

1. Einführung

1.1. Einführung

1.1.1. Ausgangslage

Seit 16 Jahren verleiht der Verein **sprungbrett** den amaZone Award an Betriebe, die Frauen und Mädchen in nichttraditionellen Berufen ausbilden. Auf Grundlage von Interviews mit den weiblichen Auszubildenden einerseits und mit AusbilderInnen andererseits, kürt eine Fachjury aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Sozialpartnerschaft die Siegerbetriebe in technisch-handwerklichen Branchen in der Region Wien, die eine besonders qualitätsvolle, mädchen- und frauenfreundliche Ausbildungspraxis auszeichnet. Der Fachjury geht eine Vorauswahl der **sprungbrett** Mitarbeiterinnen voran, die je drei intern als gut bewertete Unternehmen für die Kategorie Klein- und Mittelbetriebe, für die Kategorie Großbetriebe sowie für die Kategorie Öffentliche und Öffentlichkeitsnahe Unternehmen vorlegt. Entscheidend für die Auswahl ist die vorbildliche und engagierte Lehrausbildung von Mädchen und jungen Frauen in technischen und handwerklichen Berufen. Die Qualität der Lehrausbildung wird auf Basis der geführten Interviews anhand entwickelter Referenzindikatoren in einem diskursiven Prozess bewertet. Seit 2001 kann auf eine erhebliche Menge von digitalisierten Daten zugegriffen werden, die eine Entwicklung des amaZone Wettbewerbs in den letzten zehn Jahren nachvollziehbar machen. Dabei wurden drei Schwerpunktsetzungen gewählt, die im Folgenden näher ausgeführt werden.

1.1.2. Forschungsinteresse und Ziele

Gemeinsam und in Abstimmung mit der Arbeiterkammer Wien hat **sprungbrett** die Erfahrungen und Auseinandersetzungen mit dem Thema Ausbildung von Frauen und Mädchen in handwerklich-technischen Berufen genutzt und auf drei Ergebnisebenen wissenschaftlich fundiert:

- a) Mit den amaZone Trends over Time, den Entwicklungen um den Wettbewerb seit 2001 (siehe Kapitel 2),
- b) mit den durch **sprungbrett** Expertinnen festgehaltenen Qualitätsmerkmalen für die Ausbildung von Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik (siehe Kapitel 3)
- c) und mit den Erfahrungen und Orientierungen von Lehrmädchen- und Frauen in einem männlich konnotierten Berufsfeld (siehe Kapitel 4).

Diese drei Ergebnisebenen komplementieren das Wissen um die Bewerbungsstrukturen rund um den amaZone Award seit 2001, sie veröffentlichen Ergebnisse der **sprungbrett** Qualitätsdiskussion um frauen- und mädchenförderliche Ausbildungspraktiken in Handwerk und Technik und sie bieten einen analyseorientierten Einblick in die Lehrsituation von Lehrmädchen und Frauen in einer »fremden« Domäne.

1.1.3. gewonnene Erkenntnisse

Das **erste Kapitel** bietet eine Einführung in die Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung, erläutert die verwendeten Begriffe und gibt Einblick in die methodische Herangehensweise.

Das **zweite Kapitel** widmet sich den amaZone Trends over Time und spannt so den amaZone Kontext und die Bewerbungslage seit 2001 in einem größeren

Rahmen auf. Eingangs wird eine Rückschau auf amaZone Entwicklungen seit Initiierung des Wettbewerbs geboten, danach widmet sich die quantitative Analyse des Datenmaterials der Beantwortung folgender Fragestellungen:

1. Wie viele Betriebe haben sich am amaZone Award beteiligt? Wie hat sich die Beteiligung zwischen 2001 und 2011 verändert?
2. Wie stark sind die Kategorien Klein- und Mittelunternehmen, Großunternehmen und seit 2008 Öffentliche und Öffentlichkeitsnahe Unternehmen vertreten und welche Entwicklungen gab es dabei in den letzten 10 Jahren?
3. Wie viele weibliche Mitarbeiterinnen arbeiten in amaZone Unternehmen?
4. Wie viele weibliche und männliche Lehrlinge arbeiten in Handwerk und Technik in den amaZone Betrieben und wie hat sich das Verhältnis in den letzten 10 Jahren verändert?
5. Wie viele weibliche und männliche Lehrlinge in Handwerk und Technik arbeiten in den amaZone Betrieben, wenn die drei Kategorien Klein- und Mittelunternehmen, Großunternehmen und seit 2008 Öffentliche und Öffentlichkeitsnahe Unternehmen miteinander verglichen werden?
6. Welche Unternehmen bewerben sich wie oft um den amaZone Award zwischen 2001 und 2011?
7. Mit welchen Lehrberufen bewerben sich Betriebe gehäuft um den amaZone Award (lässt Rückschlüsse auf die Branchen zu, welche besonders großes Interesse an der Teilnahme haben)?
8. Mit welchen handwerklich-technischen Lehrausbildungen werden Betriebe durch den amaZone Award prämiert? Welche Häufungen gibt es?

Das **dritte Kapitel** diskutiert Qualitätsmerkmale für die Ausbildung von Frauen und Mädchen in Handwerk und Technik, die in Auseinandersetzung um den amaZone Award von **sprungbrett** Expertinnen entwickelt wurden. Leitende Fragestellung war, welche Aspekte in der Diskussion um die Preisvergabe für eine Bewertung der Lehrausbildung von Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik in Betrieben von **sprungbrett** Expertinnen als besonders wichtig erachtet wurden. Die Learnings im Feld wurden in einem weiteren Schritt festgehalten.

Das **vierte Kapitel** gibt einen, von qualitativen Untersuchungsmethoden gestützten Einblick in die Erfahrungsdimensionen und Bedingungen von Frauen und Mädchen in einem als männlich konnotierten Berufsfeld. Schwerpunkte sind, welche Dimensionen von sexueller und geschlechtsbezogener Diskriminierung am Arbeitsplatz in den Narrationen der Auszubildenden sichtbar werden, welche geschlechtsspezifischen Erfahrungen die befragten Frauen und Mädchen in der Phase der Lehrstellensuche machten und welche Facetten der vergeschlechtlichten innerberuflichen Arbeitsteilung die Chiffre »Körperkraft« entfaltet.

Das **fünfte Kapitel** schließt mit einem Resümee und bietet Handlungsanleitungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in handwerklich technischen Lehrausbildungen.

1.1.4. Grenzen der Untersuchung

Die durch Befragung bei Betriebsbesuchen erhobenen Rohdaten von BewerberInnen um den amaZone Award wurden zwischen 2001 und 2010 dezidiert nicht für wissenschaftliche Analysen gesammelt. Im Fokus war vielmehr die Messung des Qualitätsgrades der frauen- und mädchenförderlichen Gestaltung

der Lehrausbildungen in Handwerk und Technik und in der Folge ein Ranking der Bewerbungen. Aus wissenschaftsethischen Gründen können Aussagen über das in dieser Periode gesammelte Material nur in aggregierter Form getroffen werden. Deshalb wählten wir für die Auswertung der amaZone Trends over Time einen quantitativen Zugang, die Ergebnisse werden vorwiegend deskriptiv dargestellt.

Die Daten sind überdies durch die Wettbewerbssituation und die Gelegenheitsstrukturen, die um den amaZone Award gebildet wurden, bestimmt (u. a. ausgewählte Kontakte zu Betrieben sowie Mädchen und Frauen in Lehrausbildung durch andere **sprungbrett** Aktivitäten, Höhe der Ressourcen, die **sprungbrett** für die Akquisetätigkeit zur Verfügung stellen kann etc.). Das in der letzten Dekade gebildete amaZone Netzwerk beeinflusst wesentlich die Entscheidungen für eine amaZone Bewerbung. In der Interpretation der Ergebnisse und in der Einschätzung ihrer Relevanz muss dieser spezifische Kontext berücksichtigt werden. Die Erhebung der Daten zum amaZone Award 2011 wurde wissenschaftlich fundiert, der Kontext des amaZone Wettbewerbs hat aber weiterhin Einfluss auf die Ergebnisse, da er Sagbares und Nichtsagbares in den Interviews mit Mädchen und Frauen in Ausbildung konturiert und so die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung verzerrt.

