Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften = Revue suisse des sciences de l'éducation = Rivista svizzera di scienze dell'educazione

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung

Band: 37 (2015)

Heft: 2

Artikel: Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter

Autor: Häfeli, Kurt / Hättich, Achim / Schellenberg, Claudia

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-786905

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter

Kurt Häfeli, Achim Hättich, Claudia Schellenberg und Nicolas Schmaeh

Welches sind mögliche Gründe für persistierende Geschlechtsunterschiede beim Berufserfolg (z.B. beim Berufsstatus)? Anhand einer repräsentativen Deutschschweizer Stichprobe bei 485 Personen konnte die berufliche Entwicklung vom 15. bis ins 49. Altersjahr verfolgt werden. Bei den Karriereschritten fallen markante Geschlechtsunterschiede auf: Frauen starten ihre Laufbahn zwar mit einem höheren Berufsstatus als Männer, zeigen danach aber deutlich weniger vertikale Mobilität. Dies hängt stark mit einer traditionellen Rollenteilung zusammen: Familienbedingte Unterbrüche wirken sich negativ auf den Berufsstatus aus, die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Männer in dieser Phase dagegen positiv. Aber auch Faktoren aus der Jugendzeit (wie Intelligenz und Persönlichkeitseigenschaften) zeigen einen nachhaltigen Einfluss.

Ausgangslage und Literaturübersicht

Im Verlaufe der letzten fünfzig Jahre hat sich der soziale Status der Frauen in den meisten Industriestaaten stark verbessert. Politische und zivilrechtliche Gleichstellung wurden erreicht und gesellschaftliche Vorstellungen über akzeptable Rollen und Tätigkeiten von Frauen und Männern haben sich ebenfalls deutlich verändert. Diese Trends in Richtung Gleichstellung sind tiefgreifend. So konnten Frauen im Bildungsbereich ihre formalen Bildungsrückstände gegenüber Männern mehr als wettmachen (Becker, 2013; BFS, 2008). Diese Trends stehen jedoch in Kontrast zu deutlichen Geschlechtsunterschieden in vielen Bereichen (Arbeitsmarkt, Beruf etc.), welche sich seit Jahrzehnten und bis heute hartnäckig halten (NFP 60, 2014). Es wird auch von einer beruflichen Segregation nach Geschlecht gesprochen (Charles, 2005).

Als horizontale Segregation wird das Phänomen bezeichnet, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Branchen und Berufen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Leemann und Keck (2005) stellen in einer Analyse der schweizerischen Volkszählungsdaten von 1970 bis 2000 nur wenige Verän-

ISSN 1424-3946

derungen in der Ausbildungswahl von jungen Frauen und Männern fest. Junge Frauen erlernen auf der Sekundarstufe II und auf der Tertiärstufe vorwiegend personenbezogene Dienstleistungsberufe, junge Männer dagegen industriell-gewerblich-technische Berufe. Nur die beiden grossen Berufsfelder der Büro- und Verkaufsberufe sind für beide Geschlechter wichtige Ausbildungsgebiete (Leemann & Keck, 2005). Ebenfalls im Arbeitsmarkt konstatiert Charles in der Schweiz, aber auch im internationalen Vergleich eine dauerhafte horizontale Geschlechtersegregation (Charles, 2005; Charles & Bradley, 2009).

Diese Kontinuität steht in offensichtlichem Kontrast zu massiven Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten. Der tertiäre Bereich der Dienstleistungen hat deutlich zugenommen und der sekundäre Sektor (Industrie) abgenommen (Sheldon, 2005). Hier müssen grössere Anpassungsprozesse von beiden Geschlechtern geleistet werden. Leemann und Keck (2005) zeigen auf, dass der Strukturwandel Richtung Dienstleistungsgesellschaft von Frauen bei ihren Ausbildungswahlen vollzogen wurde. Männer dagegen müssen diesen Wandel individuell beim Übergang ins Berufsleben bewältigen. Dies geschieht meist in den ersten Jahren nach Abschluss einer Berufsausbildung und hat in den letzten Jahrzehnten bei beiden Geschlechtern zugenommen. Bei diesen Veränderungen dürfte sich also eine Verschränkung von Kohorteneffekten (unterschiedliche strukturelle Kontexte), Periodeneffekten (Wandel der Arbeitsmarktstruktur) und Lebenslaufeffekten (Unterschiede je nach Lebensphase) zeigen (Blossfeld, 1987).

Die *vertikale Segregation* bezieht sich auf hierarchische Unterschiede beim Lohn, Status und bei der Attraktivität von Männer- und Frauenberufen (Charles, 2005, S. 4). Bereits beim Einstieg ins Erwerbsleben verdienen junge Frauen bei gleicher Ausgangslage weniger als ihre Kollegen (Marti & Bertschy, 2013). Zudem steigen die Löhne der Männer schneller an. Männer sind auch immer noch deutlich übervertreten bei den am besten bezahlten, attraktivsten Berufen. Der Frauenanteil hat zwar in vielen hochqualifizierten Beruf zugenommen, ist aber in den meisten hochentwickelten Arbeitsmärkten immer noch deutlich tiefer als der Männeranteil (BFS, 2008; OECD, 2012).

Allerdings sind die Gründe dieser vertikalen Segregation noch wenig geklärt. Wie kommt es, dass die die anfänglichen Vorteile von Frauen im Bildungssystem auf Sekundarstufe I und II in spätere Nachteile umschlagen? Wie kann der unterschiedliche berufliche Erfolg bei Männern und Frauen erklärt werden?

In vielen Studien haben sich zusätzlich zum Geschlecht (Gender) die soziale Herkunft und der später besuchte Schultyp auf der Oberstufe als zentrale Determinanten von Bildungs- und Berufslaufbahnen erwiesen. Gerade in der Schweiz mit einem System früher Selektionsentscheide sind diese Einflüsse zumindest für den Beginn der Laufbahn immer wieder bestätigt worden (Becker, 2013; SKBF, 2014). Das schweizerische Berufsbildungssystem basiert auf einer betrieblichen Selektion und auf einer Selbst-Selektion der Jugendlichen nach den Kriterien der schulischen Herkunft und Gender-Identität (Bergman, Hupka-

Brunner, Keller Meyer & Stalder, 2011). Obwohl Mädchen bei den schulischen Leistungen mindestens ebenbürtig oder besser abschneiden als Jungen, mündet die horizontale Geschlechtersegregation auf der Sekundarstufe II häufig in einer vertikale Segregation auf der Tertiärstufe oder im Arbeitsmarkt, welche schwierig zu überwinden ist (Hirschi, 2009; Hupka-Brunner, Kanji, Bergman & Meyer, 2012; Schmid & Gonon, 2011).

Bevor auf geschlechtsspezifische Erklärungsansätze eingegangen wird, soll kurz der allgemeine Forschungsstand zum Berufs- und Laufbahnerfolg («Career Success») zusammengefasst werden. In der Literatur wird häufig unterschieden zwischen objektiven (z.B. Status, Lohn) und subjektiven Indikatoren (wie Arbeitszufriedenheit, Motivation) (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Was unter beruflichem Erfolg zu verstehen ist, darüber gibt es eine breite Palette verschiedenster Auffassungen. Ein gewisser gesellschaftlicher Konsens besteht bezüglich folgenden Erfolgskriterien: Erreichen einer guten beruflichen Position und Ausüben einer befriedigenden Arbeit (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Diese häufig verwendeten Kriterien und deren Operationalisierung werden allerdings immer wieder als zu eng und eingeschränkt kritisiert (Heslin, 2005).

Ng und Mitautoren unterscheiden in ihrer Metaanalyse vier Einflussbereiche für den subjektiven und den objektiven Laufbahnerfolg (Ng et al., 2005):

- Sozio-demographische Faktoren umfassen den demographischen und sozialen Hintergrund einer Person (Ethnie, sozioökonomischer Hintergrund, Gender, Zivilstand, Alter etc.).
- Humankapital bezieht sich auf den individuellen Erfahrungshintergrund wie absolvierte Ausbildung, Arbeitserfahrung etc.
- Stabile Persönlichkeitsmerkmale umfassen individuelle Dispositionen wie Persönlichkeit («Big Five»), proaktive Haltung, Kontrollbewusstsein, kognitive Fähigkeiten etc.
- «Organizational sponsorship» bezieht sich darauf, inwieweit ein Betrieb oder eine Organisation Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung anbietet (Vorgesetzten-Unterstützung, betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten, organisatorische Ressourcen etc.).

