

Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich

Andrea E. Abele

1 Einleitung

Akademikerinnen sind in Deutschland zu weit über 70% erwerbstätig (s.u. Übersicht 1), ihr Anteil z.B. in der Ärzteschaft (vgl. Hohner et al., 2003, in diesem Band) oder bei juristischen Berufen ist hoch, in manchen akademischen Berufsfeldern, z.B. bei der Lehrerschaft, stellen sie mehr als die Hälfte der Beschäftigten (vgl. Abele, Dette & Hermann, 2003, in diesem Band). Dies ist auf dem Hintergrund der erst etwa 100-jährigen Geschichte akademischer Bildung von Frauen in Deutschland durchaus bemerkenswert.¹ Allerdings – und das haben die Beiträge dieses Buches vielfach verdeutlicht – unterscheiden sich die Berufslaufbahnen von Akademikerinnen auch heute noch deutlich von denen ihrer männlichen Kollegen. Sie sind durch mehr Unterbrechungen und Diskontinuität, durch seltenere vertikale Laufbahnprozesse und dadurch gekennzeichnet, dass sie innerhalb einer Profession in andere Tätigkeitsbereiche und damit zu horizontaler Segregierung führen. Grob gesprochen: Erwerbstätigkeit als solche scheint für Akademikerinnen kein – großes – Problem mehr zu sein, Karriere in Führungspositionen und gleichen Fachgebieten wie Männer dagegen schon.

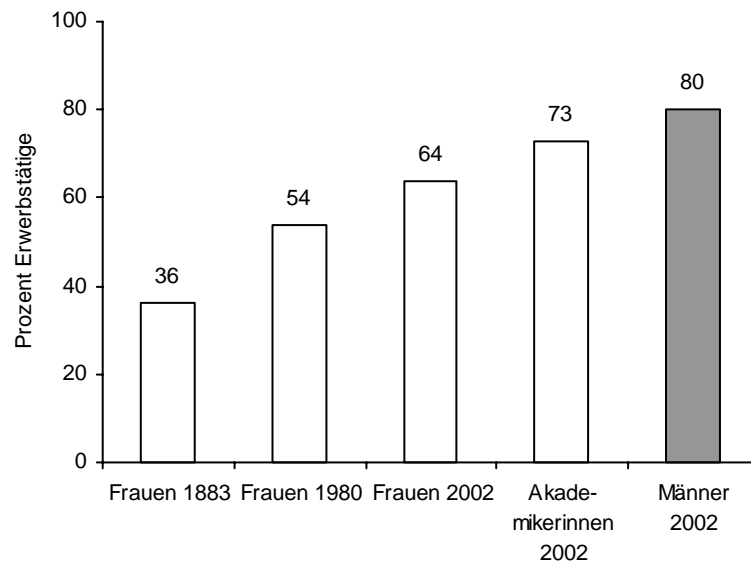
In diesem, den Empirieteil ergänzenden Beitrag beschäftige ich mich mit Theorien, Modellen und Hypothesen zu geschlechtsdifferenten Berufslaufbahnentwicklungen. Nach einem kurzen Überblick über ältere Ansätze stelle ich ein neues Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung vor, das die Lebensplanung in Beruf *und* Privatleben berücksichtigt (Abele, 2000, 2002a,b), und erläutere die daraus abgeleiteten zentralen Hypothesen u.a. auch in Bezug auf die in diesem Buch versammelten Befunde. Es soll gezeigt werden, wie „Geschlecht“ auf vielfältige Weise Zielsetzungs- und Handlungsprozesse, aber auch Erwartungen, Bewertungen und Reaktionen beeinflusst und so in unterschiedlichen Facetten zu divergenten Berufslaufbahnprozessen führen bzw. beitragen kann.

2 Berufspsychologie unter geschlechtsvergleichender Perspektive

Berufslaufbahn ist die Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit, die alle berufsbezogenen Erfahrungen und auch berufsrelevante vor-, außer- und nachberufliche Entwicklungen umfasst und sich sowohl auf das Handeln, als auch auf die Veränderung von Einstellungen, Werthaltungen, Motivationen, Zielen und vom Selbstkonzept bezieht (vgl. Seifert, 1988). Dieser Prozess ist Ergebnis einer Interaktion von individuellen Faktoren und Kontextbedingungen und wird vom Individuum aktiv beeinflusst (vgl. Osipow & Fitzgerald, 1996). Er hängt mit anderen Rollen, die eine Person im Verlauf ihres Lebens einnimmt, zusammen (vgl. Super, 1980).

Den frühen Theorien dieses Feldes war gemeinsam, dass Berufslaufbahn als „männliche“ Angelegenheit betrachtet wurde, Frauen wurden kaum mitgedacht, obwohl sie bereits seit 100 Jahren mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen stellen (vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1: Erwerbstätigenanteile in Deutschland 1883 bis 2002



Im Zuge der weiter verstärkten Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich dies seit etwa 45 Jahren verändert. Anfänglich wurde gefragt, warum Frauen ü-

berhaupt erwerbstätig werden, und es wurde vermutet, Erwerbstätigkeit von Frauen sei ein Übergangsphänomen bis zur Heirat (Myrdal & Klein, 1956) oder eine wirtschaftliche Notwendigkeit in Zeiten niedrigen Familieneinkommens (Oppenheimer, 1979). Kontinuierliche Berufstätigkeit sei mit Ehelosigkeit oder zumindest mit Kinderlosigkeit verbunden. Falls jedoch beides, d.h. Erwerbsbeteiligung und Familie, gegeben sei, bedeute das unausweichlich Konflikt (Houseknecht, Vaughan & Stratham, 1987; Powell, 1988). Kennzeichen der wenigen Modelle, die sich in dieser Phase mit der beruflichen Entwicklung von Frauen beschäftigen, ist entsprechend

- (a) die Orientierung an der zentralen Rolle als Hausfrau und Mutter,
- (b) die Annahme, dass Konflikt zwischen Beruf und Familie das Spezifikum weiblicher Berufstätigkeit ist (z.B. Myrdal & Klein, 1956),
- (c) die Orientierung an der Diskontinuität der weiblichen Berufsbiographie (z.B. Ginzberg, Ginzberg, Axelrod & Herma, 1951).

In der lange Zeit sehr einflussreichen Theorie von Super (1957) wurden z.B. sieben Laufbahnmuster für Frauen unterschieden:

- Das stabile Hausfrauenmuster: die Frau heiratet in oder nach der Ausbildung ohne jemals berufstätig gewesen zu sein;
- Das konventionelle Muster: die Frau ist vor der Hochzeit berufstätig, danach nicht mehr;
- Die Doppelgleisigkeit: die Frau ist berufstätig und hat gleichzeitig eine Familie;
- Das unterbrochene Berufsmuster: die Frau ist berufstätig, unterbricht für die Kindererziehung und geht danach wieder ihrer Berufstätigkeit nach;
- Das instabile Muster: Phasen mit und ohne Berufstätigkeit wechseln sich ab, Berufstätigkeit der Frau besteht nur unter finanziellem Druck;
- Das Mehrfach-Versuchs-Muster: die Frau arbeitet in unterschiedlichen Bereichen, ohne dauerhaft irgendwo Fuß zu fassen.

Unter Berücksichtigung des Entstehungszeitraums dieser Theorien verwundern die Annahmen nicht: Trotz eines vergleichsweise hohen Akademikerinnenanteils zum Ende des zweiten Weltkriegs und trotz der Tatsache, dass Akademikerinnen während und nach dem zweiten Weltkrieg viele Tätigkeiten erfolgreich ausfüllten, die ihre männlichen Kollegen nicht ausfüllen konnten, gab es in den 50er Jahren eine Rückwärtsentwicklung hin zu einem sehr traditionellen Frauenbild. Wenn der Mann es sich erlauben konnte, dann „musste“ seine Frau nicht arbeiten. Wenn Frauen jedoch einer Erwerbsarbeit nachgingen, dann sollten sie von der gesellschaftlichen Erwartung her keine Kinder haben, die – so die Annahme – unter der Abwesenheit ihrer Mutter

leiden. Ältere Studien zeigen auch, dass Geschlecht und Familienstand den Berufserfolg besser vorhersagen – hochintelligente verheiratete Frauen waren beruflich wenig erfolgreich – als Intelligenz und Bildung (z.B. Terman & Oden, 1959).

Für Deutschland-West der 50er Jahre des letzten Jahrhunderts lassen sich diese amerikanischen Ansätze durchaus übertragen, die Akademikerinnenerwerbstätigkeit war sogar noch niedriger als in den USA, für Deutschland-Ost sind die Annahmen jedoch nur bedingt übertragbar. Darüber hinaus gilt natürlich, dass Erwerbsbiographien von Frauen ohne akademischen Abschluss teilweise anderen Gesetzmäßigkeiten folgten (vgl. z.B. Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996).

Neuere Ansätze, die den veränderten Gegebenheiten der Ausbildung und Berufstätigkeit von Frauen sowie deren verändertem Rollenverständnis entsprechen, gehen alle davon aus, dass nicht das Geschlecht an sich die Berufsentwicklung beeinflusst, sondern dass vielmehr komplexere Zusammenhänge zwischen Geschlecht, berufsrelevanten Faktoren und beruflicher Entwicklung bestehen. Verschiedene vermittelnde Prozesse werden vermutet: Geschlechtsspezifische Sozialisation (Astin, 1984) z.B. bedeutet, dass Mädchen und Jungen in unterschiedliche Interessen und Rollenmuster hineinsozialisiert werden, ohne dass dies notwendigerweise ihrer Veranlagung entspricht. Doppelte bzw. widersprüchliche Sozialisation bezeichnet die Doppelorientierung auf Beruf und Familie, die Mädchen bzw. Frauen generell haben und die erwerbstätige Frauen alltäglich erleben (z.B. Knapp, 1990). Geschlechtsrolleinstellungen (Betz & Fitzgerald, 1987; Fassinger, 1985, 1990) beziehen sich darauf, dass es gesellschaftliche Bewertungen für unterschiedliche Rollen von Frauen und Männern gibt, die sich in individuellen Einstellungen niederschlagen. Das geschlechtsspezifische Selbstwertgefühl (Farmer, 1985) bezieht sich darauf, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer möglicherweise aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ihr Selbstwertgefühl beziehen. Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Einstellungen gegenüber verschiedenen Lebensbereichen (Betz & Fitzgerald, 1987; Fassinger, 1985, 1990) rekurren ähnlich darauf, dass Frauen und Männer möglicherweise Lebensbereiche unterschiedlich bewerten. Geschlechtsrollenstereotype (Eccles, et al., 1983) betonen normative Erwartungen der Gesellschaft an Frauen und Männer. Darüber hinaus wurden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Möglichkeiten und Chancen in der Arbeitswelt thematisiert (Astin, 1984; Lauterbach, 1994; Melamed, 1995). Zu erwähnen sind ebenso Arbeiten, die sich mit der „Konstruktion“ von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen beschäftigen (z.B. Wetterer, 1992, 1995).

Der Ansatz von Betz und Fitzgerald (1987) hat die psychologische Forschung zu Frauenerwerbstätigkeit besonders beeinflusst. Die Autorinnen entwickelten ein drei-Ebenen Modell, das Vorhersagen für die Rationalität der Berufslaufbahnentscheidung von Frauen ermöglicht. Eine Berufslaufbahnentscheidung ist danach dann rational, wenn die jeweilige Entscheidung den Fähigkeiten und Wünschen der Person entspricht und die durch externe Faktoren beeinflusste Umsetzbarkeit der Entscheidung auch berücksichtigt. Beispielsweise wäre eine Berufslaufbahnentscheidung nach diesen Autorinnen dann „rational“, wenn eine Frau, die mehrere Kinder haben möchte, einen Beruf wählt, der gut in Teilzeit auszuüben ist. Auf der ersten Modellebene spielen elterliche Unterstützung, Rollenmodelle, Schulerfolg und bisherige Erfahrungen im Arbeitsleben eine Rolle. Diese Faktoren beeinflussen die zweite Ebene, auf der Geschlechtsrolleneinstellungen, Selbstkonzept und berufsbezogene Einstellungen lokalisiert sind. Auf der dritten Ebene schließlich finden sich allgemeine Vorstellungen darüber, wie man gern sein Leben führen möchte. Die empirische Prüfung dieses Modells bezieht sich auf unterschiedliche Entscheidungsprozesse im Bildungs- und Berufsweg einer Frau, z.B. Entscheidungen für bestimmte Schulzweige, für bestimmte Ausbildungsrichtungen oder bestimmte Berufszweige. Entsprechende querschnittliche Testungen bestätigen Annahmen des Modells (vgl. Philipps & Imhoff, 1997). Anwendungen auf längerfristige Berufsverläufe und -entwicklungen liegen nicht vor.

Allgemeine Modelle der Berufspsychologie behandeln das Geschlecht als Hintergrundvariable, vergleichbar dem sozioökonomischen Status oder dem Alter. Besonders einflussreich sind derzeit sozial-kognitive Modelle (z.B. Lent, Brown & Hackett, 1994), bei denen Erwartungen und Ziele eine besondere Rolle spielen.

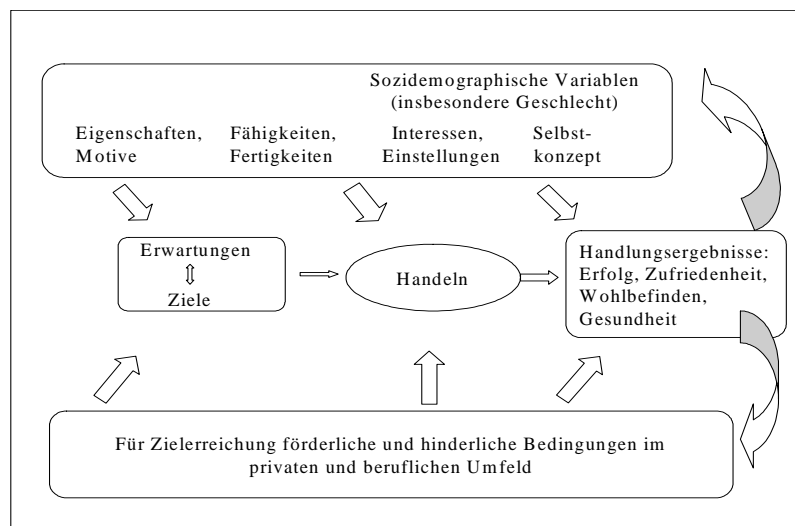
3 Ein neues Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M)

Das hier vorgestellte Modell greift neben Ansätzen der Berufspsychologie auch auf allgemeinere Theorien zu Handlungsplanung und Handlungsregulation (z.B. Gollwitzer, 1991; Kuhl, 1996), zu Zielsetzungsprozessen (z.B. Locke & Latham, 1990) und zu lebenslanger Entwicklung (z.B. Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998) zurück und bezieht sich nicht auf die Berufswahl, sondern auf die Zeit *nach* der Berufsausbildung, d.h. auf die berufliche Entwicklung. Es besteht aus zwei Teilmodellen, dem Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben und dem Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht.

3.1 Das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

Übersicht 2 zeigt die Modellkomponenten und die postulierten Einflussrichtungen. Die Unterscheidung zwischen Personvariablen und Umweltbedingungen als Determinanten von Handeln und Handlungsergebnissen reflektiert die interaktionistische Herangehensweise. Die Berücksichtigung von Erwartungen und Zielen verankert das Modell in einem sozial-kognitiven bzw. handlungstheoretischen Rahmen.

Übersicht 2: Das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (Abele, 2002a)



Als Variablen der Person werden soziodemographische (insbesondere Geschlecht, Alter, Bildungsstatus, Schichtzugehörigkeit, Familienstand, Elternschaft), Eigenschaften, Motive, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Kenntnisse, Wissen etc.), das Selbstkonzept (insbesondere das geschlechtsrollenbezogene Selbstkonzept), sowie Interessen und Einstellungen differenziert. Alle diese Faktoren sollen die Ausprägung von Erwartungen und Zielen beeinflussen und so indirekt auf das Handeln wirken, teilweise sollen sie auch einen direkten Einfluss auf das Handeln haben. Empirisch haben wir z.B. gezeigt, dass das Selbstkonzept sowohl Erwartungen und Ziele beeinflusst, als auch eine direkte Wirkung auf das Handeln hat (vgl. Abele & Stief, 2003).

Umweltbedingungen werden in private und berufsbezogene differenziert und hierbei in solche, die die Verfolgung von Zielen begünstigen (z.B. Unterstützung, Mentoren, günstige Arbeitsmarktlage) versus solche, die sie erschweren (z.B. mangelnde Unterstützung im Berufsleben, zu schwierige Aufgaben,

ungünstige Arbeitsmarktbedingungen). Beispielsweise gibt es mittlerweile eine umfangreiche Literatur zur Wirkung sozialer Unterstützung im Berufsleben, speziell auch zur Wirkung von Mentoren als Beispiel begünstigender Bedingungen (vgl. Albert, 2002; Werner, 2003). Umgekehrt ist die Aussage, dass z.B. die Arbeitsmarktchancen von Akademikern auch vom studierten Fach abhängig sind, auf der einen Seite trivial, auf der anderen Seite jedoch für ein Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung zentral, da die Möglichkeiten, die Personen bei der Arbeitsplatzsuche haben, sich je nach studiertem Fach unterscheiden und dies wiederum Auswirkungen auf Erwartungen und Ziele hat.

Zentral im Modell sind Erwartungen und Ziele. Ziele (vgl. auch Hoff & Ewers in diesem Band; Abele, Stief & Krüskens, 2002) benennen erwünschte Handlungen bzw. Handlungskonsequenzen. Sie können extern gesetzt sein, z.B. bestimmte Leistungsnormen, und sie können von der Person selbst stammen, d.h. Ziele, die selbstgesetzt sind. Wir betrachten hier in erster Linie selbstgesetzte Ziele. Ziele geben dem Handeln eine Richtung. Bekanntlich besteht zwischen Wünschen und Tun ein Unterschied. Wichtig ist insofern, dass Ziele neben dem Wunsch, eine bestimmte Handlung auszuführen bzw. ein bestimmtes Handlungsergebnis zu erreichen, d.h. der „Motivation“, auch eine „volitionale“ Qualität haben, d.h. den Willen und die Verpflichtung, etwas tatsächlich zu tun (Brunstein & Maier, 1996). Ziele sind persönliche Projekte, an die sich eine Person gebunden fühlt. Als kurzfristige Ziele beeinflussen sie das, was unmittelbar erledigt werden soll sowie als längerfristige Ziele das, was dem Handeln Kontinuität verleiht. Eine Person, die z.B. das längerfristige Ziel hat, in ihrem Beruf „Karriere“ zu machen, plant ihre berufsbezogenen Aktivitäten anders als eine Person, der es auf diesen Aspekt der beruflichen Entwicklung weniger ankommt bzw. die im Extremfall keine besonders ausgeprägten beruflichen Ziele hat.

