

Berufsbiographien von Frauen

Referentin: Pola Weiß
Seminar: Neue Konfliktpotenziale in der Arbeitswelt
Dozentin: Ulrike Schraps
29.11.2007

Inhalt

1. Inwiefern ändern sich weibliche Berufsverläufe über die Generationen?

- Claudia Born (2003)

2. Biographienmanagement bei jungen Erwachsenen: Wie wird Familiengründung geplant?

- Andreas Witzel, Thomas Kühn (2003)

3. Berufsverläufe von schwedischen Frauen

- Huang et. al (2007)

1. Wandel geschlechtsspezifischer Lebensführungen

- Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen?
- Von 1988 bis 1999 vier Projekte (Krüger/ Born)
 - a) Befragung von am Verrentungsalter (1989/90) stehenden Frauen; Ausbildung in einem „Frauenberuf“ in den Nachkriegsjahren
 - b) von deren Ehemänner
 - c) von den Kindern der befragten Paare (Alter zwischen 30 und 40 zum Zeitpunkt der Befragung, 1994-96)

Ergebnisse

- 50er Jahre, BRD:
 - Ehe und Familie als Norm; traditionelles Arbeits-/ Rollenmodell
 - Aber: nur 12 % der befragten Frauen (N=220) waren immer als erwerbsfreie Hausfrauen tätig
 - 'Ausbrüche' aus dem traditionellen Lebensmodell auf Bereich der Erwerbsarbeit beschränkt

- Ab den 70er Jahren:
 - Söhne/Töchter befinden sich jetzt selbst in der Familiengründungs-Phase
 - Mütter haben die Erweiterung der Geschlechtergrenzen **aktiv** vorangetrieben – in der Erziehung
 - Offene statt verdeckter Einstellungsänderungen bezüglich der Geschlechterrollen

Aber: **keine** sichtbaren Veränderungen
nach realisierter Elternschaft!

➔ „Modell der Versorgungerehe in modernisierter
Form“

2. Biographiemanagement und Planungschaos

- Arbeitsmarktplatzierung und Familiengründung bei jungen Erwachsenen (Witzel/Kühn, 2003)
- Wie reflektieren junge Menschen ihre Handlungsräume anhand der vorhandenen strukturellen Bedingungen/ wie passen sie sich an?

Methode

- Längsschnittstudie von 1988 – 1998:
 - Personen beiderlei Geschlechts
 - Berufsabschluss 1989 in Ausbildungsberufen
- Quantitativ (Querschnitt):
 - 4 Fragebogenerhebungen (1989 bis 1997/98)
- Qualitativ (Längsschnitt):
 - 3 Interview-Zeitpunkte (1990, 1991, 1994)
 - 91 Interviews über alle 3 Wellen

Ergebnisse

- Allgemein: **große Planungsunsicherheit:**
 - 8 Jahre nach Ausbildungsabschluss noch 675 von 989 Befragten kinderlos (68 %)
 - Davon 23 % explizit unsicher, ob sie überhaupt Kinder haben möchten
 - 50 % äußern Kinderwunsch, aber ohne genaue zeitliche Vorstellungen der Realisierung

Wie sieht diese Unsicherheit bei Realisierern und Nicht-Realisierern aus?

Wie gehen Frauen und Männer mit der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf um?

Wie beeinflusst die Antizipation die tatsächliche Realisierung?

Cornelia (Bankkauffrau):

„Irgendwann, wenn mir mal der Richtige über'n Weg läuft... wenn ich irgendwo 'ne Beziehung führe, und ich bin der Meinung, das is' in Ordnung, ich möchte irgendwo Kinder haben, dann gehört für mich dazu auch, irgendwo zu heiraten.“ (1. Interview)

„Wenn man Kinder ...haben will, dass es wichtig is', dass man sich dann entweder auf die eine Sache oder auf die andere Sache konzentriert.“

Cornelia im Drittinterview, nach Trennung vom Partner (Zeit des zweiten Interviews) und mit Führungsposition-Bestrebungen

Jonas (Bankkaufmann):