Dennoch bieten die gewonnenen Ergebnisse rund um den amaZone Award einen spannenden Einblick in die Vielschichtigkeit des Themenfelds frauen- und mädchenförderliche Lehrausbildung in Handwerk und Technik.

1.2. Mädchen und Frauen in handwerklich-technischen Lehrausbildungen: eine Begriffsbestimmung

Die Frage nach dem Verhältnis von Arbeit und Geschlecht spielt für Analysen um den amaZone Award eine zentrale Rolle. Die Untersuchung der Situation von Mädchen und Frauen in handwerklich-technischer Lehrausbildung verknüpft die Themen soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und das Profil von spezifischen, in diesem Fall männlich konnotierten Berufsfeldern. Diese Verbindung wird in der vorliegenden Untersuchung aufgegriffen, einer prägnanten theoretischen Einführung in die verwendeten Begriffe folgt der empirische Teil mit einer quantitativen und einer qualitativen Auswertung ihrer Spezifika. Die vorliegende Begleitforschung soll einerseits versuchen, einige Phänomene aus diesem Theorieteil zu illustrieren und andererseits den Gegenstand und seine Dimensionen erneut erkunden.

1.2.1. Mehrebenen Modell

Um das Verhältnis zwischen gesellschaftlichen Strukturen einerseits und interpersonellen Beziehungen andererseits darstellen zu können, wird das Dreiebenen-Modell von u. a. Gamerschlag (Gamerschlag 2010:13) aufgenommen. Neben der Makroebene (Struktur) und der Mikroebene (Handlung) bilden die Institutionen und deren organisationale Verfasstheit der Mesoebene ein Scharnier zwischen Struktur und Handlung.

Auf der Makroebene finden sich gesellschaftliche Strukturzusammenhänge wieder wie der Gender Wage Gap¹ oder die Segregation des Arbeitsmarktes

1 Die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern

nach Geschlecht als einer Strukturkategorie. Auf der Mikroebene wird in der vorliegenden Untersuchung die Segregation von Arbeitsplätzen thematisiert und wie sich in interaktiven Prozessen ihre Vergeschlechtlichung vollzieht. In diesem Zusammenhang kann auf der Mikroebene geklärt werden, welche Erfahrungen Mädchen und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen während der Lehrstellensuche und ihrer Ausbildung machen, wie sie sexuelle und geschlechtsbezogene Diskriminierung sowie innerberufliche Arbeitsteilung erleben. Wie Institutionen und deren Organisationen einerseits strukturierend wirken und gleichzeitig durch gesetzliche Vorgaben modifiziert werden, kann um die Diskussion zur Entwicklung von Qualitätsmerkmalen für die Lehrausbildung nachgezeichnet werden. Makro- Meso- und Mikroebene sind miteinander verbunden und beeinflussen sich wechselseitig. Es werden nun handlungsrahmende gesellschaftliche Zusammenhänge im Verhältnis von Geschlecht und Arbeit skizziert.

1.2.2. Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht

Der Begriff der Segregation umschreibt das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berufen und Branchen (horizontale Segregation) sowie auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind. Diese Teilung des Arbeitsmarktes scheint vorgeblich mit den Fähigkeiten und Wünschen der Geschlechter überein zu stimmen, sie ist dennoch eine Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Problematisch an dieser horizontalen Arbeitsteilung ist jedoch, wie Leitner betont, dass damit meist unterschiedliche Arbeitsbedingungen verbunden sind und dass horizontale Segregation mit einer vertikalen Segregation einhergeht. Denn das mindert die Chancengleichheit (Leitner 2001:9). Es verbergen sich hinter der scheinbar neutralen, geschlechtsspezifischen Segregation hierarchische Komponenten, die geschlechtsspezifische Segregation wird zur geschlechtshierarchischen Segmentierung, die sich etwa in Einkommensmöglichkeit und beruflicher Positionierung widerspiegelt (ebd.:17f).

