

bwp@ Spezial 12 | April 2016

**Berufsorientierung im Lebenslauf -
theoretische Standortbestimmung und
empirische Analysen**

Hrsg. v. **Hannelore Faulstich-Wieland, Sylvia Rahn & Barbara Scholand**

Simone HAASLER
(Universität Bremen)

**Verhinderte Karrieren und Berufswechsel – Berufliche
Orientierungen von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration.**

Online unter:

http://www.bwpat.de/spezial12/haasler_bwpat_spezial12.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2016

bwp@

www.bwpat.de

Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Verhinderte Karrieren und Berufswechsel – Berufliche Orientierungen von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration

Abstract

Der Beitrag geht der Frage nach, welche Rahmenbedingungen und Orientierungsgrößen die Berufsorientierungen von Frauen strukturieren und welche Rolle formelles und informelles Lernen bei der Gestaltung der Erwerbsverläufe spielt. Hierfür wurden im Rahmen von zwei international vergleichend angelegten Studien 24 Frauen interviewt, die in der Mitte ihres Erwerbslebens stehen. Studien belegen, dass für die Berufsorientierung von Frauen das Zusammenwirken von Rollenerwartungen, familiären Verpflichtungen, die Karriere des Partners und die Antizipation geringer Bildungsrenditen wichtige Einflussgrößen sind. Dies spiegelt sich in einer Orientierung an sozialen Berufsfeldern sowie diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, Teilzeitbeschäftigung und der Zuverdienerposition von Frauen wider. Darüber hinaus dominieren bei Frauen mit einem mittleren Qualifikationsniveau eine horizontale Erwerbsmobilität und Berufswechsel gegenüber klassischen Aufstiegsmustern. Diese erfordern auf dem deutschen Arbeitsmarkt in der Regel eine weitere qualifizierende Berufsausbildung im Lebensverlauf. Auch die qualitative Untersuchung zeigt, dass bei den interviewten Frauen Lernen und weitere berufliche Qualifizierungen nicht dem beruflichen Aufstieg, sondern in erster Linie dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer familial bedingten Erwerbsunterbrechung, der horizontalen Arbeitsmarktmobilität sowie der Beschäftigungssicherung dienen. Die Annahme, dass Weiterbildung und Höherqualifizierung die Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen verbessert, konnte für Frauen im Rahmen der Studien nicht belegt werden.

1 Einleitung

Trotz der kontinuierlich ansteigenden Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Dekaden haben es Frauen weiterhin schwer, sich auf dem Arbeitsmarkt als Vollzeitverdienerinnen zu behaupten. Kerngrößen der Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen beziehen sich unter anderem auf den Zugang zu Vollzeitstellen (United Nations 2011), Lohn- und Gehaltsstrukturen (OECD 2013) sowie berufliche Aufstiegschancen (OECD 2012). Im internationalen Vergleich gilt dies insbesondere für die Situation von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, der als Teil eines konservativen Wohlfahrtsstaates Teilzeitbeschäftigung und die diskontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen fördert (Hofmeister/Blossfeld/Mills 2006).

Vor dem Hintergrund restriktiver Arbeitsmarktchancen geht der Beitrag der Frage nach, welche Rahmenbedingungen und Orientierungsgrößen die Berufsorientierung von Frauen strukturieren und welche Rolle formelles und informelles Lernen bei der Gestaltung ihrer Erwerbsverläufe spielt. Quantitative Untersuchungen belegen, dass der Nexus von regime-spezifischen Arbeitsmarktstrukturen (insbesondere der Anteil des öffentlichen Sektors und die Zugangsmodalitäten zu Beschäftigung) sowie die Familienpolitik (hier sind vor allem die Verfügbarkeit von und der Anteil an staatlich geförderter Kinderbetreuung von Bedeutung)

strukturierende Determinanten für die Frauenerwerbstätigkeit darstellen (Hofäcker 2006). Qualitative Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass Bildungs- und Arbeitsmarkterfahrungen sowie soziale Einflussfaktoren die Berufs- und Erwerbsorientierungen von Frauen maßgeblich strukturieren. Hierzu gehören Rollenerwartungen, familiäre Verpflichtungen und Sorgetätigkeit, die Karriere des Partners sowie soziale Netzwerke (Bimrose/Mc Mahon/Watson 2015). Durch *Kompromissstrategien* versuchen Frauen, im Lebensverlauf unterschiedliche und zum Teil konfligierende Erwartungen und Bedürfnisse auszutarieren und bei der Gestaltung ihrer Erwerbsbiographie zu berücksichtigen. Klassische Konfliktlinien verlaufen beispielsweise entlang familialer und/oder finanzieller Erfordernisse gegenüber der Verwirklichung der eigenen beruflichen Interessen und Fähigkeiten. Oftmals sind Kompromissstrategien auch Ausdruck verminderter Erwerbschancen oder von Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt. Eine Studie über die Erwerbsverläufe von Frauen zwischen 45 und 60 Jahren zeigt, dass „verhinderte Karrieren“ oftmals das Ergebnis von Berufs- und Erwerbsorientierungen sind, die maßgeblich durch Rollenerwartungen und den Vorgaben der Eltern geprägt wurden. Hierbei wählten Frauen letztendlich einen geringeren Bildungsabschluss und niederschweligen Arbeitsmarkteinstieg als es eigentlich ihren Fähigkeiten und Vorstellungen entsprach (Haasler 2015).

Auf der Grundlage qualitativer empirischer Untersuchungen zeigt der folgende Beitrag, wie hierdurch einerseits eine wichtige Weichenstellung für die weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erfolgt, andererseits dies aber auch eine berufliche Neuorientierung zur Folge haben kann, die oftmals mit einem Berufswechsel in der Mitte des Erwerbslebens verbunden ist. Die Fokussierung auf Frauen der mittleren Erwerbsgeneration ermöglicht es hierbei, die Rolle der Erstausbildung ebenso wie die der Weiterbildung und weiterer beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen für die Berufsorientierung über den Lebensverlauf hinweg zu betrachten. Gleichzeitig können Lernerfahrungen mit der aktuellen Erwerbstätigkeit, vorangegangenen Arbeitserfahrungen sowie den zukünftig antizipierten Karriereentwicklungen in Beziehung gesetzt werden.