„Von daher müsste natürlich ich auch wiederum so viel verdienen, um angemessen, sag' ich mal, die Familie dann auch durchzubringen, das ist ganz klar. Und das ist heutzutage nicht, gar nicht so einfach. Deswegen bin ich mit der ganzen Sache relativ vorsichtig und rechne mir das eigentlich auch ganz gerne durch.“

Problemkonstellationen

- Männer:
 - Werte als Druckfaktor:
 - eventuell mit Partnerin geteilte Vorstellung der männlichen Ernährer-Aufgabe
 - gleichzeitig angestrebte familiäre Einbindung+ Verantwortung („keine halben Sachen machen“)
 - Beschleunigung der Karrierebemühungen bzw. Festigung der Position
 - Folge: Aufschub der Familiengründung

- Frauen:
 - Werte/Ideale („gute Mutter“, „biologische Gründe“) im Widerspruch zu Berufsambitionen
 - Druck durch subjektive Altersgrenzen
 - Jede Karrierestufe verlangt neue Entscheidung für/gegen Familie
 - Folgen: Aufschiebung der Familiengründung u/o gebremste Karrierebemühungen; bei schlechten beruflichen Positionen: Ausstieg

Fazit

- Realisierung der Familiengründung **selten geplant**, stattdessen **Kipffaktoren**
- Relationale Überlegungen bei Männern **und** Frauen → Verflechtung partnerschaftlicher Entscheidungsprozesse
- deutliche **institutionelle Grenzen** für weibliche Berufsverläufe

- Im Unterschied zu Born (Studie 1) jedoch auch noch bestehende **traditionelle Ideale** bei beiden Geschlechtern – aber individuell erarbeitet
- Nicht erst die Umsetzung, sondern bereits die **Antizipation** von Lebensmodellen trägt zur Geschlechterungleichheit bei

Corinna (Bankkauffrau), auf die Frage, warum sie nicht studieren möchte:

„...wenn man mal 'ne Familie haben will, frag' ich mich, ob das nicht alles umsonst war, wenn ich dann hinterher sowieso aufhöre zu arbeiten, dass ich da sechs Jahre studiert habe. [...] Ja, dann beginnt das Problem, ich hab's auch schon in Firmen gehört, warum sollen wir in Frauen investieren, wenn die sowieso irgendwann Kinder bekommen?“

3. Berufsbiographien schwedischer Frauen

Huang et. al:

Women's career patterns: A study of Swedish women born in the 1950s.

(September 2007)

zuvor ein paar Fakten

- statt eines drei-Phasen-Modells oft eine **diskontinuierliche Erwerbsbiographie (ab 1. Kind)** mit mehreren kurzen Phasen der Unterbrechung/ Reduzierung der Erwerbstätigkeit
- Mit zunehmender Kinderzahl sinken die Beschäftigungsquoten bei Frauen plus Anstieg der Teilzeitquote – **nur nicht in Schweden (konstant)**
- Väter überall höhere Beschäftigungsquote als kinderlose Männer → Vaterschaft wirkt stabilisierend auf die Berufsbiographie
- Deutschland schneidet im Vergleich zu Großbritannien, Frankreich und Schweden bezüglich der Vereinbarkeit **am schlechtesten** ab

	Deutschland	Schweden
Öffentliche Ausgaben für Familienpolitik 2003	2,8%	3,8 % des BIP
Steuerliche Familienförderung?	Ja	Nein (Individualbesteuerung)
Mutterschaftsurlaub?	Ja	Ja
Vaterschaftsurlaub?	Nein	Ja
Elternzeit?	familienbezogen max. 36 Monate	individuell je max. 18 Monate
Erziehungs- oder Elterngeld?	Elterngeld seit 2007, 12+2 Mon.	Elterngeld (seit 1974), 13 Mon.
Kinderbetreuung?	< 3 Jahre schlecht (7%) 3 – 6 J halbtags (89%)	< 3 J gut (41%) 3 – 6 J ganztags (90%)

Studie: Berufsverläufe von schwedischen Frauen

Career

= „the combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime“

Super (1980)

