



Martina Sochin

Karriereverlauf von Frauen und Männern in Liechtenstein

Untersuchung anhand einer Realschulabschlussklasse



Beiträge 32/2006

Beiträge Liechtenstein-Institut Nr. 32/2006

Die Verantwortung für die „Beiträge Liechtenstein-Institut“
liegt bei den jeweiligen Autoren.

Kontakt: Martina Sochin (martina.sochin@delia.li)

Martina Sochin
**Karriereverlauf von Frauen und Männern
in Liechtenstein**

Untersuchung anhand einer
Realschulabschlussklasse

Beiträge Nr. 32/2006 - ISBN 3-9523122-0-7

Fachbereich Politikwissenschaft

Liechtenstein-Institut, Auf dem Kirchhügel, St. Luziweg 2, FL-9487 Barenden
Telefon (00423) 373 30 22 - Fax (00423) 373 54 22
<http://www.liechtenstein-institut.li> - admin@liechtenstein-institut.li

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Zum Forschungsprojekt	2
2.1	Fragestellung	2
2.2	Stand der Forschung	3
2.3	Hypothesen	12
2.4	Methodisches Vorgehen	13
3	Allgemeine Angaben und Erkenntnisse	19
3.1	Allgemeine statistische Angaben zu den teilnehmenden Personen	19
3.2	Erwerbsverhalten in Liechtenstein	21
3.3	Das typische Familienmodell in Liechtenstein	25
4	Berufswahl	26
4.1	Gewählte Berufe in Liechtenstein	26
4.2	Berufswunsch und Verwirklichung	28
4.3	Berufswahl	30
4.4	Einfluss auf Berufswahl der Jugendlichen	32
5	Berufliche Ausbildung	34
6	Berufsgeschichte	36
7	Weiterbildung und Auslandsaufenthalte	40
7.1	Weiterbildung	40
7.2	Auslandsaufenthalte	45
8	Berufskarriere	48
8.1	Faktoren der Berufskarriere und Geschlechterunterschiede	48
8.2	Karriere- und Berufsverhalten	53
9	Arbeitslosigkeit	57
10	Erwerbsunterbruch und Wiedereinstieg	57
10.1	Ausserhäusliche Betreuung von Kindern in institutionalisierter Form in Liechtenstein	57
10.2	Kinder – aber keine Arbeit	59
10.3	Wiedereinstieg	60
10.4	Unterstützung durch den Partner beim Wiedereinstieg	63
10.5	Das Zwei- oder Drei-Phasen-Modell	63
10.6	Der Hausmann	64
11	Freiwilligenarbeit	65
12	Schlussfolgerungen (Hypothesentest)	68
13	Bibliographie	71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Schülerzahl im Abschlussjahrgang 1975 bis 2004, Buben und Mädchen	22
Abbildung 2: Entwicklung der Bruttoerwerbsquote von Frauen und Männern	23
Abbildung 3: Beschäftigungsart Frauen	24
Abbildung 4: Beschäftigungsart Männer	24
Abbildung 5: Anzahl gewählter Berufe Buben und Mädchen 1965 bis 2005	28
Abbildung 6: Lebenslaufsequenzen der Frauen	38
Abbildung 7: Lebenslaufsequenzen der Männer	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Höchste berufliche Ausbildung	21
Tabelle 2: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern	25
Tabelle 3: Bereiche der gewählten Berufe Frauen	31
Tabelle 4: Bereiche der gewählten Berufe Männer	31
Tabelle 5: Grund für Lehrentscheid	32
Tabelle 6: Gründe für Wahl der Lehre	32
Tabelle 7: Durchschnittliche Anzahl Jahre in den Bereichen Ausbildung, Beruf und Familie	38
Tabelle 8: Von Frauen besuchte Weiterbildungen	42
Tabelle 9: Von Männern besuchte Weiterbildungen	42
Tabelle 10: Unterstützung durch früheren Arbeitgeber	44
Tabelle 11: Unterstützung durch heutigen Arbeitgeber	44
Tabelle 12: Auslandsaufenthalte Frauen und Männer	46
Tabelle 13: Berufskarriere von Frauen und Männern	48
Tabelle 14: Kreuztabelle Erwerbsunterbruch und Berufskarriere	51
Tabelle 15: Binäre logistische Regressionsrechnung von Geschlecht, Anzahl Kinder, Auslandsaufenthalte, Motivation, persönliches Umfeld, Erwerbsunterbruch und Weiterbildung auf die berufliche Karriere	52
Tabelle 16: Gründe für Stellenwechsel Frauen und Männer	53
Tabelle 17: Gründe für Stellenwechsel Frauen	54
Tabelle 18: Gründe für Stellenwechsel Männer	54
Tabelle 19: Beförderung Frauen und Männer	56
Tabelle 20: Höhe der Beförderung Frauen und Männer	56
Tabelle 21: Erwerbsunterbruch bzw. -abbruch Frauen und Männer	60
Tabelle 22: Freiwilligenarbeit Frauen und Männer	65
Tabelle 23: Freiwilligenarbeit nach UNO-Definition Männer	66
Tabelle 24: Freiwilligenarbeit nach UNO-Definition Frauen	66
Tabelle 25: Freiwilligenarbeit nach Bereichen Männer	66
Tabelle 26: Freiwilligenarbeit nach Bereich Frauen	66

1 Einleitung

Das vorliegende Forschungsprojekt befasst sich mit den Berufskarriereverläufen von Frauen und Männern in Liechtenstein. Anhand zweier Realschulabschlussklassen wurde eine exemplarische Studie durchgeführt. Dabei war das Augenmerk speziell auf die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Berufsverläufen gerichtet. Eine Studie vergleichbarer Art wurde bis anhin in Liechtenstein noch nicht durchgeführt.

Die Idee zum Projekt ist aus einem Forschungspraktikum am Liechtenstein-Institut im Sommer 2004 unter der Leitung von Dr. Wilfried Marxer entstanden. Die Aufgabe des Praktikums beinhaltete, ein Forschungsdesign zur vorliegenden Fragestellung zu erstellen. Das heisst, es wurde zum Thema Berufskarriereverläufe relevante Literatur zusammengesucht und die Methode auf eine mögliche Durchführung in Liechtenstein angepasst.

Ein herzliches Dankeschön gilt an dieser Stelle Dr. Wilfried Marxer, ohne dessen Einsatz die vorliegende Studie nicht verwirklicht hätte werden können. Ausserdem möchte ich Bernadette Kubik Risch von der Stabstelle für Chancengleichheit danken, die sich bereit erklärt hat, das Projekt finanziell zu unterstützen.

2 Zum Forschungsprojekt

2.1 Fragestellung

Haben Frauen und Männer wie allgemein angenommen wird einen unterschiedlichen Berufsverlauf? Geben Frauen bei der Geburt ihrer Kinder den Kindern zuliebe ihren Beruf auf? Sind Männer wirklich ausschliesslich in höheren Positionen anzutreffen als Frauen, wie häufig angenommen wird? Das Ziel dieses Projektes ist es, diese Fragen und andere auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

Es wird dabei davon ausgegangen, dass die jungen Frauen und Männer, die die Realschule in Liechtenstein abschliessen, in etwa den gleichen Bildungsstand haben und somit in gleicher Weise für das zukünftige Berufsleben qualifiziert sind. Die jungen Frauen und Männer beginnen ihr Berufsleben und entwickeln sich unterschiedlich. Ziel der Untersuchung ist es, die Frauen und Männer mehrere Jahre nach ihrem Realschulabschluss aufzusuchen und nach ihrem bisherigen Erwerbsverlauf zu befragen. Dabei soll bei der Untersuchung vor allem genauer auf die Unterschiede in weiblichen und männlichen Erwerbsverläufen eingegangen werden. Wo genau sind die Unterschiede in den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern zu finden? Was genau hat dazu geführt, dass Frauen nicht in gleicher Art und Weise eine Berufskarriere machen wie Männer? Zielsetzung der Untersuchung ist es zudem, einen Vergleich von weiblichen und männlichen Berufskarrierenverläufen in Liechtenstein zu ziehen und dabei zu untersuchen, in welchem Rahmen sich diese ähneln oder verschieden sind und aus welchen Gründen. Häufig wird die Frage aufgeworfen, ob Frauen den Männern im Berufsleben inzwischen gleichgestellt sind. Mit diesem Projekt kann zu dieser Frage ein Beitrag geleistet werden.

Eine Studie vergleichbarer Art wurde bis anhin in Liechtenstein noch nicht durchgeführt. Meinungen und Vorstellungen, wie Muster von Erwerbskarrierenverläufen in Liechtenstein ablaufen, können mit dem Projekt erstmals empirisch nachgewiesen werden.

Die Verhältnisse im Fürstentum Liechtenstein werden im Projekt beachtet. So ist der streng katholische Kontext zu berücksichtigen. Ebenso ist die Tatsache, dass in einem Kleinstaat wie Liechtenstein „jeder jeden kennt“ und die soziale Kontrolle dementsprechend hoch ist, zu bemerken. Auch ist auf die kleinbürgerlichen Verhältnisse hinzuweisen. Kindertagesstätten wurden in Liechtenstein erst im Jahre 1989 (Marxer 2004) gegründet. Frauen hatten somit vor 1989 keine Möglichkeit, ihre Kinder in institutionalisierter Form ausserhäuslich betreuen zu lassen. Diejenigen Frauen, die arbeiten wollten, mussten für die Betreuung ihrer Kinder eine andere Lösung finden. Das Frauenstimmrecht in Liechtenstein wurde im Vergleich zum restlichen Europa erst ausserordentlich spät eingeführt (1984). Laut dem bis 1993 gültigen Ehegesetz (Trägerschaft Frauenprojekt Liechtenstein 1994) waren die Ehemänner befugt, ihren Ehegattinnen die Ausübung

eines Berufes oder Gewerbes zu verbieten oder zu gestatten. Aufgrund der genannten Punkte kann geschlossen werden, dass es in Liechtenstein im Vergleich zu anderen Ländern für Frauen nicht im gleichen Masse möglich war, trotz Familie eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

Schliesslich wäre es erstrebenswert nachweisen zu können, inwiefern die Ergebnisse zu Liechtenstein aus dieser Studie mit anderen Ergebnissen von Studien in Deutschland und der Schweiz übereinstimmen oder divergieren.

Eine Option zum Ausbau des Projektes würde darin bestehen, auch frühere oder spätere Abschlussjahrgänge zu untersuchen, um Vergleiche ziehen zu können. Es könnten so Schlüsse über die geschlechtsspezifischen Erwerbskarrieren im diachronen Vergleich gezogen werden.

2.2 Stand der Forschung

Im vorliegenden Projektbescrieb beschränkt sich die Darstellung des Forschungsstandes auf den deutschsprachigen Raum. In den letzten 10 bis 20 Jahren hat die Geschlechterforschung einen Aufschwung erlebt. Die Forschungsliteratur, die sich in einem weiteren Sinne mit dem Verhältnis von Familien- und Erwerbsleben beschäftigt, ist nahezu unüberschau geworden. Es wird vor allem die Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigkeit häufig thematisiert.¹ Born und Krüger halten hierzu fest, dass die zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung von vor allem verheirateten Frauen als Modernisierungsprozess zu verstehen sei. „Dass dieses dennoch kaum zur Veränderung der geschlechtsspezifischen, die Frauen benachteiligenden Segregationsgrenzen auf dem Arbeitsmarkt führt und kaum zu einer Verbesserung in der Verteilung von Berufspositionen und Einkommen, gibt Anlass zu Forschungsaktivitäten, die längst auch die Grenzen der Frauenforschung überwinden [...]“²

2.2.1 Geschlechterforschung in der Schweiz

In Bezug auf die Gleichstellungspolitik ist vor allem in der Schweiz eine beachtliche Anzahl an Literatur zu finden. Es handelt sich dabei sowohl um Literatur von offizieller Seite, wie dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) oder dem Bundesamt für Statistik (BfS), als auch um Beiträge von Forschenden.³

Vom BfS gibt es eine aktuelle Sozialberichterstattung der Schweiz (2003), die sich vor allem der Gleichstellung von Frauen in Bildung und Beruf widmet. Das EBG

¹ vgl. Charles u.a., 1991. S. 1.

² Born/Krüger, 1993. S.10.

³ Unter „Forschenden“ werden Wissenschaftler weiblichen und männlichen Geschlechts gezählt.

(1993;1996) als auch das Büro für Gleichstellung von Mann und Frau der Stadt Zürich (1997) behandeln die Lage der Frauen am Arbeitsplatz und geben Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Situation. Zum Thema Lohnungleichheit von Mann und Frau sind in jüngster Zeit zwei Berichte erschienen. Die vom EBG zusammen mit dem BfS herausgegebene Untersuchung (2000), bezieht sich auf einen Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturserhebungen von 1994 und 1996. Strub (2004) hat im Auftrag des EGBs und der Beschaffungskommission des Bundes die Einhaltung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes überprüft. Für ihren Bericht hat Strub ein Instrumentarium zur Überprüfung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern entwickelt.

Auch die Arbeiten der Forschenden beschäftigen sich in erster Linie mit der Situation der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz in der Schweiz. So hat sich Arioli (1999) mit der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse und mit Gleichstellungsquoten von Frauen und Männern beschäftigt, während Bänziger (1999) ihre Dissertation zum Thema „Weiterbildung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zur Situation in der Schweiz“ geschrieben hat. Auch Zingg Schrupkowski (1994) hat sich in ihrer Dissertation mit geschlechtlichen Lohnunterschieden befasst. Charles (1995) hat sich im Auftrag des BfS mit der beruflichen Gleichstellung als Mythos befasst. Class und Möisinger (1996) haben in ihrer Arbeit ein Grundlagenwerk zu den Rechten der Frau im Arbeitsverhältnis verfasst. Leeman (2002) geht in ihrer Dissertation auf die Chanceungleichheiten im Wissenschaftssystem ein. Sie untersucht in ihrer Arbeit die Einflüsse und Auswirkungen von Geschlecht und sozialer Herkunft auf eine wissenschaftliche Karriere. Littmann-Wernli (1999) geht die Thematik aus einer ökonomischen Sicht an und sieht die Arbeitszeitflexibilisierung als Möglichkeit für einen Abbau der geschlechtsspezifischen Rollenteilung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Bereich Erwerbsverlaufsforchung von Frauen haben sich Borkowsky, Ley und Streckenisen in der Schweiz einen Namen gemacht. In ihren Werken gehen sie weiblichen Arbeitsbiographien und deren Eigenschaften nach (1983; 1985; 1989). Baumgartner hat sich in jüngerer Zeit mit Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen (2003a) und mit Erwerbsverläufen von Frauen, die Kinder haben, beschäftigt (2003b).

2.2.2 Geschlechterforschung in Liechtenstein

In Liechtenstein existiert eine Anzahl an wissenschaftlicher Literatur zum Thema „Frau und Erwerbsarbeit“ und „Frau und Gleichstellung“. Der weibliche Erwerbsverlauf wird darin jedoch nur in Teilaspekten berücksichtigt, eine Untersuchung zu den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern in Liechtenstein existiert nicht.

Die Trägerschaft des Frauenprojekts Liechtenstein hat ein Buch zur Situation der Frauen in Liechtenstein (1994) herausgegeben. Darin behandeln liechtensteinische Autorinnen die Situation von Frauen in Liechtenstein zu Themen wie Ausbildung, Arbeit, Ausländerinnen, Soziale Sicherheit, Recht, Gewalt gegen Frauen, Öffentlichkeit und Politik. So sind im Buch – um eine Auswahl zu nennen – Artikel zur Bildungssituation von Mädchen und Frauen in Liechtenstein, zur Frauenarbeit im agrarisch geprägten Liechtenstein, zur Situation der Frauen auf dem liechtensteinischen Arbeitsmarkt 1940-1990, zur Gleichbehandlung von Mann und Frau in der liechtensteinischen Sozialversicherung, zum liechtensteinischen Eherecht, zur Einführung des Frauenstimmrechts in Liechtenstein und zum 10jährigen Jubiläum des Frauenstimmrechts in Liechtenstein zu finden. Die Historikerin Heeb-Fleck hat sich während ihres Studiums mit der Frauenerwerbsarbeit in Liechtenstein beschäftigt. Sie schrieb eine Seminararbeit zum Thema „Frauenlohnarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit 1924-1939. Die Arbeitsverhältnisse der Fabrikarbeiterinnen, der Dienstmädchen und Serviertöchter“ (1987). Die Seminararbeit weitete sie danach zu ihrer Lizentiatsarbeit aus, „Frauenarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit 1924-1939“ (1988). Eine Zusammenfassung ihrer Lizentiatsarbeit „Einbezug der ‚Kategorie Geschlecht‘ in die historische Analyse am Beispiel der Frauenarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit“ wurde 1996 veröffentlicht. Heeb-Flecks Artikel zu „Frauenarbeit im agrarisch geprägten Liechtenstein“ ist nicht nur im Buch der Trägerschaft des Frauenprojekts Liechtenstein (1994), sondern auch im Mitteilungsblatt der Gemeinde Eschen (2000) erschienen. V. Marxer (1996) hat unter dem Titel „Historische Frauenforschung in Liechtenstein“ publiziert. W. Marxer hielt aus Anlass des 20jährigen Jubiläums des Frauenstimmrechtes in Liechtenstein einen Vortrag, den er in einer erweiterten Fassung publiziert (2004). Er beleuchtet darin überblickartig den Weg zum Frauenstimmrecht in Liechtenstein, die Situation von Frauen in der Politik, die Rechtsentwicklung zum Schutz und zur Gleichstellung der Frau, die Aspekte Frauen und Medien, Frauen und Bildung und Frauen und Wissenschaft sowie die soziale Lage der Frauen in Liechtenstein. Frick (2005) hat in ihrer Lizentiatsarbeit an Heeb-Flecks Arbeit zur Frauenerwerbsarbeit in Liechtenstein angeknüpft und die Jahre 1940 bis 1970 bearbeitet.

Auch diverse Institutionen haben sich mit der Thematik befasst. Von der liechtensteinischen Regierung (2000) liegt ein Bericht über die Gleichstellung von Mann und Frau vor. Das Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (bzw. die Kommission für die Gleichberechtigung von Mann und Frau bzw. die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann) hat verschiedene Broschüren herausgegeben: Unter anderem wurde ein Massnahmenkatalog zur ausgewogenen Vertretung von Frauen in allen politischen Gremien in Liechtenstein (1998) erstellt. Das Gleichstellungsbüro hat 2000 ein Studie zur Frauenpolitik in Liechtenstein in Auftrag gegeben (Kutscher/Miko/Sauer/Supper 2002). 2002 ist daraus vom Gleichstellungsbüro eine Checkliste für die Parteien entstanden. Das Gleichstellungsbüro der Regierung hat ausserdem Broschüren mit Tipps zum Wiedereinstieg ins Berufsleben für Frauen zusammengestellt (alle ohne Jahr). Die Informations- und Kontaktstelle für Frauen (Infra 2000; 2002), hat Broschüren zum Thema „Teilzeit – Chancen und Risiken“ und „Infra – Wiedereinstieg

ins Erwerbsleben“ erarbeitet. Frauen erhalten darin praxisorientierte Hilfestellung für die Rückkehr ins Erwerbsleben und sie werden auf ihre Rechte am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht.

2.2.3 Geschlechterforschung in Deutschland

Im Bereich Lebensverlaufs- und Erwerbsverlaufsresearch bewegt sich Deutschland an führender Stelle. Allen voran ist hier das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin zu erwähnen. Mayer, der Direktor des Instituts, zählt zu den wichtigsten Personen in diesem Forschungsbereich. Unter der Leitung von Mayer wurden am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Studien über verschiedene Jahrgänge der letzten 100 Jahre und deren Lebensverläufe durchgeführt. Der grösste Teil der Studien ist in der Reihe „Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel“ erschienen. Dabei wurden zum Teil nur die Lebensverläufe von Frauen berücksichtigt, zum Teil wurden aber auch Lebensverläufe von Frauen und Männern miteinander verglichen. Als Standardwerk des Instituts ist das von Mayer, Allmendinger und Huinink (1991) herausgegebene Buch „Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie“ zu bezeichnen. Eine Reihe namhafter Autoren nähert sich darin in Aufsätzen aus unterschiedlichen Perspektiven der Thematik an.

Tölke (1987) ist den familiären Ereignissen und dem Ausbildungs- und Erwerbsverhalten von Frauen auf den Grund gegangen. Dieses Projekt hat Tölke am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung bearbeitet. Auch hat sie den Einfluss von Heirat und Geburt als Einschnitte in die weibliche Erwerbsbiographie untersucht (1991).

Lauterbach (1994) hat sich während seines Promotionstipendiats am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung ganz allgemein den Berufsverläufen von Frauen, d.h. der Erwerbstätigkeit, der Erwerbsunterbrechung und dem Wiedereintritt in das Berufsleben gewidmet. Er beruft sich dabei auf die Daten zu den weiblichen und männlichen Erwerbsverläufen, die im Auftrag des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung erhoben wurden. Lauterbach erarbeitet in seinem Projekt die Differenzen verschiedener Kohorten in den Erwerbsverläufen. Den Vergleich zum männlichen Teil der Gesellschaft lässt er aber weg.

Allgemein konzentrieren sich die meisten empirischen Forschungsarbeiten, die das Verhältnis der Lebensbereiche Beruf und Familie ansprechen, auf die Frauen.

Krüger (1992) hat in einer ihrer Studien den Einfluss von Ausbildung bzw. beruflicher Qualifikation auf den weiblichen Erwerbsverlauf untersucht. In dieselbe Richtung ging auch Born (1991) mit einem ihrer Projekte, in dem sie zur Bedeutung der beruflichen Erstausbildung bei der Verbindung von Familien- und Erwerbsarbeit in weiblichen Lebensläufen forschte. Zusammen mit Krüger und Lorenz-Meyer (1996) versuchte sie ein Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf ausfindig zu machen.

Born/Krüger (1993) haben sich gemeinsam einem Projekt gewidmet, das für einmal nicht nur die weibliche Seite des Lebenslaufes bzw. des Erwerbsverlaufes betrachtet, sondern auch die männliche Seite mit einbezieht. Sie haben die Erwerbsverläufe von Ehepartnern und damit den direkten Einfluss von männlichen und weiblichen Erwerbsverläufen aufeinander untersucht. Born/Krüger bemerken, dass die Betrachtung der Erwerbsverläufe von Ehepaaren für den deutschsprachigen Raum ein Novum darstelle. Ansonsten erfolge in der bundesrepublikanischen Forschung die Betrachtung der Erwerbsarbeit im männlichen Lebenslauf unter Ausklammerung der Familie und im weiblichen Lebenslauf jeweils partiell und selektiv.

Buchholz/Grunow (2003) untersuchen den Zusammenhang von Globalisierung und Frauenarbeit in Westdeutschland. Sie machen dabei die vermehrte Bindung der Frauen an den Arbeitsmarkt und damit verbunden die Erosion des männlichen Broterwerber-Modells aus. Frauen würden ihre Familie gegen ökonomische Unsicherheit abzusichern versuchen, indem sie auch arbeiten gehen. Die beiden Wissenschaftlerinnen untersuchen in ihrer Studie auch den institutionellen und familiären Kontext, der die Frauen in ihrem Bestreben, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, beeinflusst. Ausserdem betrachten sie die Erwerbsverläufe auch unter den sich verändernden arbeitsmarktpolitischen Bedingungen. Kurz u.a. (2002) haben den Einfluss der Ausbildung auf das spätere Zusammenspiel von Jobwechsel, Karrierestufen und Arbeitslosigkeit anhand dreier Geburtskohorten von Männern untersucht. Die drei Autor/innen unterscheiden dabei zwischen den verschiedenen Branchen und Arbeitslosigkeit. In diversen Working Papers, die man auf der Homepage der Universität Bamberg herunterladen kann, haben sie ihre bisherigen Ergebnisse publiziert.

Soerensen (1990) hat sich in ihrem Forschungsprojekt die Frage gestellt, ob es typische männliche und typische weibliche Lebensläufe gibt und inwieweit diese sich unterscheiden.

Hillmert (2001) schliesslich versucht nicht nur verschiedene Kohorten in ihren Lebensverläufen miteinander zu vergleichen, sondern möchte auch den Vergleich zwischen Deutschland und Grossbritannien ziehen.

Neben den Studien selbst ist eine Anzahl von Literatur zum Thema „retrospektive Erhebung von Lebensläufen bzw. Erwerbsverläufen“ erschienen. Die Autoren dieser Thematik (vgl. Mayer/Huinink 1990; Reimer 2001) widmen sich darin den Problemen und Effekten, die bei der Erhebung und Analyse von Lebensläufen im retrospektiven Design entstehen können. Reimer geht in diesem Fall aus psychologischer Sicht genauer auf die Zuverlässigkeit des autobiographischen Gedächtnisses und die Validität retrospektiv erhobener Daten ein.

2.2.4 Relevante Ergebnisse der bisherigen Forschung

Im Folgenden wird auf die relevanten Ergebnisse zu den Erwerbsverläufen aus der bisherigen Forschung eingegangen. Dabei kann die Literatur mit den Angaben zu Autoren

und Literatur von oben divergieren. Dies deshalb, da hier nur noch Autoren mit ihren Werken, die etwas zur Erwerbsverlaufsforschung beigetragen haben, genannt werden.

Erwerbsunterbrüche und –abbrüche von Frauen

In der neueren Forschung zum Erwerbsverhalten von Frauen zeigt sich, dass das Drei-Phasen-Modell von Myrdal/Klein (1956) keine Gültigkeit mehr hat bzw. an Bedeutung verliert. Myrdal/Klein gingen bei ihrem Drei-Phasen-Modell von einer kurzfristigen weiblichen Erwerbstätigkeit bis zur Heirat bzw. der Geburt von Kindern aus. Nachdem die Kinder erwachsen geworden sind, so die Autoren des Drei-Phasen-Modells, würden die Frauen nach der langen Zeit der Erwerbsunterbrechung die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Obwohl Borkowsky und Streckeisen (Borkowsky/Streckeisen 1989; Streckeisen 1993) das Drei-Phasen-Modell noch bestätigten, ist eine wachsende Anzahl an Autoren zu bemerken, die dem Drei-Phasen-Modell widersprechen. Born (1991) stellt einen Bruch mit dem Zwei-Phasen-Modell⁴ und dem Drei-Phasen-Modell fest. Ihrer Ansicht nach bilden die Phasenmodelle die Realität nicht mehr ab. Sie führt dazu aus, dass schon nach dem Kriegsende die Berufsausbildung für Mädchen keine Ausnahmeerscheinung war, was darauf hindeutet, dass auch Mädchen für ihr Erwerbsleben vorbereitet wurden. Auch Krüger (1992) spricht sich kritisch gegen das Drei-Phasen-Modell aus. Sie geht davon aus, dass die Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht so einfach und harmonisch ist, wie es das Drei-Phasen-Modell implizieren möchte. Lauterbach (1994) schlägt in die gleiche Kerbe. Ihm zufolge stellen die Erwerbsverläufe von Frauen dynamische Prozesse dar. Die Entscheidungssituationen würden sich für jede Frau mehrmals innerhalb ihres Lebensverlaufes wiederholen. Nach Lauterbach ist die Einteilung des weiblichen Erwerbsverlaufes in drei zeitliche Phasen mit einer Phase der Unterbrechung in der Mitte bei genauerem Hinsehen zu unflexibel und dem Lebensverlauf von Frauen nicht adäquat. Auch die mit dem Konzept verbundene Überlegung, dass die eigentliche Aufgabe der Frauen die Rolle der Mutter sei, sei ebenso fraglich und unhaltbar. Krüger bemerkt, dass sich die weibliche Normalbiographie nicht (mehr) durch ein schematisches, zeitliches Raster ziehen lasse. Immer weniger Frauen würden die Erwerbstätigkeit unterbrechen und die Unterbrechungen würden immer kürzer. Der Grund für die Frauen, beruflich tätig zu sein, habe nicht in erster Linie (aber auch) mit Geld verdienen zu tun, sondern mit Entfaltungsmöglichkeiten. Auch Lauterbach (1994) weist in seinem Forschungsprojekt zu den Berufsverläufen von Frauen nach, dass die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Geburtskohorte zu Geburtskohorte kürzer wird. Die grosse Mehrheit der Frauen würde ihren Erwerbsverlauf höchstens zweimal unterbrechen. Je häufiger eine Frau zudem ihren Erwerbsverlauf unterbreche, desto schneller kehre sie in den Arbeitsmarkt zurück. Lauterbach (1994) hat in seinem Projekt herausgefunden, dass es berufsspezifische Erwerbsmuster von Frauen gebe, die auch in der Abfolge verschiedener Geburtskohorten bestehen bleiben würden. Im

⁴ Das Zwei-Phasen-Modell geht davon aus, dass die Frau ihre Erwerbstätigkeit nach der Heirat aufgibt und sich voll und ganz dem Haushalt widmet.

Gegensatz zum höchstens zweimaligen Erwerbsunterbruch laut Lauterbach (1994) bemerken Borkowsky und Streckeisen (1989), dass es für viele Frauen zum kontinuierlichen Teil in ihrem Leben gehöre, immer wieder ins Berufsleben ein- und daraus auszuweichen. Zahlreiche Aus- und Wiedereinstiege wären für Frauen selbstverständlich geworden.

Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern

Lauterbach (1994) stellt fest, dass die Frauen in der Regel relativ kurz nach der Geburt der Kinder wieder am Erwerbsleben interessiert sind. Krüger (1992) kommt in ihrer Studie zum gleichen Schluss. Frauen würden ihre Erwerbstätigkeit relativ kurz nach der Geburt wieder aufnehmen. Dies zu einer Zeit, in der die Frauen ganz der Doppelbelastung ausgesetzt wären.

Nach Baumgartner (2003b) steigen gut 75% aller Frauen bei der Geburt eines Kindes aus dem Erwerbsleben aus. Die meisten Mütter würden kurz nach der Babypause wieder eine Erwerbstätigkeit ergreifen, jedoch nur eine Teilzeitstelle. Baumgartner (2003b) hat in ihren Untersuchungen festgestellt, dass 20% der teilzeitbeschäftigten Frauen später, wenn die Kinder grösser sind, wieder aufstocken würden. Eine Vollzeitstelle wird es aber nur noch in den seltensten Fällen. Die Autorin bemerkt, dass wenn eine Frau ihr Pensum wegen der Kinder einmal auf Teilzeit reduziert habe, dies in den meisten Fällen bis zur Pension so bleibe. Generell würden die Mütter heute häufiger und nach kürzeren Pausen wieder ins Berufsleben einsteigen als noch vor 20 Jahren. Der Bildungsstand hat laut Baumgartner kaum Einfluss darauf, ob ein Babypause eingelegt wird oder nicht. Der Bildungsstand habe viel mehr einen Einfluss darauf, wie lange der Erwerbsunterbruch dauere. Gut ausgebildete Frauen würden nach der Geburt ihres Kindes wieder schneller ins Erwerbsleben einsteigen.

Born u.a. (1996) bemerken dazu, dass mit jeder familial bedingten Unterbrechung der Erwerbskarriere das Risiko um ein Vielfaches steige, nur noch unterqualifiziert – wenn überhaupt – in den Arbeitsmarkt zurückkehren zu können.

Teilzeitarbeitende Frauen

Zum Thema Teilzeitarbeitsplätze kann Lauterbach (1994) nachweisen, dass die Beliebtheit von Teilzeitarbeitsplätzen stetig angestiegen sei. Bei verheirateten Frauen sei eine höhere Quote von Teilzeitarbeit vorzufinden. Zu Beginn der Erwerbskarriere wäre die Teilzeitarbeit kaum von Bedeutung, sie stelle aber für Frauen eine wichtige Brücke zum Wiedereinstieg dar. Insgesamt gesehen habe die Teilzeitarbeit eine verlängernde Wirkung auf die Gesamterwerbsbeteiligung im Lebensverlauf.

Andere beeinflussende Faktoren

Tölke (1991) betont den jeweiligen sozio-historischen Kontext, der in Bezug auf das Erwerbsverhalten der Frauen eine wesentliche Rolle spiele. Im weiblichen Lebenslauf gebe es kritische und weniger kritische Phasen für die Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Für die Frauen der drei Geburtskohorten von 1929-31, 1939-41 und 1949-51 könnten keine gradlinigen kontinuierlichen Wandlungstendenzen im Erwerbsverhalten nachgewiesen werden. Der jeweilige sozio-historische Kontext wäre jeweils für das individuelle Leben prägend gewesen. Die Frauen der mittleren Kohorte weisen im Vergleich zur älteren und zur jüngeren Kohorte die höchsten Unterbrechungsraten in der Phase der Familiengründung auf. Sie hatten in ihrer Jugend ein sehr ausgeprägtes traditionelles Rollenverständnis erfahren, und die gesellschaftliche und vor allem die wirtschaftliche Situation, machte eine Realisierung dieses Rollenverständnisses im Alltag möglich. Die Frauen der älteren Kohorte dagegen mussten sich bei gleichen Familien- und Weiblichkeitsideen auf dem Arbeitsmarkt durchschlagen.

Karrierechancen von Frauen

Eine Reihe von Autoren bemerken, dass obwohl die Frauen in der Ausbildung in den letzten Jahren nachziehen konnten, sie im Berufsleben immer noch benachteiligt sind bzw. werden. Mayer (1990; 1991) hat in seinen Studien herausgefunden, dass die Frauen in sehr viel höherem Ausmass als Männer in der Klassenlage ihres Eingangsberufes verbleiben würden. Für Männer in schwierigen beruflichen Situationen gäbe es eher Aufstiegswege. Frauen müssten nicht nur in vergleichsweise ungünstigen Berufsbereichen ihr Erwerbsleben beginnen, sie hätten auch nur geringe Chancen des beruflichen Aufstiegs. Auch Born u.a. (1996) gehen von der These vom Berufsbildungsabschluss als einem der möglichen Korsettstangen des Lebenslaufes aus. Frauen würden sich auf relativ wenige Berufe konzentrieren. Die drei Autorinnen bemerken auch, dass die bisherige Sicht der Soziologie bezüglich der faktischen Lebensführung heute älterer Frauen revidiert werden müsse. Auch früher schon hätten die Frauen die Chance einer beruflichen Ausbildung gehabt und die von ihnen Befragten würden alle mit der Berufsarbeit Positives verbinden. Born/Krüger (1993) weisen auch darauf hin, dass im deutschsprachigen Raum der männliche Erwerbsverlauf strukturiert vorgegeben sei, das heisst vom Mann werde Erwerbskontinuität sowie Einkommenszuwachs erwartet. Krüger (1992) kann durch eine ihrer Studien belegen, dass die berufliche Stellung von Frauen trotz des gleichen Ausbildungsabschlusses deutlich niedriger sei als die Stellung der Männer. Leeman (2002) bestätigt die geringeren Möglichkeiten der Frauen im Berufsleben am Beispiel des Wissenschaftsbetriebs ebenfalls. Ihrem Forschungsprojekt zufolge sind Frauen bei der Aufnahme einer forschungsnahen Tätigkeit klar unterrepräsentiert. Ebenso würde den Frauen das fachliche Kontaktnetz fehlen, was zur Folge habe, dass Frauen verstärkt von wichtigen Informationen, Kooperationsmöglichkeiten und Förderbeziehungen ausgeschlossen seien. Dies wiederum wirke sich negativ auf ihre Karrierechancen aus. Leeman (2002) weist auch auf die niedrigere Publikationsrate von Frauen innerhalb der Forschung hin. Lemmermöhle-Thüsing (1998) macht in ihrem Beitrag die

Feststellung, dass die Mädchen bei der Schulausbildung heutzutage weitgehend gleichgestellt seien, aber bei der Lehrstellensuche immer noch diskriminiert würden. Mädchen müssten höher qualifiziert sein, um die gleiche Stelle wie die Jungs zu finden. Kurz u.a. (2002) sind zum Ergebnis gekommen, dass ein stabiler Arbeitsplatz den Männern vorbehalten bleibt, während die Frauen sich mit unsicheren Arbeitsplätzen abfinden müssen. Heute herrsche ein grösserer Druck und Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitslosigkeit sei höher. Sie schliessen daraus, dass so gesehen die Frauen jüngerer Geburtskohorten heutzutage unstabilere Arbeitsplätze haben als Frauen älterer Geburtskohorten damals.

Baumgartner (2003b) kommt zum Schluss, dass das Berufsleben von kinderlosen Frauen unter 40 Jahren zunehmend wie jenes von Männern mit dem gleichen Bildungsstand verlaufen würde. Diese Frauen würden ähnlich häufig den Job wechseln und ähnlich schnell Karriere machen. Sie stellt klar, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern erst mit der Geburt eines Kindes anfangen würde unterschiedlich zu verlaufen.

Einfluss des Ehemannes auf die weibliche Erwerbsbiographie

Born u.a. (1996) kommen gleich wie Soerensen (1990) zum Ergebnis, dass der „normale“ Biographieverlauf der Frau (sprich Hausfrau) die ideale männliche Lebenslaufgestaltung fördern würde. Umgekehrt aber schränke die männliche Biographiegestaltung die weibliche ein. Soerensen weist ausserdem darauf hin, dass sich männliche und weibliche Lebensläufe einander annähern würden. Die Lebensläufe würden sich aber immer noch unterscheiden, so sei das Leben der Frau stärker auf den Partner ausgerichtet als dies umgekehrt der Fall sei.

Zum Einfluss des Ehemanns auf den beruflichen Werdegang der Frau bemerkt Lauterbach (1994) folgendes: Je höher die berufliche Stellung des Ehemannes, umso geringer fällt die Erwerbsbeteiligung bei den Frauen aus. Der Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung des Ehemannes und der Erwerbsbeteiligung der Ehefrauen sei bei jüngeren Geburtskohorten aber immer weniger erkennbar. Das gleiche Resultat weist er in Bezug auf die Tatsache aus, dass Frauen, deren Ehemänner eine hohe berufliche Stellung innehaben, eher aus dem Erwerbsleben aussteigen als Frauen mit Ehemännern in niedrigerer beruflicher Stellung. Auch hier könne dies bei jüngeren Geburtskohorten nicht mehr so selbstverständlich festgemacht werden. Lauterbach stellt ferner fest, je gebildeter die Frauen seien, umso eher würden sie den Erwerbsabbruch bei der Geburt von Kindern hinauszögern. Auch könne man zeigen, dass je länger Frauen vor einer Unterbrechung beschäftigt seien, desto geringer die Austrittswahrscheinlichkeit ausfallen würde. Zudem würden Frauen mit gleichem oder höherem Bildungsniveau als demjenigen ihrer Männer in geringerem Umfang den Arbeitsmarkt verlassen.

Situation in der Schweiz

Das Schweizerische Bundesamt für Statistik kann in seiner Sozialberichterstattung aus dem Jahr 2003 die oben genannten Ergebnisse bestätigen. Die Bildungsunterschiede zuungunsten der Frauen haben sich verringert, Mütter steigen heute schneller wieder ins Berufsleben ein, die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Gleichzeitig werden die Frauen öfter mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen konfrontiert und sind stärker von der Erwerbslosigkeit betroffen als Männer. Auch die Lohnunterschiede bleiben trotz gleicher Bildung und beruflicher Position bestehen. Zudem sind Frauen in Branchen mit Niedriglöhnen deutlich übervertreten.

2.3 Hypothesen

Vor dem Hintergrund der wissenschaftlichen Karriereverlaufsforschung soll in dieser Studie die Fragestellung im liechtensteinischen Kontext untersucht werden. Die folgenden forschungsleitenden Hypothesen werden mit der Untersuchung überprüft:

2.3.1 Hypothesen zur Berufsaus- und –weiterbildung:

- Mädchen wählen bei der Berufswahl ein kleineres Berufsspektrum als Buben
- Frauen verbringen weniger Zeit im Lebensbereich Ausbildung als Männer
- Frauen machen weniger Weiterbildungen als Männer

2.3.2 Hypothesen zur Berufskarriere:

- Männer sind vermehrt erwerbstätig als Frauen
- Männer sind in höheren beruflichen Positionen zu finden als Frauen
- Männer haben vermehrt eine berufliche Karriere gemacht als Frauen
- Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat im Vergleich zu früher zugenommen
- Frauen sind stärker als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen
- Je mehr Kinder man hat, umso schwieriger ist es eine Berufskarriere zu machen
- Berufstätige verlassen ihre Stelle, wenn sie eine bessere Anstellung in Sicht haben

2.3.3 Hypothesen zur Stellung in Familie und Gesellschaft:

- Heirat und die Geburt von Kindern haben einen Einfluss auf den Erwerbsverlauf von Frauen
- Frauen hören bei der Geburt von Kindern auf zu arbeiten bzw. haben einen Erwerbsunterbruch
- Frauen verbringen mehr Zeit im Lebensbereich Familie als Männer
- Frauen nehmen beim Wiedereinsteig häufig Tätigkeiten im sozialen Bereich auf, um eine Verbindung zwischen Familie und Beruf herstellen zu können
- Kaufmännische Berufe ermöglichen den Frauen einen leichteren Wiedereinstieg ins Berufsleben
- In der Freiwilligenarbeit sind Männer eher im politischen Bereich, Frauen eher im sozial/kulturellen Bereich tätig
- Wer beruflich erfolgreich ist, wird häufiger für die Besetzung eines politischen Amtes angefragt

2.4 Methodisches Vorgehen

2.4.1 Methoden in der Lebensverlaufsforschung

Methodenkritik

Althoff u.a. (2001), die einen Band zu feministischen Methodologien und Methoden herausgegeben haben, bemängeln an den herkömmlichen Forschungsansätzen zur weiblichen Lebensverlaufsforschung, dass sie die alltäglichen Stereotype übernehmen würden. Nach ihrer Meinung würden so die althergebrachten Vorurteile mit der Zeit empirisch abgesichert. Sie weisen weiter darauf hin, dass eine Studie zu den Erwerbsverläufen von Frauen auf Vergleichbarkeit angelegt sein muss und dass mit diesem Anspruch eine Standardisierung der Frageformulierungen notwendig wird. Auch Born/Krüger (1993) erachten die deutsche Forschung zu Erwerbsverläufen nicht als durchweg positiv. Die deutsche Forschung betrachtet ihrer Ansicht nach die Erwerbsarbeit im männlichen Lebenslauf unter Ausklammerung der Familie und die Erwerbsarbeit im weiblichen Lebenslauf jeweils partiell und selektiv, d.h. nicht als Gesamtheit gesehen. Im Gegensatz zum angelsächsischen Raum sei es auffällig, dass die Erwerbsarbeit im Lebenslauf von Ehepaaren als mögliche Verschränkungsmuster nicht betrachtet werde.

Standardisierte Umfragen

An führender Stelle im Bereich Lebenslaufs- und Erwerbsverlaufsforschung wurden oben Mayer und das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin genannt. Mit Hilfe eines externen Instituts hat das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung eine Erhebung der Lebensverlaufsdaten verschiedener Geburtskohorten seit 1900 durchgeführt. Die jüngeren Geburtskohorten wurden nach Möglichkeit nicht alle im selben Jahr befragt, sondern um einige Jahre versetzt, so dass sich während der Befragung alle Kohorten im etwa gleichen Alter befanden. Die Lebensverläufe wurden mittels standardisiertem Fragebogen telefonisch erhoben. Nach Angaben der Autoren waren bei der Erhebung der Bildungsverläufe Schwierigkeiten vorauszusehen. Aus diesem Grund wurden vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Kontrollfragen in den Fragebogen eingebaut, wie zum Beispiel die zweifache Frage nach den verschiedenen Schul- und Berufsbildungsabschlüssen, um die Realibilität überprüfen zu können.

Lauterbach (1994) hat in seiner Studie über die Berufsverläufe von Frauen die oben genannten Daten, die mittels telefonischer Befragung erhoben wurden, verwendet. Die retrospektiv im ereignisorientierten Design erhobenen Lebensverläufe stellen für Lauterbach einige Vorteile dar. Typisch für diese Erhebungsmethode ist, dass für jeden Zustandswechsel im Lebensverlauf eine genaue Zeitinformation zur Verfügung steht. Das heisst, für jede Berufstätigkeit wird der genaue Anfangs- und Endzeitpunkt auf Monatsebene erfasst. So bekommt man laut Lauterbach Angaben zur Dauer jeder Berufstätigkeit und es wird nebenbei auch noch das Einkommen, die Branchenzugehörigkeit, die Arbeitszeit und der Tätigkeitsinhalt erfasst. Bei den Frauen wird durch diese Methode eine genaue Messung der Anzahl und der Dauer der Erwerbsunterbrechungen möglich. Durch diese Längsschnittstudien kann die Erwerbsbeteiligung dynamisch und unter der speziellen Betrachtung des weiblichen Lebenszusammenhanges analysiert werden. Es kann der gesamte Erwerbsverlauf in seiner Abfolge von Erwerbs- und Unterbrechungsphasen abgebildet werden.

Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Deutschland (Hullen 1995) hat in ähnlicher Weise zum Thema geforscht. Die Befragten wurden vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung nach Geburtskohorten unterteilt, wobei darauf geachtet wurde, dass die Verteilung pro Kohorte anzahlmässig etwa gleich aussieht. Anschliessend wurden die Biographien jener Frauen miteinander verglichen, die entweder niemals, ununterbrochen oder zeitweise erwerbstätig waren. Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung kommt zum Schluss, dass diese Methode bei den jüngeren Geburtskohorten noch nicht aussagekräftig sei, da diese noch zu wenig lange im Erwerbsleben stehen würden.

Die Schweizerin Leeman (2002) greift ebenso auf Datensätze zurück, die mittels Fragebogen erhoben wurden. Die „Befragung zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolvierenden“ und die „Befragung zu Karriereverläufen und Mobilitätsprozessen in der Wissenschaft“ wurden mittels standardisiertem Fragebogen schriftlich erhoben. Bei der „Befragung zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolvierenden“ handelt es sich um eine Panel-Studie, bei der Hochschulabgänger, die

1988 abgeschlossen hatten, in den Jahren 1989 und 1993 zu ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Situation befragt wurden. Bei der „Befragung zu Karriereverläufen und Mobilitätsprozessen in der Wissenschaft“ war die Zielgruppe der Befragung Angehörige des oberen Mittelbaus an Universitäten sowie HochschullehrerInnen an Schweizer Universitäten. Baumgartner (2003a) bediente sich des Datensatzes „Mikrozensus Familie“, einer mündlichen Erhebung, die vom Schweizerischen Bundesamt für Statistik durchgeführt wird. Den Kern der Befragung bildet die retrospektive Erhebung der Bildungs-, Erwerbs- und Partnerschaftsbiographie. Die Autorin hält fest, dass sich so zwischen den einzelnen Biographiebereiche wie dem Bildungsbereich, der Erwerbsarbeit und der Partnerschaft Verknüpfungen herstellen lassen und damit Zusammenhänge aufgezeigt werden können.

Teilstandardisierte Verfahren und Methodenmix

Geissler/Oechsle (1996) gehen in ihrer Publikation „Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe“ davon aus, dass eine Differenziertheit im Rahmen von standardisierten Verfahren nicht möglich sei. Nach ihrer Meinung bedürfe die Untersuchung eines offenen und interpretativen Verfahrens. Bei standardisierten Fragebogen würde die Explikation von Bedeutungen auf ein Minimum beschränkt werden. Sie haben in ihrer Studie neben der Sekundärauswertung auch Expertengespräche und Interviews mit den betroffenen Frauen durchgeführt. Die Erhebung der Interviews erfolgte in offener Form. Die Interviews wurden in der Regel mit der Frage zur aktuellen beruflichen Situation begonnen. Die Autorinnen haben nach der Erhebung sämtlicher Lebensverlaufsdaten Fallstudien ausgearbeitet, die jeweils einen Typus von Lebensplanung repräsentieren.

Born u.a. (1996) haben in ihrer Studie „Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf“ eine Kombination von quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden angewandt, das heisst, sie haben sowohl mit standardisierten Fragebogen als auch mit biographischen Interviews die Daten zu den Lebensverläufen erhoben. Sie unterscheiden dabei zwischen drei verschiedenen Datentypen: den amtlich registrierten Daten, den Survey-Daten und den subjektiven Sinndaten. Aufgrund der statistischen Daten haben sie die Rangfolge typischer Berufsausbildungen von Frauen bestimmt und durch diese den Zugang zu den benötigten Befragten gefunden. In ihrer Studie betrachten die drei Autorinnen den weiblichen Lebensverlauf im Längsschnitt, zugleich aber werden verschiedene Dimensionen wie die normative Aufladung der Institution Familie, die Berufsorientierung, der Berufsfindungsprozess etc. durch die Interviews miteinbezogen. Borkowsky/Streckeisen (1989) haben sich sowohl auf narrative Interviews als auch auf eine schriftlich durchgeführte Repräsentativbefragung gestützt.

Aggregatdaten

In einer nur von Krüger (1992) angelegten Studie zu beruflichen Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, stützt sich die Autorin ausschliesslich auf statistisches Datenmaterial.

Datenvergleich und Panelstudien

Hillmert (2001), der die Lebensverläufe von Frauen und Männern in Grossbritannien und Deutschland vergleicht, sah sich vor das zentrale methodische Problem gestellt, in den beiden Ländern eine vergleichbare und valide Datenbasis zu finden. Er wählte die Datenquellen aufgrund des vergleichbaren Erhebungsdesigns in den beiden Ländern, deren inhaltlicher Ähnlichkeit und der Abdeckung des etwa gleichen historischen Zeitraums aus. Für Grossbritannien waren dies die Daten der British Household Panel Study (BHPS). Die Datengrundlage für Westdeutschland bildeten ausgewählte Kohorten aus der Studie „Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel“ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung. Seine Auswertungen basieren vor allem auf den Längsschnittinformationen zum Erwerbsstatus und zu Jobepisoden im Lebensverlauf. Hillmert weist jedoch darauf hin, dass die Veränderung der Alterszusammensetzung für jede historische Analyse, die mit einer einmalig erhobenen Datenbasis arbeitet, ein Problem darstelle. Auch Retrospektivdaten würden Probleme verursachen. Mit dem grösseren zeitlichen Abstand leide tendenziell die Validität der Angaben. Des Weiteren seien subjektive Bewertungen retrospektiv kaum sinnvoll zu erfassen.

2.4.2 Im Projekt angewandte Methoden

Für das Projekt in Liechtenstein wurde eine modifizierte Version der oben genannten Berufsverlaufsforschungsprojekte angewandt.

Die Untersuchung wurde anhand zweier Realschulabschlussklassen des Abschlussjahrganges 1977 durchgeführt. Das Projekt wird klar auf einer exemplarischen Stufe angelegt und stellt somit keinen Anspruch auf Repräsentativität.

Im liechtensteinischen Bildungssystem besuchen die Schüler während fünf Jahren die Primarschule, bevor sie mit einer weiterführenden Schule – Oberschule, Realschule oder Gymnasium – beginnen. Nach dem Abschluss der Ober- oder der Realschule nach weiteren vier Jahren erlernen die Schüler in den meisten Fällen mittels einer Berufslehre einen Beruf. Je nach Beruf kann die Lehre zwischen zwei und vier Jahren dauern. Das Gymnasium schliessen die Schüler nach acht Jahren⁵ mit der Matura ab, die zu einem Studium an einer Universität berechtigt.

⁵ 2005 war der erste Abschlussjahrgang, der nach sieben Jahren Gymnasium die Matura abschloss.

Die Stufe Realschule wurde deshalb gewählt, weil der grösste Prozentsatz⁶ (vgl. Statistisches Material des Schulamtes) der Schüler in diese Schule geht. Die Schüleranteile an Oberschule, Realschule und Gymnasium haben sich in den letzten Jahren verändert. Es ist eine Verschiebung Richtung Gymnasium festzustellen. Der Prozentsatz der Schüler, der die Realschule besucht, ist aber seit 1975 konstant am höchsten geblieben.⁷

1977 haben auf Landesebene insgesamt 157 Schüler (vgl. Statistisches Material des Schulamtes) die Realschule abgeschlossen (inkl. Institut St. Elisabeth). Damals gab es eine Realschule im Unterland – die Realschule Eschen – und eine Realschule im Oberland – die Realschule Vaduz. Zudem gab es noch das Institut St. Elisabeth, das Mädchen vorbehalten war und „Höhere Töcherschule“ genannt wurde. In der Zwischenzeit wurde das Institut St. Elisabeth auch zu einer gemischtgeschlechtlichen Realschule umgewandelt. Aufgrund des fehlenden Datenmaterials (Absolventendaten des Jahres 1977) der Realschule Vaduz, wurde die Realschule Eschen für die Erhebung ausgewählt. Im Jahr 1977 machten 44 Mädchen und Buben an der Realschule in Eschen ihren Abschluss. Sie stellen somit gut einen Drittel sämtlicher Schüler, die in diesem Jahr den Realschulabschluss erlangten, dar.

Im Projekt wird davon ausgegangen, dass die jungen Frauen und Männer, die die Realschule in Liechtenstein abschliessen, in etwa den gleichen Bildungsstand haben und somit in gleicher Weise für das zukünftige Berufsleben qualifiziert sind. Die Personen, die 1977 den Realschulabschluss gemacht haben, sind heute mittlerweile über 40 Jahre alt. Damit ist die Voraussetzung gegeben, dass alle die Möglichkeit zur Heirat und zur Familiengründung hatten und auf eine längere Berufskarriere zurückblicken können. Gleichzeitig wurde 1973 die Oberschule eingeführt, womit die Realschulstufe als Mittelstufe zwischen Oberschule und Gymnasium gefestigt wurde.⁸

Für die Datenerhebung wurde ein teilstandardisierter Fragebogen gewählt, der mittels persönlicher Interviews erhoben wurde. Die einzelnen Fragen waren in ihrer Reihenfolge für jeden Befragten vorgegeben. Die Antworten der Befragten selber waren aber offener Art. Dies aus dem einfachen Grund, da bei der Vorbereitung des Fragebogens nicht auf Antworttendenzen geschlossen werden konnte und die Erstellung eines voll standardisierten Fragebogens nicht sinnvoll war. Zudem wurde bei der Führung von Face-to-Face Interviews auch auf zusätzliche Illustrationen der Befragten gehofft, die nun auch in die Auswertung einfließen können, was mit einem voll standardisierten Fragebogen nicht möglich gewesen wäre. Nach Diekmann kann mit unstrukturierten oder halbstrukturierten Interviews am Alltagsgespräch angeknüpft und eine vertraute Gesprächsatmosphäre geschaffen werden, so dass auch Hemmschwellen eher abgebaut

⁶ vgl. Statistisches Material des Schulamtes.

⁷ 1975: 39.5% der Schüler besuchen die Oberschule, 49% die Realschule und 11.5% das Gymnasium. 2003: 30% der Schüler besuchen die Oberschule, 46% die Realschule und 24% das Gymnasium. Die Daten beruhen auf Schätzwerten und beinhalten sämtliche Schüler an den entsprechenden Schulen in den Jahren 1975 und 2003 (vgl. Statistisches Jahrbuch 2003).

⁸ Vor 1973 verblieben die schwächeren Schüler in ihren Dörfern und machten dort die so genannten „Abschlussklassen“, d.h. an die Primarschule wurden anstatt dem Wechsel in die Realschule nochmals zwei Jahre angehängt. Ein diachroner Vergleich vor 1973 wäre somit auch möglich, da in diesem Falle die Realschule als mittlere Schulstufe schon vorher existierte.

werden. Zudem erhofft man sich die tiefere Kenntnis sozialer Sachverhalte und auch validere Informationen zu erlangen als mit standardisierten Interviews.⁹ Im Fragebogen wurden die Themen Persönliche Angaben, Berufswunsch, Berufliche Ausbildung, Berufsgeschichte, Weiterbildung, Auslandsaufenthalte, Arbeitslosigkeit, Berufskarriere, Erwerbsunterbruch und Wiedereinstieg, Freiwilligenarbeit und der Einfluss der Kinder aufs Arbeitsleben abgedeckt.¹⁰

Zur Kontaktaufnahme wurde den 44 Realschulabschlussgängern ein Brief mit einer knappen Erklärung zum Projekt zugeschickt. Im Anschluss an den Brief wurde mit jeder Person telefonisch Kontakt aufgenommen und ein Interviewtermin vereinbart.

Zu den Interviews erklärten sich erfreulicherweise praktisch alle Personen (42 der 44 Personen) bereit. Laut Diekmann sind das Interesse am Thema, die Bereitschaft zur Unterstützung z.B. einer wissenschaftlichen Befragung und die Anerkennung dadurch, dass die eigene Meinung von anderen als wichtig erachtet wird, Motive des Befragten, unentgeltlich an einem Interview teilzunehmen. „Darüber hinaus ist es schlicht Neugier und macht es vielen Befragten offenbar Spass, sich der Befragungsprozedur zu unterziehen.“¹¹ Ausserdem scheuten viele der teilnehmenden Personen keine Mühe, Dokumente als Informationsquellen und Beweismittel einzubringen, obwohl dies nicht gefragt war. Wie Born u.a. zeigen konnten, fällt bei der Wahl zwischen zwei Möglichkeiten die Antwort auf diejenige, die die Person sozial besser aussehen lässt.¹² Das kann für die vorliegende Untersuchung bestätigt werden, vor allem bei der Frage nach der höchsten beruflichen Ausbildung war dies der Fall.

Als Pretest wurden die ersten vier Interviews der Reihe gewertet. Einige Fragen des Fragebogens wurden im Anschluss an die ersten vier Interviews in Bezug auf die Verständlichkeit überarbeitet.

Im Anschluss an die Datenerhebung wurden die auf Mini-Disc aufgenommenen Interviews transkribiert, zur Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews ein Codebuch für die einzelnen Fragen erstellt und anschliessend mit SPSS statistisch ausgewertet.

⁹ vgl. Diekmann, 2004. S.445.

¹⁰ vgl. Fragebogen im Anhang.

¹¹ Diekmann, 2004. S.377.

¹² Born u.a., 1996. S.225.

3 Allgemeine Angaben und Erkenntnisse

3.1 Allgemeine statistische Angaben zu den teilnehmenden Personen

In den zwei Klassen haben 1977 insgesamt 44 Personen die Realschule in Eschen abgeschlossen. Je eine Frau und ein Mann haben am Projekt nicht teilgenommen. Von den 42 teilnehmenden Personen waren 18 Personen weiblich und 24 Personen männlich.

Zivilstand

Der Grossteil der teilnehmenden Personen ist verheiratet, nämlich 35 Personen. Dies entspricht 83.3 Prozent. Je drei Personen sind ledig oder geschieden, eine Person lebt getrennt. Insgesamt haben sich fünf der teilnehmenden Personen in ihrem Leben einmal scheiden lassen, zwei davon haben wieder geheiratet. Wenn man den Zivilstand nach Geschlechtern aufgeteilt betrachtet, sind 94.4 Prozent der Frauen und 75 Prozent der Männer verheiratet.

Das Heiratsalter weist eine grosse Spannbreite auf und liegt zwischen 22 und 40 Jahren. Die Frauen haben im Durchschnitt um gut ein Jahr früher geheiratet als die Männer. Ihr durchschnittliches Heiratsalter liegt bei 27.4 Jahren. Das der Männer bei 28.8 Jahren. Bei den Frauen ist die Spannweite vom jüngsten zum ältesten Heiratsalter etwas grösser als bei den Männern.

Nationalität

40 der 42 teilnehmenden Personen verfügen heute über die liechtensteinische Staatsbürgerschaft. Zwei Personen sind Schweizer. Zudem haben vier Personen zusätzlich zum liechtensteinischen Pass noch den Schweizer Pass. Dem war aber nicht immer so. Zur Zeit des Realschulabschlusses waren 33 Personen (78.6 Prozent) Liechtensteiner Staatsbürger. Die anderen waren entweder Schweizer, Deutsche oder Österreicher. Somit haben sieben Personen im Laufe der Zeit die liechtensteinische Staatsbürgerschaft angenommen. Anhand der Nationalitäten der Eltern der teilnehmenden Personen lässt sich die Praxis bei der Vergabe von liechtensteinischen Pässen nachvollziehen. Die Nationalität des Vaters stimmt exakt mit den Nationalitäten der teilnehmenden Personen zur Zeit des Realschulabschlusses überein. Die Mütter waren vermehrt keine Liechtensteinerinnen, sondern kamen aus der Schweiz oder Österreich (66.7 Prozent Liechtensteinerinnen).

Kinderanzahl und Alter bei der Geburt des ersten Kindes

Von keinen Kindern bis zu fünf Kindern ist die ganze Bandbreite vorhanden. Die Projektteilnehmer haben im Durchschnitt 1.98 Kinder. Die Frauen haben eine durchschnittliche Kinderanzahl von 2.06 Kindern, die Männer von 1.92 Kindern. Insgesamt 7 Teilnehmer haben keine Kinder.

Das Alter bei der Geburt des ersten Kindes variiert zwischen 22 und 41 Jahren. Hier ist kein wesentlicher Unterschied zwischen den Frauen und den Männern zu bemerken. Frauen sind bei der Geburt ihres ersten Kindes durchschnittlich 30.2 Jahre alt, Männer 30.6 Jahre.

Die meist verbreitete Form des Zusammenlebens ist mit dem Ehepartner und – wenn vorhanden – den Kindern. Durchschnittlich leben die Teilnehmer mit 2.71 Personen zusammen, wodurch die Ergebnisse von oben bestätigt scheinen: Das meist verbreitete Muster ist daher die Familienform mit einem verheirateten Paar und zwei Kindern.

Wohnsituation

38 der 42 Teilnehmer haben ihren Wohnort heute in Liechtenstein. Die vier anderen sind in der Schweiz wohnhaft. 35 Personen (83.3 Prozent) wohnen in einem Einfamilienhaus, 7 Personen in einer Wohnung. 34 Personen (81 Prozent) nennen ihr Haus bzw. ihre Wohnung ihr Wohneigentum. Die anderen wohnen zur Miete.

Arbeitspensum und berufliche Position

Nur eine der 18 Frauen arbeitet 100 Prozent. 6 der Frauen gehen keiner Erwerbstätigkeit nach und sind Hausfrauen. Durchschnittlich haben die weiblichen Teilnehmer ein Arbeitspensum von 31.7 Prozent.

Bei den Männern arbeiten 21 der 24 Teilnehmer 100 Prozent. Hier ist ein Arbeitspensum, das nicht einem Vollpensum entspricht, die Ausnahme. Das durchschnittliche Arbeitspensum beträgt bei den Männern 95.4 Prozent, was laut Definition des Amtes für Volkswirtschaft einem Vollpensum entspricht.

Zwischen der beruflichen Position und dem Geschlecht lässt sich ein Zusammenhang ausmachen. Etwa gleich viele Frauen wie Männer sind in einer Anstellung ohne Vorgesetztenfunktion beschäftigt (38.9 Prozent bei den Frauen, 41.7 Prozent bei den Männern). Dasselbe lässt sich für die Selbstständigkeit aussagen, hier sind es 16.7 Prozent bei den Frauen und 20.8 Prozent bei den Männern. Der grosse Unterschied ist bei der Anstellung mit Vorgesetztenfunktion zu finden. Hier befinden sich nur 11.1 Prozent der Frauen, während 37.5 Prozent der Männer eine solche Stelle innehaben. Zudem sind es nur Frauen, die als Hausfrauen tätig sind. Ein Drittel der weiblichen Teilnehmer geht keiner Erwerbstätigkeit nach und sind Hausfrauen.

Berufliche Ausbildung

Auch bei der höchsten abgeschlossenen beruflichen Ausbildung lässt sich ein Unterschied zwischen Frauen und Männern feststellen. Während ungefähr gleich viele Frauen wie Männer über einen Lehrabschluss verfügen, überwiegen die Männer bei den höheren Abschlüssen wie dem Meisterdiplom, der Fachhochschule oder der Universität. Keine der Frauen hat ein Meisterdiplom oder einen Universitätsabschluss. Nur eine der Frauen hat den Abschluss einer Höheren Fachschule.

Tabelle 1: Höchste berufliche Ausbildung

	Frauen	Männer
Berufslehre, Berufsschule	16	12
DMS, Allg.bildende Schule	1	1
Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom	0	2
Höhere Fachschule, Technikerschule	1	6
Universität, ETH	0	3
Total	18	24

3.2 Erwerbsverhalten in Liechtenstein

Bei der Schulbildung in Liechtenstein ist seit den letzten 30 Jahren ein Trend Richtung Gymnasium auszumachen. Stark beigetragen zu diesem Trend haben die Mädchen.

Während sich der Anteil der Schulabschlüsse am Gymnasium seit 1975 stetig vergrößert hat, hat der Anteil der Oberschule stagniert und die Realschule an Gewicht verloren.¹³ 1975 schlossen noch 70.5 Prozent aller Schüler in Liechtenstein die Realschule ab. 19 Prozent machten damals ihren Abschluss an der Oberschule, 10.5 Prozent am Gymnasium. Im Jahr 2004 lag der Wert an Realschulabschlüssen immer noch an erster Stelle, ist aber stark zurückgegangen auf 51.1 Prozent. 30.7 Prozent schlossen 2004 die Oberschule ab, 18.2 Prozent das Gymnasium.

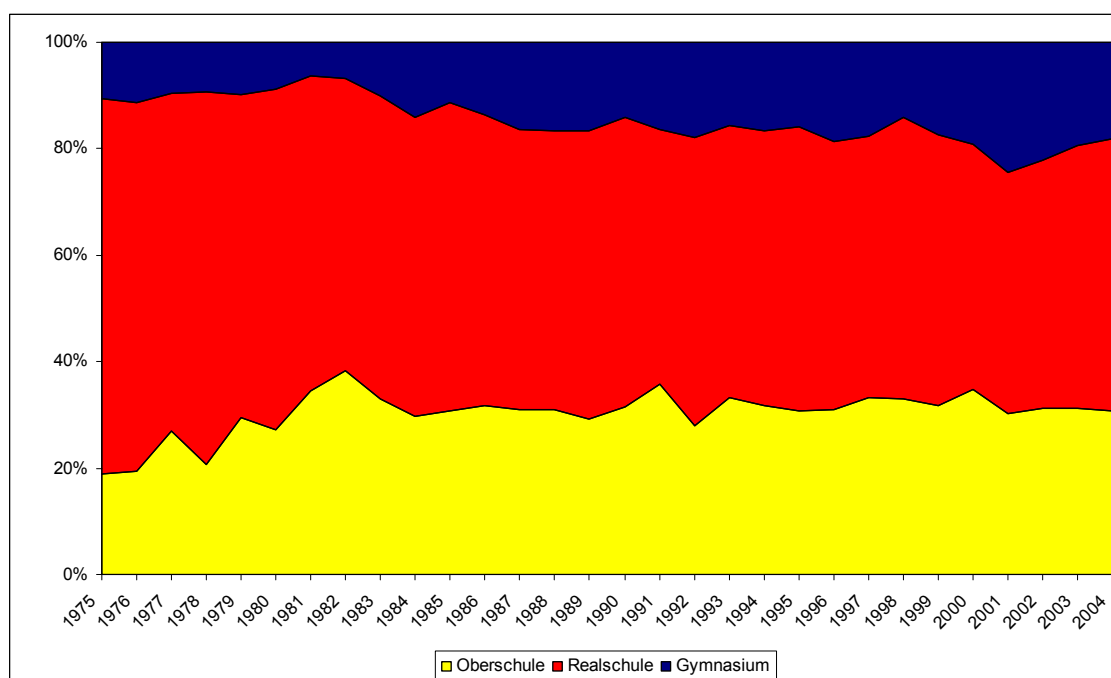
Wenn man die Entwicklung bei den Mädchen und Buben getrennt betrachtet, so lässt sich feststellen, dass bei den Mädchen die Entwicklung viel ausgeprägter ist als bei den

¹³ Für die Statistik in dieser Untersuchung wurden die jeweiligen vierten Klassen für die Ober- und die Realschule und die achten Klassen für das Gymnasium herangezogen. Es wurde dabei davon ausgegangen, dass die jeweiligen Schüler der Abschlussklassen ein Jahr später auch den Abschluss machen. Die Zahl derjenigen, die im letzten Jahr die Schule abbrechen bzw. die Abschlussprüfung nicht bestehen, wurde als klein betrachtet und deshalb vernachlässigt. Die Statistik dieser Untersuchung divergiert jedoch mit den Statistiken des Schulamtes. Der Unterschied ist darin zu finden, dass in der Statistik des Schulamtes alle Schüler, die an die drei Schulen gehen, verwendet werden, während hier alle Schüler, die den Abschluss erlangt haben, verwendet worden sind. In der Statistik des Schulamtes ist der Anteil derjenigen, die das Gymnasium besuchen, um einiges grösser als in dieser Berechnung. Laut telefonischer Aussage von Christian Weidkuhn vom Schulamt, ergibt sich die Differenz der beiden Statistiken dadurch, dass im Gymnasium zwischen der vierten und achten Klasse jeweils eine grosse Anzahl an Schülern aussteigt. Diese scheinen in dieser Statistik nicht mehr auf.

Buben. Schlossen 1975 noch 86.5 Prozent aller Mädchen die Realschule, 9.4 Prozent die Oberschule und 4.2 Prozent das Gymnasium ab, so hatten im Jahr 2004 53.1 Prozent der Mädchen einen Realschulabschluss in der Hand, 30.5 Prozent einen Oberschulabschluss und 16.4 Prozent einen Gymnasiumabschluss. Bei den Buben machten 1975 55.8 Prozent aller Buben einen Realschulabschluss, 27.9 Prozent einen Oberschulabschluss und 16.3 Prozent einen Gymnasiumabschluss. Im Jahr 2004 waren es 49.2 Prozent an der Realschule, 30.8 Prozent an der Oberschule und 20 Prozent am Gymnasium.

Die Schulbildung hat sich also vor allem bei den Mädchen stark verändert. Die Realschule als Mittelstufe zwischen Oberschule und Gymnasium ist bis heute konstant am höchsten geblieben.

Abbildung 1: Entwicklung der Schülerzahl im Abschlussjahrgang 1975 bis 2004, Buben und Mädchen

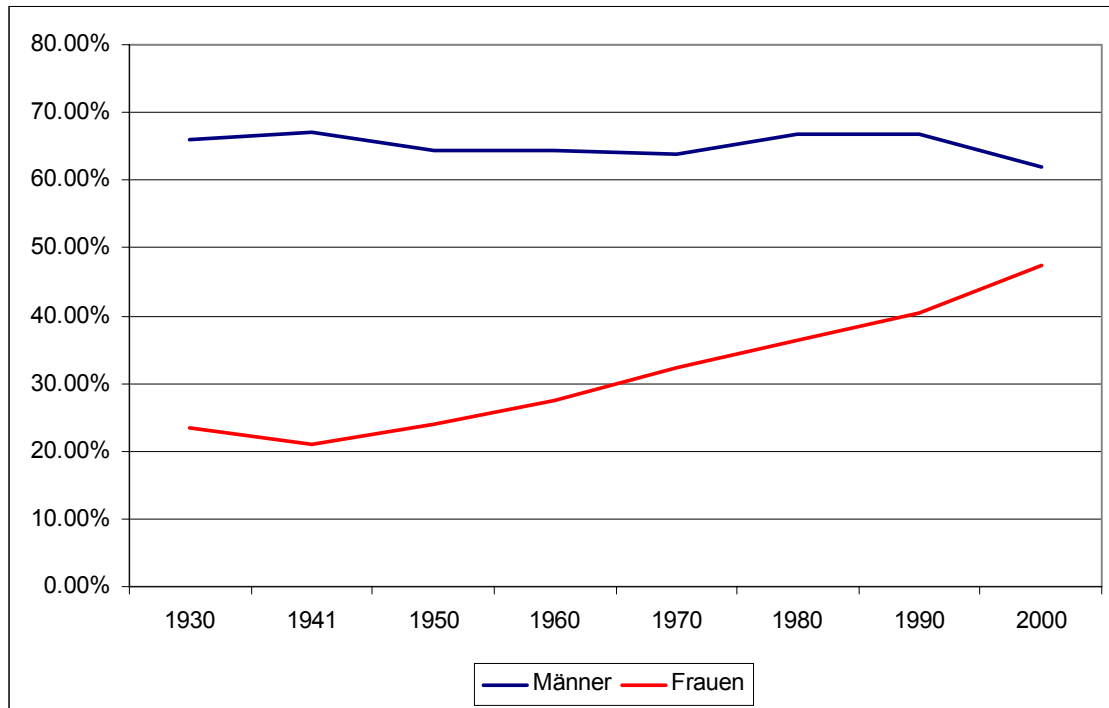


Quelle: Schulamt, Schulstatistiken 1974 bis 2003.

Die Bruttoerwerbsquote¹⁴ hat sich in den letzten siebzig Jahren bei den Männern kaum verändert. Sie pendelte ständig zwischen 62 und knapp 67 Prozent. Einen Wandel erlebt hat die Bruttoerwerbsquote der Frauen. Seit den vierziger Jahren des 20. Jahrhunderts ist sie ständig angestiegen. Knapp 50 Prozent der weiblichen Wohnbevölkerung geht heute einer Erwerbstätigkeit nach.

¹⁴ Unter der Bruttoerwerbsquote wird der Anteil der Arbeitenden an der gesamten Wohnbevölkerung gemessen. Es wird dabei nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen unterschieden. Die Nettoerwerbsquote hingegen misst den Anteil der Arbeitenden an der 15-64jährigen Wohnbevölkerung. Kinder und Rentner fallen demzufolge weg.

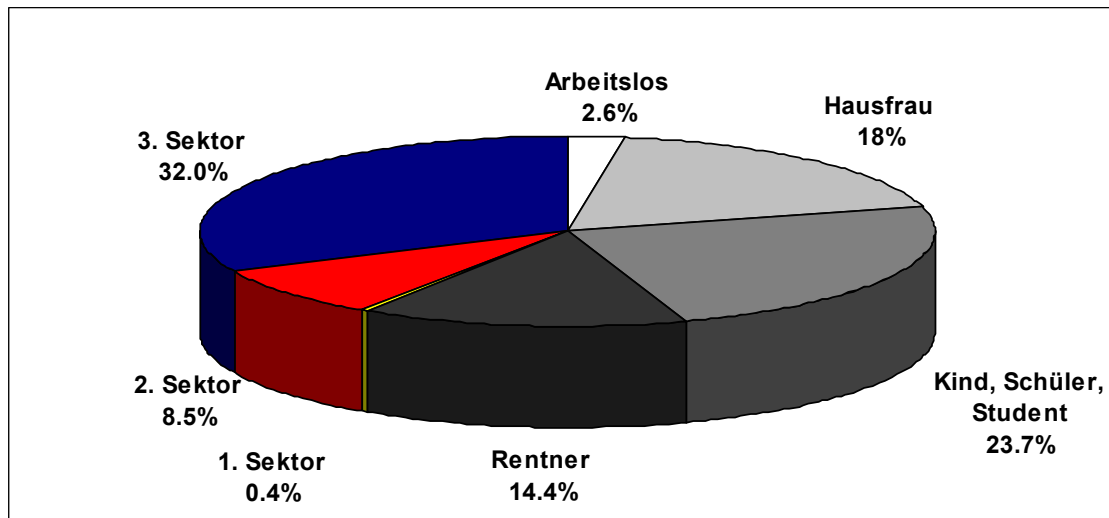
Abbildung 2: Entwicklung der Bruttoerwerbsquote von Frauen und Männern



Quelle: Amt für Volkswirtschaft, Volkszählungen.

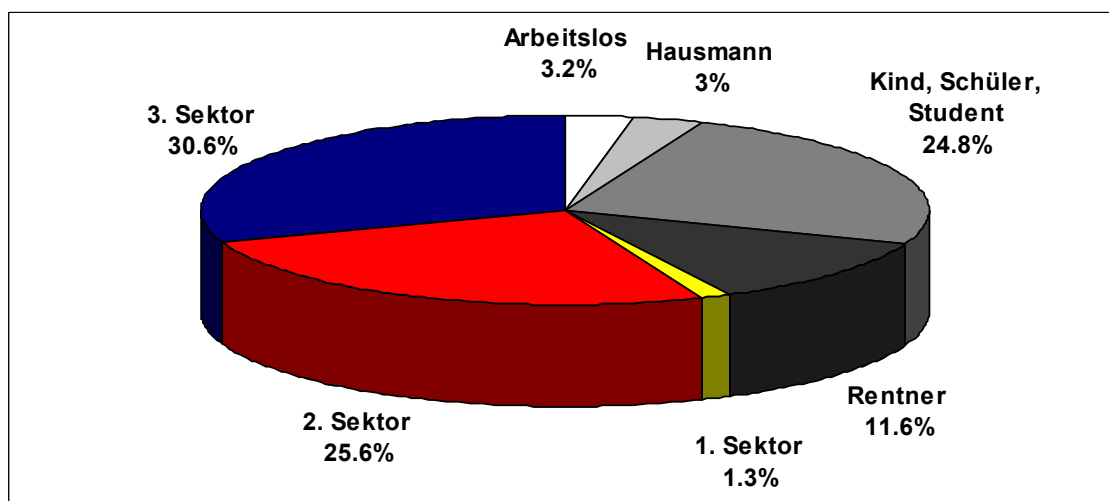
Frauen sind vielfach Hausfrauen, bei den Männern ist das „Hausmann sein“ die grosse Ausnahme wie in Abbildung 3 und 4 ersichtlich ist. Wenn Frauen arbeiten gehen, tun sie dies vorwiegend im Dritten Sektor. Männer sind im Zweiten und im Dritten Sektor fast zu gleichen Teilen beschäftigt.

Abbildung 3: Beschäftigungsart Frauen



Quelle: Amt für Volkswirtschaft, Bevölkerungsstatistik auf Verlangen 31.12.2004.

Abbildung 4: Beschäftigungsart Männer



Quelle: Amt für Volkswirtschaft, Bevölkerungsstatistik auf Verlangen 31.12.2004.

Laut der Definition des Amtes für Volkswirtschaft ist jemand Vollzeitbeschäftigt, wenn seine normale Arbeitszeit 90 Prozent und mehr beträgt. Bei Teilzeitbeschäftigten handelt es sich um Beschäftigte, deren normale Arbeitszeit 15 bis 89 Prozent der regulären Arbeitszeit ausmacht. Diese Definition des Amtes für Volkswirtschaft umfasst alle Formen der Teilzeitarbeit wie Halbtagsbeschäftigung, Beschäftigung an einem, zwei oder mehreren Tagen in der Woche usw. In den Statistiktabelle des Amtes für Volks-

wirtschaft wird zwischen den Teilzeitkategorien 15 Prozent bis 49 Prozent und 50 Prozent bis 89 Prozent unterschieden.¹⁵

Tabelle 2: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern

	Frauen		Männer	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Vollzeit (90% und mehr)	3626	55.6%	8496	93.4%
Teilzeit 50 bis 89 %	1799	27.6%	396	4.4%
Teilzeit 15 bis 49%	1102	16.9%	203	2.2%
Total	6527	100.0%	9095	100.0%

Quelle: Amt für Volkswirtschaft, Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik 31.12.2004.

Bei den Männern ist Teilzeitarbeit nicht beliebt. Männer gehen im Normalfall einer Vollzeitbeschäftigung nach. Bei den Frauen hingegen ist fast die Hälfte aller beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt.

3.3 Das typische Familienmodell in Liechtenstein

Wie weiter oben erwähnt, sind die meisten der teilnehmenden Personen verheiratet und haben Kinder. Im Durchschnitt haben die Teilnehmer zwei Kinder. Auch wenn nicht für ganz Liechtenstein gesprochen werden kann, so wird an dieser Fallzahl klar, dass der „Familiennormalfall“ hier das Zusammenleben mit dem Ehepartner und den zwei Kindern darstellt.

Im Durchschnitt haben die Teilnehmer 2.3 Jahre nach der Heirat ihr erstes Kind bekommen. Bei den Frauen liegt der Wert etwas höher (2.6 Jahre), bei den Männern etwas tiefer (2.1 Jahre).

¹⁵ vgl. Amt für Volkswirtschaft, Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik 31.12.2004.

4 Berufswahl

4.1 Gewählte Berufe in Liechtenstein

4.1.1 Ergriffene Berufe 1977

1977, im Jahr des Realschulabschlusses und in den meisten Fällen auch Lehrbeginns für die Teilnehmer, haben insgesamt 217 Jugendliche eine Lehre ergriffen. Davon waren 150 Buben und 67 Mädchen.¹⁶ Die beliebtesten fünf Lehren bei den Buben waren damals mit grossem Abstand der Kaufmännische Angestellte gefolgt vom Maurer, Mechaniker, Maschinenzeichner und Elektromonteur. Bei den Mädchen zählten zu den beliebtesten fünf Lehren ebenso wie bei den Buben mit grossem Abstand die Kaufmännische Angestellte, gefolgt von der Verkäuferin, der Damencoiffeuse, der Büroangestellten und der Keramikmalerin.

Vergleicht man die meistgewählten Lehren des Jahres 1977 mit den Lehren, die die Realschulabgänger der Realschule Eschen gewählt haben, so liegen vor allem die Buben genau in jenem Bereich der beliebtesten Lehren. 14 der 24 Männer haben eine Lehre als Kaufmännischer Angestellter, Mechaniker/Werkzeugmacher, Maschinenzeichner oder Elektromonteur ergriffen. Der grösste Teil der teilnehmenden Frauen hat eine Kaufmännische Ausbildung gemacht, auch das stimmt mit der Popularität dieser Lehre in Liechtenstein überein. Jedoch sind die restlichen teilnehmenden Frauen auf den Rängen zwei bis fünf der beliebtesten Lehren dieses Jahrgangs nicht mehr zu finden, da sie mehrheitlich eine schulische Ausbildung anstatt einer Lehre begonnen haben.

Bei den Teilnehmern dieser Untersuchung kann bestätigt werden, dass es für alle Teilnehmer 1977 eine Selbstverständlichkeit war einen Beruf zu erlernen. Dies entspricht dem Muster, das Borokowsky und Streckeisen für die damalige Zeit nennen: „Heute stehen wir am Ende einer Entwicklung, in deren Verlauf es zur Selbstverständlichkeit geworden ist, dass Frauen wie Männer eine Grundausbildung erwerben [...]“.“¹⁷

4.1.2 Beliebte Berufe 1965 bis heute

Wenn man den Zeitraum von 1965 bis heute betrachtet, fällt schnell auf, dass die Lehre des Kaufmännischen Angestellten sowohl bei den Mädchen als auch bei den Buben immer an vorderster Stelle auf der Beliebtheitsskala stand.

¹⁶ Vgl. Statistik des Amtes für Berufsbildung. Hier wurden alle Lehrlinge gezählt, die 1977 in Liechtenstein eine Lehre angefangen haben. Dazu gehören auch Schweizer, die in Liechtenstein eine Lehre gemacht haben, Liechtensteiner, die im Ausland eine Lehre begonnen haben aber nicht. Auch die Schulen zur beruflichen Ausbildung sind hier nicht enthalten.

¹⁷ Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.73.

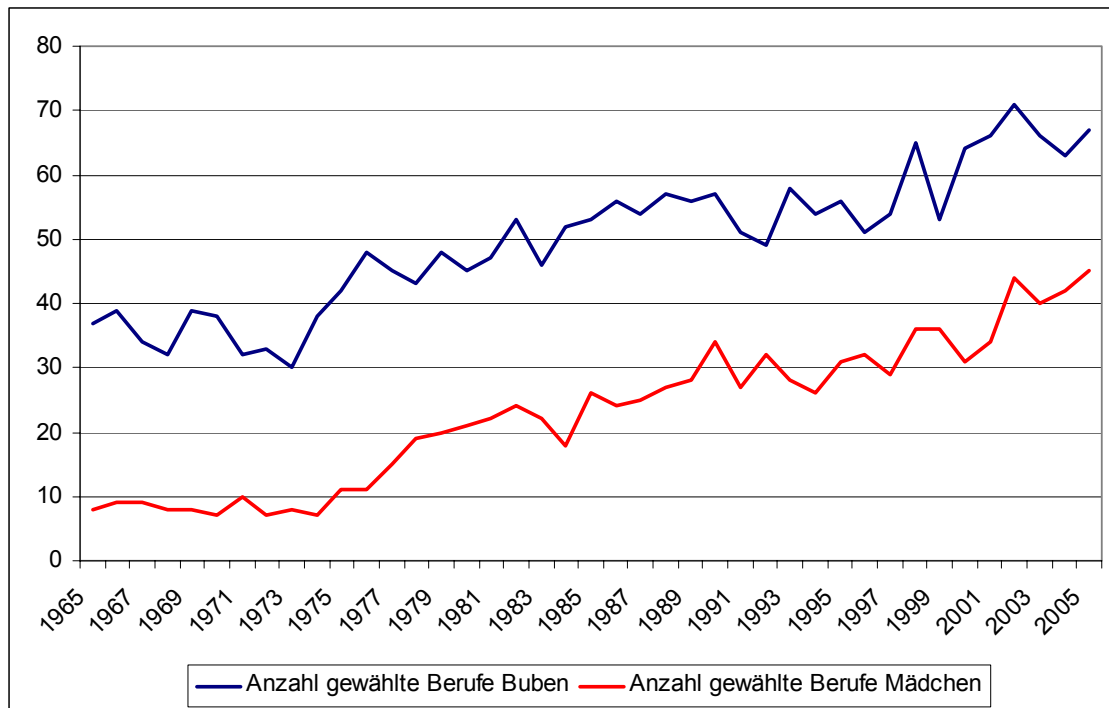
Der Beruf der Verkäuferin ist in der Beliebtheit und Häufigkeit über die gesamte Dauer von 1965 bis heute gleich hinter die Kaufmännische Angestellte zu setzen. Die Lehre als Büroangestellte erfreute sich bei den Mädchen seit den 1970er Jahren grosser Beliebtheit. Der Beruf der Damencoiffeuse war seit 1965 bis Anfang der 1990er Jahre stets in den vorderen Rängen zu finden, wurde Anfang der 1990er Jahre aber von anderen Berufen verdrängt. Ende der 1970er Jahre kam der Beruf der Hauswirtschaftlichen Angestellten auf, auch er schaffte es einige Male unter die ersten fünf Ränge der beliebtesten Berufe bei den Mädchen.

Bei den Buben ist von 1966 bis 1991 der Beruf des Mechanikers durchwegs unter den meisten fünf gewählten Berufen zu finden. Ebenso gehört der Beruf des Maurers von 1965 bis Ende der 90er Jahre zu den beliebtesten Berufen bei den Buben. Der seit 1965 stets beliebte Beruf Maschinenzeichner wurde 1998 von den Berufsbezeichnungen Polymechaniker und Konstrukteur abgelöst. Weiter war auch die Lehre als Elektromonteur über den ganzen Zeitraum unter den meistgewählten Lehren zu finden. Auch der Automechaniker erfreute sich von 1965 bis heute einer grossen Beliebtheit. Der Beruf des Automonteurs taucht zum ersten Mal Mitte der 1980er Jahre auf und ist seither meistens in den vorderen fünf Rängen zu finden. Seit Mitte der 1990er Jahre taucht der Beruf des Informatikers auf. Seit 2001 war dieser Beruf bei den Buben jedes Jahr bei den beliebtesten Berufen dabei.

4.1.3 Berufsspektrum

Die in der Literatur oft getätigte Aussage, dass die Buben über ein wesentlich grösseres Berufsspektrum verfügen als die Mädchen, kann bestätigt werden. Nimmt man die Zahlen des Amtes für Berufsbildung, so lässt sich erkennen, dass sich die Anzahl verschiedener Lehren, die Mädchen und Buben ergreifen, seit 1965 zwar angenähert haben, die Buben im Jahr 2005 aber immer noch 1.5 Mal so viele verschiedene Lehren ergriffen haben wie die Mädchen. 1965 ergriffen die Buben noch 4.5 Mal mehr verschiedene Lehren als die Mädchen.

Abbildung 5: Anzahl gewählter Berufe Buben und Mädchen 1965 bis 2005



Quelle: Amt für Berufsbildung, schriftliche Auskunft vom 20. und 28. Oktober 2005.

Die Befunde für Liechtenstein stimmen überein mit dem, was Born u.a. 1996 festgestellt haben. „Heute wie damals ist das Spektrum der weiblich dominierten Berufe wesentlich enger als das der männlich dominierten, wenn auch mit leichten prozentualen Verschiebungen oder – präziser – Ausweitungen aufgrund zwischenzeitlicher Ausdifferenzierungen der Berufsbilder.“¹⁸

4.2 Berufswunsch und Verwirklichung

38 der 42 Personen (90.5 Prozent) können einen Berufswunsch nennen, den sie während der Realschulzeit hatten. 4 Teilnehmer der Untersuchung geben an, nie einen bestimmten Berufswunsch gehabt zu haben.

Von den 38 Personen, die einen Berufswunsch hatten, konnten 60.5 Prozent ihren Berufswunsch auch verwirklichen. Bei 39.5 Prozent der Teilnehmer war die Verwirkli-

¹⁸ Born u.a., 1996. S.84.

chung ihres Traumberufes nicht möglich.¹⁹ Klar ersichtlich ist, dass eher Männer als Frauen ihren Berufswunsch verwirklichen konnten. So geben 77.3 Prozent der Männer an, ihren Berufswunsch verwirklicht zu haben, während dies nur 37.5 Prozent der Frauen tun (Cramers'V 0.402, Signifikanz auf dem 5%-Niveau).

Betrachtet man die Gründe, weshalb der eigene Berufswunsch nicht verwirklicht werden konnte, so sind wiederum Unterschiede zwischen den Männern und den Frauen ersichtlich. Während die Männer die Einwirkung und den Einfluss Dritter verantwortlich machen, geben die Frauen die fehlende persönliche Motivation zur Verwirklichung ihres Berufswunsches an erster Stelle an (Cramers'V 0.535, nicht signifikant). Schon Borkowsky/Streckeisen haben festgestellt, dass es den Frauen an Bereitschaft mangle, sich für ihre Wünsche einzusetzen.²⁰ Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt scheint für beide Geschlechter kein wesentlicher Hinderungsgrund gewesen zu sein.

Zwischen der Note im Realschulabschlusszeugnis und der Wahrscheinlichkeit der Verwirklichung des Berufswunsches gibt es für diese Gruppe keinen Zusammenhang. Unabhängig davon, ob man die Realschule im vorderen, im mittleren oder im hinteren Drittel abgeschlossen hat, konnte der Berufswunsch verwirklicht werden – oder eben nicht. Dies stimmt überein mit der oben genannten Feststellung, dass die Situation auf dem Lehrstellenmarkt keinen wesentlichen Einfluss auf die Verwirklichung des Berufswunsches hatte. Auch die Aussagen der Teilnehmer lassen dem Glauben schenken. So berichten praktisch alle davon, dass zur damaligen Zeit die Lehrstellensuche kein grosses Problem darstellte. Während bei den Männern allerdings alle, die ihren Realschulabschluss im vorderen Drittel machten, ihren Berufswunsch verwirklichen konnten, ist dies bei den Frauen mit den guten Noten nicht der Fall. Eine mögliche Erläuterung könnte hier sein, dass die Frauen als meistgenannten Grund für die Nichtverwirklichung ihres Berufswunsches die eigene fehlende Motivation nannten. Erstaunlich ist jedoch, dass 60 Prozent der Frauen, die die fehlende Motivation als Hinderungsgrund für die Verwirklichung des eigenen Berufswunsches angeben, die Realschule im vorderen Drittel abgeschlossen haben. Es ist also auszuschliessen, dass schlechte Noten in der Realschule der Grund für die fehlende persönliche Motivation war.

Die Annahme von Meulemann, dass der Vaterberuf bzw. die berufliche Stellung des Vaters einen positiven Einfluss auf die Verwirklichung des Traumberufes gehabt haben könnte, kann nicht bestätigt werden.²¹

¹⁹ Zu „Berufswunsch verwirklicht“ wird auch gezählt, wenn der Berufswunsch erst in einem zweiten Anlauf bspw. nach einer zweiten Lehre verwirklicht werden konnte.

²⁰ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.80.

²¹ vgl. Meulemann, 1990. S.100.

4.3 Berufswahl

Laut Borkowsky/Streckeisen findet die Berufsfindung zu einem Zeitpunkt statt, in dem vom entwicklungspsychologischen Standpunkt aus fraglich ist, ob eine echte Berufswahl überhaupt erfolgen kann. Die Entwicklungsstufe der Jugendlichen zum Zeitpunkt der Berufswahl würde diese erschweren und so werde die Berufsfindung dominiert von geschlechtsspezifischen Zuweisungen.²² Auch Born u.a. weisen darauf hin, dass eine „Berufswahl“ im eigentlichen Sinne nicht stattfinden würde. Vielmehr müsse man von einer Lenkung per Angebotsseite sprechen.²³ Weiter führen die drei Autorinnen aus, dass die Mädchen und Buben keineswegs jeden Beruf, den sie sich wünschen, ergreifen können. Das heisse, der ausgeübte Beruf sei in den selteneren Fällen Ausdruck der Neigungen und Interessen, das Ergebnis individueller Auswahlprozesse, die die Mädchen und Buben auf der Basis einer ihnen noch offen stehenden Ausbildungs- und Berufswelt treffen können, sondern einzig und allein ein Resultat der Lebenschancen.²⁴

Bei der Berufsausbildung konzentrieren sich Frauen, so Zingg Schrupkowski, auf relativ wenige Berufe. Dies konnte oben anhand des unterschiedlichen Berufsspektrums von Mädchen und Buben bestätigt werden. Auf der Nachfrageseite würden den Frauen insbesondere typisch weibliche Lehrstellen angeboten werden und auf der Angebotsseite würden Präferenzen in Richtung typisch weiblicher Berufe geformt, führt sie weiter aus.²⁵ Born u.a. halten fest, dass die Konzentration auf relativ wenige Berufe in der Regel als Ergebnis typisch weiblichen Berufswahlverhaltens interpretiert werde.²⁶

In der Literatur werden den Mädchen bei der Berufswahl Berufe im kaufmännischen- und Verwaltungsbereich und im Gesundheits- und Sozialbereich zugesprochen. Frauen würden sich für Berufe interessieren, in denen sie die bereits gelernten Elemente des weiblichen Arbeitsvermögens, wie die Versorgung, Pflege und Erziehung anderer und das Eingehen auf die Bedürfnisse anderer, anwenden könnten. Dementsprechend würde sich die weibliche Berufswahl auf die Tätigkeiten des Dienstleistungsbereiches konzentrieren. Dazu würden medizinisch-ärztliche und medizinisch-technische Hilfsberufe, Büro-, Verkaufs- und Lehrerberufe zählen. Auch würden von Frauen Berufe gewählt, in denen die verwendeten Arbeitsmittel einen engen Bezug zur Hausarbeit haben würden, wie das beispielsweise bei den Berufen der Schneiderin, der Verkäuferin oder der Kosmetikerin der Fall sei.²⁷ 1989 stellten Borkowsky/Streckeisen für die Schweiz fest, dass es sich bei den Frauenberufen um Dienstleistungsberufe im weitesten Sinne handeln würde und Frauen im industriellen und handwerklichen Sektor krass untervertreten seien.²⁸ Bei den Buben hingegen würde die Berufswahl unter dem Aspekt betrachtet, ob

²² vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.89.

²³ vgl. Born u.a., 1996. S.273.

²⁴ vgl. Born u.a., 1996. S.86.

²⁵ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.13f.

²⁶ vgl. Born u.a., 1996. S.85.

²⁷ vgl. Blossfeld, 1991. S.5 und 12.

²⁸ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.79.

ein bestimmter Beruf die Möglichkeit biete, später einmal eine eigene Familie ernähren zu können.²⁹ Darüber hinaus würden bei der Berufswahl von Buben auch gewisse hierarchisch-prestigemässigen Überlegungen eine Rolle spielen.³⁰

Diese Befunde können für die zwei Realschulabschlussklassen des Jahres 1977 bestätigt werden. Die 18 an der Untersuchung teilnehmenden Frauen haben ausschliesslich Berufe aus den Bereichen Büro, Dienstleistung, Verwaltung (66.7 Prozent der Frauen) oder dem Gesundheits- und Sozialbereich (33.3 Prozent) gewählt. Keine Frau hat einen handwerklichen oder technischen Beruf gewählt.

Tabelle 3: Bereiche der gewählten Berufe Frauen

	absolut	relativ
Büro/Dienstleistung/Verwaltung	12	66.6%
Gesundheits- oder Sozialbereich	6	33.3%
Gesamt	18	100.0%

Bei den Männern hingegen haben 50 Prozent einen handwerklichen Beruf gewählt, knapp 30 Prozent einen Beruf im Bereich Büro, Dienstleistung und Verwaltung und gut 20 Prozent einen technischen Beruf.

Tabelle 4: Bereiche der gewählten Berufe Männer

	absolut	relativ
Handwerklicher Beruf	12	50.0%
Büro/Dienstleistung/Verwaltung	7	29.2%
Technischer Beruf	5	20.8%
Gesamt	24	100.0%

Keine der Frauen und auch keiner der Männer hat eine für sie/ihn untypische Lehre ergriffen. Wie Borkowsky/Streckeisen 1989 festgehalten haben, sind geschlechtsuntypische Berufswahlen noch selten. Dies würde allerdings auch nicht verwundern, wenn man die Schwierigkeiten betrachte, denen sich Frauen und Männer gegenübersehen würden, die versuchten in Männer- bzw. Frauenberufen zu arbeiten.³¹

Beck-Gernsheim zufolge ergreifen Mädchen häufiger denselben oder einen ähnlichen Beruf wie ein Familienmitglied oder die Freundin. Dies aus dem Grund da ihnen konkrete Vorbilder bei der Berufswahl wichtiger, persönlicher bedeutsamer und einprägsamer erscheinen als abstrakte Modelle von Berufen.³² Betrachtet man für diesen Fall nun nur die Fälle, in denen die Teilnehmer auf die Frage hin, weshalb sie sich für die ergriffene Lehre entschieden haben, Familienmitglieder oder Freunde/innen genannt haben,

²⁹ vgl. Charles u.a., 1991. S.4.

³⁰ vgl. Beck-Gernsheim, 1981. S.84.

³¹ Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.80.

³² Beck-Gernsheim, 1981. S.81.

so kommt man zum Schluss, dass dies für diese Untersuchung nicht eindeutig zutrifft, dass aber ein Unterschied zwischen den Mädchen und den Buben besteht.

Tabelle 5: Grund für Lehrentscheid

	Frauen	Männer
Vater etc. arbeitete auf gleichem Beruf	1	5
Freundin/Bekannte gleiche Lehre gemacht	4	1
Total	5	6

Sowohl Mädchen als auch Buben lassen sich von ihrem familiären und bekanntschaftlichen Umfeld beeinflussen. Die Männer jedoch lassen sich vorwiegend vom Beruf ihres Vaters/Geschwisters oder eines Verwandten positiv beeinflussen, während die Mädchen angeben den gleichen Beruf wie ihre Freundin/Bekannte gewählt zu haben, ohne dass dabei das Interesse am Beruf an sich im Vordergrund steht.

Allgemein kann festgehalten werden, dass 12 der 42 teilnehmenden Personen anstatt der Lehre eine Schule zur beruflichen Ausbildung besucht haben. Davon waren 7 Personen weiblich und 5 Personen männlich.

4.4 Einfluss auf Berufswahl der Jugendlichen

Bei den Gründen weshalb sich die Teilnehmer für die ergriffene Lehre entschieden haben, kann zwischen „aus eigenem Antrieb/Wunsch“, „Einfluss von anderen“, „erste Kontakte mit dem Beruf sind positiv verlaufen“ und „als Grundlage/Überbrückung“ unterschieden werden. Bezüglich des Einflusses von anderen kann kein Unterschied zwischen Mädchen und Buben ausgemacht werden. Eher Frauen haben sich aus eigenem Antrieb für die Ausbildung entschieden, während sich Männer hauptsächlich für die ergriffene Lehre oder Ausbildung entschieden haben, weil ihre ersten Kontakte mit dem Beruf positiv verlaufen sind. Doppelt so viele Frauen wie Männer haben die Ausbildung als Grundlage oder zur Überbrückung gemacht.

Tabelle 6: Gründe für Wahl der Lehre

	Frauen	Männer
Aus eigenem Antrieb, eigener Wunsch	3	1
Einfluss von anderen	5	4
erste Kontakte mit Beruf positiv verlaufen	4	16
als Grundlage, Überbrückung	6	3
Total	18	24

18 der 42 Personen (42.9 Prozent) geben den Einfluss der Eltern in irgendeiner Art und Weise auf die Ausbildungswahl an. 57.1 Prozent verneinen einen Einfluss der Eltern auf ihre Berufswahl. Bezüglich des Einflusses der Eltern auf die Berufswahl ist kein Geschlechterunterschied festzustellen. Von den 18 Personen, die einen Einfluss ihrer Eltern auf die Berufswahl bejahen, geben je die Hälfte einen indirekten bzw. moderaten und einen bestimmenden Einfluss an. Auch hier ist kein Geschlechterunterschied vorhanden. Es lässt sich keine Aussage darüber machen, ob sich nun Buben oder Mädchen mehr beeinflussen lassen. Einen bestimmenden Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder hatten Eltern zum Beispiel, wenn sie vom Berufswunsch abgeraten oder ihn sogar verboten haben. Einen indirekten Einfluss hatten die Eltern beispielsweise, wenn der Jugendliche dadurch, dass jemand in der Familie denselben Beruf ausgeübt hat, positiv für diesen Beruf geprägt wurde. Zwei Frauen haben während des Interviews den mangelnden bzw. nicht vorhandenen Einfluss der Eltern beanstandet. Sie meinten, von ihren Eltern bei der Berufswahl zu wenig unterstützt worden zu sein. Borkowsky/Streckeisen können in ihrer Forschung bestätigen, dass derartige Tendenzen bestehen. „Die Rolle der Eltern bei der Berufsfindung wird in den Lebensgeschichten oft angesprochen, und zwar im Sinne der fehlenden Unterstützung. Auffallend oft finden Frauen bei ihren Eltern keine Unterstützung, wenn es um die Suche nach einem geeigneten Beruf oder einer Lehrstelle, [...], geht.“³³ Weiter führen sie aus, dass insbesondere die Eltern die Frauen selten bei der Suche nach alternativen Möglichkeiten unterstützen würden und häufig auf das Nächstliegende verweisen würden.³⁴

Dem Berufsberater wird von den Teilnehmern kein gutes Zeugnis bei der damaligen Beratung nach einer geeigneten Lehre gegeben. So geben drei der teilnehmenden Personen an, vom Berufsberater eine falsche Auskunft bezüglich ihres gewünschten Berufes erhalten zu haben und sich so auf den Rat des Berufsberaters hin vom gewünschten Beruf abgewandt zu haben.

³³ Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.83.

³⁴ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.90f.

5 Berufliche Ausbildung

Praktisch alle teilnehmenden Personen haben direkt nach der Realschule mit ihrer weiteren Ausbildung begonnen. Bei nur vier Teilnehmern war dies nicht der Fall. Der Unterbruch dieser vier Personen bis zum Lehr- bzw. Ausbildungsbeginn dauerte zwischen einem und zwei Jahren. Je zwei Personen geben dabei an, dass der Ausbildungsanfang für sie erst später möglich war oder dass sie nach der Realschule noch unentschlossen waren, welche Lehre sie nun ergreifen sollten. Während der „Pause“ bis zum Ausbildungsbeginn machten zwei Teilnehmer einen Sprach bzw. Auslandsaufenthalt. Die anderen jobbten während dieser Zeit. Borkowsky/Streckeisen haben schon früh festgestellt, dass die Arbeit in fremden Haushalten (etwa Au-Pair) häufig auftauchen würde, wenn die jungen Frauen sich in einer Phase der Unsicherheit und des Suchens befinden würden. Die Haushaltsarbeit oder Sprachaufenthalte würden sich in dieser Zeit als Lückenbüsser anbieten.³⁵ Auffallend ist dabei, dass beide weiblichen Teilnehmer, die einen Unterbruch bis zum Lehrbeginn hatten, einen Sprach- bzw. Auslandsaufenthalt gemacht haben, die männlichen Teilnehmer aber gejobbt haben.

Wie oben ersichtlich wurde, haben sich vor allem die Buben bei der Berufswahl stark an das Muster der beliebtesten Lehren der damaligen Zeit gehalten. Auch die Mädchen haben – ganz der Beliebtheitsskala von 1977 entsprechend – zum grössten Teil die KV-Lehre gewählt. Oben wurde schon beschrieben, dass es in der Berufswahl zwischen den Mädchen und den Buben einen deutlichen Unterschied gibt. Die Mädchen haben in erster Linie Berufe im Bereich Büro, Dienstleistung, Verwaltung und Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich gewählt. Keines der Mädchen hat einen handwerklichen oder technischen Beruf ergriffen. Hingegen sind in diesen zwei Bereichen die meisten Buben zu finden. Einige Buben haben zudem auch noch eine Lehre im Bereich Büro, Dienstleistung und Verwaltung gemacht, keiner aber im Gesundheits- oder Sozialbereich.

Einige konnten – wie schon erläutert – ihren Berufswunsch nicht verwirklichen und mussten sich anderweitig umsehen. Dabei vertreten vor allem Born u.a. die Ansicht, dass es vor allem Frauen schaffen würden, sich mit anfangs ungeliebten Ausbildungsgängen auszusöhnen und sich nachträglich sogar mit ihnen zu identifizieren. Sie nennen dies die nachträgliche Identifikation mit dem Resultat der Berufsfindung. Die Forscherinnen gehen sogar soweit zu behaupten, dass das selbst dann gelten würde, wenn die Bedingungen zur Annahme von Ausbildungsplätzen in Berufe führten, die die Frauen vorher explizit abgelehnt hätten.³⁶

Die Ausbildungen der 42 Realschulabgänger des Jahres 1977 dauerten zwischen zwei und fünf Jahren. Dabei überwiegen die drei- und vierjährigen Ausbildungen ganz klar (zusammen 81 Prozent). Bei den Frauen ist eine dreijährige Lehre/Ausbildung am häufigsten, während dies bei den Männern eine vierjährige Lehre/Ausbildung ist. Die Diffe-

³⁵ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.87.

³⁶ vgl. Born u.a., 1996. S.89/107.

renz lässt sich auch leicht am arithmetischen Mittel der Lehrdauer erkennen. Während die Frauen durchschnittlich 2.9 Jahre für ihre Lehre/Ausbildung aufwendeten, taten dies die Männer 3.7 Jahre. Die Lehren der Männer dauerten im Durchschnitt also fast um ein Jahr länger als die der Frauen. Doch was sind die Gründe dafür: Dauern frauentypische Lehren weniger lang? Oder wählen Frauen diejenigen Lehren aus, die nicht so lange dauern. Eine Antwort kann hier nicht gegeben werden.

Die Lehrstellensuche scheint für die Jugendlichen im Grossen und Ganzen kein Problem dargestellt zu haben. Unter den insgesamt 32 Personen die eine Lehre suchten und zur beruflichen Ausbildung keine Schule besuchten, befindet sich nur eine Person, die nach eigenen Aussagen eine andere als die gewünschte Lehrstelle annehmen mussten. Die meisten geben an, die gewünschte Lehrstelle gleich gefunden zu haben. Diejenigen, die die gewünschte Lehrstelle nach längerem Suchen gefunden haben, sind an einer Hand abzuzählen. Allgemein war während der Interviews diese Tendenz zu spüren. Viele der Befragten erzählten davon, dass einige Betriebe damals sogar um Lehrlinge geworben hatten. Auch berichten einige davon, dass sie die Auswahl zwischen zwei Lehrbetrieben gehabt hätten. Ausserdem scheinen solche, die in einem Betrieb eine Schnupperlehre machen durften, die Lehrstelle schon auf sicher gehabt zu haben.

Zwischen der Note, mit der man die Realschule abgeschlossen hatte und der Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden, scheint kein Zusammenhang zu bestehen. Allerdings haben diejenigen, die ihre gewünschte Lehrstelle erst nach längerem Suchen gefunden haben und diejenige Person, die eine andere als die gewünschte Lehrstelle annehmen musste, die Realschule vorwiegend im hinteren Drittel abgeschlossen.

Nur eine Person der insgesamt 42 Teilnehmer hat die Lehre nach einiger Zeit wieder abgebrochen, weil Berufsvorstellung und –wirklichkeit nicht zusammenpassten. Zwei Personen haben im Interview erzählt, dass sie mit ihrer Ausbildung nicht glücklich waren und diese gerne abgebrochen hätten, es ihnen aber verboten war. Auch die Theorie hat dazu ihre Meinung, die hier aber nicht bestätigt werden kann: Mädchen würde ihre Berufsorientierung weniger offensiv durchsetzen als Buben. Buben hätten mit dem Aufgeben ihrer Lehrstelle bei Nichtgefallen weniger Schwierigkeiten als Mädchen.³⁷

Von den 32 Personen, die für ihre berufliche Ausbildung keine Schule besucht haben, sondern sich um eine Lehrstelle bemühen mussten, haben bei vier Personen die Eltern aktiv zur Lehrstellensuche beigetragen. Das heisst mehr oder weniger überspitzt formuliert, dass ihnen die Eltern durch Kontakte, die diese zum Betrieb hatten, die Lehrstelle besorgt haben.

³⁷ vgl. Born u.a., 1996. S.95.

6 Berufsgeschichte

81 Prozent der Teilnehmer (34 Personen) haben direkt anschliessend an ihre Lehre die Erwerbstätigkeit aufgenommen. 16.7 Prozent bei den Männern und 22.2 Prozent bei den Frauen nahmen nicht direkt nach der Lehre eine Erwerbstätigkeit auf. Bei den Personen die sofort nach der Lehre ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sind auch zwei Personen zu finden, die zusätzlich zur Erwerbstätigkeit noch mit einer weiteren Ausbildung begonnen haben.

Diejenigen, die nicht gleich eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, machten entweder einen Sprachaufenthalt, begannen mit einer weiteren, höheren Ausbildung oder hingen eine zusätzliche Lehre an. Hier ist ein markanter Unterschied zwischen den Frauen und den Männern zu sehen. Während die Frauen ins Ausland gehen, um eine Sprache zu erlernen, investieren die Männer in ihre berufliche Zukunft, indem sie mit einer weiteren höheren Ausbildung oder einer zusätzlichen Lehre beginnen.

63.3 Prozent derjenigen, die ihre berufliche Ausbildung in einem Betrieb und nicht an einer Schule absolviert haben, sind nach der Lehre nicht im gleichen Betrieb geblieben. Als Gründe für den Firmenwechsel wurden die zeitliche Vereinbarkeit mit anderen Tätigkeiten, berufliches Fortkommen und Abwechslung genannt. „Ich wollte doch nicht ewig der Lehrbub bleiben“ und ähnliches waren Aussagen in den Interviews. Die restlichen 36.7 Prozent blieben in ihrem Lehrbetrieb und begannen dort mit ihrer Erwerbstätigkeit. Ob nun ein Verbleib in der Lehrfirma oder nicht – hier ist keine unterschiedliche Präferenz von Frauen und Männern erkennbar.

Wie Engelbrech in seiner Untersuchung für Deutschland feststellte, haben bereits ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung ein Drittel der Männer und Frauen den Beruf und 47 Prozent der männlichen beziehungsweise 65 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen den Betrieb gewechselt.³⁸ Die Zahlen für den Betriebswechsel von Engelbrech stimmen mit der hier untersuchten Gruppe überein. Je gut 60 Prozent der Männer und der Frauen wechselten schon nach der Lehre den Betrieb. Für den Berufswechsel kurz nach der Lehre tauchen in dieser Untersuchung tiefere Werte auf. 14.3 Prozent der Teilnehmer haben ihre Erwerbstätigkeit nach der Lehre in einem anderen als dem gelernten Beruf aufgenommen. Allerdings hat knapp die Hälfte aller teilnehmenden Personen während ihres Berufsverlaufes vom erlernten Beruf „weggewechselt“. Dabei ist kein unterschiedliches Verhalten von Frauen und Männern auszumachen. Die Wahrscheinlichkeit im Laufe des Berufslebens eine andere Tätigkeit als die Erlernte auszuüben, scheint kein geschlechterspezifisches Merkmal zu sein.

Drei Teilnehmer können als äusserst betriebstreu bezeichnet werden. Sie arbeiten heute noch immer im Lehrbetrieb. Die anderen Personen haben in ihrem Berufsleben zwischen einem und sieben Mal die Stelle gewechselt. Frauen verzeichnen durchschnittlich

³⁸ vgl. Engelbrech, 1991. S.107.

eine ganz leicht höhere Anzahl an Stellenwechseln. Das arithmetische Mittel an Stellenwechsel liegt bei ihnen bei 2.56 Wechseln, während die Männer durchschnittlich 2.38 Stellenwechsel hatten. Der Tendenz, dass Frauen eher häufiger einen Stellenwechsel hatten als Männer, ist insofern Beachtung zu schenken, als dass sie – durch einen Erwerbsunterbruch bedingt – weniger Jahre im Berufsleben verbringen als Männer und die Interpretation des Wertes somit verstärkt wird.

Die meisten geben an, in ihrem Berufsleben bei der Stellensuche nie Probleme gehabt zu haben. Erstaunlich ist hier, dass 88.9 Prozent der Frauen, aber nur 79.2 Prozent der Männer angeben, bei der Stellensuche keine Probleme gehabt zu haben. Die Differenz ist nicht allzu gross, aber dennoch bemerkenswert. Es widerspricht der Vorstellung, dass Männer leichter eine Stelle finden als Frauen.

Es stellt sich die Frage, wie die Berufsverläufe von Frauen und Männern bei den Teilnehmern dieses Projektes aussehen. Geissler/Oechsle dazu: „Im allgemeinen wird angenommen, dass die Berufstätigkeit von Frauen vor der Familienphase eine ähnliche Bedeutung wie die von Männern in dieser Zeit hat; die Besonderheiten in der Berufstätigkeit und im Lebenslauf setzen im gängigen Verständnis erst dann ein, wenn Kinder da sind.“³⁹ Auch Soerensen nimmt an, dass Männer nach dem Abschluss der beruflichen Ausbildung bis zur Verrentung ununterbrochen arbeiten. Falls Männer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen würde, dann wäre dafür der Militärdienst oder die schulische Weiterbildung verantwortlich.⁴⁰

Für diese Untersuchung wurden in Anlehnung an die bisherige Forschung Lebenslaufsequenzen gebildet. Das bedeutet, für die drei Bereiche Ausbildung, Beruf und Familie wurde bei jeder der teilnehmenden Personen die Anzahl Jahre in diesem Bereich bestimmt und anschliessend prozentual zur gesamten Anzahl Jahre von 1977 bis heute dargestellt.⁴¹

Wie zu erwarten war, sind zwischen den Geschlechtern markante Unterschiede feststellbar.

Frauen verbringen durchschnittlich 3.1 Jahre im Bereich Ausbildung. Bei den Männern sind es fast doppelt so viele Jahre, nämlich 5.6.

Ein noch viel grösserer Unterschied zwischen den Frauen und Männern ist zu finden, wenn man das Verhältnis von Beruf und Familie betrachtet. Während praktisch alle Männer seit dem Abschluss der beruflichen Ausbildung durchgehend zu 100 Prozent berufstätig waren, war dies nur eine der Frauen. Neben der ohnehin schon vermehrten Ausbildung, die Männer genossen haben, haben sie zudem durchschnittlich vier Jahre mehr als die Frauen im Bereich Beruf verbracht (durchschnittlicher Wert bei den Männern 18.9 Jahre, bei den Frauen 14.7 Jahre).

³⁹ Geissler/Oechsle, 1996. S.32.

⁴⁰ vgl. Soerensen, Sonderheft 31/1990. S.313.

⁴¹ Hat jemand z.B. während vier Jahren 50% gearbeitet, wurden zwei dieser vier Jahre dem Bereich Beruf, die anderen zwei dem Bereich Familie zugeordnet.

Im Bereich Familie haben fast alle der Frauen einen Teil ihres bisherigen Lebens verbracht. Nur drei Männer haben dies getan. Im Durchschnitt haben die Frauen 10.1 Jahre lang im Bereich Familie verbracht, das heisst, die Kinder aufgezogen und den Haushalt geführt. Die drei Männer, die eine Zeit lang im Bereich Familie verbracht haben, ziehen den Durchschnitt auf ein halbes Jahr pro Mann.

Die Arbeit und Tätigkeit im Bereich Familie lässt die Frauen nicht nur weniger am Bereich Beruf teilhaben, sondern auch entsprechend weniger am Bereich Ausbildung als dies die Männer tun.

Tabelle 7: Durchschnittliche Anzahl Jahre in den Bereichen Ausbildung, Beruf und Familie

	Frauen	Männer
Bereich Ausbildung	3.1 Jahre	5.6 Jahre
Bereich Beruf	14.7 Jahre	18.9 Jahre
Bereich Familie	10.1 Jahre	0.5 Jahre

Abbildung 6: Lebenslaufsequenzen der Frauen

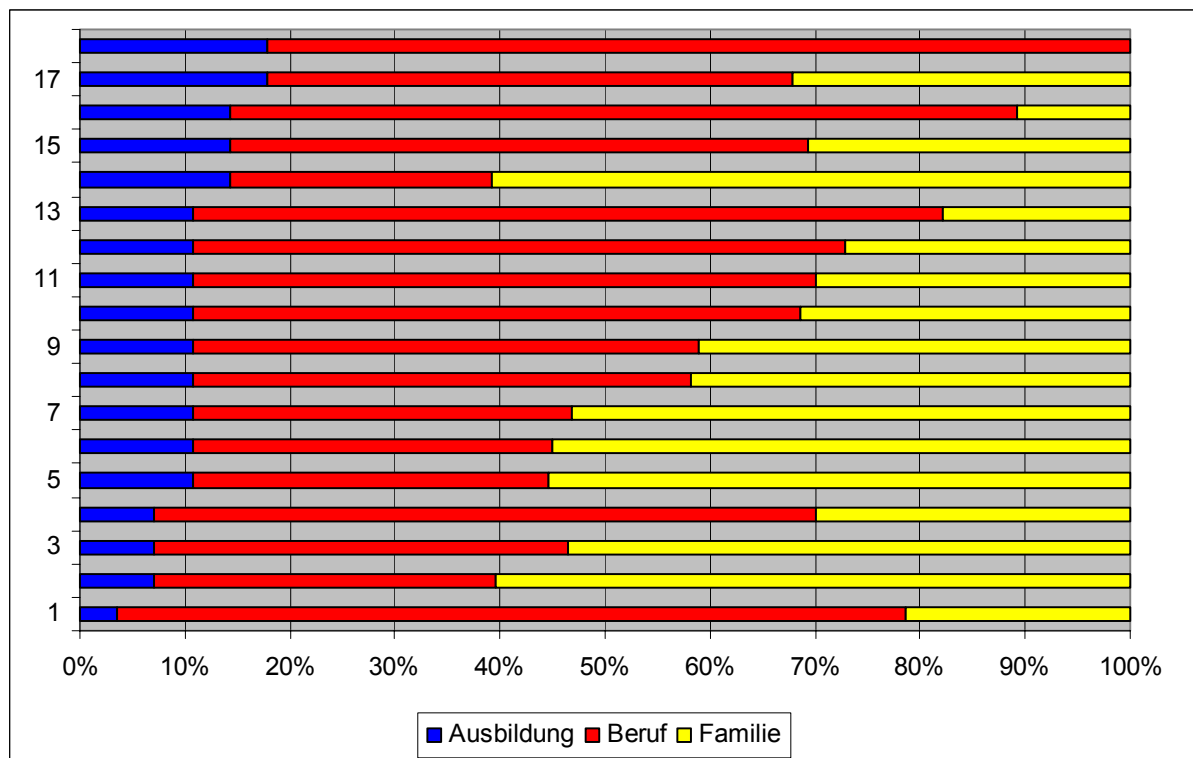
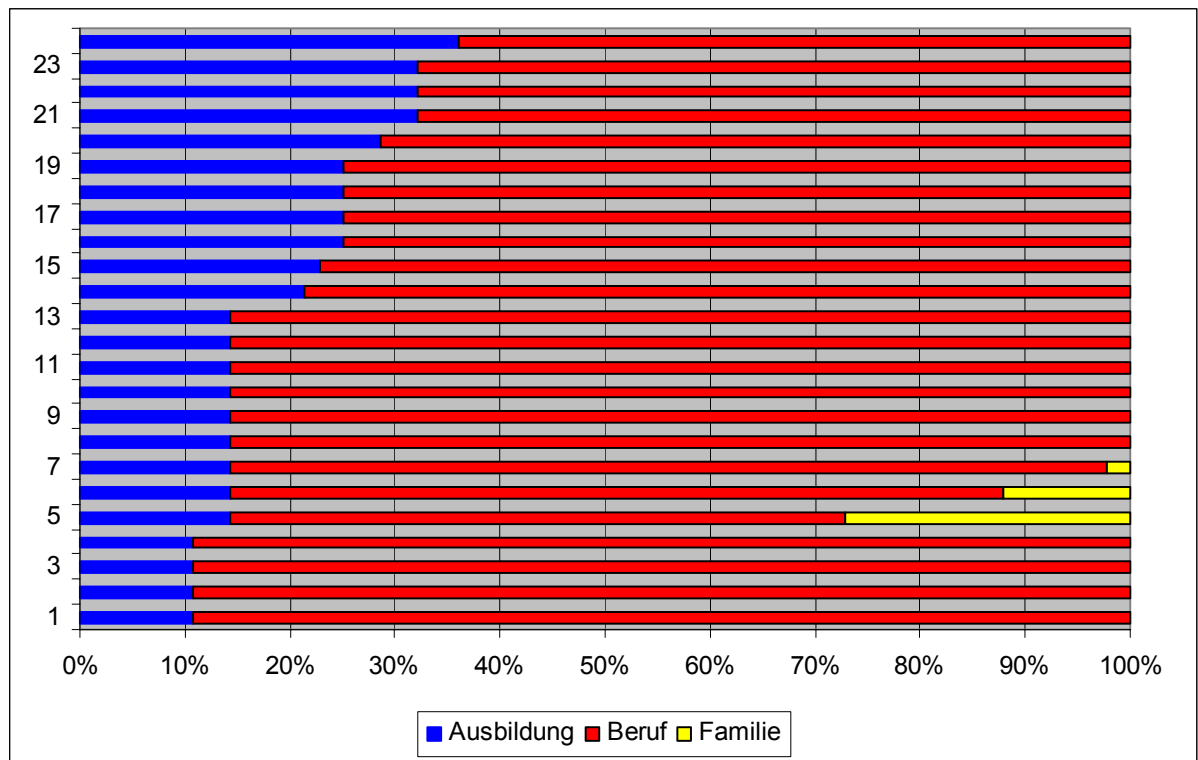


Abbildung 7: Lebenslaufsequenzen der Männer



7 Weiterbildung und Auslandsaufenthalte

7.1 Weiterbildung

7.1.1 Intensität der Weiterbildungen

Was ist Weiterbildung und was zählt noch zur Grundausbildung? Dem Schweizerischen Bundesamt für Statistik zufolge ist die Abgrenzung zwischen den beiden Bereichen nicht ganz leicht vorzunehmen. „Weiterbildung ist intendiertes, gezieltes Lernen: vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur oder dem Besuch von Vorträgen bis hin zur institutionalisierten Lernform, dem Weiterbildungskurs.“⁴² Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um berufliche oder allgemeine Weiterbildung oder einen betriebsinternen Kurs handelt. Die Grundausbildung hingegen – wie sie in der Bildungsstatistik verwendet wird – deckt die Gesamtheit der institutionalisierten und formalisierten Programme des hierarchisch strukturierten Bildungssystems ab. Dabei handelt es sich um umfangreiche Ausbildungen, die der Primar-, Sekundar- und Tertiärstufe zugeordnet werden. Dazu zählen auch Zusatzausbildungen auf der Tertiärstufe wie Doktorate und Nachdiplomstudien.⁴³

Für die vorliegende Untersuchung wurden diese Begriffe nicht eindeutig getrennt und allgemein unter Weiterbildung zusammengefasst. Es wurden die neun Kategorien 'Universität/FH/Nachdiplomstudiengang', 'Meisterdiplom', 'zusätzliche Lehre', 'berufsspezifische und berufsbegleitende Weiterbildung über einen längeren Zeitraum' (länger als ein Jahr), 'berufsspezifische und berufsbegleitende Weiterbildung über einen kurzen Zeitraum' (weniger lang als ein Jahr), 'nicht berufsspezifische Weiterbildung', 'Sprachkurse', 'Computerkurse intensiv' und 'vom Betrieb vorgeschriebene kleinere Computerkurse' gewählt. Die nichtberufliche Weiterbildung wurde dabei auch einbezogen, weil festgestellt werden möchte, wer vor allem Fortbildungen beruflicher oder nichtberuflicher Art besucht. In einem weiteren Schritt wurde den verschiedenen Weiterbildungen ihrer Bedeutung nach „Weiterbildungspunkte“ zugewiesen, um diese quantifizieren zu können. Die Punktevergabe für die verschiedenen Arten von Weiterbildungen erfolgte nicht linear⁴⁴, um der Möglichkeit vorzubeugen, dass jemand mit drei Sprachkursen gleich viele Punkte erreicht wie jemand mit einem Doktorat an einer Universität.

Nur eine der teilnehmenden Personen gab an, noch nie in ihrem Leben an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben.⁴⁵ Weiterbildung in irgendeiner Art und Weise scheint als Selbstverständlichkeit im Lebenslauf der Teilnehmer auf. Zu welchen Zeitpunkten

⁴² Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.6f.

⁴³ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.6f.

⁴⁴ D.h. es wurden nicht den neun Kategorien entsprechend die Werte 1 bis 9 verteilt. Für die höheren Kategorien wurde ein dementsprechend höherer Wert gewählt, um diese Kategorien höher zu klassifizieren.

die Personen an den Fortbildungen teilgenommen haben, ist hier allerdings nicht ersichtlich.

In der Schweiz nahmen im Jahr 2000 39 Prozent der erwachsenen Bevölkerung an Weiterbildungskursen teil. Gleich viele Männer wie Frauen besuchten Weiterbildungskurse, ein Unterschied ist nur in der Art der Weiterbildungskurse erkennbar. Nichterwerbstätige Personen nehmen kaum an beruflicher Weiterbildung teil.⁴⁶ Damit liegt die Schweiz im internationalen Vergleich im Mittelfeld.⁴⁷

Wie durch die Zahlen des Schweizerischen Bundesamtes für Statistik bestätigt wird, hat das Geschlecht selbst keinen signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungswahrscheinlichkeit. Nach Bänziger kann demzufolge nicht von einer direkten Diskriminierung der Frauen in Bezug auf den Zugang zu Weiterbildung ausgegangen werden. Allerdings könne aber eine indirekte Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden, so Bänziger. Aufgrund der tieferen Stellung in der betrieblichen Hierarchie von Frauen hätten diese weniger Möglichkeiten zur Weiterbildung, da berufliche Stellung und Weiterbildung stark korrelieren würden. Auch würden Faktoren wie Kinder und Teilzeitarbeit die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Frauen senken.⁴⁸ Auch das Schweizerische Bundesamt für Statistik kommt zum Schluss, dass Teilzeitarbeit einer jener Faktoren sei, welcher die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung behindern würde.⁴⁹ Die familiäre Belastung scheint zudem für Frauen einer der Haupthinderungsgründe für Weiterbildung zu sein. „[...] knapp die Hälfte der Frauen (45%) [hat die] familiäre Beanspruchung als Hinderungsgrund angegeben, während die Familie lediglich 13 % der Männer an einer Weiterbildung hindert.“⁵⁰ Auch Rettke insistiert in diese Richtung. So würden bei den bis 25jährigen kaum geschlechterspezifische Diskrepanzen bei der Weiterbildung auftreten. In den darauf folgenden Altersgruppen zeige sich jedoch eine deutlich höhere Beteiligung männlicher Erwerbspersonen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen falle in jenen Jahren deutlich hinter diejenige der Männer zurück, in welcher die Phase der Familiengründung für die Frauen bzw. die Hauptphase der beruflichen Stabilisierung bzw. des beruflichen Aufstieges für Männer liege.⁵¹

Die 17 Frauen, die angaben Weiterbildungen zu besuchen, haben insgesamt 51 Weiterbildungen gemacht. Zu der beliebtesten Art von Weiterbildungen gehören bei den Teilnehmerinnen die berufsspezifische und berufsbegleitende Weiterbildung über einen kurzen Zeitraum, Sprachkurse und vom Betrieb vorgeschriebene Computerkurse. Zusammen machen diese Weiterbildungen den Anteil von 76.5 Prozent an den gesamthaft von Frauen gemachten Weiterbildungen aus. Von den Frauen wurden auch berufsspezifische und berufsbegleitende Weiterbildungen über einen längeren Zeitraum sowie

⁴⁵ Es kann hier aber mit einiger Sicherheit davon ausgegangen, dass diese Person sich nicht richtig erinnern konnte. Bei der heutigen Häufigkeit von Weiterbildungen nur schon innerhalb der Betriebe ist das praktisch nicht möglich.

⁴⁶ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.11/20.

⁴⁷ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.94.

⁴⁸ vgl. Bänziger, 1999. S.78f.

⁴⁹ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.94.

⁵⁰ Bänziger, 1999. S.55.

⁵¹ vgl. Rettke, 1992. S.135.

nichtberufsspezifische Weiterbildungen besucht, aber nicht so häufig wie die oben genannten. Nur ein einziges Mal wurde von einer Frau eine Weiterbildung im Bereich Universität/FH/Nachdiplomstudiengang gemacht.

Tabelle 8: Von Frauen besuchte Weiterbildungen

	absolut	relativ
Universität/FH/Nachdiplomstudiengang	1	2.0%
berufsspez. +berufsbegl. über längeren Zeitraum	6	11.7%
berufsspez. +berufsbegl. über kurzen Zeitraum	13	25.5%
nicht berufsspezifische Weiterbildung	5	9.8%
Sprachkurse	13	25.5%
Computerkurse vom Betrieb vorgeschrieben	13	25.5%
Total	51	100.0%

Bei den 24 Männern ergibt sich aus den insgesamt 74 besuchten Weiterbildungen ein anderes Bild. Hier überwiegen die Weiterbildungen im Bereich Universität/FH/Nachdiplomstudiengang, berufsspezifische und berufsbegleitende Weiterbildungen über einen kurzen Zeitraum und die vom Betrieb vorgeschriebenen Weiterbildungen. Von den Männern wurde zudem das ganze andere Spektrum an Weiterbildungen besucht, nicht aber so häufig wie die drei vorhin genannten.

Tabelle 9: Von Männern besuchte Weiterbildungen

	absolut	relativ
Universität/FH/Nachdiplomstudiengang	13	17.6%
Meisterdiplom	2	2.7%
zusätzliche Lehre	4	5.4%
berufsspez. + berufsbegl. über längeren Zeitraum	7	9.5%
berufsspez. + berufsbegl. über kurzen Zeitraum	16	21.5%
nicht berufsspezifische Weiterbildung	3	4.1%
Sprachkurse	8	10.8%
Computerkurse intensiv	1	1.4%
Computerkurse vom Betrieb vorgeschrieben	20	27.0%
Total	74	100.0%

Männer und Frauen bilden sich auf unterschiedliche Art und Weise weiter. Während viele der Männer höhere und über einen längeren Zeitraum gehende Weiterbildungen vorziehen (speziell Universität/FH/Nachdiplomstudiengang), sind die Frauen vor allem bei den Sprachkursen und den nichtberufsspezifischen Weiterbildungen übervertreten. Zudem sind Frauen bei der Weiterbildung auf universitärer/FH/Nachdiplomstudiengang-Stufe krass untervertreten. Von der Literatur werden diese Befunde gestützt. Rettke zufolge, bilden sich Männer häufiger in Themen wie Betriebsführung/Management weiter, während Frauen in der Fortbildung von Fremd-

sprachen und Computerkursen überwiegen würden.⁵² Auch Axhausen hat in diese Richtung gehend festgestellt: „Die häufigste Art der Weiterbildung bei Frauen ist die Fortbildung, die weniger Zeit kostet und weniger anerkannte Qualifikationen bietet, und insofern wohl weniger dazu geeignet ist, die Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.“⁵³

Wie oben beschrieben wurde, wird versucht, die Intensität von Weiterbildungen anhand der vergebenen „Weiterbildungspunkte“ einzuordnen. Zusammengezählt ergeben die Punkte das Mass an Weiterbildungen, das eine der an der Untersuchung teilnehmende Person während seines Lebens besucht hat. Auch hier sind grosse Geschlechterdifferenzen ersichtlich. Männer verfügen im Durchschnitt über die doppelte Anzahl an „Weiterbildungspunkten“ als Frauen. Zusammengefasst kann gesagt werden, Männer nehmen nicht häufiger an Weiterbildungen teil, wenn sie dies aber tun, besuchen sie intensivere und länger dauernde Weiterbildungen auf einem höheren Niveau als dies die Frauen tun.

7.1.2 Weiterbildung und Berufskarriere

Zwischen der Anzahl bzw. der Intensität an Weiterbildungen und der gemachten – oder nichtgemachten – Berufskarriere besteht ein eindeutiger Zusammenhang. Leute, denen eine Berufskarriere zugeschrieben wird, haben auch mehr Weiterbildungen besucht als diejenigen, die keine Berufskarriere gemacht haben. Ob nun aber die Berufskarriere durch die Anzahl und Intensität der Weiterbildungen erklärt werden kann, wird weiter unten aufgezeigt.

Zwischen den besuchten Weiterbildungen und der Beförderungswahrscheinlichkeit kann für die vorliegende Gruppe kein Zusammenhang ausgemacht werden.

Bestätigt werden kann jedoch, dass die Hausfrauen weniger Weiterbildungen besucht haben, so wie auch diejenigen, die eine Anstellung ohne Vorgesetztenfunktion innehaben. Selbstständig erwerbende und Angestellte mit Vorgesetztenfunktion haben sich mehr weitergebildet.

Den teilnehmenden Personen wurde die Frage nach der Motivation für die berufliche Weiterbildung gestellt. Es handelt sich also im nun Aufgeführten um eine Selbsteinschätzung der Personen, wie motiviert sie sich in Bezug auf ihre berufliche Weiterbildung bezeichnen. Dabei ist es in einzelnen Fällen auch vorgekommen, dass Personen, die ein Minimum an Weiterbildungen besucht haben, sich als sehr motiviert bezeichnet haben. Es kann kein Zusammenhang zwischen Geschlecht und der Motivation zur beruflichen Weiterbildung festgestellt werden. Das Problem der Selbsteinschätzung wurde dazu schon erläutert. Klar bleibt auf jeden Fall, dass sich Frauen nicht grundsätzlich

⁵² vgl. Rettke, 1992, S.136.

⁵³ Axhausen, 1992, S.78.

weniger motiviert einschätzen in Bezug auf die berufliche Weiterbildung. Denken und handeln sind jedoch – wie sich gezeigt hat – zwei unterschiedliche Dinge.

Viele der Teilnehmer haben während der Interviews die gängige Weiterbildungspraxis in den Betrieben beschrieben. Personen, die eine höhere Weiterbildung über einen längeren Zeitraum besuchen wollen, wird vom Betrieb ein Amortisierungsvertrag vorgelegt. Das heisst, der Betrieb übernimmt die Weiterbildungskosten, stellt die Person zum Teil sogar für einige Zeit von der Arbeit frei, insofern diese nach der Weiterbildung die vertraglich festgeschriebene Anzahl Jahre im Betrieb bleibt. Kündet die Person vor dieser Frist, muss sie den entsprechenden Anteil der Weiterbildungskosten an den Betrieb zurückzahlen.

Bei der Frage, ob sich die Teilnehmer vom Betrieb bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt fühlten, wurde die frühere und die heutige Situation unterschieden.

Bei der Frage nach der früheren Situation scheint nur ein minimaler Geschlechterunterschied auf. Die Anzahl der Männer und Frauen, die sich von ihrem Arbeitgeber unterstützt fühlten – oder eben nicht – ist in etwa gleich gross. Je ein Drittel der Frauen fühlten sich nicht unterstützt, einigermassen unterstützt oder stark unterstützt. Bei den Männern fühlten sich 45 Prozent stark unterstützt, 22 Prozent einigermassen und 32 Prozent eher nicht unterstützt.

Tabelle 10: Unterstützung durch früheren Arbeitgeber

	Frauen	Männer
keine Weiterbildung ⁵⁴	3	2
eher nicht	5	7
einigermassen	5	5
stark	5	10
Total	18	24

Wenn man den Vergleich mit der Situation durch den heutigen Arbeitgeber zieht, zeigen sich grosse Differenzen.

Tabelle 11: Unterstützung durch heutigen Arbeitgeber

	Frauen	Männer
keine Weiterbildung	12	4
eher nicht	1	1
einigermassen	1	2
stark	2	12
Selbstständigkeit	2	5
Total	18	24

⁵⁴ Keine Weiterbildung bedeutet hier, dass die Personen sich zu diesem Zeitpunkt nicht weitergebildet haben und somit auch keine Aussage über das Unterstützungsverhalten des Arbeitgebers treffen können.

Auffallend, aber nicht erklärungsbedürftig ist, dass viele Frauen zum heutigen Zeitpunkt keine Weiterbildungen mehr besuchen. Wie oben gesehen werden konnte, sind viele Frauen heute als Hausfrauen oder in Teilzeitpositionen tätig, berufliche Weiterbildungen spielen in diesen Bereich keine grosse Rolle.⁵⁵ Diejenigen, die heute selbstständig sind, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, da sie sich selbst als Arbeitgeber schlecht in Bezug auf das Unterstützungsverhalten bewerten können. Es fällt auf, dass praktisch alle Männer, die berufliche Weiterbildungen besucht haben und nicht selbstständig sind, sich von ihrem heutigen Arbeitgeber bei der beruflichen Weiterbildung sehr stark unterstützt fühlen. Werden Männer also in einer Phase, in der sie sich beruflich schon konsolidiert haben, stärker unterstützt als am Anfang ihrer beruflichen Karriere? Diese Frage muss für die Untersuchung unbeantwortet bleiben.

Wie das Schweizerische Bundesamt für Statistik in seiner Berichterstattung im Jahr 2001 feststellte, wird nur eine von vier erwerbstätigen Frauen, aber einer von drei Männern vom Betrieb bei der Weiterbildungsteilnahme unterstützt. Teilzeitarbeitende würden zudem viel weniger unterstützt.⁵⁶ Zudem ist es von Vorteil, in einer grossen Firma beschäftigt zu sein. Diese tendieren dazu, ihre Mitarbeiter häufiger zu unterstützen als dies Kleinbetriebe tun. Auch werden in der betrieblichen Hierarchie höher gestellte Personen bei der Weiterbildung häufiger gefördert.⁵⁷

Kann nun davon ausgegangen werden, dass grundsätzlich eher Männer als Frauen bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt werden, oder muss vielmehr die allgemeine Situation berücksichtigt werden? Frauen arbeiten häufiger in Teilzeitpositionen als Männer und sind zudem in der betrieblichen Hierarchie – wie oben gesehen – nicht so hoch gestellt, auch wiederum durch die Teilzeitpositionen bedingt. Dass solche Positionen bei der Unterstützung von beruflicher Weiterbildung durch die Betriebe im Hintergrund stehen, wurde ersichtlich.

7.2 Auslandsaufenthalte

Zwei Drittel der Teilnehmer waren während ihres Lebens mindestens einmal für längere Zeit im Ausland (Ferien ausgeschlossen). Es ist kein Unterschied zwischen den Frauen und den Männern vorhanden, je zwei Drittel der Frauen und der Männer gehören zu denen, die im Ausland waren.

Es gibt Leute, die bis zu drei Mal für längere Zeit im Ausland waren. Die meisten aber liessen es bei einem Mal bewenden. Männer waren etwas häufiger als Frauen mehr als ein Mal im Ausland. Die durchschnittliche Anzahl bei den 12 Frauen, die überhaupt

⁵⁵ Ein paar der Frauen, die in Teilzeitpositionen beschäftigt sind, haben angegeben, sich von ihrem Arbeitgeber stark unterstützt zu fühlen, weil er ihnen ermöglicht, in Teilzeit beschäftigt zu sein.

⁵⁶ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.68.

⁵⁷ vgl. Bundesamt für Statistik (Hg.), 2001. S.70ff.

einmal im Ausland waren, beläuft sich auf 1.5 Auslandsaufenthalte. Bei den 16 Männern liegt der Durchschnitt etwas höher bei 1.75 Auslandsaufenthalten.

Bei den Frauen wie auch bei den Männern steht als beliebtestes Land für einen Auslandsaufenthalt England mit Abstand an erster Stelle. Bei den Frauen folgt an zweiter Stelle die Westschweiz⁵⁸, bei den Männern Frankreich. Vereinzelt waren Frauen auch noch in Frankreich, Italien, Deutschland und Spanien. Männer waren ausser in England und Frankreich auch noch in den USA, der Westschweiz und Deutschland. Frauen haben, falls sie einen Auslandsaufenthalt an einem französischsprachigen Ort gemacht haben, die Westschweiz bevorzugt, während Männer lieber nach Frankreich gingen.

Bei den Auslandsaufenthalten wird unterschieden zwischen einem Sprachaufenthalt, einer Au-Pair Tätigkeit, einer Arbeitstätigkeit im Ausland oder der beruflichen Weiterbildung im Ausland. Für Frauen wie Männer stellte der Sprachaufenthalt die meistgewählte Form eines Auslandsaufenthaltes dar, er ist bei beiden Geschlechtern gleichermaßen beliebt. Je drei Viertel der Auslandsaufenthalte bei den Männern und den Frauen werden von den Sprachaufenthalten ausgemacht. Au-Pair Stellen sind Frauensache. Zur beruflichen Weiterbildung hingegen (Kurse etc.) waren nur Männer im Ausland. Es gibt Frauen als auch Männer, die für eine bestimmte Zeit im Ausland gearbeitet haben.

Tabelle 12: Auslandsaufenthalte Frauen und Männer

	Frauen		Männer	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Sprachaufenthalt	14	77.8%	21	75.0%
Au-Pair	2	11.1%	0	0.0%
Arbeitstätigkeit im Ausland	2	11.1%	5	17.9%
Berufliche Weiterbildung	0	0.0%	2	7.1%
Total	18	100.0%	28	100.0%

Bei den Sprachen, die am meisten gelernt werden, steht die englische Sprache an der Spitze. Französisch folgt mit grossem Abstand. Italienisch und Spanisch wird nur von wenigen gelernt. Dabei ist das folgende Muster bei den Teilnehmern häufig zu beobachten: Als erste Sprache wird während eines Sprachaufenthaltes Englisch gelernt, folgt ein zweiter Sprachaufenthalt wird bei diesem das Französische verbessert.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern haben die meisten Auslandsaufenthalte eine Dauer zwischen einem und drei Monaten. Männer verzeichnen einen leicht höheren Anteil bei den Aufenthalten, die zwischen vier und sechs Monaten dauern. Frauen sind bei den Auslandsaufenthalten mit einer Dauer von länger als sechs Monaten leicht übervertreten.

⁵⁸ Die Westschweiz wurde zum Ausland gezählt, weil es den meisten, die in die Westschweiz gingen, darum ging, eine Fremdsprache zu lernen.

Es kann also festgehalten werden, obwohl Männer eher vermehrt Auslandsaufenthalte gemacht haben als Frauen, sind sie nicht unbedingt länger im Ausland gewesen. Bei der Länge der Auslandsaufenthalte können die Frauen wieder aufholen.

Einige der Teilnehmer sind gleich nach dem Realschulabschluss ins Ausland gegangen, andere haben bis zu ihrem ersten Auslandsaufenthalt bis zu 18 Jahre nach dem Realschulabschluss zugewartet. Frauen haben ihren ersten Auslandsaufenthalt durchschnittlich 3.75 Jahre nach dem Realschulabschluss gemacht. Es kann daraus geschlossen werden, dass die Frauen recht rasch nach Abschluss der beruflichen Ausbildung ins Ausland gingen. Die Männer haben zuerst einige Jahre gearbeitet, bevor ein Auslandsaufenthalt anstand. Sie haben im Durchschnitt 7.4 Jahre nach Realschulabschluss ihren ersten Auslandsaufenthalt gemacht.

8 Berufskarriere

8.1 Faktoren der Berufskarriere und Geschlechterunterschiede

Was sind die Hauptfaktoren, die zu einer erfolgreichen Berufskarriere beitragen? Handelt es sich dabei ausschliesslich um persönliche Faktoren oder können auch unbeeinflussbare Punkte wie Glück eine Rolle spielen?

Hervorzuheben, aber nicht wirklich erstaunlich ist, dass für die teilnehmenden Frauen und Männer im Grossen und Ganzen gilt: Männer haben Karriere gemacht, Frauen nicht.

Tabelle 13: Berufskarriere von Frauen und Männern

	Frauen	Männer
völliger Stillstand	8	1
kein völliger Stillstand, aber auch keine Karriere	6	8
stetig vorwärts gekommen	3	8
Karrieresprung, heute oben auf	1	7
Total	18	24

Es gilt nun den Gründen für die unterschiedliche Karriereentwicklung von Frauen und Männern nachzugehen.

Zwischen der Anzahl Kinder und der Berufskarriere ist nur ein leichter Zusammenhang auszumachen (Cramer's V 0.346, keine Signifikanz). Für die Frauen ist der Zusammenhang zwischen der Anzahl Kinder und der Berufskarriere relevanter (Cramer's V 0.459, keine Signifikanz). Frauen mit mehr als zwei Kindern sind auf der untersten Stufe einer gemachten Berufskarriere zu finden. Jene Frauen, die Karriere gemacht haben, können nur ein Kind oder höchstens zwei ihr eigen nennen. Auch für die Männer allein ist ein Zusammenhang zwischen der Berufskarriere und den Kinder feststellbar, allerdings in umgekehrter Richtung. Männer können ungeachtet der Kinderzahl eine berufliche Karriere starten. Unter den männlichen Teilnehmern ist niemand vorhanden, der vier oder fünf Kinder hat und keine berufliche Karriere machen konnte. Erstaunlich ist hier, dass es vor allem Männer waren, die während der Interviews Kinder als karrierehemmenden Faktor, in Bezug auf eine Tätigkeit im Ausland etc. bezeichnet haben. In der Forschung werden die Ergebnisse bestätigt. Die Berufstätigkeit und der Anspruch, berufliche Karriere zu machen, werden für Männer mit der steigenden Anzahl Kinder immer wichtiger, für Frauen dagegen immer unwichtiger.⁵⁹ Ein zusätzlicher Anreiz oder auch Zwang

⁵⁹ vgl. Simm, 1991. S.329.

für das berufliche Fortkommen scheint mit der Anzahl der zu versorgenden Familienmitglieder einherzugehen.⁶⁰

Auch zwischen der höchsten beruflichen Ausbildung und der Berufskarriere existiert ein Zusammenhang. Personen, die mehr als „nur“ einen Realschulabschluss vorweisen können, sind in der Karriereleiter höher gestiegen. Es kann jedoch nicht gesagt werden, dass Personen mit einer Berufslehre nur bei den Nichtkarriereristen vorzufinden sind. Hier mag wohl der Geschlechterunterschied als Drittfaktor mitspielen. Personen, die eine höhere Ausbildung als den Lehrabschluss vorweisen können, sind vermehrt Männer und keine Frauen. Notz hat hierzu bemerkt, dass Frauen heute wesentlich häufiger als früher über die erforderlichen Eintrittsqualifikationen in den Arbeitsmarkt verfügen würden, sich diese jedoch nicht im demselben Mass wie bei Männern in Karrierewege umsetzen lassen würden.⁶¹ Blossfeld stellte fest, dass die Prägung des Berufs- und Karriereverlaufs durch die Berufswahl- und den Berufseinstiegsprozess bei Frauen besonders stark sei, da die Frauen Benachteiligungen weit weniger als Männer durch Karriere- und Aufstiegsprozesse kompensieren könnten.⁶²

„Teilzeitbeschäftigung und Karriere passen nicht zusammen“, konnte Schupp für seine Forschungen nachweisen.⁶³ Auch Bänziger argumentiert, dass Teilzeitarbeit als Karrierekiller bekannt sei. Oft wird die reduzierte Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitenden als Begründung dafür genommen, dass Teilzeitarbeit mit einer Führungsposition nur schwer vereinbar sei.⁶⁴ Dies kann auch für die vorliegende Untersuchung bestätigt werden. Von zwei Ausnahmen abgesehen, hat keine der Personen, die nicht Vollzeit⁶⁵ arbeiten, eine berufliche Karriere gemacht. Diejenigen Personen hingegen, die keine Karriere gemacht haben, sind alle bei den Teilzeitstellen zu finden.

Es könnte angenommen werden, dass Personen, die ihren Berufswunsch verwirklichen konnten, in Bezug auf eine Berufskarriere motivierter sind und eine höhere Berufskarriere machen als andere. Es ist allerdings nur ein schwacher Zusammenhang zwischen der Berufswunschverwirklichung und der Berufskarriere ersichtlich. Auch könnte man meinen, dass ein Realschulabschluss mit guten Noten förderlich für die Karriere ist. Gute Noten zeugen ja ein Stück weit auch von Ehrgeiz. Aber auch hier ist kein wesentlicher Zusammenhang mit der gemachten Berufskarriere vorhanden.

Zwischen der Anzahl bzw. Intensität der Weiterbildung und der Berufskarriere kann hingegen ein sehr starker Zusammenhang ausgewiesen werden. Personen mit viel Weiterbildung sind auch bei der Berufskarriere in den höheren Kategorien zu finden. Auch hier muss der Aspekt berücksichtigt werden, dass vor allem Männer längere und intensivere Weiterbildungen besuchen und dies versteckt eine geschlechterspezifische Differenz bedeuten kann.

⁶⁰ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.140.

⁶¹ vgl. Notz, 2004. S.424f.

⁶² vgl. Blossfeld, 1991. S.129f.

⁶³ vgl. Schupp, 1991. S.223.

⁶⁴ vgl. Bänziger, 1999. S.67.

Ein Auslandsaufenthalt scheint tendenziell mit einer höheren Berufskarriere einherzugehen. Teilnehmer, die eine Zeit lang im Ausland waren, haben mehr Berufskarriere gemacht als Teilnehmer, die nie einen Auslandsaufenthalt gemacht haben. Keine der Personen, die nie einen Auslandsaufenthalt gemacht hat, hat eine hohe Berufskarriere gemacht.

Für den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und der Berufskarriere liegen zu kleine Fallzahlen vor, als dass hier ein Zusammenhang festgestellt werden könnte.

Eine leichte Assoziation gibt es zwischen der Motivation⁶⁶ für eine berufliche Karriere und der tatsächlich gemachten Berufskarriere. So waren und sind die Personen, die in der Karriereleiter heute oben stehen, eher motiviert als diejenigen, die überhaupt keine Karriere gemacht haben. Wie oben gesehen, ist bei der Motivation für die berufliche Weiterbildung und die Berufskarriere kein geschlechterspezifischer Unterschied auszumachen. Dies steht im Widerspruch zu den in der Literatur beschriebenen Befunden. Schon 1981 stellte Beck-Gernsheim fest, dass Männer im Gegensatz zu Frauen relativ geradlinig und ungebrochen ihre Pläne auf ein erfolgreiches Berufsverhalten konzentrieren würden. Auch würden Frauen weniger als Männer über Fähigkeiten verfügen, ihre Einkommens-, Status- und Karriereinteressen durchzusetzen.⁶⁷ Dem wurde auch 10 Jahre später und mehr noch nicht widersprochen: 1991 sprach Blossfeld den Frauen eine geringere Karriere- und Wettbewerbsorientierung zu.⁶⁸ Zingg Schrupkowski kann in ihrer Studie nicht ausschliessen, dass Frauen aufgrund einer sozialisationsbedingten Abneigung gegen eine berufliche Karriere im Laufe ihres Lebens die berufliche Leiter nicht in gleichem Masse aufsteigen würden wie Männer.⁶⁹

Auch die Unterstützung durch das persönliche Umfeld hat einen Einfluss auf die gemachte Berufskarriere. Personen, die von ihrem persönlichen Umfeld Unterstützung erfahren, scheinen beruflich erfolgreicher zu sein, als diejenigen die ihr persönliches Umfeld als hemmend bezeichnen.

Ein klarer und starker Zusammenhang besteht zwischen einem Erwerbsunterbruch⁷⁰ und der Berufskarriere. Teilnehmer, die einen Erwerbsunterbruch hatten, haben keine Karriere gemacht. Es muss aber auch hier das Geschlecht als Drittfaktor berücksichtigt werden. Erfahrungsgemäss haben eher Frauen als Männer einen Erwerbsunterbruch. Wenn man den Zusammenhang zwischen einem Erwerbsunterbruch und der Berufskarriere nur bei den Frauen betrachtet, kann ein noch klarerer Zusammenhang erkannt werden. Bei den Männern ist der Zusammenhang nicht so stark und auch nicht signifikant. Aufgrund der kleinen Fallzahl kann hier nicht definitiv ein Zusammenhang ausgewiesen

⁶⁵ vgl. Amt für Volkswirtschaft: Laut der Definition des Amtes für Volkswirtschaft gilt ein Arbeitspensum ab 90 Prozent als vollbeschäftigt.

⁶⁶ Die Motivation für eine berufliche Karriere wurde analog zur Motivation für die berufliche Weiterbildung erfragt. Es handelt sich also auch hier um eine Selbsteinschätzung der interviewten Personen.

⁶⁷ vgl. Beck-Gernsheim, 1981. S11/S.89.

⁶⁸ vgl. Blossfeld, 1991. S.6.

⁶⁹ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.139.

⁷⁰ Erwerbsunterbruch und Erwerbsabbruch wurde hier unter Erwerbsunterbruch zusammengefasst.

werden. Man kann aber vermuten, dass bei einer grösseren gleichverteilten Fallzahl der Zusammenhang sehr wohl signifikant ausfallen würde.

Tabelle 14: Kreuztabelle Erwerbsunterbruch und Berufskarriere

	Frauen		Männer	
	ja	nein	ja	nein
völliger Stillstand	8	0	0	1
kein völliger Stillstand, aber auch keine Karriere	6	0	1	7
stetig vorwärts gekommen	1	2	0	8
Karrieresprung, heute oben auf	0	1	0	7
Total	15	3	1	23

Dass ohne kontinuierliche Erwerbsarbeit ein berufliches Emporkommen kaum möglich ist, wurde in der Forschung schon früh festgestellt.⁷¹ Unterbrechungen im Erwerbsverlauf – wie auch für diese Untersuchung bestätigt werden kann – haben negative Auswirkungen auf die Berufskarriere. Für die Zeitspanne, in der ein intensives berufliches Engagement nötig wäre, haben die Frauen häufig einen familiär bedingten Erwerbsunterbruch. In positionaler Hinsicht erscheinen so Einbussen unausweichlich, denn hohe Positionen in den Betrieben sind durch kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit institutionalisiert.⁷² Auch Axhausen bemerkt, dass den Frauen die berufliche Unterbrechung wegen Familientätigkeiten als defizitäre Kenntnis des modernen betrieblichen Alltags ausgelegt werde. Bei Männern würde dieser Einwand z.B. nach dem Militärdienst selten fallen.⁷³ Charles, Debrunner und Höpfinger ziehen daraus den Schluss, dass Frauen darum jene Berufe wählen würden, die weniger Ausbildung erfordern würden und in denen ein Unterbruch weniger negative Folgen auf das Einkommen habe.⁷⁴

Auch zwischen der Freiwilligenarbeit und der Berufskarriere scheint es eine Assoziation zu geben. Es kann allerdings nicht gesagt werden, ob nun die Freiwilligenarbeit einen positiven Einfluss auf die Berufskarriere hat oder ob man, wenn man eine höhere Berufskarriere gemacht hat, automatisch eher ehrenamtlich tätig ist.

Personen, die von ihrem früheren Arbeitgeber stark unterstützt wurden, haben vielfach auch Karriere gemacht. Jedoch gibt es auch Teilnehmer, die angeben, vom Arbeitgeber stark unterstützt worden zu sein, aber keine berufliche Karriere machen konnten. Es ist nur ein schwacher Zusammenhang ersichtlich, die Gründe für eine erfolgreiche Berufskarriere müssen woanders gesucht werden.

Jene, die vom heutigen Arbeitgeber stark unterstützt wurden oder heute selbstständig sind, können bei den Personen mit einer grossen beruflichen Karriere eingeordnet werden.

⁷¹ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.21.

⁷² vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.24.

⁷³ vgl. Axhausen, 1992. S.82.

⁷⁴ vgl. Charles u.a., 1991. S.61.

Berechnet man den Einfluss der Faktoren Geschlecht, Anzahl Kinder, Auslandsaufenthalte, Weiterbildungen, Motivation, persönliches Umfeld und Erwerbsunterbrechung auf die gemachte Berufskarriere, so sind die Faktoren Erwerbsunterbrechung, Weiterbildung und Geschlecht die einflussreichsten. Mit diesen drei Faktoren kann der grösste Teil der Berufskarriere erklärt werden. Ein durchgehender Berufsverlauf, viele und intensive Weiterbildungen und nicht zuletzt der Faktor Geschlecht tragen massiv dazu bei, ob man beruflich erfolgreich ist oder nicht. Auch eine gesunde Portion Motivation für die eigene Berufskarriere und das persönliche Umfeld spielen dabei eine Rolle. Personen, die von ihrem Ehepartner, den Eltern und Freunden unterstützt werden, sind beruflich erfolgreicher. Viele der Männer haben während der Interviews angegeben, von ihren Frauen zeitlich sehr unterstützt worden zu sein. Sprich, ihnen wurde der Rücken für ihre berufliche Karriere freigehalten, während die Frauen sich um die ganze Familienorganisation kümmerten. Born u.a. haben dazu festgehalten, dass der männliche Erwerbsverlauf ganz stark über die Familie als Institution getragen wird.⁷⁵ Zusammen mit den restlichen Faktoren Anzahl Kinder und Auslandsaufenthalte lässt sich die Berufskarriere zu 100% erklären. Diese beiden Punkte spielen in der Erklärung der Berufskarriere aber eine untergeordnete Rolle und sind auch nicht signifikant.

Tabelle 15: Binäre logistische Regressionsrechnung von Geschlecht, Anzahl Kinder, Auslandsaufenthalte, Motivation, persönliches Umfeld, Erwerbsunterbruch und Weiterbildung auf die berufliche Karriere⁷⁶

	Wald	Signifikanz	Nagelkerkes R ²
Geschlecht	6.89	0.009**	1
Anzahl Kinder	0.28	n.s.	
Auslandsaufenthalte	0.45	n.s.	
Motivation	4.04	0.044*	
persönliches Umfeld	3.64	0.057*	
Erwerbsunterbruch	16.81	0.000**	
Weiterbildung	11.78	0.006**	

Legende: ** = hoch signifikant, * = signifikant, n.s. = nicht signifikant

Die Behauptung, dass Männer und Frauen immer noch unterschiedliche Karrierechancen und Karriereverläufe haben, kann für diese Untersuchung bestätigt werden. Es wurde klar ersichtlich, dass vor allem Männer beruflich erfolgreich sind, während Frauen zugunsten der Familie zurückstecken. Gerade aber ein Erwerbsunterbruch ist sehr schädigend für eine Berufskarriere. Weiter oben wurde die durchschnittliche Anzahl an „Weiterbildungspunkten“ für beide Geschlechter errechnet und festgestellt, dass Frauen weniger intensive und weniger hohe Weiterbildungen besuchen als Männer. Wenn aber

⁷⁵ vgl. Born u.a., 1996. S.27.

⁷⁶ Die oben genannten vier Kategorien der Berufskarriere (völliger Stillstand, kein völliger Stillstand, aber auch keine Karriere, stetig vorwärts gekommen und Karrieresprung, heute oben auf) wurden hier zu zwei Kategorien zusammengefasst. Nämlich ob eine Berufskarriere gemacht (stetig vorwärts gekommen und Karrieresprung, heute oben auf) oder nicht gemacht (völliger Stillstand, kein völliger Stillstand, aber auch keine Karriere) wurde.

die Weiterbildung einer der Hauptpunkte darstellt, um eine berufliche Karriere verwirklichen zu können, ist dies ein ausserordentliches Handicap für die Frauen.

8.2 Karriere- und Berufsverhalten

Selbst erklärend hängen die berufliche Position und die berufliche Karriere stark zusammen. Personen, die angestellt mit Vorgesetztenfunktion oder selbstständig sind haben eine entsprechend steilere Berufskarriere hinter sich als Angestellte ohne Vorgesetztenfunktion oder Hausfrauen bzw. Hausmänner.

Tabelle 16: Gründe für Stellenwechsel Frauen und Männer

	absolut	relativ
Berufskarriere	62	57.9%
Ausstieg/Reduktion	13	12.1%
Zwangssituation	29	27.1%
kein Stellenwechsel	3	28.0%
Total	107	100.0%

Alle 42 teilnehmenden Personen zusammen haben 107 Stellenwechsel vollzogen.⁷⁷ Dabei ist der Anteil derjenigen Stellenwechsel, die zur Ermöglichung einer Berufskarriere, das heisst, aufgrund der Aussicht einer besseren Stelle oder wegen der gewünschten beruflichen Veränderung vollzogen werden, mit Abstand am höchsten. Hinter der Berufskarriere als Grund für einen Stellenwechsel folgt an zweiter Stelle die Zwangssituation. Unter einer Zwangssituation ist bspw. ein Umzug, Konflikte mit dem Chef oder aber auch eine Kündigung zu verstehen. 13 Mal wurde ein Stellenwechsel wegen dem Ausstieg aus dem Berufsleben oder einer gewünschten Arbeitspensumreduktion vollzogen, die am bisherigen Arbeitsplatz nicht verwirklichbar war. Drei Personen – wie oben schon erläutert – hatten nie in ihrem Leben einen Stellenwechsel und sind seit der Lehre im gleichen Betrieb beschäftigt.

⁷⁷ Wie aus der Tabelle ersichtlich wird, wird auch der Ausstieg aus dem Berufsleben als Stellenwechsel gewertet, als Stellenwechsel vom Berufsleben ins Hausfrauendasein.

Tabelle 17: Gründe für Stellenwechsel Frauen

	absolut	relativ
Berufskarriere	21	44.7%
Ausstieg/Reduktion	12	25.5%
Zwangssituation	14	29.8%
Total	47	100.0%

Die Frauen allein hatten zusammen insgesamt 47 Stellenwechsel. Das entspricht einem Durchschnitt von 2.6 Stellenwechseln pro Frau. Auch für die Frauen allein betrachtet, steht die Verfolgung beruflicher Ziele (Erwerbskarriere) als erstgenannter Grund für einen Stellenwechsel. Auf ungefähr gleichem Niveau folgen bei den Frauen die Zwangssituation und der Ausstieg bzw. die Reduktion.

Tabelle 18: Gründe für Stellenwechsel Männer

	absolut	relativ
Berufskarriere	41	68.3%
Ausstieg/Reduktion	1	1.7%
Zwangssituation	15	25.0%
kein Stellenwechsel	3	5.0%
Total	60	100.0%

Aus den insgesamt 60 Stellenwechseln bei den Männern ergibt sich pro Mann eine durchschnittliche Anzahl von 2.5 Stellenwechseln pro Mann. Bei den Männern steht die Berufskarriere als Grund für einen Wechsel um einiges klarer an erster Stelle als bei den Frauen. Bei den Männern macht die Verfolgung beruflicher Ziele 68.3 Prozent aller Stellenwechsel aus, bei den Frauen nur 44.7 Prozent. An zweiter Stelle folgt bei den Männern gleich wie bei den Frauen die Zwangssituation. Der Ausstieg bzw. die Reduktion folgt weit abgeschlagen mit nur einer Nennung. Insgesamt drei Männer waren über die ganzen Jahre hinweg ununterbrochen im Lehrbetrieb tätig.

Frauen hatten in ihrem Leben demzufolge leicht mehr Stellenwechsel als Männer. Dies ist vor allem bemerkenswert, wenn man die Tatsache berücksichtigt, dass die meisten der Frauen einen Erwerbsunterbruch hatten und für einige Jahre nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben. Die Anzahl Stellenwechsel erhalten so an Gewicht. Männer wie auch Frauen nehmen Stellenwechsel vor, weil sie beruflich weiterkommen möchten. Dies würde die Ergebnisse von Soerensen bestätigen, die zum Schluss kam, dass die Beschäftigten nur dann freiwillig ihre Position verlassen würden, wenn sie eine bessere Anstellung in Sicht hätten.⁷⁸ Männer nehmen aus diesem Grund etwas mehr Stellenwechsel vor als Frauen. Die Zwangssituation spielt bei beiden Geschlechtern eine vergleichbare Rolle. Der Grund 'Ausstieg bzw. Reduktion' wurde bei den Männern insge-

⁷⁸ vgl. Soerensen, 1991. S.131.

samt aber nur ein Mal genannt, praktisch ausschliesslich Frauen nehmen aus diesem Grund Stellenwechsel vor – was aber zu erwarten war. Beckers Untersuchungen ergaben, dass Frauen bei einem Arbeitsplatzwechsel deutlich geringere Chancen der Einkommensverbesserung hätten als Männer. Zusätzlich müssten Frauen, so Becker, bei einem Arbeitsplatzwechsel eher noch einen Statusverlust hinnehmen als Männer. Dies wertet er als deutlichen Befund dafür, dass Frauen schon zu Beginn ihres Berufsverlaufes auf solchen Positionen und in solchen Wirtschaftszweigen beschäftigt sind, die geringere Aufstiegsmöglichkeiten bieten.⁷⁹

Um den Vergleich von Stellenwechseln zwischen Männer und Frauen richtig ziehen zu können, mussten die Anzahl Stellenwechsel auf die tatsächlichen Berufsjahre umgerechnet werden. Das heisst, die Anzahl tatsächlicher Erwerbsjahre durch die Anzahl Stellenwechsel dividiert, ergibt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit pro Person. Von diesem für alle Teilnehmer zusammen wieder das arithmetische Mittel gezogen, lässt sich die durchschnittliche Anzahl Jahre an Betriebszugehörigkeit für Frauen und für Männer aufzeigen. Die minimale und die maximale Anzahl Jahre Betriebszugehörigkeit klaffen bei den Personen weit auseinander. Es liegt die Spannweite von 2.75 Jahren bis 25 Jahren durchschnittlicher Betriebszugehörigkeit pro Person vor. Das arithmetische Mittel für Frauen und Männer einzeln berechnet, bestätigt die Vermutung von oben. Frauen sind weniger kontinuierlich in der Betriebszugehörigkeit als Männer. Im Durchschnitt verbringen alle Frauen zusammen 6.6 Jahre im selben Betrieb. Bei den Männern ist diese Zahl doppelt so hoch und liegt bei 13.1 Jahren. Die maximale durchschnittliche Anzahl Jahre an Betriebszugehörigkeit beträgt bei den Frauen bedingt durch einen längeren Erwerbsunterbruch 13.5 Jahre. Männer haben bis zu 25 Jahre im gleichen Betrieb verbracht.

Mitte der 1980er Jahre betrug die durchschnittliche Verweildauer auf einem Arbeitsplatz in den Vereinigten Staaten 2.17 Jahre und in Deutschland 6 Jahre.⁸⁰ Die Werte können nicht direkt mit den heutigen Ergebnissen für diese Gruppe in Liechtenstein verglichen werden, da die Zeitspanne von 20 Jahren zu gross ist. Und dennoch geben sie einen Anhaltspunkt. Im Durchschnitt beträgt die Verweildauer für diese Untersuchung 10.3 Jahre (Frauen und Männer zusammen).

Anhand der vorliegenden Daten kann die zeitliche Hauptphase für den beruflichen Aufstieg nicht eruiert werden. Es stellt sich die Frage, ob diese Hauptphase des beruflichen Aufstieges in genau jene Phase fällt, in der die Frauen einen familiär bedingten Erwerbsunterbruch haben. Folgt man der Forschungsliteratur, ist dies so der Fall.⁸¹

Ein Drittel der Teilnehmer gibt an, im Laufe des Erwerbslebens mindestens einmal befördert worden zu sein.⁸² Dabei geben mehr Männer als Frauen an befördert worden zu

⁷⁹ vgl. Becker Rolf, 1991. S.128.

⁸⁰ vgl. Blossfeld, 1991. S.131.

⁸¹ vgl. Rettke, 1992. S.135.

⁸² Ein Unterschied zwischen den Beförderungsstufen wird erst später gemacht. Beförderungsschritte können also hier sowohl die Beförderung zur Chefsekretärin als auch zum Geschäftsleiter beinhalten.

sein. Fast die Hälfte aller Männer (45.8 Prozent), aber nur ein Fünftel der Frauen (22.2 Prozent) wurden durch ihren Arbeitgeber mindestens einmal befördert.

Tabelle 19: Beförderung Frauen und Männer

	Frauen	Männer
ja	4	11
nein	14	13
Total	18	24

Es werden verschiedene Gründe angegeben, dass man nicht befördert wurde. Die drei meistgenannten Antworten bei den Interviews war die Kleinheit des Betriebes und dass man nur noch den Chef selbst als Vorgesetzten habe, dass auf dem auszuübenden Beruf Beförderungen schwierig seien und dass die Beförderung eher durch Lohnerhöhungen erfolgte. Es wurden aber noch mehr Gründe genannt: Dass Beförderungen durch die Stellenwechsel erfolgten und nie innerhalb einer Firma, dass man nicht die Ambitionen habe befördert zu werden, dass man eine zu kurze Zeit bei den jeweiligen Firmen verbracht habe und zuletzt, dass man selbst schon der Chef des Betriebes ist und eine Beförderung somit nicht möglich ist. Es kann kein wirklicher Unterschied zwischen den Frauen und den Männern ausgemacht werden. Der Vermutung, dass Frauen nicht ambitioniert genug sind, um befördert zu werden, kann hier allerdings widersprochen werden.

Ein klarer Zusammenhang besteht zwischen der Höhe der Beförderung und dem Geschlecht. Es haben nur Männer eine hohe Beförderung erfahren, keine Frauen. Falls Frauen befördert wurden, geschah dies nur in Form einer weniger hohen oder mittleren Beförderung.

Tabelle 20: Höhe der Beförderung Frauen und Männer

	Frauen	Männer
hohe Beförderung	0	5
mittlere Beförderung	2	5
weniger hohe Beförderung	2	1
Total	4	11

Bei der Frage, ob man sich im Betrieb eher speziell gefördert, neutral behandelt oder eher benachteiligt fühlt/gefühl hat, tendiert die grosse Zahl der Teilnehmer zur neutralen Mitte. 30 der 42 Personen geben „neutral“ an oder sagen, dass diese Frage auf sie nicht anwendbar sei (z.B. bei Selbstständigkeit). Von den restlichen 12 Personen (fünf Männer und sieben Frauen) fühlen sich alle Männer speziell gefördert. Keiner hat das Gefühl benachteiligt worden zu sein. Unter den Frauen sind solche zu finden, die sich benachteiligt fühlen/fühlten, aber auch solche, die sich speziell gefördert fühlen. Frauen fühlen sich aber nicht nur in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten oder eine Beför-

derung speziell gefördert, sondern auch wenn ihnen die Möglichkeit geboten wird, Teilzeit zu arbeiten.

Nach durchschnittlich 25 Jahren Berufsleben seit dem Realschulabschluss 1977 haben knapp die Hälfte der Personen irgendwann in diesen 25 Jahren von ihrem erlernten Beruf „weggewechselt“. Nur noch 22 der 42 Personen sind heute noch auf ihrem erlernten Beruf tätig. Ein Drittel der Frauen und zwei Drittel der Männer haben den Beruf gewechselt. Es muss hier aber auch wieder berücksichtigt werden, dass Frauen – durch einen Erwerbsunterbruch bedingt – „weniger Zeit“ für einen Berufswechsel hatten.

9 Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit ist unter den Teilnehmern die Ausnahme. Aufgrund der kleinen Fallzahlen kann auch kein Unterschied zwischen Frauen und Männern ausgemacht werden. Die These, dass die Arbeitslosenquote von Frauen auf allen Qualifikationsniveaus erheblich höher liegen würde, kann weder bestätigt noch verworfen werden.⁸³ Die Gründe für Arbeitslosigkeit sind durchgehend, dass einem die Stelle gekündigt wurde und man nicht gleich wieder eine neue Stelle gefunden hat. Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei den teilnehmenden Personen ist ganz unterschiedlich, sie dauerte meistens aber nur ein paar Wochen.

Hausfrauen werden, auch wenn sie auf Stellensuche sind, statistisch nicht zu den Arbeitslosen gezählt. Während den Interviews haben einige jedoch darauf hingewiesen, dass sie sich ein Stück weit schon arbeitslos fühlen würden und gerne wieder eine Stelle hätten.

10 Erwerbsunterbruch und Wiedereinstieg

10.1 Ausserhäusliche Betreuung von Kindern in institutionalisierter Form in Liechtenstein

1989 wurde in Liechtenstein der Verein Kindertagesstätten Liechtenstein gegründet. In Schaan wurde ein Jahr später die erste Kindertagesstätte eröffnet. Mütter hatten somit erst ab 1990 die Möglichkeit ihre Kinder in institutionalisierter Form ausserhäuslich betreuen zu lassen. Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen in der ersten Kindertages-

⁸³ vgl. Blossfeld, 1991. S.1.

stätte in Liechtenstein war gross. So folgten drei Jahre später in Balzers und Eschen weitere Tagesstätten. Die Kinderhorte der Gemeinden Triesen und Vaduz wurden 2000 respektive 2001 in den Verein integriert. Seit dem Jahr 2002 führt der Verein eine Kindertagesstätte für die Liechtensteinische Landesverwaltung, seit 2004 auch für die Swarovski AG. Diese beiden Arbeitgeber können als Pioniere in der Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiter gesehen werden. Eine weitere Kindertagesstätte – und die momentan letzte – wurde im Oktober 2004 in Triesenberg eröffnet.

Die Betreuung umfasst Halbtages- sowie auch Ganztagesbetreuung mit Mittagstisch. Es werden Kinder vom Alter von vier Monaten an bis zu 16 Jahren angenommen. Die acht Kindertagesstätten des Vereins stellen insgesamt 120 Ganztagesbetreuungsplätze zur Verfügung.⁸⁴

Daneben existieren in Liechtenstein auch noch Kindertagesstätten bzw. Kinderhütendienste in Planken, Vaduz, Schaan und Gamprin, die dem Verein nicht angeschlossen sind. Diese sind alle aus privater Initiative organisiert.⁸⁵

Das Eltern Kind Forum ist bei der Suche und Wahl einer geeigneten Tagesbetreuung behilflich. Eltern können sich bezüglich der Kinderbetreuung beraten lassen. Auch werden Tagesmütter und Babysitter vermittelt.

Wie W. Marxer beschreibt, ist die Familiengründung heute nicht mehr automatisch mit einem Ausstieg der Frauen aus dem Erwerbsleben verbunden. 1990 führte er aus Anlass des 10jährigen Jubiläums des Eltern Kind Forums eine Umfrage über die ausserhäusliche Betreuung von Kindern durch, in welcher auch die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern erfragt wurde. Wie W. Marxer schreibt, waren die Werte für ein eher konservativ ausgerichtetes Land nicht unbedingt zu erwarten. Die Befragten standen der Berufstätigkeit von Frauen und der ausserhäuslichen Betreuung grundsätzlich positiv gegenüber.⁸⁶

Die in der vorliegenden Untersuchung befragten Frauen stehen der Berufstätigkeit von Müttern gespalten gegenüber. Während einige wenige der Frauen keinen Erwerbsunterbruch hatten und durchgehend mindestens Teilzeit gearbeitet haben, haben andere bei der Geburt ihres ersten Kindes aufgehört zu arbeiten. Grundsätzlich haben die Frauen das Gefühl mit einer Teilzeitarbeit von bis zu 50 Prozent Berufs- und Familienleben gut miteinander verbinden zu können. Die Frauen geben aber an, in erster Linie für ihre Kinder da zu sein und den Beruf hinten an zu stellen. Während den Arbeitszeiten der Frauen übernehmen häufig die Grosseltern oder Verwandte die Kinderbetreuung.

Auch in der Forschung wird dieses Phänomen beschrieben. „Die Frauen dieses ‚Typus‘ können sich daher nur schwer vorstellen, andere Personen in die Kinderbetreuung einzubeziehen; sie haben das Gefühl, sie müssten etwas abgeben, was nur ihnen zusteht.

⁸⁴ vgl. Verein Kindertagesstätten Liechtenstein, URL: http://www.3laenderfrauen.org/Organisationen/Verein_Kindertagesstaetten.htm (18.11.2005).

⁸⁵ Telefonische Auskunft der Geschäftsführerin des Vereins Kindertagesstätten Liechtenstein, Daniela Meier-Wille, vom 24.11.2005.

⁸⁶ vgl. Marxer W., 2004. S.61.

Daher gibt es auch keine Überlegungen, selber die Berufstätigkeit aufrechtzuerhalten [...].⁸⁷ Vor allem die Norm, immer für die Kinder da sein zu wollen, hätten die meisten Frauen verinnerlicht.⁸⁸ Aussagen dieser Art waren von den teilnehmenden Frauen bei den Interviews zu hören. Die Ergebnisse von Zingg Schrupkowski zeigen, dass 71 Prozent der von ihr untersuchten Frauen, selbst bei kostenloser Nutzung hochwertiger Kinderbetreuung, die Kinderbetreuung selbst übernehmen würden. Sie schliesst daraus, dass Kinder insbesondere bei Frauen offensichtlich einen „Konsumnutzen“ stiften würden.⁸⁹ Es herrscht zudem die stark kulturell bedingte Auffassung vor, dass ein Kleinkind sich am besten entwickelt, wenn es ganztags von der Mutter betreut wird.⁹⁰ Und das Leitbild der „guten Mutter“, welches für die ersten Lebensjahre jede dauerhafte Fremdbetreuung ausschliesst, impliziert eine mehrjährige Berufsunterbrechung und lässt sich nur schwer mit dem Leitbild der „selbstständigen Frau“ vereinbaren.⁹¹ Eine im Jahr 2000 durchgeführte Erhebung des Statistischen Bundesamtes Deutschland ergab, dass 50 Prozent der westdeutschen Frauen und Männer der Meinung sind, dass es für alle Beteiligten viel besser sei, wenn der Mann voll im Berufsleben stehe und die Frau zu Hause bleibe.⁹² Für die Mütter von Kleinkindern gilt höchstens Teilzeitarbeit noch als legitime Form der Erwerbstätigkeit.⁹³

Zingg Schrupkowski zufolge, bringt auch das Fernsehen diese Botschaft an die Zuschauer. Frauen, die Karriere machten, werden im Fernsehen – so Zingg Schrupkowski – entweder unverheiratet oder unglücklich verheiratet dargestellt. Auf der anderen Seite würden 95 Prozent aller Frauen, die nicht eine Rolle als erwerbstätige Frau spielten, als glücklich verheiratete Frau dargestellt.⁹⁴

10.2 Kinder – aber keine Arbeit

In erster Linie sind es die Frauen, die schon einen oder mehrere Erwerbsunterbrüche hatten. Drei der 18 Teilnehmerinnen hatten noch nie einen Erwerbsunterbruch bzw. Erwerbsabbruch. Bei Männern ist dies die Regel: Nur einer hatte einmal einen Erwerbsunterbruch.⁹⁵

⁸⁷ Geissler/Oechsle, 1996. S.118.

⁸⁸ vgl. Geissler/Oechsle, 1996. S.119.

⁸⁹ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.127.

⁹⁰ vgl. Bundesamt für Statistik, 1995. S.65.

⁹¹ vgl. Kortendiek, 2004. S. 386,

⁹² vgl. Notz, 2004. S.421.

⁹³ vgl. Charles u.a., 1991. S.56.

⁹⁴ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.67.

⁹⁵ Arbeitslosigkeit wird nicht als Erwerbsunterbruch gezählt, da während dieser Zeit Arbeitslosengeld bezogen wird und man auf Stellensuche ist.

Tabelle 21: Erwerbsunterbruch bzw. -abbruch Frauen und Männer

	Frauen	Männer
Ja	10	1
Nein	3	23
Aufgehört zu arbeiten	5	0
Total	18	24

Fünf Frauen haben bei der Geburt ihrer Kinder aufgehört zu arbeiten und noch nicht wieder angefangen. Zehn Frauen sind nach einem Erwerbsunterbruch inzwischen wieder ins Arbeitsleben eingestiegen. Frauen unterbrechen die Erwerbstätigkeit an erster Stelle wegen den Kindern bzw. familiärer Tätigkeiten. Eine Frau hat für ihren Erwerbsunterbruch Auszeit/Reisen angegeben. Beim einzigen Mann, der einen Erwerbsunterbruch vorweist, war auch eine Auszeit/Reisen der Grund.

Es kann für diese Untersuchung bestätigt werden, dass Frauen der Kinder wegen einen Erwerbsunterbruch oder -abbruch haben. Frauen, die keinen Unterbruch oder Abbruch haben, sind die Ausnahme, unabhängig davon, ob sie nun Teilzeit oder Vollzeit weiterarbeiten. Die Annahme, dass kinderlose Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, kann hier nicht bestätigt werden. Diese sind in Teilzeit oder gar nicht beschäftigt.

Die Erwerbsunterbrüche der Frauen dauerten zwischen einem und 15 Jahren. Das ist eine grosse Spannweite. Durchschnittlich dauerte ein Erwerbsunterbruch bei den teilnehmenden Frauen sechs Jahre. Diejenigen Frauen, die einen Erwerbsabbruch hatten und (noch) nicht wieder angefangen haben zu arbeiten, werden hier nicht mitgezählt. Der Erwerbsunterbruch des einzigen Mannes dauerte – wie aus dem Grund Reisen/Auszeit in etwa angenommen werden kann – ein Jahr.

Die Annahme, dass die Frauen ihre Erwerbstätigkeit gleich bei der Geburt ihrer Kinder abbrechen, lässt sich für die Frauen dieser Untersuchung nicht bestätigen. Die Hälfte der Frauen mit Erwerbsunterbruch bzw. -abbruch hört vor der Geburt der Kinder bzw. im gleichen Jahr auf zu arbeiten. Die anderen reduzieren auf Teilzeit, arbeiten aber auch nach der Geburt der Kinder noch weiter. Diese Frauen beenden ihre Erwerbstätigkeit erst mit der zunehmenden Anzahl Kinder. Die Geburt des ersten Kindes ist für sie aber noch kein Grund, um aus dem Erwerbsleben auszutreten. Zum Teil ist das erste Kind schon bis zu neun oder zehn Jahre alt, wenn die Frauen ihre Erwerbstätigkeit beenden.

10.3 Wiedereinstieg

Von den 15 Frauen⁹⁶, die einen Erwerbsabbruch hatten, ist nur eine Frau darunter, die diesen Erwerbsabbruch nicht aus familiären Gründen vorgenommen hat. Nach einer Auszeit ist sie wieder ins Arbeitsleben eingestiegen. Neun der 14 restlichen Frauen sind nach einem mehr oder weniger langen Erwerbsunterbruch wieder ins Erwerbsleben ein-

⁹⁶ Die teilnehmende männliche Person wird hier nicht dazugezählt. Bei dieser Person war es vor der/dem Auszeit/Reisen schon vorbestimmt, wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren.

gestiegen, fünf (noch) nicht. Drei der teilnehmenden Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit nie ganz abgebrochen.

Wie Axhausen festhielt, hat die Berufsarbeit für Frauen zur Stabilisierung des eigenen Selbstwertgefühls keine geringe Bedeutung. Die Familienarbeit allein würde den Frauen nicht ausreichen.⁹⁷ Unabhängigkeit, Freude am Beruf, Gesellschaft und Ablenkung und Geldverdienen werden in der Forschung als Hauptgründe der Frauen für einen beruflichen Wiedereinstieg genannt.⁹⁸ Auch von den Liechtensteiner Frauen wurden diese Gründe hervorgehoben. Sieben der zehn Frauen, die einen Wiedereinstieg hinter sich haben, haben dies aus den Gründen Freude am Beruf, eigenes Geld und Gesellschaft getan. Die übrigen drei Frauen gaben an, eigentlich noch nicht so früh wieder einen Wiedereinstieg geplant zu haben, per Zufall jedoch wieder ins Arbeitsleben hineingerutscht zu sein.

Acht der zehn Frauen sind in ihren erlernten Beruf zurückgekehrt. Bei den beiden Frauen, die nicht in ihren erlernten Beruf zurückgekehrt sind, hat es sich per Zufall anders ergeben oder es konnte auf dem Beruf keine freie Stelle gefunden werden. Axhausen weist darauf hin, dass nicht für alle Frauen die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erfolgreich ablaufen würde. Beim Wiedereintritt würde es häufig grosse Schwierigkeiten geben einen Arbeitsplatz zu finden, gerade auch weil die Frauen in erster Linie einen Teilzeitarbeitsplatz wünschen.⁹⁹

Teilzeitarbeit wird von vielen Frauen als die geeignete Form für den Wiedereinstieg angesehen. Eine Rückkehr zur Vollzeitarbeit findet selten statt.¹⁰⁰ Teilzeitarbeit ist eine Konstruktion, mit der Mütter nach einer kürzeren oder längeren beruflichen Unterbrechung Beruf und Familie vereinbaren wollen.¹⁰¹ Teilzeitarbeit würde zudem Frauen mit unklaren Erwerbsabsichten – so Schupp – am ehesten die Möglichkeit bieten, früher als eigentlich geplant wieder am Erwerbsleben zu partizipieren.¹⁰² Born u.a. weisen ausserdem darauf hin, dass sich Berufsfelder mit Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung als kontinuieritätsfördernd erweisen würden.¹⁰³

Das eben beschriebene Muster lässt sich anhand der Teilnehmerinnen nachvollziehen. Keine der Frauen hat beim Wiedereinstieg ein Arbeitspensum von 100 Prozent angenommen. Ein Drittel der Frauen hat das Pensum auf 50 Prozent und mehr verkürzt, die meisten sind mit einem Arbeitspensum von unter 50 Prozent wiedereingestiegen. In den Interviews haben die Frauen beschrieben, dass sie das Pensum so gewählt haben, dass sich Familie und Beruf gut vereinbaren lasse und die Kinder nicht vernachlässigt würden. Die teilnehmenden Frauen haben beim Wiedereinstieg auch auf Arbeitsplätze geachtet, die sich gut mit der Familie vereinbaren lassen. Flexibilität und das Verständnis des Arbeitgebers für die Familie war ihnen wichtig. Es kann aber nicht davon ausge-

⁹⁷ vgl. Axhausen, 1992. S.66.

⁹⁸ vgl. Axhausen, 1992. S.45.

⁹⁹ vgl. Axhausen, 1992. S.76.

¹⁰⁰ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.37.

¹⁰¹ vgl. Geissler/Oechsle, 1996. S.204.

¹⁰² vgl. Schupp, 1991. S.225.

gangen werden – wie Borkowsky und Streckeisen dies für ihre Untersuchung feststellen konnten¹⁰⁴ – dass die Frauen ihre Erwerbstätigkeit vorwiegend im sozialen Bereich wieder aufnehmen würden, um eine Verbindung zwischen Familie und Beruf herstellen zu können. Die teilnehmenden Frauen haben in erster Linie ihren erlernten Beruf wieder aufgenommen, unabhängig davon, in welchem Bereich sie zuvor tätig waren. Wie das Ergebnis bei grösseren Fallzahlen aussehen würde, darüber kann hier keine Aussage gemacht werden. Auch die Theorie von Born/Krüger, dass die kaufmännischen Berufe den Rückkehrerinnen überdurchschnittlich Platz bieten, kann hier weder bestätigt noch verworfen werden.¹⁰⁵ Die meisten Frauen mit Wiedereinstieg haben eine Lehre im kaufmännischen Bereich gemacht. Ob die Chance zum Wiedereinstieg bei diesen Frauen aber vom erlernten kaufmännischen Beruf oder von anderen Faktoren abhing, darüber kann hier keine Aussage getroffen werden.

Laut Literatur nehmen Frauen beim Wiedereinstieg auch ganz selbstverständlich eine Dequalifizierung in Kauf, vor allem wenn sie Zeitanprüche wie Teilzeitarbeit oder ähnliches stellen würden.¹⁰⁶ Ein paar wenige Frauen berichteten von Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg. Dabei handelte es sich hauptsächlich um fehlende Computerkenntnisse, die aber nach einiger Einarbeitungszeit aufgeholt waren.

Die Kinder der Teilnehmerinnen befanden sich zum Zeitpunkt des Wiedereinstieges mindestens im Kindergartenalter. Viele der Kinder waren aber auch schon älter, einige sogar schon in weiterführenden Schulen, als ihre Mutter wieder eine Erwerbstätigkeit aufnahm. Dies steht im Widerspruch zur Aussage von Charles, Debrunner und Höpflinger, die davon ausgehen, dass der berufliche Wiedereinstieg von Frauen zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem die Mutterphase noch nicht abgeschlossen ist.¹⁰⁷

Zingg Schrupkowski erklärt, dass ein familienbedingter Erwerbsunterbruch auch mit Tätigkeiten verbunden sei, die humankapitalsteigernd wirken können. Eigenschaften und Fähigkeiten, die durch die Hausarbeit oder die Kinderbetreuung erlangt wurden, könnten vielen nachher auch im Beruf weiterhelfen. Zu den im Familienleben erlernten Eigenschaften gehören insbesondere Fähigkeiten wie Organisation und Planung, Geduld und Ausdauer, Toleranz und Kompromissfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität und Kreativität usw.¹⁰⁸ Die teilnehmenden Frauen wurde danach gefragt, ob der Arbeitgeber beim Wiedereinstieg nach im Familienleben erworbene Sozialkompetenzen gefragt habe. Die Teilnehmerinnen verneinten dies durchwegs. Es muss an dieser Stelle allerdings erwähnt werden, dass die meisten teilnehmenden Frauen irgendwie wieder in das Arbeitsleben „hineingerutscht“ sind. Viele konnten wieder bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber anfangen und hatten kein Vorstellungsgespräch mehr.

¹⁰³ vgl. Born u.a., 1996. S.208.

¹⁰⁴ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.37.

¹⁰⁵ vgl. Born/Krüger in: Axhausen, 1992. S.46.

¹⁰⁶ vgl. Axhausen, 1992. S.44.

¹⁰⁷ vgl. Charles u.a., 1991. S.100.

¹⁰⁸ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.125f.

10.4 Unterstützung durch den Partner beim Wiedereinstieg

Praktisch alle Frauen geben an, vom Partner beim Wiedereinstieg unterstützt worden zu sein. Nur eine Frau gibt zu, dass ihr Partner am Anfang nicht sonderlich begeistert war, als sie den Vorschlag brachte, wieder einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. „Er reagierte im Stil, wir haben doch genug Geld und haben das nicht nötig“, erzählte die Teilnehmerin.

Die Unterstützung durch den Partner beim Wiedereinstieg scheint ein Tabuthema zu sein. Es soll den Frauen keinesfalls abgesprochen werden, dass dem nicht so war. Jedoch war während der Interviews spürbar, dass nicht gerne darüber gesprochen wird.

Born u.a. haben in ihren Forschungen ersichtlich gemacht, dass Männer beim Wiedereinstieg ihrer Frauen in die Erwerbsarbeit häufig um ihr Familienleben fürchten würden.¹⁰⁹ Berufstätigkeit würde ein heikles Thema ehelicher Auseinandersetzungen darstellen und sei häufig nur durchsetzbar unter der Bedingung, dass die Frau weiterhin die Haus- und Familienarbeit vollständig bewältigt.¹¹⁰ Frauen würden zudem die Zustimmung des Ehepartners zur Erwerbsarbeit durch die Bereitschaft erkaufen, die familiäre Arbeit weiterhin allein zu bewerkstelligen.¹¹¹ Ausserdem komme in den ehepartnerlichen Aushandlungsprozessen dem Einkommen als Argumentationsfigur eine strategische Bedeutung zu, so Born/Krüger.¹¹²

10.5 Das Zwei- oder Drei-Phasen-Modell

Demographische Veränderungen haben Forscher in den 50er und 60er Jahren dazu veranlasst, von einer Dreiphasenstruktur des weiblichen Erwachsenenlebens zu sprechen.¹¹³ Ging man für den Erwerbsverlauf vorher vom Zwei-Phasen-Modell aus, wurde in diesen Jahren das Drei-Phasen-Modell aktiv. Während man beim Zwei-Phasen-Modell von der Aufgabe der Erwerbstätigkeit bei der Heirat, aber spätestens bei der Geburt des ersten Kindes sprach, geht das von Myrdal/Klein entwickelte Drei-Phasen-Modell von einer Erwerbsarbeit von Frauen vor und nach der Phase aktiver Mutterschaft aus.¹¹⁴ Vom Zwei-Phasen-Modell ist man abgekommen, an seiner Stelle hat sich kulturell das Drei-Phasen-Modell durchgesetzt.¹¹⁵ Den Frauen wird vorgeschlagen, während der Phase der aktiven Mutterschaft mit dem erlernten und früher ausgeübten Beruf durch Weiterbildung oder gelegentliche Erwerbsarbeit in Kontakt zu bleiben, um später wieder dahin zurückkehren zu können.¹¹⁶

¹⁰⁹ vgl. Born u.a., 1996. S.167.

¹¹⁰ vgl. Born u.a., 1996. S.157.

¹¹¹ vgl. Born/Krüger, 1993. S.213.

¹¹² vgl. Born/Krüger, 1993. S.193.

¹¹³ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.23.

¹¹⁴ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.71.

¹¹⁵ vgl. Born/Krüger, 1993. S.78.

¹¹⁶ vgl. Borkowsky/Streckeisen, 1989. S.24.

Die beiden Phasenmodelle waren in den letzten Jahren vermehrter Kritik ausgesetzt. Dabei wird vor allem kritisiert, dass die Modelle – und für die heutige Zeit in erster Linie das Drei-Phasen-Modell – die Realität nicht erfassen würden.¹¹⁷ Berufsverläufe von Frauen würden keineswegs einheitlich der gesellschaftlich normierten Phasenstrukturierung folgen. Vielmehr würden unterschiedliche Muster von weiblichen Erwerbsbiographien bestehen. Zum Teil würden diese dem gültigen Konzept des weiblichen Normallebenslaufes entsprechen, ihm häufig aber auch zuwiderlaufen.¹¹⁸ In der Realität würden weder das Zwei- noch das Drei-Phasen-Modell Bestätigung finden, argumentieren Born u.a. Sie weisen schon für ältere Generationen eines der Modelle zurück. Es würde sich schon bei älteren Generationen ein durchbrochener, keinem der Modelle folgender Lebenslauf zeigen.¹¹⁹ Wie Kortendiek zudem erläutert, verliert das Drei-Phasen-Modell für Frauen zugunsten einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine Teilzeitarbeit an Bedeutung.¹²⁰

Für diese Untersuchung kann die Wirksamkeit des Drei-Phasen-Modells für die teilnehmenden Frauen bestätigt werden. Durchgehende Erwerbstätigkeit – Vollzeit oder Teilzeit auch während der Kleinkinderphase – ist die Ausnahme. Im Normalfall haben die Frauen ihre Erwerbstätigkeit abgebrochen, um ihre Kinder versorgen zu können. Zwei Drittel der Frauen sind nach einem Unterbruch wieder in das Erwerbsleben zurückgekehrt. In allen Fällen mit einer Teilzeitstelle. Ein Drittel der Frauen hat bis jetzt noch nicht wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Praktisch alle Frauen sprachen in den Interviews aber davon, dies zu einem späteren Zeitpunkt tun zu wollen. Dies deutet klar auf eine Strukturiertheit des Lebenslaufes der teilnehmenden Frauen im Rahmen eines Drei-Phasen-Modells hin.

10.6 Der Hausmann

Drei der teilnehmenden Männer waren zwar nie Vollzeit Hausmann, reduzierten ihr Pensum aber eine Zeit lang auf eine Teilzeittätigkeit, um am Familienleben vermehrt teilnehmen zu können. Es erweckt jedoch nicht den Anschein, dass dieses Muster in Liechtenstein weit verbreitet ist. Hausmänner sind nach wie vor die Ausnahme.

So bemerkten auch die Autoren Charles u.a., dass Männer, die freiwillig ihre Erwerbsarbeit einschränken würden, um sich den familialen Pflichten zu widmen, sich gegen mannigfache Widerstände durchzusetzen hätten. Die Vorstellung vom Hausmann habe immer noch einen exotischen Charakter. Eher werde toleriert, dass eine Frau ihre Erwerbskarriere wegen Kindern unterbrechen würde, als dass umgekehrt ein Mann das tun

¹¹⁷ vgl. Krüger/Born, 1991. S.148.

¹¹⁸ vgl. Born/Krüger, 1993. S.212.

¹¹⁹ vgl. Born u.a., 1996. S.269f.

¹²⁰ vgl. Kortendiek, 2004. S.390.

würde.¹²¹ Axhausen hat festgestellt, dass Hausmänner mit Statusproblemen zu kämpfen hätten, weil sie sich in eine für Männer abgewertete Situation begeben hätten.¹²²

Viele Männer – das zeigte sich während der Interviews – schätzen das Familienleben mit Kindern hoch ein. So berichteten einige davon, dass ihnen die Familie wichtiger sei, als in der Firma hoch aufzusteigen und ihnen eine „normale“ Stellung innerhalb der Firma genügen würde. Aber auch das Gegenteil kann der Fall sein. So kann Zingg Schrupkowski für ihr Projekt nachweisen, dass auch heute noch fast die Hälfte der Männer denken würde, dass Kinderbetreuung allein Frauensache sei.¹²³

11 Freiwilligenarbeit

Gut die Hälfte der teilnehmenden Realschulabgänger des Jahres 1977 ist ehrenamtlich bzw. freiwillig tätig. 44.4 Prozent der Frauen und 62.5 Prozent der Männer sind in der Freiwilligenarbeit¹²⁴ tätig. Dies stützt die Erkenntnisse von Notz, dass mehr Männer als Frauen ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen.¹²⁵

Tabelle 22: Freiwilligenarbeit Frauen und Männer

	Frauen	Männer
Ja	8	15
Nein	10	9
Total	18	24

Es gibt Personen, die bis zu drei unterschiedliche freiwillige Tätigkeiten ausüben. Die 15 Männer, die ehrenamtliche Arbeit leisten, üben zusammen 22 Tätigkeiten aus.

Nach UNO wird die Freiwilligenarbeit in die Bereiche Vereinsarbeit, politische Arbeit, Arbeit in der Pfarrei, Arbeit für Umwelt und Natur, Familien- und Nachbarschaftshilfe, Sozialarbeit und Kranken- und Altenbetreuung unterteilt.¹²⁶

Die an der Untersuchung teilnehmenden Männer sind je zur Hälfte in den Bereichen Vereinsarbeit und Politische Arbeit¹²⁷ tätig.

¹²¹ vgl. Charles u.a., 1991. S.21f.

¹²² vgl. Axhausen, 1992. S.72.

¹²³ vgl. Zingg Schrupkowski, 1994. S.129.

¹²⁴ Freiwilligenarbeit wird im Sozialzeitausweis der Liechtensteinischen Regierung wie folgt definiert: Unter Freiwilligenarbeit verstehen wir eine freiwillig erbrachte, einmalige oder kontinuierliche, nicht gewinnorientierte Arbeitsleistung.

¹²⁵ vgl. Notz, 2004. S.422.

¹²⁶ vgl. Regierung des Fürstentums Liechtenstein, 2003.

¹²⁷ Mitgliedschaft in Gemeindegemeinschaften wurde als Politische Arbeit gewertet.

Tabelle 23: Freiwilligenarbeit nach UNO-Definition Männer

	absolut	relativ
Vereinsarbeit	11	50.0%
Politische Arbeit	11	50.0%
Total	22	100.0%

Die acht Frauen, die Freiwilligenarbeit leisten, üben zusammen 12 Tätigkeiten aus. Auch bei ihnen steht die Vereinsarbeit an vorderster Stelle. Die Hälfte aller Tätigkeiten können der Vereinsarbeit zugeordnet werden. Die Arbeit in der Pfarrei nimmt ebenso wie bei den Männern auch bei den Frauen einen Stellenwert ein. Politische Arbeit und die Familien- und Nachbarschaftshilfe stehen an letzter Stelle.

Tabelle 24: Freiwilligenarbeit nach UNO-Definition Frauen

	absolut	relativ
Vereinsarbeit	6	50.0%
Politische Arbeit	2	16.7%
Arbeit in der Pfarrei	3	25.0%
Familien- und Nachbarschaftshilfe	1	8.3%
Total	12	100.0%

Unterteilt man die Freiwilligenarbeit in sozial/kulturelle, sportliche und politische Bereiche, so ist eine klarere Differenzierung zwischen Männern und Frauen auszumachen.

Männer sind stark in den politisch und sportlich geprägten Bereichen vertreten. Soziales und kulturelles Engagement steht bei ihnen an der letzten Stelle.

Tabelle 25: Freiwilligenarbeit nach Bereichen Männer

	absolut	relativ
Sozial/kulturell	4	18.2%
Politisch	11	50.0%
Sportlich	7	31.8%
Total	22	100.0%

Frauen hingegen sind vor allem im sozialen und kulturellen Bereich tätig. Der politische und sportliche Bereich spielt bei ihnen eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 26: Freiwilligenarbeit nach Bereich Frauen

	absolut	relativ
Sozial/kulturell	9	75.0%
Politisch	2	16.7%
Sportlich	1	8.3%
Total	12	100.0%

Die Spannweite unter den Teilnehmern beim Aufwand für die Freiwilligenarbeit ist gross. Von einer Viertelstunde pro Woche bis zu 20 Stunden pro Woche wenden die teilnehmenden Personen für ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten auf. Männer wenden durchschnittlich mehr Stunden für Freiwilligenarbeit auf als Frauen. Männer sind pro Woche im Durchschnitt 4.9 Stunden freiwillig tätig, Frauen während 3.3 Stunden.

Es üben demzufolge nicht nur mehr Männer als Frauen eine Freiwilligentätigkeit aus, auch wenden sie eine grössere Anzahl an Stunden dafür auf.

Bei den Funktionen in der Freiwilligenarbeit wurde zwischen wichtiger Funktion (Vorstand etc.) und Mithilfe unterschieden. Praktisch alle Männer, die ehrenamtlich tätig sind, sind in wichtigen Funktionen tätig. Die Frauen sind je zur Hälfte in wichtigen Funktionen und in Mithilfefunktionen zu finden.

Die Ergebnisse von Notz werden unterstützt, die dem ehrenamtlichen Engagement ein geschlechterspezifisches Gesicht zuschreibt. Männer würden im Gegensatz zu Frauen vor allem in denjenigen ehrenamtlichen Bereichen arbeiten, die mit gesellschaftlicher Macht und Anerkennung verbunden seien und in denen sie zum Teil hohe Aufwandsentschädigungen erhalten würden.¹²⁸

Zwei Drittel der Teilnehmerinnen üben heute, in einem Vergleich der letzten 20 Jahre gesehen, weniger Freiwilligenarbeit aus. Nur zwei können heute ein überdurchschnittliches Pensum an ehrenamtlicher Tätigkeit vorweisen. Bei den Männern beträgt der Anteil jener Personen, deren Freiwilligentätigkeit im Vergleich der letzten 20 Jahre zugenommen, abgenommen oder gleich geblieben ist, je etwa ein Drittel. Als Grund für eine Zunahme des ehrenamtlichen Engagements wird durchgehend angegeben, dass sich das so entwickelt habe. Als Grund für eine Abnahme desselben, werden weniger Zeit wegen dem Beruf oder Nichtvereinbarkeit mit der Familienorganisation genannt.

Personen, die keine Berufskarriere gemacht haben, sind eher nicht freiwillig tätig, während praktisch alle Personen mit einer starken Berufskarriere ehrenamtliche Aufgaben ausführen (Cramer's V 0.418, keine Signifikanz). Es lässt sich zudem bestätigen, dass vor allem Personen mit einer erfolgreichen Berufskarriere im politischen Bereich freiwillig tätig sind.

¹²⁸ vgl. Notz, 2004. S.422.

12 Schlussfolgerungen (Hypothesentest)

Die teilnehmenden Männer der vorliegenden Untersuchung haben Karriere gemacht – die Frauen nicht. So könnte ein grobes Resümee der Erkenntnisse lauten. Ganz so pauschal kann das Ergebnis allerdings nicht lauten, es muss differenziert werden.

Alle männlichen Teilnehmer sind erwerbstätig. Nicht Vollzeit zu arbeiten ist bei den Männern die grosse Ausnahme. Ganz anders die Frauen: Zwei Drittel der Frauen sind erwerbstätig, der andere Drittel sind Hausfrauen. Die Frauen arbeiten im Durchschnitt weniger als 50 Prozent pro Woche.

Festzuhalten ist, dass sich mehr Männer als Frauen in einer Position mit Angestelltenfunktion befinden. Auch verfügen die teilnehmenden Männer über höhere Abschlüsse wie z.B. ein Meisterdiplom, FH oder Universität als die Frauen. Frauen verbringen weniger Jahre im Bereich Ausbildung als Männer. Die Hälfte der Männer, aber nur ein Fünftel der Frauen wurde irgendwann im Berufsleben einmal befördert. Männer wurden zudem in weitaus höhere Positionen befördert als Frauen. Zur Arbeitslosigkeit kann aufgrund der zu kleinen Fallzahl nicht viel gesagt werden. Für die vorliegende Untersuchung sind aber Frauen nicht häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als die Männer.

Die Berufswahl der Teilnehmer verlief innerhalb geschlechtsspezifischer Schranken. Frauen wählten 'Frauenberufe' und Männer entschieden sich für einen 'Männerberuf'. Dass Mädchen ein kleineres Berufsspektrum wählen als die Buben, kann in Liechtenstein für die letzten 40 Jahre bestätigt werden. Zudem konnten mehr Männer als Frauen dieser Untersuchung ihren Berufswunsch verwirklichen. Für eine Nichtverwirklichung machen Männer im Gegensatz zu den Frauen vor allem den Einfluss Dritter verantwortlich. Frauen schreiben sich selbst die fehlende Motivation zu.

Weiterbildung ist ein gewolltes Muss für alle. Jedoch muss im Weiterbildungsverhalten zwischen den Frauen und den Männern unterschieden werden. Männer ziehen höher bewertete und über einen längeren Zeitraum dauernde Weiterbildungen vor. Die Frauen sind bei den Sprachkursen und den nichtberufsspezifischen Weiterbildungen übervertreten. Männer besuchen nicht häufiger als Frauen Weiterbildungen. Wenn sie sich aber für eine Weiterbildung entscheiden, ist diese intensiver, dauert länger und befindet sich auf einem höheren Niveau als die Weiterbildungen der Frauen.

Ob nun Männer bei der beruflichen Weiterbildung von ihren Arbeitgebern eher unterstützt werden als Frauen, darüber kann keine klare Aussage gemacht werden. Ebenso wenig kann aber auch das Gegenteil bewiesen werden.

Als häufigsten Grund für einen Stellenwechsel nennen sowohl Frauen als auch Männer das berufliche Weiterkommen.

Doch wer konnte nun aus welchen Gründen Karriere machen?

Frauen mit mehr als zwei Kindern sind und waren definitiv beruflich nicht erfolgreich. Bei den Männern spielt dieser Faktor keine Rolle. Ungeachtet der Kinderzahl steht ihnen eine Berufskarriere offen.

Eine fast schon logische Annahme wird in der Untersuchung bestätigt. Personen mit einem höheren Abschluss als einem Realschulabschluss sind beruflich weitergekommen als die anderen. Praktisch nur Männer verfügen über einen höheren Abschluss als einen Realschulabschluss. Demzufolge sind auch vermehrt die Männer beruflich erfolgreich.

Es kann nur mit einer Vollzeitstelle Karriere gemacht werden. Auch hier stehen die Männer gesellschaftlich bedingt vor den Frauen. Da Frauen meistens zu Hause um das Wohl der Kinder besorgt sind und höchstens einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind sie automatisch vom „Karriere machen“ ausgeschlossen.

Auch Weiterbildungen tragen ganz stark zum beruflichen Erfolg bei. Wie erwähnt, besuchen Frauen weniger lange, weniger intensive und weniger hoch bewertete Weiterbildungen als Männer. Auch hier ein Karrierenachteil für die Frauen.

Neben den bisher genannten Punkten trägt auch die Motivation positiv zu einer erfolgreichen Berufskarriere bei. Frauen und Männer bezeichnen sich als motiviert, hier konnte kein geschlechterspezifischer Unterschied ausgemacht werden. Zudem sind Personen, die vom persönlichen Umfeld unterstützt wurden, beruflich erfolgreicher. Ein geschlechterspezifischer Unterschied ist nicht vorhanden.

Als Karrierekiller kann ganz klar ein Erwerbsunterbruch bezeichnet werden. Einige wenige Jahre Auszeit aus dem Erwerbsleben genügen schon. Es hatten praktisch nur Frauen einen Erwerbsunterbruch – familiär bedingt. Dazu muss bemerkt werden, dass die Frauen mit Erwerbsunterbruch beim Wiedereinstieg nicht wieder eine Vollzeitstelle annahmen. Wie die berufliche Entwicklung mit einer Vollzeitstelle aussehen würde, konnte hier nicht geklärt werden. Es macht aber den Anschein, dass die Frauen mit der Geburt ihrer Kinder das Interesse an der eigenen beruflichen Karriere verlieren.

Für Frauen mit Kindern ist es normal, aus dem Erwerbsleben auszusteigen und die Kinderbetreuung zu übernehmen. Dieser Gedanke ist auch noch stark gesellschaftlich verankert. Es hört jedoch nur die Hälfte der Frauen direkt bei der Geburt ihrer Kinder auf zu arbeiten. Viele zögern den Ausstieg aus dem Erwerbsleben noch eine Weile hinaus. Frauen verbringen ganz klar mehr Zeit im Lebensbereich Familie als Männer, wenn von einer Teilnahme am Lebensbereich Familie bei den Männern überhaupt gesprochen werden kann. Männer, die eine Zeit lang Hausmann sind, stellen die grosse Ausnahme dar.

Beim Wiedereinstieg kehren praktisch alle Frauen in ihren erlernten Beruf zurück. Es konnte nicht festgestellt werden, dass Frauen vermehrt soziale Tätigkeiten aufnehmen, um eine Verbindung zwischen Familie und Beruf herstellen zu können. Ob kaufmännische Berufe den Frauen den Wiedereinstieg erleichtern, konnte nicht überprüft werden.

Es üben mehr Männer als Frauen eine Freiwilligenarbeit aus. Ebenso wenden die Männer mehr Stunden pro Woche für die Freiwilligenarbeit auf als Frauen. Zudem sind sie

vermehrt in wichtigen Funktionen tätig als die Frauen. Frauen sind bei ehrenamtlichen Tätigkeiten vor allem in sozialen und kulturellen Bereich tätig, Männer in erster Linie im politischen und sportlichen Bereich. Es ist die Tendenz feststellbar, dass nur beruflich erfolgreiche Personen für die Besetzung von politischen Ämtern angefragt werden.

13 Bibliographie

- Althoff, Martina/Bereswil, Mechthild/Riegraf, Birgit* (2001) *Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen*, Opladen.
- Amt für Volkswirtschaft (Hg.)* (2003) *Statistisches Jahrbuch 2003 Fürstentum Liechtenstein*, Vaduz.
- Arioli, Kathrin* (1996) *Quoten und Gleichstellung von Mann und Frau – Nationales Forschungsprogramm 35 – Frauen in Recht und Gesellschaft*, Basel.
- Arioli, Kathrin* (1999) *Die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse*, Basel/Genf.
- Axhausen, Silke* (1992) *Auswirkung der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen. Teilgutachten I*, in: Krüger Helga (Hg.), *Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien*, Bielefeld. S.35-86.
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.)* (2004) *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, Münster.
- Bänziger, Annik* (1999) *Weiterbildung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zur Situation in der Schweiz*, Diss. oec. Universität Zürich, Chur/Zürich.
- Baumgartner, A. Doris* (2003a) *Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen*, Zürich.
- Baumgartner, A. Doris* (2003b) *Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern*, Programmleitung NFP 43, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bern/Aarau 2003b. pdf-file. Im Internet: http://www.skbfc-sre.ch/index_de.html
- Beck-Gernsheim, Elisabeth* (1981) *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*, Frankfurt a.M.
- Becker, Rolf* (1991) *Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Ein Längsschnittuntersuchung über Berufsverläufe von drei Geburtskohorten in der Bundesrepublik Deutschland*, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt/New York. S.119-141.
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.)* (2004) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden.
- Becker-Schmidt, Regina* (2004) *Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben*, in: Becker Ruth/Kortendiek Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden. S.62-71.
- Becker-Schmidt Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.)* (1995) *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a.M./New York.
- Beer, Ursula* (2004) *Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften*, in: Becker Ruth/Kortendiek Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden. S.56-61.
- Blossfeld, Hans-Peter* (1990) *Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen*, in: Mayer Karl Ulrich, *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31. S.118-145.
- Blossfeld, Hans-Peter* (1991) *Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen*, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt/New York. S.1-22.

- Borkowsky, Anna/Ley, Katharina/Streckeisen, Ursula* (1983) *Arbeitsbiographien von Frauen*, unter besonderer Berücksichtigung von unterbrochenen Erwerbsverläufen und Wiedereinstieg, Forschungsbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, Bern.
- Borkowsky, Anna/Ley, Katharina/Streckeisen, Ursula* (1985) *Strukturelle und subjektive Aspekte von Arbeitsbiographien. Erwerbsverläufe und Berufslaufbahnen von Frauen*, Bern.
- Borkowsky, Anna/Streckeisen, Ursula* (1989) *Arbeitsbiographien von Frauen*, Zürich.
- Born, Claudia* (1991) Zur Bedeutung der beruflichen Erstausbildung bei der Verbindung von Familien- und Erwerbsarbeit in weiblichen Lebensläufen, in: Gather Claudia/Gerhard Ute/Prinz Karin/Veil Mechthild (Hg.), *Frauen-Alterssicherung. Lebensläufe von Frauen und ihre Benachteiligung im Alter*, Berlin. S.19-31.
- Born, Claudia/Krüger, Helga* (Hg.) (1993) *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim.
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar* (1996) *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*, Berlin.
- von Braun, Christina/Stephan, Inge* (Hg.) (2000) *Gender Studien. Eine Einführung*, Stuttgart/Weimar.
- Brückner, Erika*, Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen, in: Mayer Karl Ulrich (Hg.) (1990) *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Opladen.
- Brückner, Erika* (1993) *Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1919-1921, Materialien aus der Bildungsforschung, Nr.44*, Berlin.
- Bundesamt für Statistik* (Hg.) (1999) *Bildungsindikatoren Schweiz 1999*, Neuchatel.
- Bundesamt für Statistik* (Hg.) (2001) *Weiterbildung in der Schweiz 2001. Auswertungen der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996 – 2000*, Neuchatel.
- Bundesamt für Statistik* (Hg.) (2003) *Sozialberichterstattung Schweiz. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht*, Neuchatel.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (Hg.) (1992/1994/1996) *Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Wirklichkeit und Einstellung in der Bevölkerung 1992-1996*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend, Bd. 18, Bonn.
- Büro für Gleichstellung von Mann und Frau der Stadt Zürich* (Hg.) (1997) *Meilen vom Gleichstellungsgesetz entfernt. Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Möglichkeiten und Grenzen von Beratungsstellen. Eine Vorstudie im Auftrag des Gleichstellungsbüros der Stadt Zürich und des Gewerkschaftsbundes der Stadt Zürich*, Zürich.
- Buchholz, Sandra/Grunow, Daniela* (2003) *Globalization and Women's Employment in West Germany*, Working Paper Nr.47, Bamberg, pdf-file. Im Internet: [www.http://uni-bamberg.de/sowi/soziologie-i/globalife](http://uni-bamberg.de/sowi/soziologie-i/globalife)
- Charles, Maria* (1995) *Berufliche Gleichstellung – ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt*, hg. vom Bundesamt für Statistik, Bern.
- Charles, Maria/Debrunner, Annelies/Höpflinger, François* (1991) *Familienleben und Berufsarbeit. Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche*, Zürich.
- Class, Edi/Mössinger, Rainer* (1996) *Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis. Das Gleichstellungsgesetz, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, sexuelle Belästigung, Schwangerschaft und Mutterschaft, Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes, Freizügigkeitsleistung*, Zürich.
- Diekmann, Andreas* (2004) *Empirische Sozialforschung*, 12. Aufl., Hamburg.
- Dölling, Irene* (2000) „Ganz neue Inhalte werden im Vordergrund stehen: die Arbeit zuerst“. Erfahrungen junger ostdeutscher Frauen mit dem Vereinbarkeitsmodell 1990-1997, in: Lenz Ilse/Nickel Hildegard Maria/Riegraf Birgit (Hg.), *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*, Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd.12, Münster. S.222-242.

- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung (Hg.)* (1993) Betriebliche Gleichstellung von Mann und Frau. Erfahrungen aus vier Unternehmen, Bern.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (Hg.)* (1996) Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, Bern.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau/Schweizerisches Bundesamt für Statistik (Hg.)* (2000) Auf dem Weg zur Lohngleichheit? Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturerhebungen (LSE) von 1994 und 1996, Kurzfassung, Bern. pdf-file. Im Internet: <http://www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm>
- Engelbrech, Gerhard* (1987) Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen. Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, hg von Allmendinger Jutta, Nürnberg. pdf-file. Im Internet: http://doku.iab.de/mittab/1987/1987_2_MittAB_Engelbrech.pdf
- Engelbrech, Gerhard* (1991) Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York. S.91-118.
- Engelbrech, Gerhard (Hg.)* (2002) Arbeitsmarktchancen für Frauen, Nürnberg.
- Engelbrech, Gerhard/Beckmann, Petra (Hg.)* (1994) Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Nürnberg.
- Engelbrech, Gerhard/Busch, Carola* (2000) „Wir brauchen die Besten!“ – Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen die Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt „Evaluation Total E-Quality – Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse“, Bad Bocklet.
- Frick, Julia* (2005) Frauenerwerbsarbeit im Liechtenstein der Nachkriegszeit bis zum Beginn der 70er Jahre. Von Mädchen, Töchtern, Fabriklerinnen und Bürofräuleins und den ersten weiblichen Arbeitskräften von Vater Staat. Lizentiatsarbeit an der Universität Fribourg, Schaan.
- Fürntratt-Kloep, Ernst Fidel* (1998) Soziale Gleichheit und Frauenrechte im weltweiten Vergleich, Köln.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild* (1996) Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Weinheim.
- Gerhard, Ute* (1978) Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Recht der Frauen im 19. Jahrhundert, Frankfurt a.M.
- Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (1999) Gleichstellung im Erwerbsleben – Gleichstellungsgesetz, Vaduz.
- Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (o.J.) Wiedereinstieg – ArbeitgeberInnenleitfaden, Vaduz.
- Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (o.J.) Wiedereinstieg – Bewerbungstipps, Vaduz.
- Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (o.J.) Wiedereinstieg – Den Wiedereinstieg optimal planen und schaffen, Vaduz.
- Hausen, Karin (Hg.)* (1993) Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen, Göttingen.
- Hausen, Karin/Krell, Gertraude (Hg.)* (1993) Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zur Geschichte und Gegenwart, München/Mering.
- Heeb-Fleck, Claudia* (1987) Frauenlohnarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit 1924-1939. Die Arbeitsverhältnisse der Fabrikarbeiterinnen, der Dienstmädchen und Serviertöchter, Seminararbeit Universität Bern, Bern.

- Heeb-Fleck, Claudia* (1988) *Frauenarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit 1924-1939*, Lizentiatsarbeit Universität Bern, Bern (veröffentlicht im Jahrbuch des Historischen Vereins für das Fürstentum Liechtenstein, Bd. 93, Vaduz 1995).
- Heeb-Fleck, Claudia* (1996) Einbezug der „Kategorie Geschlecht“ in die historische Analyse am Beispiel der Frauenarbeit in Liechtenstein in der Zwischenkriegszeit, Zürich.
- Heeb-Fleck, Claudia* (2000) Frauenarbeit im agrarisch geprägten Liechtenstein, in: *Mitteilungsblatt der Gemeinde Eschen*, Berichtsjahr 2000, Eschen.
- Henneberger, Fred/Oberholzer, Karin/Zajitschek, Susanne* (1997) *Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz*, Basel.
- Hillmert, Steffen* (2001) *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Grossbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*, Diss. phil. Freie Universität Berlin, Studien zur Sozialwissenschaft, Bd.212, Wiesbaden.
- Hornung, Ursula* (2000) „Let's do Gender“. And don't forget "Sex"! Reflexionen über berufliche Gleichstellung, A-Sexualisierung und Frauenförderung am Beispiel mittlerer Dienstleister, in: Lenz Ilse/Nickel Hildegard Maria/Riegraf Birgit (Hg.), *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*, Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd.12, Münster. S.96-125.
- Huinink, Johannes* (1990) Familie und Geburtenentwicklung in: Mayer Karl Ulrich, *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31. S.239-271.
- Hullen, Gert* (1995) *Frauenbiographien. Ergebnisse der retrospektiven Befragung zu Familien- und Erwerbsbiographien 35 bis 60jähriger Frauen*, Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, hg. vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Heft 83, Wiesbaden.
- Infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen* (2000) *Infra-Spezial – Wiedereinstieg ins Erwerbsleben*, Vaduz.
- Infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen* (2002) *Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken*, Vaduz.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.)* (1993) *Frauen in Deutschland. Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen*, Köln.
- Jochmann-Döll, Andrea* (1990) *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*, München/Mering.
- Klett, Kathrin/Yersin, Danielle (Hg.)* (1993) *Die Gleichstellung von Mann und Frau als rechtspolitischer Auftrag*, Basel.
- Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau* (1998) *Massnahmenkatalog vom 15. Mai 1998 zur ausgewogenen Vertretung von Frauen in allen politischen Gremien in Liechtenstein*, Typoskript, Vaduz.
- Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau* (1998) *Ohne Frauen ist kein Staat zu machen. Zur ausgewogenen Vertretung von Frauen in allen politischen Gremien*, Broschüre, Vaduz.
- Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann* (2002) *Das Feld, das mir nicht gehört. Checkliste für Parteien*, Typoskript, Vaduz.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter* (1999) *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich*, Konstanz.
- Kortendiek, Beate* (2004) Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung, in: Becker Ruth/Kortendiek Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden. S.384-394.
- Krais, Beate/Maruani, Margaret (Hg.)* (2001) *Frauenarbeit – Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, Frankfurt/New York.
- Krüger, Helga (Hg.)* (1992) *Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien*, Bielefeld.

- Kurz, Karin/Grunow, Daniela/Hillmert, Steffen* (2002) Increasing instability in employment careers? Men's job mobility and unemployment in West Germany. A comparison of the birth cohorts 1940, 1955 and 1964, Working Paper Nr.34, Bamberg, pdf-file. Im Internet: <http://alia.sozioologie.uni-bielefeld.de/~globalife>
- Kutschera, Andrea/Miko, Katharina/Sauer, Birgit/Supper, Sylvia* (2000) Das Feld, das mir nicht gehört. Eine Studie zur Frauenpolitik in Liechtenstein, In Auftrag gegeben von der Kommission für Gleichstellung von Frau und Mann, Typoskript, Wien.
- Lauterbach, Wolfgang* (1991) Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York. S.23-56.
- Lauterbach, Wolfgang* (1994) Berufsverläufe von Frauen, Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt, Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel, hg. von Mayer Karl Ulrich, Frankfurt a.M./New York.
- Landenberger, Margarete* (1991) Familienpolitische Massnahmen und ihre Wirkungen auf Arbeitsmarktchancen und soziale Sicherung von Frauen, in: Gather Claudia/Gerhard Ute/Prinz Karin/Veil Mechthild (Hg.), Frauen-Alterssicherung. Lebensläufe von Frauen und ihre Benachteiligung im Alter, Berlin. S.83-105.
- Leemann, Regula Julia* (2002) Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Diss. phil. I Universität Zürich, Chur/Zürich.
- Leidlmayer, Brigitte (Hg.)* (1997) Frauen – Bildung – Politik. Der Kampf um Bildung eine Frauensache. Beiträge zum Symposium 100 Jahre Frauen an den Universitäten, Linz.
- Littmann-Wernli, Sabina* (1999) Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Konzeption einer ökonomischen Gleichstellungsregelung zum Abbau der geschlechtsspezifischen Rollenteilung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch Arbeitszeitflexibilisierung, Chur/Zürich.
- Mairhuber, Ingrid* (2000) Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich. Traditionen, Wandel und feministische Umbauoptionen, Diss. Universität Wien, Europäische Hochschulschriften, Reihe 31 Politikwissenschaft, Bd. 403, Frankfurt a.M.
- Marxer, Wilfried* (2004) 20 Jahre Frauenstimmrecht - eine kritische Bilanz, Beiträge Liechtenstein-Institut Nr. 19, Barend.
- Marxer, Veronika* (1996) Historische Frauenforschung in Liechtenstein, in: Brunhart Arthur (Hg.), Historiographie im Fürstentum Liechtenstein. Grundlagen und Stand der Forschung im Überblick, Zürich. S.163-170.
- Mayer, Karl Ulrich* (1990) Lebensläufe und sozialer Wandel, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31. S.7-21.
- Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinink, Johannes (Hg.)* (1991) Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt a.M./New York.
- Mayer, Karl Ulrich/Brückner, Elisabeth* (1989) Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41 und 1949-51, Materialien aus der Bildungsforschung, Nr.35, Berlin.
- Mayer, Karl Ulrich/Brückner, Hannah* (1995) Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1954-1956 und 1959-1961, Materialien aus der Bildungsforschung, Nr.48, Berlin.
- Mayer, Karl Ulrich/Huinink, Johannes* (1990) Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in der Analyse von Lebensverläufen. Ein Vergleich der klassischen Kohortenanalyse mit der Ereignisanalyse oder Lexisade? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, hg. von Mayer Karl Ulrich. S.442-459.

- Meulemann, Heiner* (1990) Schullaufbahnen, Ausbildungskarrieren und die Folgen im Lebensverlauf. Der Beitrag der Lebensverlaufsforchung zur Bildungssoziologie, in: Mayer Karl Ulrich, Lebensverläufe und sozialer Wandel, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31. S.89-117.
- Müller, Ursula* (2000) Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität, in: Lenz Ilse/Nickel Hildegard Maria/Riegraf Birgit (Hg.), Geschlecht – Arbeit – Zukunft, Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd.12, Münster. S.126-149.
- Myrdal, Alva/Klein, Viola* (1956) Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln.
- Notz, Gisela* (2004) Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in: Becker Ruth/Kortendiek Beate (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden. S.420-428.
- Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hg.)* (1998) Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen.
- Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus* (1989) Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.
- Rabe-Kleber, Ursula (Hg.)* (1990) Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft, Bielefeld.
- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (2000) Bericht über die Gleichstellung von Mann und Frau, Vaduz.
- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hg.)* (2003) Sozialzeitausweis Liechtenstein, Vaduz.
- Reimer, Maike* (2001) Die Zuverlässigkeit des autobiographischen Gedächtnisses und die Validität retrospektiv erhobener Lebensverlaufsdaten. Kognitive und erhebungspragmatische Aspekte, Materialien aus der Bildungsforschung, Nr.71, Berlin.
- Rettke, Ursula* (1992) Analyse der Übergangsproblematik junger Frauen beim Übertritt vom Allgemeinbildenden in das Berufsbildende und in das Beschäftigungssystem. Teilgutachten II, in: Krüger Helga (Hg.), Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, Bielefeld. S.87-142.
- Riegraf, Birgit* (1993) Frauenförderung – Alibi oder Aufbruch zur Chancengleichheit. Eine empirische Untersuchung über Aufstiegsbarrieren von Frauen im Einzelhandel, Berlin.
- Schenk, Sabine (Hg.)* (1997) Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel, Opladen.
- Schupp, Jürgen* (1991) Teilzeitarbeit als Möglichkeit der beruflichen (Re-) Integration. Empirische Analysen auf der Basis aktueller Längsschnittdaten, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York. S.207-232.
- Simm, Regina* (1991) Partnerschaft und Familienentwicklung, in: Mayer Karl Ulrich/Allmendinger Jutta/Huinink Johannes (Hg.), Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/New York. S.318-340.
- Soerensen, Annemette* (1990) Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, hg. von Mayer Karl Ulrich. S.304-321.
- Stalder, Béatrice* (1993) Betriebliche Gleichstellung von Mann und Frau. Erfahrungen aus vier Unternehmen, hg. vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung, Bern.
- Streckeisen, Ursula* (1993) Weiblicher Lebenslauf und eheliche Machtverhältnisse. Überlegungen aus ressourcentheoretischer Sicht, in: Born Claudia/Krüger Helga (Hg.), Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Weinheim. S.53-70.
- Strub, Silvia* (2004) Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffung des Bundes. Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des

Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen, (Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau und der Beschaffungskommission des Bundes), Bern. pdf-file.
Im Internet: <http://www.equality-office.ch/d/s-publikationen.htm>

Tölke, Angelika (1987) Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildung und Erwerbsverhalten im Kontext des individuellen Lebenslaufes und der gesellschaftlichen Entwicklung, Frankfurt a.M.

Tölke, Angelika (1991) Heirat und Geburt als Einschnitte in der weiblichen Erwerbsbiographie, in: Gather Claudia/Gerhard Ute/Prinz Karin/Veil Mechthild (Hg.), Frauen-Alterssicherung. Lebensläufe von Frauen und ihre Benachteiligung im Alter, Berlin. S.32-45.

Trägerschaft des Frauenprojektes in Liechtenstein (1994) Inventur. Zur Situation der Frauen in Liechtenstein, Bern/Dortmund.

Wetterer, Angelika (1992) Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt a.M./New York.

Winter, Regine (Hg.) (1994) Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin.

Winter, Regine (1998) Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden Baden.

Zingg Schrupkowski, Tarja Christina (1994) Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen. Eine kritische Analyse der Theorie und Empirie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisationsseffekte, Dissertation Universität Zürich, Zürich.

* * * * *