Die Mitte des Erwerbslebens unterscheidet sich von anderen Phasen des Erwerbslebens dadurch, dass die Individuen bereits eine berufliche Qualifizierung erlangt und sich beruflich bewährt haben, gleichzeitig die Erwerbsorientierung gegenüber Personen, die bald in den Ruhestand wechseln, noch relativ stark ausgeprägt ist (Hall 1986). Typischerweise geht dieser Lebensabschnitt mit einer Reflexion über vergangene und eventuell nicht genutzte Berufschancen sowie noch mögliche berufliche Entwicklungspotenziale einher (Slay/Taylor/Williamson 2004). Für diesen Lebensabschnitt bietet das Konzept des Übergangs einen hilfreichen Analyserahmen, da Individuen in einer Übergangsphase typischer Weise wichtige Entscheidungen für den weiteren Berufsverlauf treffen; sie befinden sich sozusagen an einem Scheideweg. In der Mitte des Erwerbslebens leitet das Reflektieren über (freiwillige und unfreiwillige) berufliche Übergänge darüber hinaus einen Prozess ein, bei dem das Individuum aufgrund anderer Prioritätensetzung im Leben bisher nicht zur Geltung gekommenen Aspekten des Selbst neuen Ausdruck verleihen möchte. In diesem Zusammenhang kann eine berufliche Neuorientierung bzw. ein Berufswechsel eine Möglich-

keit darstellen, bisher nicht realisierte berufliche Interessen und Werte umzusetzen (Slay/Taylor/Williamson 2004). Bei Frauen knüpft das Übergangskonzept darüber hinaus an den hohen Grad an Diskontinuität des Erwerbsverlaufs und der beruflichen Mobilität an. Im Rahmen der Studien wurden Übergänge dabei nicht ausschließlich als Statuspassagen wie beispielsweise der Übergang von der Schule in den Beruf konzipiert. Vielmehr wurde ein relativ breites Übergangskonzept gewählt, bei dem die horizontale Mobilität als wichtigste Übergangskategorie im Erwerbsverlauf von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration hervortrat. Grundlage hierfür war in der Regel eine Requalifizierung entweder nach einer familial bedingten Erwerbsunterbrechung oder im Sinne einer Anpassung des Qualifikationsprofils zur Sicherung der fortdauernden Beschäftigung (Haasler 2014).

Unter Berücksichtigung von Übergangsphasen für die berufliche Orientierung von Frauen beschäftigt sich der Beitrag zunächst mit der strukturierenden Wirkung des Ausbildungssystems und des Arbeitsmarktes für die Berufsorientierung (Kapitel 2). Danach wird in Kapitel 3 die methodische Vorgehensweise der empirischen Untersuchung skizziert, um anschließend (in Kapitel 4) wichtige Kategorien für die Berufsorientierungen von Frauen im Kontext der empirischen Untersuchung vorzustellen. Diese Ergebnisse werden schließlich unter besonderer Berücksichtigung von Qualifizierungsverläufen und der Rolle des Lernens für die Gestaltung der Erwerbsbiographie diskutiert.

2 Berufsorientierung von Frauen im Kontext des beruflichen Bildungssystems und des Arbeitsmarktes

Wie in den meisten europäischen Ländern ging auch in Deutschland die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit zwischen 1960 und 1990 mit der Tertiärisierung und Ausweitung des öffentlichen Sektors – und insbesondere der sozialen Dienstleistungen – einher. Mit der Wiedervereinigung erfuhr die Frauenerwerbstätigkeit in den 1990er Jahren dann nochmals einen weiteren Schub, der nicht zuletzt auf das Doppelverdienermodell der früheren DDR zurückzuführen ist. Gleichzeitig hat sich während dieses Zeitraums die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation sowohl im Hinblick auf Berufe als auch auf Arbeitszeiten, Gehaltsstrukturen und der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen verstärkt (Charles/Grusky 2004; Schäfer/Tucci/Gottschall 2012). In einer international vergleichenden Perspektive können in Deutschland die restriktiven Erwerbschancen von Frauen einerseits auf die spezifische Verknüpfung von Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt sowie, andererseits, auf das Fortschreiben des Ernährermodells zurückgeführt werden. Beide Kontextfaktoren beeinflussen auch maßgeblich die Berufsorientierungen von Frauen und werden im Folgenden erläutert.

2.1 Das berufliche Bildungssystem und „Frauenberufe“

Für die Berufsorientierung sind die berufliche Ausbildung und Sozialisation von entscheidender Bedeutung. Neben dem Erlangen beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten wirkt die Sozialisationsfunktion der Berufsausbildung als wichtiger Integrationsmechanismus

in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Dieser ist an berufliche (Status)positionen mit bestimmten Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten geknüpft (Hanf 2011). Facharbeiter bzw. Fachangestellte können im deutschen System gegenüber ungelerten Arbeitern und geringfügig Beschäftigten unter anderem auf institutionalisierte Aufstiegsmuster, einen gewissen Bestandsschutz und die volle Integration in das soziale Sicherungssystem zurückgreifen (Baethge/Baethge-Kinsky 1998). Diese prototypische Facharbeiterkarriere ist an das Modell des Normalarbeitsverhältnisses geknüpft, welches im Rahmen des Sozialstaates als kontinuierliche, tariflich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung seit den 1960er Jahren idealtypisch für einen Familienernährer konzipiert ist (Gottschall/Schröder 2013).

Für Frauen ist dies insofern relevant, als dass sich das Normalarbeitsverhältnis an einem männlichen Facharbeiter in den industriellen Kernsektoren oder im Handwerk orientiert, der Zuwachs der Frauenerwerbstätigkeit seit den 1990er Jahren aber überwiegend dem Segment der Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigung zuzuschreiben ist (Bundesagentur für Arbeit 2012; Wolf 2012). So lag in 2012 der Frauenanteil aller Teilzeitbeschäftigten unter 20 Stunden die Woche bei 87% und zu 81% bei den geringfügig Beschäftigten einschließlich der nicht oder nur geringfügig sozialversicherungspflichtigen Mini- und Midi-Jobs (Fromm/Bartlheimer 2012). Dieser hohe Frauenanteil an atypischen Beschäftigungsformen korreliert mit dem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten in den sozialen bzw. personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Finden sich hier einerseits verstärkt flexible Beschäftigungsformen, so ist es andererseits dem beruflichen Bildungssystem geschuldet, dass die sozialen Dienstleistungsberufe nachhaltig Frauenberufe und somit eine wichtige berufliche Orientierungskategorie für Frauen sind.