Teilnehmerinnen

- Stichprobe von 549 Frauen aus den Daten einer Längsschnittstudie
- Alle aus einem Jahrgang einer mittelgroßen schwedischen Stadt
- Alle geboren 1955, zum Befragungszeitpunkt (1998) 43 Jahre alt
- Gleiche nationale und politische Veränderungen, sowie gleiche regionale Besonderheiten/ Einflüsse
- Repräsentativ im Vergleich zur Population aller schwedischer Frauen

Messungen

- Persönliches Interview
1998
- Rekonstruktion aller
Hauptaktivitäten →
nach Abschluss der
Grundschule
- Hauptaktivitäten: mind.
6 Monate Dauer

7 Kategorien:

- Studium kombiniert mit Arbeit
- Vollzeit-Studium
- Vollzeit-Arbeit
- Teilzeit-Arbeit
- Erziehungsurlaub
- Beschäftigungslosigkeit
- Unklassifizierte Aktivitäten

Auswertungsgrundlage:

- Individueller Verlauf zwischen dem 16. und dem 43. Lebensjahr (Spanne: 27 Jahre)
- Sequenz aus 54 Sechs-Monats-Perioden (54 Elemente) für jede Frau; jedes Element ist eine von den sieben Aktivitätskategorien

Ergebnisse

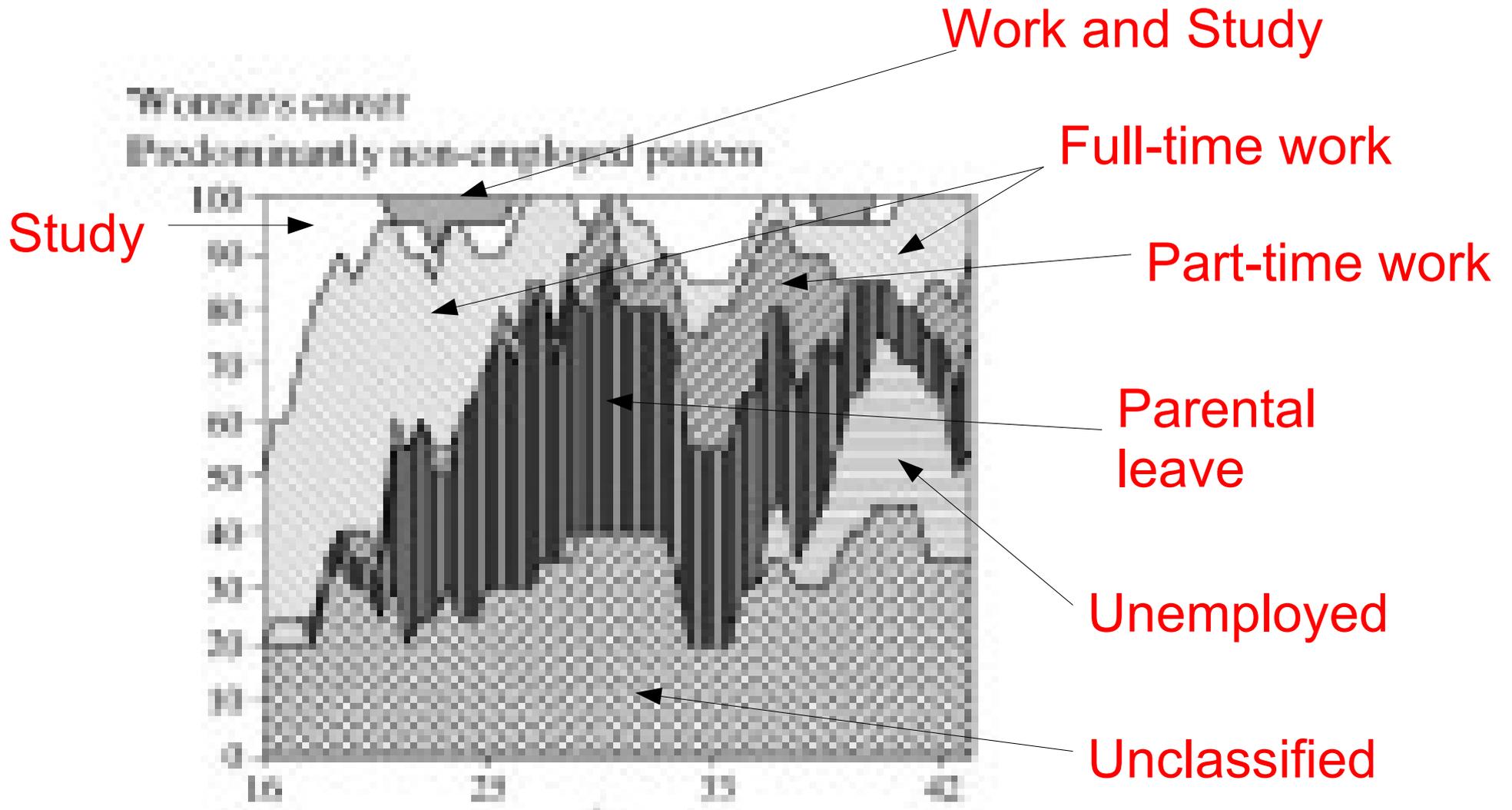
- Ziel der Studie war:
 - das Verstehen allgemeiner Berufsverläufe bei Frauen sowie
 - das Herausfinden einer begrenzten Anzahl verschiedener Verlaufsmuster („Typen“)
 - diese Verlaufsmuster unterscheiden sich in der **Dauer** der einzelnen Aktivitäten, aber auch in deren **Reihenfolge** und **Positionen**