In einer weiteren Metaanalyse zeigen Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi und Goldberg (2007), dass soziale Herkunft, kognitive Fähigkeiten und auch Persönlichkeitsdimensionen (wie die «Big Five») einen Zusammenhang mit dem späteren objektiven beruflichen Erfolg aufweisen (und mit anderen «Life Outcomes» wie Scheidung und Mortalität).

Es gibt einzelne Längsschnittstudien, die wesentliche Elemente des Erklärungsmodells von Ng et al. (2005) bereits untersucht haben. Cheng und Furnham (2012) haben anhand der Britischen National Child Development Study 1958 Determinanten des beruflichen Status (Prestige) im Alter von 33 und 50 analysiert. Allerdings wird in den meisten Studien nicht nach *Geschlecht* differenziert (oder das Geschlecht lediglich als Kontrollvariable einbezogen). Dabei

scheint es offensichtlich, dass Elternschaft und Kinderbetreuungsaufgaben einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit haben (Buchmann, Kriesi, Pfeifer & Sacchi, 2002; Schoon & Eccles, 2014). In einer differenzierten Studie konnten Hupka-Brunner et al. (2012) nachweisen, dass sich das akademische Selbstkonzept für Frauen und die Selbstwirksamkeit bei Männern auf den Besuch von tertiärer Ausbildung auswirkt – neben weiteren Einflussgrössen wie familiärer Hintergrund, städtische Herkunft, besuchter Schultyp auf Sekundarstufe I (vgl. auch (Schoon & Polek, 2011). Auch für den Berufserfolg mit 36 Jahren liegt eine schweizerische Längsschnittstudie vor (Spiess Huldi, 2009). Die Autorin zeigt in einer breit angelegten Analyse deutliche Einflüsse des psychosozialen Umfelds und von Persönlichkeitsmerkmalen aus dem Jugendalter. Obwohl die meisten Faktoren für beide Geschlechter ähnlich wirken, zeigen sich doch geschlechtstypische Effekte des Herkunftsumfeldes oder der Geschlechtsrolleneinstellungen.

Fragestellungen und Hypothesen

Die vorliegende Studie konzentriert sich auf den objektiven Laufbahnerfolg im mittleren Erwachsenenalter bei einer Kohorte der Babyboom-Generation (Befunde zum subjektiven Berufserfolge in Schellenberg, Häfeli, Schmaeh & Hättich, 2013). Sie versucht im Rahmen einer Längsschnittstudie vom 15. bis zum 49. Lebensjahr und unter Einbezug der wichtigsten Einflussfaktoren, den unterschiedlichen Berufserfolg bei Frauen und Männern zu erklären. In Abbildung 1 sind die relevanten Dimensionen aufgeführt, welche in den folgenden Abschnitten erläutert werden.

Dabei stellen wir folgende Hypothesen auf:

Hypothese 1: Wir vermuten, dass Persönlichkeitseigenschaften und soziale Merkmale, wie die Herkunftsschicht, für den frühen, aber auch den später erreichten Berufsstatus bei *beiden Geschlechtern* signifikant sind. Eine der wichtigsten und am besten untersuchten Einflussgrössen betrifft die Rolle der Herkunftsfamilie für den Karriereverlauf: Dabei sind wie erwähnt die Herkunftsschicht (z.B. Ausbildungsniveau der Eltern und Erziehungsstil) von Bedeutung (Becker, 2013; Neuenschwander, Gerber, Frank & Rottermann, 2012; Schulenberg & Schoon, 2012). Weiter zeigen Roberts und Kollegen (2007) sowie Ng et al. (2005) in ihren Metaanalysen, dass einerseits die Intelligenz aber auch Persönlichkeitsdimensionen wie Extraversion, Neurotizismus oder Gewissenhaftigkeit eine prädiktive Rolle für den beruflichen Erfolg spielen. Weiter steht die Persönlichkeitsdimension Instrumentalität (oder auch Durchsetzungskraft, «Maskulinität») mit dem Anstreben und Erreichen einer späteren Führungsposition in einem signifikanten Zusammenhang (Abele, 2003; Powell & Butterfield, 2013; Tharenou, 2001). Diese Dimension (und ihre komplementäre Seite: Expressivität) ist vor allem im Zusammenhang mit Gender-

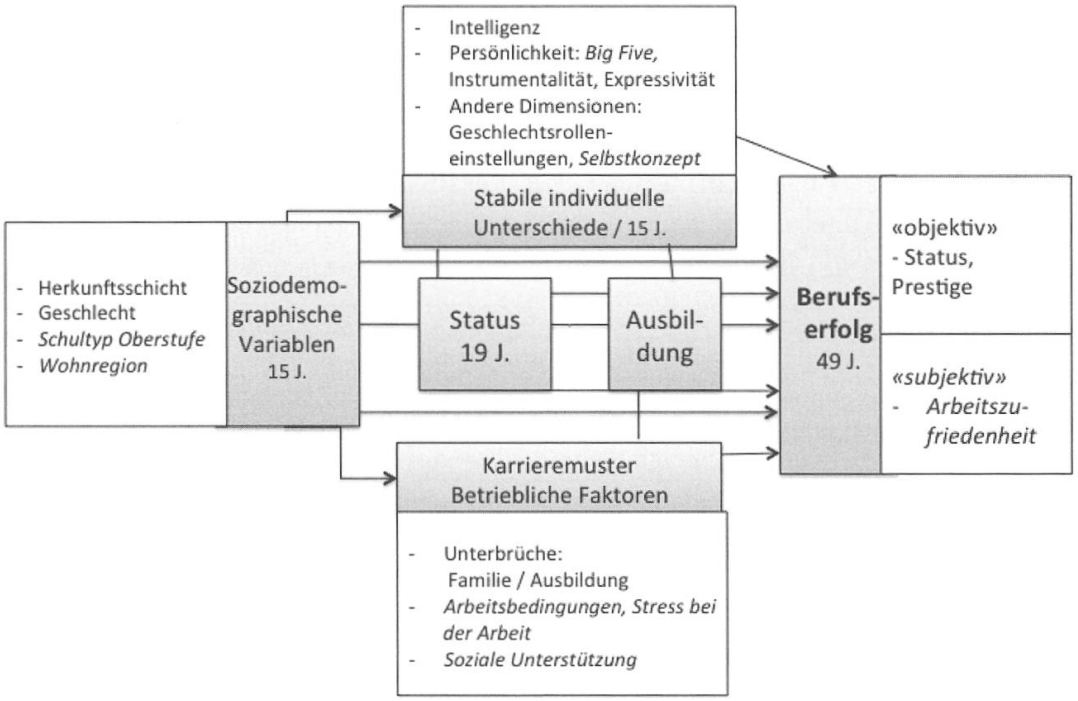

Abbildung 1: Erklärungsmodell für beruflichen Erfolg (in Anlehnung an Ng et al., 2005) (normale Schrift: in der vorliegenden Studie berücksichtigte Variablen, kursiv: nicht berücksichtigt)

Fragen von Interesse und soll hier untersucht werden. Sie beruht auf den Arbeiten von Parsons und Bales, welche später von Spence und Helmreich als «Maskulinität» und «Femininität» bezeichnet wurden (Parsons & Bales, 1955; Spence & Helmreich, 1978).

Hypothese 2: Wir vermuten, dass egalitäre Geschlechtsrolleneinstellungen sich speziell bei jungen *Frauen* positiv auf den beruflichen Verlauf (Berufsstatus und Ausbildungsniveau) auswirken. Werden der Beruf im Vergleich mit der Familie als wichtiger Lebensbereich und Frauen als gleichberechtigt in der Arbeitswelt betrachtet, so sollte sich dies in den individuellen Ausbildungs- und Laufbahnplänen niederschlagen (Berger, Grob & Flammer, 1999). Obwohl noch wenig untersucht, finden sich Hinweise in verschiedenen Studien (Hupka-Brunner et al., 2012; Schoon & Polek, 2011; Spiess Huldi, 2009)

Hypothese 3: Wir vermuten, dass Variablen der weiteren Laufbahn (Berufsstatus mit 19 Jahren, erreichtes Ausbildungsniveau) einen Einfluss auf den erreichtem Berufsstatus mit 49 Jahren haben. Der frühere Berufsstatus und eine möglichst hohe und qualifizierte Ausbildung dürften sich positiv auswirken (Ng et al., 2005).

