

Diplomarbeit in der Studienrichtung
Wirtschaftswissenschaften/Sozioökonomie
an der Wirtschaftsuniversität Wien

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

Eine empirische Studie anhand vorliegender MitarbeiterInnendaten des
Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Niederösterreich.

vorgelegt an der Abteilung für Nonprofit Management von

Gerald Czech,
Matrikelnummer 9000325

I. Inhaltsverzeichnis

I.	Inhaltsverzeichnis	2
II.	Abbildungsverzeichnis	4
III.	Tabellenverzeichnis	5
IV.	Zusammenfassende Beschreibung des Sozialsystems Rotes Kreuz Niederösterreich	6
V.	Vorwort	7
VI.	Danksagungen	8
1	Ziel der Forschungsarbeit und Grundannahmen	10
1.1	Die Forschungsfrage	10
2	Theoretische Grundlagen	11
2.1	Kurzbiographie Pierre Bourdieus	11
2.2	Pierre Bourdieus Epistemologie	12
2.2.1	Objektivismus und Subjektivismus als Dichotomie	12
2.2.2	Praxeologie als Lösung?	13
2.3	Die Theorien von Pierre Bourdieu	14
2.3.1	Pierre Bourdieus Feldbegriff	14
2.3.2	Habitus	16
2.3.3	Kapital	18
2.3.3.1	Formen des Kapitals	19
2.3.3.2	Kulturelles Kapital	20
2.3.3.3	Adaptionen zum kulturellen Kapital in anderen Studien	22
2.3.3.4	Soziales Kapital	23
2.3.3.5	Weitere Kapitalien	24
2.3.4	Kapitalien und das Feld der Nonprofit-Organisationen (NPO)	25
2.4	Gleichberechtigung und Genderaspekte	25
2.4.1	Gleichberechtigung als gesellschaftliches Phänomen?	26
2.4.2	Organisationen und Chancengleichheit von Männern und Frauen	26
3	Geschichte des Roten Kreuzes	27
3.1	Henry Dunant und die Gründung des Roten Kreuzes	28
3.2	Das Internationale Rote Kreuz	29
3.3	Das Österreichische Rote Kreuz	29
3.3.1	Nazidiktatur und Eingliederung ins Deutsche Rote Kreuz	30
3.3.2	Der Neuanfang 1945	31
3.4	Das Rote Kreuz in Niederösterreich	31
3.4.1	Die Anfangsjahre	31
3.4.2	Die Neugründung nach dem Zweiten Weltkrieg	32
3.4.3	Lokale Demokratisierung	33
3.4.4	Nach Jahrzehnten der Wandel	34
3.4.5	Zentral, dezentral, föderal?	34
3.4.6	Ins neue Jahrtausend	35
3.4.7	Nachsatz	36
4	Organisationsstruktur des Roten Kreuzes in NÖ	37
4.1	Vereinsstruktur – die Funktionäre	37
4.2	Kommandostruktur – die Offiziere	38
4.3	Zentral, dezentral, föderal?	39
4.3.1	Das „stahlharte Gehäuse“ der Bürokratie in den Bezirksstellen	39
4.3.2	In der Föderalismusfalle? Zwischen Bürokratie und komplexem System	40

5	Hypothesen	42
5.1	Führungskräfte und Mannschaften – unterschiedliche Schichten?.....	42
5.2	Gläserne Decke – Ungleichbehandlung von Männern und Frauen?	43
5.3	Verschiedene Führungskräfte – unterschiedliche Herkunft?.....	44
6	Methoden	45
6.1	Monovariante Verteilungen	45
6.2	Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Test	46
6.3	Mittelwertvergleich	46
6.4	Korrelation	47
6.5	Vollerhebung statt Stichproben	47
7	Das Sozialsystem des Roten Kreuzes	48
7.1	Datengrundlage.....	48
7.2	Datenaufbereitung	49
7.2.1	ECTS-System als Maßstab	49
7.2.2	ECTS-Werte österreichischer Studien.....	50
7.2.3	ECTS-Werte für weitere Ausbildungen	51
7.2.4	Umrechnung der Titel und Ausbildungen in ECTS	51
7.2.5	Dauer der internen Ausbildungen	52
7.2.6	Symbolische Kapitalien.....	53
7.3	Statistische Auswertungen	54
7.3.1	Deskriptive Beschreibungen des Sozialsystem RK NÖ.....	54
7.3.1.1	Geschlechterverhältnis.....	55
7.3.1.2	Altersklassen.....	55
7.3.1.3	Dienstgrade	56
7.3.1.4	Status der Mitgliedschaft.....	57
7.3.1.5	Ausbildungen für den Rettungsdienst	58
7.3.1.6	Anteile an unterschiedlichen Kapitalien.....	59
7.3.2	Kreuztabellen und bivariate Zusammenhänge.....	63
7.3.2.1	Gleichberechtigung?.....	63
7.3.2.2	Unterschiede in den Anteilen an kulturellem Kapital	67
7.3.2.3	Unterschiede in den Anteilen an symbolischen Kapital	69
7.3.3	Hypothesenprüfung	70
7.3.3.1	Geschlechterverteilung	72
7.3.3.2	Altersverteilung	72
7.3.3.3	Dienstgrade	74
7.3.3.4	Symbolisches Kapital.....	75
7.3.3.5	Kulturelles Kapital	77
7.3.3.6	Ergebnisse der Hypothesenprüfung.....	82
8	Conclusio	84
8.1	Weitere Erkenntnisse aus der Studie.....	85
VII.	Literaturverzeichnis	88
VIII.	Index	96
IX.	Anhang: Faktorenanalyse	98
A.	Methode der Faktorenanalyse	98
B.	Faktorenanalyse	98
C.	Allgemeine Informationen zu den Diagrammen.....	105
D.	Erstes Diagramm: kulturelles vs. symbolisches Kapital	105
E.	Zweites Diagramm: externes vs. internem kulturellem Kapital	106
F.	Drittes Diagramm: internes kulturelles vs. symbolisches Kapital	107
G.	Faktorenanalyse – SPSS-Output	108
X.	Anhang: interne und externe Auszeichnungen	111

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Datenbankstruktur	48
Abbildung 2: Häufigkeiten der Dienstgrade	56
Abbildung 3: Histogramm internes kulturelles Kapital.....	60
Abbildung 4: Histogramm Klassen des symbolischen Kapitals	62
Abbildung 5: Histogramm gesamtes symbolisches Kapital	63
Abbildung 6: Altersklassen nach Geschlecht	64
Abbildung 7: Balkendiagramm kulturelles Kapital in den Dienstrangklassen	67
Abbildung 8: Histogramme des int. kult. Kapitals für Funktionäre und Mannschaftsoffiziere.....	81
Abbildung 9: Faktorenanalyse: Kulturelles Kapital gegen symbolisches Kapital	100
Abbildung 10: Faktorenanalyse: Kulturelles Kapital gegen internes kulturelles Kapital	102
Abbildung 11: Faktorenanalyse: Symbolisches Kapital gegen internes kulturelles Kapital.....	104

III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vertikale Segregation von Männern und Frauen bei Freiwilligen in NPOs	44
Tabelle 2: Fallzahlen nach Geschlecht	54
Tabelle 3: Altersklassen und Reservistenanteil	55
Tabelle 4: Auszählung nach Dienstgraden und –Klassen	56
Tabelle 5: Auszählung Mitgliedsstatus	58
Tabelle 6: Ausbildung im Rettungsdienst	58
Tabelle 7: deskriptive Statistik für Kapitalien	59
Tabelle 8: Deskriptive Statistik für erweitertes kulturelles Kapital	60
Tabelle 9: Klassen des kulturellen Kapitals	61
Tabelle 10: Kreuztabelle Klassen des gesamten symbolischen Kapitals	62
Tabelle 11: Geschlechterverteilungen	64
Tabelle 12: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Dienstrangklassen nach Geschlecht	65
Tabelle 13: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Geschlecht – symbolisches Kapital	66
Tabelle 14: Verteilung des kulturellen Kapitals in Dienstgradklassen	67
Tabelle 15: Chi-Quadrat-Test: kulturelles Kapital gegen Dienstgradklassen	68
Tabelle 16: Verteilung des kulturellen Kapitals in Altersklassen	69
Tabelle 19: Anteile der Dienstgradklassen am symbolischen Kapital	69
Tabelle 20: Anteile der Altersklassen am symbolischen Kapital	70
Tabelle 21: Mitglieds-Status der Führungskräfte	71
Tabelle 22: Verschiedene Verteilungen bei den Führungskräften (Quelle: eig. Erstellung)	71
Tabelle 23: Geschlechterverteilung bei den Führungskräften (Quelle: eig. Erstellung)	72
Tabelle 24: Chi-Quadrat-Test Geschlechterverteilung bei den Führungskräften	72
Tabelle 25: Altersverteilung bei den Führungskräften	73
Tabelle 26: Chi-Quadrat-Test Altersverteilung bei den Führungskräften	73
Tabelle 27: Dienstgradverteilung bei den Führungskräften	74
Tabelle 28: Übersicht über die Verteilung des symbolischen Kapitals bei Führungskräften	75
Tabelle 29: Übersicht über die Kapitalienverteilung der Führungskräfte	76
Tabelle 30: Chi-Quadrat-Test symbolisches Kapital der Führungskräfte	76
Tabelle 31: Übersicht über die Verteilung des gesamten kulturellen Kapitals der Führungskräfte	78
Tabelle 32: Statistiken der kulturellen Kapitalien bei Führungskräften	78
Tabelle 33: Chi-Quadrat-Test erw. ext. kulturelles Kapital bei Führungskräften	79
Tabelle 34: Übersicht über die Verteilung des externen kulturellen Kapitals der Führungskräfte	79
Tabelle 36: Übersicht über die Verteilung des internen kulturellen Kapitals der Führungskräfte	80
Tabelle 35: Chi-Quadrat-Test int. kulturelles Kapital bei Führungskräften	80
Tabelle 37: Vertikale Segregation von Männern und Frauen bei Freiwilligen in NPOs	83
Tabelle 38: Komponentenmatrix der Faktoren	99

IV. Zusammenfassende Beschreibung des Sozialsystems Rotes Kreuz Niederösterreich

Mit insgesamt 14.709 in der Datenbank erfassten Mitgliedern, die zum größten Teil in der tagtäglichen humanitären Arbeit engagiert sind, ist das Rote Kreuz wohl eine der größten Nonprofit-Organisationen in Niederösterreich. Das Durchschnittsalter der Rotkreuz-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit 41 Jahren relativ jung – betrachtet man nur die tatsächlich in den operativen Diensten wie beispielsweise im Rettungs- und Krankentransport oder in der Pflege und Betreuung beschäftigten, so sind diese im Schnitt noch deutlich jünger.

Betrachtet man die vertikale Schichtung, so kann vereinfacht gesagt werden, dass 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der so genannten „Mannschaft“ zu finden sind und je 10 % in den unteren und mittleren Führungsebenen, die als Unteroffiziere und Offiziere bezeichnet werden.

Untersucht man den so genannten „Mitgliedsstatus“, so kann man erkennen, dass insgesamt nur unter 5 % der Mannschaft angestellt ist, rund 10 % sind so genannte Reservisten und Reservistinnen, sind also von der Dienstverrichtung befreit und nicht mehr wahlberechtigt – in etwa 13 % werden als Funktionäre geführt und rund 70 % sind als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, davon ein Viertel als Probemitglieder im ersten Jahr ihrer Tätigkeiten.

Im Bereich der Ausbildung kann man feststellen, dass ein durchschnittlicher Mitarbeiter oder eine durchschnittliche Mitarbeiterin rund 420 Stunden an Ausbildung innerhalb des Roten Kreuzes genossen hat. Ein Fakt, das zeigt, dass die Organisation auch hinsichtlich der Ausbildung ein wesentliches Element für die Zivilgesellschaft darstellt. Aufgrund der Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbessern die im Roten Kreuz erworbenen Fähigkeiten und Erkenntnisse auch nach dem Ende des eigenen Rotkreuz-Engagements die gesamtgesellschaftliche Vorbereitung für Katastrophen und Notfälle. Diese Aktivitäten dienen daher in jedem Fall auch der Gesellschaft indem sie die Anpassungsfähigkeit für Katastrophen generell verbessern.

Rund 12 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über deutlich mehr als 900 Ausbildungsstunden (30 ECTS), was an Universitäten einem ganzen Semester an Ausbildung entspricht. Besonders erwähnenswert ist auch die noch bessere interne Ausbildung des angestellten Personals. Hinsichtlich der Bildung kann man im Roten Kreuz NÖ eine Akademikerquote von 10,29 % feststellen, im Bereich der Führungskräfte steigt diese auf 42,94 %

Es existiert eine Geschlechtersegregation mit manifester Benachteiligung von Frauen, was ihre Beteiligung an Führungspositionen in allen Ebenen betrifft. Diese Benachteiligung ist zwar relativ gesehen geringer, als die Benachteiligung in vielen anderen NPOs, speziell was die vertikale Segregation betrifft, allerdings ist sie nichts desto trotz ein messbares Faktum. Auch der Zugang weiblicher Rotkreuz-Mitglieder zu sozialen Distinktionen, seien es Auszeichnungen im Sinne symbolischen Kapitals, oder seien es Dienstgrade im Sinne von Distinktionen im engeren Sinn, ist – vergleicht man sie mit ihren männlichen Kollegen – eingeschränkt.

V. Vorwort

„*Verstehen heißt zunächst das Feld zu verstehen, mit dem und gegen das man sich entwickelt.*“, das schrieb Pierre Bourdieu (Bourdieu et al. 2007, S. 11) zu Beginn seines „soziologischen Selbstversuchs“, bevor er versucht, seine eigene Entwicklung - objektiviert und sozialwissenschaftlich fundiert - nachzuzeichnen.

Ähnlich ging es mir in den vergangenen Jahren bei meinen Versuchen, mich dem Phänomen Rotes Kreuz von sozialwissenschaftlicher Seite her zu nähern. Viele meiner Seminararbeiten der vergangenen vier Jahre beschäftigten sich mit dem Roten Kreuz oder zumindest mit Einzelphänomenen, die mir im Roten Kreuz von Relevanz erschienen. In vielen Fällen hinderte mich mein eigenes Kontextwissen über die Organisation daran, tiefer zu graben, Offensichtliches zu dekonstruieren und die eigenen inkorporierten Normen und Riten dieser Organisation als ebensolche zu verstehen.

Mehr als 20 Jahre ehrenamtliches Engagement in der Organisation, als Rettungs- und Notfallsanitäter im Einsatz, als Leiter eines Führungsgrundgebietes auf Landes- und Bundesebene in der Katastrophenhilfe und im Einsatzmanagement, als Funktionär an einer Bezirksstelle, Angestellter in der Landesverbandsverwaltung und schlussendlich auch im Generalsekretariat, wo ich inzwischen – neben vielen anderen interessanten Tätigkeiten - auch mehrfach an Auslandseinsätzen teilnehmen durfte, erlaubten es mir, diese Organisation aus verschiedensten Perspektiven – allerdings immer nur von innen – zu betrachten. Die vergangenen Jahre im Marketingbereich im Generalsekretariat verlangten es immer häufiger, auch eine (halb-) externe Perspektive auf das Österreichische Rote Kreuz einzunehmen. Mehrere inzwischen abgeschlossene sozialwissenschaftliche Studien konnte ich hier bereits durchführen.

Obwohl ich versuche, einen sozialwissenschaftlich-kritischen Blick auf das Rote Kreuz in Niederösterreich zu wahren, kann ich die eigene Verstrickung in das Feld natürlich nicht abstreiten. Durch hochgerechnet rund 819 ehrenamtliche Rettungsdienste in den vergangenen mehr als 20 Jahren als Sanitäter oder Fahrer eines Rettungs-, Krankentransport- oder Notarztwagens – vorwiegend in zwölfstündigen Nachtdiensten aber durchaus auch unter Tags – wurde ich von der Idee des Roten Kreuzes selbstverständlich beeinflusst, man kann schon sagen, dass es Zeiten in meinem Leben gab, wo die ehrenamtliche Rotkreuz-Tätigkeit alle anderen Aktivitäten bestimmte. Die Arbeit als Angestellter des Österreichischen Roten Kreuzes, noch dazu in einer anderen Organisationseinheit, hat mir geholfen, die nötige Distanz zu finden, um zumindest temporär auch die Rolle eines teilnehmenden Beobachters einnehmen zu können, wie dies für diese Studie auch notwendig war. Doch ich bin mir meiner blinden Flecken durchaus bewusst. Einerseits bin ich selbst Teil der Rotkreuz-Orthodoxie und andererseits aufgrund der jahrelangen PR-Tätigkeiten wohl selbst Profi im Euphemisieren von negativen Feldeffekten.

In dieser Arbeit möchte ich erneut eine interne Perspektive betrachten, die Ausprägung der Sozialstrukturen innerhalb eines Teils des Österreichischen Roten Kreuzes. Vieles – so meine Vermutung ex-ante – sollte hier zu finden sein, das den Verantwortungsträgern ohne diese Analysen nicht zur Verfügung steht. Zusammenhänge und Hypothesen wollte ich aufstellen, die die Arbeit in verschiedensten Bereichen des NPO-Managements vereinfachen sollen. Inwieweit das gelungen ist, mögen die Leser in den folgenden Kapiteln selbst beurteilen.

VI. Danksagungen

Zunächst möchte ich mich an dieser Stelle aber noch bedanken. An erster Stelle danke ich meiner Frau Hedwig und meinem kleinen Sohn Felix, die in den vergangenen Jahren immer wieder auf den Partner bzw. Vater verzichten mussten, weil das Studium der Sozioökonomie neben der hauptberuflichen und freiwilligen Rotkreuz-Tätigkeit auch noch seinen zeitlichen Tribut forderte. Doch auch in den Zeiten, in denen ich zu Hause verfügbar war, war ich in Gedanken oft bei den verschiedensten Seminararbeiten und Lehrveranstaltungen, mit Sicherheit keine leichte Situation für die beiden wichtigsten Menschen in meinem Leben. Zudem hat mich meine Frau auch beim Lektorat der vorliegenden Arbeit unterstützt, dafür ebenfalls herzlichen Dank.

Obwohl Umberto Eco (Eco 1992, S.228) der Meinung ist, es würde von schlechtem Geschmack zeugen, wenn man seinen Betreuern dankt, möchte ich mich bei der Abteilung für NPO-Management der WU Wien – dem Leiter Michael Meyer und meinem Betreuer Paul Rameder – bedanken, dass ich mein per E-Mail vorgeschlagenes Thema eins zu eins als Diplomarbeit umsetzen konnte und nicht durch bürokratische Formalismen zu großen Zugeständnissen gezwungen wurde. Danke auch für die Flexibilität, was Termine am Institut und die Abgabefristen angeht und für das Verständnis um meine Berufstätigkeit.

Glücklicherweise konnte ich im Sommer 2009 drei Wochen in Bad Hofgastein verbringen, eine Kur aufgrund meiner vorhandenen rheumatischen Beschwerden wurde mir von Seiten der Sozialversicherungsanstalt genehmigt. Zwischen den verschiedenen Therapien nutze ich diese drei Wochen im schönen Gasteinertal, um den empirischen Teil dieser Studie fertig zu stellen.

Beim Roten Kreuz schulde ich zunächst dem Landesverband Niederösterreich Dank, den beiden ehemaligen Geschäftsführern Andreas Achrainger und Roland Palmetshofer, die inzwischen ihre Funktionen zurück gelegt haben, sowie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die meine Arbeit durch die Beistellung von Daten aus der Mitgliederverwaltung unterstützt haben.

Ebenso danke ich meinen Vorgesetzten Michael Opriesnig und den Kolleginnen und Kollegen im Bereich Marketing und Kommunikation des Rotkreuz-Generalsekretariats, die mich in meiner Ausbildung an der Wirtschaftsuniversität immer wieder unterstützt haben und auch Werner Kerschbaum, dem stellvertretende Generalsekretär des Österreichischen Roten Kreuzes, der mir bereits beim Proposal zu dieser Arbeit seine persönliche Unterstützung zugesagt hat.

Danke an die studentischen Kolleginnen und Kollegen (früher sagte man Kommilitonen) und an das Lehrpersonal der WU Wien, mit denen ich in den vergangenen Jahren sehr interessante Diskussionen – nicht nur zu sozialen Systemen und Pierre Bourdieu – führen konnte, manche dieser Ergebnisse sind auch hier eingeflossen.

Vielen Dank an Peter Kaiser, ohne die fruchtbringenden Diskussionen in Vorbereitung einer Vortragsreihe vor einigen Jahren hätte ich die grundlegenden Konzepte zum Sozialsystem Rotes Kreuz nicht entwickelt. Ich hoffe, dass ihm diese Arbeit gerade in seiner neuen Funktion als Landesgeschäftsführer des NÖ Roten Kreuzes hilfreiche Dienste im Verständnis dieses komplexen Systems leistet.

Doch auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Rotkreuz-Landesverbands Niederösterreich in Tulln, die mich vor mittlerweile 13 Jahren unterstützt haben, in die Welt der Landesverbandsverwaltung hinein zu finden, sei herzlich gedankt. Viele der damaligen Kolleginnen und Kollegen arbeiten inzwischen nicht mehr in Tulln, sind im Ruhestand oder haben den Arbeitsplatz gewechselt. Besonders möchte ich meinen damaligen Vorgesetzten Gerhard Wessely erwähnen, der mir vieles beigebracht hat, unter anderem die Ruhe und Gelassenheit, die manchmal notwendig ist, um in einem heterogenen und föderalen Umfeld mittel- und langfristige Ziele nachhaltig umzusetzen.

Danke an die Kolleginnen und Kollegen meiner eigenen Rotkreuz-Bezirksstelle in Brunn am Gebirge, der Institution, die mich in das Feld sozialisiert hat. Ihr seid für mich immer wieder die realen Personen gewesen, mit denen ich die empirischen Erkenntnisse zu vergleichen versucht habe, an denen die sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse konkret kristallisiert wurden, um ihre Validität abschätzen zu können. Auch wenn ich in den vergangenen Jahren relativ wenig zum ehrenamtlichen Ergebnis der Bezirksstelle Brunn am Gebirge beigetragen habe, ist es meine eigene (heutige und ehemalige) Arbeit auf der Bezirksstelle, die mir das Gefühl gibt, ich verstehe, was Motivation ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet, was es heißt als Mannschaftsoffizier, als Angestellter oder als Funktionär Verantwortung zu tragen, sei es für den operativen Betrieb oder für die Verwaltung dieser Organisation.

Ebenso vielen Dank an meine Kollegin Renate Ungersböck, die diesen Text in bewährter Weise als Lektorin Korrektur gelesen. Last but not least in der Reihe der Rotkreuz-Vertreter, bei denen ich mich bedanken möchte, ist Gustav Frimmel, der mich in meiner Entwicklung als Führungskraft im Roten Kreuzes seit dem Beginn meiner freiwilligen Arbeit in dieser Organisation nachhaltig unterstützt hat und der durch sein persönliches Vorbild täglich zeigt, was eigennutz-freies Engagement „aus Liebe zum Menschen“ bedeutet.

Brunn am Gebirge, im Februar 2010

Gerald Czech

p.s. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde im empirischen Teil des Textes – speziell in Diagrammen und Tabellen – teilweise auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe verzichtet und die männliche Form angeführt. Gemeint und angesprochen sind natürlich immer beide Geschlechter.

1 Ziel der Forschungsarbeit und Grundannahmen

Das Rote Kreuz verfügt hinsichtlich der Führungsorganisation über eine Matrixstruktur aus Management, Vereinsorganisation und (paramilitärisch organisierter) Kommandoebenen für die Katastrophenhilfe bzw. für das Freiwilligenmanagement des Rettungsdienstes. Als soziale Subfelder haben diese unterschiedlichen Instanzen auch unterschiedliche Geschichte, Herkunft, Ziele und Rationalitäten. Diese verschiedenen Organisationsteile haben jeweils eigene soziale Realitäten, also Initiierungsregeln, Grundvoraussetzungen für die Aufnahme und damit ein eigenes Set an Regeln und Normen.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Zielorientierungen dieser lose verschränkten Subfelder und der in ihnen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln sich diese zum Teil unabhängig voneinander weiter. Diese Diversifizierung führt möglicherweise auch zu einer Segregation unterschiedlicher Mitarbeitergruppen innerhalb dieser Organisation und der damit verbundenen habituellen Differenzen.

1.1 Die Forschungsfrage

Das Rote Kreuz verfügt hinsichtlich der Führungsorganisation über eine Matrixstruktur aus Management, Vereinsorganisation und (paramilitärisch organisierter) Kommandoebenen für die Katastrophenhilfe bzw. für das Freiwilligenmanagement des Rettungsdienstes. Als soziale Subfelder haben diese unterschiedlichen Instanzen auch unterschiedliche Geschichte, Herkunft, Ziele und Rationalitäten. Diese verschiedenen Organisationsteile haben jeweils eigene soziale Realitäten, also Initiierungsregeln, Grundvoraussetzungen für die Aufnahme und damit ein eigenes Set an Regeln und Normen.

Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenbereiche und Zielorientierungen dieser lose verschränkten Subfelder und der in ihnen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln sich diese zum Teil unabhängig voneinander weiter. Diese Diversifizierung führt möglicherweise auch zu einer Segregation unterschiedlicher Mitarbeitergruppen innerhalb dieser Organisation und der damit verbundenen habituellen Differenzen.

Die Arbeit soll nun aus vorhandenen Mitgliedsdaten im Sinne einer Gesamterhebung nach der Methodologie Pierre Bourdieus die unterschiedlichen Milieus innerhalb dieser Mitarbeiter- und Führungsstrukturen ausdifferenzieren und anhand ihrer Anteile an unterschiedlichen Kapitalien beweisen.

Die Forschungsfrage lautet also:

- **Unterscheiden sich unterschiedliche MitarbeiterInnengruppen im Feld des Österreichischen Roten Kreuzes Landesverband Niederösterreich anhand ihrer Stellung im sozialen Raum?**
- **Haben Rotkreuz-MitarbeiterInnen verschiedener Funktionsbereiche unterschiedlichen Anteil an den Kapitalien?**

- **Unterscheiden sich speziell Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Anteile an unterschiedlichen Kapitalien?**
- **Verfügen Rotkreuz-Mitarbeiter daher mit steigender Stellung im sozialen Raum über steigende Anteile an den Kapitalformen und damit über steigenden Anteil am Gesamtkapital?**

Zur Klärung dieser Frage werde ich zunächst einen Abriss über die Habitus-Feld-Theorie von Pierre Bourdieu darstellen, anschließend weitere theoretische Konzepte kurz beschreiben, um dann die zugrundeliegenden Hypothesen im Detail zu explizieren. Der zweite Teil der Arbeit beschäftigt sich mit den verwendeten Methoden und den detaillierten statistischen Auswertungen, um die Forschungsfrage zu beantworten. Eine Zusammenfassung liefert einen Überblick über die Ergebnisse und zeigt auch mögliche Problemfelder aus Sicht des NPO-Managements auf, die sich aus diesen Erkenntnissen ableiten lassen. Lösungsmöglichkeiten dazu sind ganz bewusst nicht Teil dieser Arbeit, die sich mit den grundlegenden Strukturen beschäftigt, nicht mit eventueller Organisationsdynamik oder -entwicklung.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Kurzbiographie Pierre Bourdieus

Pierre Bourdieu ging als kritischer politischer französischer Intellektueller auf der einen und als der Soziologe der Ungleichheitsforschung auf der anderen Seite nicht nur in die Wissenschaftsgeschichte ein. Wie Franz Schulteis in einem Interview für das Booklet zur DVD „Soziologie ist ein Kampfsport“ betont, waren beide Perspektiven Bourdieus offenbar jeweils alleinstehend aber für unterschiedliche Zielgruppen präsent: „Wer »Das Elend der Welt« liest oder »Gegenfeuer«, beschäftigt sich meistens nicht mit »Die feinen Unterschiede« oder »Die Regeln der Kunst« oder umgekehrt.“ (Schrenk 2009, S. 30)

Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang, dass Pierre Bourdieu – und hier ist er ganz in der Tradition des deutschen Soziologen Max Weber – als Wissenschaftler werturteilsfrei die sozialen Tatsachen schildert, seine politischen Äußerungen spielen sich außerhalb der wissenschaftlichen Publikationen ab. Auch das scheint ein Grund dafür zu sein, warum diese zwei unterschiedlichen Bilder von Bourdieu auch Jahre nach seinem Tod noch immer so existieren.

Aufgrund seiner Publikationssprache und seiner Verortung als französischer Intellektueller war Bourdieu im deutschsprachigen Raum lange Zeit unbekannt. Erst Mitte der 1980er Jahre, fast 20 Jahre nach seinen ersten wichtigen Publikationen, wurde sein Werk auch im deutschsprachigen Raum bekannt und damit Inhalt des sozialwissenschaftlichen Diskurses. (vgl. Wieselberg o.J. [2002])

Bourdieu stammt – und das ist für einen Träger höchster akademischer Würden in Frankreich mehr als untypisch – aus einfachen Verhältnissen. Er wuchs in einer peripheren Region an den Pyrenäen auf und konnte dank eines Stipendiums zuerst das

Gymnasium in Pau und anschließend die elitäre akademische Ausbildung an der École normale supérieure absolvieren. (vgl. Bohn, Hahn 2007, S. 289–291)

Eine kurze Karriere als Gymnasialprofessor wurde durch seinen Militärdienst in Algerien beendet, zu einer Zeit, als die Spannungen in dieser französischen Kolonie immer größer wurden. Nach dem Militärdienst blieb Bourdieu in Algier, wo er ethnologische Studien – unter anderem in der Kabylei, einer ruralen Region Algeriens, trieb und an der Universität unterrichtete. Nach seiner Rückkehr in die französische Heimat beschäftigte er sich immer mehr mit soziologischen Themen, oftmals mit Fragen, die im Laufe seiner Studien in der Kabylei aufgetaucht sind, und die nun detaillierter betrachtet wurden. (vgl. Bohn, Hahn 2007, S. 289–291)

Aufgrund seiner Vielfältigkeit und seines politischen Engagements, war Pierre Bourdieu zunächst in Frankreich und gegen Ende seines Schaffens – nicht zuletzt aufgrund seines Engagements als Mitbegründer der globalisierungskritischen Bewegung ATTAC - ein „Star des intellektuellen Lebens, eine Figur mit großer Ausstrahlung und medialer Wirkung.“ (Schwibs o.J.[2002])

Bourdieu galt bereits zu Lebzeiten – er starb im Jahre 2002 in Paris – als „Klassiker der Soziologie“.

2.2 Pierre Bourdieus Epistemologie

2.2.1 Objektivismus und Subjektivismus als Dichotomie

Die erkenntnistheoretischen – oder besser epistemologischen – Positionen von Pierre Bourdieu beziehen sich in hohem Maße auf die beiden unterschiedlichen Herangehensweisen, mit denen soziale Welt gesehen, interpretiert und damit konstruiert wird. Es sind dies zwei Modi der Erkenntnis:

Auf der einen Seite sieht Bourdieu den Objektivismus, der die soziale Realität als externe und objektive Struktur begreift, die die handelnden Akteure missachtet und als Objekte zu Spielbällen der Struktur reduziert: „Die objektivistische Tradition begreift die soziale Welt als ein Universum objektiver, von den Handelnden unabhängige Regelmäßigkeiten, die vom Standpunkt eines unparteiischen, die beobachtende Welt überfliegenden Beobachters jenseits des Handelns aus konstruiert sind.“ (Bourdieu 2004, S. 86)

Gerade der Strukturalismus, der nach dem zweiten Weltkrieg in der Philosophie und Ethnologie in Frankreich weit verbreitet war, ist eine objektivistische Theorie. Bourdieu war selbst zu Beginn seiner Forschungen stark strukturalistisch geprägt, stellte jedoch mehr und mehr fest, dass viele aufgeworfene Fragen nicht strukturalistisch erklärt werden konnten. „Bourdieu wirft dem Strukturalismus vor, diese Interessensbezogenheit des Handelns gesellschaftlicher Akteure vollkommen außer Acht gelassen zu haben zugunsten einer höchst idealisierten Beschreibung der Regeln und kulturellen Muster.“ (Joas 2004, S. 525)

Die zweite erkenntnistheoretische Position, die Bourdieu im soziologischen Diskurs wahrnimmt, ist die des Subjektivismus, wie er beispielsweise in der Phänomenologie oder auch in der Ethnomethodologie praktiziert wird.

„[...] [Der Subjektivismus] ist die absolute Gegenposition zur objektivistischen Beschreibung. Im Grenzfall [...] ist die soziale Welt das Produkt der individuellen Handlungen. Danach verhalten sich die Menschen nicht etwa respektvoll, weil es Hierarchien gibt; vielmehr erwächst die Hierarchie letztendlich aus den unendlich vielen individuellen Respektshandlungen.“ (Bourdieu 2004, S. 86)

2.2.2 Praxeologie als Lösung?

„In der Alltagspraxis besteht ein permanenter Kampf zwischen Objektivismus und Subjektivismus. Jeder versucht, seine subjektive Vorstellung von sich als objektive Vorstellung durchzusetzen. Herrschender ist der, der über die Mittel verfügt, dem Beherrschten aufzuzwingen, ihn so wahrzunehmen, wie er wahrgenommen werden will.“ (Bourdieu 2004, S. 89)

Das wirklich neue in Bourdieus Theorien und auch in seiner Epistemologie ist die dialektische Verschmelzung des subjektivistischen und des objektivistischen Modus zu einer so genannten Praxeologie – einer Theorie der Praxis –, in der die „objektiven“ gesellschaftlichen Strukturen (in der Einteilung der Soziologen als Makrotheorien bezeichnet) und die subjektiven individuellen Handlungsalternativen der Akteure (analog als Mikrotheorien bezeichnet) über das Konzept des Habitus miteinander verknüpft werden. (vgl. Krauss 2001)

Es existiert daher eine – im wahrsten Sinne des Hegelschen Begriffs – dialektische Beziehung zwischen den objektiven Strukturen der Felder und damit der Gesellschaft und dem subjektiven strukturierenden Handeln der Individuen. (vgl. Joas 2004, S. 530)

Objektive Erkenntnis benötigt immer den Bruch mit der Alltagserfahrung durch die Abstraktion auf gesamtgesellschaftliche Ebene, während die subjektivistische Erkenntnis lediglich Alltagserfahrung in sozialwissenschaftliche Worte kleidet. Erst die Kombination dieser Modi durch die objektivistische Sicht, die den subjektiven Phänomenen hinzugefügt wird, entsteht der dritte Modus der praxeologischen Erkenntnis.

„Diese völlig ungewöhnliche Form des Reflektierens führt zum Verzicht auf die absolutistischen Präventionen der klassischen Objektivität, verurteilt deswegen nicht zu Relativismus: Die Bedingungen der Möglichkeit des wissenschaftlichen Subjekts und die seines Objekts sind nämlich identisch, und jedem Fortschritt in der Erkenntnis der gesellschaftlichen Bedingungen der Produktion wissenschaftlicher Subjekte entspricht ein Fortschritt in der Erkenntnis des wissenschaftlichen Objekts und umgekehrt. Das ist niemals so deutlich wie dann, wenn die Forschung das Feld der Wissenschaft selbst, das heißt das wahrhaftige Subjekt wissenschaftlicher Erkenntnis, zu ihrem Objekt macht.“ (Bourdieu 1999, S. 332)

2.3 Die Theorien von Pierre Bourdieu

Nachfolgend werden die wesentlichen Begriffe aus dem Werk von Pierre Bourdieu in kurzen theoretischen Abhandlungen erklärt und gegenüber gestellt. Insgesamt sind diese unterschiedlichen Theorieteile allerdings stark miteinander verschränkt und in höchstem Maße interdependent. Aus diesem Grunde ist es auch schwierig zu entscheiden, mit welchem Konzept hier begonnen werden soll. Die wesentlichen Konzepte sind der Habitus, das Feld und die Kapitalien, die in weiterer Folge expliziert werden sollen, weil sie im empirischen Teil der Arbeit in unterschiedlichem Ausmaß als Grundlage für die Auswertungen herangezogen werden.

2.3.1 Pierre Bourdieus Feldbegriff

Das soziale Feld ist der erste zentrale Begriff in der Bourdieuschen Theoriewelt, den ich in Folge anhand verschiedener Primär- und Sekundärquellen explizieren will.

Bourdieu's Begriff des sozialen Feldes meint differenzierte gesellschaftliche Bereiche, hervorgegangen aus der Arbeitsteilung, mit eigenen Ressourcen und eigenen Spielregeln für das soziale Verhalten innerhalb dieses Feldes. (vgl. Müller 1992, S. 263; Iser 1983, S. 67)

Analoge Begriffe – ebenfalls als konstruktivistische Ansätze - findet man unter anderen Bezeichnungen, beispielsweise als „Wertsphären“ bei Max Weber, als „Subsysteme“ bei Niklas Luhmann oder als „Sinnprovinzen“ bei Alfred Schütz. (vgl. Bohn, Hahn 2007, S. 299)

Diese sozialwissenschaftlich konstruierten Räume dienen dazu, soziale Beziehungen und Netzwerke zu verstehen, Klassen abzugrenzen, Relationen zwischen den handelnden Akteurinnen und Akteuren im Feld aufzuzeigen und die Macht-Komplexität in der realen Welt zu analytischen Zwecken zu vereinfachen um diese theoretisch erklären zu können. Der soziale Raum wird daher zu einem Raum von Unterschieden, von Differenzen und von Akteuren und Akteurinnen mit verschiedenen Wegen und Zielen. Die Ausdehnung eines Feldes ist nur durch die Feldeffekte definiert – wirkt also ein Feld weiter, so hat es eine größere Ausdehnung. (vgl. Müller 2005, S. 36; Müller 1986, S. 164; Schürz 1999 S. 2; Anheier et al. 1995, S. 860; Bohn, Hahn 2007, S. 300)

Innerhalb von Feldern geht man davon aus, dass die Akteure und –innen – die an den Feldern beteiligten Individuen – um unterschiedliche soziale Positionen konkurrieren, das führt dazu, dass sich soziale Strukturen etablieren. Soziale Strukturen im Sinne sozialer Räume in denen die Akteure und Akteurinnen unterschiedliche relative Positionen zueinander einnehmen, je nach dem in welchem Ausmaß diese verschiedene Ressourcen besitzen. Zusätzlich gibt es unterschiedliche Karrierewege im Feld, so genannte „Trajectoire“, zukünftige wahrscheinliche Positionen eines Akteurs oder einer Akteurin. (vgl. Anheier et al. 1995, S. 860, Kraus 2005, S. 92f, Müller 1992, S. 263f)

Ganz wichtig für das Verstehen von Feldern ist nach Bourdieu die Geschichte des Feldes, die sich in den feldimmanenten Regeln und Riten äußert: „Die gesellschaftliche Welt ist akkumulierte Geschichte. Sie darf deshalb nicht auf eine Aneinanderreihung von kurzlebigen und mechanischen Gleichgewichtszuständen reduziert werden, in denen Menschen die Rolle von austauschbaren Teilchen spielen.“ (Bourdieu 1983, S. 183)

Die Logik des Feldes wird als „Spiel“ oder „Kampf“ um Ressourcen und um die symbolische Macht im Feld beschrieben, der zwischen den Akteurinnen und Akteuren im Feld stattfindet. Die historisch gewachsenen Regeln des Feldes werden von den Mitspielern und Mitspielerinnen implizit und unreflektiert durch ihren Feldeintritt angenommen und akzeptiert. Diese Regeln werden als „Illusio“ bezeichnet. (vgl. Bourdieu 2001, S. 110; Hillebrandt 1999, S. 15; Aldridge 1998, S. 4)

Spezifisch für jedes Feld ist die ungleiche Kapitalverteilung zwischen den Akteuren und Akteurinnen. Aus dieser Verteilung der Kapitalien ergeben sich die objektiven Positionen der Beteiligten, aber auch die Kräfteverhältnisse und die daraus resultierenden Strategien der Akteuren und Akteurinnen im Feld. (vgl. Iser 1983, S. 67)

„Die Struktur des Feldes gibt den Stand der Machtverhältnisse zwischen den am Kampf beteiligten Akteuren oder Institutionen wieder, bzw., wenn man so will, den Stand der Verteilung des spezifischen Kapitals, das im Verlauf früherer Kämpfe akkumuliert wurde und den Verlauf späterer Kämpfe bestimmt.“ (Bourdieu 2001, S. 108)

Grundsätzlicher Inhalt der Auseinandersetzung ist immer die Macht und die Anteile am jeweils feldspezifischen symbolischen Kapital. Dieser Grundkonsens über die Existenz eines feldspezifischen symbolischen Kapitals und damit über die Basis der Spielregeln für die Auseinandersetzung bezeichnet Bourdieu als „Doxa“ bzw. „feldspezifische Illusio“ eines Praxisfeldes.

Die Begrifflichkeiten aus dem religiös-kirchlichen Umfeld verwendet Pierre Bourdieu, um die Hauptakteure im Feld zu beschreiben. Die Orthodoxie ist die Feldelite (die Gestaltungsmacht) die in der Lage ist, die geltenden Spielregeln – die Grundprinzipien der feldimmanenten Wahrnehmung und Bewertung, die „Doxa“ – zu gestalten. Als „Häresie“ bezeichnet er wiederum die Bewegung der statusniederen Akteure oder Akteurinnen im Feld. Diese versuchen wiederum, selbst in den Besitz der Gestaltungsmacht, der Orthodoxie zu kommen, die Machtverhältnisse und damit auch die symbolischen Werte der einzelnen Kapitalien zu verändern. (vgl. Wissing 2006, S. 194–196)

Allen Spielerinnen und Spielern im Feld gemeinsam ist, dass sie die Illusio akzeptieren, also das Feld und seine Grenzen, sowie die grundlegenden Regeln. Für Akteure und Akteurinnen außerhalb des Feldes ist sowohl die Doxa als auch das Spiel nicht nachvollziehbar – die Wirkung der Illusio ist daher auch die Wirkung des Feldes, mit dem Enden dieser Feldeffekte sind auch die Grenzen des Feldes erreicht. (vgl. Bour-

dieu 2001, S. 109; Hillebrandt 1999, S. 16; Fuchs-Heinritz, König 2005, S. 146f; Bohn 2005, S. 64)

„Wer sich am Kampf beteiligt, trägt zur Reproduktion des Spiels bei, indem er dazu beiträgt, den Glauben an den Wert dessen, was in diesem Feld auf dem Spiel steht, je nach Feld mehr oder weniger vollständig zu reproduzieren.“ (Bourdieu 2001, S. 109)

Natürlich gibt es zwischen diesen „Feldillusionen“ und den Wünschen der Akteure und –innen Übereinstimmungen. Jeder Feldakteur oder jede Feldakteurin hat seine/ihre eigenen Bedürfnisse, die er mit Hilfe des Feldes befriedigen will: „Jedes Feld (das religiöse, künstlerische, ökonomische, usw.) bietet seinen Akteuren über die besondere Form, in der es die Verhaltensweisen und Vorstellungen regelt, eine auf eine besondere Form von Illusio gegründete legitime Form, ihre Wünsche zu verwirklichen.“ (Bourdieu 1999, S. 239)

Für gewisse Positionen innerhalb des Feldes benötigt man auch adäquate Kapitalausstattung (siehe Formen des Kapitals ab Seite 19), man muss also mit feldrelevanter Macht in einer gewissen Mindestgröße ausgestattet sein.