9 Berufsverläufe:

- 1) Full-timers
- 2) Career-oriented women
- 3) Early mothers full-time
- 4) Working mothers
- 5) Delayed Family builders
- 6) Early family builders
- 7) Early mothers part-time
- 8) Scandinavian family builders
- 9) Non-employed

überwiegend Vollzeit

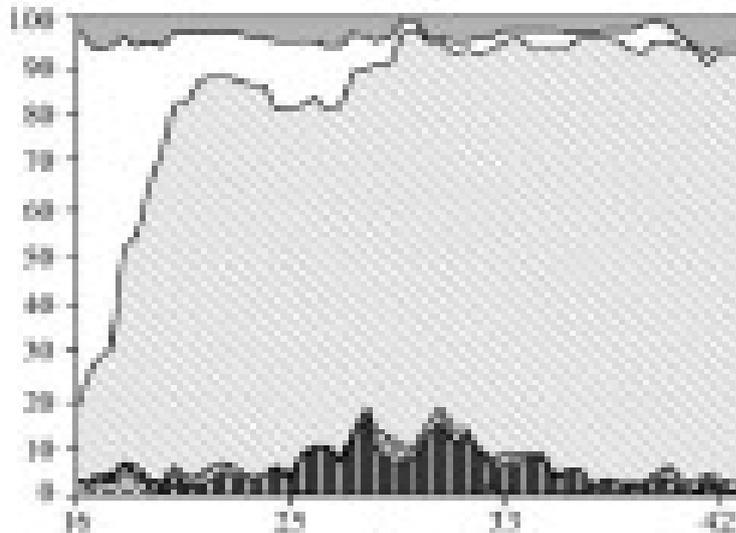
überwiegend Teilzeit



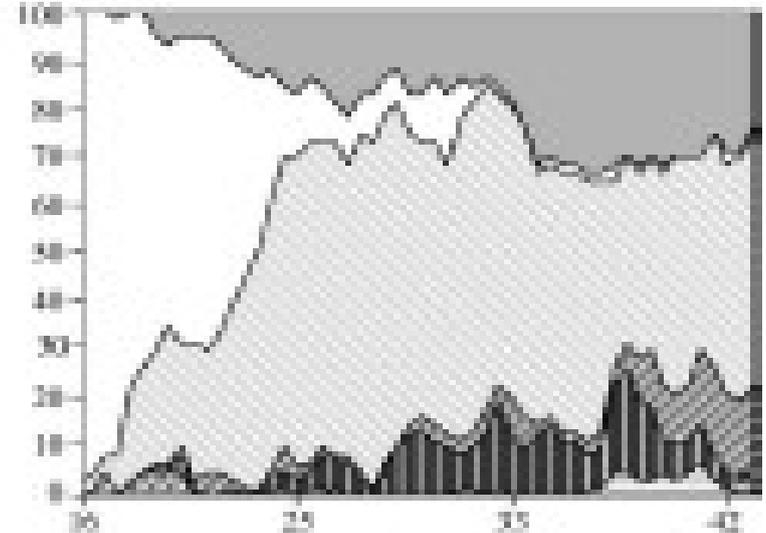
Women's career

Predominantly full-time work patterns

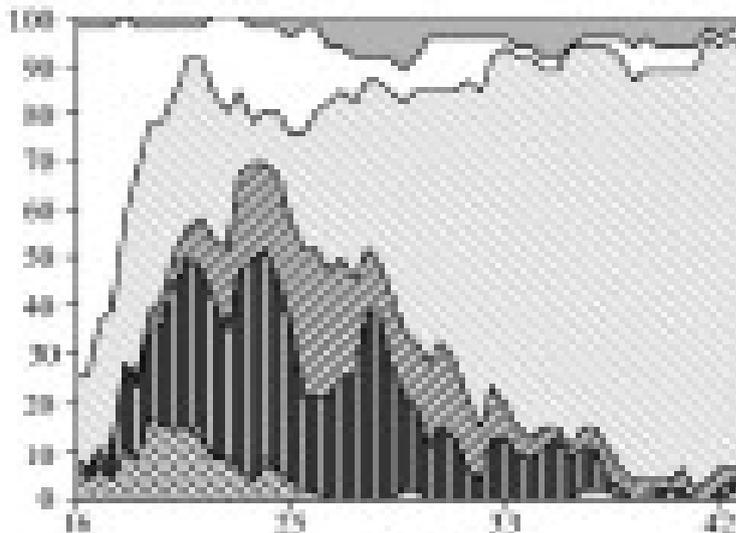
Vollzeit



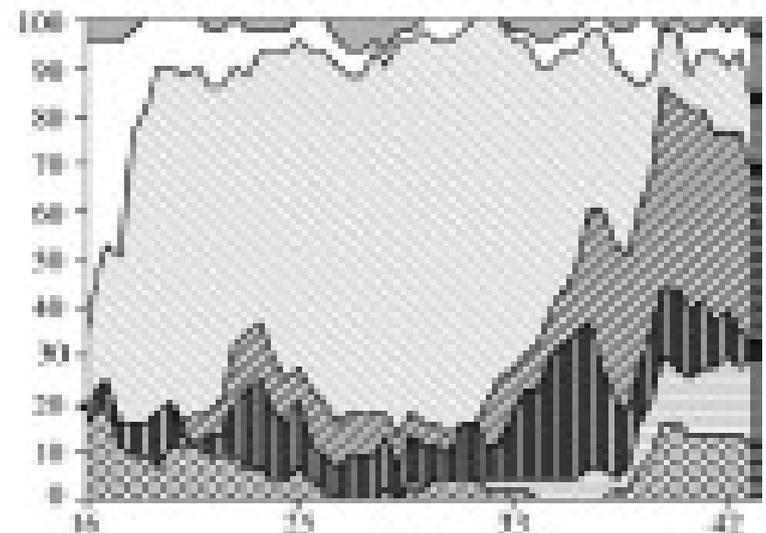