Historisch hat die „Weiblichkeit der sozialen Dienstleistungen“ ihren Ursprung in der Parallelstruktur von „dualen“ beruflichen Ausbildungsgängen und der vollzeitschulischen Berufsausbildung, die eine Zweiteilung von Ausbildung und Berufe für Männer und Frauen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen reproduziert. Im Zuge der Industrialisierung und Entstehung großer Fabriken wurde das Lehrlingsmodell des Handwerks für die Qualifizierung von Fachkräften in der industriellen Fertigung übernommen und durch die Einrichtung von Berufsschulen zwischen 1890 und 1920 ergänzt (Greinert 2007; Hanf 2007). Fast gleichzeitig entstanden Vollzeitberufsschulen für eine weibliche Zielgruppe für die Ausbildung in erzieherischen, sozialen und pflegerischen Berufen. Junge Mädchen sollten hier auf ihre Hausfrauenrolle vorbereitet oder für Dienstleistungen in fremden Haushalten ausgebildet werden (Kleinau/Mayer 1996). Mittlerweile sind aus dieser Ausbildungstradition über 100 berufliche Spezialisierungen hervorgegangen, die mit einem hohen Frauenanteil bis heute klassische Frauenberufe darstellen (Friese 2013). Diese unterscheiden sich von den etwa 350 dualen Ausbildungsgängen insbesondere dadurch, dass sie nicht durch das Berufsbildungsgesetz geregelt und somit weniger standardisiert sind als die dualen Berufe (Füssel/Leschinsky 2008; Hanf 2011). In der Konsequenz weisen die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge eine große Heterogenität an Ausbildungsplänen, Curricula und Ausbildungsanbietern auf, die in Bezug auf ihre Struktur, Anzahl und die Qualität der Ausbildung schwer zu erfassen sind (Hall 2012). Die Berufsfelder sind weniger standardisiert (mit

Ausnahme der Krankenpflege), decken ein breites Feld an sozialen Dienstleistungstätigkeiten ab, bieten geringere Ausstiegsmöglichkeiten und Lohnzuwächse als die dualen Ausbildungsberufe (Bispinck 2013) und weisen einen Frauenanteil von über 70% gegenüber 41% in den dualen Berufen auf (Hall 2012). Außerdem erheben die zum großen Teil privaten Ausbildungsträger Ausbildungsgebühren und erwarten eine relativ gute Vorqualifizierung. Neben den vollzeitschulischen Ausbildungsberufen sind auch weiblich geprägte Berufe des Handwerks für die Berufsorientierung von Frauen relevant wie Friseurin, Floristin, Schneiderin oder Köchin. Obwohl diese Teil des dualen Ausbildungssystems sind, sind in diesen Berufen die Gehaltsstrukturen und Aufstiegschancen noch schlechter als in den sozialen und pflegerischen Berufen. Sie sind ein Beispiel für die Ausweitung eines Niedriglohnsektors, der insbesondere Frauen betrifft. So arbeiteten in 2010 etwa ein Drittel aller vollzeiterwerbstätigen Frauen im Niedriglohnsektor (Garloff/Machning 2011, 17).

2.2 Das Ernährermodell als Orientierungsrahmen für Frauenerwerbstätigkeit

Die Ausweitung und zunehmende Diskussion um die Qualität und Professionalisierung von sozialen Dienstleistungen hat zwar in den letzten Jahren Bewegung in die Ausbildungsstruktur der vollzeitschulischen Bildungsgänge gebracht (vgl. u. a. Friese 2013), an den schlechten Arbeitsbedingungen, Gehaltsstrukturen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in diesen Berufen hat sich jedoch bisher wenig geändert (Hall 2012). Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass die Träger sozialer Dienstleistungen vorrangig auf flexible und zum Teil atypische Beschäftigungsformen zurückgreifen und dies wiederum Arbeitnehmerinnen anspricht, die auf Teilzeitarbeit angewiesen sind. So arbeiten in diesen Berufsfeldern etwa 80% aller erwerbstätigen Frauen.

Es zeigt sich, dass sowohl die historisch gewachsene Struktur des beruflichen Bildungssystems als auch die Beschäftigungssituation in den sozialen Dienstleistungsberufen Frauen in ihrer Berufsausrichtung in die sozialen Berufe orientiert. Der hohe Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit reflektiert darüber hinaus den spezifischen Nexus zwischen Arbeitsmarkt- und Familienpolitik, der es für Frauen mit Kindern bei unzureichenden, staatlich unterstützten Kinderbetreuungseinrichtungen schwierig macht, eine Vollzeitbeschäftigung aufrecht zu erhalten (Keck/Saraceno 2013). Hinzu kommt, dass eine stratifizierte Einkommenssituation bei Ehegatten durch das Ehegattensplitting steuerlich begünstigt wird (Mühling/Schwarze 2011). Durch das in Deutschland besonders stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Lohngefälle („gender pay gap“) (OECD 2013)¹ fördern diese Faktoren im Zusammenspiel, dass sich Zweiverdienerpaare nach der Familiengründung für eine Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau oder ihrem zeitweiligen Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit entscheiden, denn die Frau hat in der Regel ein flexibleres und schlechter bezahltes Beschäftigungsverhältnis als der Partner und die Einkommenseinbußen für den gemeinsamen Haushalt fallen dementsprechend geringer aus. So tragen Frauen in Deutschland zwar

¹ Von den 27 europäischen Mitgliedsstaaten ist der „gender pay gap“ nur in Österreich, Tschechien und im Estland größer als in Deutschland (OECD 2013, 257).

zunehmend zum Haushaltseinkommen bei, übernehmen aber trotzdem weiterhin den Großteil der Sorgearbeit und Haushaltstätigkeiten und sind in der Regel nach der Familiengründung auf die Position der Zuverdienerin verwiesen (BMFSFJ 2011). Während die meisten europäischen Länder diversifizierte Einkommensmodelle von Paarhaushalten aufzeigen (Lewis/Giullari 2005), folgen in Deutschland etwa 45% aller Haushalte mit Kindern dem Ernährermodell, bei dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet (BMFSFJ 2011).