„Diejenigen, die bei gegebenen Kräfteverhältnissen das charakteristische Kapital- (mehr oder weniger vollständig) monopolisieren, neigen eher zu Erhaltungsstrategien - Strategien, die im Feld der Produktion kulturelle Güter tendenziell die Orthodoxie vertreten -, die weniger Kapitalkräftigen dagegen (die oft auch die Neuen und damit meist Jüngeren sind) eher zu Umsturzstrategien - Strategien der Häresie. Erst die Häresie, die Heterodoxie als kritischer, oft im Zusammenhang mit der Krise auftretender Bruch mit der Doxa bringt die Herrschenden dazu, ihr Schweigen zu brechen und jenen Diskurs zur Verteidigung der Orthodoxie, des rechten Denkens im doppelten Sinne, zu produzieren, mit dem ein neues Äquivalent zur schweigenden Zustimmung der Doxa geschaffen werden soll.“ (Bourdieu 2001, S. 109)

2.3.2 Habitus

Als Habitus bezeichnet Bourdieu die strukturellen Dispositionen, die in weiterer Folge sämtliche Praxis strukturieren. Im Habitus äußern sich daher die inkorporierten Makrostrukturen der Gesellschaft auf persönlicher Mikroebene der Akteure und Akteurinnen. In den Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata der gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure manifestieren sich daher die gesellschaftlichen Normen und Werte. Diese äußern sich vielfältig, beginnend bei der Bedeutung von Symbolen bis hin zum „Geschmack“. (vgl. Bourdieu, Steinrück 2005, S. 61–63; Joas 2004, S. 533)

Der Habitusbegriff geht auf Klassiker wie Aristoteles zurück, von wo er in die mittelalterliche Scholastik seinen Weg fand und beschreibt in vielschichtiger Bedeutung den Komplex von Fähigkeiten, Gewohnheiten, Haltung, Erscheinungsbild oder Stil eines individuellen Akteurs. Im Rahmen seiner Praxeologie war für Bourdieu der Habitus die Schlüsselstelle, an der sich die gesellschaftlichen Makrostrukturen mit den akteursspezifischen Mikrostrukturen verbinden. Man könnte den Habitus daher auch als

die Schnittstelle zwischen Objektivismus und Subjektivismus bezeichnen¹. Für Pierre Bourdieu ist er handlungsermöglichend in dem er entlastet und damit rasches situationsgerechtes Agieren erlaubt. (vgl. Bohn, Hahn 2007, S. 295, Kraus, Gebauer 2002, S. 18f)

Der Habitus vermittelt zwischen Struktur und Praxis und hat folgende vier Merkmale: aufgrund von Sozialisation ist er internalisierte Gesellschaftsstruktur; er steuert unbewusst über ein System von Dispositionen die Praxisformen; die Individuen folgen trotzdem den eigenen Interessen und Strategien; die Dispositionen sind dauerhaft und stabil, werden oftmals schon in kindlicher Sozialisation internalisiert. (vgl. Bourdieu 2001, S. 113; Müller 1992, S. 257f)

Wesentlich erscheint in diesem Zusammenhang, dass sich die Wirkung des Habitus unbewusst entfaltet. Die subjektiven Dispositionen stellen sich dem Individuum als Handlungsmöglichkeiten dar, die in einer bestimmten Situation bestehen, als Wahlfreiheit oder Alternativen, nicht als Begrenzung der individuellen Freiheit. (vgl. Iser 1983, S. 59)

Der Habitus vermittelt für Bourdieu zwischen der Stellung einer Person im sozialen Raum – also auch im beobachteten Feld - und ihrem Verhalten und Einstellungen. Im Habitus hätten sich ihre individuellen Erfahrungen und die ihrer Familie und ihrer Klasse (im Sinne kollektiver Geschichte) verkörperlicht. Zwar sei ausgeschlossen, dass die Mitglieder einer Klasse exakt dieselben Erfahrungen und das auch noch in der gleichen Reihenfolge machten, die Aussicht, mit für diese Klasse typischen Situationen konfrontiert zu werden, sei für sie aber sehr viel größer als für die Angehörigen der anderen Klassen. Dieser Habitus stimmt objektive Chancen und subjektive Erwartungen unter Berücksichtigung der eigenen Grenzen aufeinander ab – er verbindet nutzenorientierte Strategien mit klassen- und feldspezifischen Verhaltensformen. (vgl. Müller 1986, S. 163; Hartmann 2005, S. 259; Iser 1983, S. 61f)

„Geschmack klassifiziert - nicht zuletzt den, der die Klassifikation vornimmt. Die sozialen Subjekte, Klassifizierende, die sich durch ihre Klassifizierungen selbst klassifizieren, unterscheiden sich voneinander durch die Unterschiede, die sie zwischen schön und hässlich, fein und vulgär machen und in denen sich ihre Position in den objektiven Klassifizierungen ausdrückt und verrät.“ (Bourdieu 1987, S. 25)

Der Habitus ist auch im Feld die strukturierende Struktur - er determiniert die geltenden "Spielregeln" und definiert das symbolische Kapital, die Spieleinsätze und die möglichen Positionen im sozialen Raum, sowie ihre Zusammenhänge. (vgl. Iser 1983, S. 69)

Der Habitus ist allerdings kein mechanisches Prinzip, das im Sinne einer trivialen Maschine eine input-output Relation zustande bringt, sondern es ist eine "konditionierte und eingeschränkte" Spontaneität, die sich entwickelt; eine "intelligente Antwort" auf einen aktiv ausgewählten Teilaspekt der Realität. Trotzdem bleibt der Habitus ein

¹ Sozusagen die praxeologische Komponente der Bourdieuschen Epistemologie, wie sie im Kapitel Pierre Bourdieus Epistemologie ab Seite 15 beschrieben wird.

ökonomisches Prinzip, erspart er doch aufgrund der Präselektion von Alternativen und Möglichkeiten, die sonst einzeln und (mehr oder weniger) rational bewertet werden müssten, ein enormes Ausmaß an Zeit und Ressourcen. (vgl. Bourdieu 2005, S. 211f)

„Der Habitus ist das generative und vereinheitlichende Prinzip, das die intrinsischen und relationalen Merkmale einer Position in einen einheitlichen Lebensstil rückübersetzt, das heißt in das einheitliche Ensemble der von einem Akteur für sich ausgewählten Personen, Güter und Praktiken.“ (Bourdieu 2007b, S. 21)

Aufgrund der ähnlichen Sozialisierungen unterschiedlicher Klassen ist der Habitus auch ein Produkt genau dieser Klassenlagen, sozusagen Mittel zur Reproduktion ihrer sozial spezifischen Habitusformen. Er wird dadurch zum Handlanger der Vererbung von Ungleichheiten in sozialen Systemen. (vgl. Joas 2004, S. 548)

Eine wichtige Eigenschaft des Habitus ist der so genannte „Hysteresis-Effekt“. Bourdieu geht davon aus, dass habituelle Dispositionen über lange Zeit konstant bleiben, also auch noch, wenn sich die Umwelt oder auch das für den Habitus verantwortliche Feld schon längst verändert haben. Durch die langsame Anpassung des Habitus passen die inkorporierten Strukturen nicht mehr zur objektiven externen Struktur, also aufgrund der langsamen Veränderung der strukturierenden Struktur im Vergleich zur Realität stehen die subjektiven Bewertungsschemata nicht im Einklang mit den externen Bewertungsschemata des Feldes oder der Gruppe. Dann werden beispielsweise falsche symbolische Kapitalien zugeschrieben, wie das etwa im Bereich des institutionalisierten kulturellen Kapitals passieren kann. (vgl. Bohn, Hahn 2007, S. 297)

Bourdieu erklärt also mit seinem Habituskonzept die Feldwirkung auf individueller Ebene. Er benutzt dazu eine doppelte Wirkung, die er generatives und reproduzierendes Prinzip nennt. Auf der einen Seite strukturiert der Habitus soziale Praxis und auf der anderen Seite reproduziert er soziale Struktur. (vgl. Iser 1983, S. 53)

2.3.3 Kapital

Ein wesentlicher Begriff in Bourdieus Theoriegebäude ist das Kapital. Er definiert Kapital als „akkumulierte Arbeit“. (Bourdieu, Steinrück 2005, S. 49), womit er an die marxistische Tradition anknüpft. Bourdieus Kapitalbegriff geht aber deutlich weiter, als der simple ökonomische Sinn als monetäre Ressource wie sie der Autor des Werks „Das Kapital“ Karl Marx im 19. Jahrhundert definiert hat². Kapital ist bei Bourdieu als generalisierte Ressource zu verstehen, die monetär oder nichtmonetär sein kann und materiell bzw. auch immateriell.

Als Kapital betrachtet Pierre Bourdieu unterschiedliche Formen von Ressourcen, deren Wert sich erst im spezifischen Feld aufgrund von Definitions-, Macht-, und Verteilungskämpfen ergibt. Die Verteilung der Kapitalien ergibt die spezifischen Machtverhältnisse im Feld und gibt damit auch die Positionen der Subjekte im sozialen Raum

² „Historisch tritt das Kapital dem Grundeigentum überall zunächst in Form von Geld gegenüber, als Geldvermögen, Kaufmannskapital und Wucherkapital.“ (Marx 1962, S. 161)

wieder. Bourdieus Kapitalsorten verstehen sich allerdings nicht als vollständige Aufzählung aller Varianten von Macht; je nach untersuchtem Feld kann auch eine neue andere Ressource in Form feldspezifischem Kapitals hinzukommen. (vgl. Iser 1983, S. 70f)

„Als vis insita ist Kapital eine Kraft, die den objektiven und subjektiven Strukturen innewohnt; gleichwohl ist das Kapital - als lex insita - auch grundlegendes Prinzip der inneren Regelmäßigkeiten der sozialen Welt.“ (Bourdieu 1983, S. 183)

2.3.3.1 Formen des Kapitals

Bourdieu unterscheidet als Idealfall im Prinzip drei unterschiedliche Kapitalien, die von ihm je nach untersuchtem Feld auch angepasst wurden:

„In welcher Gestalt es jeweils erscheint, hängt vom jeweiligen Anwendungsbereich, sowie den mehr oder weniger hohen Transformationskosten ab, die die Voraussetzungen für sein wirksames Auftreten sind: Das ökonomische Kapital ist unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in der Form des Eigentumsrechts; das kulturelle Kapital ist unter bestimmten Voraussetzungen in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von schulischen Titeln; das soziale Kapital, das Kapital an sozialen Verpflichtungen und »Beziehungen«, ist unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls in ökonomisches Kapital konvertierbar und eignet sich besonders zur Institutionalisierung in Form von Adelstiteln.“ (Bourdieu 1983, S. 184f)

Als ökonomisches Kapital versteht Bourdieu geldwerte Einkünfte und andere finanzielle Ressourcen, die auch in Form von institutionellen Eigentumsrechten auftreten können, dieser Begriff ist mit Marxens Definition im Einklang. (vgl. Iser 1983, S. 75)

Eine weitere Kapitalart ist das kulturelle Kapital, also (Aus-) Bildung, die Summe von theoretischem und praktischem Wissen, das in unterschiedlicher Form auftreten kann. Soziales Kapital als dritte von Bourdieu definierte Kapitalform beschreibt die Summe der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die durch die Teilnahme bzw. Mitgliedschaft an sozialen Netzwerken und Organisationen mobilisiert werden können. Das symbolische Kapital wird feldspezifisch aus den anderen Arten bestimmt und tritt oft verschleiert („euphemisiert“) auf. In späteren Arbeiten definierte Bourdieu auch andere feldspezifische Kapitalien (siehe Weitere Kapitalien ab Seite 24). (vgl. Bohn 2005, S. 862; Savage et al. 2005, S. 40)

Je nach Dominanz der Kapitalformen in verschiedenen sozialen Feldern entwickeln sich auch die sozialen Strukturen unterschiedlich. Die Vorherrschaft von ökonomischem Kapital beispielsweise führt zu geringerer Segmentation und leicht durchgängigen aber starren Hierarchien. Eine Dominanz von Sozialkapital führt in der Regel zu vielen wenig institutionalisierten Segmenten, die ein komplexes soziales Netzwerk formen. Eine Prädominanz von (symbolischem) kulturellem Kapital schließlich führt zu hierarchischen und segmentierten Sozialstrukturen. (vgl. Bohn 2005, S. 865f)

Grund dafür ist das laufende Spiel im Feld, der Kampf um die Vormachtstellung, der mittels unterschiedlicher Kapitalausstattung der Akteurinnen und Akteure stattfindet. (siehe dazu auch: Pierre Bourdieus Feldbegriff ab Seite 14)

2.3.3.2 Kulturelles Kapital

„Der Begriff des kulturellen Kapitals hat sich mir bei der Forschungsarbeit als Forschungshypothese angeboten, die es gestattete, die Ungleichheit der schulischen Leistungen von Kindern aus verschiedenen sozialen Klassen zu begreifen. Dabei wurde der Schulerfolg, d.h. der spezifische Profit, den die Kinder aus verschiedenen sozialen Klassen und Klassenfraktionen auf dem schulischen Markt erlangen können, auf die Verteilung des kulturellen Kapitals zwischen den Klassen und Klassenfraktionen bezogen.“ (Bourdieu, Steinrück 2005, S. 53)

Kulturelles Kapital kann man in drei Formen finden: als inkorporiertes Kapital, verinnerlichtes kulturelles Kapital, als objektiviertes kulturelles Kapital in unterschiedlichsten Artefakten und in Form von institutionalisierten so genannten „Bildungstiteln“. (vgl. Bourdieu 1983, S. 185)

Als objektiviertes kulturelles Kapital versteht man Schriften, Gemälde, Kunstwerke, technische Entwicklungen, also menschliche Artefakte. Diese Ressourcen können zwar mit ökonomischem Kapital erworben werden, ihre Verwendung ist allerdings an die Möglichkeit der Dekodierung gebunden, bedarf daher inkorporiertes, also verinnerlichtes kulturelles Kapital. (vgl. Iser 1983, S. 72)

„Inkorporiertes [kulturelles] Kapital ist ein Besitztum, das zu einem festen Bestandteil der »Person«, zum Habitus geworden ist; aus »Haben« ist »Sein« geworden. Inkorporiertes und damit verinnerlichtes Kapital kann deshalb (im Unterschied zu Geld, Besitz- oder sogar Adelstiteln) nicht durch Schenkung, Vererbung, Kauf oder Tausch kurzfristig weitergegeben werden.“ (Bourdieu 1983, S. 187)

Als empirische Größe zur Messung von kulturellem Kapital schlägt Bourdieu vor, die Zeit zu verwenden, die zum Erwerb des kulturellen Kapitals benötigt wird, da diese – ganz nach dem alten Spruch „Zeit ist Geld!“ - den direkten Konnex zum ökonomischen Kapital herstellt: „Die stärkste Grundlage für die symbolische Wirksamkeit von kulturellem Kapital ergibt sich zweifellos aus der Logik der Übertragung. [...] Es ist unmittelbar ersichtlich, dass die zum Erwerb erforderliche Zeit das Bindeglied zwischen ökonomischen und kulturellem Kapital darstellt.“ (Bourdieu 1983, S. 188)

Institutionalisiertes kulturelles Kapital wird von einer gesellschaftlich legitimierten Institution bescheinigt und nivelliert daher graduelle Unterschiede, denn entweder hat man die Prüfung für einen Bildungstitel bestanden, oder man hat dies nicht. Es handelt sich also um kategoriale Bezeichnungen für Bildungstitel, die in unterschiedlichem Ausmaß, je nach Feld einen gewissen Wert haben. (vgl. Bohn 2005, S. 68f)

Der Bildungstitel, das institutionalisierte kulturelle Kapital ist nach dem Erwerb aus sozialer Sicht auch vom ursprünglich damit verknüpften Wissen entkoppelt und damit unabhängig. Die feldspezifische Verknüpfung mancher Positionen im Feld an gewisse

Bildungstitel – man denke nur an die so genannten A-Beamten – und damit an ein spezifisches institutionalisiertes kulturelles Kapital macht auch die starke symbolische Wirkung dieser Ressource aus.

Diese Titel der Bildungsinstitutionen entscheiden dann mitunter über die zukünftige Entwicklung. Hier wird gesellschaftlich festgestellt ob kulturelle Kompetenz besteht, oder nicht.

Das Gegenteil passiert Personen, die eine derartige Legitimation einer „alma mater“ nicht haben. Sie werden im Feld laufend wieder ihre Kompetenzen beweisen und sich Tag für Tag um Anerkennung bemühen müssen. Viele Felder sind für diese „Amateure“ überhaupt gesperrt, man denke an Juristen ohne Universitätsabschluss, oder an Ärzte, die nicht studiert haben.

„Der schulische Titel ist ein Zeugnis für kulturelle Kompetenz, das seinem Inhaber einen dauerhaften und rechtlich garantierten konventionellen Wert überträgt.“ (Bourdieu 1983, S. 190)

Das kulturelle Kapital ist allerdings auch die Möglichkeit, soziale Distinktionen über die Generationen weiter zu geben. Durch die frühzeitige habituelle Manifestation kulturellen Kapitals entwickeln sich Kinder aus „höheren Klassen“ anders, als solche aus der Unterschicht.

Aus dieser Position kann man auch verstehen, warum die zuvor aufgestellte These, „institutionalisiertes kulturelles Kapital diene dazu, gesellschaftlich festzustellen, ob adäquate kulturelle Kompetenz besteht, oder nicht“, in vielen Fällen nur die tatsächlichen sozialen Strukturen euphemisiert und dazu dient, die Perpetuierung von Eliten zu verschleiern, was Elitenforscher, wie der deutsche Soziologe Hartmann (vgl. Hartmann 2002, S. 371) immer wieder aufzeigen: Zwar nehmen die Abschlüsse an den Universitäten zu, auch die Zahl der Promotionen steigt – doch die symbolische Wirkung der Bildungstitel wurde insofern angepasst, als dass nun gewisse Studien von bestimmten Universitäten³ benötigt werden, damit die Führungskräfte in der Wirtschaft wieder „unter sich“ bleiben können.

„Weil die Aneignung der Kulturgüter Anlagen und Kompetenzen voraussetzt, die ungleich verteilt sind (obwohl scheinbar angeboren), bilden diese Werke den Gegenstand einer exklusiven (materiellen und symbolischen) Aneignung, und weil ihnen die Funktion von (objektiviertem oder inkorporiertem) kulturellem Kapital zukommt, sichern sie einen Gewinn an Distinktion - im Verhältnis zum Seltenheitsgrad der zu ihrer Aneignung notwendigen Instrumente - und einen Gewinn an Legitimität, den Gewinn überhaupt, der darin besteht, sich so, wie man ist, im Recht, im Rahmen der Norm zu fühlen.“ (Bourdieu 1987, S. 359)

³ Diese bezeichnet man dann konsequenterweise Elite-Universitäten. Eine Tendenz, die in den Vereinigten Staaten schon lange Tradition hat, kommt damit auch nach Europa.

2.3.3.3 Adaptionen zum kulturellen Kapital in anderen Studien

Aufgrund der Definition der Kapitalien als generalisierte Ressourcen im Sinne von unterschiedlicher Macht diversifizieren sich diese innerhalb der Felder, die sich ja selbst im Laufe ihrer Entwicklungen immer wieder in Subfelder aufteilen. So entstehen, je nach Feld und herrschender Doxa verschiedene weitere Kapitalarten und Unterarten.

„Habitus und symbolische Kapitalien haben sich längst anhand der Felder diversifiziert: in universitäres Kapital, juridisches Kapital, religiöses Kapital etc., die letztlich als feldspezifische Machtformen begriffen werden, deren gesamtgesellschaftlicher »Wert« im Machtfeld umkämpft wird.“ (Bohn 2005, S. 61)

Pierre Bourdieu hat in seiner Arbeit über das wissenschaftliche Feld „homo academicus“ (vgl. Bourdieu, Schwibs 2006, S. 82–99) selbst bereits Adaptionen zu seinen „reinen“ Kapitaltypen angewendet. Seine Indikatoren in der Vollerhebung von akademischen Würdenträgern an französischen Universitäten in der Monographie „homo academicus“ operationalisierte er anhand von Variablen wie „ererbtes oder erworbenes Kapital“, „Bildungskapital“, „Universitäres Machtkapital“, „wissenschaftliches Machtkapital und Prestige“, „intellektuelle Prominenz“ und „politisches oder ökonomisches Machtkapital“.

Betrachtet man – als weiteres Beispiel zur Adaption von kulturellem Kapital – den Krieg als sozialen Raum, so gibt es einige für die Kriegssituation spezifische soziale Eigenschaften, da sich im Laufe eines kriegerischen Konflikts die Gesellschaftsstrukturierenden Wirkungen der einzelnen Kapitalformen – je nach Stand der Kampfhandlungen und sozusagen geltender Doxa – laufend verändern. Nicht zuletzt verändern sich auch die Institutionen, die kulturelles Kapital anerkennen und institutionalisieren. Verschiedenes akkumuliertes kulturelles Kapital, das nicht unmittelbar kriegsrelevant, also militärisch verwendbar ist, verliert an Wert, während beispielsweise Gewaltkompetenz an symbolischer Relevanz gewinnt. Eine analytische Betrachtung legt also nahe, das institutionalisierte kulturelle Kapital also für das Feld des Krieges in militärisch relevantes und militärisch nicht relevantes zu kategorisieren. (vgl. Frank 2007, S. 5f)

Ein weiteres Beispiel zur Adaption und Konkretisierung des kulturellen Kapitals ist die Dissertation von Sarah Thornton (vgl. Thornton 1995, S. 11), die jugendliche Clubkultur in Großbritannien untersucht hat. Sie unterscheidet verschiedene so genannte „subkulturelle Kapitalien“ nach ihrer symbolischen Wirkung in den jeweiligen distinkten Subkulturen. Aus der Perspektive der jeweiligen Subkultur handelt es sich nämlich dabei um Prestigebringende und damit distinguierende feldspezifische Ressourcen und damit ganz im Sinne Pierre Bourdieus um Kapitalien: „In thinking through Bourdieu's theories in relation to the terrain of youth culture, I've come to conceive of 'hipness' as a form of subcultural capital.“ (Thornton 1995, S. 11)

Auch eine deutsche Studie zur regionalen Mobilität von Personen in strukturschwachen Bereichen im deutschen Bundesland Sachsen unterschied zwischen „regional-

spezifischen Kapitalien“ und allgemeinen, also beispielsweise zwischen regionalspezifischem kulturellem Kapital und institutionalisiertem kulturellem Kapital. Zum ersteren zählten beispielsweise Wissen über die regionale Geschichte, die Aneignung eines spezifischen Dialekts und die generelle Identifikation mit der Region. Es wurde nachgewiesen, dass regionalspezifisches kulturelles Kapital die Mobilität senkt, während institutionalisiertes kulturelles Kapital diese hebt (vgl. Skrobanjek, Jobst 2006, S. 229f).

2.3.3.4 Soziales Kapital

Da es verschiedene Effekte gibt, die sich nicht allein auf die Gesamtheit der individuellen Ressourcen eines Akteurs oder einer Akteurin reduzieren lassen, hat Pierre Bourdieu das Konzept des sozialen Kapitals eingeführt. Darunter versteht man die Mobilisierungsfähigkeit von Gruppenkapital, das über Beziehungsnetze der Akteurinnen und Akteure zur individuellen Verwendung potentiell zur Verfügung steht. Das soziale Kapital erlaubt beispielsweise Mitgliedern von Clubs oder Vereinigungen materielle und auch symbolische Profite, zur Aufrechterhaltung müssen allerdings auch laufend soziale "Investitionen" getätigt werden. (vgl. Iser 1983, S. 74f)

Das soziale Kapital beinhaltet die mobilisierbaren Ressourcen, die aus persönlichen Netzwerken bzw. Kontakten entstehen. „Das Gesamt-Kapital, das die einzelnen Gruppenmitglieder besitzen, dient ihnen allen gemeinsam als Sicherheit und verleiht ihnen - im weitesten Sinne des Wortes - Kreditwürdigkeit.“ (Bourdieu, Steinrück 2005, S. 63)

Das Sozialkapital entsteht aus den persönlichen Netzwerken der sozialen Akteurinnen und Akteure und es verändert sich je nach Mobilisierbarkeit dieser Kontakte und ihrer Ressourcen. „Der Umfang des Sozialkapitals, das der einzelne besitzt, hängt demnach sowohl von der Ausdehnung des Netzes der Beziehungen ab, die er tatsächlich mobilisieren kann, als auch vom Umfang des (ökonomischen, kulturellen oder symbolischen) Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er in Beziehung steht.“ (Bourdieu, Steinrück 2005, S. 64)

Um soziales Kapital zu akkumulieren, bedarf es natürlich auch einiges an Anstrengungen, so genannte Beziehungsarbeit. Man muss laufend Kontakt halten und im Wege des eigenen Beziehungsnetzes in Kontakt stehen. (vgl. Bourdieu, Steinrück 2005, S. 65)

Gerade Netzwerke sind es, die die bewährten Klassenreproduktionsmechanismen verstärken. Die Alumni-Clubs der Business-Schools, Absolventenvereine der Privatschulen, gemeinsame Freizeitbeschäftigungen, wie Golfspielen oder der Opernbesuch verstärken Segregationseffekte und vermitteln Beziehungen, die sonst nicht geknüpft würden: „Sie sitzen in den Kontrollgremien der wichtigsten Unternehmen, steuern die Kommunikation Dritter und sind immer höchstens drei Handschläge voneinander entfernt“, so beschreibt das Industriemagazin (vgl. Loidl 2007) die Elite der Österreichischen Wirtschaft, die mittels einer Netzwerkanalyse aus den Daten des Österreichischen Firmenbuchs in einem Ranking zusammengefasst wurden.

Wesentliche Betrachtungen in dieser Hinsicht stellte beispielsweise der amerikanische Soziologe Mark Granovetter in seinem Werk „The strength of weak ties“ an. Granovetter zeigt in seiner Studie, dass es für die Erfolgchancen von Arbeitssuchenden wesentlicher ist, über so genannte „weak ties“ (schwache Verbindungen) verbunden zu sein, also über Bekanntschaften und lose Freundschaften, als über starke Verbindungen innerhalb von Gruppen. Grund ist, dass innerhalb von Gruppen mit hoher Kohäsion auch kaum Neuigkeiten oder andere Perspektiven kommuniziert werden, diese kommen - so wie auch adäquate Jobangebote - von außerhalb dieser sozialen Gruppen. (vgl. Granovetter 1983, S 203-210; Florian, Hillebrandt 2006, S. 203–210)

2.3.3.5 Weitere Kapitalien

Pierre Bourdieu selbst verwendete seinen Kapitalbegriff eher unsystematisch und vor allem in seinem Spätwerk – beispielsweise bei der Beschreibung von Firmen als ökonomische Akteure in „The Social Structures of the Economy“ – verstand er die Kapitalsorten deutlich breiter, als zuvor in den „Feinen Unterschieden“. Die Grundannahmen zu diesen generalisierten Ressourcen, ihre grundlegenden Wirkungen und Regeln bleiben allerdings bestehen.

Die Kapitalien nach denen Bourdieu (vgl. Bourdieu 2005, S. 194f) das ökonomische Feld definiert sind folgende: Das Finanzkapital (dieses Kapital ist die Hauptbedingung für Akkumulation, aber auch für die Erhaltung aller anderen folgenden Kapitalien); das kulturelle Kapital eines Unternehmens, das technologische Kapital (dieses Kapital ermöglicht die Differenzierung und die Weiterentwicklung von Firmen auf Basis von Forschung und Entwicklung), das juristische Kapital, das Organisationskapital (Informationen über das Feld), das Handelskapital, das soziale Kapital (dieses Kapital aktiviert alle anderen Kapitalien über Beziehungsnetzwerke), das symbolische Kapital (repräsentiert Vertrauen und Glaubwürdigkeit aller anderen Kapitalien nach außen).

Diese Kapitalien wirken zwar auch über den Preismechanismus, vor allem aber wirken sie über strukturelle Mechanismen und Veränderungen. Diese Perspektive der Wirkung über Struktur wird von den neoklassischen ökonomischen Theoretikern strikt abgelehnt, diese kennen lediglich die interaktionistischen Wirkungen an der Schnittstelle vom Verkäufer zum Käufer.

Denn die relative Position einer Firma innerhalb des ökonomischen Subfeldes modifiziert gleichzeitig auch die relative Position und den Gewinn aller Kapitalien der anderen Firmen des Subfeldes (vgl. Bourdieu 2005, S. 195).

Je schlechter eine Firma im Feld positioniert ist, desto mehr ist der Raum der Möglichkeiten – prädestiniert über den folgend beschriebenen „ökonomischen Habitus“ für diese Firma eingeschränkt – und vice versa, je stärker die Position eines Unternehmens im Feld ist, desto mehr Einfluss hat das Unternehmen auf das Feld und kann die Regeln des feldimmanenten Spiels und damit auch den relativen Wert seiner Kapitalien selber mitbestimmen.

2.3.4 Kapitalien und das Feld der Nonprofit-Organisationen (NPO)

Um im Feld der NPO herauszufinden, welches die relevanten Kapitalien sind, was sozusagen innerhalb der Illusio als „symbolisches Kapital“ Wirkung entfaltet, versuchte eine Studie aufgrund von Interviews zu erarbeiten, die mit Vertretern der Orthodoxie im Feld durchgeführt wurden: Eine qualitative Wiener Studie (vgl. Aghamoukjan et al. 2007, S. 155–157) von 17 Interviews mit Führungskräften aus dem Profit- und dem Nonprofit-Sektor zeigt die Unterschiede in der Selbsteinschätzung, was die Relevanz der unterschiedlichen Kapitalarten nach der Bourdieuschen Theorie angeht: Für den NPO-Bereich erweist sich das ökonomische Kapital als besonders wichtig, während für die Manager aus dem Forprofit-Bereich das soziale Kapital als wichtiger gilt. In einer Detailbetrachtung sieht man allerdings, dass sich NPO-Manager auch auf das organisationale Umfeld beziehen, also die finanzielle Unsicherheit der Organisation auf diese Studie ausstrahlt. Hinsichtlich des kulturellen Kapitals, dessen Bedeutung in beiden Sektoren gleich eingeschätzt wird, ist es im NPO-Bereich unbestritten, selbst viele Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu besuchen und das eigene Kompetenzniveau laufend zu erhöhen, die tatsächlichen Titel in Form von institutionalisiertem kulturellem Kapital sind nach dieser Studie eher im Forprofit-Bereich von Bedeutung.

Natürlich ist ein Feld oftmals nicht so strukturiert, wie sich das die Orthodoxie im Feld wünscht. Gerade die verschleiernenden Wirkungen symbolischen Handelns als ein Teil der Machtausübung der Orthodoxie verwäscht die relative Relevanz von verschiedenen Kapitalausstattungen der Akteurinnen und Akteure im Feld, der Habitus mit seinen Beurteilungs- und Wahrnehmungsschemata tut sein übriges, um die Realstruktur zu verschleiern. Aus diesem Grund kann die oben zitierte Studie auch nur eine grobe Richtung der Strukturierung des sehr heterogenen Feld der NPO geben, deren tatsächliche Relevanz für das Feld des Österreichischen Roten Kreuzes später überprüft werden soll.

2.4 Gleichberechtigung und Genderaspekte

Das Phänomen der manifesten Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft und auch innerhalb von Organisationen wie dem Roten Kreuz, ist aus meiner Sicht zu wichtig, um die Befunde zum Thema in dieser Studie unberücksichtigt zu lassen.

Wenn auch Pierre Bourdieu in seiner Monografie „die männliche Herrschaft“ (vgl. Bourdieu 2005) seine Praxeologie auch für die theoretische Begründung von männlicher Herrschaft in den bestehenden Gesellschaften verwendet, habe ich in Folge – um hier nicht einen zweiten theoretischen Strang zu Bourdieu zu beginnen und inhaltlich in eine soziologische Arbeit abzugleiten, auf andere deutlich operativere Quellen zur Geschlechtersegregation zurückgegriffen, die sich vielmehr der Existenz des Phänomens widmen und das Ausmaß der Benachteiligung beschreiben.

2.4.1 Gleichberechtigung als gesellschaftliches Phänomen?

Gleichberechtigung – speziell hinsichtlich der Chancengleichheit von Männern und Frauen - ist ein wesentliches gesellschaftliches Thema, das speziell in gesamtgesellschaftlicher Perspektive immer wieder breit diskutiert wurde. Hinsichtlich der Wertehierarchien, so eine rezente quantitative Wertestudie aus Österreich (vgl. Hamachers-Zuba et al. 2009, S. 127–129), unterscheiden sich die Geschlechter, was die Prioritäten betrifft: Die Familie als priorisierter Lebensbereich kommt zwar bei den Österreicherinnen und Österreichern an erster Stelle, die zweite Stelle nimmt bei den Männern allerdings die Arbeit ein, die bei Frauen erst auf dem dritten Rang nach dem persönlichen sozialen Netzwerk (Freunde/Freundinnen und Bekannte) steht. Auch hinsichtlich der Zuständigkeiten innerhalb der Familien gibt es Differenzen. So sehen sich Männer tendenziell einerseits für die materielle Existenz zuständig und andererseits dafür, dass "notwendige Entscheidungen getroffen werden".

„Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zumindest in der Einstellung der Österreicher/-innen neue an Partnerschaftlichkeit orientierte Frauen- und Männerbilder präsent sind. Sie werden von den Frauen, Jüngeren und Gebildeten stärker unterstützt und haben über die Jahre an Bedeutung gewonnen.“ (Hamachers-Zuba et al. 2009, S. 134)

Vergleicht man die Einstellungen mit anderen statistischen Werten, wie den Einkommen von Männern und Frauen, so erkennt man, dass sich die Einstellungen noch nicht in den Strukturen niedergeschlagen haben können: "Laut dem aktuellen Einkommensbericht des österreichischen Rechnungshofes verdienen unselbständig erwerbstätige Frauen im Jahr 2007 durchschnittlich um 41 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Zu einem guten Teil geht der Unterschied auf das unterschiedliche Beschäftigungsausmaß - sprich hoher Teilzeitanteil von Frauen - zurück. Berücksichtigt man nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte, dann beträgt der Einkommensunterschied aber noch immer 22 Prozent." (Bundeskanzleramt 2009)

2.4.2 Organisationen und Chancengleichheit von Männern und Frauen

Auch innerhalb unterschiedlicher gesellschaftlicher Organisationen ist die Verteilung von Männern und Frauen oftmals unterschiedlich. Gerade in den hierarchisch gehobenen Positionen sinkt der Frauenanteil. Frauen in höchsten Führungspositionen vorzufinden, ist eher die Ausnahme, als die Regel. Mit steigender hierarchischer Position sinkt international der Frauenanteil. (vgl. Holst 2006, S. 125)

Benachteiligung von verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft ist mithin ein breites Aufgabenfeld für viele Organisationen des dritten Sektors (also des Sektors der NPO) im Rahmen ihrer Außenbeziehungen. Gerade die Perspektive der Diskriminierung aufgrund von Gendermerkmalen, also die Bevorzugung von Personen männlichen Geschlechts ist in Europa in den letzten 30 Jahren nicht nur in den Sozialwissen-

schaften breit diskutiert. Analog zur gesamten Gesellschaft stellt sich die Problemlage allerdings auch in der Innenperspektive von NPOs dar. (vgl. Krüger 2007, S. 1)

„Ehrenamtliches Engagement ist nach Geschlecht horizontal und vertikal segregiert: ‚Den Männern die Ehre, den Frauen die Arbeit‘, wie plakativ ein gängiger Topos zusammenfasst.“ (Krüger 2007, S. 1)

Vielfach sind die Ungleichbehandlungen aufgrund struktureller Verstärkungen intern größer als im gesamtgesellschaftlichen System. Daher ist es umso unverständlicher, das sich im deutschsprachigen Standardwerk zum NPO-Management (Badelt et al. 2006) kein Kapitel dieser Thematik widmet.

Die verschiedenen Interdependenzen und ihre potentiellen Auswirkungen zwischen den internen Sozialstrukturen von NPOs oder zivilgesellschaftlichen Organisationen und externen Strukturen in der Gesellschaft beschreibt Nolte (Nolte 2001, S. 22) so:

„Zum einen bilden der Staat und der Markt nicht nur Faktoren der Gefährdung von Zivilgesellschaft, sondern fördern sie auch oder ermöglichen erst ihre relative Autonomie. Zum anderen steht die Zivilgesellschaft zugleich in einem komplizierten, und häufig widersprüchlichen Beziehungsgeflecht ‚nach innen‘, bezüglich ihrer eigenen sozialstrukturellen und soziokulturellen Grundlagen. Ihre Gefährdung kann nicht nur aus anderen, äußeren Teilsystemen wie dem bürokratischen Staat oder der kapitalistischen Ökonomie resultieren, sondern auch aus ihrem sozialen Fundament selber, nämlich aus den Strukturen sozialer Schichtung und sozialer Ungleichheit.“

Hinsichtlich der Chancengleichheit von Männern und Frauen innerhalb von NPOs zeigt sich, dass auch in NPOs dieselben Phänomene beobachtet werden können, wie in anderen Organisationen, beispielsweise im Profitbereich oder in der Politik: Mit steigender hierarchischer Position sinkt der Anteil an Frauen: „Wo es um hierarchische Zuordnungen von freiwilligen Tätigkeiten zu Wahlämtern bzw. Leitungs- und Vorstandsfunktionen geht, sind Frauen deutlich weniger anzutreffen als Männer.“ (Krüger 2007, S. 91)

Oftmals finden sich sogar in Bereichen, die von Frauen dominiert werden, beispielsweise in der Pflege, gerade die männlichen Vertreter überproportional oft in den Leitungsfunktionen: „Selbst in Engagementbereichen, die numerisch von Frauen dominiert werden, sind Leitungs- und Führungspositionen meist mit Männern besetzt.“ (Krüger 2007, S. 92)

3 Geschichte des Roten Kreuzes

In diesem Abschnitt soll die Geschichte des Roten Kreuzes, zunächst der Gründungsmythos und die Geschichte des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz, dann die Historie des Österreichischen Roten Kreuzes und zuletzt die relevanten historischen Details zum konkret betrachteten Feld, dem Niederösterreichischen Rotkreuz-Landesverband dargelegt werden. Diese Fakten sind im Falle der Bourdieuschen Theorie – die die Felder als Spielschauplätze mit bedeutender Geschichte ver-

steht, aus der sich die Regeln im Feld entwickeln – allerdings mehr als reine Kontextverortung und Rahmenwissen: Für das Verständnis eines Feldes ist es wesentlich, die Geschichte zu kennen und zu verstehen, denn diese Geschichte ist implizit in jeder Aktion der handelnden Akteurinnen und Akteure im Feld über ihre jeweilige Repräsentation im individuellen Habitus präsent.

„In jedem Spielakt ist in Gestalt der praktischen Kenntnis der Prinzipien des Spiels - die bei den neuen stillschweigend vorausgesetzt wird - die ganze Geschichte, die ganze Vergangenheit des Spiels präsent. Nicht zufällig ist eines der sichersten Indizien für das Bestehen eines Feldes [...] das Auftreten einer ganzen Zunft von Konservatoren [...] [L]auter Leute, die ein Interesse an der Erhaltung dessen haben, was im Feld produziert wird, also ein Interesse daran haben, zu erhalten und sich selbst als Erhaltende zu erhalten.“ (Bourdieu 2001, S. 110)

3.1 Henry Dunant und die Gründung des Roten Kreuzes

Das Rote Kreuz entstand nach einer Idee des Schweizer Geschäftsmanns Henry Dunant, der – zufällig in der Gegend, weil er den Französischen Kaiser Napoleon, III. treffen wollte - 1859 nach der Schlacht von Solferino die Verwundeten in der Region um das norditalienische Städtchen Castiglione sah und angesichts des Leides der Betroffenen drei Tage und Nächte lang mithilfe, Wunden zu verbinden und Leiden zu lindern, um „zu trösten und zu retten“. Beeindruckt von den Erlebnissen schrieb Dunant 1862 das Buch „Eine Erinnerung an Solferino“, das er im Eigenverlag drucken ließ und an Vertreter der Herrscherhäuser und ranghohe Militärs in ganz Europa verschickte. (vgl. Bugnion 2006, S. 8; Dempfer 2009, S. 30–39; Dunant 1997, S. 11; Haug 1995, S. 27–32; Ladurner 2009; Levathes 1981, S. 777; Müller 1975, S. 144; Österreichisches Rotes Kreuz 2002, S. 7f; Vilt 1981, S. 12)

Dunant nutzte seine Kontakte geschickt, baute mit viel Engagement ein Netzwerk zu den jeweiligen Entscheidungsträgern auf, in das er viel Energie steckte. Daraufhin versuchte die „Genfer gemeinnützige Gesellschaft“, ein Verein bedeutender Genfer Bürger mit philanthropen Bedürfnissen, den Vorschlag Dunants, eine Hilfsorganisation zu gründen, die neutral im Kriegsfall Hilfe leisten würde, umzusetzen, indem bereits 1863 zu einer internationalen Konferenz eingeladen wurde. Die Gründung des Roten Kreuzes und der Beschluss der so genannten "Genfer Konvention betreffend die Linderung des Loses der im Felddienst verwundeten Militärpersonen" im Jahre 1864 war eine Folge dieser Konferenz. (vgl. Haug 1995, S. 27–32, von Planta 2007, S. 11; Nobel 2001, S. 270)

Dempfer (vgl. Dempfer 2009, S. 28f) begründet die herausragende Stellung der calvinistischen französischen Schweiz bei der Entstehung der humanitären Bewegung des Roten Kreuzes mit der protestantischen Ethik, wie dies auch Max Weber für den modernen Kapitalismus europäischer Prägung getan hat: Die Prädestinationslehre, also die Tatsache, dass es vorher bestimmt ist, ob man die Seligkeit erwirbt, oder in Verdammnis stirbt, wie sie von Johannes Calvin verbreitet wurde, erlaubt es auf der

einen Seite nach Reichtum zu streben und andererseits gegenüber denen, die »gottgewollt arm sind« mildtätig zu sein.

