on the one hand, and of the genre of autobiographies on the other. Additionally, I ask how their self-representations as female soldiers interact with, depend on, and perpetuate imperialistic, nationalistic, and patriarchal discourses about the “War on Terror”, and if, and to which degree, the realm of imaginative literature opens up spaces for alternative storytelling, within and against these dominant frameworks. I will analyze how their narratives construct what I call “military femininities” as a way to establish themselves as legitimate authors of autobiographies of war. At the same time, these particular femininities allow the introduction of experiences that are specific to female soldiers into the discourses of the genre. Besides these additions to the scope of the genre, it is also of interest to see which parts of the military’s culture these women emphasize in their accounts to solidify their claim to the label “soldier”, and how this impacts the way they write about the Iraq War.

To achieve this, my analysis combines several conceptual and theoretical approaches. Among these are analyses of American literature of war, feminist analyses of women’s autobiographies, and theories about the interaction and interdependence of militarism and gender. I approach my primary texts as autobiographies of war, and thus as texts within a genre that is coded as male in at least two ways. For one, autobiographies in general have long been dominated by male authors. As liter-

¹¹² I would like to thank Prof. Dr. Christine Gerhardt for her astute comments and suggestions, which have helped me to complete the article in its present form. Further thanks go to the editors of the present collection for their work not only in editing this volume, but also in organizing the symposium that preceded it.

ary scholar Leigh Gilmore points out in *Autobiographics: A Feminist Theory of Women's Self-Representation* (1994), “[a]utobiography names the repeated invocation of an ideological formation that comes to seem natural – that is [...] that autobiography is what men write” (2). The same is true for war literature. As has been argued before (Elshtain 212; Acton 87; Spsychala 322), male combat veterans are predominantly seen as legitimate narrators of war stories. This perception has not only to do with the organization of Western militaries and Western thinking about war (a point Jean Elshtain also makes), but also with the genres - autobiography and war literature - I am looking at here. Both of these genres, as the quote by Leigh Gilmore above indicates, have long been dominated by male authors.

I aim to move away from the focus on men's narratives that has so far dominated research into American war literature. This focus emerges, for example, in Samuel Hynes' *The Soldiers' Tale: Bearing Witness to Modern War* (1997), but also in newer works such as Simone Schwär's *Storyfying War: Writing Lives and Combat in Contemporary American War Memoirs* (2014). Schwär, like Hynes, focuses only on “accounts by veterans: those who have been deployed to the frontlines and who witnessed and participated in combat” (30). Such an approach firmly excludes the experiences of the majority of soldiers - both male and female - from consideration, as Alex Vernon has also noted (2-3). This reduction of war to active participation in combat, combined with the fact that ground combat units in the United States Military were only opened to women in 2013 further helps to explain why women still struggle to be recognized as veterans and thus as legitimate authors of war narratives, especially those that depict women occupying roles that go beyond those of Army nurse or member of the civilian population (Spsychala 322).

And while Schwär's *Storyfying War* as well as Stacey Peebles' *Welcome to the Suck: Narrating the American Soldier's Experience in Iraq* (2011), both studies that focus on contemporary war memoirs, give space to the analysis of Kayla Williams' *Love my Rifle More Than You: Young and Female in the U.S. Army* (2006), this is the only autobiography by a female veteran they include. Because they otherwise focus on texts by (and in Peebles' case movies about) male veterans, they miss the opportunity to compare narratives authored by different female veterans and analyze

the ways in which gender works in these texts, criticism that I have already raised elsewhere (Spsychala 323).

2.2 American Autobiographies of War as Gendered Narratives

Just as female veterans of the Iraq War who publish autobiographies about their deployments do not only write about their experiences as soldiers in America's most recent war, but about their gendered experiences, so do male authors. That fictional and non-fictional writing and other depictions of war are also always about gender is a fact that is increasingly being recognized in scholarship about war literature. Susan Jeffords, in her landmark study *The Remasculinization of America: Gender and the Vietnam War* (1989), examines the "renegotiation of patriarchal relations . . . through 'remasculinization', a revival of the images, abilities, and evaluations of men and masculinity in dominant U.S. culture" (xii) effected through media representations of the Vietnam War. Jon Roberts Adams furthermore points out war's double signification in American culture: it is seen as both a threat to and a guarantee for the soldier's masculinity (1). In his study *Male Armor: The Soldier-Hero in Contemporary American Culture* (2008), Adams investigates "how contemporary representations of war in American culture persistently foreground disjunctions between soldierly experience of war and civilian attitudes toward it" (7). Jefford's and Adam's readings are useful for my own analysis because they point out and interrogate the assumed connection between war and masculinity that pervades the genre of American war literature. Because it highlights the struggles male veterans face with regard to their war experience and their masculinity, Adams work is useful for my analysis of the (self-)representations of women's gender identity within the U.S. Military. Since the male soldier is an established figure and the "standard", so to speak, against which female soldiers are measured and measure themselves, Adam's interrogation of the militarized masculinity that is present in American culture helps me to shed

light on the fact how the texts I analyze work to establish a militarized femininity.¹¹³

In order to delineate the different femininities that are established in narratives by female veterans, my corpus of primary texts includes autobiographies by women who served in four of the five branches - Army, Navy, Marine Corps, and Air Force - of the United States' Military.¹¹⁴ Furthermore, the authors whose texts I have selected for my dissertation held different military ranks and come from a variety of regional and economic backgrounds. My primary texts include autobiographies by enlisted soldiers such as Jessica Goodell's *Shade it Black: Death and After in Iraq* (2011), and Shoshana Johnson's *I'm Still Standing: From Captive U.S. Soldier to Free Citizen - My Journey Home* (2010). When it comes to higher-ranking soldiers, I will analyze Janis Karpinski's *One Woman's Army: The Commanding General of Abu Ghraib Tells Her Story* (2005), and *Iraq and Back: Inside the War to Win the Peace* (2011) by Kim Olson. While Blair served as Non-Commissioned Officers during her time in Iraq, Karpinski was a Brigadier General, and Olson held the rank of Colonel. I have also included Kristin Beck's autobiography *Warrior Princess: A U.S. Navy SEAL's Journey to Coming Out Transgender* (2009) in my collection of primary texts. *Warrior Princess* is the first autobiography by a transgender veteran and of special interest to my topic as it depicts the war experiences of a transwoman and thus blurs the gender lines along which the U.S. Military is structured even more than the autobiographies by the cisgender women included in the project.¹¹⁵ Another

¹¹³ Readers interested in further research into masculinities in Western militaries are referred to the collection *Military Masculinities: Identity and the State* (2006) edited by Paul R. Higate.

¹¹⁴ The United States Coast Guard makes up the fifth branch of the U.S. Military. While it was also involved in Operation Iraqi Freedom and Operation Enduring Freedom, I have so far not found any autobiographies by female members of the Coast Guard.

¹¹⁵ Autobiographies by LGBTQIA veterans of the Iraq War are still rarely published. To the best of my knowledge, only two autobiographies by gay veterans of the Iraq War exist, namely Bronson Lemer's 2011 *The Last Deployment: How a Gay, Hammer-Swinging Twentysomething Survived a Year in Iraq* and Stephen Snyder-Hill's *Soldier of Change: From the Closet to the Forefront of the Gay Rights Movement* (2014). The scarcity of autobiographies by LGBTQIA veterans is in part due to the Don't Ask Don't Tell (DADT) policy which was in effect from 1993 to 2011 (Encyclopedia Britannica n.pag.). While it "theoretically lifted a ban on homosexual service [...] in effect it continued a statutory ban" (n.pag.). Since this policy has only been repealed relatively recently, it remains to be seen whether more LGBTQIA soldiers will publish memoirs about their time in the U.S. Military.

source of diversity in my collection of primary texts is social class - Jane Blair for instance comes from an upper-middle class background (17-18), while Kayla Williams' mother struggled financially throughout Kayla's childhood (27-28). As these examples show, female veterans make up a relatively diverse group, which will allow for a description of the different femininities that are represented within women's autobiographies.

This diversity, however, does not extend to racial categories. The overwhelming majority of veterans publishing autobiographies about their time in Iraq - both male and female - are white. Shoshana Johnson's *I'm Still Standing* has so far been the only autobiography by a female veteran of color that I have been able to find. This goes to show that while women's war writing has a marginal status within American literature and, until recently, has not depicted their increasingly active participation in war and combat, the same is true for people of color, and to an even greater extent: Persons of color are mostly overrepresented in the U.S. Military when one compares census data (4) with the "2012 Demographics Profile of the Military Community" (11). However, veterans of color write and publish fewer autobiographies than veterans who identify as white.¹¹⁶

This disparity is highly problematic not only because it obscures the war experiences of persons of color, but also because military service and citizenship are bound together in the "citizen-soldier" tradition in American culture.¹¹⁷ As R. Claire Snyder explains in her 2003 essay "The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military", the citizen-soldier "embodies the twin practices of civic republican citizenship: military service and civic participation" (187). In this context, the fact that Iraq War autobiographies are almost all written by people of Caucasian descent means that the Military, and in extension the citizen-

¹¹⁶ My above claims are based on a comparison of relatively recent demographic data. For a more in depth discussion of the make-up of the U.S. Military, I recommend Amy Lutz's study "Who Joins the Military? A Look at Race, Class, and Immigration Status" (2008).

¹¹⁷ The tradition of the citizen-soldier has been described by several scholars working in different academic disciplines. Military historian Allan R. Millett, for example, has described it in his monograph *For the Common Defense: A Military History of the United States of America* (1984). At the beginning of the 21st century, several articles, for example by Eliot A. Cohen (2001) and Ronald R. Krebs (2009), debated whether the citizen soldier tradition was still effective.

ry, of the United States are represented as white within and through these texts. This is especially important when one keeps in mind how, from its very beginning, the discourses surrounding the Iraq War were racially charged, with female soldiers standing in for “the US’s civilized and emancipated culture, in contrast to a carefully constructed image of the Middle East as barbaric” (Kumar 299).¹¹⁸ This ‘whitewashing’ of the U.S. Military is also problematic in light of the fact that military service has long been seen as a pathway to citizenship for minorities precisely because of the citizen-soldier tradition.¹¹⁹ This intersection of race and gender is important to note because of the connections between gender, race and militarism that emerge in texts like Shoshana Johnson’s *I’m Still Standing*, and the ways in which gender and race have been deployed in cultural narratives in the post-9/11 United States.

2.3 Military Femininities

Before moving on to the analysis, an explanation of my category of military femininities is necessary and to do this, a first look at the autobiographies I analyze here and in my larger project. The theoretical basis outlined here has already been published in similar form in an article titled “Military Femininities and Soldierly Identity in the Iraq War Autobiographies by Female U.S. Veterans” (2016). Some of the autobiographers that are central for my dissertation state a desire to shed light on the underrepresented lives and experiences of female soldiers. Kayla Williams, for example, writes: “I wanted to write a book to let people know what it *feels* like to be a woman soldier in peace and in war” (Williams 15). Others, like Jane Blair, want to keep the memory of soldiers more generally alive through their writing (*Hesitation Kills* 275). Regardless of the stated motivations, these autobiographies carve out a space for women’s experiences within a male-dominated discourse of war. Gilmore’s insistence that institutional discourses create a person’s gen-

¹¹⁸ Readers interested in further analysis on this topic are referred to Nancy W. Jabbar’s article “Women, Words and War: Explaining 9/11 and Justifying U.S. Military Action in Afghanistan and Iraq” (2006).

¹¹⁹ James Burk’s essay “Citizenship Status and Military Service: The Quest for Inclusion by Minorities and Conscientious Objectors” (1995) is a good starting point for explorations of the connections between citizenship and minority status.

der (*Autobiographies* 17) helps to explain the predominance of texts by male veterans. As I have argued before, “the discourses one encounters in established U.S. American literature of war perpetually (re-)authorize men as soldiers (and women as civilians), thus reproducing gender differences in a way that withholds from women the authority to write as female soldiers” (322-323). Here, I concur with Susan Jeffords’ claim that the battlefield is a gendered space in which the enemy is ascribed feminine attributes, while female relatives and girlfriends are referenced to condone fighting during war time (xi). These “fields of gender” (xi), as Jeffords calls them, are not only in effect in narratives about the Vietnam War, but also perpetuated in Iraq War autobiographies like David Bellavia’s *House to House: An Epic Memoir of War* (2009) or Chris Kyle’s *American Sniper: The Autobiography of the Most Lethal Sniper in U.S. Military History* (2012), both of which rely heavily on the established dichotomy of men as combatants and women as civilians that Elshtain has identified (4; 144). One aim of my larger project is to analyze how female soldiers, through their autobiographies, engage with these “fields of gender” and the discourses that shape them, and I argue that the construction of military femininities plays an important part in this engagement. In the following, I argue that the narratives by female soldiers and veterans work to establish an autobiographical subject that has the authority to talk about the Iraq War, and thus to enter Jeffords’ “fields of gender” (xi) by constructing alternative, “military femininities” (Spychala 324). This claim rests on Judith Butler’s work on the performativity of gender (2008; 2011) and on Leigh Gilmore’s assertions that the autobiographical subject is constructed through its representation (25). Furthermore, Gilmore’s claim that “the authority of the autobiographical *I* coincides with other forms of authority” (67) is important to keep in mind when analyzing women’s life writing about war. I argue that women’s autobiographies have to negotiate the fact that the autobiographical subject’s gender identity undercuts the authority, based in the narrating *I*’s status as (combat) soldier or veteran, to write about war. Thus, the limitations of the genre of military autobiographies, and the discourses it perpetuates, require the construction of an autobiographical subject that, as a soldier, is at once authorized to write about war, but that can also depict the previously excluded experiences of being a *female* soldier. Conse-

quently, these autobiographies challenge the boundaries of the genre they belong to and open it to a broader range of experiences (Spsychala 324). One could even argue that they do this more so than the autobiographies of other groups who have long been excluded from the literary canon.

Thus, while gender plays an important role in these texts, so do the traditions of the genre of war literature. I have argued before (Spsychala 324) that some of the conventions of the genre, like the description of combat, have to be seen as what Gilmore, building on Teresa de Lauretis' and Michel Foucault's work, calls "technologies of autobiography" (18), and that they come into play in the texts I analyze in this paper. The descriptions of combat that readers encounter in autobiographies like Jane Blair's *Hesitation Kills* "solidify the construction of a female autobiographical subject with a soldierly identity, and thus legitimates their writing about war" (Spsychala 324). Combat experience then combines with the constructions of gender in such texts and leads to the production of what I call "military femininities" (324).¹²⁰

The texts I analyze here and in my larger project come out of a tradition of women's (life) writing about war. A tradition they draw upon, but also change. While Carol Acton has traced the ways in which women wrote about their deployments during World War One and the Vietnam War (2001; 2004; 2007), I analyze how female Iraq War veterans, for example by describing combat and thus establishing "military femininities," challenge and change generic conventions (Spsychala 324).

¹²⁰ The term military femininities has been used by other scholars, for example by Rachel Woodward and Trish Winter in *Sexing the Soldier: The Politics of Gender in the Contemporary British Army* (2007), but also in recent dissertations by Nina Rones in *The Struggle over Military Identity: a Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "the Right Attitudes" in the Military Profession/Field* (2015) and Alexandra Hyde in *Inhabiting No-Mans Land: The Military Mobilities of Army Wives* (2015). To the best of my knowledge, however, neither of them uses the term as an overarching category of analysis or in the sense in which I am using it in this article and in my larger work. Additionally, neither of these analyses engage specifically with autobiographies written by female Iraq War veterans.

3. Military Femininities in *American Wife* and *Hesitation Kills*

3.1 Constructing a Secondary Military Femininity in *American Wife*

This part of the essay will contrast the autobiography of a female veteran with that of a soldier's wife to illustrate the claims made so far. To the best of my knowledge, *American Wife: Love, War, Faith, and Renewal* (2016) is the first autobiography by the wife of an Iraq War veteran published so far.¹²¹ However, and this makes it interesting in the context of the larger project outlined above, the narrative is not only concerned with domestic issues such as childbirth, but also comments on her husband's experiences in Iraq (51-53; 72-73; 78-81) and even defends the sometimes questionable actions of American soldiers during deployment (36-38). As such, it troubles the boundaries of what is considered war literature in the American context because certain aspects of the Iraq War are narrated from a civilian's perspective. What interests me here is in how far the narrative constructs a *derivative* military femininity, and how this gendered identity differs from those femininities constructed in autobiographies written by women who participated directly in the invasion and occupation of Iraq, (that is, the military autobiographies that are central to my larger project). By contrasting *American Wife* with Jane Blair's *Hesitation Kills: A Female Marine Officer's Combat Experience in Iraq* (2011), I will show that the narrative in the former text constructs a secondary military femininity. More precisely, this text does not trouble the gender binary that structures canonized autobiographies of war to the same extent as *Hesitation Kills* does. Rather, it could be seen as an intermediate text, situated between autobiographies by male soldiers and those by female soldiers.

In Taya Kyle's autobiography the construction of a specific kind of femininity begins with the title and the front cover. *American Wife* clearly echoes the title of Chris Kyle's autobiography *American Sniper* and in doing so, and by prominently featuring the word "wife," constructs her

¹²¹ While *American Wife* is the first autobiography by the wife of an Iraq War veteran, it is by no means the first autobiography by a veteran's wife. Earlier examples include Marian F. Novak's *Lonely Girls With Burning Eyes: A Wife Recalls Her Husband's Journey Home From Vietnam* (1991) and Jim and Sybil Stockdale's *In Love and War, Revised and Updated: r*

femininity, and indeed her military femininity, as contingent on her husband and his status as a soldier. This is in line with Cynthia Enloe's argument in *Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives* (1983) that the wife of a soldier "is defined by society not only in relationship to a particular man, but by her membership in a powerful institution; she is seen not just as a particular soldier's wife, but as a military wife" (46). At the same time, the title implies that Taya Kyle is an *American* wife and thus holds her up as a model for how civilians should relate to soldiers and the Iraq War in general.