Hypothese 4: Wir vermuten schliesslich, dass Unterbrüche der Laufbahn den Berufserfolg je *nach Geschlecht* unterschiedlich beeinflussen. Längere «berufsfremde» Unterbrüche aufgrund von Hausarbeit und Kinderbetreuung dürften

sich negativ auf die berufliche Karriere und den späteren Berufserfolg auswirken (Buchmann et al., 2002; Schoon & Eccles, 2014). Dies dürfte vor allem Frauen negativ treffen, da in dieser Beziehung meist eine traditionelle Arbeitsteilung herrscht (BFS, 2008). Umgekehrt dürften sich Unterbrüche durch zusätzliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten positiv auf den späteren Berufserfolg auswirken und dies wiederum dürfte sich vor allem bei Männern zeigen, da diese entsprechende Angebote häufiger nutzen als Frauen (BFS, 2013).

Forschungsdesign und Methoden

Die Zürcher Längsschnittstudie «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter» (kurz: ZLSE) wurde ursprünglich an den Universitäten Zürich und Lausanne gestartet (Schallberger & Spiess Huldi, 2001). Sie konnte seit 2011 von der Hochschule für Heilpädagogik (HfH) und der Universität Basel mit finanzieller Unterstützung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) weitergeführt werden (Häfeli, Schellenberg, Schmaeh, Hättich & Grob, 2013).

Forschungsdesign und Stichprobe

Bei der ZLSE handelt es sich um eine Längsschnittstudie, die bisher zehn Erhebungen aus verschiedenen Projekten umfasst (Häfeli, Schmaeh, Schellenberg & Hättich, accepted). Sie erstreckt sich vom 15. bis 21. Lebensjahr mit erneuten Befragungen im Alter von 36 und 49 Jahren. Die Stichprobe ist repräsentativ für den Geburtsjahrgang 1963 in der deutschen Schweiz, welcher 1978 die 9. Klasse besuchte. Der Datensatz mit rund 3'500 erfassten Merkmalen zeichnet sich durch eine ausserordentliche Breite und Vielfalt aus (Schallberger & Spiess Huldi, 2001). Dank einer hohen Rücklaufquote von 76% bei der letzten Befragung (2012) und 89% bei der Befragung im Alter von 36 Jahren umfasst das Sample zum aktuellen Zeitpunkt 485 Personen und repräsentiert die ursprünglich aus sechs Deutschschweizer Kantonen stammende Stichprobe sehr gut (Schmaeh, Hättich, Häfeli & Schellenberg, 2013). Mit 51% Männern (N=249) und 49% Frauen (N=236) zeigt sich eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung. Im Alter von 49 Jahren waren 95% der Männer und 90% der Frauen erwerbstätig.

Dimensionen

Herkunftsschicht: Die Schicht wurde im Alter von 15 Jahren durch den kombinierten fünfstufigen Indikator «höchste abgeschlossene Ausbildung» und «berufliche Position» des Vaters (oder der alleinerziehenden Mutter) operationalisiert.

Intelligenz: Dieses Konstrukt stellt eine Kombination der drei im Alter von 15 Jahren erfassten Subtests dar: verbale, räumliche und logische Denkfähigkeit (Berufseignungstests [Schmale & Schmidtke, 1967] resp. Intelligenz-Struk-

tur-Test/IST-70 [Amthauer, 1970]). Die Subtests weisen mit Cronbach α von .84, .90 und .79 hohe Reliabilitäten auf.

Instrumentalität und Expressivität: Zur Erfassung dieser und anderer Persönlichkeitsdimensionen wurden den Jugendlichen im Alter von 15 und 19 Jahren 155 Adjektive der Adjective Check List (Gough & Heilbrun, 1980) vorgelegt. Die Persönlichkeitsdimensionen *Instrumentalität* (oder auch Maskulinität, «Agency») resp. *Expressivität* (oder Femininität, «Communion») gehen auf die Arbeiten von Parsons und Bales (1955) resp. Spence und Helmreich (1978) zurück. Für die Dimension *Instrumentalität* wurden zehn Items (z.B. aktiv, kämpferisch, selbstbewusst; Cronbach α =.75 über die beiden Zeitpunkte), für *Expressivität* 14 Items ausgewählt (z.B. feinfühlig, hilfsbereit, sanft, warmherzig; Cronbach α =.80 über die beiden Zeitpunkte). Es bestehen signifikante Geschlechtsunterschiede: Frauen tiefer bei Instrumentalität (t=- -22.45, p<.001) und höher bei Expressivität (t=24.38, p<.001).

Egalitäre Geschlechtsrolleneinstellung: Diese Skala wurde in Anlehnung an bestehende Instrumente entwickelt und umfasst 20 Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala (Häfeli, 1983). Sie wurde den Jugendlichen mit 15 Jahren vorgelegt (Cronach α =.84). Hohe Werte stehen dabei für ein egalitäres Rollenverständnis und für Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern (umgepoltes Beispiel: «Ein Mädchen sollte einen typisch weiblichen Beruf erlernen»). Frauen weisen bei dieser Skala signifikant höhere Werte auf (t=14.54, p<.001).

Ausbildungsniveau: Die meisten der Befragten haben als höchste Ausbildung eine Berufslehre absolviert: 66% der Frauen und 54% der Männer. 11% der Frauen und 3% der Männer haben lediglich eine Anlehre (oder Kurzlehre von 1 Jahr) oder gar keine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen. Eine höhere Berufsausbildung (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung, Technikerschulen u.ä.) weisen 23% der Männer, aber nur 6% der Frauen nach. Hingegen sind Frauen mit 11% häufiger bei der Lehrpersonenausbildung (oder Matur) anzutreffen (gegenüber 3% der Männer). Hier ist darauf hinzuweisen, dass diese Ausbildung für die hier untersuchte Kohorte zum damaligen Zeitpunkt noch nicht auf Tertiärstufe durchgeführt wurde. Männer sind dann auf Hochschulstufe (Höhere Fachschule/Fachhochschule, Universität, ETH) mit 17% gegenüber 6% der Frauen übervertreten.

Beruflicher Status (ISEI08) mit 19, 36 und 49 Jahren: Zur Bildung des beruflichen Status sind mehrere komplexe Schritte notwendig (Hättich, Häfeli, Schellenberg & Schmaeh, 2014). Ausgangspunkt sind die Angaben der Personen zu ihren beruflichen Tätigkeiten (erhoben vom 15. bis 49. Altersjahr), welche gemäss dem internationalen System *«International Standard Classification of Occupations» (ISCO)* (ILO, 2012) kodiert wurden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden alle relevanten Berufskodierungen auf der einheitlichen Basis von ISCO08 durgeführt. Darauf aufbauend wurde der Berufsstatus nach *ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status)* berechnet. Es handelt sich hierbei um ein international standardisiertes Instrument von Ganzeboom und

Treiman, bei der die Berufstätigkeiten nach ihrem gesellschaftlichen Ansehen eingeteilt werden (Ganzeboom & Treiman, 1996). Sowohl der ISEI88 wie die neue Version ISEI08, welche auf dem ISCO08 basiert, sind sehr verbreitet. Die ISEI-Werte reichen dabei in einem Kontinuum von 16 für Hilfstätigkeiten bis 90 für Richter/in.