Erwartungen spielen in vielfältigen Theorien der Handlungsregulation, speziell auch der Leistungsmotivation eine wichtige Rolle (vgl. Heckhausen, 1989). Sie sind wichtiges Bindeglied zwischen prinzipiell möglichen und tatsächlich ausgeführten Handlungen. Prinzipiell mögliche Handlungen werden dann wahrscheinlich nicht in Angriff genommen, wenn eine Person die Erwartung hat, sie könne dies nicht. Wenn eine Person z.B. meint, aufgrund ihrer Lebenssituation und/oder aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen nicht in der Lage zu sein, eine berufliche Herausforderung zu meistern, dann wird sie sich nicht stark bemühen oder es erst überhaupt nicht versuchen. Glaubt sie dagegen, es schaffen zu können, dann wird sie mehr Anstrengung investieren und Hindernisse zu überwinden versuchen, um der Herausforderung zu begegnen. In der Theorie von Bandura (1997) werden diese Erwartungen in zwei Untergruppen differenziert: Selbstwirksamkeitserwartungen

beziehen sich auf die Beurteilung der eigenen Fähigkeit und Motivation zur Ausführung von Handlungen, Ergebniserwartungen auf deren antizipierte physische, soziale und selbstbewertende Konsequenzen. Anders formuliert beziehen sich die Selbstwirksamkeitserwartungen ausschließlich auf die eigene Person, die Ergebniserwartungen auf die eigene Person in ihrem jeweiligen Umfeld.

Ziele und Erwartungen stehen in enger Wechselwirkung: Je nach Erwartung wird man Ziele unterschiedlich formulieren und akzentuieren, je nach Ziel werden Erwartungen modifiziert. Zielerreichung und Erwartungsveränderungen gehen ebenfalls Hand in Hand. Beispielsweise wird eine Person, die eine anspruchsvolle berufliche Aufgabe erfolgreich gemeistert hat, ihre zukünftigen Erwartungen anpassen und sich zukünftig wahrscheinlich auch anspruchsvollere Ziele setzen.

Handeln bezieht sich auf die konkreten Aktivitäten, die eine Person unternimmt bzw. unternommen hat, um gewünschte Ziele zu erreichen und Handlungsergebnisse sind das, was „herauskommt“ und was als „Erfolg“ oder „Misserfolg“, als „Zufriedenheit“ oder „Unzufriedenheit“ interessiert.

Im Kontext beruflicher Entwicklungsprozesse spielt der „Erfolg“ eine wichtige Rolle. Dieser ist jedoch nicht einfach zu definieren (vgl. Dette, Abele & Renner, 2003). Erfolg kann sich an externen, objektiven Aspekten wie z.B. Einkommen, hierarchische Position, Beförderungen, gesellschaftlicher Status oder konkrete Leistungen festmachen. Erfolg ist aber auch eine subjektive Einschätzung z.B. hinsichtlich der Erreichung selbstgesetzter Ziele, hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem eigenen Berufsverlauf und/oder der eigenen Arbeitsleistung oder auch hinsichtlich des Vergleichs mit relevanten Anderen. So mag ein Berufsverlauf von außen betrachtet relativ wenig erfolgreich sein, während sich die Person selbst als erfolgreich begreift, weil sie genau das erreicht hat, was sie wollte. Auch der umgekehrte Fall ist denkbar, dass ein Berufsverlauf nach objektiven Kriterien sehr erfolgreich erscheint, die Person selbst sich aber als wenig erfolgreich sieht, weil ihre Ziele noch höher gesteckt waren. Für eine Person mag der subjektive Erfolg an gesellschaftlich gesetzten Erfolgskriterien wie hohes Gehalt oder Aufsteigen in einer Hierarchie orientiert sein, die dann als „objektive“ Maße erfasst werden können, für eine andere mag Erfolg an Aspekte wie „Sinnerfüllung“ oder Balance zwischen Arbeits- und Privatleben geknüpft sein. Es ist wichtig, diese verschiedenen Konnotationen von Erfolg, die mehr „objektiven“ und die mehr „subjektiven“ zu berücksichtigen, da man andernfalls die Bewertung des „Handlungsergebnisses“ nur unzureichend erfasst. Empirisch ist der Zusammenhang zwischen subjektiven und objektiven Maßen des Berufserfolgs zwar positiv, aber nicht sehr hoch (vgl. Dette et al., 2003).

Das Handlungsergebnis bezieht sich in diesem Modell nicht nur auf den Berufserfolg, sondern auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, auf Wohlbefinden und Gesundheit. Bereits Super (1957) hatte darauf hingewiesen, dass Berufsprozesse in allgemeine Lebensprozesse und Lebensrollen integriert sind, teilweise wurde dies jedoch in anderen Ansätzen „vergessen“. Neuere Diskussionen zu „work-life-balance“ oder zu „spill-over-Effekten“ zwischen Beruf und Familie/Privatleben (vgl. Hochschild, 2002; Hoff, 1992; Wiese, 2000; Wiese & Freund, 2002) verweisen jedoch wieder darauf, wie wichtig die ganzheitliche Betrachtung ist. Um das etwas plakativ zu verdeutlichen: Eine 70-Stunden Arbeitswoche über viele Jahre hinweg mag die Karriere im Beruf befördern, der eigenen Gesundheit tut sie nicht gut, den sozialen Bezügen außerhalb der Arbeit ebenso wenig. Längerfristig mögen diese negativen Effekte sich wiederum in einem negativen Rückkoppelungsprozess auch auf die Arbeitsleistung auswirken. Beispiele hierfür finden sich genügend. So geraten z.B. Arbeits-Familienkonflikte auch im Top Management nicht nur deshalb zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit, weil sie individuelle Beeinträchtigung bedeuten, sondern auch, weil sie negative Rückwirkungen auf die Arbeit haben und das Unternehmen viel Geld kosten (vgl. z.B. Gross, 1998). Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit sind insofern für ein Modell, das sich der beruflichen Laufbahnentwicklung im Kontext des gesamten Lebensverlaufs einer Person widmet, als zu betrachtende längerfristige, über die konkreten Handlungsergebnisse hinausreichende Resultate, unverzichtbar und konstitutiv.

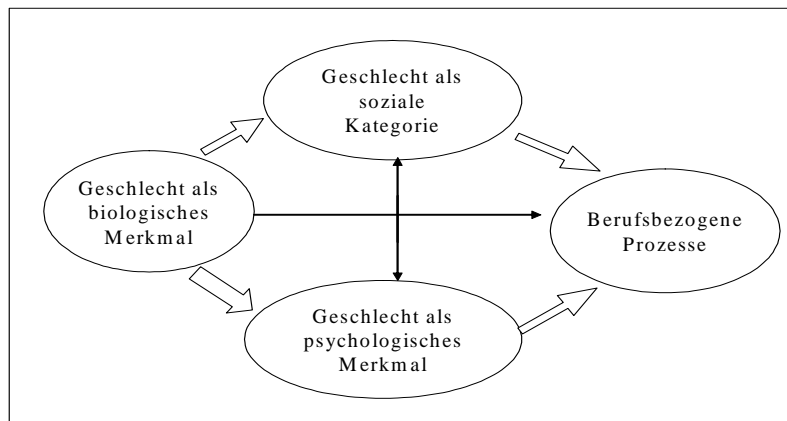
Im Modell sind auch Rückwirkungsschleifen von diesen Handlungsergebnissen auf personale und Umweltfaktoren enthalten. Hiermit wird angedeutet, dass die berufliche Entwicklung und eine damit einhergehende Zufriedenheit natürlich Auswirkungen auf die Person hat und dass berufliche Handeln auch Umweltaspekte verändern kann. Beispielsweise lässt sich zeigen, dass erfolgreiches berufliches Handeln das Selbstkonzept von Personen hinsichtlich instrumenteller Eigenschaften verändert, wobei dies für Frauen und Männer in gleicher Weise gilt (Abele, 2003a).

3.2 Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

Das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben berücksichtigt bereits das Geschlecht der handelnden Person. Es wird angenommen, dass das Geschlecht bzw. genau genommen das geschlechtsbezogene Selbstkonzept Erwartungen und Ziele beeinflusst und auch direkten Einfluss auf berufsbezogene Handlungen hat. Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht differenziert weitergehende Einflüsse von „Geschlecht“ auf berufsbezogene Prozesse (vgl. auch Abele, 2000; 2002a; 2003b). Anders formuliert: Während das allgemeinere Modell das Bild quasi mit einem Weitwinkelobjektiv erfasst, wird beim Modell des doppelten Einflusses von Ge-

schlecht ein Teilbereich „herausgezoomt“.Übersicht 3 stellt das Modell grafisch dar.

Übersicht 3: Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht



„Geschlecht“ wird nach drei Aspekten differenziert:

- Es ist zum einen ein biologisches Merkmal. Jeder Mensch hat eine biologische Geschlechtszugehörigkeit, die Auswirkungen auf sein Fühlen, Denken und Handeln hat.
- Es ist gleichzeitig ein Merkmal zur Zuordnung von Personen zu Gruppen. Ein Beobachter kann i.A. eine Person sofort als „weiblich“ oder „männlich“ kategorisieren. Hält man eine Person für eine „Frau“, dann impliziert dies weitere Zuschreibungsprozesse. Man erwartet von „Frauen“ bestimmte Verhaltensweisen, andere nicht. Man interpretiert Beobachtungen über eine Person unter dem Aspekt ihres Geschlechts. Man hat möglicherweise auch Stereotype und Vorurteile darüber, wie Frauen „zu sein haben“ und wie nicht. Diese Facette von Geschlecht soll als „Außenperspektive“ bezeichnet werden. Man kann auch davon sprechen, dass „Geschlecht“ eine „soziale Kategorie“ darstellt. Kategorisierung ist ein früher und zentraler Prozess der Informationsverarbeitung: Neue Informationen werden in bestehende Schemata bzw. Kategorien eingeordnet, um sie interpretierbar zu machen (vgl. Abele & Gendolla, 1997). Bestimmte Kategorien sind hierbei besonders bedeutsam, da sie quasi automatisch verfügbar sind. Hierbei zählt zweifelsfrei die Kategorie „Geschlecht“.

- Schließlich ist Geschlecht ein psychologisches Merkmal. Für jede Person hat ihre biologische Geschlechtszugehörigkeit eine psychologische Bedeutung. Diese Bedeutung bezieht sich auf die Akzeptanz oder Ablehnung bestimmter Geschlechtsrollen und Geschlechtsrollenvorstellungen sowie darauf, wie die Person ihr Geschlecht in ihrem Selbstkonzept verankert. Diese Facette von Geschlecht soll hier als „Innenperspektive“ bezeichnet werden.

Alle drei Facetten von „Geschlecht“ spielen in Bezug auf berufliche Prozesse eine Rolle: Die biologische Geschlechtszugehörigkeit kann einen direkten Einfluss haben, z.B. die körperliche Konstitution oder der Hormonhaushalt. Die äußere Erscheinung einer Person aktiviert beim Betrachter/Interaktionspartner die soziale Kategorie „Geschlecht“. Diese aktivierte soziale Kategorie „Geschlecht“ beeinflusst je nach Ausprägung die Chancen und/oder Hindernisse, die die handelnde Person in ihrer beruflichen Tätigkeit erlebt, wobei „Betrachter/Interaktionspartner“ hierbei sehr breit zu verstehen ist: Es kann der eigene Partner/die Partnerin sein, der/die bestimmte Vorstellungen über das Zusammenleben als Paar hat, die wiederum Auswirkungen auf berufliche Ziele und Erwartungen des Handelnden haben. Es kann ein Personalchef/eine Personalchefin sein, der/die Bewerber eines Geschlechts bevorzugt bzw. Vorbehalte gegenüber Bewerbern des anderen Geschlechts hat und damit die Chancen einer konkreten Person beeinflusst. Es kann der Freundeskreis sein, der mehr oder weniger starre Vorstellungen über adäquate Geschlechtsrollen hat und die konkrete Person entsprechend zu beeinflussen versucht. Es können Medien sein, die Vorstellungen über z.B. adäquate Formen der Kinderbetreuung verbreiten und Frauen, die sich nicht ganztags um ihren Nachwuchs kümmern, als „Rabenmütter“ titulieren und damit Schuldgefühle bei den Betroffenen induzieren. Viele weitere Beispiele sind denkbar.

Das psychologische Geschlecht schließlich beeinflusst vielfältige Aspekte der Selbstwahrnehmung, es beeinflusst Entscheidungsprozesse und Handlungen auch im Kontext beruflicher Prozesse. Beispielsweise könnten Frauen mit traditionellen Einstellungen gegenüber dem Muttersein besonders schnell Schuldgefühle entwickeln, wenn sie sich nicht ganztags um ihre Sprösslinge kümmern. Beispielsweise könnten Männer mit traditionellen Geschlechtsrolleneinstellungen davon ausgehen, dass geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – der Mann geht der Erwerbsarbeit nach, die Frau erledigt die Familienarbeit – nach wie vor die beste Möglichkeit darstellt und sich entsprechend auch in puncto Partnerin verhalten. Beispielsweise könnten Frauen mit egalitären Geschlechtsrolleneinstellungen sich durch Vorbehalte ihrer Umgebung besonders wenig beeinflussen lassen, etc.²

Schließlich wird in Übersicht 3 eine Wechselwirkung zwischen Außen- und Innenperspektive, d.h. Geschlecht als sozialer Kategorie und als psychologisches Merkmal angedeutet. Ohne hier im einzelnen auf diese Wechselwirkung eingehen zu können, besagt sie, dass aus Rollenerwartungen anderer Personen und externen sozialen Zuschreibungen Selbstdefinitionen und Selbstbeschreibungen werden, die dann ihrerseits wieder in entsprechendes Handeln einfließen und die Fremdzuschreibungen bestätigen (vgl. auch Hoff & Ewers, in diesem Band).

4 Zentrale Hypothesen und exemplarische Befunde

Aus diesem Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung mit seinem Submodell lassen sich vielfältige Hypothesen ableiten, die teilweise bereits getestet wurden (vgl. Abele, 2002a,b; Abele, 2003a,b,c; Abele & Stief, 2003). Auch bestehende Befunde und viele der in diesem Buch versammelten Ergebnisse können in das Modell integriert werden. Ich werde mich exemplarisch auf 6 Hypothesen beschränken.

Hypothese 1: Die Schere geht langsam auf: Unterschiede in der beruflichen Entwicklung von Akademikerinnen und Akademikern zeigen sich nicht von Anfang an³. Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass die leistungsmäßigen und die interessensmäßigen Voraussetzungen für Berufstätigkeit am Ende des Studiums keinerlei Geschlechtsunterschiede aufweisen (z.B. Abele, Andrä & Schute, 1999; Abele, Schute & Andrä, 1999). Auch die berufliche Integration gelingt zu Beginn des Berufslebens bei Akademikerinnen und Akademikern innerhalb derselben Berufe in etwa gleich gut (Abele, Andrä & Schulte, 1999; Abele, Schulte & Andrä, 1999; Abele, Neunzert & Tobies, 2003; Abele & Stief, 2003). Auch die vorliegenden empirischen Analysen erbringen Befunde dafür, dass am Ende der akademischen Ausbildung keinerlei Leistungsunterschiede bestehen, im Gegenteil Frauen teilweise sogar schon „mehr“ geleistet haben. Buddeberg-Fischer und Klaghofer (2003, in diesem Band) zeigen, dass Ärztinnen hinsichtlich ihrer Dissertation sogar weiter sind als ihre männlichen Kollegen. Ärztinnen und Ärzte unterscheiden sich auch nicht nach erbrachten Studienleistungen (Abele, 2003, in diesem Band). Gleiches gilt für Lehrerinnen und Lehrer (Abele, Dette & Herman, 2003, in diesem Band) sowie für promovierte Mathematikerinnen und Mathematikern (Abele, Kramer & Kroker, 2003, in diesem Band), wobei bei letzteren Dissertations- und die gesamte Promotionsbewertung verglichen wurden.

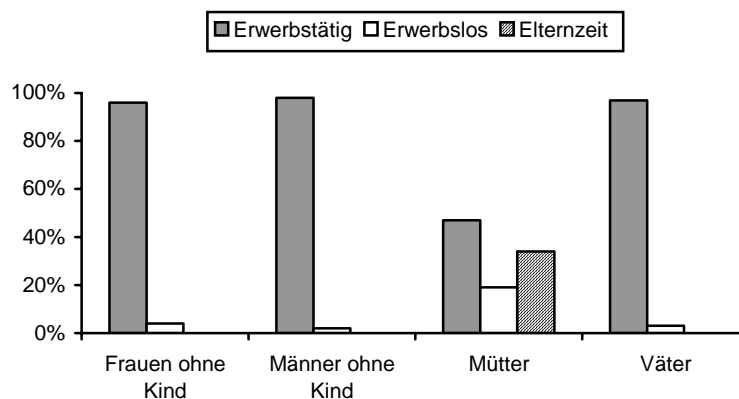
Unterschiede im beruflichen Fortkommen und somit ein „Öffnen der Schere“ sollten sich erst im Laufe der Zeit zeigen, wobei Frauen nach objektiven Maßstäben eine weniger erfolgreiche Karriere durchlaufen als Männer. Die

wichtigste Ursache des Schereneffekts ist hierbei die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen.

Kinder sind zwar nicht notwendigerweise ein „Karrierehindernis“, da Mütter, die die Vereinbarung von z.B. Wissenschaftskarriere und Kindererziehung schaffen, durchaus gleich produktiv sind wie Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (vgl. z.B. Fox 1991). Dies zeigte sich z.B. auch bei der Befragung promovierter Mathematikerinnen und Mathematiker (vgl. Abele, Kramer & Kroker, 2003, in diesem Band), die zwar insgesamt selten Kinder hatten, wenn sie Eltern waren, dann aber beruflich ähnlich erfolgreich waren wie kinderlose Personen.

Kinder sind jedoch häufig „Karrierehindernis Nummer 1“. Unsere Untersuchungen mit Medizinerinnen und Medizinern (vgl. Abele, 2003, in diesem Band) zeigen deutlich, dass insbesondere Mütter karrieremäßig ihren männlichen Kollegen „unterlegen“ sind. Auch die retrospektiven Befragungen von Absolventinnen und Absolventen der Medizin und der Psychologie (vgl. Hoff et al., 2003, in diesem Band; Hohner et al., 2003, in diesem Band) belegen dies. Exemplarisch seien neueste Ergebnisse der Befragung unserer BELA-E Studie (vgl. Abele, 2002a,b; Abele, 2003, in diesem Band; Abele, Kramer & Kroker, 2003, in diesem Band) vorgestellt. Die befragten Akademikerinnen und Akademiker sind nun im Durchschnitt etwa 36 Jahre alt. In der Übersicht wird grob zwischen Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit/ Sonstiges (Umschulung, Zweitstudium, etc.) und Elternzeit unterschieden. Übersicht 4 zeigt die Verteilung der Akademikerinnen und Akademiker mit versus ohne Kinder auf diese Gruppen.

Übersicht 4: Beruflicher Status von 940 Akademikerinnen und Akademikern 8 Jahre nach dem Examen (Studie BELA-E, durchschnittliches Alter 36 Jahre)



Befragte Frauen und Männer ohne Kinder sind fast alle erwerbstätig. Für Väter gilt das Gleiche. Mütter dagegen sind lediglich in knapp der Hälfte der Fälle aktuell berufstätig, die andere Hälfte befindet sich in der Elternzeit oder steht nicht im Erwerbsleben. Ob diese Auszeit der Mütter aus der Erwerbstätigkeit gewollt ist oder nicht, ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Befunde zur Motivationslage der Frauen (vgl. Abele et al., 2003; Hoff et al., 2003; Hohner et al., 2003, alle in diesem Band) legen nahe, dass ein nicht unerheblicher Prozentsatz der Frauen gern die Elternzeit in Anspruch nimmt, um für ihre kleinen Kinder zuhause zu sein. Allerdings wird eine solche Motivationslage auch dadurch verstärkt, dass gute und zuverlässige Betreuungsangebote für Kleinkinder noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind und dass Männer es in der Mehrzahl der Fälle begrüßen, wenn ihre Partnerinnen für die Betreuung der Kinder zumindest eine zeitlang zuhause bleiben.

Neben dem für den Schereneffekt hauptsächlich verantwortlichen Faktor der Elternschaft spielt eine Rolle, dass Frauen eine etwas niedrigere „Karriereorientierung“ im engeren Sinn haben und deshalb Karriereziele nicht so konsequent verfolgen wie manche Männer dies tun. Auch hierzu gibt es Belege bei den in diesem Buch referierten Studien.

Hypothese 2: Vorstellungen über die weibliche Geschlechtsrolle sind heutzutage widersprüchlich. Dies gilt sowohl für die Außenperspektive, d.h. für an Frauen herangetragene Erwartungen, als auch für die Innenperspektive, d.h. Vorstellungen und Ziele, die Frauen selbst haben. Von Frauen wird heutzutage in widersprüchlicher Weise sowohl berufliche Leistung als auch familiäre Arbeit erwartet (vgl. Wetterer, 1992, 1995). Frauen – insbesondere in hochqualifizierten Berufen – sollen beruflich „ihren Mann stehen“ und privat „die Familie managen“.

Anders als vor 50 Jahren, als die ersten Modelle zu weiblicher Berufstätigkeit formuliert wurden, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen heute selbstverständlich und die Bildung und Ausbildung von Frauen hoch. Es besteht die gesellschaftliche Erwartung, dass Frauen ihre gute Ausbildung beruflich auch umsetzen. Die Rolle der „nur Hausfrau und Mutter“ ist eher negativ besetzt. Man hat jedoch – insbesondere in Deutschland – auch nach wie vor eine Geschlechterrollenvorstellung dahingehend, dass Frauen für die Erziehung der Kinder zuständig sind und – was besonders wichtig ist – , dass Kinder sogar Schaden nehmen können, wenn ihre Mütter zumindest im Kleinkindalter nicht nahezu 24 Stunden pro Tag mit ihnen zusammen sind. Neuere Umfragen bestätigen dies (vgl. Abele, 1998). Diese widersprüchlichen Erwartungen sind sowohl in der „Außenperspektive“, d.h. im normativen Sinn, als auch in der „Innenperspektive“, d.h. im Selbstkonzept einer Frau zu finden.

Empirisch sollten sich solche widersprüchlichen Erwartungen z.B. darin zeigen, dass Frauen vielfältigere berufliche und private Ziele äußern, dass sie in Bezug auf ihre Lebensgestaltung einen größeren „Motivmix“ angeben, und dass sie weniger eindeutig auf „Karriere“ im engeren Sinn setzen als Männer dies tun. Dies zeigte sich z.B. bei Buddeberg-Fischer und Klaghofer (2003, in diesem Band), wo Ärztinnen zwar die gleich hohe intrinsische Berufsmotivation äußerten, in ihrer extrinsischen Motivation jedoch niedriger lagen als ihre männlichen Kollegen. Es zeigte sich auch bei den von Abele (2003, in diesem Band) befragten Ärztinnen und Ärzten, wo die Zustimmung zum Berufstypus der „Karriereorientierung“ bei Frauen niedriger ausfiel als bei Männern. Und es zeigte sich deutlich bei den von Maier, von Rosenstiel und Wastian (2003, in diesem Band) befragten Personen, wo die Karriereorientierung der Frauen über die Zeit hinweg immer niedriger und die Orientierung hinsichtlich „alternativen Engagements“ immer höher wurde.

Welche konkreten Lebensformen sich aus diesen widersprüchlichen Erwartungen ergeben, ist nicht eindeutig vorherzusagen, da förderliche und hinderliche Umweltbedingungen (s.o. Modell 1) und Entwicklungen über die Zeit hier eine wichtige Rolle spielen (vgl. auch Hypothese 4).

Hypothese 3: Berufstätigkeit ist für Akademikerinnen kein Problem, Karriere nach Maßstäben der vertikalen beruflichen Entwicklung dagegen schon. Im Sinne dieser eben erläuterten widersprüchlichen Erwartungen gilt es für Frauen, sich einen Weg aus der Zwickmühle zu bahnen. Viele tun dies, indem sie ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf anstreben und berufliche Tätigkeitsformen suchen, die dies ermöglichen. Wir können in diesem Zusammenhang von „sanfter Karriere“ sprechen (Abele, Hausmann & Weich, 1994). So sollten Frauen z.B. bevorzugt akademische Disziplinen wählen, in denen Teilzeitbeschäftigung relativ unproblematisch möglich ist, wie etwa das Lehramt, in dem Deputatsreduktionen relativ einfach möglich sind. Letzteres ist empirisch eindeutig belegt (vgl. Abele, Dette, Herman, 2003; Wagner, Christ & van Dick, 2003, beide in diesem Band). So sollten Frauen ihre Erwerbstätigkeit durch Familienzeiten unterbrechen, z.B. indem die gesetzlich geregelte Elternzeit in Anspruch genommen wird (s.o. Übersicht 4). Oder so sollten Frauen bei der Entstehung neuer Formen der – akademischen – Erwerbstätigkeit, die eine bessere Vereinbarung von Arbeit und Privatleben ermöglichen, maßgeblich beteiligt sein, Ärztinnen z.B. in Gemeinschaftspraxen mit anderen Ärztinnen (vgl. Buddeberg-Fischer & Klaghofer, 2003; Hoff et al., beide in diesem Band). Berufs- und Erwerbstätigkeit ist dann „kein Problem“. Es ist zu vermuten, dass diese Formen von „sanfter Karriere“, bei der eine möglichst gute Balance zwischen Beruf und Privatleben besteht, auch bei Akademikerinnen eine häufige Form der Gestaltung von Erwerbstätigkeit darstellt.

Hypothese 4: Berufswege von Frauen sind weniger klar vorgezeichnet und weniger eindeutig geplant als dies bei Männern der Fall ist. Die in Hypothese 2 angesprochenen widersprüchlichen Erwartungen an die Geschlechtsrolle von Frauen – insbesondere akademisch ausgebildeten Frauen – werden erst im Laufe der Zeit deutlicher erlebt. In Schulzeit und Studium sind entsprechende Erfahrungen noch eher selten. Junge Frauen gehen hinsichtlich dieses Aspekts einigermäßen unvorbereitet und häufig auch uninteressiert in ihr Berufsleben hinein. Sie planen – abgesehen von eher geschlechtstypischen Studienfachwahlen – nicht von vornherein eine sanfte Karriere, bei der zugunsten des Privatlebens Abstriche im Beruf gemacht werden. Sie rutschen vielmehr in diesen Prozess hinein, wenn sie eine Partnerschaft mit einem Mann eingehen, dessen Beruf für den gemeinsamen Haushalt einträglicher ist, dessen Karriere problemloser erscheint und der selbst beruflich ambitioniert ist. Das gilt vor allem dann, wenn sie einen Kinderwunsch realisieren möchten. Diese Erfahrung ist mit Desillusionierung und möglicherweise auch mit dem Erleben von subjektivem Versagen verknüpft.

Solche desillusionierenden Entwicklungen über die Zeit fanden sich z.B. bei Ärztinnen (Abele, 2003, in diesem Band), deren berufliches Selbstvertrauen am Ende des Studiums genauso hoch ausgeprägt war wie das der Ärzte, das jedoch im Laufe der Zeit deutlich absank. Gleiches gilt für Frauen in der Privatwirtschaft (vgl. Maier et al., 2003, in diesem Band). Die weniger zielstrebige Planung zeigte sich auch bei den von Buddeberg-Fischer und Klaghofer (2003, in diesem Band) befragten Ärztinnen.

Auch die Partnerschaftsdynamik lässt sich anhand der in diesem Buch referierten Befunde gut nachzeichnen. Akademikerinnen wählen Akademiker zum Partner. Diese Partner sind beruflich ambitioniert, hinsichtlich Geschlechtsrollen traditioneller orientiert und auch bei der Hausarbeit weniger beteiligt als ihre Frauen (vgl. Befunde zu Ärztinnen und Ärzten, Abele, 2003, in diesem Band). Darüber hinaus sind sie im Schnitt etwas älter als ihre Partnerinnen und somit in ihrer „Karriere“ auch bereits etwas weiter fortgeschritten. Den Akademikerinnen wird folglich „der Rücken“ weniger freigehalten als ihren männlichen Kollegen, die im Durchschnitt weniger beruflich ambitionierte und jüngere Partnerinnen heiraten. Es entwickeln sich so im Laufe der Zeit mehr oder weniger traditionelle Verhältnisse, wo der Mann die „Karriere“ macht und die Frau in Teilzeit ihrer Erwerbstätigkeit nachgeht (vgl. die retrospektiven Befunde bei Hoff et al. (2003) und Hohner et al. (2003), in diesem Band; vgl. auch die Befunde zu promovierten Mathematiker/innen bei Abele, Kramer & Kroker, 2003, in diesem Band).

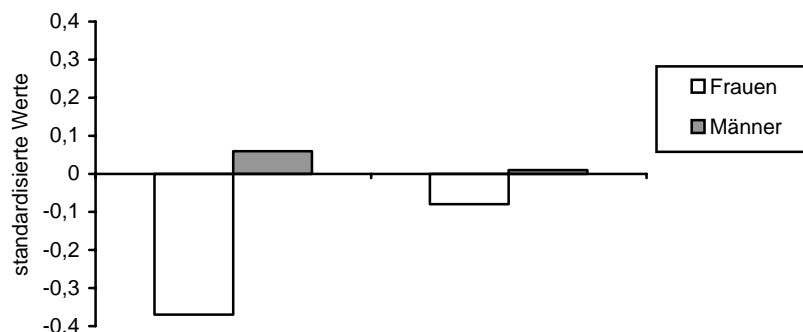
Hypothese 5: „Objektiver“ und „subjektiver“ Berufserfolg sind – insbesondere bei Frauen – nicht deckungsgleich. Falls eine Frau von vornherein eine

sanfte Karriere angestrebt hat, dann kann z.B. eine befriedigende Teilzeitbeschäftigung subjektiv als sehr erfolgreich erlebt werden. Falls Elternzeiten von vornherein eingeplant waren, kann auch der Beförderungsverzicht zugunsten dieser Entscheidung als erfolgreich erlebt werden. Etwas anders sollte es bei Frauen aussehen, die eine Karriere im klassischen Sinn angestrebt haben, aber im Laufe der Zeit ob der Schwierigkeiten – u.a. der „work-life-balance“ – zurückstecken (mussten).

Diese Frage der Definition von Berufserfolg, die ja bereits bei der Beschreibung des Modells der Lebensplanung in Beruf und Privatleben angesprochen wurde, ist für den Vergleich der Laufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern zentral. „Objektive“ und „subjektive“ Kriterien können bei Frauen stärker auseinander klaffen als bei Männern.

Bei der bereits mehrfach zitierten BELA-E Studie wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer etwa 2 Jahre nach dem Examen z.B. gefragt, wie erfolgreich sie ihren bisherigen Berufsweg im Vergleich zu ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen einschätzen. Dies ist ein Maß für subjektiven Erfolg. Gleichzeitig wurde ein Maß des objektiven Erfolgs gebildet, in welches das Beschäftigungsverhältnis und das Gehalt einging (genauer vgl. Abele, 2003a, 2003b). Übersicht 5 zeigt die entsprechenden standardisierten Werte, wobei ein Wert von Null den Durchschnittswert darstellt, höhere Werte entsprechend über dem Durchschnitt und niedrigere Werte unter dem Durchschnitt bedeuten. Wie zu sehen ist, hatten Frauen beim objektiven Erfolg niedrigere Werte als Männer, beim subjektiven Erfolg gab es dagegen keinen Unterschied.

Übersicht 5: Objektiver Erfolgsindikator (links) und subjektive Erfolgseinschätzung (rechts) bei Akademikerinnen und Akademikern zwei Jahre nach dem Examen (vgl. Abele, 2003a)



Hypothese 6: Für „objektiven“ Berufserfolg gilt für Frauen die Hypothese der multiplen notwendigen Bedingungen, für Männer die Hypothese der multiplen hinreichenden Bedingungen. Da Frauen in ihrer Lebensgestaltung mehr sozial akzeptierte Wahlmöglichkeiten (Vollzeit-Berufstätigkeit, Teilzeit-Berufstätigkeit, Mehrphasen Modelle, etc.) haben als Männer, und da von ihnen nicht unbedingt erwartet wird, dass sie Karriere im Sinne des Aufstiegs in berufliche Führungspositionen machen, müssen die personalen und umweltbezogenen Voraussetzungen eindeutiger karrierebegünstigend sein, d.h. es müssen multiple notwendige Bedingungen gegeben sein, als dies bei Männern der Fall ist, bei denen multiple hinreichende Bedingungen genügen. In ihrer längerfristigen Berufskarriere nach objektiven Maßstäben sehr erfolgreiche Frauen sollten z.B. berufsbezogene Ziele noch höher gewichten und/oder nicht-berufliche Ziele niedriger gewichten als erfolgreiche Männer. Ihre berufsbezogenen Selbstwirksamkeitserwartungen sollten mindestens so hoch sein wie diejenigen erfolgreicher Männer. Ihr geschlechtsrollenbezogenes Selbstkonzept sollte – vom Stereotyp her – „männlich“ geprägt sein. Beruflich objektiv erfolgreiche Frauen sollten weniger „hinderlichen“ Umweltbedingungen ausgesetzt sein als dies bei Männern der Fall ist.

In Übereinstimmung mit dieser Hypothese zeigen die neuesten Daten der BELA-E Studie, dass diejenigen Frauen und Männer, die im Alter von Mitte 30 zur Gruppe der Spitzenverdiener (mehr als 6000€ pro Monat) gehören, sich zu Beginn ihrer Berufslaufbahn in keiner der karriererelevanten Eigenschaften unterschieden, d.h. diese Frauen waren bereits 8 Jahre vorher besonders karriereorientiert, legten besonders viel Wert auf gutes Einkommen und eine prestigereiche Position, schätzten ihre berufliche Selbstwirksamkeit besonders hoch ein und hatten besonders stark ausgeprägte „maskuline“ Eigenschaften. Von den Spitzenverdienerinnen hatten 80% keine Kinder, bei den entsprechenden Männern hatten 52% keine Kinder.

5 Folgerungen

Aus den hier dargestellten theoretischen Überlegungen und empirischen Befunden lassen sich einige zentrale Folgerungen ableiten, die auch für zukünftige Forschungen auf diesem Gebiet der geschlechtsvergleichenden beruflichen Entwicklungsprozesse bedeutsam sind.

5.1 Motivmix von Frauen

Eine erste Folgerung ist die des Motivmixes von Frauen. Da gut ausgebildete Frauen mit widersprüchlichen Rollenerwartungen konfrontiert werden und auch selbst sehr Unterschiedliches wollen, entsteht ein „Motivmix“, d.h. es gibt eine Vielzahl von Zielen und Wünschen, die in sich widersprüchlich sein können (vgl. Hoff & Ewers, in diesem Band). Das wiederum kann dazu füh-

ren, dass Ziele weniger planvoll umgesetzt werden als bei Männern bzw. dass Umorientierungen häufiger sind. Dies kann individuelle psychologische Kosten verursachen, insbesondere, wenn eine Frau in verschiedenen Motivbereichen hoch engagiert ist, aber auch, wenn sie sich nicht sicher darüber ist, was sie „wirklich“ will. Wenn es Frauen jedoch gelingt, eine „work-life-balance“ herzustellen, die ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen entspricht, dann sollten ihre Lebenszufriedenheit und ihr subjektiver Berufserfolg unabhängig davon, wie diese work-life-balance im Einzelnen aussieht, hoch sein.

Männer haben es in dieser Beziehung einfacher, da ihre Lebenswege sehr viel stärker normativ festgelegt sind. Auf der anderen Seite fehlt ihnen die Wahlmöglichkeit der Frauen.

5.2 Partnerschaftsdynamik in Akademikerpartnerschaften

Der „Motivmix“ von Frauen kann noch durch die Dynamik in ihren Partnerschaften verstärkt werden. Da, wie wir gesehen haben, Akademikerinnen fast immer auch mit beruflich ambitionierten Akademikern liiert bzw. verheiratet sind, ergibt sich nahezu zwangsläufig die Thematik, wie mit den beruflichen Werdegängen beider Partner umzugehen ist. Folgt Partner A Partner B nach, wenn diese(r) ein attraktives Angebot in einer anderen Stadt erhält, wenn ein berufsbedingter Auslandsaufenthalt ansteht? Stellt Partner A, wenn eine Entscheidung zugunsten des Umzugs mit Partner B gefallen ist, die eigene berufliche Entwicklung hintan? Und, da Partner A ja nun mehr Zeit hat, engagiert er/sie sich nun verstärkt in der Haus- und Familienarbeit, um so Partner B zu unterstützen? Ist Partner A meist die Frau?

Was passiert bei sogenannten „dual career couples“ (vgl. Domsch & Ladwig, 1998), bei denen beide Partner – zumindest eine Zeit lang – versuchen, ihre Karrieren zu verfolgen? Wie erleben sie – die häufig resultierenden – Wochenendbeziehungen? Welche Auswirkungen hat das Pendeln auf ihre berufliche Leistung, auf Gesundheit und Wohlbefinden?

Diese Fragen werden bereits ansatzweise untersucht (vgl. z.B. Peuckert, 1989), die ganze Tragweite der Thematik auf die Arbeitswelt, das individuelle Wohlbefinden, auf Transport und Verkehr, auf generatives Verhalten und Elternschaft ist jedoch noch zu wenig erkannt.

5.3 Akademikerinnenerwerbstätigkeit

Eine weitere Folgerung lautet, dass Frauen ihre im Laufe von 100 Jahren erreichte hervorragende höhere und akademische Bildung in Deutschland mittlerweile recht gut in Erwerbstätigkeit umsetzen können. Erwerbstätigkeit als solche ist relativ unproblematisch. Gesetzliche Regelungen ermöglichen es einigermäßen, Erwerbstätigkeit und Privatleben/Familie zu vereinbaren. Es gibt gesetzlich geregelte Elternzeiten, es gibt insbesondere im öffentlichen

Dienst, zunehmend aber auch in der Privatwirtschaft, gesetzlich geregelte Teilzeitarbeitsmodelle, es gibt mittlerweile mehr – wenn auch noch lange nicht genug – Kinderbetreuungseinrichtungen, und Akademikerinnen, die ja meist auch mit Akademikern verheiratet sind, haben im Allgemeinen die nötigen finanziellen Mittel, um ihre Kinder angemessen „fremd-betreuen“ zu lassen. Irgendeine Form von Erwerbstätigkeit ist Akademikerinnen in mehr als 7 von 10 Fällen möglich und für ihre individuelle Lebensplanung auch extrem wichtig.

Unter soziologischer, aber auch unter ökonomischer Perspektive erscheint es sehr spannend, zu untersuchen, wie diese Formen weiblicher Akademikererwerbstätigkeit Berufsfelder verändern. Erste Ansätze hierzu gibt es z.B. in Bezug auf den Lehrer/innen/beruf oder auch in Bezug auf selbständige Erwerbstätigkeit z.B. als Ärztinnen in Gemeinschaftspraxen oder als Rechtsanwältinnen in Gemeinschaftssozietäten.

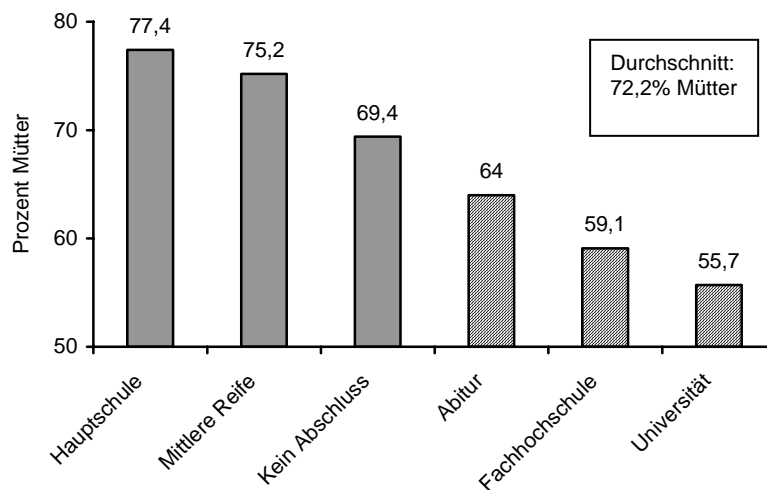
Unter stärker psychologischer Perspektive sind auch die knapp 20% Akademikerinnen, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen, interessant. Sind dies Frauen besonders erfolgreicher Männer? Haben sie von vornherein traditionelle Geschlechterrolleneinstellungen gehabt oder hat der Prozess des Hineinwachsens in solche Rollen auch zu entsprechenden Einstellungsänderungen geführt? Wie hoch ist heute noch der Prozentsatz an Frauen, die eine universitäre Ausbildung in erster Linie als Partnermarkt ansehen, gibt es diese überhaupt noch?

5.4 Akademikerinnenkarrieren

Karrieren von Frauen hinein in berufliche Führungspositionen sind möglich. Frauen haben das Zeug dazu, sie sind bestens ausgebildet und einige von ihnen sind auch hochmotiviert, „Karriere zu machen“. Das ist jedoch immer noch schwierig. Neben dem individuellen Motivmix, der viele Frauen davon abhält, entsprechende Ambitionen zu entwickeln, und neben subtilen Benachteiligungen im Arbeitsleben, die extrem schwer zu erfassen sind, ist die Erziehung von Kindern nach wie vor das bedeutsamste Hindernis. Entsprechend wundert es nicht, dass „Karrierefrauen“ besonders häufig kinderlos bleiben: Die Umstände für Fremdbetreuung von Kindern sind in Deutschland noch wesentlich verbesserungsfähig, die Vorbehalte gegenüber beruflich erfolgreichen Müttern sind in Deutschland besonders hoch, Väter engagieren sich noch zu wenig bei der Kindererziehung, das Steuersystem bietet keinerlei Anreize für Doppelverdiener mit Kind(ern), sondern belohnt im Gegenteil die traditionelle Ein-Verdiener-Familie (Ehegattensplitting). Akademikerinnenkarrieren werden häufig durch Verzicht auf Familie, teilweise auch durch Verzicht auf Partnerschaft erkaufte.

Die in diesem Buch zusammengetragenen Erkenntnisse über das generative Verhalten legen nahe, dass nur noch jede zweite beruflich engagierte Akademikerin Mutter wird. Damit bestätigen diese Daten Befunde des neuesten Familienberichts (Engstler & Menning, 2003), wonach mit steigender Ausbildung einer Frau die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch Mutter wird, sinkt (Übersicht 6).

Übersicht 6: Elternschaft bei 35 bis 39 Jahre alten Frauen nach höchstem Schulabschluss. Früheres Bundesgebiet im Jahr 2000 (Familienbericht, Engstler & Menning 2003)



Natürlich kann die Alternative „Kind oder Karriere“ genauso wenig eine „Lösung“ sein wie die Losung „Frauen zurück an den Herd“. Die Thematik der beruflichen Laufbahnprozesse von hochqualifizierten Frauen und der Vergleich der Berufslaufbahnen von Frauen und Männern ist keinesfalls „nur“ ein „Frauenthema“. Es ist ein gesellschaftspolitisches Thema ersten Ranges, mit dem es sich weiter zu beschäftigen gilt.

Anmerkungen

1 Im Jahre 1900 erlaubte das Land Baden als erstes deutsches Land Frauen, sich offiziell an einer Landesuniversität zu immatrikulieren. Vorher gab es für Frauen in Deutschland nur den Gasthörerinnenstatus, akademische Prüfungen durften sie nur mit Ausnahmegenehmigung ablegen. Eine weitere Hürde auf dem Weg zur Universität war das Abitur, das Mädchen vor 100 Jahren nicht an regulären Schulen ablegen durften, da bis zu dieser Zeit lediglich Jungengymnasien die Erlaubnis besaßen, Abiturprüfungen abzulegen. Mädchen konnten als Externe ihr Glück versuchen. Die Vorbereitung war nur über teure Privatkurse möglich. War unter diesen Bedin-

gungen ein Studium erfolgreich abgeschlossen, dann gab es weitere Restriktionen für die Berufstätigkeit von Akademikerinnen, bei Lehrerinnen z.B. das Beamtinnenzölibat (s.o. Abele et al., in diesem Band), bei Juristinnen das Verbot der Berufsausübung bis in die 20er Jahre des letzten Jahrhunderts hinein, bei Wissenschaftlerinnen das Verbot der Habilitation bis zum Jahr 1919, usw. (vgl. Häntzschel & Bußmann, 1997).