3.2 Das Internationale Rote Kreuz

Das Rote Kreuz, so nannte sich die neugegründete Gesellschaft die im Auftrag der Staaten die Hüterin der „Genfer Abkommen“ wurde, situierte sich in Genf und hatte bereits im Deutsch-Dänischen-Krieg 1864 den ersten sehr erfolgreichen Einsatz. (vgl. Boissier 1985, S. 179; Dempfer 2009, S. 40f)

Das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK) ist bis heute eine private unabhängige Schweizer Organisation, die – als „Subjekt des humanitären Völkerrechts - verankert in den Genfer Konventionen, verschiedene Aufgaben im Rahmen von bewaffneten Konflikten übernimmt. Diese Aufgaben im Krieg sind beispielsweise der Besuch von Spitälern, von Kriegsgefangenen, die Versorgung von Verwundeten, aber auch der Suchdienst, der beginnend mit dem französisch-preußischen Krieg von 1870/71, die Daten von verwundeten, gefallenen und gefangenen Soldaten feststellt und die Daten mit den kriegsbeteiligten Staaten austauscht, sowie eine Kommunikation zwischen den Kriegsgefangenen und ihren Angehörigen durch Rotkreuz-Nachrichten ermöglicht. (vgl. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 1997, S. 23f)

Das IKRK ist als zentrale Drehscheibe der internationalen Rotkreuz-Bewegung auch für die Anerkennung so genannter "Nationaler Gesellschaften" verantwortlich, dabei wird überprüft, ob die grundlegenden Eigenschaften einer Rotkreuz-Gesellschaft eingehalten werden.

3.3 Das Österreichische Rote Kreuz

Das Österreichische Rote Kreuz wurde im Jahre 1880 gegründet. Es ging aus den davor immer wieder anlässlich eines Krieges gegründeten (und danach jeweils wieder liquidierten) Patriotischen Hilfsvereinen hervor, die Verwundete der k.u.k-Armeen unterstützten und sich um Kriegswitwen- und -waisen annahm. (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz 2002, S. 33)

Delegierte des Roten Kreuzes, die im Kriegsdienst waren mussten entweder ausgebildete k.u.k. Offiziere sein, oder konnten bei Sonderverwendungen auch dem Zivilstand angehören, mussten in jenem Falle aber eine Uniform tragen⁴. (vgl. Vilt 1981, S. 66f)

Bereits 1900 wurde von der Bundesversammlung der ÖGvRK der Beschluss gefasst, die Tätigkeiten von der reinen Hilfeleistung bei außerordentlichen Not- und Unglücksfällen hin zu organisiertem zivil-staatlichen Sanitätsdienst auszuweiten. Damit war wohl der Grundstein für den heute flächendeckend verfügbaren Rettungs- und Kran-

⁴ Daraus ergab sich offenbar die für Österreich (und auch Deutschland) spezifische Eigenschaft der Rotkreuz-Organisation als Uniform- und Distinktionstragende Organisation, wie das im Rest der Welt für Rotkreuz-MitarbeiterInnen nicht üblich ist. Ein weiteres Element dürfte die Regimenähe im Dritten Reich gewesen sein (s.u.).

kentransportdienst gelegt. (vgl. Vilt 1981, S. 54; Österreichisches Rotes Kreuz 2002, S. 44)

So genannte "Blessiertenträgerkolonnen", bei denen der Kommandant vom Roten Kreuz gestellt wurde, die 23 sanitätsdienstlich ausgebildeten Chargen und Soldaten von der k.k. Landwehr und die Fuhrleute aus der "Kondukteurschaft" des Rotkreuz-Feldspitals, genauso wie die Blessiertenwagen wurden organisiert. (vgl. Vilt 1981, S. 56f)

Der Friedensvertrag von Saint Germain von 1919 schränkte auch das Hauptaufgabengebiet der ÖGvRK ein: In Folge des Verbots von jeglicher Kriegsvorbereitung war auch die Fürsorge für Verwundete im Felde und erkrankte Soldaten verboten, das Rote Kreuz musste sich daher auf andere Aufgaben konzentrieren, beispielsweise die Gesundheits- und Wohlfahrtspflege und der Rettungsdienst, die Hilfeleistung bei öffentlichen Notständen im In- und Ausland, die Zusammenarbeit mit anderen Trägern der freiwilligen Gesundheits- und Wohlfahrtspflege und das Österreichische Jugendrotkreuz, das 1922 gegründet wurde. (vgl. Vilt 1981, S. 199–200)

In der Zwischenkriegszeit führte das Rote Kreuz weiterhin Rettungs- und Krankentransporte durch. Dabei wurde auf regionale und lokale Organisationen, also Freiwillige Feuerwehren, Freiwillige Rettungsgesellschaften oder Sport- und Kameradschaftsvereine zurückgegriffen, die als "Korporationsmitglieder" pauschal dem jeweiligen Landesverein des Roten Kreuzes beitreten konnten und damit ihre Selbstständigkeit bewahren und trotzdem mit den Gerätschaften des Roten Kreuzes und mit Rotkreuz-Armbinde tätig werden konnten. Dadurch konnte unter dem Zeichen des Roten Kreuzes nahezu flächendeckend ein rudimentärer Rettungsdienst und Krankentransporte angeboten werden. Die dabei tätigen Organisationseinheiten verstanden sich allerdings hauptsächlich lokal und eigenständig, ein Phänomen, das mancherorts bis heute zu finden ist. (vgl. Vilt 1981, S. 219)

3.3.1 Nazidiktatur und Eingliederung ins Deutsche Rote Kreuz

Ab 1938 wurde die ÖGvRK auf Initiative des geschäftsführenden Präsidenten des Deutschen Roten Kreuzes Ernst Robert Grawitz – er war gleichzeitig leitender SS-Arzt⁵ - in das Deutsche Rote Kreuz (DRK) eingegliedert, welches analog zur Wehrmacht streng hierarchisch gegliedert und als der SS angegliederte Institution des verbrecherischen Regimes hauptsächlich kriegsunterstützend tätig war. Durch diese Eingliederung und Unterstellung wurde auch der Rettungsdienst und Krankentransport - die Hauptaufgabe der regionalen Rotkreuzdienststellen - nun vollständig durch das Rote Kreuz durchgeführt. (vgl. Vilt 1981, S. 241–246; Dempfer 2009, S. 56f)

Die Übernahme ins DRK bewirkte auch die Modernisierung und den Aufbau flächendeckender Strukturen in der nunmehr als „Ostmark“ bezeichneten Region: die Organisation von Bereitschaften, die Errichtung von Krankenhäusern, Schwesternschulen,

⁵ Zudem war Grawitz für die Annäherung des Deutschen Roten Kreuzes an die SS verantwortlich und er ordnete Menschenversuche in den Vernichtungslagern an. (vgl. Wicke 2002, S. 36–41)

die Bereitstellung von Materialien und Bekleidung für das „Nationalsozialistische Sanitätskorps, auch wenn es sich mit Rücksicht auf die Genfer Konvention Deutsches Rotes Kreuz nennt“⁶. (Dempfer 2009, S. 58)

Die Strukturen waren nunmehr nicht mehr eigenständige Organisationen mit Assoziation zum Roten Kreuz, sondern – oftmals unter Übernahme der davor eigenständigen Ressourcen - eine durchgehende paramilitärische Organisationsform mit vollständiger Eingliederung in die Luftschutz- und Militär-Einheiten des Regimes.

Trotz der Struktur und seiner Nähe zum Regime waren die Aufgaben und Leistungen des Roten Kreuzes auch während des Krieges eine wichtige Unterstützung für die Zivilbevölkerung, wenn auch nicht alle Teile der Bevölkerung davon profitierten. Gerade die vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rettungsdienst unterstützten die Bevölkerung und halfen – als Teil des Luftschutzes - nach den oft schweren Bombenangriffen mit, Verletzte zu versorgen. (vgl. Tesarek 2005, S. 03:15)

3.3.2 Der Neuanfang 1945

Die Rotkreuz-Arbeit im Rettungsdienst wurde von der Befreiung Österreichs durch die Alliierten nicht unterbrochen, gleich nach Kriegsende versuchten Rotkreuz-Mitarbeiter in allen Bundesländern die Strukturen von vor 1938 wiederherzustellen. So wurde das Österreichische Rote Kreuz bereits im November 1945 wieder provisorisch gegründet⁷. Gleiches gilt natürlich auch für die Landesverbände. (vgl. Vilt 1981, S. 247–250)

Der Rettungsdienst wurde auch nach dem Zweiten Weltkrieg weiter betrieben und ausgebaut. Standen in den ersten Jahren nach dem Krieg die Wiederherstellung der Infrastruktur und das Anschaffen von Fahrzeugen und Arbeitsgerät im Vordergrund, so änderten sich diese Bedürfnisse im Laufe der Zeit: Gegen Ende des 20. Jahrhunderts war die Flächendeckung und die rasche Verfügbarkeit von medizinischer Hilfe sehr wichtig – zahlreiche neue Dienststellen entstanden in ganz Österreich, um diese Eintreffzeiten zu verringern. Ein weiterer Meilenstein im Bereich des Rettungsdienstes war die Etablierung eines flächendeckenden Notarztsystems, das im Laufe der 1980er und 1990er Jahre errichtet wurde. (vgl. Vilt 1981, S. 272–278; Österreichisches Rotes Kreuz 2003)

3.4 Das Rote Kreuz in Niederösterreich

3.4.1 Die Anfangsjahre

Der Niederösterreichische Rotkreuz-Landesverband war eigentlich die Keimzelle für das Rote Kreuz im k.u.k. Reich. Der bestehende patriotische Hilfsverein für Niederös-

⁶ So zitiert Dempfer Dempfer 2009, S. 56 einen deutschen Rotkreuz-Funktionär (nach Morgenbrod, Birgitt; Merkenich, Stefan (2008): Das Deutsche Rote Kreuz unter der NS-Diktatur 1933-1945)

⁷ Allerdings waren auch viele der vor 1938 verantwortlichen Funktionäre und Mitarbeiter aufgrund der Gräueltaten im Nazi-Regime und der anschließenden „Gleichschaltung“ ermordet oder vertrieben worden. Ein Umstand, der für viele Österreichische Organisationen nach dem zweiten Weltkrieg gleich war, jedoch nirgendwo wirklich als relevant beachtet wurde.

terreich wurde 1867 mit dem Zusatz „zugleich Landeshilfsverein vom Roten Kreuz in Niederösterreich“ benannt. Erst 1880 folgte die Dachorganisation für alle Landesvereine als „Österreichische Gesellschaft vom Rothen Kreuze“ (vgl. Burger 1993, S. 48)

Bereits 1900 wurde vom Roten Kreuz als praktischer Versuch im Bezirk Wiener Neustadt ein Verwundeten- und Krankentransportdienst mit zwei Standorten (in Wiener Neustadt und in Schwarza) errichtet. Das beigestellte Sanitätsmaterial wurde von den Gemeindeärzten verwaltet, die auch die Ausbildung geeigneter Feuerwehrmänner in „Erster Hilfe“ übernahmen. Die Kosten wurden von Sponsoren und von den Gemeinden übernommen bzw. mittels „Fundraising“ erwirtschaftet. Dieser Leistungsbereich machte das Rote Kreuz in Wiener Neustadt⁸ sehr populär, wie einem zeitgenössischen Bericht zu entnehmen war. (vgl. Vilt 1981, S. 125f)

In Niederösterreich gab es bereits sehr früh eine vertragliche Vereinbarung zur Kooperation beim Rettungs- und Krankentransportdienst zwischen der Feuerwehr und dem Roten Kreuz, in dem sich die Feuerwehren verpflichteten, das Rote Kreuz zu unterstützen und die Rotkreuz-Idee zu verbreiten, dafür wurden Feuerwehrmitglieder vom Roten Kreuz ausgebildet. Rettungsstellen wurden vom Roten Kreuz errichtet und ausgestattet, die Feuerwehren stellten das Personal. Ausserdem konnten weitere Personen vom Roten Kreuz zusätzlich an den Standorten tätig werden, die nicht der Feuerwehr angehören mussten. Das waren dann oft auch Rotkreuz-Ärzte. Insgesamt waren bis 1937 in NÖ 4.083 „Rettungsmänner“ ausgebildet worden, die an 1.142 Rettungsstellen ihren Dienst versahen. (vgl. Vilt 1981, S. 220–222)

Das Rote Kreuz - damals Verein des gehobenen Bildungsbürgertums und des Adels - übte in diese Dienststellen die Koordination und den „ärztlichen Dienst“ aus, während die Feuerwehr, bestehend vornehmlich aus dem niederen Bürgertum und den Bauern, die Mannschaft und die Kommandanten für die Mannschaft stellte. Dies stellt meiner Ansicht nach eine der Determinanten dar, die zu einer noch immer persistenten Segregation zwischen den Funktionären des Roten Kreuzes – die noch immer eher aus dem höheren Bürgertum kommen - auf der einen und den „diensttuenden“ Mannschaften auf der anderen Seite führt.

3.4.2 Die Neugründung nach dem Zweiten Weltkrieg

Wesentlich für das Verständnis des Feldes ist die Entwicklung nach dem zweiten Weltkrieg. Die Wiedergründung des Landesverbandes erfolgte 1945 zunächst als Landesverband vom Roten Kreuz für Wien, Niederösterreich und das Burgenland. Dieser Landesverband wurde am Standort der Österreichischen Gesellschaft vom Roten Kreuzes in der Milchgasse in der Wiener Innenstadt errichtet⁹. Die Aufspaltung

⁸ Die Rotkreuz-Bezirksstelle in Wiener Neustadt ist auch heute noch eine der größten und leistungsfähigsten des Roten Kreuzes in Niederösterreich. Zahlreiche Innovationen und Leistungsbereiche wurden für Niederösterreich dort entwickelt. (Beispielsweise Trinkwasseraufbereitung oder die Hundestaffeln)

⁹ Auswirkungen dieser anachronistischen Zusammenfassung verschiedener Organisationsebenen und Einheiten in einem gemeinsamen Verein bestehen bis heute, zum Beispiel in der vom Generalsekretariat verwalteten „Sonderorganisationseinheit“ der Blutspendezentrale für Wien, Niederösterreich und das Burgenland.

in unabhängige Landesorganisationen erfolgte erst viel später. Zuerst entkoppelte sich das Burgenland und erst viele Jahre später der Landesverband Wien. Das führte allerdings auch zur Ausgestaltung jeweils eigener Felder mit eigenen geltenden Feldregeln, Illusio und einer eigenen Orthodoxie, um in der Sprache der Bourdieuschen Theorie zu sprechen.

Besonderen Einfluss auf die Funktionärslandschaft, so berichtet Volkmar Burger in einer Festschrift aus dem Jahre 1993, hatte die Verbotsgesetzgebung nach der ehemalige NSDAP-Mitglieder und Nazi-Funktionäre in Österreich nicht als Funktionäre tätig sein durften. Im Jahr 1950 wurde Direktor¹⁰ Ing. Friedrich Proksch zum so genannten „leitenden Beamten“ ernannt, eine Funktion, die später Landessekretär genannt wurde und heute dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung als monokratisches Organ entspricht. (vgl. Burger 1993, S. 52)

Die Funktion war nicht nur ein monokratisches Organ, sondern auch mit der Funktion des gewählten Landesrettungskommandanten junktiniert, was dazu führte, dass Ing. Proksch zum Vorgesetzten für den gesamten operativen Betrieb des NÖ Roten Kreuzes war. In Kombination mit Präsidenten, die ihre statutarische Macht als gewähltes oberstes Organ des Vereins nicht wahrnahmen, konnte der Landessekretär auch sämtliches Wissen über die Organisation in Anspruch nehmen und als ihr Außenvertreter nahezu uneingeschränkt auftreten. Die regionalen Bezirksstellenleiter waren zu jener Zeit nämlich vom Präsidium eingesetzt und waren daher auf das Wohlwollen der Landesverbandsführung angewiesen. Sein zentralistischer und autoritärer Führungsstil, den er ohne Kompromisse durchsetzte, stieß zwar vielerorts immer mehr auf Ablehnungen, seine Anordnungen wurden trotzdem in ganz Niederösterreich bis zu seiner Demission im Jahr 1982 befolgt und umgesetzt. (vgl. Burger 1993, S. 52)

3.4.3 Lokale Demokratisierung

In den 1970er-Jahren wurden – für den Bereich der Bezirksstellen Niederösterreichs - demokratischere Statuten beschlossen, die Bezirksstellen führten von nun an Wahlen durch. Auf Landesebene änderte sich nichts.

Regionale Gemeindevertreter und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens wurden in die so genannten Bezirksstellenausschüsse gewählt, auch Vertreter der Mannschaft und Rechnungsprüfer wurden in die Ausschüsse gewählt. Die Bezirksstellenleiter wurden zwar weiterhin zentral bestellt – die Zustimmung des gewählten Ausschusses war allerdings zur Bestellung nötig.

Der nächste Demokratisierungsschritt für die regionalen Dienststellen wurde mit den nächsten Statuten im Jahr 1976 absolviert: Nunmehr wurden auch die Funktionäre, also Bezirksstellenleiter und seine Stellvertreter, Schriftführer und Kassier für jede

¹⁰ Ein im Roten Kreuz noch immer verwendeter Amtstitel für die leitenden Angestellten der Landesverbände, der in früherer Zeit auch dem Chef des Bildungszentrums und der Blutspendezentrale zustand.

Bezirksstelle gewählt, auch die Mannschaftsoffiziere, das so genannte Kommando war zu wählen. Diese Demokratisierung führte – da die Wahl an keine Ausbildungserfordernisse geknüpft war – zunächst oftmals dazu, dass jene Mitarbeiter zu Kommandanten wurden, die in der Mannschaft am beliebtesten waren, oftmals durch intensives Beistellen verschiedenster lokaler Alkoholika bei den Mannschäftsversammlungen. „Bierkistlkommandanten“ nennt sie Burger (vgl. Burger 1993, S. 52–53) in seinem Beitrag zur historischen Entwicklung des NÖ Roten Kreuzes: „Da sich die Wahl der Offiziere nicht bewährte, wurde sie 1981 wieder abgeschafft, dafür wurde die Offiziersausbildung obligatorisch.“ (Burger 1993, S. 53)

3.4.4 Nach Jahrzehnten der Wandel

Im Bereich des Landesverbandes, der in Wien IX in der Peregringasse residierte, änderte sich trotz Demokratisierung an der Basis bis in die 1980er-Jahre wenig. Dafür war der darauf folgende Wandel umso nachhaltiger.

Eine zentrale Figur, Direktor Ingenieur Proksch hielt alle Zügel fest in der Hand: Landessekretär und Landesrettungskommandant. In den 1980er Jahren begannen sich immer mehr Bezirksstellen gegen die autoritäre und zentralistische Führung zur Wehr zu setzen. Schließlich trat auch der Präsident Obermedizinalrat Dr. Ernst Wechtl, ein praktischer Arzt aus Aspang im südlichen Niederösterreich 1982 zurück, gleiches tat der Vizepräsident Minister Otto Rösch. Damit war im Landesverband nur mehr ein Akteur tätig, der nun versuchte, alles an sich zu reißen: Ing. Friedrich Proksch ließ sich zur Generalversammlung am 22. September 1982 zur Wahl als Präsident des Landesverbandes aufstellen, wurde allerdings von den Delegierten aus den Bezirksstellen, die sich endlich demokratisch gegen den zentralistischen Kurs wehren konnten, nicht gewählt. Enttäuscht legte er bald darauf die Funktion des Landesrettungskommandanten zurück und mit Jahresende 1982 schied er auch als leitender Angestellter aus dem Rotkreuz-Landesverband aus (vgl. Burger 1993, S. 53). In den Worten der Feldtheorie: Aufgrund der Feldstruktur war klar was passieren würde, die Heterodoxie im Felde übernahm das Kommando und schrieb damit auch die Regeln im Feld um.

3.4.5 Zentral, dezentral, föderal?

Nach der Eskalation um die Nicht-Wahl von Ing. Proksch zum Präsidenten wurden viele Gespräche mit möglichen Kandidaten um das Amt des Präsidenten geführt. Der Landespolitiker und Klubobmann der ÖVP im NÖ Landtag Ing. Hans Kellner war seit einigen Jahren auch Rotkreuz-Bezirksstellenleiter der kleinen Bezirksstelle Atzenbrugg-Heiligeneich im Tullnerfeld und wurde immer wieder als potentieller Kandidat genannt. (vgl. Wallner 1999, S. 56)

Kellner war bereits seit 1971 auch als Vizepräsident im NÖ Roten Kreuz tätig, eine Funktion die lediglich auf dem Papier bestand. In der Krise trafen sich viele Bezirkshauptleute, die oftmals in Personalunion auch Bezirksstellenleiter im Roten Kreuz

waren¹¹ im Büro des Klubobmannes, um Lösungen in der Krise zu finden. Man ersuchte Kellner, die Funktion des Präsidenten zu übernehmen. (vgl. Lechner 1999, S. 49–50)

Mit diesem kompletten Wechsel an der Spitze der Organisation veränderten sich auch die Strukturen und die Spielregeln im Feld. Kellner, der als Landwirtschaftslehrer das Bundesland Niederösterreich mit seinen stark rural geprägten Regionen hervorragend kannte, war auch ein geschickter und erfahrener Politiker, der gar kein Interesse an zentraler Machtausübung hatte. Die Machtstrukturen veränderten sich schlagartig, durch die abrupt endende Zentralmacht. Auf einmal waren die Bezirksstellen mit eigener Finanzmacht ausgestattet und föderal selbst für ihren operativen Betrieb verantwortlich. Was sich natürlich nicht änderte war die Struktur innerhalb der Bezirksstellen. Die Zentralmacht wurde lediglich von einer Person auf 56 – allerdings demokratisch gewählte – Personen in Niederösterreich verteilt.

Die Aufgaben des Landesverbandes wandelten sich von der Führung in Richtung Steuerung und Richtlinienvorgaben, wobei der Fokus im Laufe der Präsidentschaft Kellners in Richtung föderaler und dezentraler Machtausübung lag. (Siehe dazu Organisationsstruktur des NÖ Roten Kreuzes).

Durch die fehlende zentrale Koordination – der neue Landessekretär war hinsichtlich zentraler Steuerung ähnlicher Ansicht, wie der Präsident - wanderte das Pendel vom monokratisch und zentral geführtem Bürokratiemodell Anfang der 1980er hin zum nahezu unsteuerbaren und dezentralen Modell, wie es besonders deutlich bis in die 1990er-Jahre bestand. Erst langsam, hauptsächlich bewirkt durch ökonomischen Druck, unterstützt durch verschiedene Organisationsentwicklungsversuche, bewegt sich das Gesamtsystem langsam wieder in Richtung koordiniertem Gesamtverband.

Aufgrund der Etablierung von St. Pölten zur eigenen Hauptstadt für das Bundesland Niederösterreich in den 1980er-Jahren war es der NÖ Landesregierung ein Anliegen, auch alle niederösterreichischen Zentralen unterschiedlicher Organisationen weg von Wien zu bringen: „Für alle Hilfsorganisationen ist als Standort die Stadt Tulln vorgesehen. 1993 war der Neubau des Verwaltungsgebäudes und des Schulungsgebäudes fertig gestellt und der Landesverband zog um.“ (Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2009)

3.4.6 Ins neue Jahrtausend¹²

Aufgrund verschiedener nicht näher erläuterbarer Vorkommnisse trennte sich der Landesverband im Jahre 1998 vom leitenden Angestellten Christian Czink, eine Dreier-Geschäftsleitung als Kollegialorgan wurde eingerichtet, deren Mitglieder bereits

¹¹ Es gab früher zahlreiche Bezirke, wo man als Bezirkshauptmann nahezu „automatisch“ auch Bezirksstellenleiter beim Roten Kreuz wurde, das Amt war sozusagen in „Erbpacht“ für den jeweiligen Hofrat reserviert.

¹² Ab hier schildere ich die Geschichte des Roten Kreuzes in Niederösterreich zum größten Teil nicht mehr Quellengestützt, sondern aus meiner persönlichen Erinnerung. Ich war ab 1996 im NÖ Rotkreuz-Landesverband zunächst als Zivildienstleistender und ab Februar 2007 als Angestellter mit Verantwortung für die Pressearbeit und das Marketing tätig.

davor mittlere Managementaufgaben im NÖ Roten Kreuz hatten. Um die Nachfolge von Ing. Kellner bewarben sich zwei Funktionäre, die beide lange Zeit im Arbeitsausschuss waren. Auf der einen Seite der damalige Landesrettungskommandant Ing. Volkmar Burger und andererseits der damalige Vizepräsident Hadmar Lechner. Burger war ein Bauingenieur aus dem Bezirk Mödling, südlich von Wien, wo er auch selbst seit vielen Jahren Bezirksstellenleiter war. Auch sein politisches Engagement als langjähriger ÖVP-Finanzstadtrat in Mödling war bekannt. Mit der Kandidatur zum Präsidenten legte Burger seine Funktion als Landesrettungskommandanten nieder und schlug der Generalversammlung auch seinen Nachfolger zur Wahl vor: Ing. Friedrich Eigenschink, der auch gewählt wurde und diese Funktion bis heute inne hat. Die Generalversammlung wählte Hadmar Lechner zum Präsidenten; Hofrat, Verwaltungsjurist und Bezirksstellenleiter der Bezirksstelle Melk an der Donau und als Bezirkshauptmann auch im niederösterreichischen politischen Netzwerk bekannt und verankert.

Sein Nachfolger als Vizepräsident wurde der ehemalige Nationalratsabgeordnete aus dem Waldviertel, Ökonomierat Willibald Sauer, der inzwischen selbst Präsident des Roten Kreuzes, Landesverband Niederösterreich ist.

Im Jahr 2003 gab es erneut eine Änderung in der Geschäftsleitung. Carl-Heinz Langer übernahm die Position des Geschäftsführers, die bis dahin eingerichtete kollegiale Leitung wurde wieder durch eine monokratische Führung ersetzt.¹³

Die jüngere Geschichte des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Niederösterreich ist noch zu präsent, um sie objektiviert im Rahmen dieser Arbeit zu verwenden. Insgesamt ist das Feld aber stark in Bewegung, wie die hohe Personalfluktuationsrate im Führungsbereich zeigt.

3.4.7 Nachsatz

Der Textteil zur Geschichte des Roten Kreuzes in Niederösterreich seit dem Zweiten Weltkrieg stützt sich zum größten Teil auf sehr wenige Quellen. Die Autoren dieser Quellen waren zumeist selbst Organwalter der höchsten Führung des NÖ Roten Kreuzes, daher kann man die Historie in dieser Form auch als „Teil der feldspezifischen Illusio“ zur Gestaltung einer organisationspezifischen Realität bezeichnen.

Speziell die Interpretation der Tätigkeiten des ehemaligen Landessekretärs und Landesrettungskommandanten Proksch sind in diesen Quellen extrem einseitig geschildert. Bedenkt man, dass beispielsweise Volkmar Burger unter Proksch Teil der jungen „Häresie“ im Feld war und nach dessen Fall in die Orthodoxie aufstieg, so wird auch dieses Abschließen mit dem Paradigmenwechsel und die Negation der vorigen Führungskräfte unter Euphemisierung der eigenen Leistungen im Rahmen des organisationalen Wandels durchaus nachvollziehbar.

¹³ Ich beende an dieser Stelle die Chronologie der Geschichte des NÖ Roten Kreuzes, zumal jüngere Ereignisse noch zu präsent sind, um diese aus der historischen Perspektive betrachten zu können.

4 Organisationsstruktur des Roten Kreuzes in NÖ

Das Rote Kreuz in Niederösterreich ist rechtlich ein Verein mit eigener Rechtspersönlichkeit. (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2006a, S. 4). Die Koordination der Leistungsbereiche ist durch unterschiedliche Mechanismen und strukturelle Komponenten gewährleistet, die in Folge beschrieben werden sollen. Es handelt sich, versucht man wieder die Bourdieusche Theorie zu Rate zu ziehen, um jene Mechanismen, die die Machtstrukturen im Feld aufrechterhalten, den Zugang zu den Feldspezifischen symbolischen Kapitalien regeln und um die Feldillusion, also die geltenden Regeln im Feld.

Generell muss festgehalten werden, dass die Rotkreuz-Strukturen in Niederösterreich nicht mit den Strukturen anderer Landesverbände verglichen werden können. Gerade das Verhältnis zwischen Landesverband und regionalen Dienststellen einerseits und die Aufteilung der Macht- und Entscheidungsgewalt zwischen Funktionären und angestellten Geschäftsführern auf der anderen Seite unterscheidet die verschiedenen Rotkreuz-Landesverbände grundsätzlich. Gleiche Nomenklatur innerhalb der ganzen österreichischen Rotkreuz-Struktur bedeutet lange nicht, dass die einzelnen Konzepte und ihre Detailumsetzung tatsächlich organisationsintern vergleichbar sind.

4.1 Vereinsstruktur – die Funktionäre

„Ihm [dem Verein, Anm.] steht der ehrenamtliche Präsident vor. Zur Verwaltung der flächendeckenden Struktur und für die Koordination von Beschaffung, Ausbildung und Dienstleistungen ist am Standort der Landesrettungszentrale in Tulln die Verwaltung des Landesverbandes und das Schulungszentrum eingerichtet. Dieser Verwaltung steht die hauptberufliche Geschäftsleitung vor. Im Arbeitsausschuss - dem höchsten Organ des Vereins - sind neben dem Präsidium auch die Vertreter der Landesvierteln und der Landesrettungskommandant sowie die Geschäftsleitung des Landesverbandes vertreten.“ (Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 21.11.2005)

Analysiert man diese Vereinsvorschriften detaillierter, so findet man Bestimmungen über so genannte „Bezirksstellen“, die als Dienststellen des Vereines die Aufgaben vor Ort organisieren. Die detaillierten Aufgaben dieser Dienststellen, ihre Organe und Abläufe werden ebenso definiert, wie die Handlungen, die gesonderte Freigabe durch die Dachorganisation erfordern. In der Erbringung dieser Aufgaben sind die Bezirksstellen sonst frei. (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2005, S. 3)

Die Bezeichnung „Bezirksstellen“ ist in so fern etwas missverständlich, als es in einem politischen Bezirk Niederösterreich auch durchaus mehr als eine Bezirksstelle geben kann. So zählt man in Niederösterreich in Summe 56 Bezirksstellen bei 21 politischen Bezirken.

Die Bezirksstellen sind intern hierarchisch strukturiert, ein gewählter so genannter Bezirksstellenleiter verantwortet als ehrenamtlicher Funktionär die gesamte Tätigkeit

der Organisationseinheit und ist unmittelbarer Vorgesetzter aller an der Bezirksstelle tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, egal, ob diese als Ehrenamtliche, als Angestellte oder als Zivildienstleistende tätig sind. Natürlich gibt es in komplexeren Bezirksstellen verschiedene Verantwortungsträger, die ihre Handlungsvollmachten vom Bezirksstellenleiter übertragen bekommen, also auch Vorgesetzte und eine mehrstufige Hierarchie. (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich, 2005, S. 15–16)

Gegebenenfalls wird ein angestellter Bezirks-Geschäftsführer eingerichtet, der den Bezirksstellenleiter in seiner Arbeit beim „Vollzug der Beschlüsse des Landesverbandes und der Bezirksstellenorgane“ unterstützt. Dieser ist ebenso dem Bezirksstellenleiter unterstellt, obwohl er Angestellter des Landesverbandes ist. (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich, 2005, S. 20)

Weitere Funktionäre sind auf Bezirksstellenebene beispielsweise die Stellvertreter des Bezirksstellenleiters, die Schriftführer und Kassiere, Mitglieder des Wahlkomitees oder auch so genannte „Ausschussmitglieder“. Gemeinsam ist allen Funktionärspeditionen, dass diese in regelmäßigen Abständen von den Rotkreuz-Mitgliedern (das sind zumeist alle aktiven ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) direkt – im Bereich der Bezirksstellen – oder über Delegierte indirekt – für Funktionen auf Landesverbandsebene – gewählt werden.

4.2 Kommandostruktur – die Offiziere

Parallel zu den Strukturen für die Durchführung der Aufgaben durch die Bezirksstellen existiert eine so genannte „Kommandostruktur“, die die Führung und Organisation von Katastrophenfällen (und so genannten Großschadensereignissen) verantwortet und andererseits im Innenverhältnis für die Organisation des freiwilligen Personals des Rettungsdienstes zuständig sind. Diese Struktur ist – im Sinne einer Stab-Linienstruktur monokratisch organisiert, an ihrer Spitze befindet sich der so genannte „Landesrettungskommandant (LRK)“, ein gewählter Funktionär¹⁴ des Landesverbandes: „In Niederösterreich ist der LRK eine gewählte Funktion und wird von allen Delegierten (so wie das Präsidium) gewählt. Die Aufgaben sind die Durchführung und die Abwicklung des G- und K-Wesens¹⁵, sowie der NAW- und RKT-Dienst¹⁶, Förderung der Ehrenamtlichen und Ausbildung des Personals für vor angeführten Bereiche.“ (n.n. 21.07.2006)

Als nächste Ebene innerhalb dieser Struktur existieren so genannte Bezirkskommandanten, die jeweils für einen gesamten politischen Bezirk, also zumeist für mehrere Bezirksstellen Verantwortung haben.

¹⁴ Der auch der einzige gewählte „Funktionär“ in dieser Kommandostruktur ist. Alle anderen Führungspositionen unterhalb sind bestellt. Die Aufgaben des LRK sind allerdings breiter, er ist auch für Dienstleistungsbereiche im Verantwortungsbereich der Bezirksstellen verantwortlich (beispielsweise den Rettungsdienst)

¹⁵ Großschadens- und Katastrophenwesen

¹⁶ Notarztwagen- und Rettungs- und Krankentransportdienst

Anders, als dies für die Bezirksstellenfunktionäre, also die gewählten Leiter der Einheiten (siehe „Vereinsstruktur – die Funktionäre“, S 37) gilt, benötigen diese so genannten „Offiziere“ eine genau geregelte Ausbildung (Führungskräfteausbildung), die neben den grundlegenden Tools zur Führung auch die Sozialisierung in die Organisationskultur zur Aufgabe hat.

Im Falle eines Katastropheneinsatzes ist die Kommandostruktur dringend auf die Ressourcen der Bezirksstellen angewiesen, die (mit Ausnahme der überregionalen Kat-Ressourcen) sämtliche Materialien und Fahrzeuge des Landesverbandes verwalten und verwenden, also die Verfügungsgewalt über diese Ressourcen haben. Damit wird der der Bezirksstelle in allen Belangen vorgesetzte Funktionär, der Bezirksstellenleiter wieder indirekt in die Verantwortlichkeit eingekoppelt.

4.3 Zentral, dezentral, föderal?

4.3.1 Das „stahlharte Gehäuse“ der Bürokratie in den Bezirksstellen

Die Strukturen an den Bezirksstellen lassen sich sehr schön mit Max Webers Bürokratiemodell beschreiben. Eine einzige verantwortliche Zentralperson, der Bezirksstellenleiter, der unter sich einen Apparat zur Erbringung der verschiedensten Dienstleistungen befehligt. Einzelne Verantwortungsträger, an die die Zentralgewalt Aufgaben und Macht delegiert, organisieren in genau festgelegten Grenzen ihre Funktionsbereiche. Diese können zum Teil weiter nach unten delegiert werden.

Ebenfalls ein Zeichen für die streng hierarchische Organisationsform sind die paramilitärischen Distinktionen, die im Roten Kreuz in Verwendung sind. Sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein Dienstgrad zugewiesen, der sich je nach Funktion und Dienstzugehörigkeit bzw. Seniorität unterscheidet¹⁷. Innerhalb einer Bezirksstelle ist der Bezirksstellenleiter der Dienstrang-Höchste, diesen Dienstrang bezeichnet man als Landesrettungsrat (LRR) – dieser ist vergleichbar mit einem Oberst beim Österreichischen Bundesheer. Obwohl mit diesen Diensträngen – im Unterschied zur militärischen Organisationen - keinerlei direkte Macht in Verbindung steht, man kann also nicht aufgrund eines höheren Dienstranges jemand Rangniedereren kommandieren, gehen mit ihnen auch feine soziale Unterschiede einher – zumindest innerhalb der Rotkreuz-Organisation.

Wichtig erscheint im Zusammenhang mit der Betrachtung der lokalen Perspektive auch, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – meist sind es deutlich mehr als 100 Freiwillige, die an einer Bezirksstelle tätig sind – an „ihre“ lokale Dienststelle gebunden fühlen. Die meisten Ehrenamtlichen sind so im lokalen Kontext sozial tätig und nicht für eine landsweite respektive bundesweite Organisation. Die regionalen „Outlets“ haben daher auch eine soziale Funktion als Kristallisationskeime für das

¹⁷ Eigene Beförderungsvorschriften definieren die Zuordnung von Funktionen zu gewissen Dienstgraden.

zivilgesellschaftliche Engagement der Freiwilligen in ihrem unmittelbaren Gemeinschaftskontext. Genau diese soziale Funktion der Dienststellen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Wirkung in weiterer Folge in das soziopolitische lokale und regionale Umfeld ist ein wesentlicher Umstand, der bei jeder Restrukturierung immer mit bedacht werden muss.

4.3.2 In der Föderalismusfalle? Zwischen Bürokratie und komplexem System

Der Landesverband ist die Organisationseinheit, die einerseits als Verein Rechtsträger des Roten Kreuzes in Niederösterreich ist. Andererseits ist das „Landessekretariat“ als Verwaltungseinrichtung für viele Prozesse auch Steuerungsinstanz, was die Koordination der einzelnen Bezirksstellen angeht.

Die Kommunikation zu den Bezirksstellen erfolgt auf verschiedenen Wegen. Einerseits gibt es direkte Informationskanäle, die von den zumeist angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung direkt an die Bezirksstellen gehen, die anderen – deutlich formelleren Kanäle – führen im Wege von so genannten „Rundschreiben“ vom zuständigen Organ (also Präsident, Landesrettungskommandant oder Landesgeschäftsführer) zum Bezirksstellenleiter der Bezirksstelle als zuständiges Organ vor Ort. Zur Koordination gibt es auch institutionalisierte Meetings: Als Verbandsausschuss bezeichnete und in den Statuten vorgesehene Treffen dienen zur formellen Abstimmung aller beteiligten Organisationseinheiten. An ihnen nehmen alle Bezirksstellenleiter und die Mitglieder des Arbeitsausschuss (Präsidium und Viertelvertreter, sowie Landesrettungskommandant) jeweils mit beschließender Stimme teil. Angestelltes Personal (Landes- und Bezirksgeschäftsführer und -geschäftsführerinnen), beziehungsweise Kommandanten und Kommandantinnen¹⁸ haben hier lediglich beratende Funktionen.

Aufgrund der relativen Eigenständigkeit der regionalen Organisationseinheiten werden auf dieser überregionalen Ebene nur wesentliche Rahmenbeschlüsse getroffen, bzw. das Präsidium wird zu verschiedenen Handlungen ermächtigt. Beispielsweise wenn es um Verhandlungen mit den Kostenträgern beim Land oder bei den Gebietskrankenkassen geht.

Für die Funktionsträger auf Landesebene ist es dann oft schwierig, mit externen Partnern konkrete Verträge zu vereinbaren, weil die Erbringung unterschiedlichster Leistungen fast nur von den regionalen Organisationseinheiten durchgeführt werden kann – der Durchgriff dorthin ist nur beschränkt möglich.

Eine enge Einbindung der beteiligten Akteurinnen und Akteure in das soziale und vor allem das politische Leben Niederösterreichs und seiner Gemeinden macht zudem eine isolierte Betrachtung des Roten Kreuzes als distinkte Organisation zu einem

¹⁸ Mit Ausnahme des Landesrettungskommandanten, der ja (s.o.) gewählter Funktionär und daher demokratisch legitimiert ist.

schwierigen Unterfangen, weil sich unterschiedlichste Interdependenzen der anderen Funktionen unterschiedlichster Organwalter immer wieder bemerkbar machen.

Auf Ebene des Rotkreuz-Landesverbandes, konkreter im Landessekretariat, werden – strukturell als klassische Bürokratie organisiert – vielfältige Verwaltungsaufgaben erledigt. Auf der einen Seite erfolgt beispielsweise die Verrechnung mit den Leistungsträgern, eine inzwischen zentral organisierte Aufgabe, die für die Bezirksstellen im Sinne eines „Shared Service“¹⁹ durchgeführt wird. Analoges gilt für die Finanzbuchhaltung, Teile der Mittelbeschaffung oder die Informationstechnologie. Doch in diesen Bereichen gibt es durchaus Bezirksstellen, die derartige Bereiche noch regional organisieren. Die Verwaltung des Landesverbands wird durch den Landesgeschäftsführer an der Spitze einer zur Zeit zweiköpfigen Geschäftsleitung geführt. Diese Geschäftsleitung ist ein monokratisches Organ unter der Leitung des Landesgeschäftsführers und kein Kollegialorgan, wie es beispielsweise der Vorstand einer Aktiengesellschaft darstellt, oder die „kollegiale Führung“ in Krankenanstalten. Das Organ untersteht direkt dem Präsidenten des Landesverbands, ist also dessen Stabsfunktion.

Klare und einheitliche gemeinsame Steuerungsmaßnahmen in Form von durchgängigen operationalisierten Zielhierarchien über alle Ebenen, wie sie beispielsweise im „Neuen Steuerungsmodell“ auch im öffentlichen Sektor gefordert werden, sind bis jetzt an der heterogenen regionalen Struktur und der ebenso lokal bestimmten Optimierung des Systems gescheitert, wie wohl derartige Tools in manchen Bezirksstellen durchaus – allerdings autochton und unkoordiniert - eingesetzt werden. Generell zeigt sich im bestehenden System - das man als teilweise entkoppelte Teilsysteme mit eigenen Realitätskonstruktionen verstehen kann - eine Tendenz zur regionalen Optimierung, die sich dadurch äußert, dass das Gesamtsystem schlussendlich fernab vom Optimum läuft. Wesentliche Optimierungspotentiale, beispielsweise gemeinsamer Einkauf und koordinierter Auftritt scheitern an der Umsetzung von regionalen Zielen und Regionalegoismen. In vielen Fällen haben sich die Strukturen in den vergangenen zehn Jahren trotzdem in Richtung zentrale „Shared Services“ verschoben, vielfach aufgrund auf der Hand liegender finanzieller Vorteile für die Bezirksstellen.

Interessant ist in jedem Falle, dass die teilentkoppelten regionalen Einheiten in ihrer Innenausrichtung wieder streng hierarchische Strukturen aufweisen, wenn auch nicht vollständig mit dem Konzept der „trivialen Maschine“ nach Heinz von Förster (vgl. Foerster 2008, S. 60–62) erklärbar. Die Freiheiten der regionalen Outlets - der so genannte Föderalismus - was autonome Leistungserbringung betrifft, wird also in den meisten Fällen gar nicht im Sinne einer dezentralen Führung intern gelebt, obwohl auch den internen hierarchischen Strukturen durch ihre Komplexität ein gewisses Ausmaß an Unsicherheit und Unsteuerbarkeit – im Sinne einer „nicht-trivialen Maschine“ nach Heinz von Förster innewohnt.