3 Anlage der empirischen Untersuchung

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf 24 biographischen Interviews mit Frauen in der Mitte ihres Erwerbslebens, die zwischen 2011 und 2013 im Rahmen von europäischen Forschungsvorhaben durchgeführt wurden. Ziel dieser ländervergleichenden Studien war es, den Zusammenhang von Erwerbs- und Lernbiographien zu untersuchen und die Rolle des formellen und informellen Lernens im Kontext von Übergangsprozessen und beruflichen Neuorientierungen im Lebensverlauf zu eruieren (vgl. Barabasch 2014; Brown/Bimrose 2014; Haasler 2014). Vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsmarktflexibilität und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse nehmen Arbeitsmarktrisiken und Übergangserfahrungen auch für gut qualifizierte und bereits in die Arbeitswelt integrierte ArbeitnehmerInnen zu.

Über die teilnehmenden Länder hinweg wurden gemeinsame Erhebungs- und Auswertungsmethoden erarbeitet und umgesetzt. Dies betraf vor allem die Auswahl der Untersuchungsgruppe sowie den narrativ-biographischen Ansatz (vgl. Barabasch/Merrill 2014, Watson/Bimrose/McMahon 2015). Die Untersuchungsgruppe repräsentierte Erwerbstätige des mittleren Qualifikationssegmentes, die in der Mitte ihres Erwerbslebens standen und bereits mindestens fünf Jahre lang einer regulären Beschäftigung nachgegangen waren. Bei Berufswechslern standen insbesondere Übergangserfahrung und Prozesse der beruflichen Umorientierung im Zentrum der Untersuchung. Risikogruppen wie Langzeitarbeitslose oder Arbeitsmigranten sowie Hochqualifizierte (über den ersten Bildungsweg) wurden nicht befragt. Während die Studien Männer und Frauen in die Erhebung miteinbezogen, wurden für diesen Beitrag nur die Daten für die Teilnehmerinnen der deutschen Teilstudien berücksichtigt.

4 Berufliche Orientierungen und Berufswechsel

4.1 Berufliche Umorientierungen im Erwerbsverlauf

Die Erwerbsbiographien der 24 Interviewteilernehmerinnen im Alter zwischen 30 und 57 Jahren belegen, dass die sozialen bzw. personenbezogenen Dienstleistungsberufe sowohl für den Berufseinstieg als auch bei einer beruflichen Neuorientierung im Lebensverlauf eine wichtige berufliche Orientierungskategorie darstellen. So war eine vollzeitschulische Ausbildung in einem sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf ein gängiges Berufseinstiegsmuster. Insofern hierbei nicht bereits ein dezidiertes berufliches Interesse bestand,

spielten geschlechtsspezifische Normvorstellungen sowie ein Mangel an alternativen Ausbildungsmöglichkeiten bei der Berufswahl eine wichtige Rolle. Eine Erstberufswahl in diesen Berufsfeldern bildete in der Regel die Grundlage für eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung dahingehend, dass alle Frauen, die sich für eine Erstausbildung in diesen Berufen entschieden hatten, auch noch zum Zeitpunkt des Interviews im gleichen beruflichen Sektor tätig waren.

Obwohl bei den Frauen dieser Gruppe bis zum Interviewzeitpunkt kein Berufswechsel stattgefunden hatte, nahmen das kontinuierliche Lernen und eine regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen einen wichtigen Stellenwert für die berufliche Orientierung ein. Zum Teil war dies dadurch motiviert, auf einem bestimmten Gebiet eine Spezialisierung auszubilden (bspw. der Sonderpädagogik). Gleichzeitig gab es einen entweder durch den Arbeitgeber oder das Arbeitsumfeld geprägten starken Druck zur kontinuierlichen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. In diesem Falle stand die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit deutlich im Vordergrund. Dass die Kosten für Fortbildungen zum großen Teil von den Arbeitnehmerinnen selbst getragen werden mussten wurde als Belastung empfunden. Aufgrund finanzieller Hürden oder einer zu großen zeitlichen Belastung konnten Fortbildungsangebote oft nicht wahrgenommen werden, was im Gegenzug mit mangelnden Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen in Beziehung gesetzt wurde.

Eine Ausbildung in den kaufmännischen Berufen, vorzugsweise im Banken- und Versicherungswesen, kristallisierte sich als weiteres typisches Muster für den Berufseinstieg heraus. Die Hauptmotivation war hier eine gute finanzielle und berufliche Absicherung, die auch dann wegweisend für die Erstberufswahl war, wenn die Frauen eigentlich andere berufliche Interessen hatten, deren Verwirklichung jedoch aufgrund der finanziellen Familiensituation nicht möglich war. Hierbei wurden der Einkommensausfall bei einem weiteren Schulbesuch sowie die Gebühren für eine vollzeitschulische Ausbildung als wichtige Hindernisse genannt. In beiden Fällen wäre eine maßgebliche finanzielle Unterstützung durch die Eltern erforderlich gewesen.

...ich hab eigentlich (...) als ich in der Bank angefangen hab, nur 'ne mittlere Reife gehabt. Ich hätte gerne Abitur gemacht damals. Dann haben meine Eltern aber zu der Zeit, als das spruchreif war, gesagt: Das können wir uns nicht leisten, du machst jetzt erstmal ganz regulär eine Ausbildung, also wir sind auch ein Stück weit darauf angewiesen, dass du auch mit zum Haushaltseinkommen beiträgst. Und wenn du das später immer noch machen willst, dann musst du, musst du dich selbst darum kümmern (Bankkauffrau, später Servicemanagerin, 47 Jahre).

Ich hab ja zuerst 'ne Lehre gemacht. Also Realschulabschluss und dann 'ne Lehre und dann durfte ich von meinen Eltern aus nicht weiter, em, studieren oder eh, keine Schulausbildung machen. Ich wollte gern Abitur machen. Dann musste ich denen versprechen, dass ich 'nen Job suche. Denn hab ich auch einen gefunden. (...) ich hab 'nen unbefristeten, also ganz normalen Vertrag gekriegt, em, als Industriekauffrau. Dann war mir das aber zu langweilig

und dann hab ich gedacht, nee, da muss ich noch Abitur machen (Industriekauffrau, später Grundschullehrerin, 48 Jahre).