In den für den amaZone Award relevanten so genannten Männerberufen (das sind Berufe mit mehr als 60% Männeranteil) sind in Österreich im Jahr 2001 beispielsweise nur 8% der Frauen beschäftigt, aber die Hälfte aller erwerbstätigen Männer. Diese Berufe umfassen das Handwerk und verwandte Tätigkeiten im Produktionsbereich. Dort finden sich HilfsarbeiterInnen im Baugewerbe und technische, höhere und leitende Bedienstete in Privatwirtschaft und Verwaltung. Die stark segregierten Männerberufe, in denen der Frauenanteil unter 10% liegt, gehören vorwiegend dem Produktionsbereich an und werden besser entlohnt als so genannte Frauenberufe (vgl. ebd.:15).

Wie wirkt sich nun eine geschlechtshierarchische Segmentierung des Arbeitsmarktes für Frauen in den so genannten Männerberufen aus? Diese Frage kann vor allem auf der Mikroebene beantwortet werden, da Segregation ein Merkmal von Arbeitsplätzen ist und über Fallstudien untersucht werden muss. In der Fachliteratur werden Ausgrenzungspraktiken gegenüber Frauen in Männerberufen beschrieben, die von informeller Arbeitsteilung, Bildung geschlechtshomogener Allianzen, traditioneller Geschlechterideologie bei Personalverantwortlichen bis hin zur sexuellen Belästigung reichen. (vgl. Heintz u. a. 1997:39, Rabe-Kleberg 1993:136; Williams 1992:228 zitiert nach Gamerschlag 2010:35). Diese gilt es beständig mit den erhobenen Erfahrungen auf der Mikroebene zu kontrastieren.

1.2.3. Mikroebene: Interaktionen, interpersonelle Beziehungen und subjektive Deutungen

Untersuchungen auf der Mikroebene bieten eine Bandbreite an Erklärungen für Phänomene der Arbeitsmarktsegregation, wenn sie beispielsweise Grenzbeziehungen von so genannten Frauen- und Männerberufen auf einer interaktionstheoretischen Ebene erklären. Fokussiert werden dabei Individuen wie interpersonelle Beziehungen als auch subjektive Deutungen, die diesen Interaktionen gegeben werden (vgl. Gamerschlag 2010:43). Interaktionen spielen ebenso eine wichtige Rolle im Arbeitsleben und treten z. B. bei der Lehrstellensuche, im Bewerbungsgespräch, bei der Anstellung, in der Arbeitsteilung sowie im Umgang mit KundInnen, Vorgesetzten, AusbilderInnen und KollegInnen auf. Erklärungen für Geschlechterungleichheit können so *»durch die Analyse unreflektiert ablaufender Interaktionen angeboten werden, die zeigen, wie in Interaktionen Kategorien reproduziert werden, welche Geschlechterstereotype evozieren und sich damit im Handeln niederschlagen«* (Ridgeway 2001 zitiert nach Gamerschlag 2010:43).

1.2.4. Doing Gender While Doing Work

Das Konzept des »Doing Gender« entstammt ebenfalls der interaktionstheoretischen Soziologie und ist in der Geschlechterforschung zu einem Synonym für die Perspektive einer »sozialen Konstruktion von Geschlecht« geworden. »Doing Gender« betrachtet Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit nicht als Eigenschaft oder Merkmal von Individuen, sondern nimmt jene sozialen Prozesse in den Blick, in denen »Geschlecht« als sozial wirksame Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird (vgl. Gildemeister 2004:132). Das Konzept wurde von West/Zimmerman 1987 in einer programmatischen Abgrenzung zur damals im wissenschaftlichen Kanon dominanten »sex-gender Unterscheidung« entwickelt, die von einem »natürlichen Unterschied« ausgeht und die kulturellen Ausprägungen von »gender« lediglich als gesellschaftlichen Reflex auf Natur fasst (vgl. ebd.).