¹⁹ Dazu gibt es, aus Sicht des Public Management, eine Studie mit dem Titel „Potentiale und Ausgestaltungsmöglichkeiten von Shared Services bei Bund und Ländern in Österreich, an der ich 2008 mit vier Kollegen arbeiten durfte: Burger et al. 2008

Betrachtet man das System bottom-up, so wird es ebenso als starr und zentralistisch wahrgenommen, weil die Richtlinien, die landesweit (bzw. manchmal bundesweit) einheitliche Leistungserbringung im Ziel haben, natürlich die Handlungsalternativen der – im eigenen Bereich streng autokratischen - regionalen Führungsorgane einschränken. Zudem wirkt eine Zentralverwaltung, die Informationen über alle Bezirksstellen hat tendenziell bedrohlich, wenn sie statutarisch in der Lage ist, die eigene Autarkie zu schmälern, der eigene Einfluss auf die Gesamtorganisation ist durch die extreme Untergliederung auch stark eingeschränkt. Die Abhängigkeit der Funktionärinnen und Funktionäre von der Wahl durch die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so diese als Freiwillige tätig sind, ist eine weitere Einschränkung dieses demokratisch organisierten Systems.

Subsummiert man nun die Organisationsform hinsichtlich der zentralen oder föderalen Ausrichtung, so ist festzuhalten, dass es mehrere gleichzeitig bestehende Wahrheiten gibt: Das bestehende System wird sowohl von Seiten der Landesverbandsführung als zu starr, weil zu dezentral – als auch von den Bezirksstellen als zu starr, weil zu zentral – wahrgenommen. Der Optimierungsbedarf wird daher von nahezu niemanden bestritten. Hier ergibt sich aufgrund der durchgehend negativen Konnotation zur Funktionsweise der Führung auch mittelfristig keine Optimierung, ohne adäquatem Change Management Prozess²⁰.

5 Hypothesen

5.1 Führungskräfte und Mannschaften – unterschiedliche Schichten?

Analog zur Situation in der Gesellschaft (vgl. Hartmann 2002, S. 371) ist auch anzunehmen, dass auch innerhalb des Österreichischen Roten Kreuzes Ungleichheiten zwischen der sozialen Herkunft von Führungskräften und jener der so genannten Mannschaften bestehen, die sich auch durch unterschiedliche Anteile an den Kapitalien nach Pierre Bourdieu manifestieren. Wie bereits detaillierter ausgeführt, stammten in der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg die Niederösterreichischen Rotkreuz-Mannschaften aus den Reihen der Feuerwehren und die Vereinsführung und das medizinische Fachpersonal aus dem gehobenen Bürgertum – die Organisationsstruktur war daher schon *sui generis* segregiert. Besteht diese Trennung weiterhin, so muss sie sich analog in unterschiedlichen Kapitalanteilen äußern.

Der Bildungsgrad – in Bourdieuscher Terminologie das kulturelle Kapital – korreliert nach den Daten aus dem ersten Österreichischen Freiwilligenbericht mit dem freiwilligen Engagement. Während beispielsweise nur 19,4 % der Pflichtschulabgänger freiwillig tätig sind, sind es 38,8 % der Universitätsabsolventen (vgl. Rameder, More-

²⁰ Bisher bestehende Organisationsentwicklungsprojekte veränderten die Organisation bis dato langsamer, als sich die Rahmenbedingungen veränderten, waren daher summa summa-rum getarnte konservierende Prozesse, um radikalen Wandel hintan zu halten.

Hollerweger 2009, S. 59). Vergleicht man nun den sozioökonomischen Status²¹ (in der Bourdieuschen terminologie kann man das am besten mit dem symbolischen Kapital beschreiben) und das freiwillige Engagement, so kann man feststellen, dass sich der sozioökonomische Status positiv auf das Engagement auswirkt: Gar nicht freiwillig engagierte haben einen niedrigeren sozioökonomischen Status als solche, die sich freiwillig engagieren. Freiwillige mit Leitungsfunktion wiederum haben einen noch höheren sozioökonomischen Status, als Freiwillige, die angeben, ausführende Tätigkeiten zu verrichten (vgl. More-Hollerweger et al. 2009, S78-80).

Eine Studie über den dritten Sektor in Wien stellt fest, dass angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in NPOs zu 37,9 % zumindest Maturaniveau²² haben (vgl. Anastassiadis et al. 2003, S. 235). Auch eine amerikanische Studie (vgl. Sundeen et al 2007, S. 289) bestätigt den positiven Zusammenhang von Einkommen, Ausbildung und dem freiwilligen Engagement.

Es müssen daher signifikante Unterschiede in den Summen der verschiedenen Kapitalarten zwischen den Mitarbeitern bestehen, die Führungskräfte sind, und jenen, die keine Führungskräfte sind.

H₁: Führungskräfte haben höhere Anteile an kulturellem Kapital und symbolischen Kapital als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mannschaft.

5.2 Gläserne Decke – Ungleichbehandlung von Männern und Frauen?

Auch das gesellschaftsweite Phänomen der fehlenden Gleichberechtigung von Mann und Frau, das auch in verschiedenen NPOs beobachtet wird, wird sich innerhalb des Roten Kreuzes wiederfinden. Frauen in höchsten Führungspositionen der Wirtschaft vorzufinden, ist nach Holst (vgl. Holst 2006, S. 125) eher die Ausnahme, als die Regel. „Ehrenamtliches Engagement ist nach Geschlecht horizontal und vertikal segregiert“, stellt Krüger (Krüger 2007, S. 1) fest. Mit steigender hierarchischer Position sinkt der Frauenanteil (siehe dazu „Gleichberechtigung und Genderaspekte“ ab Seite 25).

Eine Mikrozensus-Zusatzerhebung der Statistik Austria im Jahre 2006 ergab, dass sich Frauen im formellen freiwilligen Engagement mit nur 23 % beteiligen, während Männer eine beteiligungsquote von 28 % aufweisen. Hinsichtlich der Beteiligungsstruktur zeigen sich in den verschiedenen erfassten Bereichen freiwilliger Tätigkeit Unterschiede. Im Gesamtschnitt des formellen freiwilligen Engagements, also der ehrenamtlichen Beteiligung in Organisationen, gibt es einen Frauenanteil von 43 % und einen Männeranteil von 57 %. Betrachtet man die Rubrik „Katastrophenhilfe“, unter der der grösste Teil der Rotkreuz-Tätigkeiten subsummiert wird, so ist die Ver-

²¹ standardisiert berechnet aus Berufsgruppe und Einkommen

²² Die ebenfalls in dieser Studie genannten Akademikerquoten von 49 % für männliche und 39 % für weibliche Angestellte in den Wiener Organisationen des dritten Sektors dürfte auf einen Bias zurückzuführen sein.

teilung dort mit 18 % Frauen und 82 % Männern dramatisch in Richtung der Männer verschoben (vgl. Neumayr, More-Hollerweger 2009, S. 96-97). Das dürfte zum größten Teil zwar auf die Feuerwehren zurückzuführen sein, die dort ebenso erfasst werden, dennoch wird sich auch im Roten Kreuz eine manifeste Benachteiligung von Frauen abzeichnen.

Vertikale Segregation von Männern und Frauen in NPOs

	Frauen	Männer
Gesamter Sektor		
Ohne Leitungsfunktion	43 %	57 %
Leitungsfunktion	29 %	71 %
Katastrophenhilfe		
Ohne Leitungsfunktion	18 %	82 %
Leitungsfunktion	9 %	91 %

Tabelle 1: Vertikale Segregation von Männern und Frauen bei Freiwilligen in NPOs
nach Neumayr, More-Hollerweger 2009, S. 98

Die vertikale Segregation, also die Ungleichverteilung von Frauen und Männern hinsichtlich der Leitungsfunktionen und der Nicht-Leitungsfunktionen ist im Österreichischen Freiwilligenbereich wie in Tabelle 1 ersichtlich klar erkennbar. Noch deutlicher segregiert präsentieren sich die Organisationen der Katastrophenhilfe – man erkennt, dass in den Leitungsfunktionen der Frauenanteil nur mehr halb so gross ist, wie insgesamt.

Auch in der Bundesrepublik Deutschland weisen die Feuerwehren einen extrem niedrigen Frauenanteil auf. Im Jahr 2005 haben die Freiwilligen Feuerwehren beispielsweise einen Anteil von 6,8 % Frauen am Gesamtmannschaftsstand angegeben (vgl. Wetterer et al. 2007, S. 39).

Diese Ungleichheit wird sich – analog zu den Befunden im gesamten Österreichischen Freiwilligenbereich – einerseits durch signifikant unterschiedliche Anteile an verschiedenen Kapitalien zwischen Männern und Frauen äußern - besonders für die symbolischen Kapitalien, also die feldspezifisch relevanten Kapitalarten müssten diese Unterschiede vorliegen, andererseits werden mit steigender Führungsposition die Anteile an Frauen signifikant geringer sein, als dies im Mannschaftsbereich zu messen ist.

H₂: Männer haben höhere Anteile an symbolischem Kapital als Frauen.

H₃: Die Frauenanteile sinken mit steigender Führungsposition.

5.3 Verschiedene Führungskräfte – unterschiedliche Herkunft?

Das Rote Kreuz kennt innerhalb der Führungskräfte drei unterschiedliche „Klassen“: Funktionäre, Mannschaftsoffiziere und angestellte Führungskräfte mit jeweils ganz

unterschiedlichem Aufgabenportfolio (siehe dazu „Organisationsstruktur des Roten Kreuzes in NÖ“ ab Seite 37). Aufgrund der unterschiedlichen Rationalitäten, interner und externer Sozialisation und Anforderungen und nicht zuletzt aufgrund des unterschiedlichen sozioökonomischen Status dieser drei Gruppen, unterschieden sich diese auch signifikant hinsichtlich ihrer Anteile an den unterschiedlichen Kapitalien. Diese Unterschiede manifestieren sich auch in unterschiedlichen Karrierepfaden im Feld für diese unterschiedlichen Mitarbeitergruppen, die so genannten „trajectoire“ (siehe dazu: „Pierre Bourdieus Feldbegriff“ ab Seite 14).

Eine deutsche Studie zeigt für Führungskräfte im NPO-Bereich²³, dass diese generell eine sehr gute Ausbildung haben, allerdings hauptberufliche Führungskräfte zu 83 % die Hochschulreife haben und ehrenamtliche Führungskräfte nur zu 63 %. Diese NPO-Eliteuntersuchung attestiert den beruflichen Führungskräften ein analoges Ausbildungsniveau, wie das Führungskräfte im Profit-Bereich aufweisen. Doch auch ehrenamtliche Führungskräfte im NPO-Bereich haben, vergleicht man sie mit der Durchschnittsbevölkerung, ein hohes Ausbildungsniveau (vgl. Behr et al. 2008, S. 116–119).

Fast 70 % von 201 befragten deutschen Führungskräften aus der Wirtschaft und aus NPOs, die 2006 in einer Studie befragt wurden, haben einen Hochschulabschluss²⁴, ein Viertel hat zudem einen (postgraduellen) Aufbaustudiengang absolviert. Rund 70 % der Befragten absolvieren zudem laufend Fortbildungen im Bereich der Führungsfertigkeiten und im Bereich der fachlichen Qualifikation (vgl. Hedtmann, Bechert 2006, S. 15-16 und S. 24)

H₄: Die Führungskräftekategorien unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Anteile an kulturellem Kapital und symbolischen Kapital.

6 Methoden

6.1 Monovariante Verteilungen

Die allerersten Auswertungen an einem Datensatz sind die so genannten monovariaten Auswertungen. Dabei analysiert man jeweils eine einzelne Variable, also ein distinktes Merkmal der Stichprobe und seine unterschiedlichen Ausprägungen.

Als Randauszählung bezeichnet man die Häufigkeitsverteilung aller Variablen eines Datensatzes als Überblick über die Verteilungen der unterschiedlichen Merkmalsausprägungen. Anhand dieser monovariaten Auszählungen können die ersten wichtigen Eigenschaften der untersuchten Stichprobe abgeschätzt werden. (vgl. Schnell et al. 2005, S. 441–443; Diekmann 2005, S. 571, Bühl 2008, S. 221–231)

²³ Allerdings dürften die Führungskräfte in dieser Studie auf Geschäftsführer- und Präsidialebene sein, was in der Terminologie dieser Studie als „oberste Führung“ bezeichnet wird.

²⁴ Die Akademikerquote in dieser Studie ist in den NPOs mit nahezu 80 % die höchste, was bei einem Sample von 30 befragten in dieser Kategorie wenig aussagekräftig ist.

6.2 Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Test

Die Subgruppenanalyse ist ein Vergleich verschiedener deskriptiver Statistiken, beispielsweise der Mittelwerte, für eine Variable in verschiedenen Subgruppen des Datensatzes, also segmentiert nach der Merkmalsausprägung einer anderen Variable. Diese Subgruppenanalyse ist daher eine erste bivariate Auswertung von Variableneigenschaften und wird oftmals in einer Kreuztabelle, oder Kontingenztabelle dargestellt. Neben der Häufigkeitsverteilungen der Werte beinhalten die Kreuztabellen auch so genannte "Randverteilungen", also die Summen der jeweiligen Spalten, die wiederum die Verteilung innerhalb einer Variable widerspiegeln. Zudem erleichtern relative Verteilungen in Form von Prozentzahlen als "Spaltenprozente" oder "Zeilenprozente" den Überblick über diese Verteilungen. (vgl. Schnell et al. 2005, S. 443, Bühl 2008, S. 254)

Vergleicht man die Verteilungen der Daten mit den erwarteten zufälligen Verteilungen, so kann man aufgrund der so genannten „Residuen“, also der Differenz des tatsächlichen Werts mit dem vorhergesagten Wert für die jeweilige Zelle, die „Unzufälligkeit“ der dargestellten Werte beurteilen. Die Summe der quadrierten Residuen wird als „Chi-Quadrat“ bezeichnet und dient als Maß für die Abweichung von der erwarteten Normalverteilung (vgl. Spiegel 2003, S. 323–327, Schnell et al. 2005, S. 449–450, Bühl 2008, S. 264–267). Die Verteilungen von Chi-Quadrat in Abhängigkeit der so genannten Freiheitsgrade, also der unabhängigen Variablen in der Kreuztabelle, entsprechen einer mathematischen Häufigkeitsverteilung. Daher ist es möglich, aufgrund der Größe von Chi-Quadrat auf die Ungleichverteilung zu schließen, diese wird dann als Signifikanz von Chi-Quadrat angegeben (vgl. Schnell et al. 2005, S. 450) und dient im Allgemeinen dazu, die Hypothesen einer quantitativen sozialwissenschaftlichen Arbeit zu bestätigen oder zu verwerfen.

Hinsichtlich der Signifikanztests und ihrer Bedeutungen in (sozial)wissenschaftlichen Publikationen, sei auf Diekmann verwiesen, der insbesondere betont, dass diese ex-ante aufgestellte Hypothesen prüfen und für ex-post generierte Thesen keinerlei Bedeutung haben. (vgl. Diekmann 2005, S. 585–602)

6.3 Mittelwertvergleich

Zum Vergleich mehrerer Gruppen (die unabhängige Variable ist also polytom) von zumindest intervallskalierten Daten dienen verschiedene Methoden des Mittelwertvergleichs. Hierbei greift man auf die Verteilung von durchschnittlichen Differenzen von Mittelwerten in Stichproben zurück, auf die so genannte t-Verteilung. Je nach Mittelwerten und Stichprobengrößen kann man daher auf die Signifikanz des Mittelwertvergleichs schließen. Ist die Chance, dass die Mittelwertdifferenz zufällig entsteht, unterhalb des Signifikanzniveaus, so unterscheiden sich die beiden Mittelwerte (vgl. Diekmann 2005, S. 577–578, Schnell et al. 2005, S. 451–452, Bühl 2008, S. 303–308). Vergleicht man mehr als zwei Gruppen, so bezeichnet man die Technik des Mittelwertvergleichs als „einfache Varianzanalyse“.

6.4 Korrelation

Als Korrelation bezeichnet man den Zusammenhang, mit dem man die (lineare) mathematische Abhängigkeit zwischen einer abhängigen und einer unabhängigen Variable beschreiben kann. Der so genannte Korrelationskoeffizient (r^2) beschreibt diesen Zusammenhang und liegt zwischen 0 (bedeutet kein kausaler Zusammenhang zwischen den Variablen) und 1 (bedeutet voller kausaler Zusammenhang zwischen den Variablen). Je nach Skalenniveau der Variablen werden die Korrelationskoeffizienten unterschiedlich bezeichnet, weil ihnen unterschiedliche Berechnungsmethoden zugrunde liegen. (vgl. Diekmann 2005, S. 578–584, Bühl 2008, S. 246, Bühl 2008, S. 345–349)

Für den Korrelationskoeffizienten nach Pearson (vgl. Bühl 2008, S. 346) bedeutet ein Wert von kleiner als 0,2 eine sehr geringe, bis 0,5 eine geringe, bis 0,7 eine mittlere, bis 0,9 eine hohe und größer als 0,9 eine sehr hohe Korrelation. Im Rahmen der Berechnung in SPSS wird einerseits die Stärke des Zusammenhangs zwischen den beiden Variablen überprüft und andererseits die Signifikanz dieses Korrelationskoeffizienten.

6.5 Vollerhebung statt Stichproben

Es finden sich zum Stichwort Vollerhebung und Signifikanztests zahlreiche Diskussionsbeiträge, da die verschiedenen statistischen Methoden dafür im Normalfall hauptsächlich die möglichen Fehler durch die Inkongruenz von Stichprobenergebnis und Gesamtergebnis berücksichtigen, die ja bei der Gesamterhebung irrelevant sind. (vgl. Diekmann 2005, S. 585–602)

Auch wenn bei Vollerhebungen die Fehlerquellen aus der Ziehung einer Stichprobe wegfallen, bleiben andere Fehlerquellen, wie die Problematik der Messwertgenerierung, so dass statistische Verfahren zur Signifikanzüberprüfung in jedem Fall Sinn machen, denn Aufgabe der Sozialwissenschaft ist es, die Unsicherheit der jeweiligen Ergebnisse auch zu quantifizieren. (vgl. Broscheid, Gschwend 2003, S. 9–11)

Da soziale Realität bereits per se stochastisch ist, sind auch die in einer Vollerhebung gemessenen Ausprägungen von Messwerten sozialer Realitäten stochastisch. Eine Verwendung der selben statistischen Signifikanztests für die Vollerhebungen scheint daher nicht nur möglich, sondern ist im Vergleich zur deterministischen Lösung, die Ergebnisse ohne Signifikanztest als wirklich zu postulieren, klar vorzuziehen. (vgl. Broscheid, Gschwend 2003, S. 11–12)

7 Das Sozialsystem des Roten Kreuzes

7.1 Datengrundlage

Als Datengrundlage für die nachfolgende Analyse der Sozialstrukturen dienen Prozessdaten aus der Mitgliederverwaltung des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Niederösterreich. In diesem Oracle-Datenbank-System werden alle ausübenden Mitglieder, Angestellte, Zivildienstleistende und externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst und ihre Daten auch laufend für verschiedenste Dokumentationszwecke upgedatet. Beispielsweise ist für die Tätigkeit nach dem Sanitätergesetz eine Ausbildungs-Rezertifizierungsdokumentation erforderlich, die mittels dieser Datenbank erledigt wird.

Die Datensätze wurden vollständig von Seiten der IT-Abteilung des Roten Kreuzes, LV Niederösterreich anonymisiert aus dem Datenbanksystem am 13. November 2008 als Textfiles ausgespielt und mittels Microsoft Access 2003 aufbereitet. Dazu wurde die Datenbankstruktur analog zur bestehenden Datenbank wie folgt erstellt.

Insgesamt wurden 14.709 Datensätze übermittelt. Es handelt sich dabei um eine Vollerhebung von Prozeßdaten aller zu diesem Zeitpunkt in der Mitgliederverwaltung erfassten Personen.

Nach dem Import wurden die Daten zunächst bereinigt, beispielsweise wurde versucht, die Titel und akademischen Titel zu standardisieren, um deren Berücksichtigung für die Berechnung der verschiedenen kulturellen Kapitalien zu vereinfachen.

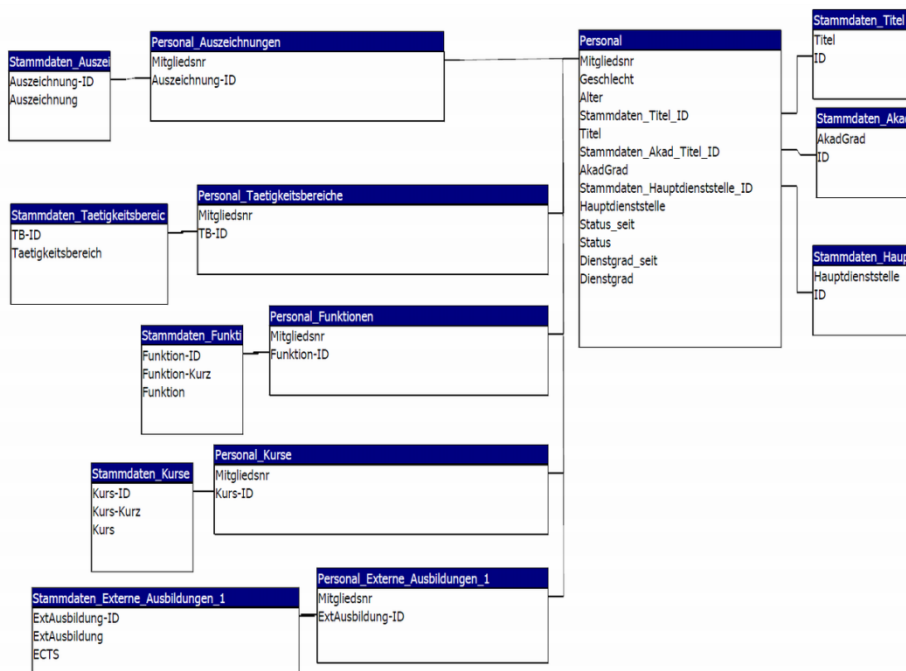


Abbildung 1: Datenbankstruktur

7.2 Datenaufbereitung

Zur Datenaufbereitung wurden in den Tabellen für die externen Ausbildungen, die akademischen Titel und die Titel Felder für die Erfassung der ECTS-Punkte als Maß für die Dauer der Ausbildung eingefügt. Im Bereich der internen Ausbildung wurden die Stunden erfasst, die die jeweiligen Ausbildungen dauern, inklusive eventuell erforderlicher Praktikumszeiten. Im Anhang finden sich die Tabellen dieser ECTS bzw. Stunden-Bewertungen für die einzelnen Titel bzw. Ausbildungen.

7.2.1 ECTS-System als Maßstab

Die Akkumulation von Kapital – im Falle von Bildung jene von kulturellem Kapital – braucht Zeit. Daher schlägt Bourdieu auch vor, als Maßeinheit für die Kapitalien die zu ihrem Erwerb benötigte Zeit zu verwenden, die er als „das Bindeglied zwischen ökonomischen und kulturellem Kapital“ bezeichnet (vgl. Bourdieu 1983, S. 188). Zur konkreten Operationalisierung wurde das Europäische ECTS-System (European Credit Transformation System) angewendet, wie es im Erasmus-Programm der Europäischen Union bereits 1989 entwickelt wurde. Das System der ECTS-Punkte findet mittlerweile in über 30 Ländern zum Vergleich postsekundärer akademischer Ausbildungen Verwendung. (vgl. Directorate-General for Education and Culture 2004, S. 4).

„Das ECTS ist ein studierendenorientiertes System zur Akkumulierung und Übertragung von Studienleistungen, das auf der Transparenz von Lernergebnissen und Lernprozessen basiert. Es dient dazu, die Planung, Vermittlung/Bereitstellung, Evaluation, Anerkennung/Anrechnung und Validierung von Qualifikationen bzw. Lerneinheiten sowie die Mobilität der Studierenden zu erleichtern. Das ECTS wird überall in der formalen Hochschulbildung genutzt, kann aber auch auf andere Aktivitäten des lebenslangen Lernens angewandt werden.“ (Generaldirektion für Bildung und Kultur 2007)

Die Grundidee des Systems ist, das volle Studienjahr mit 60 ECTS-Punkten zu normieren, damit lassen sich akademische Semester des Studienplans, wie sie in Österreich zur Anwendung kommen, mit 30 ECTS-Punkten kalkulieren. Heruntergebrochen auf den so genannten „Workload“ des Studierenden kann man einen ECTS-Punkt mit 30 Stunden an Workload ansetzen, um auch kürzere Studienprogramme miteinander zu vergleichen. Es ist dies eine Gesamtzahl an Stunden, die nicht nur die persönliche Anwesenheit in Lehrveranstaltungen beinhaltet, sondern auch zusätzliche Zeiten berücksichtigt, wie dies zum Beispiel beim Erarbeiten des Stoffs zu Hause, bei der Literatursuche in der Bibliothek oder beim Verfassen einer Seminararbeit notwendig ist. Die ECTS-Punkte werden jeweils für fertig absolvierte Lehrveranstaltungen – für die internen Anrechnungen nach beispielsweise einem Auslandssemester – vergeben und sind daher eine Maßzahl für den Gesamtworkload einer (akademischen) Ausbildung. Eventuelle längere Studiendauern verfälschen das Ergebnis nicht, es werden dann für die jeweiligen Semester weniger ECTS-Punkte vergeben, das Gesamtausmaß am

Studienende ist relevant. (vgl. Directorate-General for Education and Culture 2004, S. 4)

Im Lichte der Bourdieuschen Theorie wird institutionalisiertes kulturelles Kapital in seiner symbolischen Manifestation als anerkannter Bildungstitel nur dann erworben, wenn man ein Studium komplett abschließt. Daher können eventuell erworbene Teile – zumindest im Sinne dieser Theorie – nicht als institutionalisiertes kulturelles Kapital betrachtet werden. Eine einfache Reduktion des erworbenen Gesamtkapitals auf den (akademischen) Titel, beziehungsweise der umgekehrte Weg, nämlich vom akademischen Titel auf das kulturelle Kapital zu schließen, ist durch diese Vorgangsweise möglich. Auch die symbolische Wirkung dieser Kapitalsorte im jeweiligen Feld wird ja durch den Titel, der hinsichtlich der Ausbildung ja sozial von dieser entkoppelt wahrgenommen wird, erzielt – gesellschaftliche Anerkennung hat beispielsweise der Herr Doktor, nicht der Gastroenterologe.

7.2.2 ECTS-Werte österreichischer Studien

Aufgrund des Bologna Prozesses gibt es in Österreich zwei unterschiedliche Systeme, wie Studienabschlüsse zu Stande kommen. Das „alte System“ unterscheidet in den Studien den Diplom-Abschluss, also Magister oder Diplomingenieur (gegebenenfalls früher: Diplomkaufmann) und den Doktoratsabschluss, sozusagen eine postgraduelle Ausbildung, die auf das Diplom folgt. Ein Diplomgrad wird von den Universitäten nach einem Diplomstudium mit 240 bis 360 ECTS-Credits verliehen. Ausnahme ist das Medizinstudium: Hier wird nach einem Diplomstudium mit 360 ECTS-Punkten bereits ein akademischer Grad „Doctor medicinae universae“ bzw. „Doctor medicinae dentalis“ verliehen. Auch Fachhochschulen vergeben ihre Titel nach 240 bis 300 ECTS credits. Die „Bologna-Studien“ als neues und Europaweit abgestimmtes System unterscheiden zwischen „undergraduate“ und „graduate“ Studium. Nach dem „undergraduate“ Studium mit 180 ECTS-Punkten erhält man das Bakkalaureat, Masterstudien mit 120 ECTS schließen mit dem Master ab. (vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2008)

Wegen der laufenden Veränderungen von Studienplänen oder Ausbildungen kann natürlich nicht mehr auf die tatsächliche Dauer des jeweiligen Studiums der einzelnen in der Datenbank erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgeblickt werden. Wichtig ist in diesem Falle – denn auch Bildungstitel haben im Zeitablauf Bewertungsunterschiede – der tatsächliche gesellschaftliche Wert zum Zeitpunkt der Datenabfrage. Dieser entspricht dem Aufwand an ECTS-Punkten für einen gleichwertigen Abschluss zum heutigen Zeitpunkt, denn der Bildungstitel oder die jeweilige Ausbildung ist im sozialen Kontext zum selben Zeitpunkt auch gleich viel wert, unabhängig davon, ob ein Absolvent vor 20 Jahren dafür deutlich mehr, oder - was der wahrscheinlichere Fall ist – deutlich weniger Zeit dafür aufzuwenden hatte.

7.2.3 ECTS-Werte für weitere Ausbildungen

Da aufgrund der Datenbankstruktur nur auf die tatsächlich im System erfassten Daten zurückgegriffen werden kann, musste die Zählung der kulturellen Kapitalien auf das so genannte institutionalisierte kulturelle Kapital im Sinne von postsekundären bzw. tertiären Abschlüssen²⁵ eingeschränkt werden. Das heißt, es werden nur solche Bildungsabschlüsse gezählt, die nach der Reifeprüfung absolviert wurden und die mit einem (akademischen) Titel abschließen, oder mit einer besonderen Befähigung, die in der Datenbank auch erfasst wird. Aufgrund der Tätigkeitsprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Roten Kreuzes in Niederösterreich deren Schwerpunkt im Bereich des Rettungsdienstes und des Krankentransportes liegt, sind die dort erfassten Daten auch vornehmlich solche mit Relevanz für das medizinische Feld, also beispielsweise das so genannte „ius practicandi“²⁶ der Ärztinnen und Ärzte, Facharztabschlüsse, Ausbildungen zu Notärztinnen und Notärzten, leitenden Notärzten und Notärztin, aber auch die Abschlüsse von Pädagogischen Akademien²⁷, oder solcher für Physiotherapeutinnen und -Therapeuten, Ergotherapeutinnen und -Therapeuten, Radiologietechnologinnen und -Technologen, ...

Für die Ärzte kann beispielsweise aufgrund der geltenden Rechtslage festgestellt werden, dass eine fachärztliche Ausbildung zumindest sechs Jahre dauert (vgl. Republik Österreich, 2006, S. 9), eine zum Allgemeinmediziner zumindest 3 Jahre. (vgl. Republik Österreich, 2006, S. 5). In ECTS bedeutet dies 360 bzw. 180 credits.

7.2.4 Umrechnung der Titel und Ausbildungen in ECTS

Durch die Normalisierung der Datenbank²⁸ für die Felder Titel, akademische Titel und externe Ausbildungen kann in der jeweiligen Referenztable ein weiteres Feld für die mit dem Titel oder der Ausbildung in Zusammenhang stehenden ECTS-Punkte eingefügt werden²⁹. Neue Abfragen erstellen nun jeweils die verschiedenen ECTS-Summen der Datensätze anhand der Verknüpfung über die Mitgliedsnummer.

Durch Gegenüberstellung der verschiedenen ECTS-Summen können auch Doppelerfassungen oder fehlende Einträge aufgespürt werden. Sehr wichtig ist dies bei den Ärzten, deren Titel oftmals mit „Dr.“ und nicht mit „Dr. med.“ erfasst wurde, da sich diese beiden akademischen Grade hinsichtlich der ECTS-Punkte unterscheiden. Das Medizinstudium wird mit 360 ECTS erworben, während ein Doktorat ein Diplomstudium

²⁵ Zur Einteilung der unterschiedlichen Bildungsstufen wurde das ISCED-System der Unesco verwendet. (vgl. UNESCO 2006, S. 19)

²⁶ Als „ius practicandi“ wird die Berechtigung eines Arztes verstanden, selbsttätig praktizieren zu dürfen. Diese Berechtigung geht einher mit dem Abschluss des so genannten Turnus, also der Ausbildung zum Allgemeinmediziner oder zum Facharzt.

²⁷ Die Abschlüsse an Pädagogischen Akademien sind deswegen erfasst, weil das Jugendrotkreuz als Organisation an den Schulen auch ein Teil des Roten Kreuzes ist.

²⁸ Als Normalisierung bezeichnet man in der Datenbanktechnik die Aufspaltung von Relationen in nicht redundante Teilstrukturen, also beispielsweise die Erstellung einer eigenen Titel-Tabelle, auf die von der Haupttabelle verwiesen wird. (vgl. Alpar 23.05.2001, S. 65)

²⁹ Referenztabellen im Anhang.

um voraussetzt und damit mit 420 ECTS zu Buche schlägt – Ein Unterschied von über 15 %, der erst mit der weiteren Ausbildung zum Allgemeinmediziner oder Facharzt ausgeglichen und überkompensiert wird. Aufgrund der oftmals eingetragenen Facharztausbildung, der Absolvierung von Ausbildungen zum Notarzt, oder der Eintragung von ärztlichen Titeln und Funktionsbezeichnungen, wie Oberarzt, Primarius, Medizinalrat, Assistenzarzt, ... konnte aber in sehr vielen Fällen Klarheit geschaffen und die Titel in Kleinarbeit bei der Betrachtung der einzelnen Datensätze adäquat angepasst werden. Auch Doppelseintragungen wurden korrigiert, so sie augenscheinlich wurden, beispielsweise bei Lehrern, die sowohl die Ausbildung an der Pädagogischen Akademie, wie auch ihre Funktionsbezeichnung, also beispielsweise HOL (Hauptschuloberlehrer) in der Datenbank erfasst hatten.

7.2.5 Dauer der internen Ausbildungen

Analog zu vorher wurden auch für die internen Ausbildungen anhand der bestehenden Kursprogramme des Bildungsnetzwerks (vgl.: Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2008a, Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2008b) oder des Bildungszentrums des Österreichischen Roten Kreuzes (vgl. Bildungszentrum des Österreichischen Roten Kreuzes 2008) bzw. nach den gültigen Rechtsquellen die jeweilige Kursdauer inklusive eventuell notwendiger Praxiszeiten erfasst. Für Kurse, die nicht mehr angeboten werden, wurden die ehemaligen Zeiten erfasst, so diese eruierbar waren. Nicht mehr auffindbare Kurszeiten wurden geschätzt, so dass diese in den anderen Kanon passen, im Allgemeinen heißt das, dass für „Seminare“ eine Kursdauer von 8 Stunden unterstellt wurde, für „Nachmittage“ 4 Stunden ...

Im Unterschied zum externen symbolischen Kapital, das über die gültigen Titel operationalisiert wurde und daher über seine symbolische Wirkung, wurde beim internen symbolischen Kapital die tatsächliche Zeit der Ausbildung erfasst und summiert. Das führt etwa durch die Veränderungen in den internen und allgemeinen Richtlinien dazu, dass jüngere Kohorten in manchen Bereichen längere Ausbildungen besuchen müssen, als dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter früherer Ausbildungen taten. Beispielsweise musste ich selbst Ende der 1980er-Jahre noch 40 Stunden Sanitätshilfekurs besuchen, danach 20 Stunden Aufschulung machen und war Sanitäter. Meine Notfallsanitäterausbildung dauerte ebenfalls nur rund 40 Stunden. Über Anrechnungen und Überleitungsprüfungen wurde meine Ausbildung nach der Novellierung der Gesetze als vollwertige Ausbildung zum Notfallsanitäter anerkannt, die derzeit in Summe 720 Stunden dauert. Es ist dies offenbar aufgrund der Erfassung genau das Gegenteil von „Inflation“ der Bildungstitel, weil durch die Methodik die selben Ausbildungsabschlüsse heute deutlich mehr ECTS-Punkte wert sind, als die noch von mir absolvierten.

Analog zu den ECTS-Punkten wurden auch die Gesamtausbildungszeiten für jede erfasste Person aufsummiert und in der Datenbank gespeichert. Zur Vergleichbarkeit mit dem externen kulturellen Kapital und zur Summierbarkeit zum Gesamtkapital

wurden auch die internen Ausbildungen durch Division durch 30 in ECTS-Punkte umgerechnet.

Für den Hauptbereich der Dienstleistungen, die das Rote Kreuz in Niederösterreich anbietet, den Rettungsdienst- und Krankentransport wurde noch extra die jeweilig höchste Ausbildung aus der Kurstabelle extrahiert. Die verschiedenen Ausbildungslevel, die das Rettungssanitätärgesetz vorsieht heißen Rettungssanitäter und Notfallsanitäter, die Notfallsanitäter können in weiterer Folge noch Notfallkompetenzen erwerben, die im Sinne weiterer Ausbildungsklassen gewertet werden, nämlich: allgemeine Notfallkompetenz (NKA), allgemeine Notfallkompetenz venöser Zugang (NKV) und die spezielle Notfallkompetenz Intubation (NKI), die in Niederösterreich allerdings nicht ausgebildet wird.

7.2.6 Symbolische Kapitalien

Das Tragen von Orden und Ehrenzeichen hat eine „distinktive Symbolwirkung“ und hebt die Trägerinnen und Träger aus der uniformierten Masse. Auch die Knappheit von Auszeichnungen und Orden und die Tatsache, dass Auszeichnungen eher die Ausnahme sind, als die Regel, bedeuten Distinktion und Unterschied – ganz im Sinne der Bourdieuschen „feinen Unterschiede“. Insgesamt bewirken Orden und Ehrenzeichen für Uniformträger, dass die „gleichmachenden“ Faktoren der Uniformierung durch sie wieder ein wenig nivelliert werden (vgl. Winkle 2006, S. 180–185). Gleiches gilt für die so genannten Dienstgrade, auch wenn diese Art der Distinktion eher dem 19. oder bestenfalls dem 20. Jahrhundert zugehörig ist und mit postmodernen Wertewelten, wie sie inzwischen auch in Österreich verbreitet scheinen, nur zum Teil in Verbindung zu bringen sein dürfte.

Da auch die verschiedenen Orden und Auszeichnungen ebenfalls in der Mitarbeiterdatenbank erfasst werden - sowohl solche, die vom Roten Kreuz vergeben werden, als auch externe Ehrungen von Gebietskörperschaften, Bundesheer, Exekutive, ... - kann anhand dieser Auszeichnungen, zumindest im Sinne einer Schätzung, auch auf das damit verbundene symbolische Kapital zurückgeschlossen werden. Zu diesem Zweck wurden die einzelnen Auszeichnungen mit Punkten bewertet³⁰ und diese jeweils für interne und externe Auszeichnungen getrennt für alle erfassten Personen aufsummiert. (siehe für Details die Tabelle im Anhang ab Seite 96) Ein weiteres Anzeichen für feldimmanentes symbolisches Kapital ist der so genannte Dienstgrad, der ebenso für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst wird. Dies ist eine ordinal skalierte Abfolge von Bezeichnungen, die im Sinne einer „Karriere“ eines Mitarbeiters innerhalb der Organisation idealtypisch strukturiert sind. Anders als in militärischen Organisationsformen wird mit dem Dienstgrad beim Roten Kreuz nicht automatisch eine Über- oder Unterstellung begründet, wie wohl sich MitarbeiterInnen mit höherem Dienstgrad immanent distinguieren.

³⁰ In Ermangelung einer Referenz für die Bewertung unterschiedlicher Distinktionen untereinander erfolgte die Bewertung durch den Autor nach eigener Einschätzung.

7.3 Statistische Auswertungen

Die aufbereiteten Daten wurden aus Microsoft Access exportiert und in das Statistikpaket SPSS 17 zur weiteren Analyse importiert. Dort erfolgten zunächst die Auszählungen der Variablen des gesamten Datensatzes, bevor zur Beantwortung der Forschungsfrage das Datenset auf die Führungskräfte eingeschränkt wurde.

In weitere Folge wurden Kreuztabellen erstellt, Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen gerechnet und es wurde auch versucht, mittels Korrelationsanalyse und Faktorenanalyse ein multivariates graphisches Modell dieses sozialen Raums im Niederösterreichischen Roten Kreuz zu konstruieren.

Die hier geschilderten Zusammenhänge und Verteilungen geben, wie es Bourdieu (vgl. Bourdieu 1987, S. 380) formuliert hat, „den jeweiligen Stand der Auseinandersetzungen um die Aneignung der knappen Güter und um die genuin politische Verfügungsgewalt über die Distribution und Redistribution der Profite“. Im Detail bedeutet das, dass die Auseinandersetzung, der Kampf oder das Spiel im Feld, ein kontinuierlicher Prozess ist, der sich zwischen der das Feld bestimmenden so genannten Orthodoxie einerseits und den Vertretern der um die Führung im Feld kämpfenden Heterodoxie laufend abspielt. Eine Statistik über Kapitalzusammensetzungen³¹ und Kapitalanteile kann daher immer nur ein „Blitzlicht“ sein, das die Situation zu einem Zeitpunkt zeigt – in diesem Fall im November 2008. Die Profite, die in obigem Zitat genannt sind, müssen nicht monetärer Art sein, gerade im Nonprofit-Bereich, zu dem man das Rote Kreuz in Niederösterreich getrost zählen kann, geht es vielmehr um

	Häufigkeit	Prozent
männlich	9.987	67,9
weiblich	4.722	32,1
Gesamt	14.709	100,0

Tabelle 2: Fallzahlen nach Geschlecht

(Quelle: eig. Erstellung)

symbolische Profite, um Akkumulation symbolischen Kapitals, wie man in der Diktion des Theoretikers sagen kann, oder ein wenig unsoziologischer, dafür deutlich verständlicher: um die Macht in der Organisation, die Möglichkeit zu bestimmen, wie sich das gesamte Feld entwickelt, welche Dinge richtig und falsch sind und schlussendlich auch, wer drinnen sein darf, und wer draußen bleiben muss.

7.3.1 Deskriptive Beschreibungen des Sozialsystem RK NÖ

³¹ Diese Statistik ist aufgrund der Tatsache, dass direkte (aber auch indirekte) Daten zum ökonomischen Kapital in der Datenbank des Roten Kreuzes Niederösterreich leider nicht verfügbar waren, hinsichtlich der Beurteilung der relativen Anteile verschiedener sozialer Gruppen an den verschiedenen Kapitalien in jedem Falle unvollständig. Dieses Manko sollte in Zukunft, durch eine getrennte Erhebung zumindest für eine repräsentative Stichprobe, für weitere auch für die sozioökonomische Perspektive beseitigt werden.

Zunächst wurden Auszählungen am gesamten Datensatz vorgenommen, bevor die Auswertung lediglich auf die Führungskräfte beschränkt wurde, der sich die Grundannahmen dieser Forschungsarbeit widmen.

Im Anschluss erfolgen dann auch Kreuztabulierungen und andere bivariate Analysen hinsichtlich der Verteilungen nach dem Geschlecht, um Genderaspekte in der Sozialstruktur des NÖ Roten Kreuzes herauszuarbeiten.

Altersklassen und Reservistenanteil					
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente	Reservisten	in Prozent der Mitarbeiter
unter 20	740	5,0	5,0	0	-
20-29	4.964	33,7	38,8	4	0,1
30-39	2.165	14,7	53,5	18	0,8
40-49	2.080	14,1	67,6	54	2,6
50-59	1.860	12,6	80,3	190	10,2
60-69	1.695	11,5	91,8	508	30,0
über 70	1.205	8,2	100,0	755	62,7
Gesamt	14.709	100		1.529	10

Tabelle 3: Altersklassen und Reservistenanteil

(Quelle: eig. Erstellung)

7.3.1.1 Geschlechterverhältnis

Untenstehende Tabelle zeigt das Geschlechterverhältnis im Niederösterreichischen Rotkreuz-Landesverband. Insgesamt sind nach vorliegenden Daten rund 2/3 Männer und 1/3 Frauen in der Mitgliederdatenbank verzeichnet. Der männliche Überhang ist nicht nur durch den Zivildienst begründet, der natürlich ein Reservoir für das Rotkreuz-Engagement vieler junger Männer ist – diese bleiben zu einem relativ hohem Prozentsatz sogar nach Absolvierung des Zivildienstes als Ehrenamtliche im Rettungs- und Krankentransportdienst tätig.

7.3.1.2 Altersklassen

Vergleicht man die Altersklassen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so sieht man, dass die ausübenden Rotkreuz-Mitglieder in Niederösterreich relativ jung sind.

Mehr als die Hälfte aller in der Datenbank erfassten Personen sind jünger als 40 Jahre, das Durchschnittsalter ist 41 Jahre. Aufgrund der Tatsache, dass nicht mehr aktive Rotkreuz-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeiter ab dem Alter von 55 Jahren in die so genannte „Reserve“ gehen können und dann von ihren Dienstverpflichtungen befreit werden, allerdings auch von ihrem Wahlrecht (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2006a, S. 9), sind auch relativ viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Altersklasse als Vereinsmitglieder erfasst, die sich allerdings nicht mehr aktiv an der Erbringung der Rotkreuz-Dienstleistungen beteiligen.

Rechnet man in den Altersklassen die Reservistinnen und Reservisten – also die Personen, die sich nicht mehr aktiv am Sozialsystem des NÖ Roten Kreuzes beteiligen – heraus, so ergibt sich hinsichtlich des Durchschnittsalters für die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter ein Wert von 38 Jahren, drei Jahre niedriger, als der Wert bei Berücksichtigung der Reservemmitglieder.

7.3.1.3 Dienstgrade

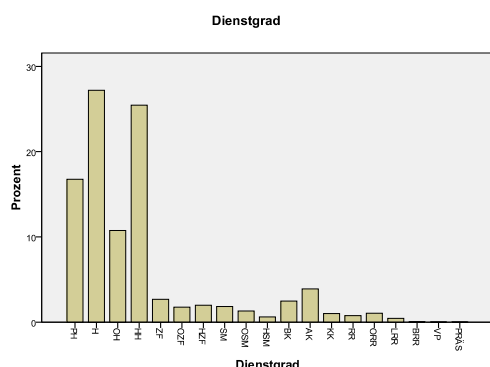


Abbildung 2: Häufigkeiten der Dienstgrade

(Quelle: eig. Erstellung)

Die nächste Auszählung betrifft die so genannten Dienstgrade. Es handelt sich dabei um ein, dem militärischen Rangsystem angepasstes ordinal skaliertes System von Positionsbezeichnungen, das mittels unterschiedlicher Symbole in Form von Schulter-schlaufen sichtbar gemacht werden kann (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2007, S. 4–5). Diese Visualisierung passiert im Routinebe-trieb in unterschiedlichem Ausmaß. Die meisten modernen Dienstbekleidungsstücke haben allerdings gar keine Möglichkeit mehr, Aufschiebeschlaufen mit Dienstrangab-zeichen befestigen zu können, selbst auf den damit ausgestatteten Hemden werde die Kennzeichnungen im Normalfall nicht getragen.

Dienstgrade und ihre Verteilung

		Häufigkeit	Prozent	kum. Prozente
Mannschafts-Dienstgrade	Probehelfer (PH)	2.464	16,8	16,8
	Helfer (H)	3.999	27,2	43,9
	Oberhelfer (OH)	1.581	10,7	54,7
	Hauptthelfer (HH)	3.744	25,5	80,1
Summe		11.788	80,1	
Unteroffiziers-dienstgrade	Zugsführer (ZF)	395	2,7	82,8
	Oberzugsführer (OZF)	259	1,8	84,6
	Hauptzugsführer (HZF)	291	2,0	86,6
	Sanitätsmeister (SM)	270	1,8	88,4
	Obersanitätsmeister (OSM)	193	1,3	89,7
	Hauptsanitätsmeister (HSM)	90	0,6	90,3
Summe		1.498	10,2	
Offiziersdienstgrade	Bereitschaftskommandant (BK)	364	2,5	92,8
	Abteilungskommandant (AK)	572	3,9	96,7
	Kolonnenkommandant (KK)	149	1,0	97,7
	Rettungsrat (RR)	113	0,8	98,5
	Oberrettungsrat (ORR)	154	1,0	99,5
	Landesrettungsrat (LRR)	64	0,4	100
Summe		1.416	9,6	
höchste Dienstgr.	Bundesrettungsrat (BRR)	4	0,0	100
	Vizepräsident LV (VP)	2	0,0	100
	Präsident LV (PRAS)	1	0,0	100
	Summe	7	0,0	
Gesamt		14.709	100	

Tabelle 4: Auszählung nach Dienstgraden und –Klassen

(Quelle: eig. Erstellung)

Ausnahmen stellen manche regionale Dienststellen dar³² und die so genannte Ausgehuniform, die von Vertreterinnen und Vertretern des Roten Kreuzes – zumeist allerdings Führungskräften - bei feierlichen Anlässen getragen wird. Auch diese Tradition ist wohl eher ein rurales Phänomen des Brauchtums, das in der postmodernen Wertewelt anachronistisch wirkt. Trotzdem – es ist fester Bestandteil der internen Distinktion und es wird von den Vertretern der Doxa als legitimes Recht gesehen, adäquate Dienstränge zu haben und diese auch zu führen, auch wenn viele im persönlichen Gespräch behaupten, persönlich derartige Dienstränge nicht wichtig zu finden, sind sie ein Bestandteil der Rotkreuz-internen Sozialstruktur und nicht nur „Folklore“.

Im internationalen Rotkreuz-Kontext ist diese Form des paramilitärischen Auftritts überhaupt unüblich, zumal man in den meisten Ländern der Welt versucht, sich ganz bewusst vom Militär zu distanzieren. In Österreich wurden offenbar zivile und vor allem militärische Normen aus dem 19. und 20. Jahrhundert innerhalb der Organisationsstruktur konserviert. Für die Sozialanalyse ist ein derartiges System allerdings interessant und wichtig, da es sich um eine Form des institutionalisierten symbolischen Kapitals im Feld des NÖ Roten Kreuzes handelt, die noch dazu direkt ablesbar wird, was eindeutig ein methodischer Vorteil ist. Damit kann man die Orthodoxie des Feldes anhand des symbolischen Kapitals der Dienstränge eingrenzen.

Man sieht in Tabelle 4: Auszählung nach Dienstgraden und –Klassen auf Seite 56, dass 80 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den so genannten Mannschaftsdienstgraden eingestuft sind, das sind jene vier Dienstgrade, für die keine weiteren Ausbildungen als Führungskraft nötig sind. Alle anderen Dienstgrade – es gibt deren innerhalb des Distinktionssystems weitere 15 – betreffen nur mehr eine Minderheit von 20 %. Die so genannten Offiziersränge sind den oberen 10 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbehalten. Die höchsten drei Dienstränge werden in Niederösterreich überhaupt nur von insgesamt sieben Personen bekleidet, ein verschwindend kleiner Prozentsatz.

Fasst man die Dienstgrade nach dem bereits oben erwähnten Kategorieschema zu Klassen – nämlich den Mannschaftsrängen, Unteroffiziers- und Offiziersrängen - zusammen, so kann man ebenfalls feststellen, dass der größte Teil – 80 Prozent - der Mitglieder im Bereich der Mannschaftsdienstgrade eingestuft ist. Je rund 10 Prozent der erfassten Personen sind als Unteroffiziere beziehungsweise Offiziere klassifiziert.

7.3.1.4 Status der Mitgliedschaft

Eine weitere Kategorie nach der ausgezählt wurde betrifft den Status der Mitgliedschaft, der in der Mitarbeiterdatenbank mit erfasst wird (Tabelle 5: Auszählung Mitgliedsstatus auf Seite 58). Hier sieht man, dass mehr als die Hälfte der Grundgesamtheit als ehrenamtliche Mitglieder erfasst sind, 15,9 % als Probemitglieder, das

³² Als erste Annäherung kann man auch sagen – und das ist jetzt nicht empirisch bewiesen, sondern eher Kontextwissen – dass Aufschiebeschlaufen umso häufiger zur Verwendung kommen, je höher der Dienstgrad der betreffenden Person ist, umso mehr sich also die Person symbolisch vom Durchschnitt unterscheidet.

ist ein Status, den man im ersten Jahr der Mitgliedschaft als ehrenamtliche Mitarbeiterin oder ehrenamtlicher Mitarbeiter inne hat, bis man seine Grundausbildung für den jeweiligen Leistungsbereich abgeschlossen hat.

Status der Mitgliedschaft

	Häufigkeit	Prozent
Ehrenamtlich	8.041	54,7
Probemitglied	2.332	15,9
Funktionär	1.941	13,2
Reserve	1.529	10,4
Hauptberuflich	696	4,7
Zivildienstleistende	107	0,7
Externes Personal	48	0,3
Ehrenmitglied	7	>0,0
JRK-Lehrer	7	>0,0
Freier Dienstnehmer	1	>0,0
Gesamt	14.709	100,0

Tabelle 5: Auszählung Mitgliedsstatus

(Quelle: eig. Erstellung)

Genau 13,2 % der Mitglieder sind als Funktionärinnen und Funktionäre erfasst, das sind nahezu 2.000 Personen. Hierunter werden alle gewählten Funktionen im Landesverband, den Bezirksstellen und in den Ortsstellen zusammengefasst (also vom Landesverbandspräsidenten, bis hin zum stellvertretenden Kassier oder Rechnungsprüfer einer ruralen Ortsstelle im Waldviertel). Reservisten und Reservistinnen gibt es in Summe 10,4 %. Die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also jener Beschäftigten, die auf der einen Seite in den Leistungsbereichen des Roten Kreuzes operativ tätig sind und dafür auch bezahlt werden und der Angestellten im Verwaltungsbereich an den Dienststellen und auch in der Landesrettungszentrale in Tulln liegt bei unter 5 % aller erfassten Personen und ist zahlenmäßig knapp unter 700 Personen. Andere erfasste Status sind aufgrund der sehr geringen Fallzahlen von endenwollender Relevanz für die weiteren Auswertungen.

7.3.1.5 Ausbildungen für den Rettungsdienst

Rund ein Drittel der Rotkreuz-Mitglieder hat keine Ausbildung für den Rettungsdienst- und Krankentransport (RKT). Das sind einerseits Probemitglieder, die noch in Ausbildung sind und andererseits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in anderen Leistungsbereichen des Roten Kreuzes aktiv tätig sind, beziehungsweise Funktionäre, die sich um die Organisation der Strukturen kümmern.

Art der Ausbildung im Rettungs- und Krankentransportdienst

	Häufigkeit	Prozent	kum. Prozente
keine	4.920	33,4	33,4
Rettungssanitäter	7.762	52,8	86,2
Notfallsanitäter	1.727	11,7	98,0
Notfallsanitäter NKA	70	0,5	98,4
Notfallsanitäter NKV	224	1,5	100,0
Notfallsanitäter NKI	6	>0,0	100,0
Gesamt	14.709	100,0	

Tabelle 6: Ausbildung im Rettungsdienst

(Quelle: eig. Erstellung)

Rund die Hälfte der in der Datenbank erfassten Personen (siehe Tabelle 6: Ausbildung im Rettungsdienst auf S. 58) sind Rettungssanitäter, besitzen also das erste Level der Ausbildung im Rettungsdienst. Weitere 11,7 % haben den Abschluss als Notfallsanitäter. Bei den verschiedenen Notfallkompetenzen sind die Anteile dann deutlich geringer: NKA, die allgemeine Notfallkompetenz³³ besitzen 0,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, NKV, die „Notfallkompetenz venöser Zugang“, besitzen weitere 1,5 %. Das oberste erreichbare Niveau, die NKI – also die Berechtigung zu intubieren, besitzen lediglich sechs Personen.

7.3.1.6 Anteile an unterschiedlichen Kapitalien

Deskriptive Statistik: kulturelles und symbolisches Kapital

	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
internes kulturelles Kapital	138	13,96	15,382
externes kulturelles Kapital	1.142	38,34	128,393
kulturelles Kapital	1.143	52,30	128,583
internes symbolisches Kapital	688	23,06	42,031
externes symbolisches Kapital	110	0,84	5,159
symbolisches Kapital	798	23,90	

Tabelle 7: deskriptive Statistik für Kapitalien

(Quelle: eig. Erstellung)

Analysiert man die stetigen intervallskalierten Variablen der kulturellen und symbolischen Kapitalien, so kann man folgende Charakteristika feststellen: Im Durchschnitt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Niederösterreichischen Roten Kreuzes mehr postsekundäre und tertiäre Ausbildung, als Ausbildung innerhalb des Roten Kreuzes. Die jeweiligen Mittelwerte: interne Ausbildung rund 14 ECTS, das entspricht 420 Stunden und externe rund 38 ECT, das entspricht 1.140 Stunden. Doch die Verteilung – speziell hinsichtlich des externen kulturellen Kapitals – ist höchst ungleich. Auch beim internen kulturellen Kapital gibt es große Disparitäten.

Hinsichtlich des symbolischen Kapitals kann gesagt werden, dass hauptsächlich internes symbolisches Kapital vorhanden ist, externes symbolisches Kapital konnte nur in ganz geringem Maße festgestellt werden. Das kann allerdings auch an der mangelnden Erfassung in der Datenbank liegen.

Die Detailanalyse des externen kulturellen Kapitals hat gezeigt, dass der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nämlich über 90 Prozent) hier gar keinen Wert eingetragen hat, also keinerlei postsekundäre oder tertiäre Ausbildung hat. Das ist auf die Methodik zurückzuführen, da keinerlei Bildungsabschlusserhebung durchgeführt wird, sondern erst die mit institutionalisierten Titeln verknüpften postsekundären und tertiären Ausbildungen zur Analyse herangezogen wurden.

Die weitere Verteilung ergibt einige Cluster an Werten, die beispielsweise im Bereich von 180 ECTS (Bachelor-Studien oder postsekundäre Ausbildungen wie Pädagogische Akademie), 240 ECTS (Diplomstudien), 360 ECTS (Medizinstudium), ... zu finden sind. Das ist einerseits aufgrund der Methodik der Zuschreibung von ECTS-Punkten

³³ Diese Ausbildung ist eigentlich ein „Durchgangsstadium für die NKV und wird von niemanden als finales Level angestrebt.

zu erklären und entspricht andererseits auch der sozialen Praxis, die hier auch einige distinkte akademische Titel kennt, anhand derer den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren Sozialprestige zugeschrieben wird.

Deskriptive Statistik: erweitertes externes kulturelles Kapital

	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Int. kulturelles Kapital	138	13,96	15,382
erw ext. kulturelles Kapital	1.142	39,63	128,443
Summe kulturellen Kapitals	1.143	53,58	128,726

Tabelle 8: Deskriptive Statistik für erweitertes kulturelles Kapital

(Quelle: eig. Erstellung)

Aufgrund der Tatsache, dass innerhalb des NÖ Roten Kreuzes relativ viele Personen vorhanden sind, die den Titel Ingenieur tragen, wurde das externe kulturelle Kapital diesbezüglich erweitert. Dabei werden zwar die ECTS-Regeln ein wenig umgangen, die vorsehen, erst ab der postsekundären Ausbildung zu zählen, allerdings ist die Tatsache, dass es einen anerkannten - wenngleich auch nicht akademischen - Titel gibt, ein Indiz dafür, dass es sich um ein institutionalisiertes kulturelles Kapital handelt, nicht zuletzt auch mit manifester symbolischer Wirkung im Feld.

Operationalisiert wurde der Titel Ingenieur mit 60 ECTS-Punkten, dem einen Jahr, das sich die HTL-Ausbildung von der Ausbildung an einer AHS unterscheidet, das sozusagen „zusätzlich zur Matura“ an kulturellem Kapital akkumuliert wird. Die benötigte dreijährige Berufspraxis für die Erlangung des Titels floss in diesem Fall nicht in die Berechnung ein. Dadurch änderte sich das durchschnittliche externe kulturelle Kapital um mehr als einen ECTS-Punkt, ebenso die Gesamtsumme. Insgesamt haben nur mehr 88 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar kein externes kulturelles Kapital. Insgesamt 2 Prozent der Mitglieder haben nun 60 ECTS-Punkte, was dem eben in die Kalkulationen einbezogenem Ingenieurtitel entspricht.

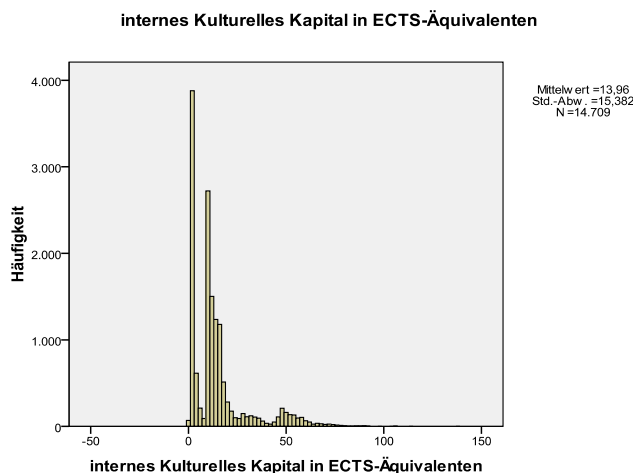


Abbildung 3: Histogramm internes kulturelles Kapital

Die Verteilung des internen kulturellen Kapitals ist deutlich dispersiver und lässt auch die Unterschiede fließender ineinander übergehen.

Die verschiedenen Maxima in Abbildung 3: Histogramm internes kulturelles Kapital auf Seite 60 entsprechen der Ausbildungsdauer unterschiedlicher Standard-

ausbildungen, also beispielsweise dem Abschluss der Rettungssanitäter-, oder der Notfallsanitäterausbildung. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im NÖ Roten Kreuz durchaus viel an interner Ausbildung haben, 12 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 30 ECTS-Punkte oder mehr, was im universitären Bereich einem ganzen Semester an Ausbildung entsprechen würde.

Für die spätere Kreuztabulierung wurde auch das kulturelle Kapital – und zwar die Gesamtsumme aus interner und externer Ausbildung jeweils in ECTS Äquivalenten in Klassen eingeteilt, sozusagen wieder auf die verschiedenen Arten der Bildungstitel - allerdings vereinheitlicht - zurückgeführt.

Klassen des kulturellen Kapitals			
	Häufigkeit	Prozent	Kum. Prozente
Grundschule bis Matura (<20)	10.995	74,8	74,8
unterakademisch (<150)	2.277	15,5	90,2
minor Grades (<220)	109	0,7	91
major grades (<400)	578	3,9	94,9
Doktoren, PHDs (>400)	750	5,1	100,0
Gesamt	14.709	100,0	

Tabelle 9: Klassen des kulturellen Kapitals

(Quelle: eig. Erstellung)

Die Tabelle 9: Klassen des kulturellen Kapitals auf Seite 61 zeigt die Verhältnisse dieser Klassen innerhalb der Grundgesamtheit im Niederösterreichischen Roten Kreuz an. Der größte Teil der erfassten Personen hat nahezu keinen Anteil am kulturellen Kapital im Feld; besitzen also nach Grundschule respektive matura keine angegebenen Ausbildungsn im postsekundären oder tertiären Bildungsbereich. Fast $\frac{3}{4}$ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unter 20 ECTS Punkten. 15 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bis zu 150 ECTS, der Anteil an „minor grades“, also unterhalb von 220 ECTS liegt unter einem Prozent. Major grades – also zwischen 220 und 400 ECTS - haben 3,9 % der Personen und der Anteil der Klasse mit einem kulturellen Kapital von mehr als 400, also Doktoren, Ärzte oder PhDs, beträgt knapp über 5 % der Grundgesamtheit.

Hinsichtlich des symbolischen Kapitals, das sich anhand von Orden und Ehrenzeichen manifestiert, ergeben sich folgende zwei Verteilungen: Das interne symbolische Kapital also alle Rotkreuz-eigenen Orden, Auszeichnungen und Ehrungen beträgt im Mittel 23,9 Einheiten, das externe symbolische Kapital ist nahezu nicht vorhanden und beträgt im Mittel nur 0,84 Einheiten. Die Gesamtsumme dieser beiden Kapitalien, mit der in weiterer Folge auch hinsichtlich der bivariaten Zusammenhänge gearbeitet wird, beträgt im Mittelwert 23,9 Einheiten.

Beim internen symbolischen Kapital haben 50 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überhaupt keinen Anteil an dieser generalisierten Ressource, die weiteren Kapitalwerte nehmen immer mehr ab, wie das Histogramm deutlich zeigt. Das zeigt, dass diese Art des symbolischen Handelns der feldbestimmenden Orthodoxie ganz spezifisch und sporadisch eingesetzt wird. Eine der Varianten, warum diese Art der Distinktion auch funktioniert.

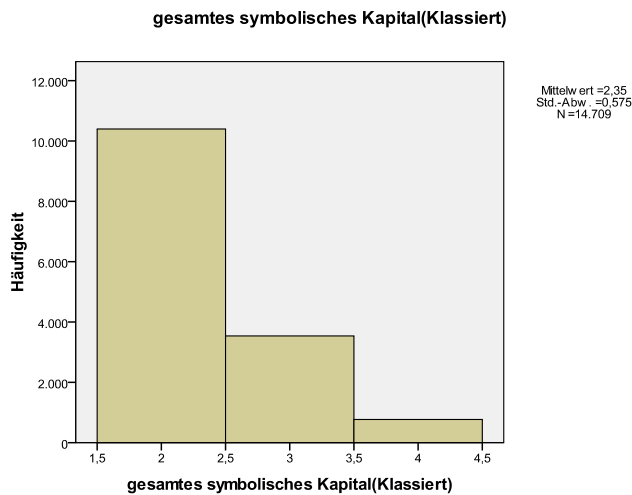


Abbildung 4: Histogramm Klassen des symbolischen Kapitals

(Quelle: eig. Erstellung)

Hinsichtlich des externen symbolischen Kapitals sind deutlich weniger Werte verfügbar, auch hier haben 50 % der erfassten Personen gar keinen Wert eingetragen, das Histogramm zeigt eine sehr breite Verteilung dieser Maßzahl – möglicherweise wurden die extern vergebenen Orden und Auszeichnungen nicht vollständig im System erfasst.

Die Summe dieser beiden Werte wurde als symbolisches Kapital bezeichnet, wenn auch der theoretische Background eine breitere Annahme über die im jeweiligen Feld symbolisch wirksamen Kapitalarten nahelegen würden. In jedem Falle ist der so genannte Dienstrang auch eine Visualisierung einer symbolisch wirksamen Kapitalart, der jedoch keinen direkten Einfluss auf die hier operationalisierte Variable hat. Ob diese beiden Ressourcen korrelieren, werden wir später untersuchen.

Klassen gesamtes symbolisches Kapital

	Häufigkeit	Prozent	Kum. Prozent
niedrig (unter 25)	10.400	70,7	70,7
mittel (25-112)	3.537	24,0	94,8
hoch (> 112)	772	5,2	100,0
Gesamt	14.709	100,0	

Tabelle 10: Kreuztabelle Klassen des gesamten symbolischen Kapitals

(Quelle: eig. Erstellung)

Zur erleichterten Kreuztabulierung wurde auch für das symbolische Kapital eine Kategorisierung eingeführt, insgesamt drei unterschiedliche Klassen wurden automatisiert mit dem Klassifizierungstool von SPSS erstellt. Wie in Tabelle 10: Kreuztabelle Klassen des gesamten symbolischen Kapitals auf Seite 62 zu erkennen ist, gehören 70,7 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klasse mit niedrigem symbolischen Kapital an, 24 % haben mittleres symbolisches Kapital und 5,2 % haben Anteil an hohem symbolischen Kapital im Sinne der vorher erfolgten Operationalisierung im Wege über die Orden und Auszeichnungen.

Das dazugehörige Histogramm (Abbildung 5: Histogramm gesamtes symbolisches Kapital auf Seite 63) zeigt diese Verteilung innerhalb des Personals ebenfalls sehr klar. Auch hier erkennt man, dass die symbolische Wirkung dieser generalisierten Ressource (in diesem Falle von Orden, Ehrenzeichen, ...) immer nur einen kleinen Teil der Grundgesamtheit distinguieren kann, da sonst das Besondere und einzigartige, die Distinktion fehlt.

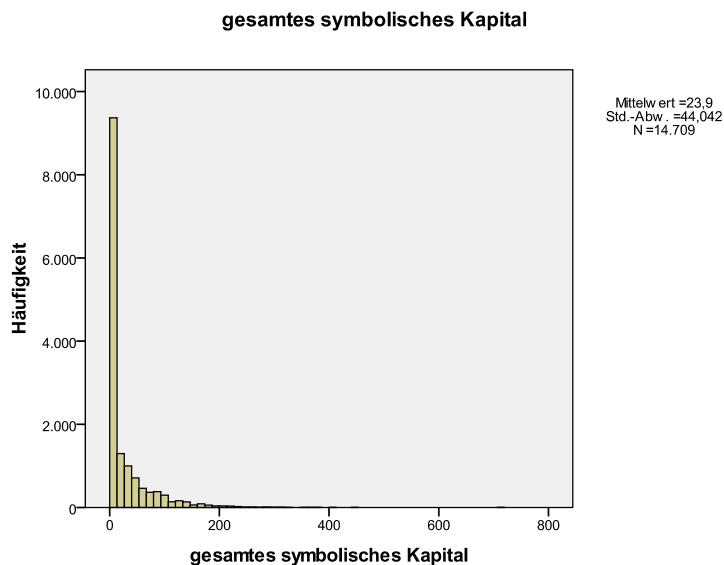


Abbildung 5: Histogramm gesamtes symbolisches Kapital

(Quelle: eig. Erstellung)

7.3.2 Kreuztabellen und bivariate Zusammenhänge

Die weiteren Auszählungen wurden mittels folgender Kreuztabellen vorgenommen, dabei wurde zunächst nach Geschlecht getrennt um auch gender-spezifische soziale Disparitäten zu entdecken.

7.3.2.1 Gleichberechtigung?

7.3.2.1.1 Mitgliederstatus

Innerhalb der einzelnen Mitgliedergruppen erkennt man in Tabelle 11: Geschlechterverteilungen auf Seite 64 fast überall das selbe Verhältnis, wie in der Grundgesamtheit (siehe Geschlechterverhältnis, Seite 55), lediglich bei den Funktionären ist die Situation noch deutlicher zu den Männern mit 3:1 verschoben, gleiches sieht man bei den Ehrenmitgliedern, die alle männlichen Geschlechts sind. Es ist also rasch erkennbar, dass es innerhalb des Roten Kreuzes NÖ³⁴ hinsichtlich der Gleichberechtigung eine „gläserne Decke“ gibt, speziell was die Positionen betrifft, die Entscheidungen für die Gesamtorganisation zu treffen in der Lage sind.

³⁴ Man kann aber davon ausgehen, dass die Situation in anderen Organisationseinheiten des Roten Kreuzes auf regionaler Ebene vergleichbar sein wird.

Geschlechterverteilungen

Status der Mitgliedschaft	Männer		Frauen	
Ehrenamtlich	5.384	67,0%	2.657	33,0%
Ehrenmitglied	7	100,0%	0	0,0%
Externes Personal	28	58,3%	20	41,7%
Funktionär	1.462	75,3%	479	24,7%
Hauptberuflich	452	64,9%	244	35,1%
Probemmitglied	1.556	66,7%	776	33,3%
Reserve	989	64,7%	540	35,3%
Zivildienstler	107	100,0%	0	0,0%
Altersklassen	Männer		Frauen	
< 20	520	70,3%	220	29,7%
20-29	3.755	75,6%	1.209	24,4%
30-39	1.379	63,7%	786	36,3%
40-49	1.240	59,6%	840	40,4%
50-59	1.156	62,2%	704	37,8%
60-69	1.141	67,3%	554	32,7%
> 70	796	66,1%	409	33,9%
Dienstgradklassen	Männer		Frauen	
Mannschaftsgrade	7.847	66,6%	3.941	33,4%
Unteroffiziere	1.058	70,6%	440	29,4%
Offiziersränge	1.076	76,0%	340	24,0%
höchste Funktionsträger	6	85,7%	1	14,3%
symbolisches Kapital	Männer		Frauen	
niedrig (<25)	6.897	66,3%	3.503	33,7%
mittel (25-112)	2.471	69,9%	1.066	30,1%
hoch (> 112)	619	80,2%	153	19,8%
Summe	9.987	67,9%	4.722	32,1%

Tabelle 11: Geschlechterverteilungen

(Quelle: eig. Erstellung)

7.3.2.1.2 Altersklassen

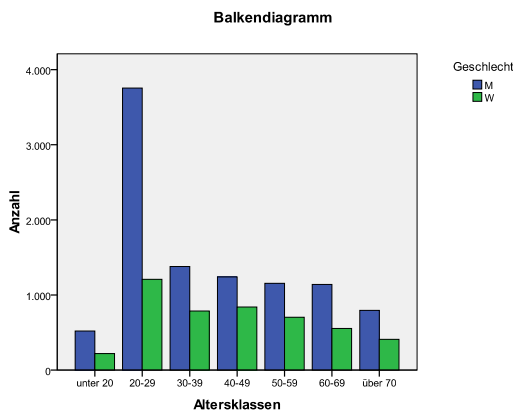


Abbildung 6: Altersklassen nach Geschlecht

(Quelle: eig. Erstellung)

Bei der Altersklassenübersicht in Tabelle 11: Geschlechterverteilungen auf Seite 64 erkennt man, dass im jungen Bereich bis zum 30. Lebensjahr sehr viele Personen gezählt werden, das ist einerseits – gerade bei den Männern – auf den Zivildienst zurückzuführen, der in diesem Alter absolviert wird und andererseits auf die Tätigkeiten, denn im Bereich des Rettungs- und Krankentransport-Dienstes findet man vorwiegend junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum 30. Lebensjahr. Danach – und das zeigen auch die Zahlen – sinken die Mitarbeiterzahlen, man ist mit Ausbil-

derung und Studium fertig, sozial anerkannt und widmet sich dem Privatleben. Oftmals endet das Engagement vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Gründen einer Familie. Würde man in einer patriarchalen Organisation eher vermuten, dass Frauen daher in den höheren Altersgruppen deutlich unterrepräsentiert seien, so irrt man sich. Das Verhältnis innerhalb der einzelnen Altersklassen bleibt jeweils bei rund 2:1. Daher beenden wohl gleich viele Männer wie Frauen ab einem gewissen Alter ihr Engagement. Interessant ist die Alterskategorie 40-49 Jahre, wo die Frauen im Vergleich zu allen anderen Bereichen sogar einen Anteil von 40 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Auch die Grafik dieser Zusammenhänge (Abbildung 6: Altersklassen nach Geschlecht auf Seite 64) zeigt die eben geschilderten Phänomene nochmals deutlich: Der Männerüberhang bis 30 Jahre und danach die eigentlich konstanten Verhältnisse zwischen Männern und Frauen in allen Altersklassen.

7.3.2.1.3 Dienstränge

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die im Roten Kreuz Niederösterreich verwendeten Dienstgrade in insgesamt vier Klassen aufgeteilt, um auch hier Unterschiede hinsichtlich der sozialen Struktur festmachen zu können.

Dienstgradklassen				
	Männer		Frauen	
Verhältnisse				
Mannschaftsgrade	7.847	66,6%	3.941	33,4%
Unteroffiziere	1.058	70,6%	440	29,4%
Offiziersränge	1.076	76,0%	340	24,0%
höchste Funktionsträger	6	85,7%	1	14,3%
Residuen				
Mannschaftsgrade	-1,8		2,5	
Unteroffiziere	1,3		-1,9	
Offiziersränge	3,7		-5,4	
höchste Funktionsträger	0,6		-0,8	

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	58,235 ^a	3	0
Likelihood-Quotient	60,682	3	0
Zusammenhang linear-mit-linear	57,914 ^b	1	0
Anzahl der gültigen Fälle	14.709		

a. 2 Zellen (25,0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,25.

b. Die standardisierte Statistik ist -7,610.

Tabelle 12: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Dienstrangklassen nach Geschlecht
(Quelle: eig. Erstellung)

Vergleicht man die einzelnen Dienstrangklassen in der Tabelle Tabelle 12: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Dienstrangklassen nach Geschlecht auf Seite 65 hinsichtlich der Geschlechter, so ist augenscheinlich, dass mit steigenden Rangklassen der Anteil der Frauen immer niedriger wird. Ist das Verhältnis in der Mannschaft 2:1, so verschiebt es sich bei den UnteroffizierInnen zu 70:30, bei den Offiziersrängen auf 3:1 und bei den höchsten Funktionsträgern – allerdings bei verschwindenden Fallzah-

len - auf 6:1. Dies ist die erwartete vertikale Segregation der Frauen, wie sie auch im Theoriekapitel (Organisationen und Chancengleichheit von Männern und Frauen ab Seite 26) beschrieben wird.

Diese augenscheinlichen Disparitäten lassen sich auch mittels Chi-Quadrat-Test statistisch beweisen (vgl. Bühl 2008, S. 265–267, Litz 2003, S. 136–138).

Die standardisierten Residuen zeigen folgende Ungleichverteilungen: Während Frauen in den Mannschaftsrängen – bezogen auf das Gesamtverhältnis – höchst signifikant übergewichtet sind, sind sie in den Unteroffiziersrängen und deutlicher in den Offiziersrängen untergewichtet. Die Anmerkung a betreffend die zu geringe Fallzahl ist auf die lediglich acht Personen in der Kategorie der höchsten Funktionsträger zurückzuführen, die für detaillierte Berechnungen deutlich zu klein ist.

symbolisches Kapital	Männer	Frauen
niedrig (<25)	6.897 66,3%	3.503 33,7%
mittel (25-112)	2.471 69,9%	1.066 30,1%
hoch (>112)	619 80,2%	153 19,8%
Residuen		
niedrig (<25)	- 2,0	2,8
mittel (25-112)	1,4	- 2,1
hoch (>112)	4,1	- 6,0

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	71,616 ^a	2	0
Likelihood-Quotient	76,426	2	0
Zusammenhang linear-mit-linear	63,261	1	0
Anzahl der gültigen Fälle	14709		

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 247,83.

Tabelle 13: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Geschlecht – symbolisches Kapital
(Quelle: eig. Erstellung)

7.3.2.1.4 Symbolisches Kapital

Die nächste nach Geschlechtersegregation überprüfte Variable ist das symbolische Kapital, wo sich aufgrund der männlichen Vorherrschaft in der Orthodoxie des Feldes analoge Disparitäten zeigen, wie bei den Diensträngen. Die Kreuztabelle Geschlecht mit klassiertem symbolischem Kapital zeigt signifikant, dass Frauen im Bereich des niedrigen symbolischen Kapitals überrepräsentiert und in den höheren Klassen unterrepräsentiert sind.

Tendenziell werden also Männer bei Auszeichnungen und Orden den Frauen bevorzugt, was sich auch aus den Theorien zur Geschlechtersegregation begründen lässt und als was man als Perpetuieren der männlichen Herrschaft beschreiben könnte. Aufgrund der Prädominanz der Männer in der Feldorthodoxie ist dieses Verhalten immanent.

Auch hier zeigt der Chi-Quadrat-Test, dass die Verteilung überstatistisch ist, sich also die Ungleichheiten innerhalb der verschiedenen Gruppen nicht auf statistische Schwankungen aufgrund der Messung reduzieren lassen.

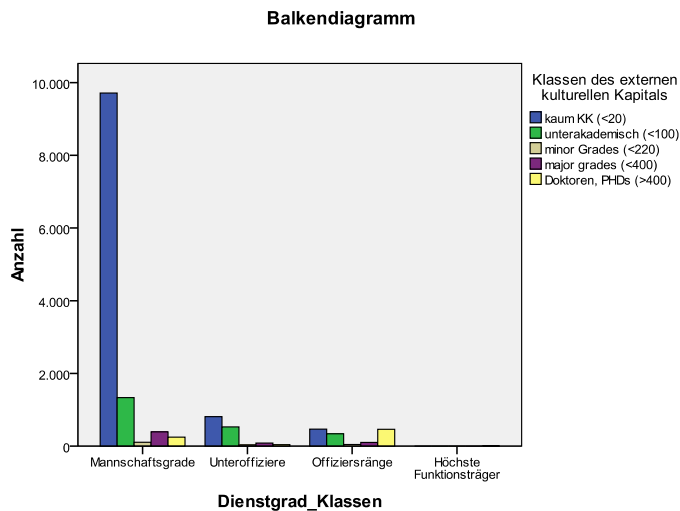


Abbildung 7: Balkendiagramm kulturelles Kapital in den Dienstgradklassen

(Quelle: eig. Erstellung)

7.3.2.2 Unterschiede in den Anteilen an kulturellem Kapital

Interessant ist in jedem Fall die Verteilung an kulturellem Kapital in den unterschiedlichen Mitarbeitergruppen. Hier zeigen sich dieselben Tendenzen im Kleinen, die beispielsweise von Hartmann (vgl. Hartmann 2004, S. 32–35) im Rahmen seiner Elite-soziologischen Studien Deutschlands auf gesamtgesellschaftlicher Ebene nachgewiesen werden.

	Klassen des externen kulturellen Kapitals										Gesamt
	Grundschule, Matura (<20)		Unterakademisch (<100)		minor grades (<220)		major grades (<400)		Doktoren, PHDs (>400)		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
Dienstgradkl.											
Mannschaft	9.713	82,40	1.333	11,31	104	0,88	393	3,33	245	2,08	11.788
Unteroff.	812	54,21	527	35,18	36	2,40	83	5,54	40	2,67	1.498
Offiziere	469	33,12	339	23,94	45	3,18	101	7,13	462	32,63	1.416
H. Funkt.	1	14,29	1	14,29	1	14,29	1	14,29	3	42,86	7
Gesamt	10.995		2.200		186		578		750		14.709
Residuen											
Mannschaft		9,6		-10,2		-3,7		-3,3		-14,5	
Unteroff.		-9,2		20,2		3,9		3,1		-4,2	
Offiziere		-18,1		8,7		6,4		6,1		45,9	
H. Funkt.		-1,9		0		3,1		1,4		4,4	

Tabelle 14: Verteilung des kulturellen Kapitals in Dienstgradklassen

(Quelle: eig. Erstellung)

Aus der Bourdieuschen Feldtheorie und den empirischen Befunden in den Elitestudien (beispielsweise bei Hartmann) ist anzunehmen, dass kulturelles Kapital jene Ressource ist, die sich am stärksten hinsichtlich ihrer symbolischen Wirkung im Feld bemerkbar macht.

Vergleicht man die unterschiedlichen Anteile an kulturellem Kapital in den verschiedenen Dienstgradklassen anhand des Balkendiagramms (Abbildung 7: Balkendiagramm kulturelles Kapital in den Dienstgradklassen auf Seite 67) oder in der Kreuztabelle Tabelle 14: Verteilung des kulturellen Kapitals in Dienstgradklassen auf Seite

67, so bemerkt man, dass der Anteil an Personen, die „kaum kulturelles Kapital“ im Sinne dieser Studie haben, also Ausbildung Grundschule bis hin zur Matura besitzen, innerhalb der Mannschaftsdienstgrade – der insgesamt größten Mitarbeitergruppe – am größten ist. Die Residuen, die Differenz der tatsächlichen Werte zu den Anhand der Verteilung erwarteten Werten, zeigen dies recht deutlich. Die mit „unterakademisch“ bezeichneten Werte des kulturellen Kapitals lassen sich hauptsächlich auf Ingenieurstitel zurückführen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dieser Einstufung sind tendenziell häufiger in Unteroffiziers- und Offiziersrängen zu finden, als in Mannschaftsrängen, sie zählen ja auch in der Gesellschaft zu den gehobenen Kadern.

Die so genannten „minor grades“, also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Abschlüssen an Akademien oder Bakkalaureatsabschlüssen, finden sich ebenfalls vermehrt in höheren Dienstrangklassen, allerdings deutlicher in den Offiziersrängen – gleiches gilt für Abschlüsse, die als „major grades“ eingestuft wurden. Die deutlichste Disparität gibt es bei Personen mit extrem hohem kulturellem Kapital, also Doktoren und höheren Abschlüssen. Diese sind in den Mannschafts- und in den Unteroffiziersrängen unterrepräsentiert und sehr deutlich in den Offiziersrängen überrepräsentiert. Das ist unter anderem auf die Ärzte innerhalb der Organisationsstruktur zurückzuführen, die automatisch als Offiziere eingestuft werden.

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3.590,539 ^a	12	0
Likelihood-Quotient	2.424,54	12	0
Zusammenhang linear-mit-linear	2.472,96	1	0
Anzahl der gültigen Fälle	14709		

a. 4 Zellen (20,0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,09.

Tabelle 15: Chi-Quadrat-Test: kulturelles Kapital gegen Dienstgradklassen

Die Verteilung des kulturellen Kapitals nach den Altersklassen entspricht den Erwartungen. Man findet leicht erklärbare Zusammenhänge, die mit dem Erwerb des kulturellen Kapitals einerseits und dem Wandel der akademischen Ausbildung bzw. der Organisation insgesamt zu tun haben.

Hat man in den untersten zwei Alterskategorien noch aufgrund der Studiendauer unterdurchschnittlichen Anteil am kulturellen Kapital, so ist dieser in den Alterskategorien zwischen 30 und 50 erhöht – hier gibt es relativ gesehen deutlich mehr Studienabsolventen und -Absolventinnen.

	Klassen des externen kulturellen Kapitals										Gesamt
	Grundschule, Matura (<20)		Unterakademisch (<100)		minor grades (<220)		major grades (<400)		Doktoren, PHDs (>400)		
Altersklassen	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
unter 20	737	99,59	3	0,41	0	0,00	0	0,00	0	0,00	740
20-29	4.130	83,20	635	12,79	21	0,42	132	2,66	46	0,93	4.964
30-39	1.066	49,24	681	31,45	53	2,45	181	8,36	184	8,50	2.165
40-49	1.266	60,87	437	21,01	42	2,02	133	6,39	202	9,71	2.080
50-59	1.329	71,45	255	13,71	26	1,40	81	4,35	169	9,09	1.860
60-69	1.373	81,00	152	8,97	30	1,77	40	2,36	100	5,90	1.695
über 70	1.094	90,79	37	3,07	14	1,16	11	0,91	49	4,07	1.205
Gesamt	10.995		2.200		186		578		750		14.709
Residuen											
unter 20		7,8		-10,2		-3,1		-5,4		-6,1	
20-29		6,9		-3,9		-5,3		-4,5		-13	
30-39		-13,7		19,8		4,9		10,4		7	
40-49		-7,3		7,1		3,1		5,7		9,3	
50-59		-1,6		-1,4		0,5		0,9		7,6	
60-69		3		-6,4		1,9		-3,3		1,5	
über 70		6,4		-10,7		-0,3		-5,3		-1,6	

Tabelle 16: Verteilung des kulturellen Kapitals in Altersklassen

(Quelle: eig. Erstellung)

Während die höchsten Klassen des kulturellen Kapitals auch in den obersten Altersklassen noch überrepräsentiert sind, sinken die Anteile an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit unterakademischen postsekundären Ausbildungen ab der Alterskategorie 50-59 Jahre, das kann man auf die Einführung der verschiedenen Diplombildungen zurückführen, die Kohorten, die ihren Bildungsweg vor der Einführung von Ausbildungen, wie Physiotherapeuten, Radiologietechnologen, aber auch Absolventen und Absolventinnen von Pädagogischen Akademien im heutigen Sinne, abgeschlossen haben, konnten an diesen Abschlüssen nicht partizipieren.