Dass die Erstberufswahl in den kaufmännischen Bereichen nicht immer mit den eigentlichen beruflichen Interessen korrespondierte, zeigt sich auch an den Berufsverläufen. So waren zum Zeitpunkt des Interviews weniger als die Hälfte der Frauen dieser Gruppe noch in ihrem ersten Ausbildungsberuf tätig, während die meisten einen relativ einschneidenden Berufswechsel vollzogen hatten. Neben den beiden oben zitierten Beispielen hatte eine Berufsberaterin ihre Erstqualifizierung im Wirtschafts- und Finanzbereich abgeschlossen (Berufsakademie) und war in ihren ersten Berufsjahren auch in diesem Bereich tätig, während eine Sonderpädagogin zunächst Steuerfachgehilfin gelernt und in diesem Beruf mehrere Jahre gearbeitet hatte, bevor sie sich nach einer Erzieherinnenausbildung weiter auf dem Gebiet der Sonderpädagogik spezialisierte. In allen repräsentierten Fällen erforderte die berufliche Umorientierung das Durchlaufen einer oder mehrerer Requalifizierungsmaßnahmen und in der Regel eine weitere formale Berufsausbildung, die, wie die oberen Zitate zeigen, dann oftmals ohne Unterstützung und zum Teil auch gegen den Willen der Eltern realisiert wurde. Dies erklärt, warum ein Berufswechsel unter Umständen erst relativ spät im Erwerbsleben erfolgte. Eine wichtige Voraussetzung für einen späteren Berufswechsel war bei allen Frauen die eigene finanzielle Unabhängigkeit.

Dieses Muster zeigt sich exemplarisch an der Erwerbsbiographie der Bankkauffrau (oberes Zitat), die zunächst über 20 Jahre eine gradlinige Karriereentwicklung in einer Bank durchlaufen hatte, bevor sie sich entschloss, das Abitur über den zweiten Bildungsweg nachzuholen und Germanistik und Kommunikationswissenschaften zu studieren. Gleichzeitig arbeitete sie weiterhin halbtags in der Bank, um das Studium zu finanzieren. Mit der Hochschulqualifikation war sie zunächst bei zwei IT-Startup Unternehmen tätig und dann, zum Zeitpunkt des Interviews, als Servicemanagerin für einen größeren Logistikkonzern. Lernen und Weiterqualifizierung wurden hier strategisch genutzt, um nicht nur einen Berufswechsel und eine berufliche Neuorientierung zu ermöglichen, sondern auch um einen beruflichen Aufstieg zu realisieren. Aspekte der Selbstverwirklichung spielten in diesem Fall eine zentrale Rolle nachdem der berufliche Werdegang über einen langen Zeitraum nach den Wünschen der Eltern strukturiert wurde. Für Frauen dieser Generation war ein solcher erwerbsbiographischer Verlauf mit früheren „verhinderten Karrieren“ und einer relativ späten beruflichen Selbstverwirklichung durchaus üblich (Haasler 2015).

Ein weiterer Teil der Untersuchungsgruppe repräsentierte den handwerklichen Zweig des beruflichen Bildungssystems. Hier fanden sich Frauen, die unter anderem eine Ausbildung als Schreinerin, Schneiderin, Gärtnerin oder Floristin abgeschlossen und in diesen Berufen auch mehrere Jahre gearbeitet hatten. Zum Zeitpunkt des Interviews hatten von diesen Frauen alle einen Berufswechsel vollzogen, davon drei über ein Studium in akademische Berufe. Hierzu gehörten eine Floristin, die später Geschichte studierte und zum Zeitpunkt des Interviews als Historikerin arbeitete, eine gelernte Tischlerin, die Architektur studierte und dann als Architektin arbeitete und eine Funktechnikerin mit einer beruflichen Umorientierung zur Informatikerin. Wie bei den Berufswechslerinnen mit einer Erstausbildung in den kauf-

männischen Berufen erforderte auch hier der Berufswechsel eine weitere formale Qualifizierung, die im Falle der akademischen Abschlüsse fünf bis sieben Jahre dauerte. Dies spiegelt ein hohes Lernengagement der Frauen zur Verwirklichung einer beruflichen Umorientierung wider. Eine der Frauen hatte drei Berufsausbildungen absolviert und somit insgesamt neun Jahre im beruflichen Bildungssystem verbracht. Die letzte Ausbildung zur Altenpflegerin beendete sie mit 43 Jahren, nachdem sie mehrere Jahre in ihren Ausbildungsberufen als Kürschnerin, Näherin und später als Übersetzerin gearbeitet hatte. Auch die Weiterbildung zur Handwerksmeisterin bei einer Schneidermeisterin zeigt die hohe Lernmotivation – und die Überwindung großer finanzieller Hürden, da die Meisterqualifizierung vollständig von ihr privat bezahlt wurde. Obwohl es sich beim Meister um eine Höherqualifizierung handelt, war auch hier nicht der berufliche Aufstieg das Ziel, sondern der Wunsch auszubilden. Hierfür wird in Deutschland der Meisterabschluss verlangt.

4.2 Berufsorientierung und Beschäftigung

Typisch für die erwerbsbiographische Gestaltung und Berufsorientierung von Frauen sind die Berücksichtigung und der hohe Stellenwert von Familien- und Sorgearbeit. So zeigte sich bei allen Teilnehmerinnen neben der ausgeprägten Berufsorientierung und hohen Lernmotivation auch eine starke Familienorientierung. Dies zeigte sich sowohl anhand der Berufsverläufe als auch der jeweiligen und vorangegangenen Beschäftigungssituation. Während die beruflichen Umorientierungen im Lebensverlauf oft in Verbindung mit Veränderungen der familialen Situation standen (insbesondere Wiedereinstieg nach einer familial bedingten Erwerbsunterbrechung, Umzug, Alter der Kinder oder Trennung vom Partner), spiegelten auch die Beschäftigungsformen Kompromissstrategien wider, um familiale Erfordernisse und berufliche Wünsche in Einklang zu bringen.