- 2 Wenn trotz dieses potentiell dreifachen Einflusses hier lediglich vom Modell des „doppelten“ Einflusses die Rede ist, so liegt dies daran, dass wir uns als Psychologen und Sozialwissenschaftler mit direkten biologischen Einflussfaktoren nicht beschäftigen, obwohl – s. o. – wir deren mögliche Bedeutung nicht leugnen.
- 3 Eine andere „Schere“ ist bereits wesentlich früher aufgegangen, nämlich bei der Wahl des jeweiligen Studienfaches. Mit dieser Wahl sind – wie oben angedeutet – bereits Weichenstellungen für bessere oder schlechtere Arbeitsmarktchancen vorgenommen worden, und gerade in den typischen „Frauenberufen“ sind die objektiven Erfolgchancen teilweise schlechter als in manchen typischen „Männerberufen“. Dies sei jedoch nur der Vollständigkeit halber erwähnt, da unser Thema hier ja nicht die Studienfachwahl ist, sondern der Berufsverlauf nach Beendigung der Ausbildung.

Literatur

- Abele, A.E. (1998). Berufskarrieren von Frauen – Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung. In W. Gross (Hrsg.), *Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken* (S.99–125). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Abele, A.E. (2000). A dual impact model of gender and career related processes. In T. Eckes & H.-M. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (S.361–388). New Jersey: Erlbaum.
- Abele, A.E. (2002a). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109–118.
- Abele, A.E. (2002b). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S.11–25). Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A.E. (2003a). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits. Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4),768–776.
- Abele, A.E. (2003b). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3),.
- Abele A.E. (2003c). Ärztinnen und Ärzte vom zweiten Staatsexamen bis zur Facharzt Ausbildung. In A.E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S.29–42). Heidelberg: Asanger.

- Abele, A.E., Andrä, M.S. & Schute, M. (1999). Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 95–101.
- Abele, A.E., Schute, M. & Andrä, M.S. (1999). Ingenieurin vs. Pädagoge. Berufliche Werthaltungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen als Resultat interessenspezifischer Selektions- und fachspezifischer Sozialisierungseffekte. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 84–99.
- Abele, A.E. & Gendolla, G. (1997). Soziale Informationsverarbeitung. In: J. Straub, W. Kempf & H. Werbik (Hrsg.), *Psychologie. Eine Einführung. Grundlagen, Methoden, Perspektiven* (S. 579–603). München: DTV.
- Abele, A.E., Dette, D. & Herman, B. (2003). Lehrerinnen und Lehrer. Vom Examen zum Schuldienst. In A.E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 69–78). Heidelberg: Asanger.
- Abele, A.E. unter Mitarbeit von A. Haussmann & M. Weich (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Eine Untersuchung an einer west- und einer ostdeutschen Universität*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Abele, A.E. unter Mitarbeit von C. Kramer und E. Kroker (2003). Promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker. Die Berufswege einer hochselegierten Gruppe von Fachleuten. In A.E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 87–102). Heidelberg: Asanger.
- Abele, A.E., Neunzert, H. & Tobies, R. (2003). *Traumjob Mathematik. Frauen und Männer – Gestern und heute*. Basel: Birkhäuser.
- Abele, A.E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolvierenden. Befunde zur ersten und zweiten Erhebungswelle der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 1–13..
- Abele, A.E., Stief, M. & Krüskens, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg: Ein Vergleich offener und geschlossener Erhebungsmethoden. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193–205.
- Albert, P. (2002). *Die Auswirkung von sozialer Unterstützung auf die Berufsentwicklung von Jungakademikern und Jungakademikerinnen unter geschlechtsvergleichender Perspektive*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen.
- Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12 (4), 117–126.
- Baltes, P., Lindenberger, U. & Staudinger, U. (1998). Life-span theory in developmental psychology. In W. Damon & R. Lerner (Hrsg.), *Handbook of Child Psychology (Volume I: Theoretical models of human development)* (S. 1029–1143). New York: Wiley.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Betz, N.E. & Fitzgerald, L.F. (1987). *The Career Psychology of Women*. Orlando, Florida: Academic Press Inc.
- Born, C., Krüger, H. & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: Edition Sigma.
- Brunstein, J.C. & Maier, G.W. (1996). Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47, 146–160.

- Buddeberg-Fischer, B. & Klaghofer, R. (2003). Geschlecht oder Persönlichkeit? Determinanten der Karrierepläne angehender Ärztinnen und Ärzte. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 17–28). Heidelberg: Asanger.
- Detle, D., Abele, A. E. & Renner, O. (2003). Zur Definition und Messung von Karriereerfolg. *Zeitschrift für Personalpsychologie, in Druck*.
- Domsch, M. E. & Ladwig, A. (1998). Dual Career Couples (DCC's). Die unerkannte Zielgruppe. In W. Gross (Hrsg.), *Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken* (S. 126–137). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Eccles (Parsons), J., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Mese, J. L. & Midgley, C. (1983). Expectations, values and academic behavior. In J. T. Spence (Ed.), *Perspectives on Achievement and Achievement Motivation* (S. 75–146). San Francisco: Freeman.
- Engstler, H. & Menning, S. (2003). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn, erweiterte Neuauflage.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32 (3), 363–390.
- Fassinger, H. S. (1985). A causal model of college women's career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 123–153.
- Fassinger, H. S. (1990). Causal models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225–248.
- Fox, M. F. (1991). Gender, Environmental Milieu, and Productivity in Science. In H. Zuckerman, J. R. Cole & J. T. Bruer (Hrsg.), *The Outer Circle. Women in the Scientific Community* (S. 188–204). New Haven, London.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S. E., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Gollwitzer, P. M. (1991). *Abwägen und Planen*. Göttingen: Hogrefe.
- Gross, W. (1998) (Hrsg.), *Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken*. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Häntzschel, H. & Bußmann, H. (1997). *Bedrohlich gescheit. Ein Jahrhundert Frauen und Wissenschaft in Bayern*. München: Beck.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Hochschild, A.-R. (2002). *Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Geschlecht und Gesellschaft, B. 29. Opladen: Leske + Budrich.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster* (2. überarbeitete und aktualisierte Aufl.) Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. & Ewers (2003). Zielkonflikte und Zielbalance. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 121–146). Heidelberg: Asanger.

- Hoff, E.-H., Grote, S., Hohner, H.-U. & Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 57–68). Heidelberg: Asanger.
- Hohner, H.-U., Grote, S., Hoff, E.-H. & Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 43–56). Heidelberg: Asanger.
- Houseknecht, S. K., Vaughan, S. & Stratham, A. (1987). The impact of singlehood on the career patterns of professional women. *The Wall Street Journal*, 24, 1–28.
- Knapp, A. (1990). Zur widersprüchlichen Sozialisation von Frauen. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 17–52). München: DJI Verlag.
- Kuhl, J. (1996). Motivation and information processing: A new look at decision making, dynamic change, and action control. In R. M. Sorrentino & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition* (S. 404–434). New York: Guilford Press.
- Lauterbach, W. (1994). *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt am Main: Campus.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Maier, G. W., von Rosenstiel, L. & Wastian, M. (2003). Berufseinstieg und erste Berufserfahrungen wirtschaftswissenschaftlicher Absolventinnen und Absolventen – ein geschlechtsbezogener Vergleich. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 103–118). Heidelberg: Asanger.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35–60.
- Myrdal, A. & Klein, V. (1956). *Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf*. Köln.
- Oppenheimer, V. (1979). Structural Sources of economic pressure for wives to work: An analytical framework. *Journal of Family History*, 4 (2), 177–197.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development* (4. ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Peuckert, R. F. (1989). Die Commuter-Ehe als alternativer Lebensstil. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 15, 174–187.
- Philips, S. D. & Imhoff, A. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31–59.
- Powell, G. N. (1988). *Women and Men in Management*. Newbury Park: Sage Publications.
- Rosenstiel, L. v. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Ed.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 15–42). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, K. H. (1988). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie – Ein Lehrbuch* (S. 188–204). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row Publishers.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Terman, L.M. & Oden, M.H. (1959). *Genetic studies of genius: V. The gifted group at midlife*. Stanford: Stanford University Press.
- Wagner, U., Christ, O. & van Dick, R. (2003). Belastungen und Befindlichkeiten von Lehrerinnen und Lehrern im Berufsverlauf. In A.E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 79–86). Heidelberg: Asanger.
- Werner, E. (2003) *Berufliche soziale Unterstützung bei Jungakademikern und Jungakademikerinnen: Zusammenhänge zu Arbeitszufriedenheit und Berufserfolg*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen.
- Wetterer, A. (1992). *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt: Campus.
- Wetterer, A. (1995). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt: Campus.
- Wiese, B.S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Dissertation an der Freien Universität Berlin. Münster: Waxmann.
- Wiese, B.S. & Freund, A.M. (2000). Das Zusammenspiel von Arbeit und Familie während des jungen und mittleren Erwachsenenalters. In J. Heckhausen, (Hrsg.), *Motivational psychology of human development. Developing motivation and motivating development* (S. 233–249). Amsterdam: Elsevier.