The cover also includes a golden banner that advertises *American Wife* as "The Unforgettable Memoir by the Widow of 'AMERICAN SNIPER' CHRIS KYLE" and features a picture of Taya and Chris surrounded by a golden frame and adorned with the SEAL trident, the insignia of the Navy SEALs. Both emphasize Taya Kyle's status as the (now widowed) wife of Chris Kyle, and thus construct a rather traditional femininity, while also legitimizing her narrative: This cover and the title create a military femininity based mostly on a secondary knowledge of war. In doing so, they blur the boundaries between the battlefield and the home front. The SEAL trident further militarizes the femininity constructed here. It also re-establishes the connection between *American Wife* and *American Sniper* as it echoes the trident included on the cover of first edition of Chris Kyle's autobiography. As such, the title, in combination with the cover, not only constructs a derivative military femininity for the autobiographical subject of *American Wife*, but it does so within a binary and heteronormative framework. While the title alone might also be used for an autobiography by the spouse of a female soldier, the cover picture anchors the title - and the subsequent narrative - within Judith Butler's "heterosexual matrix" (*Gender Trouble* 7).

The narrative of *American Wife* continues this unconventional construction of a "traditional" femininity that is consistently militarized, and thus of an autobiographical subject that can legitimately describe war. Apart from grounding Kyle's identity in being the wife of an increasingly famous Navy SEAL (141), the narrative develops her femininity, and to some extent Chris Kyle's masculinity, within a narrow, "traditional" framework. A case in point here is the section describing her pregnancy with their first son. It includes a scene during which the narrator de-

scribes Chris' hesitancy about touching Taya's belly, leading to the following comment, "There's a reason women are the ones who have the babies" (43). Not only does this bathetic comment link femininity to the ability to be pregnant and become a mother, and thus to possessing a certain body, it also presents pregnancy within an exclusively heteronormative framework, constructing femininity and masculinity as two sides in a binary system.

At several points within the autobiography, however, the narrative seems to trouble such conventional constructions of femininity, for example, after the birth of the Kyles' first child. At first, the narrating I claims "[b]eing a mother and a wife was only part of who I was. I was a sales manager for a pharmaceutical company as well" (55). However, the narrative progresses quickly to Taya Kyle's decision to become a stay-at-home mother. The narrator explains: "I felt as if I was abandoning my son, especially since his dad was still away" (59). This reasserts the link between Kyle's gender identity and her identity as a wife and mother, a very conventional construction of femininity. Following the decision to quit working, the narrative continually reasserts this identity, for example after the publication of *American Sniper*: "I went to the book signing and the events and enjoyed being who I was - wife of an American hero. Chris Kyle's wife. That was my identity; I was wife and mother. I wanted to be the best possible wife and mother" (141). Here, the importance that being a mother and wife - and the wife of an increasingly famous veteran at that - has for the construction of the autobiographical subject of *American Wife* emerges very strongly.

The "traditional" femininity constructed in the scenes analyzed above is also militarized to some extent. The births of both of the Kyles' children, for example, are included in the part of the book titled "War." In this chapter descriptions of life with young children are mixed with descriptions of Chris Kyle's time in Iraq, as in the following quote which is also from the "War" chapter:

In November 2004, while Bubba and I were negotiating nutrition and breastfeeding, Chris was heading to Fallujah to help Marines retake the city. Fallujah at the time was a stronghold for mujahedeen and other Sunni terrorists who wanted to topple the Iraqi government and get rid of the Americans. (51)

I would argue that this mixture of domestic issues and the simplistic descriptions of the battle in the city of Fallujah dramatize the ways in which family members of deployed soldiers experience war. By structurally connecting Kyle's pregnancy and childbirth to her husband's deployments to Iraq, the narrative does not only construct a traditional femininity for her, but also, in my reading, a derivative *military* femininity. While the narrative thus reasserts the traditional gendering of the home front as a feminine and the battlefield as a masculine space, it *also* troubles what can be considered war experience and entrenched notions of the home front and the front line.

When compared to female veterans' autobiographies like Jane Blair's *Hesitation Kills*, it becomes obvious that *American Wife* does not push at the boundaries of the genre of war literature to the same extent. The conventional femininity constructed in Taya Kyle's autobiography, while militarized through the consistent reference to her status as the wife of Navy SEAL Chris Kyle, is not as transgressive as the military femininities constructed in texts like *Hesitation Kills*, which combines descriptions of combat with the depiction of a traditionally feminine gender identity. And yet it participates, if ever so slightly and mostly indirectly, in the destabilization of the discourses that structures the genre of autobiographies of war.

3.2 *Hesitation Kills* – A Soldier and a Wife

In contrast to the self-declared "military wife" Taya Kyle, Jane Blair served in the United States' Marine Corps as a Non-Commissioned Officer (NCO) and took part in the initial invasion of Iraq in March 2003. Her 2011 autobiography *Hesitation Kills: A Marine Officer's Combat Experience in Iraq* lends itself well to a comparison with Taya Kyle's autobiography because the military femininity it constructs rests not only on Blair's combat experience, but also on a relatively traditional femininity that, in some respects, is similar to the one constructed in *American Wife*. Thus, a comparison of the similarities and differences helps to identify the key features of both texts.

In most women's autobiographies about war, the construction of femininity, and more precisely of a military femininity begins with the title and front cover. *Hesitation Kills: A Female Marine Officers Combat Experience in Iraq* is no exception (Spychala 326-329). Already the first part of this title, *Hesitation Kills*, provocatively undermines conventional ideas, encapsulated by Jean B. Elshtain as "the personas of Just Warriors and Beautiful Souls" (4), about women as more passive, and also more gentle and peaceful beings than men. It achieves this by associating the protagonist with quick, decisive action *and* with killing. The subtitle then explicitly emphasizes Blair's combat experience, but also her gender. The latter fact is especially accentuated because the word "female" is printed in yellow on a black background, only one of two words on the book's cover set in this color. The second word set in yellow is "kills" in the first part of the title, which, as the reader learns during the narrative, goes back to advice Blair receives from one of her supervisors at the beginning of her deployment: "Hesitation kills in combat... You've got to be quick when you're out there, or else you could be dead" (39-40). This once again highlights Blair's combat experience and her ability and willingness to kill. In addition, the picture selected for the front cover shows a female soldier in combat gear, peering through the scope of a rifle, underscoring the combat experience alluded to in the title (Spychala 327-328). Thus, as with the cover design of *American Wife*, elements central to the construction of the autobiographical subject of *Hesitation Kills* - in this case having experienced battle and Blair's gender identity - are already presented here. Yet clearly, the emphasis on Blair's gender identity *and* on her combat experience on the cover of *Hesitation Kills* troubles the genre of autobiographies of war in ways that the cover of *American Wife*, with its presentation of a conventional femininity tied to her husband's status as a famous Navy SEAL does not.

The same is true of the narrative in *Hesitation Kills*. In a narrative move that is also used in many other autobiographies by female Iraq War veterans, the first-person narrator refers to Blair's combat experience, and thus to her status as a soldier, repeatedly. The autobiography starts out with descriptions of Blair's unit preparing for war (1-4) and thus sets the tone for the rest of the text. It also introduces Blair as the new second lieutenant of her unit (2-3), stressing her rank as a Non-Commissioned

Officer (NCO) with authority over both male and female soldiers. As I have argued elsewhere (Spsychala 331), this emphasis on Blair's rank, combined with the remark that Blair and the other female soldiers in her unit "would be some of the only women going into combat" (15) establish the autobiographical subject firmly as a soldier.

At the same time, however, this narrative also constructs a very specific femininity in which this emphasis on Blair's role as a soldier about to go into combat is combined with a traditional, heteronormative femininity, which makes a comparison between *Hesitation Kills* and *American Wife* particularly productive. As in Kyle's *American Wife*, Blair's husband, who is also a Marine, is an important part of her narrative (Spsychala 331-332). After her husband's deployment, the narrating I comments:

All anxieties of my husband going to war were compounded by the knowledge that I'd be leading my Marines in a combat mission as well. I knew I couldn't get distracted worrying about him because my Marines depended on me. (12)

Here, the narrative not only emphasizes Blair's worries about her husband, a trait that, in more traditional narratives of war, is usually a hallmark of civilian wives, or, to use Elshtain's formulation, of "the Beautiful Soul" (144), but also her role as a Non-Commissioned Officer about to go into combat.

Compared to *American Wife*, Jane Blair's autobiography thus crosses generic boundaries more determinedly than that of Taya Kyle. While both texts construct femininities that are in part still defined by traditional gender norms, *Hesitation Kills* strongly militarizes its femininity and does so more consistently than *American Wife*. That Blair's autobiography crosses the lines more persistently, then, can not only be explained by their different experiences - Blair as a soldier deployed to Iraq, Kyle as a wife who remains at home - but also, and more importantly, by the ways in which both autobiographies use these experiences to blur the lines between civilian and military spaces, experiences, and identities. Both combine conventional notions of femininity with aspects of a military femininity that broadens the possibilities for women to redefine themselves as active, decisive, and political participants in one of the major political upheavals of the twenty-first century and as

subjects in war autobiographies, but they do so in different ways. Taya Kyle's *American Wife* presents a fairly conventional war narrative that reproduces Susan Jeffords' "fields of gender" (*Remasculinization* xi) by presenting the home front as a space inhabited by women and children, while the front line is reserved for her husband and other (male) soldiers. Blair's *Hesitation Kills*, on the other hand, troubles these "fields" through the combination of a traditional femininity and its insistence on combat experience. Her husband Peter is essential for this combination, as the femininity presented in the autobiography - very similarly to Taya Kyle's - is based largely on Blair's relationship with her husband. The facts that both Blair and her husband are deployed to Iraq and that their Units work closely together emphasizes the autobiographical subject's military femininity even further. This emerges, for example, in the following scene from *Hesitation Kills*:

This was the first time during the war that we rejoined our brothers from 7th Marines and had artillery support from none other than 3/11, my husband's unit. I knew that any targets I now found, my husband would kill with artillery rounds.
(161)

This scene introduces a detailed description of an attack on a Fedayeen camp that depends on Blair and the observational drone she pilots (161-163), and thus strengthens her claim to combat experience. At the same time, the focus on her husband reasserts the femininity the text has established so far. The erotic undertones in the last sentence I have just quoted, and the fact that it is her husband, and not Blair herself, who actually fires the weapon directed against their enemies further strengthen Blair's fairly traditional femininity, as well as his (military) masculinity. I argue that scenes like this one, which blends her identity as a soldier with combat experience with her identity as a wife, present powerful constructions of a military femininity and put pressure onto traditional gendered divisions that have structured the literature - and especially the autobiographies - of earlier wars.

4. Conclusion

It has been recognized by several scholars that autobiographies about the second Iraq War present a productive field of research. However, while all book-length studies about these particular texts published so far focus mostly on narratives written by male veterans, my analysis centers on women's narratives about war and the way gender is constructed and negotiated within these texts. This focus allows insights into the ways in which notions and constructions of gender are intertwined with discourses of war in American literature and culture. What is more, texts by female veterans present a subgenre of American war literature that has so far received only marginal attention from literary scholars and thus provides a wealth of interesting and varied primary texts that trouble and subvert some generic traditions, but also use and perpetuate others. The analysis of *American Wife* and *Hesitation Kills* presented here offers a glimpse at one version of femininity constructed in women's Iraq War autobiographies, namely a femininity that on the one hand follows traditional conceptions of gender, but on the other disturbs notions about the roles men and women play in times of war. This is especially the case in Blair's *Hesitation Kills*.

However, there is a need of further analyses of women's writing about war, and the ways in which these authors engage with generic discourses and traditions. While this is true for all writing women have produced about their participation in American wars, it is particularly true for narratives about the Iraq War because it is the first war in which women served in varied roles throughout the Armed Forces.

Works Cited

- Acton, Carol. "Dangerous Daughters: American Nurses and Gender Identities in World War One and Vietnam." *WLA*, 2001, pp. 87-113.
- . "Diverting the Gaze: The Unseen Text in Women's War Writing." *College Literature*, vol. 31, no. 2, Spring 2004, pp. 53-79.
- . *Grief in Wartime: Private Pain, Public Discourse*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

- Adams, Jon Roberts. *Male Armor: The Soldier-Hero in Contemporary American Culture*. U of Virginia P, 2008.
- Bellavia, David. *House to House: An Epic Memoir of War*. Pocket Star Books, 2009.
- Blair, Jane. *Hesitation Kills: A Female Marine Officer's Combat Experience in Iraq*. Rowman & Littlefield, 2011.
- Burk, James. "Citizenship Status and Military Service: The Quest for Inclusion by Minorities and Conscientious Objectors." *Armed Forces & Society* vol. 21, no. 4, Summer 1995, pp. 503-529.
- Butler, Judith. *Gender Trouble*. 1990. Reprint. Routledge, 2008. Routledge Classics.
- . *Bodies That Matter*. 1993. Reprint. Routledge, 2011. Routledge Classics.
- Cohen, Eliot A. "Twilight of the Citizen-Soldier." *Parameters*, vol. 31, no. 2, 2001, pp. 23-28.
- De Lauretis, Teresa. "Technologies of Gender." *Technologies of Gender: Essays on Theory, Film, and Fiction*. Macmillan, 1989: 1-30.
- "Don't Ask Don't Tell: United States policy." *Encyclopedia Britannica Online*. Encyclopedia Britannica, n.d. URL: <https://www.britannica.com/event/Dont-Ask-Dont-Tell>. Accessed 27 May 2016.
- Elshtain, Jean B. *Women and War*. 1987. U of Chicago P, 1995.
- Enloe, Cynthia. *Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives*. Pluto P, 1983.
- Foucault, Michel. *The History of Sexuality*. Vol. 1: *An Introduction*. Trans. Robert Hurley. Random House, 1978.
- Gilmore, Leigh. *Autobiographies: A Feminist Theory of Women's Self-Representation*. Cornell UP, 1994.
- Goodell, Jessica with John Hearn. *Shade it Black: Death and After in Iraq*. Casemate, 2011.
- Higate, Paul R. (ed.) *Military Masculinities: Identity and the State*. Praeger, 2006.
- Humes, Karen R. et al. "Overview of Race and Hispanic Origin: 2010." March 2011. *United States Census Bureau*. URL: <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-02.pdf>. Accessed 18 October 2016.

- Hynes, Samuel. *The Soldier's Tale: Bearing Witness to a Modern War*. Penguin, 1998.
- Hynes, Alexandra. *Inhabiting No-Mans Land: The Military Mobilities of Army Wives*. Ph.D Dissertation. London School of Economics and Politics. 2015. Available at: http://etheses.lse.ac.uk/3142/1/Hyde_inhabiting_no_mans_land.pdf Accessed, 14 April 2016.
- Jabbara, Nancy W. "Women, Words and War: Explaining 9/11 and Justifying U.S. Military Action in Afghanistan and Iraq." *Journal of International Women's Studies*, vol. 8, no. 1, 2006, pp. 236-255.
- Jeffords, Susan. *The Remasculinization of America: Gender and the Vietnam War*. Indiana UP. 1989.
- Johnson, Shoshana. *I'm Still Standing: From Captive U.S. Soldier to Free Citizen - My Journey Home*. Touchstone Books, 2010.
- Karpinski, Janis. *One Woman's Army: The Commanding General of Abu Ghraib Tells Her Story*. Miramax-Hyperion, 2005.
- Krebs, Ronald R. "The Citizen-Soldier Tradition in the United States." *Armed Forces & Society*, vol. 36, no. 1, 2009, pp. 153-174.
- Kumar, Deepa. "War Propaganda and the (Ab)Uses of Women: Media Constructions of the Jessica Lynch Story." *Feminist Media Studies*, vol. 4, no. 3, 2004, pp. 297-313.
- Kyle, Chris with Scott McEwen and Jim DeFelice. *American Sniper: The Autobiography of the Most Lethal Sniper in U.S. Military History*. Harper-HarperCollins, 2012.
- Kyle, Taya with Jim DeFelice. *American Wife: A Memoir of Love, War, Faith and Renewal*. William Morrow-HarperCollins, 2015.
- Lemer, Bronson. *The Last Deployment: How a Gay, Hammer-Swinging Twentysomething Survived a Year in Iraq*. U of Wisconsin P, 2011.
- Lutz, Amy. "Who Joins the Military? A Look at Race, Class, and Immigration Status." *Journal of Political and Military Sociology*, vol. 36, no. 2, 2008, pp. 167-188. *Syracuse University SURFACE*. <http://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=soc>. Accessed 18 October 2016.
- Millet, Alan R. *For the Common Defense: A Military History of the United States of America*. 3rd Ed. New York: The Free P, 2012.

- Novak, Marian F. *Lonely Girls with Burning Eyes: A Wife Recalls Her Husband's Journey Home From Vietnam*. Little, Brown, and Co, 1991.
- Office of the Deputy Assistant Secretary of Defense. "2012 Demographics Profile of the Military Community." *Military OneSource*.
http://download.militaryonesource.mil/12038/MOS/Reports/2012_Demographics_Report.pdf. Accessed 18 October 2016.
- Olson, Kim. *Iraq and Back: Inside the War to Win the Peace*. Annapolis: Naval Institute P, 2006.
- Peebles, Stacey. *Welcome to the Suck: Narrating the American Soldier's Experience in Iraq*. Cornell UP, 2011.
- Rones, Nina. *The Struggle over Military Identity: a Multi-Sited Ethnography on Gender, Fitness and "the Right Attitudes" in the Military Profession/Field*. Dissertation from the Norwegian School of Sports Sciences. 2015 Available at:
<http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/338247/Rones2015.pdf>. Accessed 14 April 2014.
- Schwär, Simone. *Storyfying War: Writing Lives and Combat in Contemporary American War Memoirs*. Wissenschaftlicher Verlag Trier, 2014.
- Snyder, R. Claire. "The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military." *Armed Forces & Society*, vol. 29, no. 2, 2003, pp. 185-204.
- Snyder-Hill, Stephen. *Soldier of Change: From the Closet to the Forefront of the Gay Rights Movement*. Potomac Books, 2014.
- Spychala, Mareike. "Military Femininities and Soldierly Identity in the Iraq War Autobiographies by Female U.S. Veterans." *Tijdschrift voor Genderstudies*, vol. 19, no. 3, 2016, pp. 321-336.
- Stockdale, Jim and Sybil Stockdale. *In Love and War, Revised and Updated: The Story of a Family's Ordeal and Sacrifice During the Vietnam Years*. Naval Institute P, 1990.
- Vernon, Alex. "Introduction: No Genre's Land: The Problem of Genre in War Memoirs and Military Autobiographies." *Arms and the Self: War, the Military, and Autobiographical Writing*. Ed. Alex Vernon. Kent State UP, 2005.

- Williams, Kayla and Michael E. Staub. *Love my Rifle More Than You: Young and Female in the U.S. Army*. London: Phoenix, 2006.
- . *Plenty of Time When We Get Home: Love and Recovery in the Aftermath of War*. W.W. Norton, 2014.
- Woodward, Rachel and Trish Winter. *Sexing the Soldier: the Politics of Gender in the Contemporary British Army*. Routledge, 2007.

Konfliktbegünstigende und -hemmende Faktoren in der Arbeitswelt.

Jana Kammerhoff

Ziel des Beitrags

Konfliktbegünstigende Faktoren sind solche, die dazu führen, dass mehr Konflikte auftreten; demgegenüber sind konfliktthemmende Faktoren diejenigen, die das Auftreten vermindern. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es verschiedene Faktoren genauer zu betrachten, die zum einen dazu beitragen, dass Konflikte entstehen oder fortbestehen, sowie zum anderen sich mit Faktoren zu beschäftigen, die ein Entstehen weniger wahrscheinlich machen, beziehungsweise zum Konfliktabbau beitragen können. Der Fokus liegt dabei auf Konflikten am Arbeitsplatz. Im Anschluss wird ein Führungsstil vorgestellt, der bei verschiedenen konfliktbegünstigenden und -hemmenden Faktoren ansetzen kann, um letztendlich die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch deren Leistung zu fördern und zu unterstützen. Am Ende des Kapitels wird eine Studie skizziert, die den Zusammenhang dieses Führungsstils, sogenannter transformationaler Führung, mit der Häufigkeit des Auftretens von Konflikten betrachtet, sowie die Zusammenhänge mit der Zufriedenheit und Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einbezieht.

Definition und Bedeutsamkeit von Konflikten

Ob zu Hause oder bei der Arbeit, es gibt endlos viele Situationen, in denen wir mit anderen interagieren. Immer wieder kommt es dort, wo Menschen mit verschiedenen Zielen oder Werten aufeinandertreffen, zu konfliktreichen Interaktionen, so auch am Arbeitsplatz (Jehn, 1994; Jehn, Chadwick, & Thatcher, 1997; Krishnakumar & Buehler, 2000).

Für die Analyse von möglichen Auswirkungen, sowie für die nähere Betrachtung von Faktoren, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung oder zum Abbau von Konflikten beitragen, ist es wichtig, sich mit dem

Begriff selbst auseinander zu setzen. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Konflikten zwischen Personen, sogenanntem interpersonalem Konflikt.

Konfliktdefinition

Auseinandersetzungen, starke Meinungsverschiedenheiten, Reibereien, Krisen, Kämpfe, usw. Konflikte beschäftigen uns im täglichen Leben. Wir benutzen im Sprachgebrauch viele Begriffe um das zu beschreiben, was im folgenden „Konflikt“ genannt wird. Doch was genau wird unter dem Begriff verstanden? Die verschiedenen Bezeichnungen werden zwar zum Teil synonym verwendet, demgegenüber wird „Konflikt“ in verschiedenen Kontexten mit unterschiedlicher Bedeutung belegt. Dies macht das Identifizieren von Faktoren, die Konflikte hervorrufen oder lösen, nicht einfach. Der diffuse Gebrauch des Begriffs „Konflikt“, sowohl im allgemeinen Sprachgebrauch, als auch im Forschungskontext, erschwert die genaue Betrachtung aller Faktoren, die mit Konflikten im Zusammenhang stehen. Dies macht eine genaue Definition des Begriffs notwendig.

In diesem Kapitel geht es um interpersonale Konflikte, also Konflikte, die sich zwischen zwei oder mehr Personen ereignen. Laut Glasl (2013) kann sich eine Partei als innerhalb eines interpersonalen Konflikts empfinden, wenn sie sich von einer anderen Partei, in dem was sie denkt, fühlt oder erreichen möchte, beeinträchtigt fühlt. Es handelt sich um eine wahrgenommene Unvereinbarkeit von Zielen zwischen diesen Parteien. Dabei ist der Konflikt selbst *„aufeinander bezogenes Kommunizieren oder Handeln“* (Glasl, 2013). Der Begriff bezieht sich also auf die dynamische Interaktion zwischen mindestens zwei Parteien, die je aus mindestens einer Person bestehen. Konflikte treten auch am Arbeitsplatz auf. Auch hier entstehen sie zwischen voneinander abhängigen Personen oder Gruppen, wenn sich mindestens eine Partei an der Erreichung ihrer Ziele gehindert fühlt oder ihre Meinung, Normen oder Werte abgewertet sieht (vgl. Thomas, 1992; Pondy, 1967). Personen beziehungsweise Parteien sind voneinander abhängig, wenn sie voneinander beeinflusst werden oder auch gegebenenfalls aufeinander angewiesen sind. Ein Abhängigkeitsverhältnis im Rahmen eines Machtgefälles ist dabei keine Voraussetzung. Verschiedene Konfliktdefinitionen

beziehen zusätzlich mit der Aufnahme von negativen Gefühlen, wie Ärger, Frustration oder Ängstlichkeit, auch emotionale Komponenten mit ein (vgl. Barki & Hartwick, 2004; Bodtker & Katz Jameson, 2001; Jehn, 1994).

Konfliktarten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen oft untereinander und mit ihren Führungskräften beziehungsweise ihrer Organisation, in einem interdependenten Verhältnis, sie sind wechselseitig voneinander abhängig. Organisationen setzen sich oft aus verschiedenen Arbeitsbereichen zusammen, die miteinander wechselseitig interagieren. Konkret können die einzelnen Mitglieder zum Beispiel durch einander Zuarbeiten oder gemeinsame Projektarbeiten miteinander in Verbindung stehen. Auf einer abstrakteren Ebene sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation bereits durch ihre Mitgliedschaft im gleichen Unternehmen verbunden. Wie Tjosvold (2008) schrieb „Working in an organization is to be in conflict“ scheint Realität des Zusammenarbeitens zu sein.

Der Aspekt der Unvereinbarkeit von Zielen, der für die Entstehung von Konflikten eine wichtige Bedingung ist, kann sich unterschiedlich äußern. Um Einflussfaktoren und Konsequenzen von Konflikten genauer zu analysieren, ist es sinnvoll, Konfliktarten zu unterscheiden. Im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext werden Konflikte üblicherweise nach ihrem Hauptkonfliktgegenstand unterschieden. Entsprechend einer Definition von Jehn (1995) ist es hilfreich, am Arbeitsplatz Konflikte zu unterscheiden, die eher aufgabenbezogen sind oder beziehungsbezogen. Aufgabenkonflikte beziehen sich auf Arbeitsinhalte, -umstände und -abläufe. So gibt es vielleicht Unterschiede in der Ansichtswiese wie sorgfältig mit Maschinen oder Werkzeugen umgegangen wird, die von verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden oder in welchem Zustand Arbeitsplätze für die nächste Schicht hinterlassen werden sollen, ebenso sind an vielen Arbeitsplätzen die Arbeitsaufgaben nicht exakt bestimmt, dies kann zu unterschiedlichen Ansichten über die nötigen Tätigkeiten oder über die Art und Weise der Erledigung von Tätigkeiten führen. Insbesondere bei

hoher Interdependenz der Aufgabenbereiche von verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind unterschiedliche Ansichten über die zu erledigenden Aufgaben problematisch. In Arbeitsbereichen mit wenig klar umrissener Tätigkeit, kann es auch zu Uneinigkeit über den Weg, der zur Erreichung von Zielen eingeschlagen werden soll, führen. Neben diesen Konflikten über die Vorgehensweise, kann es auch zu verschiedenen Meinungen über die generellen Ziele des Unternehmens oder bestimmter Projekte kommen.

Bei beziehungsbezogenen Konflikten geht es im Gegensatz dazu um die zwischenmenschliche Beziehung als solche. Manche Konflikte, auch am Arbeitsplatz, sind eher persönlicher Natur: Unterscheiden sich Menschen im Hinblick auf Werte oder Verhaltensnormen können Konflikte entstehen. Ebenso, wenn sich Personen in ihren Persönlichkeiten auf eine Art und Weise unterscheiden, die ihnen inkompatibel erscheint (Jehn, 1995).

Am Arbeitsplatz können sich also einerseits Konflikte ergeben bezüglich der zu bewältigenden Aufgaben, oder andererseits aufgrund inkompatibler Persönlichkeiten oder unterschiedlicher Wertvorstellungen.

Dass diese Konfliktarten dabei zum Teil zeitgleich auftreten können oder durch einander bedingt sind, ist zu erwarten: Wird ein Mitarbeiter durch einen anderen vehement auf einer aufgabenbezogenen Ebene angegriffen, können diese Konfrontationen zu Missstimmungen auf persönlicher Ebene führen. Umgekehrt können Unvereinbarkeiten von persönlichen Wertvorstellungen und Verhaltensnormen nicht nur mit persönlicher Ablehnung, sondern auch mit einer Ablehnungshaltung gegenüber sachbezogenen Vorschlägen und Herangehensweisen einhergehen. Unterstützt wird diese Annahme durch entsprechende Zusammenhänge in vielen Studien im Arbeitskontext (De Dreu & Weingart, 2003; de Wit, Greer, & Jehn, 2012). Die Zusammenhänge sind dabei von mittlerer Größe, Aufgaben- und Beziehungskonflikte können also trotz ihres Zusammenhangs voneinander unterschieden werden.

Konsequenzen

Konflikte am Arbeitsplatz haben Auswirkungen auf die teilhabenden Parteien, die Arbeitsgruppe und die Organisation. Bei den beteiligten

Personen gehen Konflikte oft einher mit negativen Gefühlen, wie Frustration und Sorge (Spector, Chen, & O'Connell, 2000). Speziell für den Arbeitskontext ist von Bedeutung, dass mit Konflikten auch verringerte Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einhergeht (De Dreu & Weingart, 2003; Jehn, 1995). Wir verbringen einen großen Teil unserer Zeit bei der Arbeit und somit macht unsere Arbeitszufriedenheit auch einen großen Teil unseres generellen Empfindens von Zufriedenheit aus. Zusätzlich ist es ebenso für die Organisationen relevant, dass die Arbeitsleistung von Individuen und von Arbeitsgruppen insgesamt, bei Konflikten geringer ist (De Dreu & Weingart, 2003; de Wit et al., 2012).

Doch nicht nur negative, sondern auch positive Konsequenzen werden im Arbeitskontext untersucht. Verschiedene Studien zeigen positive Effekte von aufgabenbezogenen Konflikten am Arbeitsplatz auf Arbeitsleistung. In einem Literaturüberblick von De Dreu (2008) wird jedoch deutlich, dass der Einfluss von Konflikten auf Leistung letztendlich meist negativ ist. Spezielle Umstände müssen gegeben sein, damit Konflikte mit positiven Effekten am Arbeitsplatz einhergehen. Die Möglichkeit für einen positiven Effekt scheint stark kontextabhängig und lässt sich nicht auf alle Aufgaben übertragen. Positive Konsequenzen sind mit einem bestimmten Aufgaben- und Konflikttyp assoziiert. Solche Aufgaben, bei denen mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam Entscheidungen treffen müssen, sind eher mit positiven Konsequenzen verbunden. Hier können Aufgabenkonflikte die Qualität von Entscheidungen verbessern. Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie zeigen, dass es zu einem Phänomen kommen kann, wo einzelne Gruppenmitglieder gegebenenfalls abweichende Meinungen nicht zur Sprache bringen, und somit vorschnelle Entscheidungen treffen, die nicht genügend diskutiert und geprüft wurden, wenn sich Gruppen früh im Prozess der Zusammenarbeit bereits einig sind und zusätzlich eine gute Gruppenstimmung vorherrscht. Konfligierende Ansichten über den Entscheidungsgegenstand unterstützen eine genauere Auseinandersetzung mit der Materie und führen dazu, die Qualität von Entscheidungen zu steigern und verfrühtes, unüberlegtes Festlegen zu verhindern. (Schulz-Hardt, Brodbeck, Mojzisch, Kerschreiter, & Frey, 2006).

Die möglichen positiven Effekte beziehen sich auch auf Aufgaben bei denen Innovation und Kreativität Entscheidungsfindungsprozesse verbessern können (De Dreu, 2008; Xie, Wang, & Luan, 2014). Solche Aufgaben gehörten bei manchen Berufstätigen zum Berufsalltag. Umgekehrt sind jedoch gemeinsame Entscheidungsfindungsprozesse nicht Teil von allen Tätigkeitsfeldern. In vielen Arbeitsbereichen gibt es generell wenig Spielraum und Flexibilität und auch Gruppenentscheidungen stehen nicht überall auf der Tagesordnung. Hier gibt es also keinen Entscheidungsprozess, der durch Konflikte positiv beeinflusst werden könnte.

Um positive Konsequenzen zu erreichen, sollte eine positive Streitkultur gefördert werden (Tjosvold, 2008); Konflikte werden dabei nicht als etwas zwingend Negatives betrachtet, sondern als Potenzial. Sollten die Voraussetzungen für mögliche positive Konsequenzen von Konflikten gegeben sein, muss zusätzlich ein Klima vorherrschen in dem sich die Gruppenmitglieder vertrauen können, beziehungsweise sich sicher genug fühlen, um abweichende Meinungen kundzutun (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani, & Brown, 2012; Simons & Peterson, 2000).

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Intensität von Konflikten. De Dreu (2006) berichtet, dass sich Konflikte, die sich auf die zu erledigenden Aufgaben beziehen, vorteilhaft auf Innovation auswirken können, wenn die Konflikte von mittlerer aber nicht starker oder schwacher Intensität sind. Die Vermutung liegt nahe, dass bei schwacher Intensität keine ausreichend tiefe Beschäftigung mit der Materie stattfindet, um Innovation zu verbessern und dass eine Einigung verfrüht zustande kommt, wohingegen bei starker Intensität von Konflikten auch starke negative Emotionen zu erwarten sind, die eine gute Zusammenarbeit und Einigung erschweren.

Selbst unter Umständen, wenn die Möglichkeit für positive Auswirkungen von Konflikten am Arbeitsplatz gegeben sein sollten, von per se „positiven Konflikten“ zu sprechen, würde das Erleben der Konfliktparteien nicht berücksichtigen. Auch aufgabenbezogene Konflikte wirken sich negativ auf die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus (De Dreu & Weingart, 2003). In vielen Studien wurde bereits der Zusammenhang von geringer Arbeitszufriedenheit mit verringerter Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezeigt (siehe z. B.

Faragher, Cass, & Cooper, 2005). Eine geringe Zufriedenheit mit der Arbeit ist nicht nur für die betroffenen Personen problematisch, sondern auch für das Unternehmen. Geringe Arbeitszufriedenheit steht im Zusammenhang mit erhöhter Fluktuation, das heißt die Mitarbeitenden verbleiben nicht auf ihrer Stelle und Arbeitszufriedenheit steht auch im Zusammenhang mit verringertem Arbeitsengagement (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; LePine, Erez, & Johnson, 2002).

Einflüsse auf das Auftreten von Konflikten

Konfliktverlauf

Viele Konflikte beginnen mit Reibungen und Spannungen auf einer latenten Ebene und zeigen sich nicht sofort in offenen Auseinandersetzungen, sie sind also noch nicht manifest und damit schwer greifbar. Interpersonale Konflikte sind komplexe Interaktionen, die sich über kurze oder auch sehr lange Zeiträume erstrecken können und dynamischen Veränderungen unterliegen. Dabei kann es zu einem Wechsel von offenem Austragen und unterschwelligem Schwelen kommen (Glasl, 2013). Wer sich mit Konfliktlösung beschäftigt, muss sich daher auch mit Konflikteskalation beschäftigen.

Um die Häufigkeit von Konflikten zu verringern, ist es notwendig, sich mit typischen Auslösern und mit möglichen Einflussfaktoren zu befassen und somit bereits ein frühes Gegensteuern zu ermöglichen und Spannungen abzubauen, bevor es zur Eskalation kommt.

Einflüsse auf Konflikthäufigkeit durch Konfliktbegünstigung oder -hemmung

Es gibt verschiedene konkrete Faktoren, die das Auftreten von Konflikten begünstigen. Diese Faktoren haben insbesondere am Arbeitsplatz eine hohe Relevanz. Dazu gehören Zeitdruck, Überforderung, unklare Rollen sowie unklare Arbeitsaufträge, wohingegen soziale Unterstützung sich konfliktthemmend auswirkt (Bartos & Wehr, 2002; Glasl, 2013). Doch es ist lohnenswert sich insbesondere mit tieferliegenden Einflüssen zu beschäftigen, um die generellen Mechanismen zu er-

gründen. Verschiedene Definitionen von Konflikt lassen bereits auf Ursachen und Bedingungen von Konflikten schließen. So wird zum Beispiel Konflikt als ein Kampf um Status definiert (Park & Burgess, 1921) oder als ein Kampf um knappe Ressourcen (Mack & Snyder, 1957). In diesen Betrachtungsweisen, sowie direkter formuliert in der Definition von Werbik (1976) liegt letztendlich die Annahme, dass die Interaktion einem Nullsummenspiel gleichkommt: wenn eine Partei ihr Ziel erreicht, kann es von der anderen nicht mehr erreicht werden. Zum Beispiel kann nur eine Partei statushöher als die andere sein; bei knappen Ressourcen führt der Gewinn einer Partei von Ressourcen dazu, dass andere diese nicht mehr erhalten können. In diesen Definitionen ist die mittlerweile gängigere Definition enthalten, die davon ausgeht, dass Konflikte auftreten, wenn inkompatible Ziele zwischen zwei oder mehr Personen, die zueinander in Abhängigkeit stehen, vorliegen (Thomas, 1992).