Zum Zeitpunkt der Interviews waren drei Frauen arbeitslos bzw. in Beschäftigungsmaßnahmen. Hintergrund war in allen drei Fällen eine berufliche Krise bzw. Burn-out. Nur eine Teilnehmerin (mit drei kleineren Kindern) ging einer marginalen Beschäftigung von zehn Stunden pro Woche nach. Die anderen Frauen können in zwei grobe Beschäftigungskategorien eingeteilt werden, die die Erwerbsstatistiken für Deutschland sehr gut abbilden (siehe 2.2): Frauen ohne oder mit älteren Kindern arbeiteten Vollzeit oder „lange Teilzeit“ (30 Stunden pro Woche und mehr), während Frauen mit kleineren Kindern in der Regel eine Teilzeitbeschäftigung von 20-25 Stunden pro Woche hatten. Dies spiegelt deutlich das Ernährermodell und die Zuverdiener-Position von Frauen wider, die unter anderem auf die relativ geringeren Löhne in den sozialen Dienstleistungsberufen und dem ausgebliebenen beruflichen Aufstieg (bspw. durch Erwerbsunterbrechungen) zurückgeführt werden konnte. Vollzeiterwerbstätige Frauen mit kleinen Kindern waren die Ausnahme, die jeweils besondere Bezüge hatte: einmal waren es zwei Frauen, die eine reguläre Teilzeitbeschäftigung mit einer Selbstständigkeit kombinierten, die überwiegend von zu Hause und im Rahmen großer Arbeitszeitflexibilität ausgeübt werden konnte. Im anderen Fall handelte es sich um eine Teilnehmerin aus den neuen Bundesländern, die das Erwerbsmodell der ehemaligen DDR repräsentierte:

Nee, sowohl als auch [finanzielle und persönliche Gründe, S. H.]. Also, ähm, ich kenn's so nicht anders, ne, also typisch DDR-Kind, beide Eltern voll erwerbstätig, Großeltern voll erwerbstätig, ähm, und Gott sei Dank muss ich sagen hat sich das in meinem persönlichen Leben immer so angepasst, dass ich da gut mit hingekommen bin (Berufsberaterin, 36 Jahre).

Ein starker Druck, die Erwerbstätigkeit auszuweiten, war insbesondere bei den älteren Teilnehmerinnen vorhanden, um hierdurch besser für das Rentenalter vorzusorgen. Von diesen machten einige Überstunden oder hatten neben ihrer vollen Erwerbstätigkeit Zusatzjobs. Sorgen um die finanzielle Situation im Rentenalter wurde auch von den Frauen geäußert, die über den Erwerbsverlauf hinweg überwiegend Vollzeit gearbeitet hatten, aber zum Teil in den relativ schlecht entlohnten Bereichen der Frauenberufe.

5 Zusammenfassung und Fazit

Neben der Orientierung in bestimmte Berufsfelder, die bis heute weiblich konnotiert und als Frauenberufe in vielerlei Hinsicht auf die Erwerbsbiographien und Beschäftigungsmuster von Frauen ausgerichtet sind, kristallisierten sich anhand der qualitativen Studien insbesondere drei erwerbsstrukturierende Kategorien heraus. Erstens wurden Berufs- und Erwerbsorientierungen über verschiedene Lebensphasen hinweg an familiäre Bedingungen und soziale Einflussfaktoren angepasst bzw. durch Kompromissstrategien versucht, diese in Einklang zu bringen. Bei der Erstberufswahl ließ sich ein großer Einfluss der Eltern ausmachen, während berufliche Umorientierungen im Lebensverlauf oft in Verbindung mit Veränderungen der familialen Situation standen wie die Familiengründung, das Alter der Kinder oder der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer familial bedingten Erwerbsunterbrechung. Auch die in diesem Beitrag nicht betrachtete Paarsituation und Karriere des Partners waren zentrale Einflussgrößen für die Berufsorientierung von Frauen. Zweitens ist die berufliche Selbstverwirklichung bei der beruflichen Umorientierung und Berufswechseln im Lebensverlauf ein zentraler Aspekt, der insbesondere bei früheren „verhinderten Karrieren“ stark zum Ausdruck kam. Drittens waren die finanziellen Rahmenbedingungen sowie das Streben nach eigener finanzieller Unabhängigkeit durch alle Phasen der Erwerbsbiographie hindurch entscheidend und zum Teil auch richtungsweisend bei beruflichen Entscheidungen.

In der Analyse sind diese drei Kategorien nicht nur zentral für die berufliche Orientierung und Realisierung von beruflichen Veränderungen, sondern sie strukturieren auch maßgeblich die Erwerbsbiographien und Beschäftigungsmuster von Frauen. Im Rahmen der beruflichen Entscheidungsfindung stehen diese in einer komplexen Wechselwirkung. Das Zusammenwirken von finanziellen Rahmenbedingungen und beruflicher Selbstverwirklichung wurde in der Studie besonders deutlich. So wurden einerseits berufliche Interessen aufgrund der wirtschaftlichen Situation nicht verwirklicht oder über einen längeren Zeitraum zurückgestellt und Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zum großen Teil selbst finanziert (und bspw. im Falle der Schneidermeisterin über einen längeren Zeitraum abbezahlt). Andererseits

konnten viele Frauen ihre eigentlichen beruflichen Wünsche erst erfüllen, als sie finanziell auf eigenen Beinen standen.

Zu den finanziellen Aspekten gehört auch das Streben nach einer festen, unbefristeten Stelle als strukturierende Einflussgröße für die Gestaltung der Erwerbsbiographie, insbesondere dann, wenn Personen überwiegend temporär befristete Beschäftigungsverhältnisse hatten (Haasler 2014). In der vorgestellten Untersuchung war dies bei etwa einem Viertel der Frauen der Fall. In diesem Kontext wurden Berufs- und Beschäftigungswechsel oftmals strategisch geplant und durch Beratungsangebote und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Gleichzeitig kann eine strategische Entscheidung in diesem Kontext auch bedeuten, eine nicht so attraktive oder interessante oder eine schlechter entlohnte Beschäftigung zugunsten einer höheren Beschäftigungssicherheit anzunehmen bzw. einen sicheren Job nicht aufzugeben, obwohl er eigentlich nicht (mehr) den beruflichen Vorstellungen entspricht. Ein Beispiel hierfür war eine Kinderkrankenschwester, die nach mehreren Stellenwechseln beim gleichen Arbeitgeber seit einigen Jahren eine privilegierte, feste 30-Stunden Stelle hatte, die sie trotz des starken Wunsches, als Logopädin zu arbeiten, nicht mehr aufgeben wollte. Eigentlich war sie mit ihrer Arbeit schon länger unzufrieden, aber die guten Beschäftigungskonditionen verhinderten schließlich den beruflichen Wechsel, für den sie bereits einige Fortbildungen angefangen bzw. abgeschlossen hatte. Zum Zeitpunkt des Interviews fühlte sie sich schließlich mit 44 Jahren „zu alt“, um sich noch einmal beruflich zu verändern.

Die Suche und das Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung standen dagegen vor allem bei den Frauen im Vordergrund, die einen früheren Beruf als einen Kompromiss angesehen hatten. Hier war die berufliche Orientierung mit einem hohen Maß an Arbeitszufriedenheit und oft auch an ein hohes Lernengagement verbunden. Eine Konstellation, bei der das Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung, kontinuierlichem Lernen und einer hohen Arbeitszufriedenheit eng ineinander griff, war die Selbstständigkeit (zum Teil in Kombination mit einer abhängigen Beschäftigung). Durch die hohe Arbeitszeitflexibilität bei selbstständiger Arbeit konnten hier auch familiäre Verpflichtungen in den Arbeitsalltag integriert werden. Gleichzeitig führten Entgrenzungserfahrungen auch zu einer Mehrbelastung. Bei diesen Frauen wurde die berufliche Selbstverwirklichung zum Teil als wichtiger erachtet als Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung. In dem Maße wie die berufliche Selbstverwirklichung an einen längeren Such- und Selbstfindungsprozess geknüpft war, wurden berufliche Umorientierungen und Berufswechsel in Verbindung mit den erforderlichen Qualifizierungsprozessen als wichtiger Teil dieses Suchprozesses angesehen.

Die explorative Studie zeigt, dass berufliche Neuorientierungen und Berufswechsel im Erwerbsverlauf ein Ergebnis des Zusammenwirkens unterschiedlicher Konstellationen und Rahmenbedingungen sind und für die Akteure verschiedene Funktionen erfüllen können. Für Frauen des mittleren Qualifikationssegmentes und der mittleren Erwerbsgeneration sind sie ein gängiges erwerbsbiographisches Muster, welches sich in der horizontalen Mobilität und hohen Arbeitsmarktflexibilität von Frauen widerspiegelt. Obwohl ein Berufswechsel in der Mitte des Erwerbslebens in der Regel mit einem hohen Lernaufwand verbunden ist und die Frauen oft vor große Herausforderungen stellte, wurde dieser Schritt von keiner der Teil-

nehmerinnen bereit oder im Nachhinein negativ bewertet. Dies war auch dann nicht der Fall, wenn der Berufswechsel unfreiwillig bspw. aufgrund von Restrukturierungs- oder Rationalisierungsprozessen oder einer persönlichen Krise erfolgte. Obwohl solch ein strukturell bedingter Berufswechsel in einigen Fällen zunächst als schwer realisierbar oder sogar traumatisch wahrgenommen wurde, hatte er in der Regel eine höhere Arbeitszufriedenheit zur Folge und war oftmals ein erster Schritt zur Wahrnehmung der beruflichen Bedürfnisse und beruflichen Selbstverwirklichung. Hierbei kann die mittlere Erwerbsgeneration von vorangegangenen Arbeitserfahrungen profitieren und diese in die Übergangsprozesse und Reflexionen über die eigene berufliche Entwicklung mit einbeziehen. Die oftmals erforderlichen Lern- und Qualifizierungsprozesse wurden in der Regel ebenso als eine positive Erfahrung bewertet. Gerade bei Frauen mit „verhinderten Karrieren“ galt es hierbei auch ein Stück weit, sich und anderen zu beweisen, was *frau* wirklich kann.

Gleichzeitig hatte das hohe Lernengagement nur in Ausnahmefällen auch einen beruflichen Aufstieg zur Folge. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass für eine vertikale Mobilität oftmals weniger transparente Mechanismen und Netzwerkkonstellationen ausschlaggebend sind, wohingegen in Deutschland die horizontale Mobilität in der Regel auf der Grundlage von vorgegebenen und klar regulierten Qualifizierungsanforderungen möglich ist. Eine wichtige Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg ist darüber hinaus eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit, die Frauen nur in seltenen Fällen erfüllen. In diesem Kontext werden von einigen Autoren zusätzliches Lernen und Weiterqualifizierung als eine kompensatorische Maßnahme für Erwerbsunterbrechungen bei der Karriereentwicklung angeführt (bspw. Hofmeister/Blossfeld/Mills 2006). Ebenso sollen die durch das berufliche Bildungssystem und die Arbeitsmarktsegmentation hervorgerufenen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen durch kontinuierliches Lernen und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Auf der Grundlage der explorativen Studie zeigt sich jedoch, dass für Frauen des mittleren Qualifikationssegmentes das Lernen eine solche kompensatorische Funktion in der Regel nicht erfüllte.

Für die männlichen Teilnehmer der Studien hatten dagegen Weiterbildungs- und Requalifizierungsmaßnahmen, die zum großen Teil durch den Arbeitgeber unterstützt wurden, einen positiven Einfluss auf die Karriereentwicklung, sodass dieser Mechanismus vor allem in den industriell geprägten Berufen sehr gut funktioniert. Obwohl die Männer zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs vergleichbare Bildungsabschlüsse wie die Frauen hatten, waren sie zum Zeitpunkt der Befragung in ihrer beruflichen Karriere deutlich weiter vorangekommen. Hier trat auch bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit und/oder Berufswechseln die vertikale Mobilität als typisches erwerbsbiographisches Muster hervor.

Literatur

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, H. 3, 461-472.

Barabasch, A. (2014): 'It's Been a Search for What I Wanted to Do': mid-life reflections on career transitions and lifelong learning. In: Research in Comparative and International Education, 9, H. 3, 260-269.

Barabasch, A./Merrill, B. (2014): Cross-cultural Approaches to Biographical Interviews: looking at career transitions and lifelong learning. In: Research in Comparative and International Education, 9, H. 3, 270-286.

Bimrose, J./McMahon, M./Watson, M. (2015): Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration. Oxford.

Bispinck, R. (2013): Tarifvergütungen für berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte. In: WSI Mitteilungen Schwerpunktheft „Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?“, 66, H. 3, 201-209.