Unterbruch durch Familienphase: Bei den Frauen der hier untersuchten Generation haben sich rund 60% während einer Mutterschaftsphase vollständig aus der Berufstätigkeit zurückgezogen. Der Unterbruch dauerte durchschnittlich 7.5 Jahre. Mit 49 Jahren sind dann wieder 90% der Frauen erwerbstätig, während es mit 36 Jahren noch 62% waren. D.h. vier Fünftel der Frauen, die unterbrochen hatten, sind wieder eingestiegen; einige wenige haben ihre Erwerbsarbeit verloren oder sind aus gesundheitlichen Gründen nicht erwerbstägig. Bei den Männern berichten nur ganz wenige von einem Unterbruch aus familiären Gründen (3%).

Unterbruch durch Aus- und Weiterbildung: Hier werden Vollzeit-Aus- und Weiterbildungen erfasst, die mit der vorherigen Tätigkeit nichts zu tun haben oder erst längere Zeit nach einer früheren Ausbildung begonnen wurden (auch diskontinuierliche Aus- und Weiterbildungen genannt). 43% Männern und 32% der Frauen geben Perioden diskontinuierlicher Bildung an, welche im Durchschnitt rund drei Jahre dauerten.

Ergebnisse

Deskriptive Resultate

In den folgenden Abschnitten werden verschiedene Aspekte der Erwerbstätigkeit (Berufsgruppe, beruflicher Status) beschrieben, wobei wenn möglich auch zeitliche Verläufe zwischen 19, 36 und 49 Jahren aufgezeigt werden.

Berufliche Tätigkeiten mit 19 und 49 Jahren

Wie im methodischen Teil ausgeführt, wurden die beruflichen Tätigkeiten nach der «International Standard Classification of Occupations» (ISCO) (ILO, 2012) kodiert, wobei im Folgenden die acht Berufsfelder unterschieden werden (1-stelliger ISCO08-Kode): 1) Führungskräfte; 2) akademische Berufe; 3) technische und gleichrangige Beruf; 3) Büro; 4) Verkauf, Dienstleistungen; 5) handwerkliche und technische Berufe; 6) Maschinenoperateure; 7) Landwirtschaft und Fischerei; 8) einfache Tätigkeiten.

Mit *19 Jahren* finden sich die erwarteten deutlichen Geschlechtsunterschiede (χ^2=164.99, df=8, p<.001): Bei den Männern überwiegen mit 57% ganz klar die handwerklichen (und industriellen) Berufe. An zweiter Stelle stehen die technischen und gleichrangigen Berufe mit 19% und an dritter die akademischen Berufe (sprich Gymnasium oder Lehrerseminar) mit 8%. Bei den Frauen sind es die Gruppen der technischen und gleichrangigen Berufe (mit anspruchsvollen

Berufen im kaufmännischen und Gesundheitsbereich) und Verkauf / andere Dienstleistungen (beide Gruppen mit über 30%-Anteil). An dritter Stelle folgen mit 14% die akademischen Berufe (Gymnasium oder Lehrerseminar).

Wie verlaufen nun die *Entwicklungen zwischen 19 und 49 Jahren*? Um die berufliche Kontinuität bzw. Diskontinuität zu untersuchen, wurden 8 x 8 Kreuztabellen zu den zwei Messzeitpunkten gerechnet (für eine ausführliche Darstellung vgl. Häfeli et al., 2013). Anhand der Hauptdiagonalen (der Kreuztabelle) kann eruiert werden, wie viel Prozent der Untersuchungspersonen der Berufskategorie über die untersuchte Zeitspanne treu geblieben sind. Dies geschieht durch die Summation der Werte in der Hauptdiagonale. Ein Vergleich der beiden Messzeitpunkte zeigt, dass sich mit 49 Jahren noch lediglich 23% der Männer in derselben ISCO-Berufsgruppe wie mit 19 Jahren befinden, während es bei den Frauen 54% sind. Dieses Mass kann jedoch nicht als alleiniger Indikator zur Beschreibung des Zusammenhangs verwendet werden, weshalb zusätzlich Cohens κ (kappa) berechnet wurde. Dieses gibt über die (zufallskorrigierte) Stärke des Zusammenhangs der Werte in der Hauptdiagonalen der Kreuztabelle Auskunft (Wirtz & Caspar, 2002). Das Kappa (κ) liegt bei den Männern lediglich bei .11 ($p<.001$), während bei den Frauen ein mittel-starker Zusammenhang von .40 ($p<.001$) besteht.

Inhaltlich zeigt sich eine gewisse Annäherung zwischen den Geschlechtern im Alter von *49 Jahren* ($\chi^2=88.04$, $df=7$, $p<.001$): Männer und Frauen finden sich nun mehrheitlich in den ersten drei ISCO-Gruppen (Führungskräfte, akademische Berufe, technische und gleichrangige Berufe). Die Zunahme seit dem 19. Altersjahr ist allerdings bei den Männern viel markanter (von 25% auf 72%). Es findet vor allem eine Abwanderung von den handwerklich-technischen Berufen zu den anspruchsvolleren ersten drei Berufsgruppen statt. Dies sind beispielsweise die Elektromonteure, die zu diplomierten Elektroinstallateuren werden oder die Maurer, die später ein Geschäft leiten. Häufig ist dies mit einer Aus- oder Weiterbildung auf Tertiärstufe und dem Abschluss einer Berufsprüfung, Höheren Fachprüfung («Meisterprüfung») oder auch einer Höheren Fachschule (wie HTL, HWV, HFG – den Vorläufern der heutigen Fachhochschulen) verbunden. Bei den Frauen ist dieser Trend weniger ausgeprägt (Zunahme von 46 auf 54% bei den ersten drei Gruppen). Viele Frauen waren bereits mit 19 Jahren in anspruchsvollen Berufen wie Lehrerin (hier zur Gruppe der akademischen Berufe gezählt), Kaufmännische Angestellte oder im Gesundheitsbereich tätig. Es zeigt sich also, dass die oben erwähnten Veränderungen zwischen dem jungen und dem mittleren Erwachsenenalter hauptsächlich auf die Männer zurückgehen. Es sind demnach vor allem die Männer, die sich im Verlauf ihres Berufslebens gewollt oder notgedrungen verändern und so wahrscheinlich auch die wirtschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte individuell bewältigt haben.

Beruflicher Status

Wird nun der berufliche Status (ISEI08) zu den drei Zeitpunkten (mit 19, 36 und 49 Jahren) verglichen, so zeigt sich, dass Frauen ihre Berufslaufbahn mit einem höheren Berufsstatus (ISEI=42.8) als Männer (ISEI=37.5) starten. Zu den späteren Messzeitpunkten hat sich das Bild umgedreht: Vor allem bei Männern ist ein deutlich verbesserter Berufsstatus mit 36 Jahren ersichtlich (ISEI=53.2 vs. 46.6. bei den Frauen). Bei beiden Geschlechtern zeigen sich dann zwischen 36 und 49 Jahren keine grösseren Veränderungen mehr (54.2 bei den Männern vs. 46.5 bei den Frauen). Diese Unterschiede sind alle hochsignifikant (Varianzanalyse mit Messwiederholung nach Messzeitpunkt ($F=112.24$; $df=2$; $p<.001$); und Geschlecht X Messzeitpunkt ($F=44.41$; $df=2$; $p<.001$). Dies hatte sich schon in den letzten Abschnitten bei den ISCO-Berufsgruppen und den Ausbildungsabschlüssen abgezeichnet.

Determinanten des beruflichen Status

Mit welchen weiteren Einflussmerkmalen lässt sich nun der berufliche Status von 49 Jahren vorhersagen? Im Folgenden werden zunächst die bivariaten Produkt-Moment-Korrelationen dargestellt, bevor dann multivariate Zusammenhänge mit Pfadmodellen präsentiert werden. Dabei werden jeweils der berufliche Status mit 19 und 49 Jahren sowie der höchste Ausbildungsabschluss separat aufgeführt (vgl. Tabelle 1). Diese drei Erfolgskriterien weisen bei beiden Geschlechtern hohe Interkorrelationen auf ($r=.49$ bis $r=.58$).

Bivariate Zusammenhänge

Es findet sich eine mittlere Korrelation der *sozialen Herkunftsschicht* (erfasst mit 15 Jahren) mit dem späteren beruflichen Status und dem Ausbildungsstand von $r=.30$ (allerdings bei den Frauen abnehmend über die Zeit auf $r=.20$).

Werden nun die Persönlichkeitsmerkmale betrachtet, so sind die höchsten Zusammenhänge bei *Intelligenz* zu konstatieren: Bei den Männern konstant um $r=.40$, bei den Frauen von hohen $r=.50$ mit 19 Jahren abnehmend auf $r=.35$ mit dem Status im Alter von 49 Jahren.

Die drei weiteren Persönlichkeitsmerkmale weisen deutlich tiefere, aber teilweise immer noch signifikante Zusammenhänge mit dem Berufsstatus im jungen resp. mittleren Erwachsenenalter und mit dem Ausbildungsniveau auf (meist zwischen $r=.10$ und $r=.20$). Bei den Männern sind vor allem Zusammenhänge bei *Instrumentalität* zu sehen. Bei den Frauen dagegen zeigen sich Zusammenhänge bei Instrumentalität und *Geschlechtsrolleneinstellung*.

Tabelle 1: Interkorrelationen aller Merkmale nach Frauen (oberhalb Diagonale) und Männern (unterhalb Diagonale)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Schicht der Eltern, 15 J.	-	.22**	·18*	.08	.19**	.31**	.23**	.04	-.03	.20**
2. Intelligenz, 15 J.	.34**	-	.24**	-.07	.12	.50**	.38**	.21**	-.11	.35**
3. Geschlechtsrolleneinst., 15 J.	.10	.17**	-	.03	.15*	.24**	.18**	.14*	-.11	.15*
4. Expressivität, 15/19 J.	-.03	.04	.01	-	.09	-.08	-.08	.05	.03	-.04
5. Instrumentalität, 15/19 J.	.14*	.09	-.07	.07	-	.13*	.10	.00	-.10	.18**
6. Berufsstatus, 19 J.	.32**	.42**	.09	.11	.11	-	.56**	.07	-.10	.58**
7. Höchstes Ausbildungsniveau	.32**	.43**	.11	.02	.05	.51**	-	.42**	-.23**	.56**
8. Unterbrüche Bildung	.20**	.16*	-.07	.02	.11	.19**	.44**	-	-.18*	.24**
9. Unterbrüche Familie	.01	.08	.05	-.00	-.11	.01	.22**	.24**	-	-.34**
10. Berufsstatus, 49 J.	.29**	.39**	.13*	.04	.18**	.49**	.56**	.35**	.15*	-

*Anmerkungen: Frauen N=183-222; Männer N=212-243; * $p < .05$; ** $p < .01$*

Abschliessend werden die beiden Variablen, die den beruflichen Verlauf betreffen, betrachtet. Ein *Unterbruch durch Aus- und Weiterbildung* zeigt bei beiden Geschlechtern den erwarteten positiven Zusammenhang mit dem Ausbildungsniveau, wirkt sich aber vor allem bei den Männern auch auf den späteren Berufsstatus positiv aus (r=.35). Ein *familienbedingter Unterbruch* zeigt dagegen bei Frauen den erwarteten negativen Zusammenhang zum Berufsstatus mit 49 Jahren (r=-.34).

Multivariate Zusammenhänge: Pfadmodelle

Um das in Abbildung 1 postulierte Modell zu überprüfen und die komplexen Beziehungen zwischen Geschlecht, sozialer Schicht, Persönlichkeitsvariablen und Unterbrüchen auf den Berufsstatus mit 19 und 49 Jahren sowie das Ausbildungsniveau zu ermitteln, wurden Pfadmodelle gerechnet. Es wurde eine Multiple Group Analysis durchgeführt mit dem Geschlecht als Gruppenvariable. Zur Berechnung der Pfadmodelle wurde die Mplus Version 7.3 (Muthén & Muthén, 1998-2013) mit der Maximum Likelihood Schätzung eingesetzt. Nur signifikante Beziehungen werden in den Abbildungen 2 und 3 angegeben, wobei Werte bei gerichteten Pfeilen standardisierte Pfadkoeffizienten sind. 232 männliche und 216 weibliche Personen konnten in die Analyse einbezogen, nachdem 17 Männer und 20 Frauen aus der Analyse ausgeschlossen worden waren, weil bei ihnen Variablen mit fehlenden Werten nicht geschätzt werden konnten. Das R^2 von Berufsstatus 49 Jahre beträgt für die Männer .42, für die Frauen .49, beide Male hochsignifikant.

Die Fitmasse des endgültigen Modells sind sehr gut: χ^2 (39) = 46.95, $p < 0.18$, Comparative Fit Index (CFI) = 0.99, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.03, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.04. Modelle mit CFIs grösser als .9, RMSEAs < .05, und SRMRs

< .08 zeigen einen guten Modelfit an (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008). Wie das χ^2der multiplen Gruppenvergleiche zeigt, unterscheiden sich Männer (28.58) im Modell von den Frauen (18.36).

In Abbildung 2 und 3 sind die Ergebnisse des schliesslich verwendeten Pfadmodells ersichtlich. Dabei zeigen sich bei Männern und Frauen die erwarteten Einflüsse der Herkunftsschicht und der Intelligenz auf den Berufsstatus mit 19 Jahren und auch auf das Ausbildungsniveau. Und diese beiden Variablen des bisherigen Karriereverlaufs beeinflussen wiederum den Berufsstatus im mittleren Erwachsenenalter.

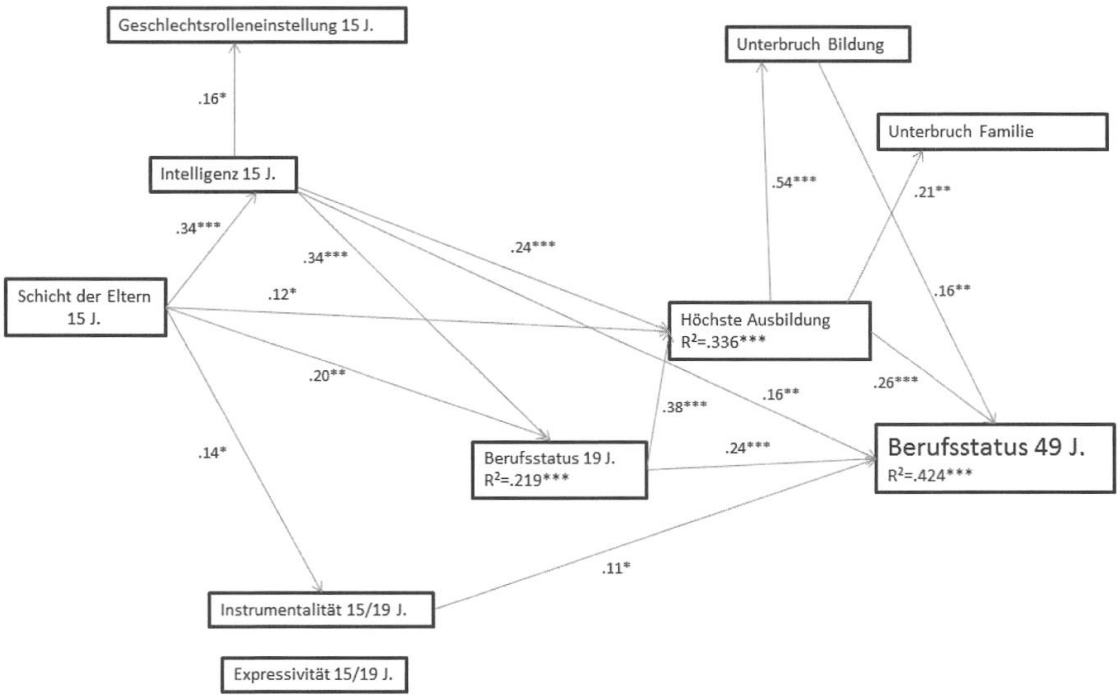

*Abbildung 2: Pfadmodell bei Männern zur Vorhersage des Berufsstatus mit 49 Jahren (χ^2 (39) = 46.95, p < 0.18, CFI = 0.99, RMSEA = 0.03, SRMR = 0.04; *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001)*

Bei den *Männern* wirkt sich zudem – wie postuliert – eine Aus- oder Weiterbildungsphase positiv auf den späteren Berufsstatus aus. Und es zeigen sich zwei Einflussfaktoren aus der Jugendzeit: Instrumentalität (oder Durchsetzungskraft) und Intelligenz. Letztere bildet ein zentrales «Scharnier» im ganzen Modell. Diese Dimension hängt nämlich mit vielen anderen Variablen signifikant zusammen, ebenso wie – etwas schwächer – die soziale Herkunft. Ebenfalls eine wichtige Vermittlungsfunktion hat der höchste Bildungsabschluss: Auch diese Variable hängt mit etlichen anderen Variablen zusammen.

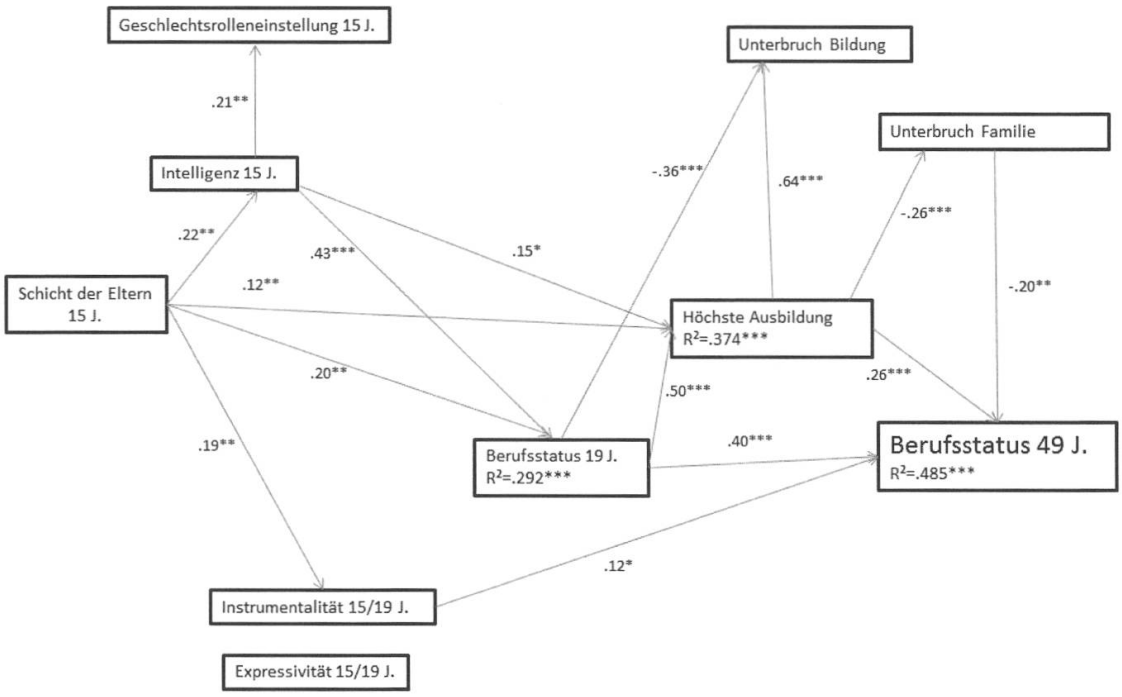

*Abbildung 3: Pfadmodell bei Frauen zur Vorhersage des Berufsstatus mit 49 Jahren (χ^2 (39) = 46.95, p < 0.18, CFI = 0.99, RMSEA = 0.03, SRMR = 0.04; *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001)*

Bei den *Frauen* wird der Berufsstatus mit 49 Jahren – wie bereits erwähnt – ebenfalls beeinflusst vom beruflichen Status mit 19 Jahren (am stärksten) sowie der höchsten erreichten Ausbildung. Zusätzlich wirkt sich wie erwartet der familienbedingte Unterbruch bei ihnen negativ aus. Von den vier Persönlichkeitsvariablen aus der Jugendzeit beeinflusst dagegen lediglich Instrumentalität (oder Durchsetzungskraft) den Berufsstatus mit 49 Jahren. Die Intelligenz wirkt sich – im Unterschied zu den Männern – nicht direkt aus, sondern wahrscheinlich indirekt über den Berufsstatus mit 19 Jahren und den Ausbildungsabschluss. Entgegen den Erwartungen spielt auch die Geschlechtsrolleneinstellung keine Rolle für den beruflichen Erfolg. Die bivariaten Korrelationen von rund r=.2 mit Berufsstatus 19 resp. 49 verschwinden bei den multivariaten Berechnungen.

Wie erwartet spielt die Persönlichkeitsdimension Expressivität (im Unterschied zu Instrumentalität) keine Rolle für den Berufserfolg.

Diskussion und Folgerungen

In der Schweiz findet sich – ähnlich wie in vielen hochentwickelten Ländern – eine hartnäckige horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in manchen Bereichen der Bildung, des Berufslebens und des Arbeitsmarkts, welche sich auch in den letzten Jahrzehnten trotz formaler Gleichstellung nur wenig

verändert hat. Die bisherigen Untersuchungen beleuchten in den meisten Fällen nur begrenzte Perioden des Ausbildungsverlaufs oder der beruflichen Laufbahn und geben keine Auskunft über langfristige berufliche Entwicklungen. Zudem greifen die theoretischen Konzepte oft zu kurz und sind zu wenig umfassend.

Vor diesem Hintergrund konnten anhand einer schweizerischen Längsschnittstudie die Verläufe einer Kohorte mit Jahrgang 1963 vom Ende der obligatorischen Schulzeit bis ins 49. Lebensjahr nachgezeichnet werden. Die breite Erfassung verschiedenster Persönlichkeitsmerkmale und soziodemographischer Angaben erlaubt es, langfristige Einflüsse auf die spätere berufliche Entwicklung zu untersuchen. Spielt das Geschlecht (und die Herkunft) für die schulische und berufliche Ausbildung nicht nur in der Adoleszenz, sondern auch im jungen und mittleren Erwachsenenalter weiterhin eine prägende Rolle? Oder werden hier Persönlichkeits- und andere Merkmale zunehmend wichtiger? Es stellt sich auch die Frage, wie die veränderten Anforderungen im Arbeitsmarkt – technologische Entwicklungen, Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft – von beiden Geschlechtern bewältigt werden.

Wie eingangs unter *Hypothese 1* postuliert, finden sich *bei beiden Geschlechtern* deutliche Einflüsse aus der Jugendzeit (soziale Herkunft und Persönlichkeit). Das Statusniveau ist über die ganze untersuchte Laufbahn von der Herkunftsschicht bestimmt. Diese Einflüsse wirken allerdings nicht direkt, sondern indirekt über das Ausbildungsniveau nach der obligatorischen Schulzeit und den später erreichten Ausbildungsabschluss. Erschwerte Startchancen können also nur ansatzweise ausgeglichen werden. Diese teilweise doch sehr deutlichen Zusammenhänge über mehr als 30 Jahre bestätigen die Resultate anderer Studien (Becker, 2013). Direkt und indirekt wirkt sich auch die Intelligenz über den ganzen Beobachtungsraum aus. Sie spielt eine entscheidende Rolle, welche Ausbildung absolviert und auch welcher Bildungsabschluss erworben wird. Die kognitiven Fähigkeiten beeinflussen bei Männern (nicht bei Frauen) aber auch dann noch den beruflichen Status mit 49 Jahren, wenn alle anderen Faktoren statistisch kontrolliert werden. Dieser Befund fügt sich nahtlos in die Forschungsliteratur ein (Roberts et al., 2007).

Andere Persönlichkeitsmerkmale aus der Jugendzeit (wie Instrumentalität oder Durchsetzungskraft) können den späteren Ausbildungs- und Berufserfolg bei beiden Geschlechtern ebenfalls vorhersagen. Hingegen spielt wie erwartet Expressivität keine Rolle für den Berufserfolg. Auch damit werden Befunde aus anderen Studien bestätigt (Cheng & Furnham, 2012; Powell & Butterfield, 2013; Roberts et al., 2007).

Dagegen konnte *Hypothese 2* nicht bestätigt werden, mit welcher postuliert wurde, dass egalitäre Geschlechtsrolleneinstellungen sich speziell bei jungen Frauen positiv auf den beruflichen Verlauf auswirken. Zwar finden sich die erwarteten Interkorrelationen, aber bei multivariaten Analysen werden diese durch andere Variablen überlagert (speziell durch Intelligenz) und verschwinden.

Wird nun der weitere berufliche Verlauf und damit *Hypothese 3* betrachtet,

so kann diese bestätigt werden. Bei beiden Geschlechtern haben Variablen der weiteren Laufbahn (Berufsstatus mit 19 Jahren, erreichtes Ausbildungsniveau) einen Einfluss auf den späteren Berufsstatus.

Mit der *vierten Hypothese* vermuteten wir schliesslich, dass sich je *nach Geschlecht* unterschiedliche Auswirkungen von Unterbrüchen zeigen. Es bestätigt sich bei Frauen, dass ein familienbedingter Unterbruch durch Hausarbeit und Kinder sich negativ auf den Berufserfolg auswirkt. Hingegen beeinflusst ein Unterbruch durch Aus- und Weiterbildung bei Männern deren Karriere positiv.

Wir stellen also fest: Im Jugendalter zeigen sich die erwarteten geschlechterstereotypen Ausbildungsmuster. Männliche Jugendliche finden sich vorwiegend im handwerklich-technischen Bereich, weibliche Jugendliche vor allem in relativ anspruchsvollen kaufmännischen und Gesundheitsberufen oder auch im Lehrerinnenberuf. Junge Frauen weisen zu Beginn ihrer Karriere einen Statusvorsprung gegenüber ihren Kollegen auf. Dies ändert sich aber in den folgenden Jahren: Junge Männer investieren deutlich mehr in ihre Karriere und besuchen mehr Aus- und Weiterbildungen als ihre Kolleginnen. So bekleiden denn auch viele von ihnen bereits Mitte 30 eine Vorgesetztenposition und haben einen klaren Statusvorsprung.

Oberflächlich gesehen haben die meisten jungen *Männer* ihren Beruf gewechselt. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber: In vielen Fällen finden sich berufliche Entwicklungen, die eigentlich vorgezeichnet sind und «logische» Karriereschritte sind: Beruflicher Aufstieg im Betrieb, welcher mit der Zeit zu einer Managementfunktion führt oder berufliche Weiterentwicklungen, z.B. ein technischer Zeichner, der sich via Studium zum Architekten ausbildet und nachher eine Bauleitung übernimmt. Das Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem in der Schweiz erweist sich damit als durchlässig und ermöglicht einen beruflichen Aufstieg. Es erleichtert in vielen Fällen auch eine Anpassung an den Arbeitsmarkt, indem der handwerklich-industrielle Wirtschaftssektor verlassen wird. Diese wichtigen Karriereschritte werden oft zwischen 20 und 35 Jahren gemacht. Danach bleibt der Status häufig erhalten. Den Männern helfen dabei Persönlichkeitseigenschaften wie Intelligenz und Durchsetzungskraft.

Frauen zeigen deutlich weniger horizontale und vertikale Mobilität. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass sie bereits früh im wachsenden Dienstleistungssektor in relativ anspruchsvollen Berufen tätig sind und berufliche Anpassungen weniger notwendig sind als bei Männern. Bei Frauen der hier untersuchten Babyboom-Kohorte findet sich damit eine deutliche Festlegung der beruflichen Karriere bereits in jungen Jahren, spätere Karriereschritte kommen kaum vor, resp. werden durch die Familienphase und eine traditionelle Rollenteilung zwischen den Geschlechtern eingeschränkt. Drei von fünf Frauen unterbrechen die Berufstätigkeit während durchschnittlich gut sieben Jahren und steigen nachher meist mit Teilzeitarbeit wieder ein. Dies wirkt sich klar nachteilig auf die spätere berufliche Position aus. Denn wie erwähnt bilden sich in dieser Phase viele Männer weiter und übernehmen zunehmend Vorgesetztenpositionen in den Betrieben. Dies ist bei Frauen deutlich weniger der Fall.

Abschliessend lässt sich festhalten: Die Generation der heute 50-Jährigen hat sich beruflich gut etabliert – dies gilt besonders für die *Männer*. Basis dafür war bei den meisten eine solide erste Berufsausbildung. Die grossen Herausforderungen des Arbeitsmarktes in den letzten Jahrzehnten konnten offensichtlich dank positiv eingesetzten Persönlichkeitsmerkmalen und dank Aus- und Weiterbildung recht gut bewältigt werden. Für *Frauen* fällt dieses Fazit weniger positiv aus. Ihren ersten gelernten Beruf behalten sie weitgehend bei und zeigen kaum beruflichen Aufstieg. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Familien in der Schweiz nicht gegeben und stellt eine grosse Herausforderung dar, die traditionellerweise so gelöst wird, dass Frauen beruflich in verschiedener Weise zurückstecken. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in den von Frauen bevorzugt gewählten Berufen nur geringe Aufstiegschancen bestanden und ein noch wenig transparentes und lückenhaftes Aus- und Weiterbildungssystem vorhanden war. Das dürfte sich zwischenzeitlich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBG), dem Aufbau der Fachhochschulen (Tertiär A) und der Weiterentwicklung der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) verbessert haben.

Allerdings bleibt abzuwarten, wie sich bei jüngeren Generationen der erhöhte Ausbildungsstand und die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern auf die berufliche Entwicklung auswirken. Werden Frauen – so wie es Männer tun – die Phase zwischen 20 und 35 für die berufliche Entwicklung und Aus- und Weiterbildung nutzen? Und wie gestaltet sich die Arbeitsteilung bezüglich Haushalt und Kindern zwischen den Geschlechtern? Geht sie weiterhin zulasten der Frauen oder beteiligen sich Männer ebenfalls substanziell? Könnte so mit der Zeit eine geringere vertikale Segregation konstatiert werden?

Offene Fragen und weitere Forschung

Mit der vorliegenden Studie konnten wesentliche Gründe für den beruflichen Erfolg im mittleren Erwachsenenalter ermittelt werden und es konnten relevante Faktoren aufgezeigt werden, welche die vertikale Geschlechtersegregation beeinflussen. Die vorgestellte Untersuchung beinhaltet jedoch eine spezifische Kohorte in einem spezifischen wirtschaftlichen und sozio-historischen Kontext. Um festzustellen, ob die gefundenen Zusammenhänge generalisierbar sind, müssten *Vergleiche mit anderen Kohorten* (jüngere oder ältere Gruppen oder auch dieselbe Altersgruppe, aber in einem andern historischen und kulturellen Kontext) durchgeführt werden, um Perioden-, Kohorten- und Lebenslaufeffekte zu unterscheiden (Blossfeld, 1987; Schoon et al., 2009).

Berufserfolg wurde in dieser Studie einseitig auf den beruflichen Status (und den erreichten Bildungsstand) reduziert. Andere Aspekte der objektiven Seite (z.B. Lohn) und vor allem auch der subjektiven Seite von Berufserfolg (Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance etc.) müssten ebenfalls untersucht werden (Heslin, 2005; Ng et al. 2005). Ebenso wären weitere mögliche Einflussfaktoren wie die aktuelle Arbeitssituation, arbeitsorganisatorische und betriebliche Aspekte sowie unterschiedliche Karrieremuster einzubeziehen.

Literaturverzeichnis

Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(4), 768-776. doi: 10.1037/0022-3514.85.4.768

Amthauer, R. (1970). *Intelligenz-Struktur-Test IST-70.* Göttingen: Hogrefe.

Becker, R. (2013). Editorial: Bildungsungleichheit und Gerechtigkeit in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 35*(3), 405-413.

Berger, R. P., Grob, A. & Flammer, A. (1999). Gender-role orientation and social expectations regarding female adolescents' coping with developmental tasks. *Swiss Journal of Psychology, 58*(4), 273-286. doi: 10.1024//1421-0185.58.4.273

Bergman, M. M., Hupka-Brunner, S., Keller, A., Meyer, T. & Stalder, B. E. (Eds.). (2011). *Transitionen im Jugendalter. Ergebnisse der Schweizer Längsschnittstudie TREE.* Zürich: Seismo.

BFS Bundesamt für Statistik (2008). *Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

BFS Bundesamt für Statistik (2013). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Blossfeld, H.-P. (1987). Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur – Ein dynamischer Ansatz zur Erklärung intragenerationaler Mobilität. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20*, 74-88.