Wenn konfligierende Ziele dementsprechend die Auftretenswahrscheinlichkeit erhöhen, kann es also konfliktthemmend sein, wenn die (potentiellen) Konfliktparteien gemeinsame Ziele im Fokus haben. Bereits frühe sozialpsychologische Experimente unterstützen diese Annahme. In einer klassischen Studie mit Schuljungen aus den 1950er Jahren, den sogenannten „Ferienlagerexperimenten“ von Muzafer Sherif (Sherif, 1958, 1998), wurden Feindseligkeiten zwischen zwei Gruppen beobachtet, die miteinander im Wettbewerb standen; nachdem allerdings Ziele, die nur gemeinsam erreicht werden konnten, von den Versuchsleitern vorgegeben wurden, wurde weniger negative Kommunikation beobachtet, sogar die Entwicklung von Freundschaften über die Gruppengrenzen hinweg konnte beobachtet werden.

Ein weiterer Faktor der konfliktbegünstigend ist, ist dass die Ziele oder Probleme einer Konfliktpartei nicht zwingend der anderen oder den anderen Parteien bekannt sind. Mangelnder Austausch und Vermeidung von offenen Aussprachen verstärken das Problem. Doch selbst mit entsprechender Motivation und der Intention offen und umfassend Informationen zu teilen, ist zu erwarten, dass Missverständnisse und nicht geteilte Informationen zwischen den Konfliktparteien verbleiben. Selbst mit dem Willen, offen zu kommunizieren bleibt trotzdem vieles, auch Essentielles, verdeckt. Dies wird deutlich durch Forschung anhand

des „Hidden Profile Tasks“ veranschaulicht. Hier ist es im klassischen Forschungsparadigma von Probandinnen und Probanden gefordert, den am besten qualifizierten Stellenbewerber für eine bestimmte Position zu identifizieren, wobei den Probandinnen und Probanden Informationen über alle Bewerber zur Verfügung stehen. Manche dieser Informationen werden von allen vorweg geteilt und zusätzlich erhalten alle Probandinnen und Probanden Informationen, die nur jeweils ihnen mitgeteilt werden. Sie müssen ihre Informationen in der Gruppe teilen, um zur Ideallösung zu kommen, denn die von allen geteilten Informationen weisen auf eine suboptimale Lösung hin. Selbst unter diesen Bedingungen, ohne zusätzliche Motivation die eigenen Ziele zu verbergen, kommt es oft nicht zur idealen Lösung. Die geteilten Informationen werden häufiger genannt und auch durch die Gruppenmitglieder bestätigt, wohingegen die nicht geteilten Informationen weniger Raum im Entscheidungsprozess erhalten (Li Lu, Y. Connie Yuan, & Poppy Lauretta McLeod, 2012; Stasser & Titus, 1985, 2003).

Unklare Kommunikation oder auch einfach mangelnder Austausch wird als Problem bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Konflikten von diversen Arten zur Konfliktlösung wahrgenommen und auf verschiedene Art und Weise angegangen. Es werden zum Beispiel sogenannte „*Conflict Maps*“ (Konfliktlandkarten) erstellt, die von Mediatorinnen und Mediatoren genutzt werden können, um ein möglichst umfassendes Bild der Konflikthalte der Parteien zu gewinnen (Glasl, 2013). Dafür werden die verschiedenen Parteien nach den aus ihrer Sicht zentralen und peripheren Punkten des Konflikts befragt. Es kommt vor, dass die genannten Punkte einer Partei denen der anderen involvierten Partei nicht entsprechen. Der Streitgegenstand wird von den beteiligten Parteien also nicht immer einheitlich betrachtet. Dabei kann es sein, dass es Unterschiede bei der Einschätzung gibt, was zentral und was peripher ist; es ist auch möglich, dass Punkte einer Partei einer anderen schlicht nicht bekannt sind. Zusätzlich haben die Konfliktparteien nicht immer kompletten Einblick in ihre eigenen Motivationen, beziehungsweise Schwierigkeiten, diese eindeutig zu verbalisieren. Strukturierte Eingriffe von professionellen Dritten können hier von Nutzen sein, um die Streitgegenstände mit ihren Kernpunkten der einzelnen Parteien herauszuarbeiten. Daher ist ein wichtiges Element von strukturierter

Konfliktlösung, wie der Mediation, die Konfliktanalyse (Montada & Kals, 2013; Proksch, 2014).

Konfliktthemmung durch Konfliktlösung und -prävention

Die Häufigkeit von Konflikten kann auf zwei Arten reduziert werden. Bestehende Konflikte können gelöst werden oder besser noch, das Entstehen kann verhindert werden.

Demgegenüber steht ein gänzlich passiver Umgang mit Konflikten. Das heißt, offenen Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen. Da Konflikte oft mit negativen Gefühlen einhergehen, ist der Impuls, das vermeiden zu wollen, verständlich. Konflikten aus dem Weg zu gehen, als Lösungsstrategie ist inhärent passiv, es wird also kein direkter Einfluss genommen, um den Konflikt zu beseitigen. Nur weil Konflikte aversiv sind, ist es also nicht zwingend ratsam ihnen aus dem Weg zu gehen. Generell eher diese Form des Umgangs mit (potentiellen) Konflikten zu wählen, würde dazu führen, die eigenen Wünsche, Ideen, Ziele und Bedürfnisse hintenanzustellen, beziehungsweise bei (vermutetem) Widerstand, nicht weiter darauf hin zu arbeiten.

Im Allgemeinen beschäftigen wir uns eher mit Konflikten, wenn sie akut sind; Konfliktlösungsmöglichkeiten gewinnen dann an Relevanz. Das spiegelt sich auch in der Literatur wieder. Es gibt viele Leitfäden, Trainings und Informationen zur Konfliktlösung (z. B. Edmüller, 2010; Glasl, 2013; Montada & Kals, 2013; Proksch, 2014; Schwarz, 2014). Manche sollen die Konfliktlösungskompetenz des Einzelnen steigern, dies kann sowohl zu Prävention als auch im Bedarfsfall zur aktiven Lösung beitragen und setzt direkt bei den involvierten Parteien an. So können zum Beispiel zum Lernen eines konstruktiven Umgangs mit schwierigen Situationen auch sogenannte Konfliktcoachings für Einzelne oder Gruppen angesetzt werden, indem ein Coach typische Konfliktdynamiken erklärt, sowie Strategien des Umgangs zusammen erarbeitet und trainiert, die sich gegebenenfalls auf konkrete oder auf abstraktere Fälle beziehen (siehe z. B. Jones & Brinkert, 2007).

Für die Konfliktlösung selbst können zum einen nur die Konfliktparteien selbst oder auch Dritte involviert sein, zum Beispiel im Rahmen von Mediation, Schiedsverfahren oder durch Machteingriffe von außen.

Generell werden diese Prozesse der Konfliktbehandlung nach dem Ausbruch von erkennbaren Konflikthandlungen begonnen.

Zusammenhang von Führung und Konflikt

Um Konflikte zu verstehen brauchen wir mehr Informationen als nur die aktuellen Umstände. Konfliktlösungstechniken behandeln im Zweifel nur das Symptom und nicht die Ursachen auf einem tieferen Level. Im idealen Fall handelt es sich bei Konfliktlösungsprozessen um Ansätze, die sich nicht nur mit dem eigentlichen Prozess des Konflikts und seinen Folgen beschäftigen, sondern auch mit Konfliktpotential.

Am Arbeitsplatz haben Führungskräfte Einfluss auf die Arbeitsumstände ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bereits genannte Faktoren, wie Unklarheit von Rollen und Aufgaben können durch Führungskräfte beeinflusst werden, indem Verantwortungsbereiche klarer kommuniziert oder ausgehandelt werden und ebenso die einzelnen Aufgaben und entsprechenden Anforderungen klargemacht werden.

Führungskräfte können noch mehr bewirken. Bereits auf die konfliktbegünstigenden Faktoren wie Stress und Überforderung kann Einfluss genommen und bereits präventiv eingegriffen werden. Bei Überforderung und Stress, kann zum Beispiel im Rahmen der Personalentwicklung nach einer Analyse der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Besuch passender Trainings ermöglicht werden oder eine Umverteilung von Aufgaben, entsprechend der Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Wege geleitet werden.

Transformationale Führung

Wenn Konflikte auftreten, sollte Führung dazu genutzt werden, den Lösungsprozess anzuregen und positiv zu unterstützen. Führung selbst lässt sich beschreiben als Mittel um das Verhalten von Personen in einer zielgerichteten Art und Weise zu beeinflussen (Baumgarten, 1977; Rosenstiel, 2006). Transformationale Führung zeigt als Führungsstil in diversen Studien positive Zusammenhänge mit Konfliktlösung (Yang, 2012a, 2012b; Zhang et al., 2011). Transformationale Führung ist

dadurch gekennzeichnet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren bestimmte Ziele zu erreichen. Um das zu erreichen wird eine gemeinsame Vision kreiert, also ein starker Fokus auf übergeordnete Ziele gelegt. Dabei werden auch individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachtet; es wird also das Individuum beachtet und auch gegebenenfalls das Team als Ganzes (Bass, 1999).

Transformationale Führung wird durch vier Dimensionen beschrieben. Diese vier Dimensionen werden als die vier „I“ bezeichnet und setzen sich aus den Folgenden zusammen (Bass, 1999; Felfe, 2006):

- „*Idealized Influence*“: die Führungskraft verhält sich entsprechend ihrer eigenen Ansprüche, sie agiert als Vorbild und verhält sich authentisch und integer;
- „*Inspirational Motivation*“: die Führungskraft motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Berufen auf gemeinsame Ziele und Werte. Durch das Entwerfen einer inspirierenden Vision soll die Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit verdeutlicht werden;
- „*Individualized Consideration*“: die Führungskraft beachtet die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dadurch wird zum einen Wertschätzung gezeigt, und zum anderen die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstützt;
- „*Intellectual Stimulation*“: die Führungskraft setzt ambitionierte Ziele und fordert hohe Standards. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch dazu angehalten selbst innovativ zu denken und zu handeln.

Der wichtigste Aspekt von transformationaler Führung, der zum Zusammenhang mit gesteigerter Konfliktlösung beiträgt, ist der starke Fokus auf Gemeinschaft. Arbeitsgruppen die transformational geführt werden, haben ein stärkeres Gruppengefühl und Konflikte werden kooperativer gelöst. Es werden Lösungen gesucht, die für das ganze Team von Vorteil sind (Zhang et al., 2011). Transformationale Führung legt starke Bedeutung auf übergeordnete Gruppenziele, dabei wird jedoch auch immer die Motivation des Einzelnen beachtet (Bass, 1999; Felfe, 2006). Dieser starke Fokus auf übergeordnete Ziele und Visionen sollte auch dazu führen, dass weniger Konflikte auftreten, also präventiv wirk-

sam sein. Generell sollten durch das in den Vordergrund stellen gemeinsamer Ziele, individuelle Ziele eher in den Hintergrund gestellt werden. Durch das Kommunizieren klarer Ziele und das Beachten individueller Wünsche und Fähigkeiten sollten Aufgabenkonflikte reduziert werden und Überforderung und Stress abgebaut werden. Dadurch, dass die Motivation der Mitarbeitenden durch die Erstellung und Aufrechterhaltung einer motivierenden Vision für alle Mitarbeitenden und die Berufung auf gemeinsame Werte gesteigert wird, sollte weniger Raum bleiben für entgegenläufige Bestrebungen auf dieser Ebene. Somit sollten auch Beziehungskonflikte weniger häufig auftreten.

Für transformationale Führung konnte bereits gezeigt werden, dass sie kooperative Kommunikation unterstützt (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003). Verbesserte Kommunikation unterstützt auch kooperative Konfliktlösung (Hempel, Zhang, & Tjosvold, 2009; Yang, 2012a, 2012b).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von transformational führenden Vorgesetzten zeigen weniger kontraproduktive Kommunikation wie zum Beispiel Beschweren und Kritisieren, sondern verhalten sich stärker lösungsfokussiert (Lehmann-Willenbrock, Meinecke, Rowold, & Kaufeld, 2015). Ein transformationaler Führungsstil sollte durch das Einhergehen mit einem kooperativen Kommunikationsstil in Arbeitsgruppen sowohl zu verringertem Auftreten von Konflikten beitragen, als auch bei bereits aufgetretenen Konflikten deren Lösung unterstützen.

Verschiedene Studien zeigten bereits den positiven Einfluss transformationaler Führung auf zahlreiche arbeitsrelevante Bereiche. Transformationale Führung hat sich in der Vergangenheit in vielen verschiedenen Arbeitsfeldern als sehr effektiver Weg erwiesen, um Arbeitszufriedenheit und Leistung zu erhöhen (Bass, 1999; Wang, Oh, Courtright, & Colbert, 2011). Bisher noch nicht untersucht war, inwiefern Aufgaben- und Beziehungskonflikte eine Rolle bei diesen Zusammenhängen spielen.

Studie zu Transformationaler Führung und Konflikthäufigkeit

Im Rahmen einer Umfrage bei Orchestermusikerinnen und -musikern im deutschsprachigen Raum können wir uns der Antwort auf die Frage nähern, ob ein transformationaler Führungsstil mit geringerer Häufig-

keit von Konflikten am Arbeitsplatz einhergeht. In früherer Forschung wurde bereits der positive Einfluss von transformationaler Führung auf Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit gezeigt. In dieser Studie wird zusätzlich untersucht, ob ein Teil dieses positiven Einflusses von transformationaler Führung durch das verringerte Auftreten von Aufgaben- und Beziehungskonflikten vermittelt wird.

Design und erste Ergebnisse

Die Probandinnen und Probanden sind berufstätige Musikerinnen und Musiker, die zur Zeit der Erhebung in einem Orchester beschäftigt waren und sich bereit erklärt haben an einer Onlinebefragung teilzunehmen. 426 Personen konnten letztendlich in die Stichprobe aufgenommen werden.

In einem Kontext, in dem Personen zusammenarbeiten, ist es sinnvoll, Konflikte nach ihren Arten zu trennen. Sind sie eher aufgabenbezogen oder beziehen sie sich stärker auf die Beziehung der Konfliktparteien? Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Führungskräften, die eher transformational führen, in der Tat weniger Aufgaben- und Beziehungskonflikte in ihren Arbeitsgruppen (hier: Orchestern), erleben. Sie berichten weiterhin von höherer Arbeitszufriedenheit und besserer Leistung. Betrachtet man die Zusammenhänge der Konflikte, wird das Bild klarer: Aufgabenkonflikte zeigen bedeutsame Zusammenhänge mit Arbeitsleistung und Beziehungskonflikte mit Arbeitszufriedenheit. Zusätzlich wurden die indirekten Zusammenhänge von transformationaler Führung auf Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit betrachtet und untersucht, ob die beiden Konfliktarten einen vermittelnden Einfluss haben. Die Häufigkeit des Auftretens von Aufgabenkonflikten vermittelt einen Teil des Zusammenhangs von transformationaler Führung auf Arbeitsleistung und umgekehrt vermittelt die Häufigkeit des Auftretens von Beziehungskonflikten den entsprechenden Zusammenhang auf Arbeitszufriedenheit.

Aus der hier beschriebenen Studie lässt sich ableiten, dass es von großem Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation und die Organisation als solche ist, wenn Führungskräfte transformational führen.

Transformationaler Führungsstil lässt sich trainieren (Bass, 1990; Kelloway, Barling, & Helleur, 2000). Passend zu der hier beschriebenen Studie gibt es Trainings, die speziell im Orchesterkontext Führungstechniken trainieren, die darauf ausgerichtet sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begeistern und zu inspirieren; diverse Trainings im deutsch- und englischsprachigen Raum, werden von und mit Dirigenten und ihren Orchestern durchgeführt (Canzona Music, 2016; Dakkord Trainings e.U., 2016; Karabell, 2015; Schulz, 2016).

Ausblick

Konflikte sind natürlich nicht nur im Arbeitskontext relevant, sondern auch in allen interaktionsreichen Situationen, so auch bei gruppenbezogenen Tätigkeiten im privaten Umfeld, zum Beispiel bei Vereinsarbeit, verschiedenen Hobbys und Freiwilligenarbeit.

Durch verstärkte Erforschung der konfliktthemmenden und konfliktbegünstigenden Faktoren in verschiedenen Kontexten, können wichtige Erkenntnisse bezüglich der Ursachen, aufrechterhaltenden Faktoren und Möglichkeiten diesen entgegenzuwirken, gewonnen werden.

Fazit

Am Arbeitsplatz sind die verschiedenen Tätigkeiten oft interdependent und es kommt zu vielfältigen Interaktionen zwischen Personen. Immer dort, wo sich eine Partei an der Erreichung ihrer Ziele durch andere Parteien gehindert sieht, werden Konflikte wahrscheinlicher. Konfliktbegünstigende und -hemmende Faktoren sind wichtig, um positiv auf die Entstehung, Aufrechterhaltung und Lösung von Konflikten einzuwirken. Führungskräfte können diese Faktoren beeinflussen, sie haben besonderen Einfluss auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit. In der hier beschriebenen Studie mit professionellen Orchestermusikerinnen und -musikern wurde der Zusammenhang von Führung mit Konflikthäufigkeit betrachtet. Insbesondere im Arbeitskontext ist eine inhaltliche Unterteilung von Konflikten sinnvoll, man unterscheidet Aufgaben- und Beziehungskonflikte. Transformationale Führung steht in negativem Zu-

sammenhang mit Aufgaben- und auch Beziehungskonflikten. Ein eher transformationaler Führungsstil geht mit weniger Konflikten einher. Der Stil steht in positivem Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit und Leistung. Teile der gefundenen positiven Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit und Leistung werden durch die geringere Häufigkeit von Konflikten vermittelt. Aufgabenkonflikte vermitteln einen Teil des Zusammenhangs zwischen transformationaler Führung und Leistung, Beziehungskonflikte vermitteln einen Teil des Zusammenhangs zwischen transformationale Führung und Arbeitszufriedenheit. Um Konflikte am Arbeitsplatz weniger wahrscheinlich zu machen, ist zu empfehlen, transformationale Führung zu fördern und zu trainieren.

Literatur

- Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the Construct of Interpersonal Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 15(3), 216–244.
- Bartos, O. J., & Wehr, P. E. (2002). *Using Conflict Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Baumgarten, R. (1977). *Führungsstile und Führungstechniken* (1. Aufl.). Berlin: de Gruyter.
- Bodtker, A. M., & Katz Jameson, J. (2001). Emotion in conflict formation and its transformation: Application to organizational conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 12(3), 259–275.

- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R., & Brown, K. G. (2012). Reaping the Benefits of Task Conflict in Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate. *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 151–158.
- Canzona Music. (2016). Musical Experiences. Retrieved September 9, 2016, from <http://www.musicandmanagement.com/musicalexperience/musical-experiences>
- Dakkord Trainings e.U. (2016). Trainings. Retrieved September 9, 2016, from <http://leadershiporchestra.com/trainingsformate/>
- De Dreu, C. K. W. (2006). When Too Little or Too Much Hurts: Evidence for a Curvilinear Relationship Between Task Conflict and Innovation in Teams. *Journal of Management, 32*(1), 83–107. <https://doi.org/10.1177/0149206305277795>
- De Dreu, C. K. W. (2008). The virtue and vice of workplace conflict: food for (pessimistic) thought. *Journal of Organizational Behavior, 29*(1), 5–18. <https://doi.org/10.1002/job.474>
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- de Wit, F. R. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 360–390. <https://doi.org/10.1037/a0024844>
- Edmüller, A. (2010). *Konfliktmanagement* (3. Auflage). München: Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Felfe, J. (2006). Validierung einer deutschen Version des “Multifactor Leadership Questionnaire “(MLQ Form 5 x Short) von Bass und Avolio (1995). *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie A&O, 50*(2), 61–78.
- Glasl, F. (2013). *Konfliktmanagement* (11., aktualisierte Aufl.). Bern: Haupt.

- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hempel, P. S., Zhang, Z.-X., & Tjosvold, D. (2009). Conflict management between and within teams for trusting relationships and performance in China. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 41–65.
- Jehn, K. A. (1994). Enhancing effectiveness: An investigation of advantages and disadvantages of value-based intragroup conflict. *International Journal of Conflict Management*, 5(3), 223–238.
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256–282.
- Jehn, K. A., Chadwick, C., & Thatcher, S. M. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8(4), 287–305.
- Jones, T. S., & Brinkert, R. (2007). *Conflict Coaching: Conflict Management Strategies and Skills for the Individual*. Los Angeles: Sage.
- Karabell, S. (2015, January 10). Leadership and the Art of Orchestra Conducting [News]. Retrieved September 9, 2016, from <http://www.forbes.com/sites/shelliekarabell/2015/01/10/leadership-and-the-art-of-orchestra-conducting/>
- Kelloway, K. E., Barling, J., & Helleur, J. (2000). Enhancing transformational leadership: The roles of training and feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 145–149.
- Krishnakumar, A., & Buehler, C. (2000). Interparental conflict and parenting behaviors: A meta-analytic review. *Family Relations*, 49(1), 25–44.
- Lehmann-Willenbrock, N., Meinecke, A. L., Rowold, J., & Kauffeld, S. (2015). How transformational leadership works during team interactions: A behavioral process analysis. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1017–1033. doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.003

- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52.
- Li Lu, Y. Connie Yuan, & Poppy Laretta McLeod. (2012). Twenty-Five Years of Hidden Profiles in Group Decision Making: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 16(1), 54–75. <https://doi.org/10.1177/1088868311417243>
- Mack, R. W., & Snyder, R. C. (1957). The analysis of social conflict—toward an overview and synthesis. *Conflict Resolution*, 1(2), 212–248.
- Montada, L., & Kals, E. (2013). *Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven* (3., überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Park, R. E., & Burgess, E. W. (1921). *Introduction to the Science of Sociology*. University of Chicago Press Chicago.
- Pondy, L. R. (1967). Organizational Conflict: Concepts and Models. *Administrative Science Quarterly*, 12(2), 296–320. <https://doi.org/10.2307/2391553>
- Proksch, S. (2014). *Konfliktmanagement im Unternehmen - Mediation und andere Methoden für Konflikt- und Kooperationsmanagement* (2nd ed.). Berlin: Springer. Retrieved from <http://www.springer.com/springer+gabler/management/personal/book/978-3-642-35688-9>
- Rosenstiel, L. von. (2006). Leadership und Change. In P. D. H. Bruch, D.-Ö. S. Krummacker, & D. B. Vogel (Eds.), *Leadership — Best Practices und Trends* (pp. 145–156). Wiesbaden: Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9120-1_14
- Schulz, G. (2016). Manager dirigieren ein Orchester - Seminare. Retrieved September 9, 2016, from <http://www.dirigierenundfuehren.com/workshop-a-trainings>
- Schulz-Hardt, S., Brodbeck, F. C., Mojzisch, A., Kerschreiter, R., & Frey, D. (2006). Group decision making in hidden profile situations: dissent as a facilitator for decision quality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1080.
- Schwarz, G. –[author. (2014). *Konfliktmanagement* (9. Aufl. 2014). Wiesbaden: Gabler. Retrieved from <http://katalog.ub.uni-baberg.de/>

InfoGuideClient.ubgisis/start.do?Login=igubgtb2&Query=540="978-3-8349-4598-3"

- Sherif, M. (1958). Superordinate goals in the reduction of intergroup conflict. *American Journal of Sociology*, 4(63), 349–356.
- Sherif, M. (1998). Experiments in group conflict. In J. M. Jenkins, K. Oatley, N. L. Stein, J. M. (Ed) Jenkins, K. (Ed) Oatley, & N. L. (Ed) Stein (Eds.), *Human emotions: A reader*. (pp. 245–252). Malden: Blackwell Publishing.
- Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 102–111. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.102>
- Spector, P. E., Chen, P. Y., & O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.211>
- Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: Biased information sampling during discussion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1467–1478. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.6.1467>
- Stasser, G., & Titus, W. (2003). Hidden profiles: A brief history. *Psychological Inquiry*, 14(3–4), 304–313.
- Thomas, K. W. (1992). Conflict and Conflict Management: Reflections and Update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274.
- Tjosvold, D. (2008). The Conflict-Positive Organization: It Depends on Us. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 19–28. <https://doi.org/10.1002/job.473>
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223–270.
- Werbik, H. (1976). Grundlagen einer Theorie sozialen Handelns. Teil I: Aufbau der handlungstheoretischen Terminologie. *Zeitschrift Für Sozialpsychologie*, 7(7), 249–261.

- Xie, X.-Y., Wang, W.-L., & Luan, K. (2014). It is not what we have, but how we use it: Reexploring the relationship between task conflict and team innovation from the resource-based view. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(2), 240–251. <https://doi.org/10.1177/1368430213502559>
- Yang, Y.-F. (2012a). Studies of Transformational Leadership in Consumer Service: Leadership Trust and the Mediating - Moderating Role of Cooperative Conflict Management. *Psychological Reports*, 110(1), 315–337. <https://doi.org/10.2466/01.07.21.PR0.110.1.315-337>
- Yang, Y.-F. (2012b). Studies of Transformational Leadership in the Consumer Service Workgroup: Cooperative Conflict Resolution and the Mediating Roles of Job Satisfaction and Change Commitment. *Psychological Reports*, 111(2), 545–564. <https://doi.org/10.2466/01.21.PR0.111.5.545-564>
- Zhang, X., Cao, Q., & Tjosvold, D. (2011). Linking transformational leadership and team performance: A conflict management approach. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1586–1611.

Entscheiden ist (k)eine Frage des X- oder Y-Chromosoms – Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Individualentscheidungen

Linda Kerner

Entscheiden im Allgemeinen und im Unternehmenskontext

Der frühere Bundesbankpräsident und heutige UBS-Verwaltungsratspräsident Axel Weber formuliert 2017 im Rückblick auf die Weltfinanzkrise die These, dass diese hätte verhindert werden können: „Ich denke, dass ein höherer Frauenanteil im Investmentbanking eine andere Mentalität geschaffen hätte. Auch weil Frauen längerfristiger denken und eher die gesamte Gesellschaft im Blick haben.“¹²² Ähnliche Einschätzungen scheinen zwar von vielen geteilt, jedoch in der Unternehmenspraxis weitgehend folgenlos zu bleiben. So gibt etwa die Personalberaterin Sylvia Tarves zu bedenken: „Aktuell haben wir in Deutschland nur knapp sechs Prozent Frauen in den obersten Entscheidungspositionen.“¹²³ Um zu ergründen, woher sowohl Webers Einschätzung, dass Frauen die mitunter „besseren“ Entscheider¹²⁴ sind als auch Tarves' Beobachtung einer 94-prozentigen Männerquote in Entscheidungspositionen rühren, stellt sich die grundlegende Frage, inwiefern von geschlechtsspezifischen Besonderheiten beim Entscheiden auszugehen ist.

¹²² Steingart (2017), o. S.

¹²³ Bröder (2017), S. 26.

¹²⁴ Hier und im Folgenden wird auf geschlechtsspezifische Formulierungen (z. B. Entscheiderinnen und Entscheider) aus stilistischen Gründen verzichtet. Im Wissen um die Gleichstellung weiblicher und männlicher Individuen wird lediglich das generische Maskulinum verwendet.

Begriff der Entscheidung

Der hierbei zugrunde gelegte Entscheidungsbegriff, die Individualentscheidung,¹²⁵ bezieht sich auf die individuumsspezifische Wahl einer aus mindestens zwei zur Verfügung stehenden Alternativen.¹²⁶ Eine derartige Auswahl treffen menschliche Individuen in allen Lebensbereichen und -lagen. Betrachtet man die Summe der im Schnitt am Tag getroffenen Entscheidungen, beläuft sich diese auf rund 20.000.¹²⁷ Es handelt sich dabei sowohl um „echte Entscheidungen“ als auch um „Routineentscheidungen“.¹²⁸ *Echte Entscheidungen* entsprechen bewussten, absichtsvoll gestalteten Entscheidungsvorgängen.¹²⁹ Bei *Routineentscheidungen* wägt ein Individuum unbewusst zwischen der Minimierung kognitiver Anstrengung („act as always“) und der Optimierung der Entscheidungsqualität ab („judge anew“).¹³⁰ Bei den hier angestellten Betrachtungen zum Entscheiden im Unternehmenskontext stehen echte Entscheidungen im Fokus.

Entscheiden im Unternehmenskontext

Entscheidungen im Unternehmenskontext sind dadurch gekennzeichnet, dass sie Auswirkungen auf die Erhaltung und die Entwicklung des Unternehmens in seiner Umwelt besitzen.¹³¹ Dabei können die jeweiligen Entscheidungen inhaltlich einem der nach Ansoff (1966) zu unterscheidenden Funktionsbereiche von Unternehmen zugeordnet werden. Diese gliedern sich in: *Buchhaltung und Finanzierung, Rekrutierung und Personalentwicklung, Produktion und Logistik sowie Marketing und Ver-*

¹²⁵ Die angestellten Betrachtungen zu Individualentscheidungen sind modelltheoretisch insofern von Gruppenentscheidungen zu differenzieren, als dass der Zielraum bei ersteren nur aus den Zielgrößen eines Entscheiders besteht, bei letzteren hingegen beinhaltet der Zielraum die Zielgrößen mehrerer Entscheider (vgl. Obermaier/Saliger (2013), S. 17).

¹²⁶ Vgl. Schopphoven (1996), S. 20; Plessner (2013), S. 458; Gillenkirch/Winter (2014), S. 949.

¹²⁷ Vgl. Pöppel (2008), S. 19.

¹²⁸ Vgl. Mintzberg (2003), S. 3ff.; Macharzina/Wolf (2005), S. 258.

¹²⁹ Vgl. Blanck (2002), S. 64f.

¹³⁰ Vgl. Selten (1990), S. 651f.; Stoycheva/Lubart (2001), S. 29.

¹³¹ Vgl. Macharzina/Wolf (2005), S. 44.

trieb.¹³² Darüber hinaus lassen sich Entscheidungen im Unternehmenskontext in strategische und operative Entscheidungen differenzieren. *Strategische Entscheidungen* sind geprägt durch: Zentralisierung (d. h. werden vorwiegend in der Unternehmensleitung gefällt), Grundsatzcharakter (d. h. besitzen Implikationen für nachfolgende Entscheidungen), hohe Bindungswirkung (d. h. sind nicht ohne Weiteres reversibel), hohe monetäre/immaterielle Wertebeladenheit (d. h. besitzen sowohl geldwerte als auch nicht in Geldeinheiten auszudrückende Implikationen). *Operative Entscheidungen* hingegen zeichnen sich durch Dezentralisierung (d. h. in die Unternehmensperipherie verlagerte Entscheidungsbefugnisse), sich wiederholende Entscheidungsprobleme (d. h. regelmäßig wiederkehrende Entscheidungsbedarfe) sowie Konflikte zwischen bzw. innerhalb von Strategie und Durchführung aus und werden mitunter erzwungen.¹³³

Von den Entscheidern im Topmanagement von Unternehmen werden vorwiegend Entscheidungen des strategischen Typs gefällt. Der Anteil der Frauen im deutschen Topmanagement beträgt rund 12 %. Im Topmanagement von Unternehmen des technischen Bereichs beträgt er lediglich 8 %. Wird das deutsche Top- und Mittelmanagement von Unternehmen aller Bereiche aggregiert betrachtet, ergibt sich ein Frauenanteil von 25 %.¹³⁴

Wenn Entscheider in der Unternehmensleitung zu rund 25 % weiblich und zu rund 75 % männlich sind, ergibt sich die Frage, ob diese Grup-

¹³² Vgl. Ansoff (1966), S. 16-25. In Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung ergeben sich zudem diverse neue sowie Schnittstellenfunktionen.

¹³³ Vgl. Ansoff (1966), S. 18-21; Sandig (1966), S. 54; Macharzina/Wolf (2005), S. 46; Wagner Mainardes/Ferreira/Raposo (2014), S. 44ff.

¹³⁴ Vgl. Lohmann (2016), o. S. Im internationalen Vergleich beträgt der Frauenanteil in *US-amerikanischen* Fortune 500 Unternehmen 2014 lediglich 15 % (vgl. Katsarou (2015), o. S.; Walker/Aritz (2015), S. 453) und in *US-amerikanischen Non-Profit-Organisationen* 2009 rund 20 % (vgl. Sandberg (2010), o. S.). Was Asien anbelangt, liegt 2014 der Anteil der weiblichen Manager im privaten und öffentlichen Sektor in *Taiwan* bei 25 % und *Südkorea* bei 11 % (vgl. Brookings Institution (2015), o. S.). 2016 beläuft sich der Anteil der Frauen in Mittel- und Topmanagementpositionen in *Indonesien* auf 46 %, in den *Philippinen* auf 40 %, in *China* auf 31 %, in *Indien* auf 17 % und in *Japan* auf 7 % (vgl. GrantThornton (2017), S. 10f.).

pen durch Besonderheiten bei der Entscheidungsfindung gekennzeichnet sind. Mit anderen Worten veranlasst die bloße Feststellung, *dass* in der Leitung von Unternehmen sowohl weibliche als auch männliche Entscheider vertreten sind, dazu zu fragen: „Ist Entscheiden (k)eine Frage des X- oder Y-Chromosoms?“

Bisherige Befunde zu Geschlecht und Entscheiden

Dominierendes Bild vor 1980

Aus einschlägigen Veröffentlichungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden beim Entscheiden aus den Bereichen der verhaltenswissenschaftlich orientierten Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie sowie der Neurowissenschaften ergibt sich in der Zeit vor 1980 das im Folgenden skizzierte Bild: Frauen wurden im Vergleich zu Männern weniger stark ausgeprägte abstrakte Problemlösefähigkeiten attestiert. Dies wurde vorwiegend auf die, der geschlechtsspezifischen Sozialisation geschuldete, negative Haltung gegenüber der Lösung gegenstandsloser Probleme zurückgeführt (u. a. Milton (1957); Carey (1958); Maier/Hoffman (1961); Lynn (1962); Hoffman/Maier (1966); Priest/Hunsaker (1969)).

Vorteile gegenüber Männern schienen weibliche Entscheider dagegen bei für die Entscheidungsfindung relevanten Eigenschaften des Verbalverstehens, der Kommunikation und der Wortflüssigkeit zu besitzen (u. a. Meyer/Bendig (1961)). Im überwiegenden Teil der Publikationen wurde hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Entscheidungsverhaltens ferner auf Unterschiede in Bezug auf die Risikoaversion abgestellt. So wurde wiederholt gezeigt, dass Männer eine im Vergleich zu Frauen geringere Risikoaversion aufwiesen (u. a. Wallach/Kogan/Bem (1962); Slovic (1966); Kass (1964); Roberts (1975); Coet/McDermott (1979)).

Weitere Befunde indizierten, dass Frauen vergleichsweise leicht zu überzeugen und zu beeinflussen waren (u. a. Freedman/Carlsmith/Sears (1970); Baker (1975); Worchel/Cooper (1976)). Überdies wurde nachgewiesen, dass sich weibliche Entscheider in

Gruppensituationen weniger aggressiv und stärker angepasst verhielten (u. a. Cohen (1964); Maccoby/Jacklin (1974); Eagly (1978)). Diese Ergebnisse stehen in engem Zusammenhang mit Befunden, die darauf hinwiesen, dass Frauen ein gegenüber ihren männlichen Pendanten weniger stark ausgeprägtes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten der Entscheidungsproblemlösung besaßen (u. a. Lenney (1977)).¹³⁵

Alles in allem erscheint das Bild, das die empirischen Befunde vor 1980 zeichnen, eines der deutlichen, geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entscheidungsfindung zu sein.

Differenziertes Bild vor 1980

Unterzieht man dieses dominierende Bild der Befunde aus der Zeit vor 1980 jedoch einer genaueren Betrachtung und blickt dabei hinter die Fassade pauschalisierender Forschungsergebnisse, ergeben sich wesentliche Modifikationen. So konnte etwa gezeigt werden, dass die weniger stark ausgeprägten abstrakten Problemlösefähigkeiten bei Frauen lediglich für Aufgaben mit eher „maskulinen“ Inhalten nachzuweisen waren. Bei Aufgaben mit „femininen“ Inhalten bestanden keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Fähigkeit, diese korrekt zu lösen.¹³⁶

In Bezug auf die dominierende Meinung vergleichsweise höherer Risikoaversion weiblicher Entscheider zeigten widerlegende Studien, dass sich hierbei in Abhängigkeit von der jeweiligen Stichprobe und dem jeweiligen Entscheidungsproblem mitunter keine Unterschiede bzw. sogar Unterschiede in die entgegengesetzte Richtung ergaben.¹³⁷

¹³⁵ Vgl. Johnson/Powell (1994), S. 125.

¹³⁶ Vgl. Milton (1959), S. 13-15, S. 45-47. Der Originallaut eines Problems maskulinen Inhalts war: „Snuffy, the tramp, rolls his own cigarettes from butts he collects in his travels. The tobacco from six butts produces one new cigarette. One day he collected a total of 72 butts. He smoked a cigarette every half hour, yet this supply lasted him seven hours. How did he manage this?“, ein exemplarisches Problem femininen Inhalts war: „Sally, the cook, cuts cookies from batter she makes each morning. She rolls out six cups of batter to cut one dozen round cookies. One day she made a total of 72 cups of batter. She sold a dozen cookies every half hour, yet this supply lasted her seven hours. How did she manage this?“ (Milton (1959), S. 705).

¹³⁷ Vgl. Tajfel/Richardson/Everstine (1964), S. 561.

Mit Blick auf die Befunde, dass weibliche Entscheider leichter zu überzeugen und zu beeinflussen, weniger aggressiv und stärker angepasst seien und überdies weniger Vertrauen in die eigenen Entscheidungen besäßen, machte Milton (1957) eine bedeutende Entdeckung. In seinen Untersuchungen konnte er nachweisen, dass nicht etwa das tatsächliche Geschlecht, sondern vielmehr die Identifikation mit einer Geschlechterrolle ausschlaggebend für etwaige Unterschiede war. So waren in seinen Versuchsanordnungen sowohl Frauen als auch Männer, die sich mit einer eher maskulinen Rolle identifizierten, bessere „Entscheidungsproblemlöser“ als Frauen und Männer, die sich mit eher femininen Rollen identifizierten.¹³⁸

In Summe liegt der Schluss nahe, dass die bei oberflächlicher Betrachtung auf klare geschlechtsspezifische Unterschiede hindeutende Befundlage vor 1980 bei genauerer Betrachtung lediglich wenig eindeutige Unterschiede zu belegen vermag.

Bild zwischen 1980 und 2000

Trägt man die empirischen Forschungsergebnisse aus dem Zeitraum von 1980 bis 2000 zusammen, wird die bestehende Befundlage einerseits bestätigt, andererseits um weitere Erkenntnisse ergänzt. So konnte bspw. erneut nachgewiesen werden, dass Frauen stärker ausgeprägte verbale Fähigkeiten besaßen.¹³⁹ Demgegenüber wurden Männern besser ausgeprägte Fähigkeiten im quantitativen und visuell-räumlichen Bereich attestiert.¹⁴⁰

Was die unterschiedliche Gewichtung der Komponenten von Entscheidungsvorgängen anbelangt, konnte gezeigt werden, dass Frauen primär daran interessiert waren, *wie* Entscheidungen zustande kamen, Männer

¹³⁸ Vgl. Milton (1957), S. 209-211; Johnson/Powell (1994), S. 126.

¹³⁹ Vgl. Halpern (1992), S. 64-67.

¹⁴⁰ Vgl. Hyde (1990), S. 58-60; Schiff/Oldak (1990), S. 312.

hingegen interessierte vorwiegend, *welche* Entscheidungsergebnisse sich ergaben.¹⁴¹

Weibliche Entscheider betrieben entsprechend der Forschungsergebnisse überdies mehr Aufwand, um zur Entscheidungsvorbereitung Informationen aus schriftlichen Quellen zu sammeln als dies bei Männern der Fall war. Weitere Informationslieferanten, etwa Personen, wurden hingegen von weiblichen und männlichen Entscheidern jeweils gleich häufig zu Rate gezogen.¹⁴²

Für die Gruppe führungsverantwortlicher Unternehmer konnten – im Widerspruch zu früheren Befunden – keine Unterschiede bei Eigenschaften wie Leistungsmotivation, Selbstständigkeit, Durchhaltevermögen, Aggressivität, Zielorientiertheit oder Kontrollüberzeugung nachgewiesen werden. Allerdings wurde in diesem Zusammenhang bestätigt, dass die männlichen Entscheider ein stärker ausgeprägtes Selbstbewusstsein besaßen.¹⁴³ Im Unterschied hierzu wiesen Frauen weit weniger Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zur Entscheidungsproblemlösung auf.¹⁴⁴ Ferner wurde erneut die höhere Risikoaversion weiblicher Entscheider bei Finanzentscheidungen bestätigt. Interessanterweise konnte jedoch gezeigt werden, dass sich dies nicht zwingend auf die erzielten Ergebnisse auswirkte.¹⁴⁵

Ordnet man die nachgewiesenen geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entscheidungsfindung Kategorien zu, ergeben sich in der Reihenfolge zuvor genannter Aspekte die folgenden vier Rubriken:

- Fähigkeitsunterschiede
- Informationsverarbeitungsunterschiede
- Selbstvertrauensunterschiede
- Risikoaversionsunterschiede

¹⁴¹ Vgl. Barnett/Karson (1989), S. 748, S. 761.

¹⁴² Vgl. Welsch/Young (1984), S. 17.

¹⁴³ Vgl. Birley (1989), S. 33.

¹⁴⁴ Vgl. Nicholson/West (1988), S. 39f.; Johnson/Powell (1994), S. 127.

¹⁴⁵ Vgl. Powell/Ansic (1997), S. 612-621.

Bild ab 2000

Um die relevanten empirischen Befunde ab 2000 entsprechend den zuvor angeführten Kategorien darzustellen, sollen zunächst die jeweils miteinander zusammenhängenden *Fähigkeits- und Informationsverarbeitungsunterschiede* und im Anschluss hieran die *Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede* betrachtet werden.

Fähigkeits- und Informationsverarbeitungsunterschiede

Gleichermaßen als Fähigkeits- und Informationsverarbeitungsunterschied zu werten, ist der Befund, dass Männer bei Experimenten zu Finanzentscheidungen die Maximierung zukünftiger Auszahlungen präferierten und dazu in der Lage waren, Informationen, die sie in Richtung einer suboptimalen Auszahlung beeinflussten, zu ignorieren. Weibliche Entscheider nutzten hingegen Informationen, selbst wenn diese Informationen sie zu suboptimalen Entscheidungen verleiteten. Sofern jedoch keine derartigen verzerrenden Informationen vorhanden waren, gelang es Frauen ebenso gut wie Männern, sich für die jeweils optimale Strategie zu entscheiden. Dies galt unabhängig davon, ob es sich um Alternativen mit einer größeren sofortigen oder zukünftigen Auszahlung handelte.¹⁴⁶ Ein weiteres, bemerkenswertes Ergebnis war, dass sich Frauen eher an den *relativen Häufigkeiten* von Gewinnen bzw. Verlusten orientierten. Zudem maßen sie vor allem den *zeitlich nahe in der Vergangenheit* liegenden Gewinnen bzw. Verlusten große Bedeutung für die Entscheidungsfindung bei. Männer dagegen orientierten sich eher an *extremen* Gewinnen bzw. Verlusten und bezogen vorwiegend die *langfristigen* Gewinne bzw. Verluste in ihr Entscheidungskalkül ein.¹⁴⁷ Generell konnte gezeigt werden, dass Frauen im Vergleich zu Männern sensibler zu sein schienen, was den Einbezug des Entscheidungskontexts anging. Sie bezogen diversere Informationen ein und wandten multiple anstelle von nur einem Entscheidungsprinzip an.¹⁴⁸ Was den konkreten unternehmensbezogenen Entscheidungskontext einer Zulie-

¹⁴⁶ Vgl. Byrne/Worthy (2015), S. 67f.

¹⁴⁷ Vgl. Byrne/Worthy (2016), S. 164-166.

¹⁴⁸ Vgl. Miller/Ubeda (2012), S. 103f.

fererentscheidung angeht, konnte etwa gezeigt werden, dass Frauen und Männer bei der Zuliefererwahl unterschiedliche Kriterien anlegten. Während die männlichen Entscheider gesteigerten Wert auf zukünftige Produktionskapazitäten und strategische Passung legten, waren den weiblichen Entscheidern vor allem die Vertrauenswürdigkeit und die finanzielle Stabilität der Zulieferer wichtig.¹⁴⁹

Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede

In puncto Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede förderten Untersuchungen zu Entscheidungen über den Umgang mit Innovationen und mit unternehmerischen Risiken keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Entscheidern zu Tage. Allerdings wiesen die männlichen Befragten eine im Vergleich zu weiblichen *ceteris paribus* höhere Zufriedenheit mit der erzielten Unternehmensperformance auf.¹⁵⁰ Des Weiteren konnte nachgewiesen werden, dass Frauen in der Geschäftsführung weniger Akquisitionen durchführten sowie weniger Schuldtitel ausgaben. Männer hingegen führten nicht nur mehr – mitunter wertvernichtende – Akquisitionen durch, sondern verloren ihre geschäftsführenden Positionen auch häufiger als ihre weiblichen Entsprechungen.¹⁵¹ In Bezug auf Anlageentscheidungen zeigten diverse Untersuchungen in erstaunlicher Übereinstimmung, dass Frauen Anlageformen mit geringem Risiko bevorzugten. Männer schienen bei Anlageentscheidungen dagegen größeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu besitzen.¹⁵² Dass sich Frauen auf überwiegend konservative Anlageformen beschränkten, wurde darauf zurückgeführt, dass sie ein höheres Risiko in hoch riskanten Anlageformen empfanden als dies Männer taten. Generell schienen die weiblichen Entscheider mehr Informationen in ihre Anlageentscheidungen einzubeziehen und dabei potentielle Verluste stärker zu gewichten als potentielle Gewinne. Mit einem Mehr an ins Kalkül einbezogenen Informationen stieg also die *Anzahl* der berücksichtigten negativen Informationen proportional zum

¹⁴⁹ Vgl. Park/Krishnan (2005), S. 32-34.

¹⁵⁰ Vgl. Sonfield et al. (2001), S. 170f.

¹⁵¹ Vgl. Huang/Kisgen (2013), S. 835-838.

¹⁵² Vgl. Mittal/Vyas (2011), S. 56.

Mehr an Gesamtinformationen. Das *Gewicht* der negativen Informationen, das diese bezüglich der Gesamtinformationen einnahmen, stieg hingegen überproportional.¹⁵³ Zur Illustration der Geschlechtsspezifika bei Selbstvertrauen und Risikoaversion im Zusammenhang mit der Entscheidungsfindung sei ein weiterer relevanter Befund angeführt. So konnten bei Individualentscheidungen innerhalb gleichgeschlechtlicher Teams keine Unterschiede bei der Risikoaversion in weiblichen oder männlichen Teams festgestellt werden. Allerdings ergriffen Männer in Teams mit Teammitgliedern beider Geschlechter doppelt so häufig die Initiative als dies in reinen „Männerteams“ zu beobachten war. Frauen verhielten sich bezüglich ihrer Risikoeinstellung hingegen in gemischten Teams gleich wie in reinen „Frauenteams“. Überdies konnte gezeigt werden, dass derartige, auf verstärkt initiatives Verhalten zurückzuführende Alleingänge, geringere Erfolgsraten aufwiesen als weniger initiatives Verhalten in reinen Männerteams.¹⁵⁴ Letztlich zeigte sich auch, dass sich Frauen unter der *Bedrohung durch Stereotype* stärker verlust- und risikoavers verhielten als Frauen und Männer *ohne eine derartige Bedrohung*.¹⁵⁵ Das genaue Gegenteil war bei Männern der Fall. Männer unter dem Einfluss von – die Fähigkeiten von Frauen negierenden – Stereotypen verhielten sich schwächer risiko- und verlustavers.¹⁵⁶

¹⁵³ Vgl. Graham et al. (2002), S. 17ff.; Beckmann/Menkhoff (2008), S. 364ff.; Lai/Tam (2012), S. 34f. Interessanterweise wiesen abgesehen vom Geschlecht weder das Alter, noch die Erfahrung mit Anlageentscheidungen, noch die Arbeitserfahrung im Finanzbereich einen Zusammenhang mit den Risikopräferenzen der untersuchten Individuen auf (vgl. Lai/Tam (2012), S. 36).

¹⁵⁴ Vgl. Scheel/Nagelschneider (2015), S. 37. Selbst in unternehmensfernen Kontexten, etwa bei erfahrenen Schachspielern, ist eine auf ähnliche Mechanismen zurückzuführende Überschätzung der eigenen Fähigkeiten zu beobachten. Männliche Schachspieler wählen *ceteris paribus* aggressivere – häufig suboptimale – Eröffnungsstrategien, wenn ihre Gegnerinnen weiblich sind, als wenn diese ebenfalls männlich sind (vgl. Scheel/Nagelschneider (2015), S. 37).

¹⁵⁵ Im Szenario *der Bedrohung durch Stereotype* wurde den Probanden gesagt, dass sie im Folgenden Aufgaben zu lösen hätten, die ihre mathematischen, logischen und kombinatorischen Denkfähigkeiten testeten. Zudem wurden die Probanden dazu aufgefordert, ihr Geschlecht vor Beginn des Tests anzugeben. Im Szenario *ohne Bedrohung durch Stereotype* wurde den Probanden gesagt, dass sie im Folgenden Denkspielaufgaben zu lösen hätten. Ihr Geschlecht mussten die Probanden erst nach Absolvieren des Tests angeben (vgl. Carr/Steele (2010), S. 1412).

¹⁵⁶ Vgl. Carr/Steele (2010), S. 1414f.

Erklärungen der Unterschiede

Im Hinblick auf die Frage, worauf die zuvor beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Entscheiden beruhen, werden in der diesbezüglichen Literatur vor allem *biologische und evolutive, soziale und kulturelle* sowie *psychologische* Gründe angeführt.

Biologische und evolutive Gründe

Zunächst resultiert aus der überwiegend durch weibliche Individuen verantworteten Fürsorge für den Nachwuchs evolutiv gesehen eine verstärkte Sensibilität für physikalische und soziale Stimuli. Lediglich für visuelle Stimuli entwickelte sich bei Frauen keine im Vergleich zu Männern stärker ausgeprägte Sensibilität. Die Suche nach neuer Stimulation und damit der Hang zum Eingehen von Risiken werden hingegen bei Männern stärker hormonell belohnt als bei Frauen.¹⁵⁷ Abgesehen hiervon ist das Vorsichtsprinzip und damit konservatives Verhalten bei weiblichen Individuen aufgrund größerer physischer Wehrlosigkeit gegenüber Gewalt von vergleichsweise höherer Bedeutung. Alles in allem haben aus evolutionsbiologischer Sicht – entsprechend der natürlichen Selektion – diejenigen weiblichen Individuen, die sich stärker risikoavers verhalten, größere Überlebens- und damit Reproduktionschancen.¹⁵⁸

Soziale und kulturelle Gründe

Basierend auf den zuvor skizzierten evolutionsbiologischen Gründen entwickelten sich die folgenden soziokulturellen geschlechtsspezifischen Entscheidungscharakteristika. Frauen weisen etwa kulturkreisübergreifend eine stärkere Schicksalsergebenheit auf. Die damit einhergehende Empfindung einer geringen Kontrolle über das eigene Leben führt zur mentalen Potenzierung von Risiken, welchen sich weibliche Individuen gewissermaßen „machtlos“ ausgeliefert sehen. Dies wiederum resultiert in einem bei Frauen im Vergleich zu Männern geringer

¹⁵⁷ Vgl. Kraske (2008), o. S.

¹⁵⁸ Vgl. Mittal/Vyas (2011), S. 47-49.

ausgeprägten Vertrauen in die Wirksamkeit der eigenen Entscheidungen. In traditionell als patriarchisch zu klassifizierenden Gesellschaften obliegt es zudem vor allem Männern, die wirtschaftlichen Entscheidungen für die Familie zu treffen. Dies hat zur Folge, dass Frauen in exakt diesen, als „maskulin“ angesehenen Entscheidungsdomänen, weniger Erfahrung und damit Selbstvertrauen besitzen.¹⁵⁹

Psychologische Gründe

Psychologisch wurde nachgewiesen, dass Frauen eher detail-orientiert sind und möglichst viele entscheidungsrelevante Informationen erfassen und verstehen wollen. Männer hingegen entscheiden eher auf Basis von simplifizierenden Heuristiken. Dementsprechend erfolgt ihre Entscheidungsfindung unter Inkaufnahme von Risiken. Des Weiteren kann gemäß dem „Selektivitätsmodell“¹⁶⁰ konstatiert werden, dass Frauen *alle* verfügbaren Hinweise zur Vorbereitung der Entscheidungsfindung sammeln. Männer jedoch beschränken ihre Sammlung auf die besonders *auffälligen* Hinweise. Wie bereits angeklungen, führt dieser Aspekt dadurch, dass negative Hinweise stärker gewichtet werden als positive, dazu, dass negative Hinweise bei Frauen mental überrepräsentiert werden.¹⁶¹

Empirische Erhebung zu geschlechtsspezifischem Entscheiden

Nach der Darstellung bereits existierender Befunde zu geschlechtsspezifischen Besonderheiten beim Entscheiden wird nun die empirische

¹⁵⁹ Vgl. Mittal/Vyas (2011), S. 47-49.

¹⁶⁰ Siehe hierzu die Ausführungen in Graham et al. (2002). „This conclusion is consistent with the hypothesis of “gender dominates expertise”, which was proven by the recent research of Beckmann and Menkhoff 2008. The characteristics of well trained, knowledgeable and experienced in finance cannot overrule the gender effect on practitioners’ behavior towards risk. This behavior can be explained by the assertion of ‘Selectivity Model’ (Graham et al. 2002) that females are more likely to attend the full complexity of cues in a decision situation. (...) Again, the selectivity model also suggested men focus on the most salient cue in investment, i.e. the expected return which male practitioners weighted heavier than females in this research. In contrast, female aware downside loss of investment since they perceive greater level of risk than males, who are less likely to process the disconfirming information, cues“ (Lai/Tam (2012), S. 34).

¹⁶¹ Vgl. Mittal/Vyas (2011), S. 47-49.

Untersuchung der Autorin zum geschlechtsspezifischen Entscheiden erläutert. Hierzu werden zunächst die methodische Vorgehensweise und anschließend die Ergebnisse präsentiert.

Methodik der empirischen Erhebung

Die Leitfrage: „Ist Entscheiden (k)eine Frage des X- oder Y-Chromosoms?“ impliziert, dass die Ausprägungswerte relevanter Dimensionen, anhand derer das Entscheiden von Individuen charakterisiert werden kann, in nach dem Geschlecht getrennten Gruppen miteinander verglichen werden.

Diesem Ziel Rechnung tragend, wurden in Unternehmen beschäftigte weibliche und männliche Individuen zunächst über die ***Kennzeichen ihrer Entscheidungspraxis*** im Arbeitsalltag befragt. Erfasst wurden etwa Aspekte, welche die Entscheidungssituation charakterisieren wie der *Arbeitszeitanteil*, den das Entscheiden beim jeweiligen Befragten einnimmt, die *Reichweite der Implikationen* der getroffenen Entscheidungen, die *Funktionsbereiche*, welchen die Entscheidungen der Befragten zuzuordnen sind und die größten *Herausforderungen* beim Entscheiden.

Des Weiteren wurden anhand der General Decision Making Styles (GDMS) die ***präferierten Entscheidungsstile*** der Befragten bestimmt. Das GDMS-Instrument zur Operationalisierung des kognitiven Entscheidungsstils umfasst 24 Items, von denen sich vier Items auf einen eher rationalen und jeweils fünf Items auf einen intuitiven, abhängigen, vermeidenden und spontanen Entscheidungsstil beziehen.¹⁶² Dabei ist der *rationale* Entscheidungsstil geprägt von einer umfassenden Informationssuche und der logischen Evaluation von Alternativen. Dieser Stil zeichnet sich durch bewusstes, die Regeln der Logik berücksichtigendes Entscheiden aus. Während der *intuitive* Entscheidungsstil vorwiegend an Gefühlen orientiertes Entscheiden indiziert, umfasst der *abhängige* Entscheidungsstil die Präferenz für ein am Urteil anderer orientiertes Entscheiden. Der *vermeidende* Entscheidungsstil ist geprägt durch den Versuch, Entscheidungen aus dem Weg zu gehen, und resultiert aus

¹⁶² Vgl. Scott/Bruce (1995), S. 818ff.

mangelndem Vertrauen des Individuums in die eigenen Entscheidungsproblemlösungen. Dies geht wiederum einher mit der Überzeugung, das eigene Schicksal nicht selbst bestimmen zu können. Der als *spontan* zu bezeichnende Entscheidungsstil schließlich berücksichtigt nicht nur die Herangehensweise und Abwicklung von Problemwahrnehmung und -lösung, sondern auch die Zeit, die das Individuum tendenziell hiermit verbringt. Er ist geprägt durch ein starkes Dringlichkeitsempfinden und den Wunsch, den Entscheidungsprozess so schnell wie möglich abzuschließen.¹⁶³

Für die Ausprägungswerte der voranstehend erläuterten entscheidungsrelevanten Variablen bei weiblichen und männlichen Befragten wurden Mittelwertvergleiche vorgenommen. Die Mittelwerte wurden hierbei als zentrale Tendenzmaße aufgefasst, welche die im Mittel erzielten Werte der beiden Stichprobengruppen beziffern. Die Vergleiche erfolgten anhand nichtparametrischer Mann-Whitney-U-Tests. Die Voraussetzungen des Testformats, nämlich unabhängige Stichproben und mindestens ordinal-skalierte Variablen, waren erfüllt. Die Tests wurden unter Verwendung der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 25 durchgeführt.¹⁶⁴

Um möglichst kulturkreisübergreifende Aussagen treffen zu können, bestand die Stichprobe, auf die im Rahmen der Untersuchung zurückgegriffen wurde, aus Individuen diverser Nationalitäten. Die Befragten waren jeweils Studierende oder Gaststudierende in MBA- und EMBA-Programmen in Deutschland, Taiwan, Frankreich und den USA (siehe Tabelle 1). Die Daten wurden im Rahmen einer online- sowie papierbasierten Umfrage erhoben.

Tabelle 1: Anzahl und Anteil Befragter je Nationalität

Nationalität	n	%
Taiwanesen	156	48
Deutsche	103	32
Franzosen	41	13

¹⁶³ Vgl. Scott/Bruce (1995), S. 820ff.

¹⁶⁴ Vgl. Mittal/Vyas (2011), S. 52.

US-Amerikaner	23	7
andere ¹⁶⁵	79	20
Total	402	100

Die Gesamtzahl der nutzbaren, individuumsbezogenen Datensätze beläuft sich auf 402. Hiervon entfallen 238 (d. h. 59 %) auf weibliche und 164 (d. h. 41 %) auf männliche Befragte (siehe Abbildung 1).

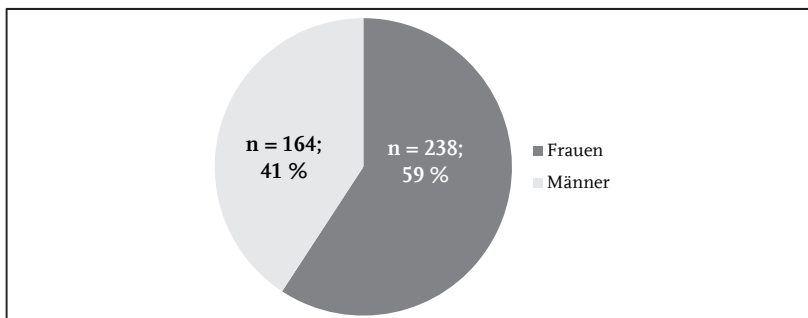


Abbildung 1: Anzahl und Anteil weiblicher und männlicher Befragter

Der Altersdurchschnitt der Befragten beträgt knapp 27 Jahre (M_{weiblich} : 25,76; $M_{\text{männlich}}$: 27,77). Er entspricht damit dem für MBA- und EMBA-Studierende zu erwartenden Schnitt.

Ergebnisse der empirischen Erhebung

Kennzeichen der Entscheidungspraxis

Bezüglich der wesentlichen Kennzeichen der Entscheidungspraxis fördern die Ergebnisse der Untersuchung zunächst zu Tage, dass die befragten Männer anteilig mehr Arbeitszeit auf das Treffen von Entschei-

¹⁶⁵ *andere* umfasst Zugehörige der folgenden 36 Nationen: Belize, Bosnia-Herzegovina, Cameroon, Canada, China, Ecuador, El Salvador, Finland, The Gambia, Guatemala, Honduras, Indonesia, Japan, Korea, Latvia, Malaysia, Mexico, Mongolia, Netherlands, Nicaragua, Pacific Islands, Palau, Panama, Peru, Poland, Russia, São Tomé and Príncipe, Spain, St. Lucia, St. Kitts and Nevis, Swaziland, Sweden, Thailand, Uzbekistan, Vietnam, St. Vincent of the Grenadines.

dungen verwenden als dies Frauen tun ($p < 0,05$) (siehe Tabelle 2). Keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede ergeben sich hingegen bei der Reichweite der Entscheidungsimplicationen, d. h. bei der Frage, ob vorwiegend Entscheidungen des operativen oder des strategischen Typs gefällt werden.

	Geschlecht	N	M	SD	p
Arbeitszeitanteil Entscheiden	weiblich	178	1,69	0,75	0,05**
	männlich	134	1,84	0,73	
	Total	312	1,75	0,74	

*: 10 %-Signifikanzniveau; **: 5 %-Signifikanzniveau; ***: 1 %-Signifikanzniveau.

Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass Männer überdies signifikant häufiger als Frauen angeben, dass ihre im Unternehmensalltag getroffenen Entscheidungen die Funktionsbereiche *Buchhaltung und Finanzierung* ($p < 0,05$) und die Bereiche *Produktion und Logistik* betreffen ($p < 0,01$). Für Entscheidungen, welche die Bereiche *Rekrutierung und Personalentwicklung* sowie *Marketing und Vertrieb* betreffen, ergeben sich interessanterweise keine geschlechtsspezifischen Unterschiede, wenngleich mit diesen Unternehmensbereichen häufig weiblich besetzte Positionen assoziiert werden. Bei den Auswahlmöglichkeiten zur größten Herausforderung beim Entscheiden belegen „mangelnde Erfahrung“, „mangelnde Zeit“ und „Budgetrestriktionen“ die vordersten Plätze.¹⁶⁶ Ein diesbezüglicher geschlechtsspezifischer Unterschied ergibt sich lediglich beim „Druck der Gesellschaft“. Von den insgesamt 57 Befragten, die diesen als größte Herausforderung beim Entscheiden klassifizierten, waren 40 weiblich und nur 17 männlich. Dementsprechend bewerten Frauen den äußeren Druck, der ihnen in ihrer subjektiven Empfindung entgegengebracht wird, signifikant häufiger als größte Herausforderung beim

¹⁶⁶ Rangplatz und prozentuale Angaben zu den Auswahlmöglichkeiten auf die Frage nach der größten empfundenen Herausforderung beim Entscheiden (inkl. Mehrfachnennungen): 1. mangelnde Erfahrung (42,8 %), 2. mangelnde Zeit (40,5 %), 3. Budgetrestriktionen (37,3 %), 4. beschränkte Informationen (29,6 %), 5. Druck der Kollegen/Vorgesetzten (24,4 %), 6. begrenzte Alternativenzahl (22,6 %), 7. legale/moralische Restriktionen (19,9 %), 8. mangelndes Feedback (19,7 %), 9. rivalisierende Ziele (14,9 %), 10. Druck der Gesellschaft (14,2 %).

Entscheiden als Männer ($p < 0,10$). Bei allen anderen potentiellen Herausforderungen sind hingegen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede nachzuweisen.

Tabelle 3: Entscheidungsbereiche und größte Herausforderung					
	Geschlecht	N	M	SD	p
Buchhaltung und Finanzierung	weiblich	197	1,74	0,44	0,02**
	männlich	144	1,62	0,49	
	Total	341	1,69	0,46	
Produktion und Logistik	weiblich	197	1,82	0,39	0,00***
	männlich	144	1,65	0,48	
	Total	341	1,74	0,44	
Druck der Gesellschaft	weiblich	235	1,83	0,38	0,07*
	männlich	161	1,89	0,31	
	Total	396	1,86	0,35	
*: 10 %-Signifikanzniveau; **: 5 %-Signifikanzniveau; ***: 1 %-Signifikanzniveau.					

Präferierte Entscheidungsstile

In den GDMS-Itembatterien der fünf Entscheidungsstile werden alle Items anhand einer 5-Punkt-Likert-Skala gemessen und sind positiv gepolt, d. h. erfassen die Präferenz des Individuums für den jeweiligen Entscheidungsstil. Die interne Konsistenz des Instruments, im Sinn der durchschnittlichen Korrelation zwischen den einzelnen Items je Entscheidungsstil, ist anhand von Cronbachs α zu beziffern. Sie ist beim intuitiven sowie vermeidenden Entscheidungsstil $> 0,70$, beim rationalen, abhängigen und spontanen Entscheidungsstil $> 0,60$ und damit bei allen fünf Stilen über dem anzulegenden Mindestreliabilitätskoeffizienten von $0,60$. Die genauen Reliabilitäten sind Tabelle 4 zu entnehmen.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Zur Steigerung der internen Konsistenz und der damit einhergehenden Erhöhung der Reliabilitätskoeffizienten wurde jeweils ein Item bei den Skalen zum intuitiven, abhängigen und spontanen Entscheidungsstil mit der jeweils geringsten Trennschärfe aus der Analyse ausgeschlossen.

Tabelle 4: Reliabilitäten der GDMS-Itembatterien	
Skala	Cronbachs α
Rationaler Entscheidungsstil	0,65
Intuitiver Entscheidungsstil	0,72
Abhängiger Entscheidungsstil	0,67
Vermeidender Entscheidungsstil	0,77
Spontaner Entscheidungsstil	0,69

Die Auswertung der Itembatterien des GDMS-Instruments zur Erfassung interindividueller Unterschiede des Entscheidungsstils zeigt zudem die in Tabelle 5 dargestellten Unterschiede auf. Die befragten Männer pflegen stärker rationale Entscheidungsstile ($p < 0,10$), wohingegen die befragten Frauen mitunter stärker spontane ($p < 0,05$) Entscheidungsstile nutzen. Bei der Präferenz für einen intuitiven, d. h. gefühlsbasierten, einen abhängigen, d. h. an Dritten orientierten sowie einen vermeidenden, d. h. Entscheidungsproblemen ausweichenden Stil ergeben sich hingegen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Tabelle 5: Präferierte Entscheidungsstile					
	Geschlecht	N	M	SD	p
Rationaler Entscheidungsstil	weiblich	227	3,91	0,67	0,09*
	männlich	153	4,03	0,68	
	Total	380	3,96	0,67	
Intuitiver Entscheidungsstil	weiblich	226	3,33	0,79	0,44
	männlich	153	3,28	0,76	
	Total	379	3,31	0,77	
Abhängiger Entscheidungsstil	weiblich	226	3,64	0,76	0,23
	männlich	153	3,56	0,72	
	Total	379	3,61	0,74	
Vermeidender Entscheidungsstil	weiblich	216	2,76	0,83	0,45
	männlich	150	2,72	0,81	
	Total	379	2,75	0,79	
Spontaner Entscheidungsstil	weiblich	226	2,81	0,68	0,03**
	männlich	153	2,67	0,79	
	Total	379	2,76	0,73	

*: 10 %-Signifikanzniveau; **: 5 %-Signifikanzniveau; ***: 1 %-Signifikanzniveau.

Diskussion und Implikationen der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung indizieren, dass die befragten Männer anteilig mehr Arbeitszeit auf das Treffen von Entscheidungen verwenden als Frauen. Dies kann zum einen damit zusammenhängen, dass die männlichen Befragten eher Positionen besetzen, in welchen eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen ist, oder dass sie je Einzelentscheidung und damit in Summe anteilig länger mit dem Treffen von Entscheidungen verbringen als Frauen. Ersteres ist durch entsprechende Zahlen, z. B. die eingangs erwähnte 75 % Quote von Männern im Top- und Mittelmanagement von Unternehmen, zu plausibilisieren. Für letztere Erklärung ergeben sich dahingehend Anhaltspunkte, als Frauen im Gegensatz zu Männern signifikant häufiger angeben, einen spontanen Entscheidungsstil zu präferieren.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede ergaben sich bei den unternehmensinternen Funktionsbereichen, auf welche sich die Entscheidungen der weiblichen und männlichen Befragten hauptsächlich beziehen. So gaben Männer im Vergleich zu Frauen weitaus häufiger an, dass ihre im Unternehmensalltag getroffenen Entscheidungen die Funktionsbereiche Buchhaltung und Finanzierung und die Bereiche Produktion und Logistik betreffen. Dies scheint sich nahtlos in die bestehende Befundlage, etwa dass Männer besser ausgeprägte Fähigkeiten im quantitativen und visuell-räumlichen Bereich attestiert werden, einzufügen.¹⁶⁸

Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede ergaben sich jedoch bei der Frage, ob vorwiegend Entscheidungen des operativen oder des strategischen Typs gefällt werden. Die Reichweite der Implikationen der Entscheidungen, welche Frauen und Männer im Unternehmen zu fällen haben, scheint dementsprechend nicht voneinander abzuweichen. Dass die Bedeutsamkeit der verantworteten Entscheidungen nicht geschlechtsbezogen differiert, ist wiederum ein deutlicher Indikator dafür, dass Frauen wie Männern in entsprechenden Positionen dieselben grundlegenden Entscheidungsbefugnisse übertragen werden.

Nicht wesentlich unterschieden sich auch die größten Herausforderungen, welchen sich weibliche und männliche Entscheider im Unternehmen gegenübersehen. So sind bspw. keine Unterschiede bezüglich Herausforderungen wie Budgetrestriktionen, legalen und moralischen Restriktionen oder dem Druck durch Kollegium und Vorgesetzte nachzuweisen. Lediglich den Druck der Gesellschaft empfanden Frauen im Vergleich zu Männern häufiger als größte Herausforderung. Dieses Ergebnis ist in Verbindung mit den existierenden Befunden zum geringeren Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und der größeren Anfälligkeit weiblicher Individuen für die Bedrohung durch Stereotype zu sehen.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Siehe Abschnitt: „Bild zwischen 1980 und 2000“.

¹⁶⁹ Siehe Abschnitt: „Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede“.

Wie die Ergebnisse der Untersuchung zu den Entscheidungsstilen in Übereinstimmung mit bereits existierenden empirischen Befunden belegen, wiesen Männer eine vergleichsweise stärkere Präferenz für einen rationalen Entscheidungsstil auf. Anders ausgedrückt, sind sie die besser informierten, systematischeren und bedachteren Entscheider. In Einklang steht die stärker ausgeprägte männliche Präferenz für einen rationalen Entscheidungsstil mit den stärker ausgeprägten mathematischen, logischen und kombinatorischen Fähigkeiten und eine stärkere Affinität in Bezug auf das Nutzen quantitativer Informationen.¹⁷⁰

Interessanterweise ergaben sich keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede beim intuitiven, abhängigen und vermeidenden Entscheidungsstil. Zwar erzielten diese Stile bei Frauen jeweils höhere Zustimmungswerte als bei Männern, jedoch sind die Unterschiede nicht signifikant. Geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu entscheiden bzw. in die hervorgebrachten Entscheidungsergebnisse in Verbindung mit einer größeren Risikoaversion scheinen sich in der weiblichen Präferenz dafür niederzuschlagen eher entsprechend des Bauchgefühls, an Dritten orientiert oder gar nicht zu entscheiden. Allerdings sind die auf Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede zurückzuführenden Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Entscheidern vernachlässigbar gering.¹⁷¹

Bemerkenswert ist auch der Befund, dass Frauen häufiger als Männer angaben, einen spontanen Entscheidungsstil zu präferieren, impliziert dies doch, dass sie häufiger impulsiv, überstürzt oder im Affekt entscheiden als Männer. Während im Gegensatz hierzu der vermeidende Entscheidungsstil darauf hindeutet, dass Individuen Entscheidungssituationen eher aus dem Weg gehen („sich davor drücken“), beschreibt der spontane Entscheidungsstil, wie entschieden wird, sofern eine Entscheidung unausweichlich ist. So versuchen Frauen zwar ggf. zunächst, Entscheidungen zu vermeiden, sofern das Fällen einer Entscheidung

¹⁷⁰ Siehe Abschnitte: „Dominierendes Bild vor 1980“, „Bild zwischen 1980 und 2000“ und „Fähigkeits- und Informationsverarbeitungsunterschiede“.

¹⁷¹ Siehe Abschnitt: „Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede“.

allerdings unvermeidbar ist, entscheiden sie spontan, d. h. affektgeleitet und impulsiv („Augen zu und durch“).

Limitationen, Ausblick auf zukünftige Forschung und Fazit

Die hier angestellten Betrachtungen der empirischen Analyse beruhen auf einer Stichprobe von MBA- und EMBA-Studierenden. Zwar besaßen die Befragten überwiegend mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung, dennoch wurden die Daten im Hochschulkontext erhoben und zur Übertragung auf den Unternehmenskontext war eine mentale Transferleistung erforderlich. Potentielle Verzerrungen, die diese Erhebungsform mit sich bringt, sollten bei der Ergebnisinterpretation berücksichtigt werden. Folgeuntersuchungen mit direkten Befragungen in Unternehmen böten überdies die Möglichkeit, die erzielten Ergebnisse zu belegen oder einzuschränken. Nichtsdestoweniger ermöglichte die Befragung von MBA- und EMBA-Studierenden verschiedener Nationalitäten das Treffen von weder auf Nationen, noch auf Branchen, Unternehmen oder Hierarchiestufen limitierten Aussagen.

Eine weitere Limitation der vorliegenden Untersuchung ist, dass ausschließlich geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug darauf erfasst wurden, was die Befragten als ihr biologisches Geschlecht auswiesen.¹⁷² Nicht berücksichtigt wurde ihre Identifikation mit der jeweiligen Geschlechterrolle in spezifischen Entscheidungssituationen im Unternehmenskontext. Diesem Aspekt sollte in zukünftigen Forschungsvorhaben Rechnung getragen werden.

Des Weiteren unterliegt diese Untersuchung der Limitation des „common method bias“ im Sinn der Methodenverzerrung dahingehend, als dass die Individuen nach Selbsteinschätzungen, bspw. in Bezug auf die Zustimmung zu den Entscheidungsstilen, befragt wurden.¹⁷³ Ein Mehrmethodenansatz mit Datentriangulation, etwa ein Abgleich mit

¹⁷² Neben den Antwortoptionen „weiblich“ und „männlich“ stand auch die Auswahlmöglichkeit „neutral“ zur Verfügung, wurde jedoch von keinem der befragten Individuen gewählt.

¹⁷³ Vgl. Podsakoff et al. (2003), S. 881-883).

Fremdbeurteilungen, würde eine sinnvolle zukünftige Erweiterung des Untersuchungsdesigns und eine Validierung der erzielten Ergebnisse ermöglichen.

Die vorliegende Untersuchung leistet einen Beitrag zur fortwährenden Aktualisierung geschlechtsspezifischer Befunde in Bezug auf das individuelle Entscheidungsverhalten. So konnte gezeigt werden, dass sich die Entscheidungen des einen oder des anderen Geschlechts mitunter auf unterschiedliche Funktionsbereiche innerhalb von Unternehmen beziehen. Dies kann mit geschlechtsspezifischen Fähigkeitsunterschieden erklärt werden. Über Fähigkeitsunterschiede hinaus erstrecken sich die Ergebnisse zu den geschlechtsspezifisch präferierten Entscheidungsstilen. Etwa auf unterschiedliche Informationsverarbeitung oder auf Selbstvertrauens- und Risikoaversionsunterschiede lässt sich die Tatsache zurückführen, dass Männer im Unternehmenskontext stärker rationale, Frauen hingegen stärker spontane Entscheidungsstile pflegen. Keine wesentlichen geschlechtsbedingten Unterschiede ergeben sich hingegen bei intuitiven, abhängigen und vermeidenden Entscheidungsstilen. Bei der Entscheidungsfindung im Unternehmen scheinen weibliche und männliche Entscheider diese Stile in gleichem Maße einzusetzen.

Damit kann differenzierter als bislang konstatiert werden, dass Entscheiden tatsächlich eine Frage des X- oder Y-Chromosoms ist, sich allerdings auch wesentliche Gemeinsamkeiten – bspw. Im Hinblick auf die Nutzung von Intuition, den Rat Dritter und die Entscheidungsvermeidung – ergeben. Diese Erkenntnisse sollen der Beförderung gegenseitiger Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten bei der geschlechterübergreifenden Zusammenarbeit in der unternehmerischen Entscheidungspraxis dienen. Denn nur auf diese Weise kann ein sich gegenseitig ergänzendes Miteinander im Unternehmensalltag gelingen. Dies wiederum ist die Basis dafür, dass Trends, wie die jüngst festgestellten sinkenden Frauenanteile in Konzernvorständen, wieder umgekehrt werden.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Vgl. Spiegel.de (2017), o. S.

Literatur

- Ansoff, H.I. (1966): Management-Strategie, München.
- Baker, T. (1975): Sex Differences in Social Behaviour, in: Berkowitz (Hrsg.): A Survey of Social Psychology, Hinsdale (IL).
- Barnett, J.H. / Karson, M.J. (1989): Managers, Values, and Executive Decisions: An Exploration of the Role of Gender, Career Stage, Organizational Level, Function, and the Importance of Ethics, Relationships and Results in Managerial Decision-Making, in: Journal of Business Ethics, 8(10), S. 747-771.
- Beckmann, D. / Menkhoff, L. (2008): Will Women be Women? Analyzing the Gender Difference among Financial Experts, in: Kyklos, 61(3), S. 364-384.
- Birley, S. (1989): Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different?, in: Journal of Small Business Management, 27(1), S. 32-37.
- Blanck, B. (2002): Erwägungsorientierung, Entscheidung und Didaktik, Erwägungskultur in Forschung, Lehre und Praxis, Band 2, Stuttgart.
- Bröder, J. (2017): Führungskompetenz ist keine Frage des X- oder Y-Chromosoms, in: Hochschulanzeiger, 1(2017), S. 26.
- Brookings Institution (2015): Women and Employment in Taiwan, URL: <https://www.brookings.edu/opinions/women-and-employment-in-taiwan/>, 03.07.2017.
- Byrne, K.A. / Worthy, D.A. (2015): Gender Differences in Reward Sensitivity and Information Processing During Decision-Making, in: Journal of Risk and Uncertainty, 50(1), S. 55-71.
- Byrne, K.A. / Worthy, D.A. (2016): Toward a Mechanistic Account of Gender Differences in Reward-Based Decision-Making, in: Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics, 9(3-4), S. 157-168.
- Carey, G.L. (1958): Sex Differences in Problem-Solving Performance as a Function of Attitude Differences, in: The Journal of Abnormal and Social Psychology, 56(2), S. 256-260.
- Carr, P.B. / Steele, C.M. (2010): Stereotype Threat Affects Financial Decision Making, in: Psychological Science, 21(10), S. 1411-1416.

- Coet, L.J. / McDermott, P.J. (1979): Sex, Instructional Set and Group Make Up: Organismic and Situational Factors Influencing Risk-taking, in: *Psychological Reports*, 44(3), S. 1283-1294.
- Cohen, A.R. (1964): *Attitude Change and Social Influence*, New York.
- Cooke, S. / Slack, N. (1984): *Making Management Decisions*, London.
- Eagly, A. (1978): Sex Differences in Influenceability, in: *Psychological Bulletin*, 85(1), S. 86-116.
- Freedman, J.L. / Carlsmith, J.M. / Sears, D.O. (1970): *Social Psychology*, Englewood Cliffs (NJ).
- Gillenkirch, R. / Winter, E. (2014): Entscheidung, in: Springer Gabler Verlag (Hrsg.): *Gabler Wirtschaftslexikon*, URL: [http:// wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/entscheidung.html](http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/entscheidung.html), 20.01.2015.
- Graham, J.F. / Stendardi, E.J. / Myers, J.K. / Graham, M.J. (2002): Gender Differences in Investment Strategies: An Information Processing Perspective, in: *International Journal of Bank Marketing*, 20(1), S. 17-26.
- GrantThornton (2017): *Women in Business New Perspectives on Risk and Reward*, URL: http://www.bgt-grantthornton.it/globalassets/1.-member-firms/italy-bernoni/articoli/2017/20170308_grant-thornton_women-in-business_2017-final_digital.pdf, 03.07.2017.
- Halpern, D.F. (1992): *Sex Differences in Cognitive Ability*, 2. Auflage, Hillsdale (NJ).
- Hoffman, L.R. / Maier, N.R.F. (1966): Social Factors Influencing Problem Solving in Women, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(4), S. 382-390.
- Huang, J. / Kisgen, D.J. (2013): Gender and Corporate Finance: Are Male Executives Overconfident Relative to Female Executives?, in: *Journal of Financial Economics*, 108(3), S. 822-839.
- Hyde, J.S. (1990): Meta-Analysis and the Psychology of Gender Differences, in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 16(1), S. 55-73.
- Johnson, J.E.V. / Powell, P.L. (1994): Decision Making, Risk and Gender: Are Managers Different?, in: *British Journal of Management*, 5(2), S. 123-138.

- Kass, N. (1964): Risk in Decision Making as a Function of Age, Sex, and Probability Preferences, in: *Child Development*, 35(2), S. 577-582.
- Katsarou, M. (2015): Women & the Leadership Labyrinth Howard vs Heidi URL: <http://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>, 19.05.2017.
- Kraske, M. (2008): Vom Reiz des Risikos, URL: <http://www.stern.de/panorama/wissen/mensch/risikoverhalten-vom-reiz-des-risikos-3763220.html>, 29.05.2017.
- Lai, P.-F. / Tam, K.-Y. (2012): Gender Discrepancy's Impact on Perceived Risk and Investment Decision: a Review of Financial Practitioners Behavior in Hong Kong, China, in: *Journal of Advances Research in Management*, 1(5), S. 27-37.
- Lenney, E. (1977): Women's Self-confidence in Achievement Settings, in: *Psychological Bulletin*, 84(1), S. 1-13.
- Lohmann, R. (2016): Heidi oder Howard: Warum der Vorname über die Karriere entscheidet, URL: <https://www.computerwoche.de/a/heidi-oder-howard-warum-der-vorname-ueber-die-karriere-entscheidet,3315062>, 19.05.2017.
- Lynn, D.B. (1962): Sex-Role and Parental Identification, in: *Child Development*, 33(3), S. 555-564.
- Maier, N.R.F. / Hoffman, L.R. (1961): Sex Differences, Sex Composition, and Group Problem Solving, in: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 63(2), S. 453-456.
- Macharzina, K. / Wolf, J. (2005): Unternehmensführung. Das internationale Managementwissen. Konzepte, Methoden, Praxis, 5., grundlegend überarbeitete Auflage, Wiesbaden.
- Maccoby, E.E. / Jacklin, C.N. (1974): *The Psychology of Sex Differences*, Stanford (CA).
- Meyer, W.J. / Bendig, A.W. (1961): A Longitudinal Study of the Primary Mental Abilities Test, in: *Journal of Educational Psychology*, 52(1), S. 50-60.
- Miller, L. / Ubeda, P. (2012): Are Women more Sensitive to the Decision-Making Context?, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), S. 98-104.

- Milton, G.A. (1957): The Effects of Sex-Role Identification upon Problem-Solving Skill, in: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55(2), S. 208-212.
- Milton, G.A. (1959): Sex Differences in Problem Solving as a Function of Role Appropriateness of the Problem Content, in: *Psychological Reports*, 5(3), S. 705-708.
- Mintzberg, H. (2003): Five Ps for Strategy, in: Mintzberg, H. et al. (Hrsg.): *The Strategy Process. Concepts, Contexts, Cases*, 4. Auflage, Prentice Hall (NJ).
- Mittal, M. / Vyas, R.K. (2011): A Study of Psychological Reasons for Gender Differences in Preferences for Risk and Investment Decision Making, in: *The IUP Journal of Behavioral Finance*, 8(3), S. 45-60.
- Nicholson, N. / West, M.A. (1988): *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*, Cambridge.
- Obermaier R. / Saliger, E. (2013): *Betriebswirtschaftliche Entscheidungstheorie. Einführung in die Logik individueller und kollektiver Entscheidungen*, 6. Auflage, München.
- Park, D. / Krishnan, H.A. (2005): Gender Differences in Supply Chain Management Practices, in: *International Journal of Management and Enterprise Development*, 2(1), S. 27-37.
- Plessner, H. (2013): *Entscheiden, Entscheidungstheorie*, in: Wirtz, M.A. (Hrsg.): *Dorsch. Lexikon der Psychologie*, 16., vollständig überarbeitete Auflage, Bern, S. 458.
- Pöppel, E. (2008): *Zum Entscheiden geboren. Hirnforschung für Manager*, München.
- Podsakoff, P.M. / MacKenzie, S.B. / Lee, J.-Y. / Podsakoff, N.P. (2003): Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, in: *Journal of Applied Psychology*, 88(5), S. 879-903.
- Powell, M. / Ansic, D. (1997): Gender Differences in Risk Behaviour in Financial Decision-Making: An Experimental Analysis, in: *Journal of Economic Psychology*, 18(6), S. 605-628.
- Priest, R.F. / Hunsaker, P.L. (1969): Compensating for a Female Disadvantage in Problem Solving, in: *Journal of Experimental Research in Personality*, 4(1), S. 57-64.

- Roberts, G.C. (1975): Sex and Achievement Motivation Effects on Risk Taking, in: *Research Quarterly*, 46(1), S. 58-70.
- Sandberg, S. (2010): Warum wir zu wenige weibliche Führungskräfte haben, URL: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders?language=de#t-406179, 19.05.2017.
- Sandig, C. (1966): *Betriebswirtschaftspolitik*, 2. Auflage, Stuttgart.
- Scheel, F. / Nagelschneider, J. (2015): Gender Differences in Decision Making under Risk: Evidence from TV Game Show Data, in: *DBW*, 75(1), S. 21-39.
- Schiff, W. / Oldak, R. (1990): Accuracy of Judging Time to Arrival: Effects of Modality, Trajectory, and Gender, in: *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 16(2), S. 303-316.
- Schopphoven, I. (1996): *Messung von Entscheidungsqualität. Konzeptualisierung, Operationalisierung und Validierung eines Messinstrumentariums für Entscheidungsqualität*, Frankfurt am Main, New York (NJ).
- Scott, S.G. / Bruce, R.A. (1995): Decision-Making Style. The Development and Assessment of a New Measure, in: *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), S. 818-831.
- Selten, R. (1990): Bounded Rationality, in: *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146(4), S. 649-658.
- Slovic, P. (1966): Risk Taking in Children, in: *Child Development*, 37(1), S. 169-176.
- Sonfield, M. / Lussier, R. / Corman, J. / McKinney, M. (2001): Gender Comparisons in Strategic Decision-Making: An Empirical Analysis of the Entrepreneurial Strategy Matrix, in: *Journal of Small Business Management*, 39(2), S. 165-173.
- Spiegel.de (2017): Frauenanteil in Konzernvorständen sinkt, URL: <http://www.spiegel.de/karriere/mdax-und-sdax-frauenanteil-in-vorstaenden-sinkt-a-1172813.html#ref=recom-outbrain>, 16.10.2017.
- Steingart, G. (2017): *Handelsblatt Morning Briefing*, Dienstag, 23.05.2017, URL:

<http://morningbriefingmail.handelsblatt.com/i/Q-Hv5t8-uCnfqE64rH7nhg>, 09.06.2017.

- Stoycheva, K.G. / Lubart, T.I. (2001): The Nature of Creative Decision Making, in: Allwood, C.M. / Selart, M. (Hrsg.): Decision Making. Social and Creative Dimensions, Dordrecht, S. 15-33.
- Tajfel, H. / Richardson, A. / Everstine, L. (1964): Individual Judgement Consistencies in Conditions of Risk Taking, in: Journal of Personality, 32(4), S. 550-565.
- Wallach, M.A. / Kogan, N. / Bem, D.J. (1962): Group Influence in Individual Risk-Taking, in: Journal of Abnormal and Social Psychology, 65(1), S. 78-86.
- Wagner Mainardes, E. / Ferreira, J. J. / Raposo, M.L. (2014): Strategy and Strategic Management Concepts. Are They Recognised by Management Students, in: E&M Economics and Management, 17(1), S. 43-62.
- Walker, R.C. / Aritz, J. (2015): Women Doing Leadership: Leadership Styles and Organizational Culture, in: International Journal of Business Communication, 52(4), S. 452-478.
- Welsch, H. / Young, E. (1984): Male and Female Entrepreneurial Characteristics and Behaviours: a Profile of Similarities and Differences, in: International Small Business Journal, 2, S. 11-20.
- Worchel, S. / Cooper, J. (1976): Understanding Social Psychology, Homewood (IL).



University
of Bamberg
Press

Die Buchreihe „Forschende Frauen in Bamberg“ begleitet das gleichnamige Forschungskolloquium der Frauenbeauftragten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Der neunte Band unserer Reihe umfasst als Besonderheit sowohl das Kolloquium 2016 als auch 2017. Anlässlich des von uns für 2016 ausgerufenen „Genderjahres“ haben alle in diesem Buch veröffentlichten Beiträge eine Gemeinsamkeit: Untersucht werden Fragestellungen, die sich mit Genderthemen befassen, beziehungsweise Geschlechterunterschiede aufzeigen oder Frauen in den Fokus nehmen.

ISBN 978-3-86309-460-7



9 783863 094607

www.uni-bamberg.de/ubp/