Der Arbeitsplatz als Ort, an dem Geschlecht als sozial wirksame Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird, war in der Folge im Zentrum sozialkonstruktivistischer Untersuchungen. Unter der Fragestellung »Doing Gender while Doing Work« haben sich vor allem die Studien von Christine Williams (1989, 1993) in den Kanon eingeschrieben. So untersuchte Williams Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen (männliche Krankenpfleger und Frauen in der US-Armee). Eine von ihr entwickelte Hypothese ist, dass sich Konstruktionsweisen von »Normalität« vor allem dort gut erschließen lassen, wo eine »Norm« verletzt oder durchbrochen wird. Überdies zeigen ihre Untersuchungen, dass von der jeweiligen Minderheit im Beruf erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, die »unpassende Geschlechtszugehörigkeit« so in das berufliche Alltagshandeln einzubringen, dass sie dem Stigma entgehen, als Frau »unweiblich« oder als Mann »unmännlich« zu sein. Diese Cross-Gender Freaks (Gamerschlag 2010:46) stehen vor der besonderen Herausforderung, die Sexuierung ihres Berufs mit ihrer Geschlechtsidentität in Einklang zu bringen (vgl. ebd.). Dabei erzeugt das »Doing Gender« in der Regel für Männer in Frauenberufen erhebliche Vorteile, die sich in Aufstiegschancen niederschlagen, Frauen in Männerberufen dagegen stoßen auf vielfache Barrieren und Hürden (vgl. Gildemeister 2004:136).

Gerade für die Herausarbeitung der Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen und Berufssparten empfiehlt Gildemeister die Grundkonzeption des

»Doing Gender while Doing Work« immer wieder erneut zu befragen (vgl. ebd.) Die erhobenen Erfahrungen rund um den amaZone Award bieten einen guten Anlass, dieser Empfehlung nachzukommen.

1.2.5. Othering

Einen weiteren theoretischen Bezugspunkt zur Analyse der Erfahrungen von Mädchen und Frauen in den »geschlechtsuntypischen« Berufsfeldern in Handwerk und Technik liefert das Konzept des Othering. 1978 in der postkolonialen Theorietradition von Edward Said entwickelt, kritisiert es eine Essentialisierung und Homogenisierung im Prozess der Kolonialisierung zwischen einem »wir/ Europa« und den »Anderen/der Rest«. Dabei zeichnet Said die Notwendigkeit des Irrationalen Anderen für die Konstituierung des rationalen Selbst auf. Prozesse des Othering erzeugen den/die Andere beständig neu und zurren diese/n gleichzeitig auf der Position der Differenz fest. Das Fremd-machen oder Verändern (Othering) bedarf der Differenz als konstitutives Außen, um Identität herzustellen (vgl. Castro Varela:256).

Prozesse des Othering setzen auch dann ein, wenn eine »unpassende« Geschlechtszugehörigkeit in beruflichen Alltagshandlungen zwischen Abgrenzung und Auseinandersetzung ambivalent verhandelt wird. Auf mögliche Facetten dieses Othering Prozesses auf einer Mikroebene wird in der qualitativen Analyse der Erfahrungen von Frauen und Mädchen in handwerklich-technischen Lehrberufen eingegangen (siehe Kapitel 4).

1.3. Methode

Im Folgenden werden die methodologischen Vorüberlegungen sowie das methodische Vorgehen explizit gemacht. Die Abfolge, der in diesem Abschnitt besprochenen Themen orientiert sich an jener des Forschungsprozesses selbst. Zunächst wird das Forschungsdesign zur quantitativen Analyse vorgestellt, dann folgen die methodologischen Überlegungen zum Design der qualitativen Untersuchung. Das Kapitel schließt mit der Dokumentation des angewandten qualitativen Forschungsdesign und diskutiert methodische Herausforderungen.

1.3.1. Quantitative Interpretation der Daten

Zwischen 2001 und 2010 sammelte **sprungbrett** die Bewerbungsdaten in einem nicht-wissenschaftlichen Kontext, jedoch wurden von allen Unternehmensbewerbungen der Bewerbungsbogen und die Transkription der Betriebsinterviews digital archiviert. Für die quantitative Analyse der amaZone Trends over Time entschieden wir aus wissenschaftsethischen Gründen auf die Information in den zwischen 2001 und 2011 gesammelten Bewerbungsbögen zurückzugreifen und die dort festgehaltenen MitarbeiterInnen- und Unternehmensdaten in aggregierter Form deskriptiv darzustellen. In der Folge wurden die Daten in einer Matrix gesammelt. Zur besseren Kontextualisierung dieses Materials wurden

- a) die historische Entwicklung des amaZone Awards nachgezeichnet,
- b) die Veränderung der Abfrage-Items in den Bewerbungsbögen zwischen 2001 und 2011 festgehalten und
- c) die Möglichkeitsstrukturen des amaZone Awards aufgezeigt. Somit sind Brüche in der Datenkohärenz und die Repräsentativität der gewonnenen Ergebnisse plausibilisiert.

1.3.2. Qualitative Interpretation der amaZone Interviews

Im qualitativen Teil wurden Erfahrungen von Frauen und Mädchen in so genannten geschlechtsunüblichen Lehrausbildungen (konkret in technisch-handwerklichen) in den Fokus genommen. Dazu führten wir je nach Ausbildungssituation im Betrieb Einzelinterviews als auch Gruppeninterviews im Rahmen des amaZone Wettbewerbs. Dabei dienen die Interviews nicht der empirischen Theoriebildung im Sinne der Grounded Theory (Strauss und Corbin 1996), sondern sie werden, neben ihrer Funktion als Bewertungsgrundlage für den amaZone Award, zur zurückhaltend formulierten Hypothesenbildung über typische Problemlagen des Feldes genutzt. Dementsprechend wurde auf eine Hypothesenbildung ex ante verzichtet und das Vorgehen als hypothesengenerierend und nicht als prüfend verstanden (vgl. Mayring 2002:27f).

Für den Forschungsprozess wurde ein halboffener, problemzentrierter Interviewleitfaden entwickelt, der auf der amaZone Befragungspraxis der letzten Jahre aufbaute und mit Theorie kontrastiert und verändert wurde. Die Abfrageform des problemzentrierten Interviews hat den Vorteil, dass es zwischen einer sehr offenen Form des Interviews (wie dem Narrativen Interview) und sehr standardisierten Abfrageformen (wie dem quantitativen Interview) balanciert. Das Interview folgt einem Leitfaden und wird durch diesen ein Stück weit standardisiert, was Vergleichbarkeit (ein Kriterium für den amaZone Award wie für die vorliegende Untersuchung) ermöglicht. Die Interviewsituation ist dennoch offen für subjektive Auslegungen der Interviewten und ermöglicht den Interviewerinnen Flexibilität. Die in der Entwicklung des Leitfadens leitenden, aber nicht festlegenden Forschungsfragen lauten:

1. Wie kam es zur Berufswahl und welche Gründe spielten dabei eine Rolle
2. Welche Erfahrungen wurden im Bewerbungsprozess gemacht, welche in der Lehrausbildung und wie sind diese unter dem Blickwinkel des »Doing Gender« zu bewerten?
3. Wie bringen die Interviewten ihr Geschlecht mit einem als männlich konnotierten Berufsfeld in Einklang?

Zwischen Juli und August 2011 wurden 32 Interviews mit Lehrmädchen und Frauen in Handwerk und Technik im Rahmen des amaZone Awards geführt und transkribiert. Unter Zuhilfenahme der Literatur und des Vorwissens, wurden für das Sampling alle Interviews nach dem Prinzip der minimalen und maximalen Kontrastierung (vgl. Keller 2008) bearbeitet und in der Folge sieben Interviews zur Feinanalyse fokussiert ausgewählt. Dabei fanden folgende Kriterien Berücksichtigung: Alter, Herkunft, Berufsbranche, Gruppen- und Einzelinterviews. Die Auswahl spannt das Forschungsfeld in seiner Vielfalt auf und bietet Ähnliches als auch sehr Unterschiedliches für die Bearbeitung an. Aus diesen Interviews wurden nochmals einzelne Passagen, konkret die Einstiegserzählung, die Frage nach dem Klima für Mädchen/Frauen und die von den Interviewten bedeutsam gemachten Textteile für sequentielle Feinanalysen ausgewählt.

Die Interpretation wurde in zwei Schritten angegangen: der formulierenden und der reflektierenden Interpretation nach Bohnsack. (vgl. Bohnsack 2010). Wo die formulierende Interpretation nach dem WAS (der Darstellung) fragt, zielt die reflektierende Interpretation auf das WIE (Herstellung der Darstellung) in der Analyse der gewählten Interviewpassagen. Dabei folgten wir einem regelgeleiteten Prozedere. In Interpretationszirkeln wurde zuerst die thematische Gliederung des gesamten Interviews bestimmt, dann die Eingangser-

zählung und weitere thematisch relevante Passagen identifiziert. Es folgte eine formulierende wie reflektierende Interpretation in Analysegruppen zur Hypothesenbildung. Für die Verschriftlichung der Analyse selbst, wurden die Namen der interviewten Mädchen und Frauen anonymisiert und die Berufsbranche verändert, wo sich diese nicht aus den gewählten Textpassagen erschließt.

1.3.3. Methodische Herausforderungen

Die Datenerhebung zum amaZone Award 2011 musste zwei Ansprüche erfüllen: Einerseits sollten Daten im Sinne der Vergleichbarkeit erhoben werden; daher wurden halboffene Leitfadeninterviews als Methode gewählt. Andererseits sind es gerade Narrationen², die inhaltliche Relevanzstrukturen und kommunikative Ordnungsmuster der Befragten offen legen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2008:139). Die Form des Narrativen Interviews würde dieser Anforderung nachkommen, dennoch wurden als Methode teilstandardisierte Leitfadeninterviews gewählt. Die Strukturierungen der Interviewerinnen organisieren so zwar den Erzählfluss der Befragten, dennoch evozieren einige Fragen wie die Eingangsfrage eine narrativ gehaltene Beantwortung. In der Befragungssituation wurde überdies flexibel mit den Themenblöcken umgegangen, Narrationen der Interviewten wurden bestärkt. Eine weitere Herausforderung für den Forschungsprozess war der Kontext der Wettbewerbssituation, da dieser die Grenzen des Sagbaren und Nicht-Sagbaren vermutlich wesentlich beeinflusst hat. Dennoch gewinnen durch die analysierten Passagen mögliche Konstellationen des Feldes an Kontur. Mit Lüders schließen wir, dass durch Analyse: »in jedem Fall relevante Erkenntnisse gewonnen werden [können]« (Lüders 1991:389).

² Narrationen machen subjektive Sinnstiftungen der Interviewten besonders deutlich. Die Verfahren der Narrationsanalyse wurden vor allem im Kontext der Biographieforschung entwickelt. Besonderes Augenmerk liegt auf Erzählungen, da davon ausgegangen wird, dass vor allem in ihnen persönliche Schwerpunkte hinreichend detailliert akzentuiert und vergangene Erlebnisse sinnstiftend gedeutet werden (vgl. Seipel und Rieker 2003:201).