BMFSFJ (2011): Erster Gleichstellungsbericht: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bonn.

Brown, A./Bimrose, J. (2014): Model of Learning for Career and Labour Market Transitions. In: Research in Comparative and International Education, 9, H. 3, 270-286.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011. Nürnberg.

Charles, M./Grusky, D. B. (2004): Occupational ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men. Stanford.

Friese, M. (2013): Von der privaten Sorge zum professionalisierten Dienst am Menschen. Eine genderspezifische und berufspädagogische Analyse. In: Berth, F./Diller, A./Nürnberg, C./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich: Der deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München, 131-152.

Fromm, S./Bartelheimer, P. (2012): Erwerbsteilhabe. In: Bartelheimer, P./Fromm, S./Kädtler, J. (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden, 327-358.

Füssel, H.-P./Leschinsky, A. (2008): Der institutionelle Rahmen des Bildungswesens. In: Cortina, K.S. et al. (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbek bei Hamburg, 131-203.

Garloff, A./Machning, J. (2011): Wenig Lohn trotz Vollzeitbeschäftigung. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Hessen. Eine Bestandsaufnahme. In: IAB-Regional. IAB Hessen, 7, H. 3, 1-48. Online: http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional_h_0311.pdf (31.03.2016).

Gottschall, K./Schröder, T. (2013): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: WSI Mitteilungen Schwerpunktheft „Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?“, 66, H. 3, 161-170.

Greinert, W.-D. (2007): The German Philosophy of Vocational Education. In: Clark, L./Winch, C. (Hrsg.): Vocational Education. International Approaches, Developments and Systems. London, 49-61.

Haasler, S.R. (2015): Voices of Older Women from Germany. In: Bimrose, J./McMahon, M./Watson, M. (Hrsg.): Women's Career Development Throughout the Lifespan: An International Exploration. Oxford, 152-163.

Haasler, S.R. (2014): The Impact of Learning on Women's Labour Market Transitions. In: Research in Comparative and International Education, 9, H. 3. Online: <http://dx.doi.org/10.2304/rcie.2014.9.3.354> (17.12.2015).

Hall, A. (2012): Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge von Frauen und Männern im Vergleich. In: Becker, R./Solga, H. (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung: Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 52. Köln, 281-301.

Hall, D.T. (1986): Breaking Career Routines: Midcareer Choice and Identity Development. In: Hall, D. T. (Hrsg.): Career Development in Organizations. San Francisco, 120-159.

Hanf, G. (2011): The Changing Relevance of the Beruf. In: Brockmann, M./Clark, L./Winch, C. (Hrsg.): Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market. What's in a Vocational Qualification? London, 92-104.

Hanf, G. (2007): Under American influence? The Making of Modern German Training in Large Berlin Enterprises at the Beginning of the Twentieth Century. In: Clark, L./Winch, C. (Hrsg.): Vocational Education. International Approaches, Developments and Systems. London, 92-104.

Hofäcker, D. (2006): Women's Employment in Times of Globalisation: A Comparative Overview. In: Blossfeld, H.-P./Hofmeister, H. (Hrsg.): Globalization, Uncertainty and Women's Careers. An International Comparison. Cheltenham, 32-58.

Hofmeister, H./Blossfeld, H.-P./Mills, M. (2006): Globalization, Uncertainty and Women's Mid-career Life Courses: A Theoretical Framework. In: Blossfeld, H.-P./Hofmeister, H. (Hrsg.): Globalization, Uncertainty and Women's Careers. An International Comparison. Cheltenham, 3-31.

Keck, W./Saraceno, C. (2013): The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers. In: Social Politics, 20, H. 3, 1-32.

Kleinau, E./Mayer, C. (1996): Erziehung und Bildung des weiblichen Geschlechts: Eine kommentierte Quellensammlung zur Bildungs- und Berufsbildungsgeschichte von Mädchen und Frauen. Weinheim.

Lewis, J./Giullari, S. (2005): The Adult Worker Model, Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach. In: Economy and Society, 34, H. 1, 76-104.

Mühling, T./Schwarze, J. (2011): Lebensbedingungen von Familien in Deutschland, Schweden und Frankreich: Ein familienpolitischer Vergleich. Opladen.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2013): OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics. Paris: OECD.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (2012): Closing the Gender Gap: Act Now. Paris: OECD.

Schäfer, A./Tucci, I./Gottschall, K. (2012): Top Down or Bottom Up? A Cross-national Study of Vertical Occupational Sex Segregation in Twelve European Countries. In: DIW Discussion Paper 1183. Berlin.

Slay, H. S./Taylor, M. S./Williamson, I. O. (2004): Midlife Transition Decision Processes and Career Success: The Role of Identity, Networks and Shocks. Online: https://www.researchgate.net/profile/Holly_Ferraro/publication/237136101_Midlife_Transition_Decision_Processes_and_Career_Success_The_Role_of_Identity_Networks_and_Shocks/links/0deec527a721784bcc000000.pdf (17.12.2015).

United Nations (2011): The Millennium Development Goals Report 2011. Online: http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/%282011_E%29%20MDG%20Report%202011_Book%20LR.pdf (17.12.2015).

Watson, M./Bimrose, J./McMahon, M. (2015): Methodological Considerations. In: Bimrose, J./McMahon, M./Watson, M. (Hrsg.): Women's Career Development Throughout the Lifespan: An international exploration. Oxford, 79-88.

Wolf, E. (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. In: WSI Diskussionspapiere, Nr. 174.

Online: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_174.pdf (31.03.2016).

Zitieren dieses Beitrages

Haasler, S. (2016): Verhinderte Karrieren und Berufswechsel – Berufliche Orientierungen von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration. In: *bwp@* Spezial 12 Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen, hrsg. v. Faulstich-Wieland, H./Rahn, S./Scholand, B., 1-15.

Online: http://www.bwpat.de/spezial12/haasler_bwpat_spezial12.pdf (18.4.2016).

Die Autorin



Dr. SIMONE HAASLER

Universität Bremen

Zentrum für Arbeit und Politik

E-Mail: haasler@uni-bremen.de

WWW: <http://www.uni-bremen.de/zap/ueber-uns/mitglieder/dr-simone-haasler.html>