Full-timers



Career-oriented women



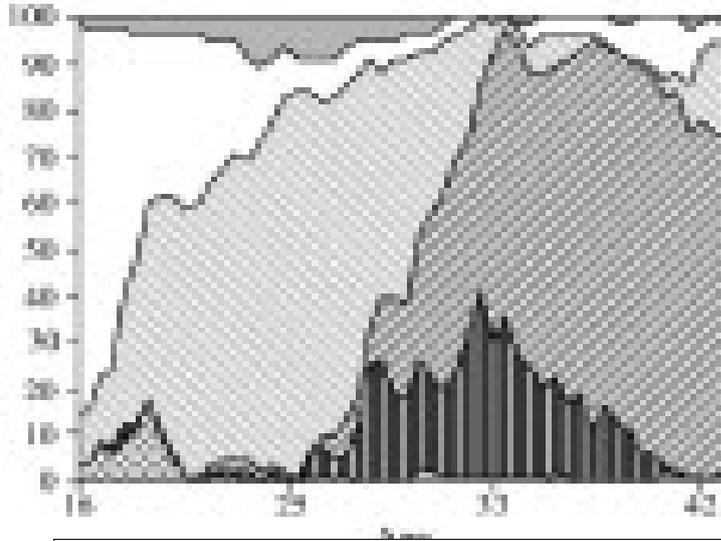
Early mothers fulltime



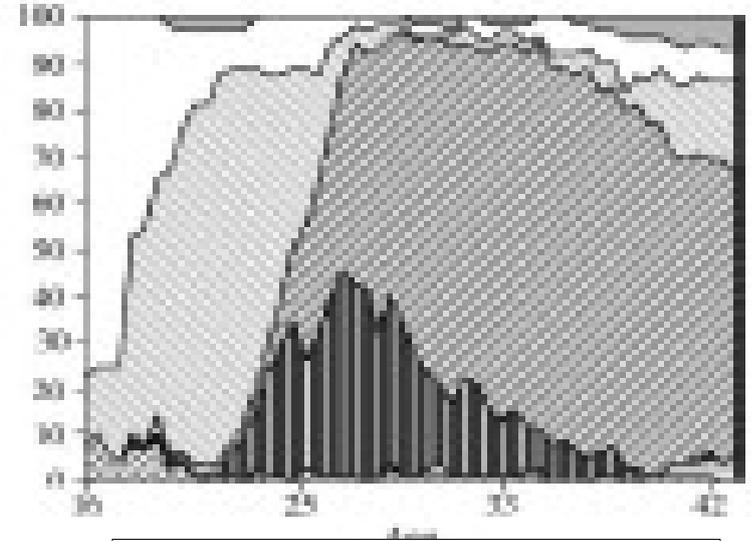
Working mothers

Teilzeit

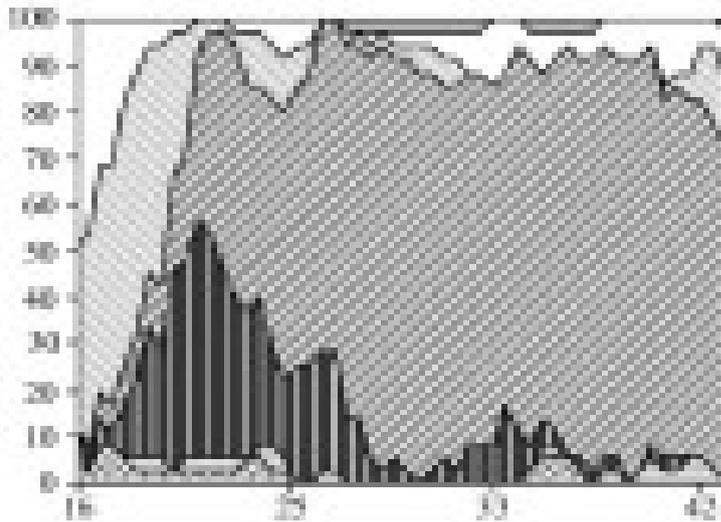
Women's career
Predominantly part-time work patterns