Buchmann, M., Kriesi, I., Pfeifer, A. & Sacchi, S. (2002). *halb drinnen – halb draussen. Zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz.* Zürich & Chur: Rüegger Verlag.

Charles, M. (2005). *Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970-2000.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Charles, M. & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology, 114*, 927-976.

Cheng, H. & Furnham, A. (2012). Childhood cognitive ability, education, and personality traits predict attainment in adult occupational prestige over 17 years. *Journal of Vocational Behavior, 81*(2), 218-226. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.005

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.

Ganzeboom, H. B. G. & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research, 25*, 201-239.

Gough, H. C. & Heilbrun, A. B. (1980). *The Adjective Check List Manual.* Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Häfeli, K. (1983). *Die Berufsfindung von Mädchen: zwischen Familie und Beruf.* Frankfurt, Bern, New York, Paris, Wien: Peter Lang.

Häfeli, K., Schellenberg, C., Schmaeh, N., Hättich, A. & Grob, A. (2013). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Schlussbericht zu Handen des SBFI.* Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.

Häfeli, K., Schmaeh, N., Schellenberg, C. & Hättich, A. (accepted). Study Profile: Zurich Longitudinal Study «From School to Middle Adulthood». *Longitudinal and Life Course Studies.*

Hättich, A., Häfeli, K., Schellenberg, C. & Schmaeh, N. (2014). *Bildung der Ausbildungs- und Tätigkeitsvariablen. Bericht Nr. 3 aus dem Projekt «Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung».* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 113-126.

Hirschi, A. (2009). Eine typologische Analyse des schweizerischen Lehrstellenmarktes: Strukturelle Benachteiligung von jungen Frauen. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 31*(2), 317-334.

Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.

Hupka-Brunner, S., Kanji, S., Bergman, M. M. & Meyer, T. (2012). Gender differences in the transition form secondary to post-secondary education in Switzerland. Basel: University of Basel.

ILO (2012). *International Standard Classification of Occupations (ISCO08): Structure, group definitions and correspondence tables.* Geneva: International Labour Office.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career sucess across the life span. *Personnel Psychology, 52*, 621-652.

Leemann, R. J. & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Marti, M. & Bertschy, K. (2013). *BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten.* Bern: NFP60.

Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (1998-2013). *Mplus User's Guide.* Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.

Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit.* Wiesbaden: VS Verlag.

NFP 60 (2014). *Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht.* Bern: Schweizerischer Nationalfonds.

Ng, T. W. N., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*, 367-498.

OECD. (2012). *Closing the gender gap: Act now.* Paris: OECD.

Parsons, T. & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process.* New York: Free Press of Glencoe.

Powell, G. N. & Butterfield, D. A. (2013). Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in? *Journal of Vocational Behavior, 82*, 30-36.

Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi, A. & Goldberg, L. (2007). The power of personality. The comparitive validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science, 2*, 313-345.

Schallberger, U. & Spiess Huldi, C. (2001). Die Zürcher Längsschnittstudie «Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter». *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 21*(1), 80-89.

Schellenberg, C., Häfeli, K., Schmaeh, N. & Hättich, A. (2013). Auswirkungen von erschwerten Startchancen auf den beruflichen Erfolg im mittleren Erwachsenenalter: ein Längsschnitt über 34 Jahre. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 19*(11-12), 26-35.

Schmaeh, N., Hättich, A., Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2013). *Technischer Bericht zu Adressrecherche, Rücklauf und Fragebogen. Bericht Nr. 1 aus dem Projekt «Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung».* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH).

Schmale, H. & Schmidtke, H. (1967). *Berufseignungstest – BET.* Bern: Huber.

Schmid, E. & Gonon, P. (2011). Übergang in eine Tertiärausbildung nach einer Berufsausbildung in der Schweiz. *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung, 5*, 1-17.

Schoon, I. & Eccles, J. (Eds.). (2014). *Gender differences in aspirations and attainment: A life course perspective.* Cambridge: Cambridge University Press.

Schoon, I. & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development, 35*(3), 210-217.
Schoon, I., Salmela-Aro, K., Silbereisen, R. K., Eccles, J., Schneider, B., Trautwein, U. & Bergman, L. (2009). *Pathways to adulthood: Towards a unifying framework.* London: Institute of Education, University of London.
Schulenberg, J. & Schoon, I. (2012). The transition to adulthood across time and space: Overview of special section. *Longitudinal and Life Course Studies, 3*(3), 164-172.
Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000. Ausmass, Ursachen und Folgen.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2014). *Bildungsbericht Schweiz, 2014.* Aarau: SKBF.
Spence, J. T. & Helmreich, R. (1978). *Masculinity and femininity. Their psychological dimensions, correlates, and antecedents.* Austin: University of Texas.
Spiess Huldi, C. (2009). *Erfolg im Beruf. Zum Einfluss von Persönlichkeit und psychosozialem Umfeld auf die berufliche Entwicklung Jugendlicher.* Zürich/Chur: Rüegger.
Tharenou, P. (2001). Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Review, 44*, 1005-1017.
Wirtz, M. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität.* Göttingen: Hogrefe.

Schlagworte: Laufbahnerfolg, Längsschnitt, Lebenslauf, Persönlichkeit, Geschlechter

Les raisons des différences croissantes dans la réussite professionnelle selon les genres

Résumé

Quelles sont les raisons possibles des différences persistantes dans la réussite professionnelle (par exemple dans le statut professionnel) en fonction des genres? Une étude transversale, basée sur un échantillon représentatif pour la Suisse alémanique de 485 personnes de 15 à 49 ans peut donner des réponses. En ce qui concerne la progression dans la carrière, on observe des différences marquées entre les genres: les femmes entament leur parcours professionnel avec un statut professionnel supérieur à celui des hommes mais montrent ensuite une mobilité verticale clairement inférieure, en corrélation étroite avec la répartition traditionnelle des rôles. Des interruptions pour raisons familiales ont des répercussions négatives sur le statut professionnel des femmes, alors que, au cours d'une même période, les activités de formation suivies par leurs homologues masculins ont un effet positif. Des facteurs comme l'intelligence ou la personnalité exercent en outre une influence sur le long terme.

Mots-clés: Réussite professionnelle, étude transversale, âge adulte, personnalité, genre

Ragioni per la crescente differenza nella segregazione verticale di genere all'età adulta

Riassunto

Quali sono le possibili ragioni per le differenze di genere persistenti nel successo professionale (per esempio in status occupazionale)? Per rispondere a questa domanda è stata interrogata la banca dati di uno studio longitudinale rappresentativo per la Svizzera tedesca di 485 persone tra il 15° e il 49°anno. Per i percorsi di carriera si possono notare notevoli differenze di genere: le donne iniziano le loro carriere con uno status professionale superiore rispetto agli uomini, ma denotano poi una mobilità verticale nettamente inferiore. Questo fatto è fortemente correlato con la tradizionale suddivisione dei ruoli. Mentre le interruzioni di carriera per motivi familiari si ripercuotono negativamente sullo status professionale delle donne, durante la medesima fase le attività di formazione e perfezionamento degli uomini producono risultati positivi. È interessante notare come determinati fattori legati all'adolescenza abbiano effetti a lungo termine (per esempio l'intelligenza e le caratteristiche della personalità).

Parole chiave: Successo professionale, studio longitudinale, età adulta, personalità, genere

Reasons for growing vertical sex segregation in adulthood

Summary

Which are possible reasons for persistent gender differences in career success (e.g. in occupational status)? Based on a random sample of 485 persons representative of the German-speaking region of Switzerland the professional development between the ages of 15 up until 49 can be traced. There were major differences between men and women in terms of career steps: often women began their careers at a higher level than men but later showed significantly less vertical mobility. This has a lot to do with traditional division of roles; interruptions of one's career for family reasons also have a negative impact on one's occupational status. The initial and continuing training activities of men in this phase, however, seem to have a positive effect. It is interesting to note that factors from one's youth also have a long-lasting impact (e.g. intelligence or personality characteristics).

Keywords: Career success, longitudinal study, life course, personality, gender