Gleiche Argumentation erklärt die geringen Anteile an „major grades“ in den Kohorten ab 60 Jahren. Das ist auf die Einführung der Magistergrade in vielen Studienrichtungen zurückzuführen, die zuvor nur als Doktoratsstudien angeboten wurden, während die Magister-Titel in früheren Zeiten hauptsächlich den Gymnasiallehrern vorbehalten waren.

7.3.2.3 Unterschiede in den Anteilen an symbolischen Kapital

	Klassen des symbolischen Kapitals							Gesamt
	niedrig (<25)		mittel (25-112)		hoch (>112)			
Dienstgradklassen	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%		
Mannschaftsgrade	9.517	80,73	2.084	17,68	187	1,59	11.788	
Unteroffiziere	415	27,70	807	53,87	276	18,42	1.498	
Offiziersränge	468	33,05	646	45,62	302	21,33	1.416	
Höchste Funktionstr.	0	80,73	0	0,00	7	100,00	7	
Gesamt	10.400		3.537		772		14.709	
Residuen								
Mannschaftsgrade		13		-14,1		-17,4		
Unteroffiziere		-19,8		23,5		22,3		
Offiziersränge		-16,9		16,6		26,4		
Höchste Funktionstr.		-2,2		-1,3		10,9		

Tabelle 17: Anteile der Dienstgradklassen am symbolischen Kapital

(Quelle: eig. Erstellung)

Vergleicht man nun die Anteile an symbolischem Kapital mit den Dienstgraden in Tabelle 17: Anteile der Dienstgradklassen am symbolischen Kapital auf Seite 69, so kann man feststellen, was aufgrund der symbolischen sozialen Wirkung beider Variablen schon zu erwarten war.

In den Mannschaftsdienststrängen ist niedriges symbolisches Kapital überrepräsentiert, in den Unteroffiziersrängen mittleres und hohes symbolisches Kapital, genauso, wie bei den Offiziersrängen, wo die Klasse mit dem hohen symbolischen Kapital im Vergleich zu den Unteroffizieren noch deutlicher überrepräsentiert ist. Diese Disproportionalitäten sind auch höchst signifikant.

Auch hinsichtlich der Altersverteilung des symbolischen Kapitals – siehe dazu Tabelle 18: Anteile der Altersklassen am symbolischen Kapital auf Seite 70 besteht eine Ungleichverteilung. Das symbolische Kapital steigt mit steigendem Alter.

Altersklassen	Klassen des symbolischen Kapitals						Gesamt
	niedrig (<25)		mittel (25-112)		hoch (>112)		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
unter 20	740	100,00	0	0,00	0	0,00	740
20-29	4.829	97,28	135	2,72	0	0,00	4.964
30-39	1.657	76,54	491	22,68	17	0,79	2.165
40-49	1.348	64,81	670	32,21	62	2,98	2.080
50-59	955	51,34	772	41,51	133	7,15	1.860
60-69	615	36,28	818	48,26	262	15,46	1.695
über 70	256	21,24	651	54,02	298	24,73	1.205
Gesamt	10.400		3.537		772		14.709
Residuen							
unter 20		9,5		-13,3		-6,2	
20-29		22,3		-30,6		-16,1	
30-39		3,2		-1,3		-9,1	
40-49		-3,2		7,6		-4,5	
50-59		-9,9		15,4		3,6	
60-69		-16,9		20,3		18,3	
Über 70		-20,4		21,2		29,5	

Tabelle 18: Anteile der Altersklassen am symbolischen Kapital

(Quelle: eig. Erstellung)

Dieser grundlegende Zusammenhang ergibt sich aus der Boudieuschen Theorie, da der Kapitalerwerb selbst zeitintensiv ist (vgl. „Formen des Kapitals“ ab Seite 19). Haben beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Niederösterreichischen Roten Kreuzes mit einem Alter von unter 40 Jahren überproportionale Anteile an niedrigem symbolischen Kapital, so sind die Anteile an mittlerem bzw. hohem symbolischen Kapital in den Altersklassen ab 50 Jahren überrepräsentiert. Interessant ist die Kategorie 40-49 Jahre, die sowohl hinsichtlich des niedrigen, als auch hinsichtlich des hohen symbolischen Kapitals unterrepräsentiert ist. Im Bereich des mittleren symbolischen Kapitals jedoch zeigt sich eine Überrepräsentation mit einem standardisierten Residuum von 7,6.

7.3.3 Hypothesenprüfung

Da die Hypothesen dieser Arbeit vor Allem die Führungskräfte betreffen, wurde für die folgenden Statistiken die analysierte Grundgesamtheit auf die Führungskräfte im Niederösterreichischen Roten Kreuz eingeschränkt. Als Führungskraft gilt, wer im

Bereich seiner Funktionen eine Position besetzt, die als Führungskraft eingestuft ist. In der Datenbank wurde das umgesetzt, indem überprüft wurde, ob die Person eine Dienstgrad-Einstufung als Führungskraft, nämlich mit Offiziersfunktion hat und als Status der Mitgliedschaft „ehrenamtlich“, „Funktionär“ oder „hauptberuflich“ eingetragen ist.

Status der Mitgliedschaft	Häufigkeit	Prozent	kum. Prozent
Funktionär	616	49,8	49,8
ang. FK	82	6,6	56,4
Mannschaftsoffizier	233	18,8	75,2
Arzt	307	24,8	100,0
Gesamt	1.238	100,0	

Tabelle 19: Mitglieds-Status der Führungskräfte

(Quelle: eig. Erstellung)

Zusätzlich wurden aus den Funktionseintragungen noch jene Personen inkludiert, deren Funktion klar eine Führungsaufgabe ist. Manchmal stimmen aufgrund von fehlenden Ausbildungserfordernissen nämlich die Dienstränge nicht überein. Führungskräfte können in den Bereichen der Angestellten eingeordnet sein, bei Funktionären, Mannschaftsfunktionen und bei Ärzten, die zwar im Organigramm innerhalb der Mannschaftsstruktur gelistet sind, in der Realität allerdings davon entkoppelt sind, weil sie keine relevante Führungsaufgaben innerhalb der Struktur wahrnehmen.

Insgesamt wurden 1.238 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Führungsfunktionen in der Datenbank (also 8,4 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) erkannt. Wie sich diese auf die verschiedenen Kategorien aufteilen zeigt die Tabelle Mitglieds-Status der Führungskräfte auf Seite 71.

	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
Geschlecht	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
Männer	483	51,11	69	7,30	181	19,15	212	22,43	945
Frauen	133	45,39	13	4,44	52	17,75	95	32,42	293
Alterskl.	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
20-29	51	68,92	3	4,05	8	10,81	12	16,22	74
30-39	121	46,01	32	12,17	53	20,15	57	21,67	263
40-49	151	44,02	29	8,45	64	18,66	99	28,86	343
50-59	154	50,00	16	5,19	42	13,64	96	31,17	308
60-69	117	60,31	2	1,03	39	20,10	36	18,56	194
über 70	22	39,29	0	0,00	27	48,21	7	12,50	56
Dienstgrad	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
keiner	1	14,29	1	14,29	5	71,43	0	0,00	7
BK	178	55,45	15	4,67	76	23,68	52	16,20	321
AK	213	42,51	5	1,00	87	17,37	196	39,12	501
KK	34	27,20	29	23,20	22	17,60	40	32,00	125
RR	22	29,73	18	24,32	26	35,14	8	10,81	74
ORR	107	76,98	11	7,91	12	8,63	9	6,47	139
LRR	55	85,94	2	3,13	5	7,81	2	3,13	64
BRR	3	75,00	1	25,00	0	0,00	0	0,00	4
VP	2	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
Präs.	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Gesamt	616		82		233		307		1.238

Tabelle 20: Verschiedene Verteilungen bei den Führungskräften

(Quelle: eig. Erstellung)

Auffallend in dieser Kreuztabelle ist die Prädominanz der Funktionärinnen und Funktionäre, die nahezu die Hälfte aller Führungskräfte stellen, gefolgt von Ärztinnen und Ärzten, die der Zahl nach ein Viertel der Führungskräfte ausmachen.

Die verschiedenen Mitarbeiter-Statuskategorien bei den Führungskräften werden in Folge hinsichtlich unterschiedlicher Merkmale verglichen um in weiterer Folge die Hypothesen zu überprüfen.

7.3.3.1 Geschlechterverteilung

Zunächst wurde die Geschlechterverteilung beurteilt, analog zur Vorgangsweise im Gesamtdatensatz (siehe Geschlechterverhältnis auf Seite 55). Interessant ist in dieser Gegenüberstellung – verglichen mit dem Gesamtverhältnis - die Überrepräsentation von Frauen bei den ärztlichen Mitgliedern, die mit einer hochsignifikanten Unterrepräsentation bei den anderen Führungskräftekategorien einher geht, die sich aus der vertikalen Geschlechtersegregation durchaus begründen lässt. Doch beim ärztlichen Personal scheint eine andere Art der Segregation vorzukommen, Frauen sind zumindest im Bereich des Roten Kreuzes überproportional vertreten. Möglicherweise sind sie dafür im Bereich der ärztlichen Führungspositionen in den Krankenanstalten unterrepräsentiert?

Geschlecht	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
Männer	483	51,11	69	7,30	181	19,15	212	22,43	945
Frauen	133	45,39	13	4,44	52	17,75	95	32,42	293
Gesamt	616		82		233		307		1.238
Residuen									
Männer		0,6		0,8		0,2		-1,5	
Frauen		-1,1		-1,5		-0,4		2,6	

Tabelle 22: Geschlechterverteilung bei den Führungskräften

(Quelle: eig. Erstellung)

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	13,476 ^a	3	0,004
Likelihood-Quotient	13,229	3	0,004
Zusammenhang linear-mit-linear	8,026	1	0,005
Anzahl der gültigen Fälle	1238		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 19,41.

Tabelle 21: Chi-Quadrat-Test Geschlechterverteilung bei den Führungskräften

Der darauf folgende Chi-Quadrat Test zeigt die Signifikanz des Ergebnisses (zum Thema Signifikanztests bei Gesamterhebungen siehe auch „Vollerhebung statt Stichproben“ auf Seite 47).

7.3.3.2 Altersverteilung

Vergleicht man die Altersverteilung innerhalb der unterschiedlichen Führungskräfte-kategorien, so kann man auch dort überzufällige Ungleichheiten festmachen.

Aufgrund der Tatsache, dass jegliches Kapital im Bourdieuschen Sinne auch eine gewisse Zeit benötigt, um akkumuliert zu werden, ist es klar, dass sich in höheren

Altersklassen auch höhere Anteile an Führungskräften finden lassen müssen, wenn nicht Restriktionen wie Pensionierungen und dergleichen vorliegen (im Bereich der Angestellten oder der Ärzte beispielsweise).

Altersklassen	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
20-29	51	68,92	3	4,05	8	10,81	12	16,22	74
30-39	121	46,01	32	12,17	53	20,15	57	21,67	263
40-49	151	44,02	29	8,45	64	18,66	99	28,86	343
50-59	154	50,00	16	5,19	42	13,64	96	31,17	308
60-69	117	60,31	2	1,03	39	20,10	36	18,56	194
über 70	22	39,29	0	0,00	27	48,21	7	12,50	56
Gesamt	616		82		233		307		1.238
Residuen									
20-29		2,3		-0,9		-1,6		-1,5	
30-39		-0,9		3,5		0,5		-1	
40-49		-1,5		1,3		0		1,5	
50-59		0,1		-1		-2,1		2,2	
60-69		2,1		-3		0,4		-1,7	
über 70		-1,1		-1,9		5,1		-1,8	

Tabelle 23: Altersverteilung bei den Führungskräften
(Quelle: eig. Erstellung)

Chi-Quadrat-Tests			
	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	92,619 ^a	15	0
Likelihood-Quotient	92,389	15	0
Zusammenhang linear-mit-linear	0,324	1	0,569
Anzahl der gültigen Fälle	1238		

a. 2 Zellen (8,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,71.

Tabelle 24: Chi-Quadrat-Test Altersverteilung bei den Führungskräften

Man erkennt anhand der standardisierten Residuen im unteren Teil der Kreuztabelle, dass Funktionäre in den Alterskategorien ab 50 und bis 69 überrepräsentiert sind. Gleiches gilt für angestellte Führungskräfte in den Kategorien von 30 bis 49 Jahren. Mannschaftsoffiziere sind ab dem Alter von 50 Jahren überrepräsentiert – möglicherweise weil hier nicht das Alterslimit gilt und weil die Karriere als Mannschaftsoffizier auch ohne die intensive Fortbildung im Rettungsdienst weitergeführt werden kann.

Die Ärztinnen und Ärzte sind erst ab 60 Jahren unterrepräsentiert, was einerseits an der anstrengenden Arbeit in der Notfallmedizin liegt – viele versuchen mit der Zeit aus dem extramuralen notärztlichen Dienst in Dienstposten innerhalb von Spitälern zu kommen und verlieren damit auch die Vernetzung ins Rote Kreuz – und andererseits an den Pensionsregelungen der Ärzte. Die Medianwerte und jeweils in Klammer die arithmetischen Mittelwerte des Alters (aus der nicht klassierten Variable) zeigen dieselbe Tendenz: Funktionäre: 49 (48) Jahre, angestellte Führungskräfte: 42 (42) Jahre, Mannschaftsoffiziere 48 (51)³⁵ Jahre, Ärzte 49 (48) Jahre.

³⁵ Hier dürften einige „sehr alte“ Mannschaftsoffiziere den Mittelwert verschieben. Nach detaillierter Überprüfung kann der Effekt zum Teil darauf zurück geführt werden, dass Personen mit unbekanntem Geburtsdatum der 1.1.1900 als Geburtstag zugeordnet wird. Ein weiterer Beitrag dazu ist die Tatsache, dass für Mannschaftsoffiziere offenbar kein Alterslimit existiert, wie es für Funktionäre besteht, die ab dem Alter von 65. nicht mehr das erste Mal für eine Funktion antreten dürfen und ab dem Alter von 70

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

Dabei ist der Altersschnitt der Führungskräfte insgesamt durchaus niedrig, vergleicht man ihn beispielsweise mit dem Gesamt-Durchschnittsalter von 44,5 Jahren für alle Freiwilligen Helferinnen und Helfer (nicht nur Führungskräfte) in Oberösterreich (vgl.

Dienstgrad	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
keiner	1	14,29	1	14,29	5	71,43	0	0,00	7
BK	178	55,45	15	4,67	76	23,68	52	16,20	321
AK	213	42,51	5	1,00	87	17,37	196	39,12	501
KK	34	27,20	29	23,20	22	17,60	40	32,00	125
RR	22	29,73	18	24,32	26	35,14	8	10,81	74
ORR	107	76,98	11	7,91	12	8,63	9	6,47	139
LRR	55	85,94	2	3,13	5	7,81	2	3,13	64
BRR	3	75,00	1	25,00	0	0,00	0	0,00	4
VP	2	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
Präs.	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Gesamt	616		82		233		307		1.238
keiner		-1,3		0,8		3,2		-1,3	
BK		1,4		-1,4		2		-3,1	
AK		-2,3		-4,9		-0,8		6,4	
KK		-3,6		7,2		-0,3		1,6	
RR		-2,4		5,9		3,2		-2,4	
ORR		4,5		0,6		-2,8		-4,3	
LRR		4,1		-1,1		-2		-3,5	
BRR		0,7		1,4		-0,9		-1	
VP		1		-0,4		-0,6		-0,7	
Präs.		0,7		0,8		3,2		-1,3	

Tabelle 25: Dienstgradverteilung bei den Führungskräften

OÖ Landeskorrespondenz 2009, S. 7).

7.3.3.3 Dienstgrade

Eine Verteilung der verschiedenen Offiziersdienstgrade auf die unterschiedlichen Kategorien der Mitgliederstatus zeigt die Dienstgradverteilung bei den Führungskräften

auf Seite 74. Hinsichtlich der Verteilung zeigt sich, dass die Funktionärskategorie, auch aufgrund der Tatsache, dass die höchsten Dienstgrade nur den Funktionären zugänglich sind, ab dem Dienstgrad Oberrettungsrat aufwärts überrepräsentiert ist, während sie in den unteren Dienstgraden eher unterrepräsentiert ist.

Angestellte Führungskräfte sind in den Rängen Kolonnenkommandant, Rettungsrat und Oberrettungsrat überrepräsentiert (insgesamt sind auch über 70 % der hauptberuflichen Führungskräfte in diesen drei Dienststrängen zu subsummieren), allerdings auch bei Positionen mit Führungskräfte-Aufgaben, die keine Offiziersdienstgrade vorschreiben.

Mannschaftsoffiziere sind in den Positionen bis Rettungsrat überrepräsentiert, die relativ häufigsten Dienststrangklassen sind die niedrigsten Offiziersränge Bereitschaftskommandant und Abteilungskommandant, in denen in Summe fast 70 % der Mannschaftsoffiziere zu finden sind. Das sind auch jene Dienstgrade, die mit den Bezirks-sachbearbeitern vergeben werden.

Jahren für die Wiederwahl eine 2/3-Mehrheit benötigen (vgl. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich 2004, S. 3)

Ärztinnen und Ärzte finden sich auch in den niedrigeren Offiziersrängen, die meisten als Abteilungskommandanten (zu 64 %). Dort und beim Dienstgrad Kolonnenkommandant zeigen die Residuen auch, dass diese Mitglieder-Kategorie überrepräsentiert ist. Aufgrund ihres höchsten Anteils an institutionalisiertem Kapital, also akademischer Ausbildung, ist diese Verteilung allerdings unerwartet.

Auch das zugehörige Balkendiagramm (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, Seite **Fehler! Textmarke nicht definiert.**) zeigt diese Zusammenhänge. Für die jeweiligen Mitarbeiterkategorien (mit Ausnahme der Angestellten) wurden als Balkenfarben die Aufschlagfarben gewählt³⁶, wie diese bei den so genannten A-Uniformen Verwendung finden und innerhalb des Roten Kreuzes daher bekannt sind.

7.3.3.4 Symbolisches Kapital

Die nächsten Zusammenhänge, die überprüft werden, betreffen die Anteile an den verschiedenen Kapitalien, also den Zugang zu den generellen Ressourcen innerhalb des Feldes. Zunächst der Anteil am symbolischen Kapital, das aus den erhaltenen Auszeichnungen und Orden errechnet wurde. Im Bourdieuschen Sinne ist das die vom Feld bevorzugte Ressource, deren Distinktionswirkung am deutlichsten hervor tritt.

Kapitalien- verteilung	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
symbol. Kapital									
niedrig	223	36,20	20	24,39	45	19,31	162	52,77	450
mittel	295	47,89	43	52,44	122	52,36	128	41,69	588
hoch	98	15,91	19	23,17	66	28,33	17	5,54	200
Gesamt	616		82		233		307		1.238
		Residuen		Residuen		Residuen		Residuen	
niedrig		0		-1,8		-4,3		4,8	
mittel		0,1		0,6		1,1		-1,5	
hoch		-0,2		1,6		4,6		-4,6	

¹erweitertes externes kulturelles Kapital (s. Seite Anteile an unterschiedlichen Kapitalien Seite 59)

Tabelle 26: Übersicht über die Verteilung des symbolischen Kapitals bei Führungskräften

Quelle: eigene Erstellung

³⁶ Ein weiteres Distinktionsmerkmal, das allerdings nicht in die Operationalisierung Eingang fand.

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

Kapitalien- verteilung	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoffizier		Arzt		
symbol. Kapital	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
niedrig	223	36,20	20	24,39	45	19,31	162	52,77	450
mittel	295	47,89	43	52,44	122	52,36	128	41,69	588
hoch	98	15,91	19	23,17	66	28,33	17	5,54	200
kult. Kapital	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
Grundschr./Matura	264	42,86	9	10,98	72	30,90	0	0,00	345
unterakademisch	191	31,01	67	81,71	103	44,21	0	0,00	361
minor grades	6	0,97	1	1,22	4	1,72	0	0,00	11
major grades	66	10,71	5	6,10	17	7,30	13	4,23	101
Doktoren, PHD	89	14,45	0	0,00	37	15,88	294	95,77	420
int. kult. Kapital	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
keines	152	24,68	0	0,00	35	15,02	244	79,48	431
kaum	67	10,88	9	10,98	40	17,17	14	4,56	130
wenig	212	34,42	6	7,32	56	24,03	19	6,19	293
mittel	116	18,83	23	28,05	56	24,03	24	7,82	219
hoch	69	11,20	44	53,66	46	19,74	6	1,95	165
ext. kult. Kapital ¹	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Gesamt
Grundschr./Matura	416	67,53	71	86,59	162	69,53	0	0,00	649
unterakademisch	40	6,49	6	7,32	13	5,58	0	0,00	59
minor grades	8	1,30	0	0,00	4	1,72	0	0,00	12
major grades	65	10,55	5	6,10	17	7,30	19	6,19	106
Doktoren, PHD	87	14,12	0	0,00	37	15,88	288	93,81	412
Gesamt	616		82		233		307		1.238

¹ erweitertes externes kulturelles Kapital (s. Seite Anteile an unterschiedlichen Kapitalien Seite 59)

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	93,692 ^a	6	0
Likelihood-Quotient	98,324	6	0
Zusammenhang linear-mit-linear	9,615	1	0,002
Anzahl der gültigen Fälle	1.238		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 13,25.

Tabelle 28: Chi-Quadrat-Test symbolisches Kapital der Führungskräfte

Die Überblicks-Kreuztabelle „Übersicht über die Kapitalienverteilung der Führungskräfte“ auf Seite 76 zeigt diesmal die Spaltenprozentage der verschiedenen Kapitalanteile, um den Überblick über die Verteilung innerhalb der MitarbeiterInnengruppe zu erhalten.

Die angezeigten standisierten Residuen in der Übersicht über die Verteilung des symbolischen Kapitals bei Führungskräften auf Seite 75 zeigen dass die Verteilung der Kategorien des symbolischen Kapitals bei den Funktionären eher gleichmäßig ist, während angestellte Führungskräfte und noch mehr Mannschaftsoffizierinnen und -Offiziere tendenziell im oberen Bereich des symbolischen Kapitals überrepräsentiert sind. Ärzte wiederum sind im hohen Bereich des symbolischen Kapitals unterrepräsentiert, erhalten also tendenziell weniger Orden und Auszeichnungen als andere Führungskräfte. Diese Tatsache zeigt, betrachtet man das Feld aus Bourdieuscher Perspektive auch die Feldlogik, was die relative Relevanz dieser Führungskräftegruppe im Vergleich zu anderen betrifft, obwohl sie aufgrund der primär höchsten Ausstattung mit kulturellem Kapital eigentlich so nicht zu erwarten gewesen wäre.

Da ein Teil der Auszeichnungen auf die konkrete Arbeit im Rettungs- und Krankentransport (RKT) zurückzuführen ist – so erhält man beispielsweise für 1.000, 2.500 oder 5.000 Transporte im RKT-Dienst jeweils eine so genannte Fahrtenspanne, gleiches gilt für das Blutspenden (für 10, 20 oder 50 Spenden), werden natürlich jene Mitarbeitergruppen, die tatsächlich laufend ihre Dienste machen, hinsichtlich ihres internen symbolischen Kapitals höher gestellt, als jene, die nicht verpflichtend ihre Dienstleistungen im Rettungsdienst zu erbringen haben, wie beispielsweise Funktionäre. Würden die Ungleichverteilungen nur auf diesen Effekt zurückgeführt werden können, hätten hier die angestellten Führungskräfte ebenfalls ungleichmässige Verteilungen aufzuweisen.

Der Chi-Quadrat-Test zeigt die Signifikanz dieser ungleichen Verteilungen.

7.3.3.5 Kulturelles Kapital

Der nächste Zusammenhang – und damit sind wir beim Kern der Forschungsfrage dieser Arbeit – betrifft das kulturelle Kapital und den Zusammenhang mit den unterschiedlichen Kategorien der Führungskräfte. Bourdieu zeigt in seinen Studien die Prädominanz dieser Kapitalart, da sie in der Lage ist, Eliten zu perpetuieren, also (Klassen-)Unterschiede auch über lange Zeiträume im Feld weiterzugeben oder zu vererben.

Hier kann man bereits in der Übersichtstabelle erkennen, dass Funktionäre und Funktionärinnen zum größten Teil kaum über Ausbildungen der postsekundären oder tertiären Ausbildung verfügen (fast 43 %), in dieser Klasse sind sie auch stark überrepräsentiert. Im Bereich der „major grades“, also der Diplomabschlüsse sind sie ebenfalls – wenn auch nicht ganz so deutlich – überrepräsentiert und bei den Doktoren und höheren Kapitalien, liegt eine Unterrepräsentierung vor. Angestellte Führungskräfte haben hauptsächlich (zu über 80 %) unterakademisches kulturelles Kapital, das sich wahrscheinlich auf die Rotkreuz-interne Ausbildung zurückführen lässt. In den höheren Klassen des kulturellen Kapitals liegt eine Unterrepräsentation vor.

Für Mannschaftsoffiziere gilt, was die Verteilung innerhalb der Klassen des kulturellen Kapitals betrifft, nahezu das selbe, allerdings gibt es dort vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne institutionalisiertes kulturelles Kapital im Messbereich dieser Studie, auch sind die relativen Anteile an allen akademischen Abschlüssen höher, als im hauptberuflichen Bereich.

Für Ärzte – und das ist aufgrund deren Ausbildung immanent – gibt es rund 4 %, die in den major Grades klassifiziert wurden, das sind jene Mediziner, deren Turnus oder Facharztausbildung noch nicht abgeschlossen ist, die streng nach Gesetz – ohne „ius

Kapitalien- verteilung	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktioär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoff.		Arzt		
kult. Kapital	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
Grundsch./Matura	264	42,86	9	10,98	72	30,90	0	0,00	345
unterakademisch	191	31,01	67	81,71	103	44,21	0	0,00	361
minor grades	6	0,97	1	1,22	4	1,72	0	0,00	11
major grades	66	10,71	5	6,10	17	7,30	13	4,23	101
Doktoren, PHD	89	14,45	0	0,00	37	15,88	294	95,77	420
Gesamt	616		82		233		307		1.238
	Residuen		Residuen		Residuen		Residuen		
Grundsch./Matura	7		-2,9		0,9		-9,2		
unterakademisch	0,8		8,8		4,3		-9,5		
minor grades	0,2		0,3		1,3		-1,7		
major grades	2,2		-0,7		-0,5		-2,4		
Doktoren, PHD	-8,3		-5,3		-4,7		18,6		

Tabelle 29: Übersicht über die Verteilung des gesamtem kulturellen Kapitals der Führungskräfte

Quelle: eigene Erstellung

practicandi“ – noch gar keine Ärzte sind, und 96 % haben die höchste Klasse des kulturellen Kapitals.

Betrachtet werden in weiterer Folge die unterschiedlichen Unterkategorien des kulturellen Kapitals, nämlich das innerhalb des Roten Kreuzes erworbene, sozusagen feldspezifische kulturelle Kapital, das ich als internes kulturelles Kapital bezeichne (siehe dazu die Operationalisierung „Dauer der internen Ausbildungen“ auf Seite 52) und das allgemeine institutionalisierte kulturelle Kapital, das als externes kulturelles Kapital bezeichnet wurde (Operationalisierung „Umrechnung der Titel und Ausbildungen in ECTS“ auf Seite 51). Dieses eignet sich im Vergleich zu den externen Bildungstiteln weniger zur Weitergabe von Unterschieden, da die Institutionalisierung nicht in dem Ausmass gegeben ist, wie das beispielsweise bei Bildungsabschlüssen möglich ist.

Diese Kapitalarten werden zunächst anhand der Verteilungsmaße der stetigen Variablen miteinander verglichen. Hier kann man erkennen, dass das interne kulturelle Kapital insgesamt flacher verteilt ist, wenn auch die Spannweite von 1 bis 138 ECTS-

	Kulturelles Kapital	
	internes	externes
Mittelwert	21,51	215,55
Median	15	0
Standardabweichung	23,782	266,14
Minimum	1	0
Maximum	138	1.142
Perzentile 25	1	0
50	15	0
75	34	540

Tabelle 30: Statistiken der kulturellen Kapitalien bei Führungskräften

credits nur ein Zehntel der Spannweite des externen kulturellen Kapitals ist, dessen Maximum bei 1.142 ECTS-credits liegt. Im Falle des externen kulturellen Kapitals haben allerdings mehr als die Hälfte der Führungskräfte gar keinen Wert eingetra-

gen, was auch die Klassifizierung in der Übersicht (analog zu jener des gesamten kulturellen Kapitals) deutlich zeigt.

Betrachtet man nun die Kreuztabulierung der Mitglieds-Status mit den Klassen des externen kulturellen Kapitals und die ebenfalls angeführten Residuen in Tabelle 32: Übersicht über die Verteilung des externen kulturellen Kapitals der Führungskräfte

Kapitalien- verteilung	Status der Mitgliedschaft								Gesamt
	Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoff.		Arzt		
ext.kult. Kapital	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
Grundsch./Matura	416	67,53	71	86,59	162	69,53	0	0,00	649
unterakademisch	40	6,49	6	7,32	13	5,58	0	0,00	59
minor grades	8	1,30	0	0,00	4	1,72	0	0,00	12
major grades	65	10,55	5	6,10	17	7,30	19	6,19	106
Doktoren, PHD	87	14,12	0	0,00	37	15,88	288	93,81	412
Gesamt	616		82		233		307		1.238
		Residuen		Residuen		Residuen		Residuen	
Grundsch./Matura		5,2		4,3		3,6		-12,7	
unterakademisch		2		1,1		0,6		-3,8	
minor grades		0,8		-0,9		1,2		-1,7	
major grades		1,7		-0,8		-0,7		-1,4	
Doktoren, PHD		-8,2		-5,2		-4,6		18,4	

Tabelle 32: Übersicht über die Verteilung des externen kulturellen Kapitals der Führungskräfte

Quelle: eigene Erstellung

auf Seite 79, so kann man hinsichtlich der Verteilung nahezu dasselbe Ergebnis se-

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	705,061 ^a	12	0
Likelihood-Quotient	815,737	12	0
Zusammenhang linear-mit-linear	391,679	1	0
Anzahl der gültigen Fälle	1238		

^a. 4 Zellen (20,0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,79.

Tabelle 31: Chi-Quadrat-Test erw. ext. kulturelles Kapital bei Führungskräften

hen, wie bei der Verteilung des gesamten kulturellen Kapitals. Das ist auf den großen Einfluss des externen kulturellen Kapitals auf die Gesamtsumme zu erklären.

Die Ärztinnen und Ärzte haben berufsbedingt nahezu alle höchste institutionalisierte kulturelle Kapitalien, die Mitarbeitergruppen der Funktionärinnen und Funktionäre, sowie die der Mannschaftsoffizierinnen und -Offiziere haben jeweils zu 70 % institutionalisiertes kulturelles Kapital in der Kategorie Grundschule/Matura, aber jeweils relevante Anteile an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Diplom- oder Doktorgrade haben. Angestellte Führungskräfte haben den geringsten Anteil an institutionalisiertem kulturellem Kapital. Insgesamt 87,59 % von ihnen haben Grundschulausbildung bzw. Matura und keinerlei postsekundäre oder tertiäre Ausbildung, weitere 7 % haben unterakademische Grade, sind also Ingenieure.

Kumuliert man die Prozentanteile der akademischen Abschlüsse, so kann man für die Funktionärinnen und Funktionäre einen Akademikeranteil von 25,97 % feststellen, bei den angestellten Führungskräften beträgt dieser lediglich 6,1 % und im Bereich der Mannschaftsoffiziere 24,89 %. Im Bereich der Ärztinnen und Ärzte macht die Ausweisung eines Akademikeranteils keinen Sinn. Im Schnitt der niederösterreichischen Bevölkerung liegt dieser Akademikeranteil im Jahr 2008 bei 10,6 %. (Statistik Austria 2009)

Die zweite Art des kulturellen Kapitals, das interne kulturelle Kapital ist ebenso unterschiedlich auf die verschiedenen Status der Mitgliedschaft verteilt. Die Mittelwerte zeigen, dass angestellte Führungskräfte die meiste Ausbildung innerhalb des Roten Kreuzes haben (Mittelwert: 31,6 ECTS-Credits). Mannschaftsoffiziere (16,5) und Funktionäre (14,9) liegen hinsichtlich der internen Ausbildung am selben Niveau, Ärztinnen und Ärzte (9,2) haben die geringste Zeit an interner Ausbildung genossen.

Zur weiteren Analyse wurden auch die Anteile an internem kulturellem Kapital in Klassen eingeteilt, um sie in Form einer Kreuztabelle den Mitgliedsstatus gegenüber zu stellen.

Die Kreuztabelle zeigt anhand der Anteile und in den standardisierten Residuen erneut die deutlich höhere interne Ausbildung, die angestellte Führungskräfte besitzen, wenn man sie mit allen anderen Führungskräftekategorien vergleicht. Mehr als die Hälfte hat einen Wert in der höchsten Kategorie des internen kulturellen Kapitals,

Kapitalien-verteilung		Status der Mitgliedschaft								
		Funktionär		ang. Führungskr.		Mannschaftsoff.		Arzt		Gesamt
		Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
keines	int.kult. Kapital	152	24,68	0	0,00	35	15,02	244	79,48	431
kaum		67	10,88	9	10,98	40	17,17	14	4,56	130
wenig		212	34,42	6	7,32	56	24,03	19	6,19	293
mittel		116	18,83	23	28,05	56	24,03	24	7,82	219
hoch		69	11,20	44	53,66	46	19,74	6	1,95	165
Gesamt		616		82		233		307		1.238
		Residuen		Residuen		Residuen		Residuen		
keines		-4,3		-5,3		-5,1		13,3		
kaum		0,3		0,1		3,1		-3,2		
wenig		5,5		-3		0,1		-6,3		
mittel		0,7		2,2		2,3		-4,1		
hoch		-1,4		10		2,7		-5,5		

Tabelle 33: Übersicht über die Verteilung des internen kulturellen Kapitals der Führungskräfte

Quelle: eigene Erstellung

auch die Residuen zeigen die Überrepräsentativität von mittlerem und hohem internem kulturellem Kapital in dieser Gruppe der Rotkreuz-Führungskräfte.

Ärztinnen und Ärzte besitzen zu 80 % gar keine Rotkreuz-interne Ausbildung, daher sind sie auch hinsichtlich des internen kulturellen Kapitals schlecht ausgestattet und in den höheren Kategorien dieser Relation auch deutlich unterrepräsentiert. Das führt allerdings auch zu einer geringen internen Vernetzung, da diese Rotkreuz-eigenen

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-Seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	514,921 ^a	12	0
Likelihood-Quotient	498,77	12	0
Zusammenhang linear-mit-linear	113,893	1	0
Anzahl der gültigen Fälle	1238		

a. 0 Zellen (.0 %) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,61.

Tabelle 34: Chi-Quadrat-Test int. kulturelles Kapital bei Führungskräften

Ausbildungen ja auch der Sozialisierung im Feld dienen. Zudem dürfte im Feld auch die interne Ausbildung, zumindest die institutionalisierten Ausbildungsniveaus im Rettungsdienst, stark symbolisch wirken. Das dürfte einer der Gründe für die man-

gelnde Integration ärztlicher Mitarbeiter in das Rote Kreuz sein, wie dies in Gesprächen sowohl von ärztlicher Seite, als auch von nicht-ärztlicher Seite genannt wird.

Vergleicht man nun die Funktionäre mit den Mannschaftsoffizieren, so sind die meisten Funktionäre hinsichtlich ihres internen kulturellen Kapitals mit 34 % in der Kategorie „wenig“ eingestuft, dort sind die Funktionäre auch überrepräsentiert. Mannschaftsoffiziere sind im Vergleich dazu mit annähernd je einem Viertel der Personen in den Kategorien „wenig“ und „mittel“ vertreten und zu fast 20 Prozent in der höchsten Kategorie. Allerdings sind sie auch in der Kategorie „kaum“ überrepräsentiert, der auch 17 % der Personen angehören.

Man kann also – vergleicht man die beiden Gruppen der Funktionäre und Mannschaftsoffiziere beiderlei Geschlechts innerhalb der Sozialstruktur des Niederösterreichischen Roten Kreuzes – sagen, dass die Funktionäre insgesamt weniger internes kul-

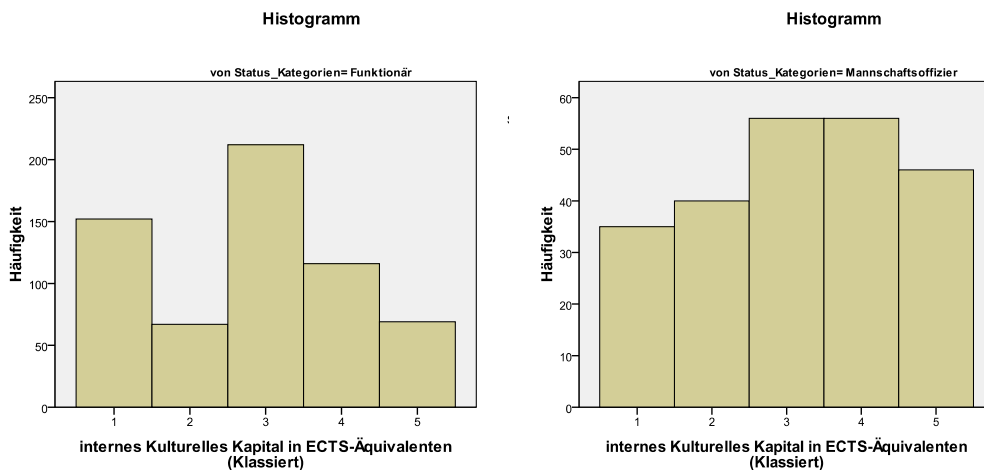


Abbildung 8: Histogramme des int. kult. Kapitals für Funktionäre und Mannschaftsoffiziere

turelles Kapital haben, die Gesamtstreuung aber geringer ist und die Mannschaftsoffiziere größeren Anteil am internen kulturellen Kapital haben, allerdings mit einer viel größeren Streuung, so dass sich die Mittelwerte dann ziemlich nähern. Eine anderweitige Kompensation, also dass Funktionäre dafür seitens des externen kulturellen Kapitals den Mannschaftsoffizieren überlegen wären, liegt allerdings nicht vor. Die beiden Histogramme in Abbildung 8: Histogramme des int. kult. Kapitals für Funktionäre und Mannschaftsoffiziere auf Seite 81 zeigen diese Verteilungen auch grafisch. Die Unterschiede sind allerdings weniger deutlich, als man sie von theoretischer Seite hätte erwarten können.

Eine interessante Tatsache ist, dass es offenbar 15 % der Mannschaftsoffiziere gibt, die keinerlei interne Ausbildung genossen haben, obwohl diese von Seiten der geltenden Richtlinien für diese Art der Führungskräfte eindeutig vorgeschrieben ist.

7.3.3.6 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

In dieser Zusammenfassung sollen die Hypothesen, die der statistischen Auswertung voran gingen (siehe dazu Hypothesen ab Seite 42) nunmehr erneut einzeln betrachtet werden und den realen Daten des vorigen Kapitels gegenübergestellt werden.

H₁: Führungskräfte haben höhere Anteile an kulturellem Kapital und symbolischen Kapital als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mannschaft.

Wie Tabelle 14: Verteilung des kulturellen Kapitals in Dienstgradklassen auf Seite 67 zeigt, haben Führungskräfte (Klassen ab Offiziere) höhere Anteile am kulturellen Kapital, als Mitarbeiter (Klassen Mannschaft und Unteroffiziere). Ebenso zeigt Tabelle 17: Anteile der Dienstgradklassen am symbolischen Kapital auf Seite 69, dass dieser Zusammenhang auch für das symbolischen Kapital gilt. Die Faktorenanalyse im Anhang bestätigt diese Hypothese auch in Form eines eindrucksvollen Diagramms: Auch die Verteilungen der unterschiedlichen Mitarbeiterklassen hinsichtlich der Faktoren auf Abbildung 9: Faktorenanalyse: Kulturelles Kapital gegen symbolisches Kapital auf Seite 100 zeigen diese Differenzen deutlich.

Die Hypothese H₁ ist daher bestätigt und wird angenommen.

H₂: Männer haben höhere Anteile an symbolischem Kapital als Frauen.

Wie Tabelle 13: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Geschlecht – symbolisches Kapital auf Seite 66 und der darauffolgende Chi-Quadrat-Test zeigen, unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich ihres Anteils am symbolischen Kapital signifikant, wobei Männer in den hohen Klassen und Frauen in den unteren Klassen des symbolischen Kapitals überrepräsentiert sind.

Die Hypothese H₂ ist daher bestätigt und wird angenommen.

H₃: Die Frauenanteile sinken mit steigender Führungsposition.

Wie Tabelle 12: Kreuztabelle und Chi-Quadrat-Test Dienstgradklassen nach Geschlecht auf Seite 65 und der Chi-Quadrat-Test zeigen, sinken die Frauenanteile mit steigender Dienstgradklasse signifikant. Erweitern man nun die Tabelle 1: Vertikale Segregation von Männern und Frauen bei Freiwilligen in NPOs von Seite 44 um die Daten des Roten Kreuzes in Niederösterreich, so bietet sich folgendes Bild (Tabelle 35).

Vertikale Segregation von Männern und Frauen in NPOs

	Frauen	Männer
Gesamter Sektor	Nur ehrenamtliche Mitarbeiter	
Ohne Leitungsfunktion	43 %	57 %
Leitungsfunktion	29 %	71 %
Katastrophenhilfe	Nur ehrenamtliche Mitarbeiter	
Ohne Leitungsfunktion	18 %	82 %
Leitungsfunktion	9 %	91 %
Rotes Kreuz NÖ	Alle Mitarbeiter	
Ohne Leitungsfunktion	33 %	67 %
Leitungsfunktion	24 %	76 %
Oberste Leitung	14 %	86 %

Tabelle 35: Vertikale Segregation von Männern und Frauen bei Freiwilligen in NPOs

Erweitert; nach Neumayr, More-Hollerweger 2009, S. 98

Dieser Befund ist – im Kontext des gesamten Sektors – relativ positiv, da im Vergleich zu den bei Neumayr und More-Hollerweger (2009, S.98) erhobenen Beteiligungsanteilen, sowohl im operativen, als auch im Leitungsbereich bessere Anteile an Frauenpartizipation im Niederösterreichischen Roten Kreuz gefunden werden konnten. Nichts desto trotz existiert eine manifeste vertikale und horizontale Geschlechtersegregation.

Die Hypothese H₃ ist daher bestätigt und wird angenommen.

H₄: Die Führungskräftekategorien unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Anteile an kulturellem Kapital und symbolischen Kapital.

Wie Tabelle 26: Übersicht über die Verteilung des symbolischen Kapitals bei Führungskräften auf Seite 75 zeigt, unterscheiden sich die unterschiedlichen Führungskräftekategorien hinsichtlich ihres Anteils am symbolischen Kapital. Angestellte Führungskräfte und Mannschaftsoffiziere dominieren im Bereich der hohen symbolischen Kapitalien, während Ärzte in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.

Ebenso zeigt Tabelle 29: Übersicht über die Verteilung des gesamten kulturellen Kapitals der Führungskräfte auf Seite 78, dass sich die Anteile am kulturellen Kapital zwischen den unterschiedlichen Führungskräftekategorien ebenfalls signifikant unterscheiden. Hier dominieren die Ärzte im Bereich der höchsten Klassen des kulturellen Kapitals, die angestellten Führungskräfte dominieren die unteren Klassen des kulturellen Kapitals.

Die Hypothese H₄ daher bestätigt und wird angenommen.

8 Conclusio

Zu Beginn der Arbeit an dieser Studie standen die drei unterschiedlichen „Säulen“ in der Führung des Roten Kreuzes als sozialwissenschaftliche Konstrukte: hauptberufliche Führungskräfte, Funktionäre und Mannschaftsoffiziere (und auch Ärzte) und ihre unterschiedlichen Sozialisierungen, Ziele und Rationalitäten als zentrale Inhalte dieses Forschungsvorhabens. Mit Hilfe verschiedener statistischer Methoden konnten im Laufe der Arbeit die meisten der theoretischen Annahmen zu diesem Sozialsystem aus den bereitgestellten Daten bestätigt werden.

Das Sozialsystem des Roten Kreuzes in Niederösterreich im Untersuchungszeitraum unterscheidet sich nicht wesentlich von der niederösterreichischen Gesellschaft im Jahre 2008, in die es ja interdependent eingebunden ist: Frauen werden benachteiligt; je wichtiger eine Funktion ist, umso geringer ist der Frauenanteil; Führungskräfte sind tendenziell besser ausgebildet und erhalten dafür mehr gesellschaftliche Anerkennung.

Doch es gibt auch Erkenntnisse jenseits dieser erwartbaren Gemeinplätze: Das Niederösterreichische Rote Kreuz ist ein hochkomplexes Feld das im gesamten bisher wenige sozialwissenschaftliche Untersuchungen über sich ergehen hat lassen. Die multiperspektivische Betrachtung aus historischer, organisationstheoretischer und organisationssoziologischer Analyse im Sinne der Bourdieuschen Praxeologie hat es erlaubt, einige bisher unbeachtete Aspekte zu entdecken, speziell was das Verhältnis der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zueinander betrifft.

Relevante Kapitalien im Feld mit symbolischer Wirkung, um mit den Bourdieuschen Termini zu sprechen, sind das institutionelle kulturelle Kapital, also schulische bzw. akademische Ausbildung, das interne kulturelle Kapital, also interne Aus- und Fortbildung, sowie das feldspezifische symbolische Kapital, das sich durch Orden, Ehrenzeichen und so genannte Distinktionen, also unterschiedliche Dienstgrade manifestiert.

Auch wenn nach außen hauptsächlich die Funktionärinnen und Funktionäre der Organisation wirken und intern eher die Mannschaftsoffizierinnen und -Offiziere, beziehungsweise die angestellten Führungskräfte, so haben alle Gruppen wesentliche Aufgaben innerhalb dieses Sozialsystems, was sich auch anhand der im Feld zugewiesenen symbolischen Kapitalanteile zeigt. Doch diese drei für die Forschung aus Felddefinitionen konstruierten Klassen sind aufgrund der großen Komplexität des Feldes wahrscheinlich oftmals zu wenig selektiv. Besonders die im Anhang beigefügte Faktorenanalyse der Detailvariablen (ab Seite 98) und ihre grafische Darstellung zeigen, aufgrund der detaillierteren MitarbeiterInnengruppen diese Zusammenhänge deutlich detaillierter, als dies mit den Kreuztabellen in der Hypothesenprüfung möglich war. Aufgrund dieser Daten ist auch ersichtlich, dass sich die Mitarbeiter- und Führungskräftegruppen deutlich komplexer und heterogener präsentieren, als man dies eigentlich erwartet hätte.

Wie Pierre Bourdieu postuliert, unterscheiden sich im sozialen Raum verschiedene Klassen durch ihren Zugang zu den unterschiedlichen Ressourcen im Feld, die er

Kapitalien nennt. Er behauptet zudem, dass sich die Klassen aufgrund der Feldsozialisierung schlussendlich auch habituell von einander unterscheiden, was beispielsweise ihre Lebensstile betrifft. Diese „Entfernung im sozialen Raum“ geht nach Bourdieu – vermittelt über den Habitus – auch mit einer Entfremdung dieser Klassen voneinander im Sinne eines langfristigen Prozesses einher. Anhand der vorliegenden Daten zum Sozialsystem Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich, konnte zumindest der unterschiedliche Ressourcenzugang verschiedener Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den untersuchten feldrelevanten Kapitalien bewiesen werden. Inwiefern sich diese Mitarbeitergruppen – die Unterschiede reichen in den meisten Fällen (noch) nicht aus, um sie im soziologischen Sinne als Klassen zu bezeichnen – auch hinsichtlich ihres Habitus unterscheiden muss Gegenstand weiterer Untersuchungen im Felde sein. Aufgrund der vorliegenden Theorie – aber auch nach den Ergebnissen anderer Erhebungen, wie des Stimmungsbarometers (Czech 2009) oder weiterer interner Auswertungen der Markenwahrnehmung unterschiedlicher Mitarbeiterinnengruppen – liegt dieser Schluss aber in jedem Falle nahe und würde als Erklärung für so manche Entwicklung innerhalb des Sozialsystems gut passen.

Eine wesentliche Komponente im theoretischen Gebäude Bourdieus, der Zugang zum finanziellen Kapital konnte allerdings aufgrund fehlender Erfassungen in der Mitarbeiterdatenbank nicht mit abgedeckt werden. Hier ist mit Sicherheit eine Ergänzung dieser Studie um eine quantitative Umfrage in einer Teilgesamtheit der Niederösterreichischen Rotkreuz-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angebracht, um diesen relevanten Aspekt in einer breiteren Theorie über die Mitarbeitergruppen und ihr Verhalten innerhalb dieses Feldes ebenfalls berücksichtigen zu können. Die Theorie würde in jedem Falle eine analoge Verteilung vorher sagen, wie sie beim kulturellen Kapital zu finden war.

Eine Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse zum Sozialsystem wurde der Studie vorangestellt.

8.1 Weitere Erkenntnisse aus der Studie

Die intensive Auseinandersetzung mit der dem Österreichischen Roten Kreuz, Landesverband Niederösterreich zugrundeliegenden Sozialstruktur hat auch zu verschiedenen anderen Erkenntnissen hinsichtlich der komplexen Zusammensetzung dieser Organisation geführt, die zunächst nicht im Untersuchungsfokus dieser Studie lagen.

Wesentlichste Aufgabe ist mit Sicherheit die adäquate Berücksichtigung weiblicher Mitarbeiterinnen in den Führungskräftegruppen, also als Mannschaftsoffizierinnen und Funktionärinnen – ein Pilotprojekt dazu würde die Implementierung mit Sicherheit beschleunigen. Ziel sollte in jedem Fall sein, auch innerhalb der Führungskräfte denselben Anteil an Frauen zu haben, wie dies beispielsweise in den jüngeren Altersgruppen der Fall ist.

Hinsichtlich der Struktur zeigt sich das Rote Kreuz Landesverband Niederösterreich äußerst komplex und für Außenstehende nicht durchschaubar. Die Mechanismen der

Entscheidungsfindung sind mehrstufig und manchmal nicht eindeutig. Im Sinne einer Steuerbarkeit mit klaren und zuordenbaren Verantwortlichkeiten (Governancestrukturen) scheint eine Beschleunigung bestehender Organisationsentwicklungsprozesse angebracht. Die Entscheidung, ob die bestehende Organisationsentwicklung alleine ausreicht, um den rasch ändernden Rahmenbedingungen in diesem Feld Herr zu werden, oder ob man sich auf einen schwierigen aber raschen Change-Management-Prozess einstellen sollte, ist ebenfalls in Erwägung zu ziehen. Gerade aktuelle Debatten in der Branche – beispielsweise die Ausschreibung des Rettungs- und Krankentransportdienstes im Bundesland Tirol – zeigen, dass auch große Organisationen der Zivilgesellschaft klare und funktionierende Managementstrukturen benötigen, um unter volatilen und oftmals nicht vorhersehbaren Rahmenbedingungen bestehen zu können.

Auch die Unterschiede in den Anteilen an verschiedenen Kapitalien zwischen den unterschiedlichen Führungskräftegruppen zeigen, dass hier auch Potential für zukünftige Gestaltungen des Feldes liegt. Einerseits die gezielte Auswahl von Führungskräften unter Berücksichtigung externer Ausbildung und andererseits die Förderung der internen Ausbildung gerade im Bereich der Funktionärinnen und Funktionäre, oder auch die Unterstützung externer Ausbildung für intern stark integrierte und erfahrene angestellte Führungskräfte, die in diesem Bereich Nachholbedarf haben. Gerade die Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich haben in den vergangenen Jahren in Niederösterreich verschiedene Bildungsstätten entstehen lassen, die berufsbegleitende Ausbildungen – zum Teil sogar Branchenspezifisch – anbieten.

Weiters könnte die verstärkte Nutzung unterschiedlichster Mechanismen des symbolischen Kapitals innerhalb der Organisationsstruktur zukünftig eine Verbesserung in der Integration verschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen, zur Zeit verstärken Orden und Ehrenzeichen nur die Unterschiede zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits mittels Diensträngen begründet werden.

Hinsichtlich des symbolischen Kapitals – also Orden und Auszeichnungen – profitiert nur eine Minderheit von derartigen sozialen Distinktionen. Vergleicht man den derzeit damit in Verbindung stehenden Verwaltungsaufwand auf allen Ebenen der Organisation, dafür sind eigene Angestellte beschäftigt, die die komplexen Kriterien zur Anwartschaft überprüfen und abwickeln, so steht dieser in keinem Verhältnis zum Effekt, den diese anachronistische Methode der Wertschätzung innerhalb des Sozialsystems derzeit bewirkt.

Weiters scheinen – vergleicht man die Daten mit den Grundannahmen über das Funktionieren der Organisation – die Vertreterinnen und Vertreter des ärztlichen Standes innerhalb der Sozialstruktur eine spezifische Rolle zu spielen, die allerdings nicht durch symbolisches Kapital feldimmanent bestätigt wird. Die Ärztinnen und Ärzte sind zwar bis auf Bezirksebene in der Struktur – durchaus in Offiziersrängen – präsent, werden offenbar aber von der Organisation nicht mit Auszeichnungen im Sinne symbolischen Kapitals bedacht. Gleichzeitig sind die Vertreter und Vertreterinnen der Ärzteschaft die Mitarbeitergruppe mit dem größten Anteil an externem und

dem geringsten Anteil an internem kulturellem Kapital. Dies ist auch deutlich in den Diagrammen aus der Faktorenanalyse zu sehen (siehe dazu „Erstes Diagramm: kulturelles vs. symbolisches Kapital“ ab Seite 105 und „Zweites Diagramm: externes vs. internem kulturellem Kapital“ ab Seite 106), wo sich die Ärzte klar außerhalb aller anderer Mitarbeitergruppen (und möglicherweise auch außerhalb des Sozialsystems Rotes Kreuz) befinden.

Besonders interessant scheint in diesem Zusammenhang, dass diese empirischen Feststellungen auch in persönlichen Anmerkungen von Ärzten immer wieder zu hören sind, beispielsweise von den Chefärzten im Rahmen der Landesrettungskommandantenklausur 2008, was ein Zeichen dafür darstellt, dass es sich nicht um ein statistisches Artefakt handelt. Hier sind von Seiten der Organisationsgestaltung integrierende Massnahmen vorzusehen, diese Gruppen enger an das Rote Kreuz zu binden.

VII. Literaturverzeichnis

- Aghamanoukjan**, Anahid; **Eikhof**, Doris; **Leitner**, Johannes; **Meyer**, Michael (2007): Leitern ohne Sprossen? Karrieren im Nonprofit-Sektor. In: Helmig, Bernd (Hg.): Nonprofit-Organisationen und Märkte. 7. Internationales Colloquium der NPO-Forscher im März 2006 an der Universität Freiburg/Schweiz. 1. Aufl. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. (Marktorientiertes Nonprofit-Management), S. 151–160.
- Aldridge**, Alan (1998): Habitus and Cultural Capital in the Field of Personal Finance. In: Sociological Revue, Jg. 46, H. 1, S. 1–23. Online verfügbar unter 10.1111/1467-954X.00087.
- Alpar**, Paul (2001): Datenorganisation und Datenbanken. SS 2001. Online verfügbar unter <http://www.tekinci.de/skripte/DBDM/DB-SS2001.pdf>, zuletzt aktualisiert am 23. Mai 2001, zuletzt geprüft am 20. Juli 2009.
- Anastasiadis**, Maria; **Essl**, Günter; **Riesenfelder**, Andreas; **Schmid** Tom; **Wetzel**, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Wien: EQUAL Entwicklungspartnerschaft Dritter Sektor Wien.
- Anheier**, Helmut K.; **Gerhards**, Jürgen; **Romo**, Frank P. (1995): Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography. In: American Journal for Sociology, Jg. 100, H. 4, S. 859–903.
- Bachert**, Robert; **Vahs**, Dietmar (2007): Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Badelt**, Christoph; **Meyer**, Michael; **Simsa**, Ruth (Hg.) (2006): Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management. 4., überarb. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Beher**, Karin; **Krimmer**, Holger; **Rauschenbach**, Thomas; **Zimmer**, Annette (2008): Die vergessene Elite. Führungskräfte in gemeinnützigen Organisationen. Weinheim: Juventa-Verl. (Materialien).
- Bildungszentrum** des Österreichischen Roten Kreuzes (Hg.) (2008): Veranstaltungsprogramm 2009, zuletzt aktualisiert am 10. September 2008, zuletzt geprüft am 20. Juli 2009.
- Bohn**, Cornelia (2005): Eine Welt-Gesellschaft. Operative Gesellschaftskonzepte in den Sozialtheorien Luhmanns und Bourdieus. In: Colliot-Thélène, Catherine; Bourdieu, Pierre (Hg.): Pierre Bourdieu Deutsch-französische Perspektiven. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1752), S. 43–78.
- Bohn**, Cornelia; **Hahn**, Alois (2007): Pierre Bourdieu (1930-2002. In: Käsler, Dirk (Hg.): Von Talcott Parsons bis Anthony Giddens. 5., überarb., aktualisierte und erw. Aufl. München: Beck (Beck'sche Reihe, 1289), S. 289–310.
- Boissier**, Pierre (1985): from SOLFERINO to TSUSHIMA. History of the International Committee of the Red Cross. Genf: Henri Dunant Institut.
- Bourdieu**, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz; Schwartz (Soziale WeltSonderband, 2), S. 183–198.
- Bourdieu**, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Verlag.
- Bourdieu**, Pierre (1999): Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu**, Pierre (2001): Über einige Eigenschaften von Feldern. In: Bourdieu, Pierre; Beister, Hella; Schwibs, Bernd (Hg.): Soziologische Fragen. Dt. Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 1872 = N.F., 872), S. 107–114.

Diplomarbeit von Gerald Czech

- Bourdieu**, Pierre (2004): Das Paradox des Soziologen. In: Bourdieu, Pierre (Hg.): Soziologische Fragen. Dt. Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 1872 = N.F., 872), S. 83–91.
- Bourdieu**, Pierre (2005): Principles of an Economic Anthropolgy. In: Bourdieu, Pierre (Hg.): The social structures of the economy. Oxford: Polity, S. 193–219.
- Bourdieu**, Pierre (2005a): Die männliche Herrschaft. Frankfurt:Suhrkamp.
- Bourdieu**, Pierre (2007a): Das neue Kapital. In: Bourdieu, Pierre; Beister, Hella (Hg.): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Dt. Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 1985 = N.F., 985), S. 34–55.
- Bourdieu**, Pierre (2007b): Sozialer Raum, symbolischer Raum. In: Bourdieu, Pierre; Beister, Hella (Hg.): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Dt. Erstausg., 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 1985 = N.F., 985), S. 15–35.
- Bourdieu**, Pierre; **Egger**, Stephan; **Schultheis**, Franz (2007): Ein soziologischer Selbstversuch. Dt. Erstausg., 3. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 2311).
- Bourdieu**, Pierre; **Schwibs**, Bernd (2006): Homo academicus. 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1002).
- Bourdieu**, Pierre; **Steinrücke**, Margareta (2005): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Unveränd. Nachdr. der Erstauffl. von 1992. Hamburg: VSA-Verl. (Schriften zu Politik & Kultur / Pierre Bourdieu. Hrsg. von Margareta Steinrücke, 1).
- Broscheid**, Andreas; **Gschwend**, Thomas (2003): Augäpfel, Murmeltiere und Bayes: Zur Auswertung stochastischer Daten aus Vollerhebungen. Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Köln. (MPIfg Working Papers, 03/7, Juli 2003). Online verfügbar unter <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp03-7/wp03-7.pdf>.
- Bugnion**, Francois (2006): Geneva and the Red Cross. In: United Nations Publications (Hg.): International Geneva Yearbook 2005-2006. organization and activities of international institutions in Geneva. Genf: United Nations Publications (XIX), XIX, S. 5–15.
- Bühl**, Achim (2008): SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse. 11., überarb. und erw. Aufl. München: Pearson Studium (st - Scientific tools).
- Bundeskanzleramt** (2009): Zahlen, Daten und Fakten: Kampagne "gleich=fair" : Bundeskanzleramt Frauen. Bundeskanzleramt der Republik Österreich. Online verfügbar unter <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6802/default.aspx>, zuletzt geprüft am 19. Oktober 2009.
- Bundesministerium** für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Das österreichische Hochschulsystem. Punkt 8 des Diploma Supplement. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Online verfügbar unter http://www.bmwf.gv.at/wissenschaft/international/enic_naric_austria/diploma_supplement/das_oesterreichische_hochschulsystem_punkt_8/, zuletzt aktualisiert am 10. Juli 2008, zuletzt geprüft am 13. November 2008.
- Burger**, Alex; **Czech**, Gerald; **Howorka**, Sebastian; **Konecny**, Andreas; **Wurm**, Mario (2008): Potentiale und Ausgestaltungsmöglichkeiten von Shared Services bei Bund und Ländern in Österreich. Seminararbeit. Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Public Management. Wien, zuletzt geprüft am 21. Juli 2009.
- Burger**, Volkmar (1993): Die geschichtliche Entwicklung. In: Burger, Volkmar (Hg.): Festschrift zur Eröffnung der NÖ Landesrettungszentrale in Tulln. Tulln: Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich, S. 41–56.
- Czech**, Gerald (2009a): Stimmungsbarometer 2008. Band 6: Niederösterreich. Wien:Österreichisches Rotes Kreuz

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

- Dempfer**, Robert (2009): Das Rote Kreuz. Von Helden im Rampenlicht und diskreten Helfern. Wien: Deuticke im Paul Zsolnay Verlag.
- Diemann**, Andreas (2005): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 14. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowolt Taschenbuch Verlag.
- Directorate-General** for Education and Culture (2004): ECTS Users' Guide. European Credit Transfer and Accumulation System and the Diploma Supplement. Büssel: Directorate-General for Education and Culture.
- Dunant**, Henry (1997): Eine Erinnerung an Solferino. Wien: Österreichisches Rotes Kreuz.
- Eco**, Umberto (1992): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktor-, Diplom- und Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften. 5., durchges. Aufl. der deutschen Ausg. Heidelberg: Müller (Uni-Taschenbücher, 1512).
- Florian**, Michael.; **Hillebrandt**, Frank. (2006): Pierre Bourdieu. Neue Perspektiven für die Soziologie der Wirtschaft /. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Foerster**, Heinz von (1992): Entdecken oder Erfinden. Wie läßt sich Wirklichkeit verstehen? In: Foerster, Heinz von (Hg.): Einführung in den Konstruktivismus. 10. Aufl. München: Piper (116), S. 41–88.
- Frank**, Cornelia (2007): Analyse von Kriegsökonomien als soziale Ordnungsformen aus Sicht der verstehenden Soziologie von Gewaltakteuren. Entstehung, Konsolidierung und Transformation der UÇK als Fallbeispiel. Paper für das Panel „Soziologische Ansätze zu den Friedensbedingungen in Nachkriegsgesellschaften“, Erster Workshop des AFK-Arbeitskreises Theorie am 5. – 7. Juli 2007 in der Ev. Akademie Loccum. Universität Trier. Trier.
- Fuchs-Heinritz**, Werner; **König**, Alexandra (2005): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. Konstanz: UVK-Verl.-Ges. (UTB Soziologie, 2649).
- Generaldirektion** für Bildung und Kultur (2007): ECTS-GRUNDSÄTZE. 21. Dezember 2007. Europäische Kommission, Generaldirektion für Bildung und Kultur. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ectskey_de.pdf, zuletzt geprüft am 14. November 2008.
- Granovetter**, Mark (1983): The Strength of weak ties: A Network Theory revisited. In: Sociological Theory, H. 1, S. 201–233.
- Hamachers-Zuba**, Ursula; **Lehner**, Erich; **Tschipan**, Claudia (2009): Partnerschaft, Familie und Geschlechterverhältnisse in Österreich. In: Friesl, Christian; Polak, Regina; Hamachers-Zuba, Ursula (Hg.): Die Österreicherinnen. Wertewandel 1990-2008. Wien: Czernin, S. 87–141.
- Hartmann**, Michael (2002): Leistung oder Habitus? Das Leistungsprinzip und die soziale Offenheit der deutschen Wirtschaftselite. In: Bittlingmayer, U. Eickelpasch R. Kastner J. Rademacher C. (Hrsg.) (Hg.): Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus. Opladen: Leske + Budrich, S. 361–377.
- Hartmann**, Michael (2004): Elitesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: 3593374390; Campus (Campus Studium. Sozialwissenschaftliche Studienbibliothek, Bd. 2).
- Hartmann**, Michael (2005): Eliten und das Feld der Macht. In: Colliot-Thélène, Catherine; Bourdieu, Pierre (Hg.): Pierre Bourdieu Deutsch-französische Perspektiven. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1752), S. 255–275.
- Haug**, Hans (1995): Menschlichkeit für alle. Die Weltbewegung des Roten Kreuzes und des Roten Halbmonds. Unter Mitarbeit von Hans-Peter Gasser. Bern ; Stuttgart ; Wien: Haupt.

Diplomarbeit von Gerald Czech

- Hedtmann**, Vanessa; **Bechert**, Stefanie (2006): Deutsche Führungskräfte. Wertvorstellungen, Karriere, Arbeitsumfeld im Management deutscher Unternehmen und Nonprofit-Organisationen. Länderstudie Deutschland. Eschborn: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
- Hillebrandt**, Frank. (1999): Die Habitus-Feld-Theorie als Beitrag zur Mikro-Makro-Problematik in der Soziologie - aus der Sicht des Feldbegriffs. Technische Universität Hamburg-Harburg. Hamburg. (Working Papers zur Modellierung sozialer Organisationsformen in der Sozionik, WP2).
- Holst**, Elke (2006): Women in Managerial Positions in Europe: Focus on Germany. In: Management Revue, Jg. 17, H. 2, S. 122–142.
- International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies: Handbook for Delegates (1997).** Geneva: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.
- Iser**, Maria (1983): Der Habitus als illegitimer Normalfall gesellschaftlicher Reproduktion. Die soziale Bedeutung von symbolischer Gewalt und strukturgesteuertem Lernen und Handeln in der Theorie von Pierre Bourdieu. Dissertation. Betreut von Michael Hofmann und Stefan Titscher. Wien. Wirtschaftsuniversität Wien, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre.
- Joas**, Hans (2004): Zwischen Strukturalismus und Theorie der Praxis - die Kulturosoziologie Pierre Bourdieus. In: Joas, Hans; Knöbl, Wolfgang; Joas, Hans; Knöbl, Wolfgang (Hg.): Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen. Orig.-Ausg., 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1669), S. 518–557.
- Krais**, Beate (2005): Die moderne Gesellschaft und ihre Klassen - Bourdieus Konstrukt des sozialen Raums. In: Colliot-Thélène, Catherine; Bourdieu, Pierre (Hg.): Pierre Bourdieu Deutsch-französische Perspektiven. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1752), S. 79–105.
- Krais**, Beate; **Gebauer**, Gunter (2002): Habitus. Bielefeld: Transcript-Verl. (Einsichten).
- Krauss**, Hartmut (2001): Zwischen Subjektivismus und Objektivismus. Zum Erkenntnisgehalt der theoretischen Konzeption Pierre Bourdieus. Glasnost Archiv. Online verfügbar unter <http://www.glasnost.de/autoren/krauss/bourd.html>, zuletzt geprüft am 22. Februar 2009.
- Krüger**, Petra (2007): Geschlechterdifferenzierung im ehrenamtlichen Engagement: Drei Organisationen im Vergleich. Dissertation. Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. Tübingen.
- Ladurner**, Ulrich (2009): Solferino. kleine Geschichte eines großen Schauplatzes. St. Pölten: Residenz-Verl.
- Lechner**, Hadmar (1999): Begegnung mit Hans Kellner. In: Lechner, Hadmar (Hrg.). (Hg.): Hans Kellner. Ein Leben für die Gemeinschaft. Festschrift zum 70. Geburtstag. Tulln: Eigenverlag, S. 48–55.
- Levathes**, Louise (1981): The American Red Cross: A Century of Service. In: National Geographic, Jg. 159, H. 6, S. 777–792.
- Litz**, Hans Peter (2003): Statistische Methoden in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 3., vollst. überarb. und erw. Aufl. München: Oldenbourg.
- Loidl**, Rudolf (2007): Im Netzwerk der Macht. In: Industriemagazin, Ausgabe September 2007, 2007, S. 34–45. Online verfügbar unter [http://www.industriemagazin.at/index.php?id=im-artikel&tx_ttnews\[tt_news\]=2625](http://www.industriemagazin.at/index.php?id=im-artikel&tx_ttnews[tt_news]=2625).
- Marx**, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. 4. Auflage erschienen 1890. 3 Bände. Unter Mitarbeit von Friedrich Engels. Berlin: Dietz Verlag (1).

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

- More-Hollerweger**, Eva; **Rameder**, Paul; **Sprajcer**, Selma (2009): Die Beziehungen zwischen Freiwilligenarbeit und Erwerbsarbeit aus individueller Sicht. In: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 74–89.
- Morgenbrod**, Birgitt; **Merkenich**, Stephanie (2008): Das Deutsche Rote Kreuz unter der NS-Diktatur 1933 - 1945. Paderborn: Schöningh
- Müller**, Hans-Peter (1986): Kultur, Geschmack und Disinktion. Grundzüge der Kultursoziologie Pierre Bourdieus. In: Neidhardt, Friedhelm; Lepsius, M Rainer; König, René (Hg.): Kultur und Gesellschaft. René König, dem Begründer der Sonderhefte, zum 80. Geburtstag gewidmet. Opladen: Westdt. Verl. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft, 27), S. 162–189.
- Müller**, Hans-Peter (1992): Die soziokulturelle Ungleichheitstheorie. In: Müller, Hans-Peter (Hg.): Sozialstruktur und Lebensstile. Der neuere theoretische Diskurs über soziale Ungleichheit. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 982), S. 238–351.
- Müller**, Hans-Peter (2005): Handeln und Struktur. Pierre Bourdieus Praxeologie. In: Colliot-Thélène, Catherine; Bourdieu, Pierre (Hg.): Pierre Bourdieu Deutsch-französische Perspektiven. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1752), S. 21–42.
- Müller**, Peter (1975): An der Front der Menschlichkeit. Das Rote Kreuz heute. Graz: Stocker.
- Myers**, James H. (1996): Segmentation and positioning for strategic marketing decisions. Chicago: American Marketing Association.
- Neumayr**, Michaela; **More-Hollerweger**, Eva (2009): Freiwilliges Engagement und Gender. In: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 90–103.
- Noack**, Marcel (2007): Faktorenanalyse. Studienskriptum. Universität Duisburg Essen. Online verfügbar unter <http://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/stein/faktorenanalyse.pdf>, zuletzt aktualisiert am 12. April 2007, zuletzt geprüft am 20. Oktober 2009.
- Nobel**, Peter (2001): Alfred Bernhard Nobel and the Peace Prize. In: International Review of the Red Cross, H. 842, S. 259–273.
- Nolte**, Paul (2001): Zivilgesellschaft und soziale Ungleichheit: Ein historisch-sozialwissenschaftlicher Problemaufriß. In: Kocka, Jürgen; [et.al.] (Hg.): Neues über Zivilgesellschaft. Aus historisch-sozialwissenschaftlichem Blickwinkel. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin (Diskussion Paper, P01-801), S. 22–44.
- OÖ Landeskorespondenz** (2009): Information zur Pressekonferenz mit LH Dr. Josef Pühringer, Amt der OÖ Landesregierung: Linz. Online verfügbar unter http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-671B1FE5-1A44341D/ooe/PK_LH_15.05.2009_Internet.pdf, zuletzt geprüft am 22. Februar 2010
- Österreichisches Rotes Kreuz** (2002): Das Rote Kreuz. Weltweit und in Österreich. Wien: Österreichisches Rotes Kreuz.
- Österreichisches Rotes Kreuz** (2003): Ehrenkreuz für Treidl. Österreichisches Rotes Kreuz. Online verfügbar unter <http://old.rokeskreuz.at/1227.html>, zuletzt aktualisiert am 20.10.2003, zuletzt geprüft am 02. Jänner 2009.
- Österreichisches Rotes Kreuz** (2008): Rotes Kreuz: Die 7 Grundsätze. Österreichisches Rotes Kreuz. Online verfügbar unter <http://www.rokeskreuz.at/organisieren/organisation/wer-wir-sind/allgemeine-grundlagen/die-rotkreuz-grundsaeetze/die-7-grundsaeetze/>, zuletzt aktualisiert am 29.05.2008, zuletzt geprüft am 02. Jänner 2009.

- Österreichisches Rotes Kreuz** (2009): Rotes Kreuz: Struktur & Organisation. Österreichisches Rotes Kreuz. Online verfügbar unter <http://www.rotekreuz.at/organisieren/organisation/struktur-organisation/>, zuletzt aktualisiert am 02.01.2009, zuletzt geprüft am 02. Jänner 2009.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2004): Richtlinien für die Wahlen (RLW). Tulln: Eigenverlag.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2005a): Geschäftsordnung für die Bezirksstellen des Österreichischen Roten Kreuzes Landesverband für Niederösterreich
- Organisation und Struktur**. Rotes Kreuz Niederösterreich (2005b). Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich. Online verfügbar unter <http://www.n.rotekreuz.at/3.html>, zuletzt aktualisiert am 21.11.2005, zuletzt geprüft am 14. November 2008.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2006a): Satzungen. der Österreichischen Roten Kreuzes Landesverband Niederösterreich. Tulln: RK NÖ.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (Hg.) (2006b): Infoblatt-Organigramme. Online verfügbar unter <http://old.n.rotekreuz.at/3636.html>, zuletzt aktualisiert am 12. September 2007, zuletzt geprüft am 21. Juli 2009.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2006c): Landesrettungskommandant. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich. Online verfügbar unter <http://www.n.rotekreuz.at/2630.html>, zuletzt aktualisiert am 21.07.2006.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2007): Vorschrift für Beförderungen im Österreichischen Roten Kreuz. ergänzt um die Besonderheiten im Österreichischen Roten Kreuz Landesverband Niederösterreich, zuletzt aktualisiert am 21. Juni 2007, zuletzt geprüft am 29. Juli 2009.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich(2008a): Bildungsnetzwerk Kursprogramm 2009. Tulln.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (Hg.) (2008b): Bildungsnetzwerk - Führungskräfte & Spezialisten Kursprogramm 2009, zuletzt aktualisiert am 02. Februar 2009, zuletzt geprüft am 20. Juli 2009.
- Österreichisches Rotes Kreuz**, Landesverband Niederösterreich (2009): Rotes Kreuz Niederösterreich: Die Geschichte des Roten Kreuzes. Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Niederösterreich. Online verfügbar unter <http://www.rotekreuz.at/noe/organisieren/organisation/wer-wir-sind/die-geschichte-des-roten-kreuzes/>, zuletzt aktualisiert am 20.03.2009, zuletzt geprüft am 21. Juli 2009.
- Planta**, Martin von (2007): Jean-Henri Dunant. The Founder of the Red Cross organisation. In: Resuscitation, H. 73, S. 8–11.
- Rameder**, Paul; **More-Hollerweger**, Eva (2009): Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich. In: Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, S. 49–73.
- Republik Österreich** (2006): Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2006. ÄAO 2006, vom 31. Juli 2006. In: Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 286, S. 1–69. Online verfügbar unter <http://www.aerztekammer.at/service/AEAO2006.pdf>, zuletzt geprüft am 13. November 2008.
- Savage**, Mike; **Warde**, Alan; **Devine**, Fiona (2005): Capitals, assets, and resources: some critical issues. In: The British Journal of Sociology, Jg. 56, H. 1, S. 31–47. Online verfügbar unter DOI: 10.1111/j.1468-4446.2005.00045.x.

- Schermelleh-Engel**, Karin; **Werner**, Christina (2007): Explorative Faktorenanalyse. Handout zur Lehrveranstaltung. Institut für Psychologie, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt. Frankfurt. Online verfügbar unter http://user.uni-frankfurt.de/~cswerner/multivariate/exploratory_factor_analysis.pdf, zuletzt geprüft am 29. Juli 2009.
- Schnell**, Rainer; **Hill**, Paul B.; **Esser**, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7. Aufl. München, Wien: Oldenbourg.
- Schrenk**, Jakob (2009): Es gibt nur einen Pierre Bourdieu. Jakob Schrenk im Gespräch mit Franz Schulteis. In: Schrenk, Jakob (Hg.): Pierre Carles Soziologie ist ein Kampfsport. Pierre Bourdieu im Gespräch. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 25–33, S. 30
- Schürz**, Martin (1999): Feine Unterschiede der Kapitalarten bei P. Bourdieu. Veranstaltung vom 23. 6. 1999. Wien. Veranstalter: Republikanischer Club.
- Schwibs**, Bernd (o.J.[2002]): ORF ON Science - Bourdieu: Soziologie als Überlebensprogramm. Mehr als ein Meisterdenker. ORF. Online verfügbar unter <http://science.orf.at/science/news/40745>, zuletzt geprüft am 12. Februar 2009.
- Skrobanjek**, Jan; **Jobst**, Solvejg (2006): „Begrenzung“ durch kulturelles Kapital? In: Berliner Journal für Soziologie, H. 2 Juni 2006, S. 227–244. Online verfügbar unter doi:10.1007/s11609-006-0018-0.
- Spiegel**, Murray R. (2003): Statistik. [1200 praxisnahe Übungen mit Lösungen ; binomische, Normal- und Poisson-Verteilung, Chi-Quadrat-Test, Korrelationstheorie und Abweichungsanalyse]. 1. Aufl. Bonn: mitp-Verl. (Schaum's Repetitorien).
- Statistik Austria** (2009): Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung 2008 nach Bundesländern, in 1.000. Wien:Statistik Austria online unter http://www.statistik.at/web_de/static/bildungsstand_der_25-_bis_64-jaehrigen_wohnbevoelkerung_2008_nach_bundesla_042872.pdf, zuletzt geprüft am 23. Februar 2010
- Sundeen**, Richard A.; **Raskoff**, Sally A.; Garcia, M. Christina (2007): Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. In: Nonprofit Management & Leadership, Jg. 17, H. 3, S. 279–300.
- Tesarek**, Paul (2005): Das Österreichische Rote Kreuz. Geschichte und Gegenwart. Kurzfassung der Österreichbild-Dokumentation von Mai 2005. Weitere Beteiligte: Tesarek, Paul; Czech Gerald (Red.). DVD. Wien: ORF und Österreichisches Rotes Kreuz.
- Thornton**, Sarah (1995): Club cultures. Music, media, and subcultural capital. Cambridge: Polity Press (Music/culture).
- Vilt**, Walter (1981): Die Entwicklung der Österreichischen Gesellschaft vom Roten Kreuz von den Anfängen bis in die Gegenwart. Dissertation. Betreut von Univ. Prof. Dr. Ernst Bruckmüller. Wien. Universität Wien, geisteswissenschaftliche Fakultät.
- Wallner**, Franz (1999): Wir wurden nicht enttäuscht! In: Lechner, Hadmar (Hrg.). (Hg.): Hans Kellner. Ein Leben für die Gemeinschaft. Festschrift zum 70. Geburtstag. Tulln: Eigenverlag, S. 56–59.
- Wetterer**, Angelika; **Poppenhusen**, Margot; **Voss**, Anja (2007): Mädchen & Frauen bei der Feuerwehr. Empirische Ergebnisse - praktische Maßnahmen. (Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Online verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/m_C3_A4dchen-und-frauen-bei-der-feuerwehrforschungsband,property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf, zuletzt überprüft am 12. Dezember 2009.

Diplomarbeit von Gerald Czech

- Wicke**, Markus (2002): SS und DRK. Das Präsidium des Deutschen Roten Kreuzes im nationalsozialistischen Herrschaftssystem 1937 - 1945. Potsdam: Vicia.
- Wieselberg**, Lukas (o.J. [2002]): Französischer Soziologe Pierre Bourdieu gestorben. ORF ON Science. ORF. Online verfügbar unter <http://science.orf.at/science/news/40727>, zuletzt geprüft am 29. Dezember 2009
- Winkle**, Ralph (2006): Volksorden und Uniformierung. Symopolitik in der Disziplinargesellschaft des 19. Jahrhunderts. In: Hackspiel-Mikosch, Elisabeth; Haas, Stefan (Hg.): Die zivile Uniform als symbolische Kommunikation. Kleidung zwischen Repräsentation, Imagination und Konsumption in Europa, vom 18. bis zum 21. Jahrhundert = Civilian uniforms as symbolic communicationsartorial representation, imagination, and consumption in Europe (18th-21st century). Stuttgart: Steiner (Studien zur Geschichte des Alltags), S. 173–192.
- Wissing**, Hubert (2006): Intellektuelle Grenzgänge. Pierre Bourdieu und Ulrich Beck zwischen Wissenschaft und Politik. Univ., Diss.--Osnabrück, 2005. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Forschungen zur europäischen Integration, 18).

VIII. Index

- angestellte Führungskräfte 73, 80, 106, 108
 Auszeichnungen 53, 61, 62, 75, 76
 Befreiung Österreichs 31
 Berufspraxis 60
 Bezirk
 Bezirkshauptmann 34, 36
 Bezirksstelle 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 58
 Bezirksstellenausschuss 33
 Bezirksstellenfunktionäre 39
 Bezirksstellenleiter 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 106
 Bierkistkommandanten 34
 Bildungstitel 20, 50, 52, 61
 Objektivismus 12
 Blessiertenträgerkolonnen 30
 Person 33, 36
 Bürgertum 32
 Bürokratiemodell 35, 39
 Change Management 42
 Delegierte 29
 Die feinen Unterschiede 11, 98
 Die Regeln der Kunst 11
 Diplom-Abschluss 50
 Doktoratsabschluss 50
 Doxa 15, 16
 École normale supérieure 12
 ECTS-System 49
 Ehrenzeichen 53
 Eine Erinnerung an Solferino 28
 Epistemologie 13
 Erkenntnistheorie 12
 Ethnologie 12
 Ethnomethodologie 13
 Facharztausbildung 52
 Fachhochschule 50
 Feld 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 27, 35, 50, 51, 54, 57, 61, 62
 der NPO 25
 ökonomisches 24
 Föderalismusfälle 40
 Forschungsfrage 10, 11, 54
 Freiwillige 30, 39, 42
 Friedensvertrag von Saint Germain 30
 Führung
 Führungskräfte 54, 55, 73, 78, 79, 81, 106, 107, 108
 Führungskräfte, angestellt 74
 Führungskräfteausbildung 39
 Führungsorganisation 10
 Fundraising 32
 Funktionsbezeichnung 52
 Funktionsträger 40, 66
 Gemeindevorteiler 33
 Generalsekretariat 32
 Genfer Abkommen 29
 Genfer Konvention 28, 29, 31
 Geschäftsführer 38
 Geschäftsleitung 33, 35, 36, 37, 41
 Geschmack 16, 17
 Gründungsmythos 27
 Habitus 11, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 28
 ökonomischer 24
 Häresie 15, 16
 Hauptstadt 35
 Heterodoxie 16
 hierarchische Organisationsform 39
 Hilfsorganisationen 35
 homo academicus 22
 HTL-Ausbildung 60
 Hysteresis-Effekt 18
 Illusio 15
 Informationskanäle 40
 Ingenieur 34, 60
 institutionalisiertes kulturelles Kapital 50, 60
 Kapital
 feldspezifisches 19
 institutionalisiertes kulturelles 79
 juridisches 22
 kulturelles 19, 20, 21, 22, 50, 51, 52, 59, 77
 kulturelles, inkorporiert 20
 kulturelles, institutionalisiert 20, 21, 23
 kulturelles, objektiviert 20
 kulturelles, regionalspezifisch 23
 ökonomisches 19, 20, 25
 religiöses 22
 soziales 19, 23
 subkulturelles 22
 symbolisches 15, 17, 19, 24, 52, 53, 59, 70, 75
 universitäres 22
 Karrierewege 14
 Katastrophe
 Katastrophenhilfe 10
 Kommando 34
 Kommandostruktur 38, 39
 Kriegswitwen 29
 Land
 Landesgeschäftsführer 40, 41
 Landesregierung 35
 Landesrettungskommandant 34, 36, 37, 38, 40
 Landessekretär 33, 34, 35
 Landessekretariat 40, 41
 Landesverband 31, 33, 37
 Luftschutz 31
 Makrotheorien 13
 Management 10, 36
 Mannschaftsoffiziere 34, 73, 74, 76, 80, 81, 106, 107, 108
 Matrixstruktur 10
 Matura 60
 Medizinstudium 50, 51, 59
 Mikrotheorien 13
 Mitarbeiterzahlen 64
 Mitgliederverwaltung 48
 monokratisches Organ 33, 41

Diplomarbeit von Gerald Czech

- Netzwerkanalyse 23
- Normalisierung 51
- NPO-Management 11
- NSDAP-Mitglieder 33
- Objektivismus 13
- Offiziersausbildung 34
- Optimierungspotentiale 41
- Orden 53, 61, 62, 75, 76
- Organisation
 - ATTAC 12
 - Genfer gemeinnützige Gesellschaft 28
 - IKRK 29
 - Jugendrotkreuz 30, 51
 - Landeshilfsverein 32
 - Landwehr 30
 - Österreichische Gesellschaft vom Rothen Kreuze 32
 - Rotes Kreuz 31
- Organisation: 52, 55
- Organisationseinheit 38, 40
- Organisationsform 31, 42
- Organisationsstruktur 35, 37, 45, 57
- Ort
 - Algerien 12
 - Atzenbrugg-Heiligeneich 34
 - Castiglione 28
 - Ostmark 30
 - Solferino 28
 - St. Pölten 35
 - Tulln 35, 37, 58
- Orthodoxie 15, 16, 25, 54
- Person
 - Aristoteles 16
 - Bourdieu, Pierre 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 49, 54, 98
 - Czink, Christian 35
 - Eigenschink, Friedrich 36
 - Granovetter, Mark 24
 - Hartmann, Michael 21
 - Kellner, Hans 34
 - Langer, Carl-Heinz 36
 - Lechner, Hadmar 36
 - Marx, Karl 18
 - Proksch, Friedrich 33, 34
 - Rösch, Otto 34
 - Sauer, Willibald 36
 - von Förster, Heinz 41
 - Weber, Max 11, 28, 39
 - Wechtl, Ernst 34
- Philosophie 12
- Prädestinationslehre 28
- Präsidenten 30, 33, 34, 35, 36, 41
- Präsidium 33, 37, 38, 40
- Praxeologie 13
- Praxis 16, 17, 18, 60
- Praxiszeiten 52
- Public Management 41
- Rechnungsprüfer 33, 58
- Rechtspersönlichkeit 37
- Rotes Kreuz
 - Rotkreuz-Ärzte 32
 - Rotkreuz-Nachrichten 29
- Rundschreiben 40
- Sanitätsdienst 29
- Schwesternschulen 30
- Segregation 10, 32
- Sozialisation 17
- Spielschauplätze 27
- Stab 38, 106
- Stab-Linienstruktur 38
- Struktur 15, 17, 18, 31, 35, 37, 38, 41, 65, 71
- Strukturalismus 12
- Subjektivismus 13
- Suchdienst 29
- Symbole 56
- triviale Maschine 17
- Uniform 29
- Verein 28, 32, 37, 40
- Vereinsstruktur 37, 39
- Vereinsvorschriften 37
- Viertelsvertreter 40
- Wehrmacht 30
- Wiener Neustadt 32
- zentralistische Führung 34
- Zielgruppen 11
- Zivilbevölkerung 31
- Zwischenkriegszeit 30

IX. Anhang: Faktorenanalyse

A. Methode der Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ebenso ein exploratives und deskriptives Verfahren zur Dimensionsreduktion, das mehrere Variablen im Datensatz aufgrund ihrer korrelativen Beziehungen zu einander zu (wenigen) anschaulichen und interpretierbaren Faktoren zusammenfasst (vgl. (Bühl 2008, S. 509), (Myers 1996, S. 235), (Schermelleh-Engel, Werner 2007, S. 2), (Noack 2007, S. 3).

Grundlage des Verfahrens ist zunächst die Normalisierung der Daten und die Erstellung einer so genannten Korrelationsmatrix, aus der in weiterer Folge mittels unterschiedlicher Methoden die Faktoren extrahiert werden. Zur optimalen Darstellung werden die Faktoren im Sinne von Vektoren im Raum noch rotiert (auch hier gibt es mehrere Methoden), um die Unterschiede der Faktoren zu maximieren (vgl. Bühl 2008, S. 509).

Zur Visualisierung wurde versucht, analog zu den Diagrammen des sozialen Raums von Pierre Bourdieu, auch für die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen des NÖ Roten Kreuzes eine grafische Visualisierung der unterschiedlichen Relationen zu konstruieren. Als erste Methodik wurde versucht, auf die Korrespondenzanalyse³⁷ zurückzugreifen, wie sie auch Pierre Bourdieu in „Die feinen Unterschiede“ verwendet hat (vgl. Bourdieu 1987, S. 212–213), doch die verwendeten Daten und die geringe Erfahrung mit der Methodik führte zu keinem adäquaten Ergebnis.

B. Faktorenanalyse

Der nächste Versuch war deutlich erfolgreicher. Es wurde versucht, die für die verschiedenen Kapitalien relevanten intervallskalierten Variablen (1) internes und (2) externes kulturelles Kapital, (3) internes und (4) externes soziales Kapital und den (5) Dienstgrad mittels Faktorenanalyse³⁸ auf weniger Dimensionen zu reduzieren. Die grundlegenden Voraussetzungen für eine derartige Analyse, dass nämlich das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium zumindestens 0,5 ist (Wert ist 0,58) und dass der Bartlett-Test signifikant ist (vgl. Schermelleh-Engel, Werner 2007, S. 2), sind im Gesamtdatensatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Niederösterreichischen Rotkreuz-Landesverbands beide gegeben, daher konnte die Faktorenanalyse auch durchgeführt werden³⁹.

Es konnten drei unterschiedliche Faktoren kalkuliert werden, die gemeinsam 77,58 % der Gesamtvarianz erklären.

³⁷ Die Korrespondenzanalyse ist eine multivariate Analyseverfahren, die anhand von Ähnlichkeiten in Zusammenhängen zwischen kategorialen Daten, die als Matrix vorliegen, Diagramme erstellen kann. (vgl. Bühl 2008, S. 766, Mortensen 2009, S. 3–4)

³⁸ Die Faktorenanalyse versucht, aus einer Vielzahl von Variablen eine geringere Anzahl an Faktoren zu berechnen, die die Zusammenhänge der Variablen möglichst vollständig erklärt. Dazu werden miteinander korrelierende Variablen zu Faktoren zusammengefasst. (vgl. Bühl 2008, S. 509; Myers 1996 S.236f; Schermelleh-Engel, Werner 2007; S. 1)

³⁹ Den kompletten SPSS-Output der Faktorenanalyse findet man im Anhang.

Aufgrund der Faktorenladungen und der nachfolgenden Diagramme wurden die Faktoren nach den jeweils maßgeblichen Variablen im Faktor folgendermaßen bezeichnet: Faktor 1:

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente		
	1	2	3
internes symbolisches Kapital	,757	,218	,273
externes symbolisches Kapital	,848	-,108	-,118
internes kulturelles Kapital			,938
Dienstgrad	,404	,654	,457
erweitertes externes kulturelles Kapital		,916	-,132

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung

Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Tabelle 36: Komponentenmatrix der Faktoren

symbolisches Kapital⁴⁰; Faktor 2: kulturelles Kapital; Faktor 3: feldimmanentes kulturelles Kapital.

Die Faktoren wurden im Anschluss für alle Datensätze berechnet und in den Datensatz geschrieben. Danach folgte eine Mittelwertbestimmung für die einzelnen kategorialen Variablen, um diese Mittelwerte in weiterer Folge auch für die graphischen Darstellungen in Form von drei unterschiedlichen Diagrammen verwenden zu können. Zur besseren Umsetzung der Diagramme wurden diese Mittelwerttabellen⁴¹ im Anschluss aus SPSS exportiert und in Excel 2003 importiert, um dort zu Diagrammen zusammengefügt zu werden.

Nachfolgend findet man die drei Diagramme und im Anschluss die Interpretation der dargestellten Zusammenhänge.

⁴⁰ Wichtig ist in diesem Fall der Unterschied zwischen den Faktoren und den gleichnamigen Variablen, die ja nur die operationalisierten Daten aus der Mitarbeiterinnendatenbank darstellen. Die Faktoren sind jeweils Summen von unterschiedlichen Anteilen an den einzelnen gemessenen Variablenwerten.

⁴¹ Auch die Mittelwerttabellen inklusive Standardabweichungen finden sich im Anhang.

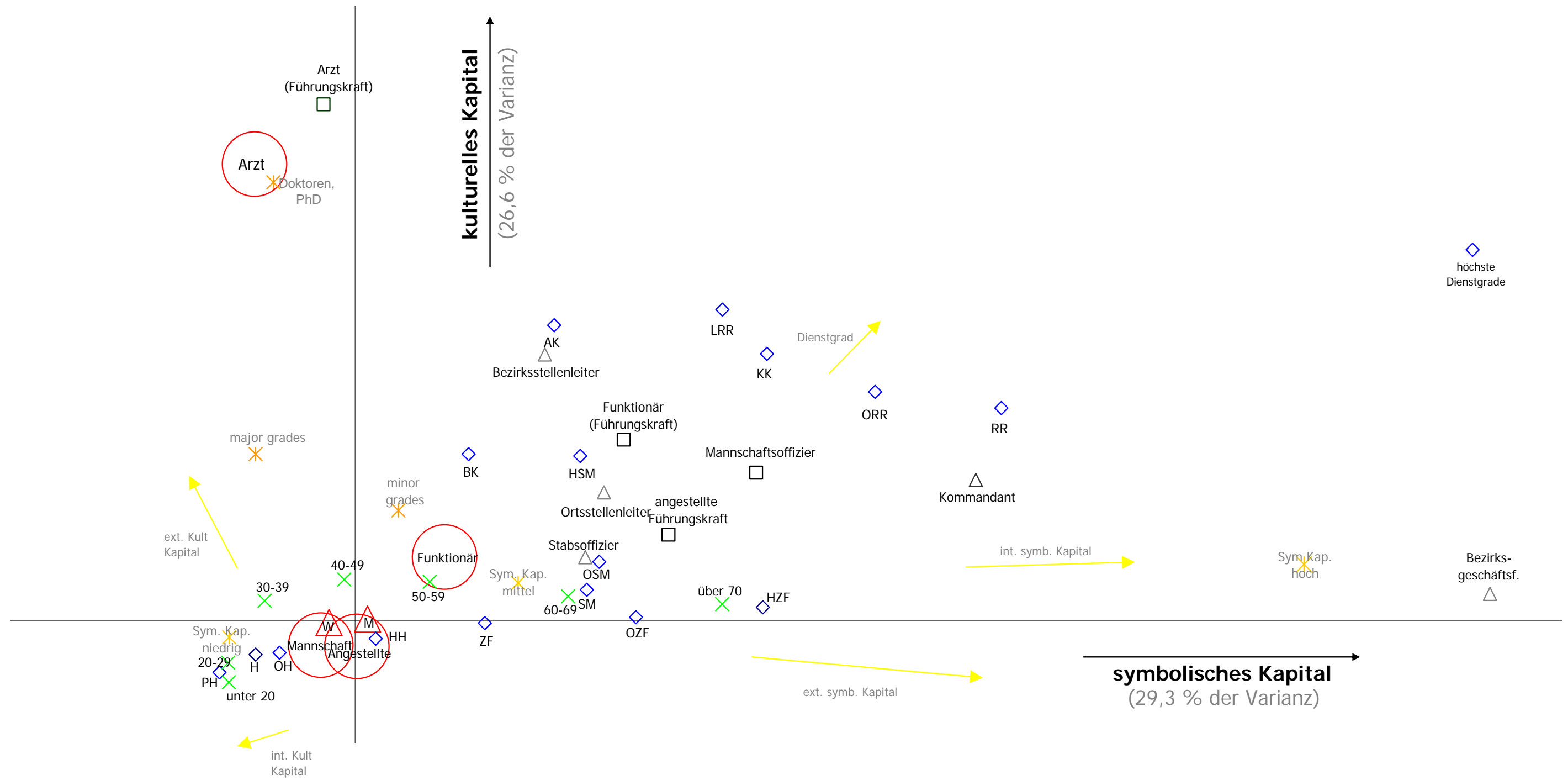


Abbildung 9: Faktorenanalyse: Kulturelles Kapital gegen symbolisches Kapital

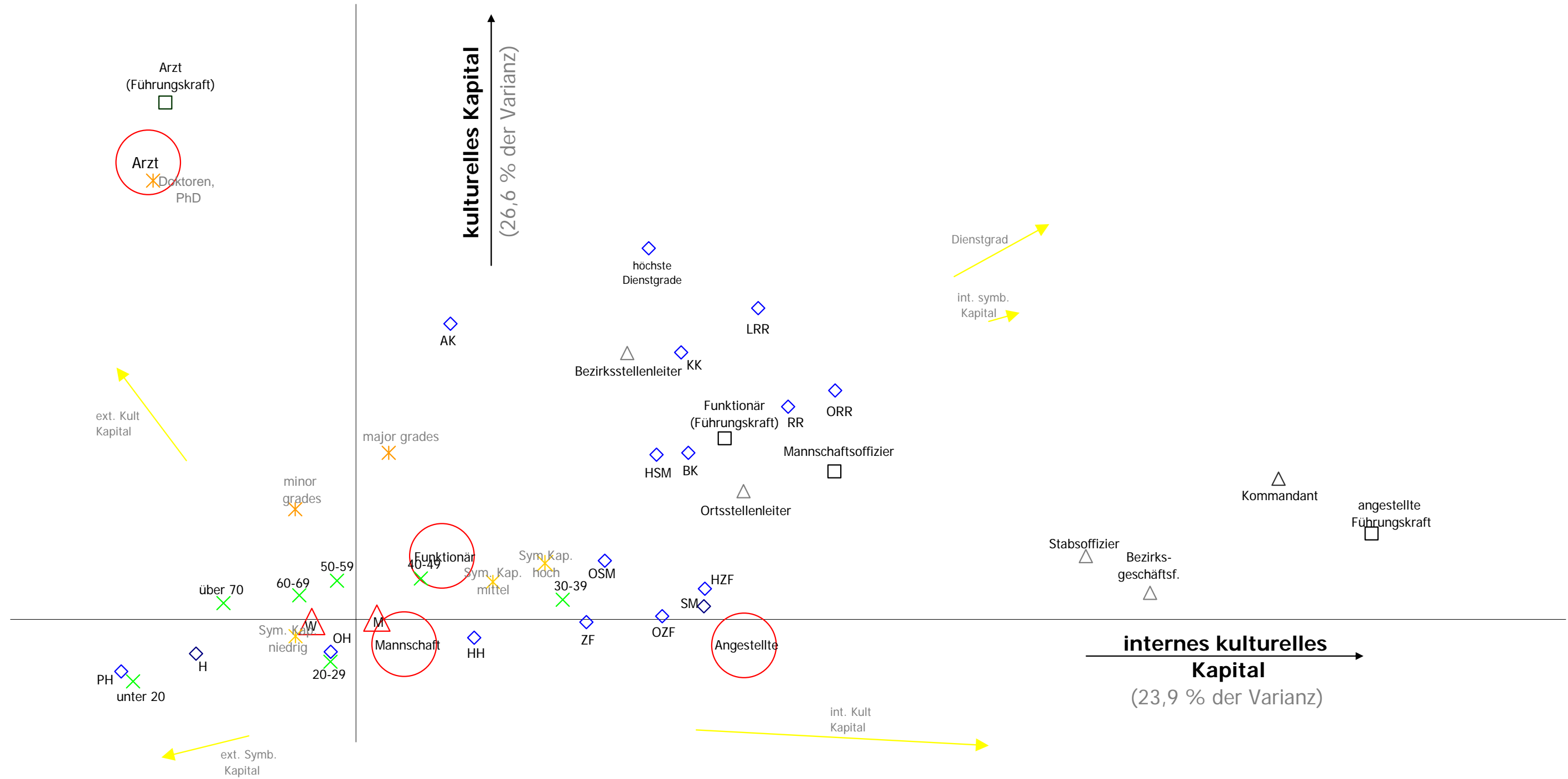


Abbildung 10: Faktorenanalyse: Kulturelles Kapital gegen internes kulturelles Kapital

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

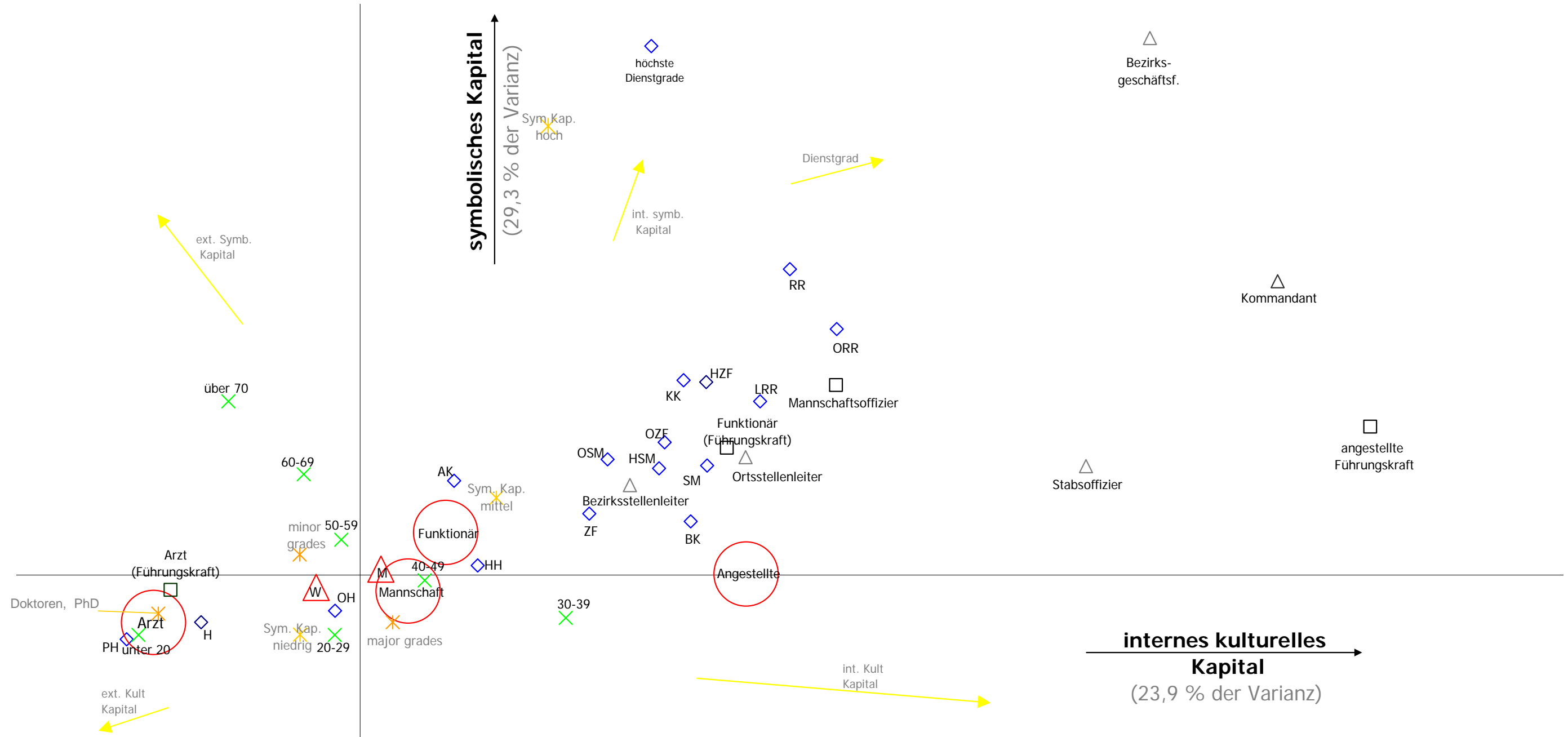


Abbildung 11: Faktorenanalyse: Symbolisches Kapital gegen internes kulturelles Kapital

C. Allgemeine Informationen zu den Diagrammen

In den Diagrammen sind die einzelnen Variablenkategorien (um genau zu sein, die Mittelwerte aller Datensätze, die zur jeweiligen Kategorie zu rechnen sind⁴²) wie folgt gekennzeichnet:

- **große rote Kreise:** Status der Mitgliedschaft in der Grundgesamtheit
- **blaue Rauten:** Dienstgrade (die obersten drei Dienstgrade sind als „höchste Dienstgrade“ zusammengefasst)
- **schwarze Quadrate:** Mitgliedsstatus bei Führungskräften
- **schwarze Dreiecke:** unterschiedliche Funktionen
- **grüne X** Alterskategorien
- **gelbe Sterne:** Kategorien des symbolischen Kapitals
- **orange Sterne:** Kategorien des externen kulturellen Kapitals.

Die Vektoren der „reinen“ Kategorievariablen (aus der Koeffizientenmatrix der Faktorenanalyse) sind als goldene Pfeile eingezeichnet. Damit lässt sich in jedem Diagramm abschätzen, welche Variable mit welchem relativen Ausmaß in welche Richtung des „sozialen Raums“ wirkt.

D. Erstes Diagramm: kulturelles vs. symbolisches Kapital

Das erste Diagramm stellt den Faktor 1. kulturelles Kapital gegen den Faktor 2. symbolisches Kapital dar. Die beiden Faktoren erklären gemeinsam mehr als 50 % der Gesamtvarianz. Rund um den Ursprung im Achsenkreuz findet man die „durchschnittlichsten“ Mittelwertausprägungen. Aufgrund der Methode der Berechnungen (es handelt sich um die Darstellung der Mittelwerte von verschiedenen Variablenausprägungen) findet man dort auch die größten Mitarbeitergruppen mit wenigen verschiedenen Ausprägungen. Hier findet man beispielsweise die Mittelwerte für Männer und Frauen, für die Mannschaft bzw. für alle Angestellten, die sich jeweils knapp unterhalb des Ursprungs befinden. In diesem Bereich, also ohne kulturelles Kapital und mit nahezu keinem symbolischen Kapital findet man auch die unter 20-Jährigen und die 20 bis 29-Jährigen. An Dienstgraden finden sich in diesem an Kapitalwerten armen Cluster Probefehler, Helfer, Oberhelfer und Haupthelfer. Alle gemeinsam sind jeweils Kategorien, die den größten Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausmachen. Sieht man in den Häufigkeitstabellen zu den Dienstgraden nach, so finden sich über 50 % der MitarbeiterInnen in den Diensträngen Haupthelfer und darunter.

Ein weiterer klar erkennbarer Cluster im Diagramm sind die Kategorien links oben, die alle- samt den Ärztinnen und Ärzten zuzuschreiben sind: Arzt als Status der Mitgliedschaft, Doktoren und PhDs als Kategorie des externen kulturellen Kapitals, aber auch Ärztinnen und Ärzte

⁴² Das ist wichtig, denn damit wirken auch die anderen berücksichtigten Kapitalien mit, wenn beispielsweise „major grades“ als Kategorie des externen kulturellen Kapitals angezeigt wird, so beinhaltet der jeweilige Mittelwert natürlich auch die relativen Komponenten an allen anderen im Faktor berücksichtigten Kapitalien.

als Führungskräfte sind in diesem Bereich des Diagramms zu finden, in allen Dimensionen weit weg und abgetrennt von allen anderen Kategorien im sozialen Raum.

Der heterogenste Bereich ist der Quadrant rechts oben, in dem sowohl kulturelles aber noch mehr symbolisches Kapital akkumuliert wurde. Im Bereich der höchsten Anteile am symbolischen Kapital findet man – nahezu auf gleicher Ebene Bezirksgeschäftsführer und Personen mit den höchsten Dienstgraden. Letztere besitzen allerdings zudem auch noch größere Mengen an kulturellem Kapital, sind daher weiter oben abgebildet. Im Bereich mit relativ hohem kulturellem Kapitalanteil und niedrigerem Anteil an symbolischen Kapital findet man Personen mit dem Dienstgrad „Abteilungskommandant“ einerseits und Bezirksstellenleiter andererseits.

Rechts davon erkennt man die Personen mit dem Dienstgrad Landesrettungsrat und rechts unterhalb davon, in einer Reihe jeweils mit abnehmenden kulturellen und zunehmenden symbolischen Kapital: Kolonnenkommandant, Oberrettungsrat, Rettungsrat. Das ist insofern interessant, als dass die Rangreihenfolge definitiv eine andere ist, Rettungsräte daher aufgrund anderer Funktionen tendenziell mehr an symbolischen Kapitalien akkumulieren, als es die höheren Dienstränge Oberrettungsrat und Landesrettungsrat können. Da Kommandanten (ab der Ebene Bezirksstellenkommandant) in nahezu gleicher Höhe symbolisches Kapital besitzen, ist die signifikante Erhöhung dieser Kapitalart bei Rettungsräten vielleicht auf derartige Kommandantenfunktionen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁴³ zurückzuführen.

Vergleicht man nun die drei Mitarbeiterkategorien bei den Führungskräften, also Mannschaftsoffiziere, Funktionäre und angestellte Mitarbeiter in der Mitte des Quadranten, so kann man erkennen, dass angestellte Führungskräfte den geringsten Anteil an kulturellem Kapital haben und im Bereich des symbolischen Kapitals zwischen den beiden anderen Kategorien liegen. Funktionäre haben das höchste kulturelle und das niedrigste symbolische Kapital, während Mannschaftsoffiziere hinsichtlich ihres Anteils am symbolischen Kapitals am höchsten liegen und im Bereich des kulturellen Kapitals zwischen den beiden anderen Mitarbeiterkategorien.

Ein weiterer interessanter Vergleich ist der zwischen Kommandanten und Stabsoffizieren, die ja im Realfall direkt miteinander zusammenarbeiten haben. Stabsoffiziere haben etwas weniger an kulturellem Kapital und viel weniger an symbolischem Kapital, als dies Kommandanten haben – diese kommandieren sozusagen nicht nur den Stab, sie führen auch hinsichtlich ihrer Kapitalanteile.

E. Zweites Diagramm: externes vs. internem kulturellem Kapital

Das zweite Diagramm vergleicht die Faktorenwerte von kulturellem Kapital und internem kulturellem Kapital. Wieder kann man anhand der Pfeile die Wirkungen der Einzelvariablen auf den jeweiligen Faktor abschätzen.

Um das Achsenkreuz wieder die Mittelwerte der einzelnen Geschlechter, beziehungsweise auch der meisten Altersklassen, der Mannschaft, aber auch der Dienstgrade Probehelfer, Helfer, Oberhelfer und Haupthelfer. Zwischen diesen Dienstgraden gibt es einen deutlichen

⁴³ Aufgrund der Unterrepräsentierung von weiblichen Mitarbeiterinnen gerade in Kommandantenfunktionen ist die Verwendung des weiblichen Begriffs in diesem Falle fast unpassend.

Unterschied hinsichtlich des internen kulturellen Kapitals, der sich in weiterer Folge auch bis zum Hauptzugsführer in der Rangfolge weiter bemerkbar macht. Alle diese Kategorien haben in etwa das selbe geringe externe kulturelle Kapital. Analog zum ersten Diagramm sind die Ärzte und andere Kategorien, die damit in Zusammenhang zu bringen sind, nämlich von Seiten der Variable externes kulturelles Kapital die Ausprägung Doktor und PhD, auch der Mitgliedsstatus „Arzt“, sowie Ärzte als Führungskräfte, im linken oberen Quadranten der Grafik zu finden, besitzen also in Summe sehr viel kulturelles Kapital aber kaum internes kulturelles Kapital. Das gleichzeitige Fehlen von symbolischem und internem kulturellem Kapital zeigt, dass die Ärzte innerhalb des Rotkreuz-Sozialsystems einen eigenen Status haben, ihre Integration ins System aber offenbar nicht einmal gelingt, wenn sie zu Führungskräften gemacht werden.

Ebenso auf den ersten Blick fällt im Diagramm auf, dass die Angestellten des NÖ Roten Kreuzes mit Abstand mehr an internem kulturellem Kapital haben, als alle anderen Mitarbeitergruppen.

Vergleicht man nun die unterschiedlichen Führungskräftekategorien miteinander, so erkennt man die angestellten Führungskräfte, die hinsichtlich ihres Anteils an internem kulturellem Kapital bei allen untersuchten Kategorien die Erstgereihten sind, ganz rechts Außen, die Mannschaftsoffiziere haben deutlich weniger an internem kulturellem Kapital und mehr an kulturellem Kapital insgesamt, also im Durchschnitt bessere postsekundäre und tertiäre Ausbildungen, für die Funktionärinnen und Funktionäre ist diese Differenz noch stärker ausgeprägt, sie haben also noch weniger an internem und mehr an externem kulturellem Kapital.

Ebenso interessant, besonders hinsichtlich ihrem Anteil an internem kulturellem Kapital ist das Verhältnis von Staboffizieren zu den Kommandanten, das ja bereits beim symbolischen Kapital betrachtet wurde. Auch hier zeigt sich, dass die Kommandanten hier mehr an Rotkreuz-interner Ausbildung haben. Auch Bezirksgeschäftsführer haben im Mittel mehr an interner Ausbildung als Staboffiziere in den Bezirks-, Bereichs- und Landesstäben.

F. Drittes Diagramm: internes kulturelles vs. symbolisches Kapital

Aufgrund des Wegfalls der Dominanz von externem kulturellem Kapital in diesem Diagramm, findet man in diesem Diagramm die Vertreterinnen und Vertreter des Ärztetands im unteren linken Quadranten knapp unterhalb des Achsenkreuzes. Ebenfalls sowohl beim symbolischen, als auch beim internen kulturellem Kapital unterrepräsentiert und daher in der selben Region auffindbar: Altersklassen unter 30 Jahren, Dienstränge bis Oberhelfer. Die Geschlechtermittelwerte sind wieder, analog zu den anderen Diagrammen methodisch bedingt aufgrund der großen Fallzahlen knapp um den Nullpunkt in beiden Faktoren zu finden. Interessant ist im Vergleich der Altersklassen, dass der Anteil an symbolischem Kapital kontinuierlich zunimmt während das interne kulturelle Kapital bis 40 Jahre zum Teil stark zunimmt und ab dann wieder bis zu den ältesten Kategorien kontinuierlich abnimmt. Vergleicht man den Mitgliedsstatus, so nimmt von Arzt über Mannschaft und Funktionäre (die beiden Kategorien sind nahezu gleich) hin zu den Angestellten im Niederösterreichischen Roten Kreuz das interne kulturelle Kapital laufend zu. Hinsichtlich des symbolischen Kapitals sind die Funktionäre im Vergleich zu den anderen Status überrepräsentiert.

Vergleicht man die unterschiedlichen Führungskräfte miteinander, so liegen Mannschaftsoffiziere sowohl hinsichtlich ihrer Anteile an symbolischen Kapitalien, als auch hinsichtlich ihres internen kulturellen Kapitals über den Funktionären, angestellte Führungskräfte liegen hinsichtlich ihres kulturellen Kapitals an der Spitze der Skala, signifikant vor den beiden anderen Mitarbeitergruppen, beim symbolischen Kapital allerdings am Niveau der Funktionäre und damit unterhalb der Mannschaftsoffiziere.

Auch der bereits mehrfach gemachte Vergleich Staboffiziere und Kommandanten zeigt in dieser Relation die selben Zusammenhänge: Kommandanten liegen sowohl im Anteil an symbolischen, als auch im Anteil an internem kulturellen Kapital vorne.

Im höchsten Bereich des symbolischen Kapitals kann man die höchsten Dienstgrade finden, also die bedeutendsten Exponenten des NÖ Roten Kreuzes, ebenfalls sehr hoch hinsichtlich ihres symbolischen Kapitals sind – und das ist eher unerwartet – die Bezirksgeschäftsführer, diese liegen auch hinsichtlich ihres internen kulturellen Kapitals weit vorne.

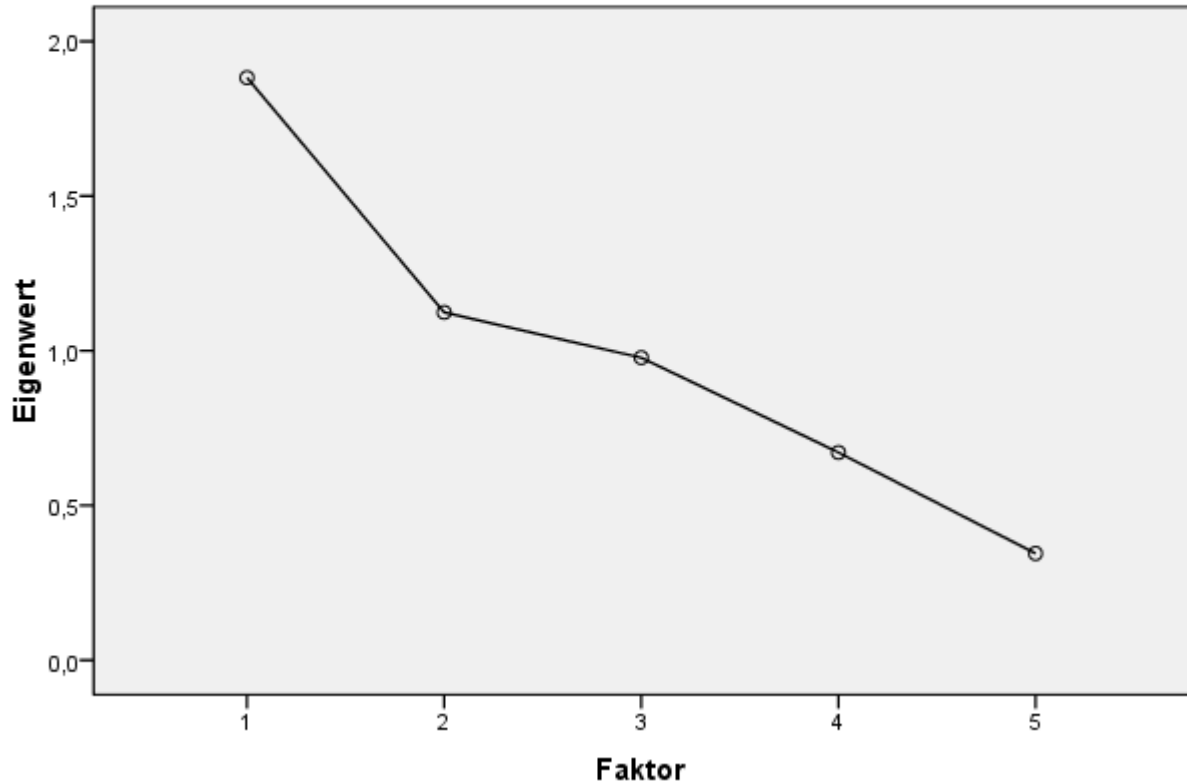
G. Faktorenanalyse – SPSS-Output

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	1,461	29,223	29,223
2	1,328	26,565	55,788
3	1,194	23,890	79,678

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Screepplot



Komponentenmatrix

	Komponente		
	1	2	3
internes symbolisches Kapital	,777	-,250	-,169
externes symbolisches Kapital	,481	-,509	-,505
internes Kulturelles Kapital in ECTS-Äquivalenten	,447	-,200	,802
Dienstgrad	,847	,268	,104
Erweitertes externes kulturelles Kapital	,362	,831	-,201

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 3 Komponenten extrahiert

Rotierte Komponentenmatrix

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

	Komponente		
	1	2	3
internes symbolisches Kapital	,757	,218	,273
externes symbolisches Kapital	,848	-,108	-,118
internes Kulturelles Kapital in ECTS-Äquivalenten			,938
Dienstgrad	,404	,654	,457
Erweitertes externes kulturelles Kapital		,916	-,132

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Komponententransformationsmatrix

Komponente	1	2	3
1	,701	,522	,485
2	-,515	,842	-,163
3	-,494	-,136	,859

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Koeffizientenmatrix der Komponentenwerte

	Komponente		
	1	2	3
internes symbolisches Kapital	,489	,051	,088
externes symbolisches Kapital	,667	-,177	-,246
internes Kulturelles Kapital in ECTS-Äquivalenten	-,147	-,137	,849
Dienstgrad	,140	,421	,271
Erweitertes externes kulturelles Kapital	-,144	,751	-,204

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Komponentenwerte.

Kovarianzmatrix des Komponentenwerts

Komponente	1	2	3
1	1,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000
3	,000	,000	1,000

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Komponentenwerte.

X. Anhang: interne und externe Auszeichnungen

Stammdaten_Auszeichnungen			
Auszeichnung-ID	Auszeichnung	int_Symb_Kap	ext_Symb_Kap
ALANER	Albert Schweitzer-Anerkennungsmedaille		1
ALBREH	Albert Schweitzer-Bronzene Ehrenmedaille		2
ALEINS	Albert Schweitzer-Einsatz Medaille		3
ALGOEH	Albert Schweitzer-Goldene Ehrenmedaille		4
ALSCHW	Albert Schweitzer		2
ALSIBL	Albert Schweitzer-Silberne Blutspendemed		3
ALSIEH	Albert Schweitzer-Silberne Ehrenmedaille		5
BMB	VDM.Blutspendemedaille Bronze	5	
BMG	VDM.Blutspendemedaille Gold	15	
BMS	VDM.Blutspendemedaille Silber	10	
BUNDEH	Bundes-Ehrenzeichen		20
DA	Dank und Anerkennung	1	
DABLUT	Dank und Anerkennung Blutspendezentrale	1	
DAKAT	Dank und Anerkennung Katastrophenschutz	1	
DAL	Dank und Anerkennung Land		1
DJ10	Dienstjahresabzeichen 10 Jahre	5	
DJ15	Dienstjahresabzeichen 15 Jahre	10	
DJ20	Dienstjahresabzeichen 20 Jahre	15	
DJ30	Dienstjahresabzeichen 30 Jahre	20	
DJ40	Dienstjahresabzeichen 40 Jahre	25	
DJ50	Dienstjahresabzeichen 50 Jahre	30	
DJ60	Dienstjahresabzeichen 60 Jahre	35	
EHNBR	Ehrennadel Bronze	1	
EHNGO	Ehrennadel Gold	3	
EHNSI	Ehrennadel Silber	2	
EINMED	Einsatzmedaille des Österreichischen BH		10
EMD	Erinnerungsmedaille - Kameradschaftstref		5
EP	Ehrenplakette Silber	5	
EXEDZ	Exekutivdienstzeichen		5
EZBR	Ehrenzeichen Bronze	2	
EZGO	Ehrenzeichen Gold	5	
EZLD25	Ehrenzeichen Land NÖ 25 Jahre		15
EZLD40	Ehrenzeichen Land NÖ 40 Jahre		20
EZLD50	Ehrenzeichen Land NÖ 50 Jahre		25
EZSI	Ehrenzeichen Silber	3	

Sozialstrukturen im Österreichischen Roten Kreuz

Stammdaten_Auszeichnungen			
Auszeichnung-ID	Auszeichnung	int_Symb_Kap	ext_Symb_Kap
FSB	Fahrtenspange 1.000 Bronze	5	
FSG	Fahrtenspange 5.000 Gold	20	
FSP10	Fahrtenspange 10.000 Gold	1	
FSP11	Fahrtenspange 11.000 Gold	1	
FSP12	Fahrtenspange 12.000 Gold	1	
FSP13	Fahrtenspange 13.000 Gold	1	
FSP14	Fahrtenspange 14.000 Gold	1	
FSP15	Fahrtenspange 15.000 Gold	1	
FSP16	Fahrtenspange 16.000 Gold	1	
FSP17	Fahrtenspange 17.000 Gold	1	
FSP18	Fahrtenspange 18.000 Gold	1	
FSP19	Fahrtenspange 19.000 Gold	1	
FSP20	Fahrtenspange 20.000 Gold	1	
FSP21	Fahrtenspange 21.000 Gold	1	
FSP22	Fahrtenspange 22.000 Gold	1	
FSP23	Fahrtenspange 23.000 Gold	1	
FSP24	Fahrtenspange 24.000 Gold	1	
FSP25	Fahrtenspange 25.000 Gold	1	
FSP26	Fahrtenspange 26.000 Gold	1	
FSP27	Fahrtenspange 27.000 Gold	1	
FSP28	Fahrtenspange 28.000 Gold	1	
FSP29	Fahrtenspange 29.000 Gold	1	
FSP30	Fahrtenspange 30.000 Gold	1	
FSP31	Fahrtenspange 31.000 Gold	1	
FSP32	Fahrtenspange 32.000 Gold	1	
FSP33	Fahrtenspange 33.000 Gold	1	
FSP34	Fahrtenspange 34.000 Gold	1	
FSP35	Fahrtenspange 35.000 Gold	1	
FSP36	Fahrtenspange 36.000 Gold	1	
FSP37	Fahrtenspange 37.000 Gold	1	
FSP38	Fahrtenspange 38.000 Gold	1	
FSP39	Fahrtenspange 39.000 Gold	1	
FSP40	Fahrtenspange 40.000 Gold	1	
FSP6	Fahrtenspange 6.000 Gold	1	
FSP7	Fahrtenspange 7.000 Gold	1	
FSP8	Fahrtenspange 8.000 Gold	1	
FSP9	Fahrtenspange 9.000 Gold	1	
FSS	Fahrtenspange 2.500 Silber	10	
HDGMD1	Henry Dunant Gedenkmedaille Gold 1	2	
HDGMD3	Henry Dunant Gedenkmedaille Gold 3	4	
HDGMD5	Henry Dunant Gedenkmedaille Gold 5	6	
HDGMDS	Henry Dunant Gedenkmedaille Silber	1	
HISOME	Hilfe- und Sozialmedaille		5
HKS	Ing. Hans Kellner-Stiftung	20	
HLS	DDr. Hans Lauda-Stiftung	30	
JDSP	Journaldienstspange 2.000 Bronze	5	
JDSP15	Journaldienstspange 15.000 Gold	20	
JDSP75	Journaldienstspange 7.500 Silber	10	
KAMBRO	Bronze Medaille Kameradschaftsbund		2

Diplomarbeit von Gerald Czech

Stammdaten_Auszeichnungen			
Auszeichnung-ID	Auszeichnung	int_Symb_Kap	ext_Symb_Kap
KFHK	Kärntner Freiheitskampf Kreuz		1
K-MEDB	K-Med. Bronze	10	
K-MEDG	K-Med. Gold	30	
KMEDL	K-Medaille Land		30
K-MEDS	K-Med. Silber	20	
LEZ25	Lds. Ehrenzeichen FFu.RW 25J. Bronze		25
LEZ40	Lds. Ehrenzeichen FFu.RW 40J. Silber		35
LEZ50	Lds. Ehrenzeichen FFu.RW 50J. Gold		45
PROM	Verdienstmedaille Pro Merito	10	
prom2	Verdienstmedaille Pro Merito 2	10	
STRAHL	Strahlensch. bronze Seibersdorf	5	
Strahs	Strahlensch. silber Seibersdorf	10	
VDMB	Verdienstmedaille Bronze	20	
VDMG	Verdienstmedaille Gold	40	
VDMS	Verdienstmedaille Silber	30	
VDZ1	Verdienstzeichen 1. Klasse	70	
VDZ2	Verdienstzeichen 2. Klasse	60	
vdz3	Verdienstzeichen 3. Klasse	50	
VDZGOL	Goldenes Verdienstzeichen	80	
VK	Verdienstkreuz	90	
VK1	Verdienstkreuz 1. Klasse	100	
WEHRBR	Wehrdienst Erinnerungsmedaille Bronze		20
WEHRGO	Wehrdienst Erinnerungsmedaille Gold		30
WEHRSI	Wehrdienst Erinnerungsmedaille Silber		25
WEHRZ	Wehrdienstzeichen 1.Klasse		45
WEHRZ2	Wehrdienstzeichen 2.Klasse		40
WEHRZ3	Wehrdienstzeichen 3.Klasse		35

– die Funktionäre des Roten Kreuzes in NÖ

– die Funktionäre des Roten Kreuzes in NÖ