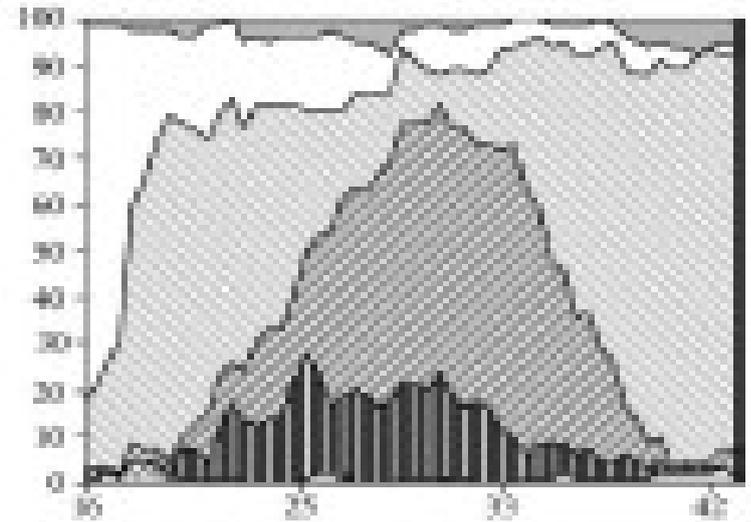
Delayed family builders



Early family builders



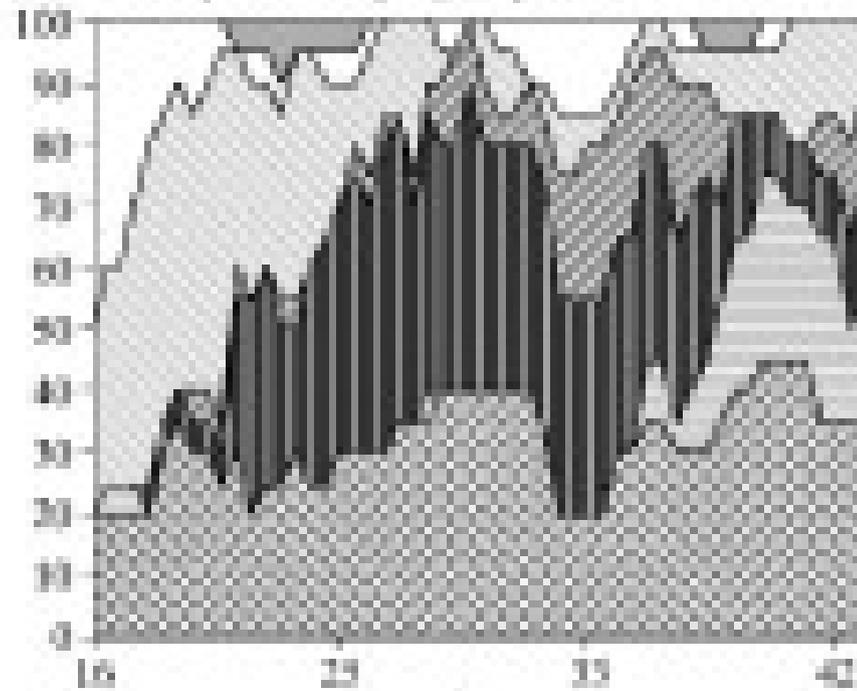
Early mothers part-time



Scandinavian family builders

Women's career

Predominantly non-employed pattern



Non-employed

Zusammenfassung/ Fazit

- Zusätzlich erhobene Variablen ergaben **keine** signifikanten Unterschiede bei Zufriedenheit mit dem Beruf und Lebenszufriedenheit
- Im Alter von 16 erhobene Bildungs-Bestrebungen korrelierten mit den in Alter von 43 bestehenden Biographien!

 Entscheidungen gehen weniger auf strukturelle Zwänge zurück als auf die **freie Wahl**

„[...] our primary conclusion is that the ways in which women integrate their different roles appear to be highly diversified.“ p.404

Literatur

- Born, C. (2003). Modernisierungsgap und Wandel. Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen? In: Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Witzel, A., & Kühn, T. (2003). Biographiemanagement und Planungschaos. Arbeitsmarktplatzierung und Familiengründung bei jungen Erwachsenen. Ebd.
- Huang, Q., El-Khoury, B. M., Johansson, G., Lindroth, S., & Sverke, M. (2007). Women's career patterns: A study of Swedish women born in the 1950s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (3), 387- 412.
- Rüling, A., & Kassner, K. (2007). *Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft.