

Forschung & Entwicklung

Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung

Bericht Nr. 8: Der Beruf für das Leben? Berufliche Karrieremuster über 36 Jahre

Kurt Häfeli, Achim Hättich, Claudia Schellenberg & Annette Krauss

Projektleitung: Kurt Häfeli, Claudia Schellenberg, Alexander Grob

Projektmitarbeiter: Achim Hättich, Annette Krauss

Dezember 2017

Mit finanzieller Unterstützung des SFBI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)

Inhalt

1	Einführung.....	3
2	Forschungsstand.....	4
2.1	Berufliche Laufbahnmuster.....	4
2.2	Prädiktoren.....	6
2.3	Ergebnisse/Outcomes unterschiedlicher Laufbahnmuster.....	8
3	Fragestellungen und Hypothesen.....	9
4	Methode.....	10
4.1	Stichprobe.....	11
4.2	Dimensionen (Prädiktoren und Konsequenzen).....	11
4.3	Analysen.....	13
5	Ergebnisse.....	14
5.1	Berufliche Verläufe von 16 bis 52 Jahren (getrennt nach Geschlecht).....	14
5.2	Berufliche Laufbahnmuster.....	15
5.3	Prädiktoren und Konsequenzen der Laufbahnmuster.....	21
6	Diskussion und Schlussfolgerungen.....	26
6.1	Diskussion.....	26
6.2	Schlussfolgerungen.....	30
6.3	Grenzen der Studie.....	31
7	Literatur.....	32

1 Einführung

Wie stabil sind berufliche Verläufe über längere Zeit? Welche beruflichen Laufbahnmuster lassen sich im schweizerischen Kontext eines starken Berufsbildungssystems und eines insgesamt grossen Wohlstandes finden? Die grossen technologischen Veränderungen und die Verlagerung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft in den letzten Jahrzehnten weisen auf grosse Anpassungsprozesse bei den beruflichen Inhalten und Anforderungen hin (Sheldon, 2005). Ob diese Veränderungen vorwiegend über Generationen (Kohorten) oder vorwiegend auf der individuellen Ebene ablaufen, ist offen und wissenschaftlich umstritten (Phillips, 2015).

Viele Autoren gehen von einem ständigen beruflichen Anpassungsprozess aus. Zur Bewältigung von Übergängen und Berufswechseln wird seit einigen Jahren das psychosoziale Konzept der „Career Adaptability“ breit diskutiert (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Es gibt Autoren, die noch einen Schritt weitergehen und von einem „flexiblen Menschen“ (Sennett, 1998) oder auch einer „boundaryless career“ oder „protean career“ sprechen - nach dem verwandlungsfähigen griechischen Meeresgott Proteus (Hall, 2004). In der soziologischen Literatur wird eher von Destandardisierung und Individualisierung von Lebensläufen gesprochen (Beck, 1986; Sennett, 1998). Hirschi hat versucht, diese unterschiedlichen Ansätze zu integrieren, indem er einen integrativen Bezugsrahmen „Self-directed career management“ vorgelegt hat (Hirschi, 2012).

Es gibt zwar eine ganze Reihe von Studien zu „Career Change“ (Berufs oder Stellenwechsel (Carless & Arnup, 2011; Carrillo-Tudela, Hobijn, She, & Visschers, 2016; Sheldon, 2005) und zu beruflichem Erfolg (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007), welche interessant sind und durchaus plausible Zusammenhänge zeigen, z.B. zwischen familiärer Herkunft, Intelligenz, Persönlichkeitsmerkmalen und Berufserfolg. Sie genügen aber nicht, da sie zu punktuell angelegt sind und die mögliche Dynamik beruflicher Verläufe nicht adäquat berücksichtigen.

Diese langfristige Perspektive nimmt die Life Course oder Lebenslauf-Forschung auf (Levy & Bühlmann, 2016; Schoon, 2007), in welcher „Life Trajectories“ oder Lebensläufe untersucht werden. In der Laufbahnpsychologie gibt es seit längerem Versuche, die beruflichen Laufbahnen in Anlehnung an entwicklungspsychologische Stufenmodelle mit entsprechenden Entwicklungsaufgaben wie jene von Erikson oder Havighurst zu charakterisieren (Erikson, 1950; Havighurst, 1948). Donald E. Super hat in den 1980er Jahren ein relativ differenziertes Laufbahnmodell vorgestellt, das bis heute immer verwendet und diskutiert wird. Nach Super besteht die individuelle Entwicklung in einem kontinuierlichen und kumulativen Entwicklungsprozess, der sowohl das ausserberufliche als auch das berufliche Leben beinhaltet (Donald E. Super, 1980, 1993). Dieser Prozess lässt sich in fünf Hauptstadien von Wachstum über Exploration, Konsolidierung und Erhaltung bis Abbau sowie verschiedene Substadien unterteilen. Die Abfolge der Substadien kann, je nach Person, erhebliche Variationen bezüglich Zeitpunkt und auch Wiederholungen einzelner Phasen aufweisen, wodurch sich spezielle Laufbahnverlaufsmuster ergeben. Super spricht dabei von „konventionellen“, „stabilen“ und „instabilen“ Laufbahnmustern (und zusätzlichen Mustern bei Frauen wie „stable homemaking“). Gemäss Super können Laufbahnen definiert werden als die *“combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime”* (1980, p. 282), und

berufliche Laufbahnen als *“the sequence or combination of occupational positions held during the course of a lifetime”* (p. 286). Solche Abfolgen von beruflichen Aktivitäten können wie bereits erwähnt bezüglich Mustern analysiert und als *“berufliche Laufbahnmuster”* (oder *“occupational career patterns”* (OCP) bezeichnet werden (Savickas, 2002; Donald E. Super, 1980).

2 Forschungsstand

In einem ersten Schritt werden ausgewählte Studien zu beruflichen Laufbahnmustern (Occupational Career Patterns, OCP) präsentiert. Dann werden mögliche Prädiktoren (Antecedents) v.a. aus Kindheit und Jugend für unterschiedliche OCP aufgezeigt. Schliesslich werden Studien zu Konsequenzen (Outcomes) von OCP (wie Lohn, Gesundheit) vorgestellt.

2.1 Berufliche Laufbahnmuster

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, OCP zu bestimmen (Huang & Sverke, 2007). So können aufgrund **theoretischer** Überlegungen Laufbahnmuster definiert werden (beispielsweise in Anlehnung an Super). Oder es können auf **empirischer** Basis (beispielsweise mittels Sequenzanalysen) Muster gesucht werden.

Den ersten Ansatz wählten Jepsen und Choudhuri (2001), indem sie auf der Basis von Hollands Typologie (sechs Berufstypen) Berufsverläufe bei amerikanischen High School Absolventen in 6-jahres-Abständen von 18 bis 43 Jahren ermittelten. Ein identischer Berufstyp über alle fünf Zeitpunkt ergab einen stabilen Berufsverlauf (gut ein Drittel aller Personen), ein Wechsel in jungen Jahren wurde als explorative Veränderung definiert, ein späterer Wechsel in den Berufstyp „unternehmerisch“ als Aufstiegswechsel; andere Laufbahnmuster wiesen ca. ein Drittel der Abgänger auf (Jepsen & Choudhuri, 2001). Männer zeigten stabilere Verläufe als Frauen und dieses Muster korrelierte mit tieferer Arbeitszufriedenheit (als veränderliche Laufbahnmuster).

In einer eigenen Studie definierten wir auf der Basis von Super (1980) und Huang und Sverke (2007) folgende sechs Muster: Stabiles Muster, horizontale Wechsel (Berufswechsel), Aufstiegsmuster, Abstiegsmuster, fluktuierendes Muster (Verläufe mit auf- und absteigender Mobilität), sowie ein Muster mit mehreren Unterbrüchen aufgrund von Mutterschaft bei den Frauen (Schellenberg, Krauss, Hättich, & Häfeli, 2016). Für den Verlauf von 19 bis 49 Jahren wurden in 5-Jahres-Abständen sieben Zeitpunkte festgelegt, um die Datenkomplexität zu reduzieren. Es zeigte sich, dass Männer am häufigsten ein Aufstiegsmuster aufweisen, gefolgt vom Muster fluktuierender Verläufe, Frauen hingegen hatten am häufigsten ein Muster mit mehreren Unterbrüchen aufgrund von Mutterschaft, gefolgt von stabilen Berufsverläufen. Diese Muster zeigen Zusammenhänge mit verschiedenen Indikatoren aus der Jugendzeit (soziale Herkunft, Intelligenz etc.) und mit dem späteren Berufserfolg (wie Einkommen, Arbeitszufriedenheit oder motivierender Arbeitssituation).

Der theoretisch fundierte Zugang stösst bei längeren und komplexeren Verläufen an seine Grenzen. Dank neuer methodischer Zugänge wie der Optimal Matching Analysis (OMA), welche Sequenzanalysen ermöglicht, hat das Gebiet der Laufbahnforschung seit gut 20 Jahren eine neue Dynamik erhalten. Mit dieser Methode ist es möglich, berufliche und andere

Abfolgen (Kriminallaufbahnen, Familienphasen etc.) über kürzere oder längere Zeit zu analysieren und nach Mustern zu suchen. Die Abfolge von Tätigkeiten oder Zuständen eines Individuums wird jeweils mit der von anderen Individuen verglichen, und es wird nach Unterschieden gesucht. Ähnliche Verläufe werden zu Mustern gruppiert. Die ursprünglich im Rahmen der Biologie (z.B. zur Analyse von Proteinen und DNA-Sequenzen) entwickelte Methode hat in den Sozialwissenschaften ab 1995 eine gewisse Verbreitung gefunden (Abbott & Tsay, 2000; Aisenbrey & Fasang, 2010). Sie wurde für verschiedenste Fragestellungen eingesetzt, u.a. zur Analyse von Schrittfiguren in Volkstänzen oder zur Abfolge von Lynchmorden in unterschiedlichen US-Counties.

Für das Gebiet beruflicher Verläufe wurde kürzlich eine Überblicksartikel veröffentlicht und aufgezeigt, welche methodischen Punkte beachtet werden sollten (Dlouhy & Biemann, 2015). Die Literaturübersicht für den Zeitraum von 1990 bis 2014 weist mehr als 30 peer-reviewed Artikel nach und zeigt auf, dass vor allem seit 2007 immer häufiger Laufbahnen mittels OMA untersucht wurden. Dabei werden meist Verläufe und Muster verschiedener Tätigkeitsarten (Ausbildung, Erwerbsarbeit, Erwerbslosigkeit, Familie) und deren Ausmass (Teilzeit, Vollzeit etc.) analysiert. Zum Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem wurden in einer britischen Kohorte bei 29jährigen Männern resp. Frauen unterschiedliche Erwerbs- und Ausbildungsverlaufsmuster identifiziert und mit individuellen und familiären Merkmalen im Kindes- und Jugendalter in Verbindung gebracht (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010). In einer anderen Studie in 13 europäischen Ländern (SHARELIFE) konnten sechs Laufbahnmuster (z.B. „traditional, transitional, intermittent, unemployed career“) ermittelt werden, welche mit subjektivem und objektivem Berufserfolg korrelierten (Kovalenko & Mortelmans, 2014).

In einer deutschen Studie über den Zeitraum von 20 Jahren wird gefragt, wieweit die traditionelle Berufslaufbahn (langfristige Vollzeitstelle in derselben Firma) im Vergleich mit anderen Laufbahnmustern (Teilzeit, Selbständigkeit, fragmentierte Laufbahn etc.) noch verbreitet ist (Biemann, Zacher, & Feldman, 2012). Soziodemographische Faktoren wie Alter, Geschlecht, Zivilstand, Anzahl Kinder und Ausbildung beeinflussten dabei das vorgefundene Laufbahnmuster. Anhand des Swiss Household Panels zeigen Widmer und Ritschard (2009), wie Kohortenzugehörigkeit und das Geschlecht mit Verlaufsmustern im familiären und im beruflichen Bereich zusammenhängen. Dabei kann vor allem bei Frauen von einer De-Standardisierung der beruflichen Laufbahn gesprochen werden (Widmer & Ritschard, 2009).

Es liegen auch Studien vor zu verschiedenen Berufsgruppen wie Spitzenmanagern (Biemann & Wolf, 2009), Lehrkräften (Gubler, Biemann, & Herzog, 2017) oder IT-Fachkräften (Joseph, Boh, Ang, & Slaughter, 2012). Dabei zeigen die US-amerikanischen IT-Fachkräfte „boundaryless careers“, während die schweizerischen Lehrkräfte eher stabile Verlaufsmuster auch bei unterschiedlichen Kohorten aufweisen.

Die bislang zitierten Studien stammen meist aus dem Gebiet der Soziologie oder Ökonomie. Dagegen gibt es nur wenige berufspsychologische Untersuchungen, welche beispielsweise auf der Berufstypologie von Holland (1973) oder anderen Konzepten beruhen. Eine Ausnahme bildet eine schwedische Studie, welche die beruflichen Verläufe von Frauen zwischen 16 und 43 Jahren untersuchte (Huang & Sverke, 2007). Die Kategorisierung der Tätigkeiten wurde auf der Basis der ISCO-Berufsklassifikation vorgenommen, ergänzt durch nicht-berufliche Tätigkeiten. Dabei wurden vier Hauptmuster (Upward, Stable, Downward, Fluctuation)

gefunden, welche weiter unterteilt werden können in total zehn Muster. Es zeigen sich Zusammenhänge zwischen den OCP und den Berufen der Eltern oder der intrinsischen Arbeitszufriedenheit.

Insgesamt finden sich vielfältige Befunde, sowohl was die vorgefundenen OCP betrifft als auch die Zusammenhänge zu Faktoren aus der Familie, Kindheit und Jugend und auch zu späteren Konsequenzen wie Berufserfolg oder Gesundheitszustand. Diese Vielfalt ist angesichts der unterschiedlichen Disziplinen (v.a. Soziologie, Ökonomie, Psychologie) und angesichts der grossen Heterogenität bei den Strukturierungsmerkmalen (Tätigkeiten, „states“) nicht erstaunlich. Trotzdem kristallisieren sich einige Laufbahnmuster heraus, die eher positiv (Aufstieg, kontinuierliche Vollzeittätigkeit) und andere, die eher negativ konnotiert sind (Abstieg, Erwerbslosigkeit). Sie bestätigen zentrale Ergebnisse aus der Status- und Berufserfolgsvorschung (Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007). Sie ergänzen aber den punktuellen und linearen Ansatz durch eine langfristige Betrachtung von Berufsverläufen und die qualitative Differenzierung unterschiedlicher Laufbahnmuster. Die Forschung von OCP ergibt auch eine vorläufige Antwort auf die Frage nach der De-Standardisierung resp. Individualisierung von Berufsverläufen. Der Vergleich verschiedener Kohorten weist auf eine moderate, aber nicht dramatische De-Standardisierung von Verläufen hin (Schoon, Ross, & Martin, 2009). Nicht nur ältere, sondern auch jüngere Kohorten weisen nach einer teilweise turbulenten Einstiegsphase (zwischen 20 und 30 Jahren) erstaunlich kontinuierliche und stabile Muster auf. Allerdings muss diese Aussage in Bezug auf den kulturellen Kontext relativiert werden. So finden sich im US-amerikanischen oder britischen Kontext mit einem losen Zusammenhang zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem eher de-standardisierte Verläufe, während im europäischen Kontext bei ausgeprägten Berufsbildungssystemen eher standardisierte Verläufe vorherrschen (Biemann & Wolf, 2009; Brzinsky-Fay, 2007; Khapova, Vinkenburg, & Arnold, 2009; Phillips, 2015; Scherer, 2001).

2.2 Prädiktoren

Wie können nun OCP vorhergesagt und in Zusammenhang gebracht werden mit Indikatoren aus Kindheit und Jugend? Wir verwenden hier zur Strukturierung das „Developmental-Contextual Model“ (Schoon, Salmela-Aro, et al., 2009) mit einerseits Kontext-Faktoren wie sozio-kulturellem Rahmen, Familie, sozialer Herkunft, andererseits individuellen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Persönlichkeitsmerkmale etc.. Dies ist alles in einem dynamischen, zeitlichen Verlauf (life-course) und nicht statisch zu verstehen.

Eine der wichtigsten und am besten untersuchten Einflussgrössen betrifft die Rolle der **Herkunftsfamilie** für den Karriereverlauf. So zeigen die britischen Birth-Cohort-Studien Zusammenhänge von sozialer Herkunft (Beruf des Vaters resp. der Mutter; Bildungsstand), „Material Hardship“ oder auch Alter der Mutter bei der Geburt zu Laufbahnmustern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Ross, Schoon, Martin, & Sacker, 2009; Schoon, Ross, et al., 2009). Diese Zusammenhänge sind durchaus differenziert und plausibel (z.B. hängt der Bildungsstand der Eltern mit dem Muster „Höhere Bildung“ beim Kind zusammen; frühe Mutterschaft der Mutter mit früher Mutterschaft der Tochter). Ebenso finden sich Zusammenhänge in einer schwedischen Studie zwischen hohem Berufsstatus der Eltern und stabilen oder aufsteigenden OCP der Töchter, resp. tiefem Berufsstatus der Eltern und tiefen oder instabilen OCP der Töchter (Huang & Sverke, 2007). Ebenso lassen sich in einer schweizerischen Untersuchung zu OCP von Lehrkräften Einflüsse der elterlichen Berufslaufbahnen nachweisen

(Gubler et al., 2017). Es gibt allerdings auch vereinzelte Studien, in denen keine Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und den OCP der Kinder vorliegen (Jepsen & Choudhuri, 2001).

Kognitive Fähigkeiten sind in OCP-Studien erstaunlich wenig untersucht worden. Einzig in den britischen Birth Cohort Studies (verbale und perzeptive Fähigkeiten mit fünf Jahren) finden sich Zusammenhänge mit OCP des Aufstiegs (Schoon, Ross, et al., 2009). Indirekte Hinweise ergeben sich aber aus zahlreichen Untersuchungen zum Einfluss von Intelligenz (Kindheit) auf Berufserfolg (Berufsstatus oder Einkommen) im Erwachsenenalter (Andersson, Lovén, & Bergman, 2014; Cheng & Furnham, 2012; Deary et al., 2005; Schoon, 2010).

Werden auch Schulleistungen einbezogen, finden sich wiederum Zusammenhänge in britischen Studien (NCDS, BSC70) zwischen Schulerfolg im Alter von 10 resp. 16 Jahren und späteren Aufstiegsmustern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Schoon et al., 2002). Schliesslich zeigen sich beim **Bildungsabschluss** die erwarteten Unterschiede, indem Personen mit Aufstiegsmustern höhere Abschlüsse vorweisen (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2010).

Unseres Wissens liegen keine Studien vor, die **Persönlichkeitsmerkmale** (wie die Big Five) mit OCP in Zusammenhang bringen. Deshalb wird hier auf Studien zu Berufserfolg zurückgegriffen, die für berufliche Aufstiegsmuster relevant sein könnten. Roberts und Kollegen (2007) sowie Ng et al. (2005) zeigen in ihren Metaanalysen, dass einerseits die bereits erwähnte Intelligenz, aber auch Persönlichkeitsdimensionen wie Extraversion, Neurotizismus oder Gewissenhaftigkeit eine prädiktive Rolle für den objektiven beruflichen Erfolg (Status, Einkommen) spielen. Weiter steht die Persönlichkeitsdimension Instrumentalität (oder auch Durchsetzungskraft, „Maskulinität“) mit dem Anstreben und Erreichen einer späteren Führungsposition in einem signifikanten Zusammenhang (Häfeli, Hättich, Schellenberg, & Schmaeh, 2015; Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007). Diese Dimension (und ihre komplementäre Seite: Expressivität) ist vor allem im Zusammenhang mit Gender-Fragen von Interesse (Spence & Helmreich, 1978).

Es kann vermutet werden, dass egalitäre **Geschlechtsrolleneinstellungen** sich speziell bei jungen Frauen positiv auf den beruflichen Verlauf (Berufsstatus und Ausbildungsniveau) auswirken. Wird der Beruf im Vergleich mit der Familie als wichtiger Lebensbereich und Frauen als gleichberechtigt in der Arbeitswelt betrachtet, so sollte sich dies in den individuellen Ausbildungs- und Laufbahnplänen niederschlagen. Obwohl noch wenig untersucht, finden sich Hinweise (z.B. auch berufliche Aspirationen) in verschiedenen Studien (Ashby & Schoon, 2010; Hupka-Brunner, Kanji, Bergman, & Meyer, 2012). Die einzige Studie, in welcher OCP miteinander verglichen werden, erfasste die Wertvorstellungen bezüglich Familie und Beruf erst im mittleren Erwachsenenalter (Huang, El-Khoury, Johansson, Lindroth, & Sverke, 2007).

Wir vermuten schliesslich, dass das **Geschlecht (Gender)** ein wichtiger Einflussfaktor ist. In verschiedenen Studien finden sich unterschiedliche OCP bei Frauen und Männern (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Biemann et al., 2012; Schoon, Ross, et al., 2009). Dies hängt mit den immer noch ausgeprägten Geschlechtsrollen in vielen Ländern zusammen, welche unterschiedliche Berufspräferenzen als auch traditionelle Rollenaufteilungen bezüglich Beruf/Familie beinhalten. Obwohl sich Vieles verändert hat und Frauen beispielsweise ähnliche Erwerbsquoten aufweisen wie Männer und bezüglich Bildungsabschlüssen

aufgeholt bzw. Männer überholt haben, lassen sich in vielen westlichen Ländern (und speziell auch in der Schweiz) noch viele Geschlechtsunterschiede in der Arbeitswelt feststellen: tiefere Löhne, tiefere Arbeitspensen und weniger Führungspositionen bei Frauen (BFS, 2008). Zudem bleiben Haushalt und Kinderbetreuung immer noch zu überwiegenden Teilen „Frauensache“. Berufsfremde Unterbrüche aufgrund von Hausarbeit und Kinderbetreuung dürften sich negativ auf die berufliche Karriere und den späteren Berufserfolg auswirken (Buchmann, Kriesi, Pfeifer, & Sachhi, 2002; Carrillo-Tudela et al., 2016). Dies dürfte vor allem Frauen negativ treffen, da in dieser Beziehung immer noch meist eine traditionelle Arbeitsteilung herrscht (BFS, 2008, 2009). In der Soziologie wird von einem „Motherhood Penalty“ gesprochen, wobei die **Kinderzahl** und das Alter der Frauen beim ersten Kind besonders relevant scheinen (Anyadike-Danes & McVicar, 2010; Kahn, García-Manglano, & Bianchi, 2014).

2.3 Ergebnisse/Outcomes unterschiedlicher Laufbahnmuster

Die Lebenslaufforschung und der Developmental-Contextual Ansatz gehen davon aus, dass sich Laufbahnmuster auch auf berufsnahe Merkmale wie Laufbahnerfolg (Status, Einkommen, Arbeitszufriedenheit), aber ebenso auf andere Lebensbereiche (Lebenszufriedenheit, Wertvorstellungen etc.) und generell auf die Persönlichkeit auswirken können (Roberts et al., 2007; Schoon, 2007; D. E. Super, Savickas, & Super, 1996). Es finden sich zwar einige Studien zu diesen Fragen, aber es gibt auch erhebliche Lücken.

Bei den berufsnahe Merkmalen wird unterschieden objektivem und subjektivem Berufserfolg (Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2010, 2014). Als **objektiver Berufserfolg** wird meist Einkommen, beruflicher Aufstieg, Status oder Hauseigentum definiert. In einer belgischen Studie finden Kovalenko und Mortelmans (2014) Unterschiede zwischen OCP, indem sich Erwerbslosigkeit bei Männern und unterbrochene Berufslaufbahnen bei Frauen (gegenüber „traditional“ und „transitional“ OCP) negativ auf Einkommen oder Hausbesitz auswirken. In einer eigenen Studie konnte beim Einkommen festgestellt werden, dass Aufwärtsmobilität mit höheren Löhnen verbunden ist – dies im Vergleich zu absteigenden Mustern und den horizontalen Wechslern (Schellenberg et al., 2016). Auch Joseph et al. (2012) stellen je nach IT-Laufbahnmuster unterschiedliche Einkommen fest. Bei schwedischen Frauen konnte ein höherer Berufsstatus bei Vollzeit- oder Karrieremustern beobachtet werden (Huang et al., 2007).

Subjektiver Berufserfolg wird meist als Arbeits- oder Laufbahnzufriedenheit beschrieben. Jepsen und Choudhuri (2001) beobachteten, dass Personen mit „wechselndem“ im Vergleich zu „stabilen“ Laufbahnmustern zufriedener mit ihrer Berufslaufbahn waren. Auch Kovalenko & Mortelmans (2014) finden Unterschiede, allerdings vor allem tiefere Werte bei Erwerbslosigkeit bei Männern und unterbrochenen Berufslaufbahnen bei Frauen (gegenüber „traditional“ und „transitional“ OCP). In der schwedischen Studie von Huang und Sverke (2007) zeigen „Entrepreneurs“ und „Professionals“ höhere intrinsische Arbeitszufriedenheit als Frauen in „low-level“ Berufen. In unserer eigenen Studie konnten lediglich bei der Frage nach finanzieller Zufriedenheit Gruppenunterschiede festgestellt werden, nicht aber bei der allgemeinen Arbeitszufriedenheit (Schellenberg et al., 2016).

Bei unternehmerisch tätigen Frauen ist die **Wahrnehmung der Arbeit** (z.B. Kontrolle über Arbeitszeiten) positiver als bei anderen OCP (Huang & Sverke, 2007). Eine eigene Studie

zeigt Unterschiede beim Motivierungspotenzial der Arbeit (gemäss Hackman & Oldham, 1975) zwischen den Mustern Aufstieg und Stabilität (Schellenberg et al. 2016).

Das Konzept der **berufliche Anpassungsfähigkeit** (Career Adaptability) ist in den letzten Jahren im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Veränderungen und Arbeitsplatzanpassungen zentral geworden (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Obwohl unseres Wissens keine Studien zu OCP vorliegen, kann erwartet werden, dass Aufstiegs- oder Veränderungsmuster mit höherer beruflicher Anpassungsfähigkeit einhergehen als stabile Muster.

Ob die **Lebenszufriedenheit** ebenfalls von OCP beeinflusst wird, ist eine offene Frage. In einer schwedischen Studie bei 43-jährigen Frauen fanden sich eher geringe Unterschiede: keine Unterschiede zwischen den beruflichen Laufbahnmustern, hingegen zwischen den Lebenslaufmustern (unterschiedliche Anteile von Beruf/Familie) mit tieferen Werten bei der Gruppe berufstätiger Mütter (Johansson, Huang, & Lindfors, 2007). In einer 3-Länder-Studie (Estland, Finnland, Grossbritannien) zeigen sich Einflüsse von beruflicher Karriere und Familienformen auf die Lebenszufriedenheit (Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005).

Auch zu **Wohlbefinden und der Gesundheit** gibt es nur wenige Studien und die dort gefundenen Unterschiede sind eher gering. Frauen in unqualifizierten Jobs und berufstätige Mütter fallen bei einzelnen Skalen durch problematischere Werte (z.B. höherer mentaler Distress) auf als Frauen mit Vollzeit- oder Karrieremustern (Huang et al., 2007; Johansson et al., 2007). In einer eigenen Untersuchung fanden sich geringe OCP-Unterschiede beim subjektiven Gesundheitszustand der Männer, nicht aber bei den Frauen (Schellenberg et al., 2016).

Es gibt Hinweise aus der Literatur zu Berufserfolg (Roberts et al., 2007; Ng et al., 2005 ab), dass **Persönlichkeitsdimensionen** wie Gewissenhaftigkeit oder Instrumentalität (u.a. Durchsetzungskraft) durch beruflichen Aufstieg verstärkt werden könnten.

Ebenso könnten **Geschlechtsrolleneinstellungen** besonders bei Frauen durch OCP verändert werden könnten, speziell wenn eher familienorientierte oder berufliche Laufbahnen gewählt wurden (analog zu Ergebnissen aus der schwedischen IDA-Studie von Huang et al., 2007).

3 Fragestellungen und Hypothesen

Das vorliegende Projekt versucht im Rahmen einer Längsschnittstudie vom 15. bis zum 52. Lebensjahr berufliche Laufbahnmuster (OCP) zu identifizieren. Sind die Muster eher von Stabilität oder Wechseln geprägt? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Welches sind die wichtigsten Einflussfaktoren, die OCP bei Frauen und Männern erklären können? In einem weiteren Schritt sollen Konsequenzen (Outcomes) unterschiedlicher Laufbahnmuster im beruflichen und privaten Bereich aufgezeigt werden.

Dabei stellen wir folgende **Hypothesen** auf:

Hypothese 1: Wir vermuten, dass sich plausible **Laufbahnmuster** finden lassen, die sowohl durch Kontinuität als auch Veränderungen geprägt sind.

Hypothese 2: Aufgrund der immer noch ausgeprägten Geschlechtsrollen in der Schweiz, welche unterschiedliche Berufspräferenzen als auch traditionelle Rollenaufteilungen bezüglich Beruf/Familie beinhalten, vermuten wir **unterschiedliche Laufbahnmuster** bei Frauen und Männern.

Hypothese 3: Wir vermuten weiter, dass die **Herkunftsschicht** als eine der am besten untersuchten Einflussgrössen mit Aufstiegsmustern bei beiden Geschlechtern zusammenhängt.

Hypothese 4: Aufgrund der zitierten Literatur vermuten wir, dass einerseits die **Intelligenz** aber auch gewisse **Persönlichkeitsdimensionen** wie Gewissenhaftigkeit oder Neurotizismus eine prädiktive Rolle für berufliche Aufstiegsmuster spielen. Weiter dürfte die Persönlichkeitsdimension Instrumentalität (oder auch Durchsetzungskraft, „Maskulinität“) mit dem Erreichen einer späteren Führungsposition zusammenhängen.

Hypothese 5: Wir vermuten, dass egalitäre **Geschlechtsrolleneinstellungen** sich besonders bei Frauen auf den beruflichen Verlauf auswirken, speziell ob eher familienorientierte oder berufliche Laufbahnen gewählt werden.

Hypothese 6: Wir vermuten, dass berufliche Aufstiegsmuster mit verschiedenen Outcomes der Berufswelt zusammenhängen: mit objektivem **Berufserfolg** wie höherem Lohn oder erreichtem Status. Ebenfalls vermuten wir bei diesen Gruppen eine erhöhte berufliche Anpassungsfähigkeit und ein erhöhtes Motivierungspotenzial der Arbeit. Hingegen erwarten wir keinen Zusammenhang mit subjektiven Indikatoren wie der Arbeitszufriedenheit.

Hypothese 7: Wir vermuten auch, dass aufgrund von Adaptationsleistungen im Erwachsenenalter allgemeine **Lebenszufriedenheit** oder auch **Gesundheit** nicht durch OCP beeinflusst werden.

Hypothese 8: Wir vermuten, dass gewisse **Persönlichkeitsdimensionen** durch OCP beeinflusst werden. So könnten Gewissenhaftigkeit oder Instrumentalität (resp. Durchsetzungskraft, „Maskulinität“) durch beruflichen Aufstieg verstärkt werden. Weiter könnten **Geschlechtsrolleneinstellungen** besonders bei Frauen durch OCP verändert werden, speziell wenn eher familienorientierte oder berufliche Laufbahnen gewählt wurden.

Hypothese 9: Wir vermuten schliesslich, dass die **Kinderzahl** bei Frauen die Laufbahnmuster beeinflusst (speziell Familienmuster vs. berufliche Karriere).

4 Methode

Als Datenbasis fungiert die Zürcher Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“ (ZLSE). Dabei handelt es sich um eine schweizerische Längsschnittstudie, die bisher elf Erhebungen (B1 bis B11) vom 15. bis zum 52. Lebensjahr beinhaltet und verschiedene Aspekte der beruflichen und persönlichen Entwicklung erfasst (Hättich, Krauss, Häfeli, & Schellenberg, 2017; Schallberger & Spiess Huld, 2001; Schmaeh, Häfeli, Schellenberg, & Hättich, 2015). Für die Basiserhebung im Jahr 1978 wurden nach dem Zufallsprinzip Klassen des letzten Schuljahres (9. Klasse) in verschiedenen Arbeitsmarktregionen der deutschen und französischen Schweiz ausgewählt.

4.1 Stichprobe

Die elfte und bislang letzte Befragung fand im Sommer 2015 statt. Befragt wurden dabei alle Personen aus der letzten Erhebung (B10). Weiter wurde eine Vollerhebung der 1982 befragten Personen der Deutschschweiz durchgeführt. Dank einem Rücklauf von 72% haben 807 Personen teilgenommen, welche für die Gruppe der 1963 Geborenen (Deutschschweiz) in Bezug auf verschiedene soziodemographische Merkmale wie Geschlecht oder soziale Herkunft repräsentativ sind. Lediglich beim mit 15 Jahren absolvierten Oberstufenschultyp sind Personen mit anforderungsreichem Schultyp nun gegenüber der ursprünglichen Stichprobe übervertreten (54% vs. 47%).

4.2 Dimensionen (Prädiktoren und Konsequenzen)

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

Intelligenz: Dieses Konstrukt stellt eine Kombination der drei im Alter von 15 Jahren erfassten Subtests dar: verbale, räumliche und logische Denkfähigkeit (Berufseignungstests (Schmale & Schmidtke, 1967) resp. Intelligenz-Struktur-Test/IST-70 (Amthauer, 1970)). Die Subtests weisen mit Cronbach α von .84, .90 und .79 hohe Reliabilitäten auf.

Persönlichkeit mit Big Five sowie Instrumentalität/Expressivität: Zur Messung der Persönlichkeit wurde im Alter von 15, 19 und 52 Jahren die Kurzversion mit 155 Adjektiven der Adjective Check List (ACL) verwendet, aus welcher die Probanden die für sie zutreffenden Eigenschaftswörter ankreuzen konnten (Gendreau & Ogay, 1973; Gough & Heilbrun, 1980). Daraus wurden die Big Five Skalen gebildet: Gewissenhaftigkeit: 11 Items (z.B. ablenkbar, fleissig), Extraversion, Neurotizismus, Verträglichkeit, Offenheit. Die internen Konsistenzen erwiesen sich als befriedigend bis gut (zwischen .53 und .79). Die Persönlichkeitsdimensionen Instrumentalität mit 10 Items (z.B. aktiv, stabil, kämpferisch, schnell) und Expressivität mit 14 Items (z.B. mitfühlend, warmherzig, verständnisvoll) wurden ebenfalls aus der ACL gebildet und als Alternative zu den Big Five einbezogen (Cronbach-Alpha zwischen .75 und .80); sie gehen auf Konzepte von Parsons und Bales (1955) sowie Spence und Helmreich (1978) zurück, welche sie als „Maskulinität“ und „Femininität“ bezeichneten (Spence & Helmreich, 1978).

Egalitäre Geschlechtsrolleneinstellung: Diese Skala wurde in Anlehnung an bestehende Instrumente entwickelt und umfasst 20 Items auf einer fünfstufigen Likert-Skala (Häfeli, 1983). Sie wurde den Teilnehmenden mit 15 Jahren vorgelegt (Cronach α =.84) und eine Kurzversion von 12 Items mit 52 Jahren (Cronach α =.77). Hohe Werte stehen dabei für ein egalitäres Rollenverständnis und für Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern.

Ausbildungsniveau: Aufgrund der Angaben im „Life Graph“ (s.u.) wurde die höchste abgeschlossene Ausbildung ermittelt und in sechs Kategorien eingeteilt (von „keine Ausbildung/Anlehre“ bis „Universität“).

Beruflicher Status (ISEI08): Die Angaben der Personen zu ihren beruflichen Tätigkeiten (erhoben vom 15. bis 52. Altersjahr), wurden gemäss dem internationalen System „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO) (ILO, 2012) kodiert. Darauf aufbauend

wurde der Berufsstatus nach ISEI (International Socio-Economic Index of Occupational Status) berechnet, einem international standardisierten Instrument, bei der die Berufstätigkeiten nach ihrem gesellschaftlichen Ansehen eingeteilt werden (Ganzeboom & Treiman, 1996).

Einkommen: Bei der Erhebung mit 52 Jahren wurde nach dem jährlichen Bruttoeinkommen gefragt. Bei Teilzeitarbeitenden wurde das Einkommen auf 100% hochgerechnet.

Motivierungspotenzial der Arbeit: Diese arbeitspsychologisch wichtige Dimension wurde im Alter von 52 Jahren mit einer modifizierten Version des „Job Diagnostic Survey“ (Hackman & Oldham, 1975) erfasst (leicht modifiziert, siehe (Häfeli, Kraft, & Schallberger, 1988)). Die Skala besteht aus vier Unterskalen mit je drei Items: Variabilität, Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben, Autonomie, Lernpotenzial (Gesamtskala Cronach $\alpha = .78$).

Berufliche Anpassungsfähigkeit: Dieses Konzept (Savickas & Porfeli, 2012) wurde im Alter von 52 Jahren erfasst mittels der Career Adaptability Scale - Short Form (deutschsprachige Kurzfassung mit 12 Items (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015)). Dabei werden vier Dimensionen unterschieden: Concern, control, curiosity and confidence. Der Reliabilitätswert bei der Gesamtskala beträgt Cronbach $\alpha = .88$.

Arbeitszufriedenheit: Zur Erfassung sechs verschiedener Aspekte der Arbeit (Zufriedenheit mit Einkommen, Kollegen, Arbeitsbedingungen etc.) im Alter von 52 Jahren wurde eine leicht modifizierte Version aus dem Swiss Household Panel (SHP) verwendet (Cronbach $\alpha = .82$).

Lebenszufriedenheit: Diese Dimension wurde im Alter von 52 Jahren mit der deutschen Version der „Satisfaction with Life Scale“ (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Schumacher, 2003) erfasst. Sie enthält fünf Items (7-stufige Skala) und weist eine hohe Reliabilität auf (Cronbach $\alpha = .88$).

Allgemeiner Gesundheitszustand: Basierend auf der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 (Bundesamt für Statistik, 2013) wurde folgende Frage gestellt: *Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?* Das 5-stufige Antwortformat geht von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“.

Gesundheitliche Beeinträchtigung: Zur differenzierten Erfassung des Gesundheitszustandes wurde mit 52 Jahren gefragt: *Haben Sie eine Krankheit oder eine Behinderung, die schon seit mindestens 6 Monaten andauert?* Falls ja geantwortet wurde (29%), sollte eine (oder mehrere) entsprechende Krankheit/Behinderung unter neun vorgegebenen Kategorien ausgewählt werden (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krankheiten des Bewegungsapparates etc.).

Berufliche Verläufe: Damit Berufslaufbahnen und berufliche Entwicklungen vom 16. bis zum 52. Lebensjahr untersucht werden können, wurden die beruflichen Verläufe so detailliert als möglich erhoben. Da die Befragungen in grösseren Abständen stattfanden, wurden die beruflichen Verläufe in Form von „Life Graphs“ erhoben. Die Befragten sollten auf eine Zeitachse die wichtigsten beruflichen und ausserberuflichen Aktivitäten festhalten (Hättich et al., 2017). Diese Angaben wurden nach einer häufig verwendeten Berufsnomenklatur kodiert, der International Standard Classification of Occupations, ISCO-08 (ILO, 2012). Damit können die Berufe in klar definierte Tätigkeiten entsprechend ihren Aufgaben und Pflichten eingeteilt werden (mit einem 4-stelligen Kode).

Auf der Ebene der gröberen 1-stelligen Berufshauptgruppen lassen sich folgenden Kategorien unterscheiden, welche sich auf vier Anforderungsstufen (Skill Levels) befinden: 1 Führungskräfte, 2 Professionals (akademische Berufe u. ä.), 3 Associated Professionals (Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe), 4 Bürokräfte und verwandte Berufe, 5 Dienstleistungs- und Verkaufsberufe, 6 Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, 7 Handwerks- und verwandte gewerblich Berufe, 8 Bediener von Anlagen/Maschinen und Montageberufe, 9 Hilfsarbeitskräfte. Die neun ISCO-Hauptkategorien wurden ergänzt durch nichtberufliche Kategorien: Familie (Kinder/Hausarbeit), Arbeitslosigkeit/Krankheit, Aus- und Weiterbildung (inkl. Sprachaufenthalt, Stage) sowie weitere Tätigkeiten (Reisen, Freiwilligenarbeit, Militär etc.).

Nach aufwändigen Kodierungsarbeiten liegen für 584 der 807 Personen (72.4%) vollständige Verläufe für den ganzen Zeitraum in Monatseinheiten (total 434 Angaben pro Person) vor. Für die weiteren Analysen wurde nur jeder 6. Monat berücksichtigt, sodass für den gesamten 36-jährigen Verlauf 73 Angaben vorhanden sind.

4.3 Analysen

Mittels Sequenzanalysen wurden Laufbahnmuster gesucht (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen). Für die Berechnungen wurden die Angaben in halbjährlichen Abständen berücksichtigt, sodass für den gesamten 36-jährigen Verlauf 73 Angaben vorhanden sind.

Die Suche nach beruflichen Verlaufsmustern wurde mittels Sequenzanalysen durchgeführt (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen), welche im Abschnitt zum Forschungsstand kurz beschrieben wurden. Eine wichtige Entscheidung beim Vergleich der Sequenzen betrifft die Bestimmung der Substitutions- und Indelkosten (Abbott & Tsay, 2010, Dlouhy & Biemann, 2015): Es gibt Studien, in welchen alle Kosten mit derselben Zahl gesetzt werden, da nicht genügend theoretische Gründe für unterschiedliche Kostenannahmen vorliegen. In vielen Studien werden aber aufgrund theoretischer oder statistischer Annahmen unterschiedliche Kosten eingesetzt. Meist wird theoretisch argumentiert (Huang & Sverke, 2007) mit inhaltlichen Abständen und entsprechenden Kosten. Oder es wird aufgrund der statistischen Häufigkeit (frequency-based operations cost) gewichtet. Allerdings finden AnyadikeDanes & Mc Vicar (2010) und andere Autoren keine grossen Unterschiede zwischen den verschiedenen Vorgehensweisen (Biemann & Datta, 2014; Studer & Ritschard, 2016).

Wir entschieden uns für die Methode der gleichgesetzten Kosten (LCS Metric) (*The LCS dissimilarities metric is defined from the length of the longest common subsequence and is equivalent to OM with an indel of 1 and a unique substitution cost of 2*). Dieses Vorgehen ergab sehr ähnliche Ergebnisse wie die Methode mit geschätzten Indel- und Substitutionskosten aufgrund der statistischen Häufigkeit. Die Analysen wurden mit den Statistikprogrammen TraMineR (Gabadinho, Ritschard, Müller, & Studer, 2011) und WeightedCluster packages (Studer, 2013) durchgeführt.

Die nach Geschlecht getrennten Berechnungen lieferten bei den Frauen eine 6-er Lösung, bei den Männern eine 8er-Lösung, wobei aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit hier die ebenfalls vertretbare 6er-Lösung präsentiert wird. Mit diesen Analysen konnten sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche Laufbahnmuster gefunden werden.

Zur Prüfung der Gruppenunterschiede wurden ANOVAs (Univariate F-Tests) und bei signifikanten Gruppenunterschieden Post-Hoc-Vergleiche gerechnet.

5 Ergebnisse

5.1 Berufliche Verläufe von 16 bis 52 Jahren (getrennt nach Geschlecht)

In einem ersten Schritt findet sich in den Abbildungen 1 und 2 eine Zusammenstellung der Berufstätigkeiten über die ganze erhobene Periode (getrennt nach Geschlecht).

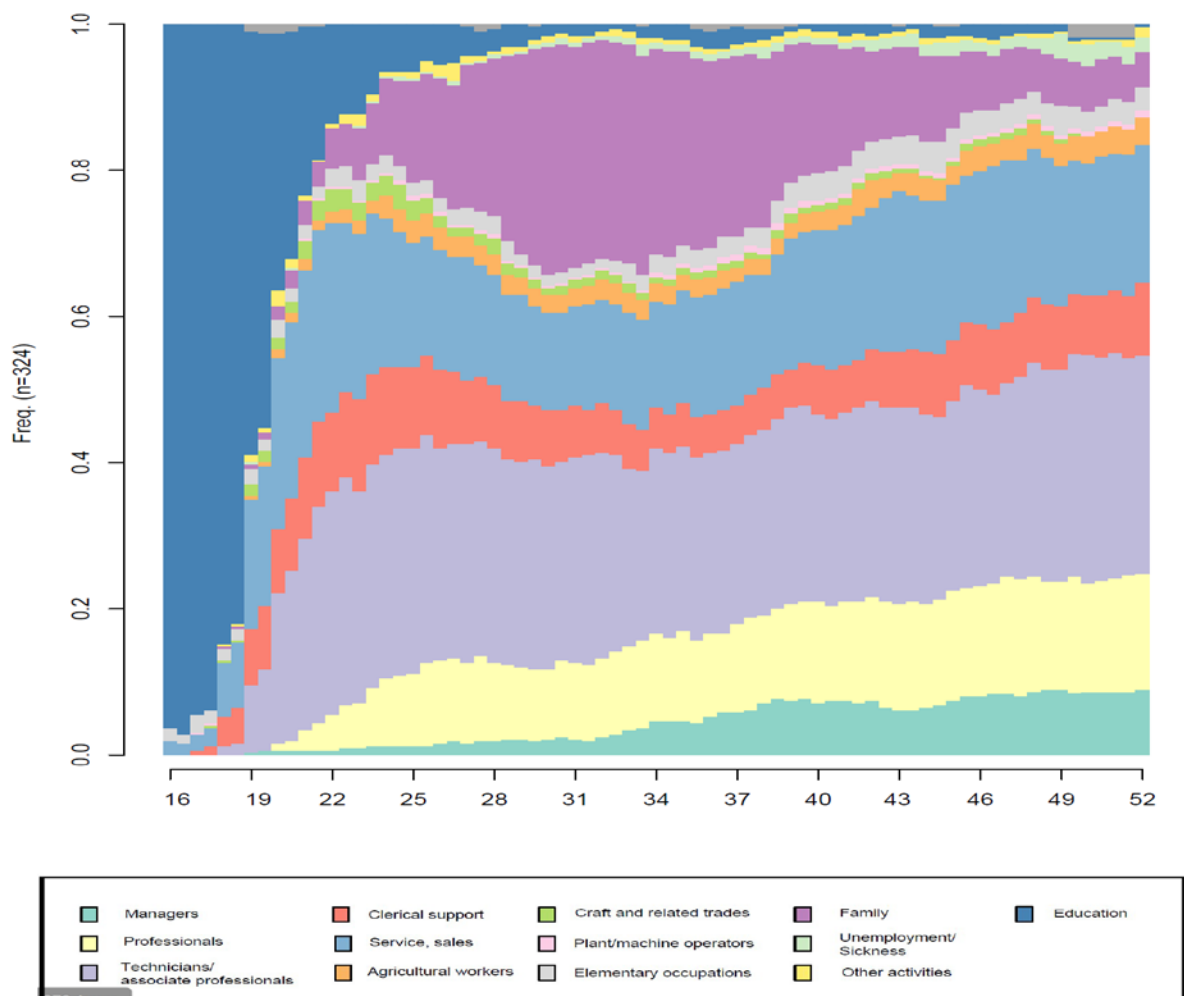


Abbildung 1: Haupttätigkeiten (ISCO) bei Frauen von 16 bis 52 Jahren

Es zeigen sich – wie erwartet – grosse Geschlechtsunterschiede: Bei einem erheblichen Teil der Frauen (Abbildung 1) findet sich eine längere Familienphase im Alter zwischen 27 und 37 Jahren und dann wieder eine deutliche Zunahme der Erwerbstätigkeiten in den verschiedenen Berufskategorien. Wichtigste Berufsgruppe bleibt bei den Frauen die Gruppe „Associate Professionals“ mit hauptsächlich kaufmännischen und Gesundheitsberufen, aber auch Dienstleistungen und Verkauf bleiben wesentlich. Bei den Männern (Abbildung 2) sind die

Handwerks- und gewerblich-technischen Berufe (grün) in der ersten Berufsphase dominant, nehmen aber im weiteren Verlauf deutlich ab, während die ersten drei Gruppen (unten: Führungskräfte, Professionals/akademische Berufe und Techniker) wachsen.

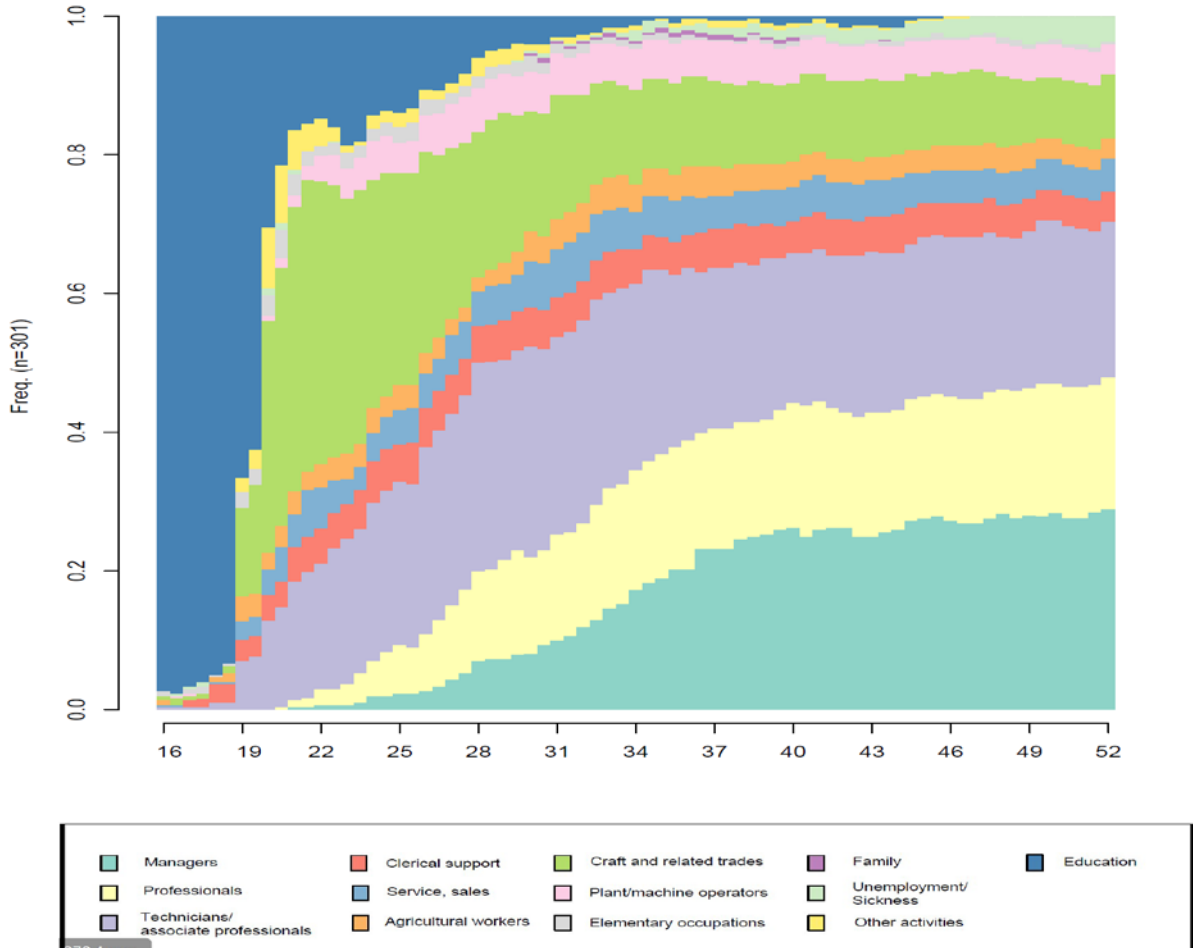


Abbildung 2: Haupttätigkeiten (ISCO) bei Männern von 16 bis 52 Jahren

5.2 Berufliche Laufbahnmuster

In einem weiteren Schritt wurden nun wie bereits erwähnt (Abschnitt 4.3) Laufbahnmuster mittels Sequenzanalysen gesucht (Optimal Matching Analysis und entsprechenden Clusteranalysen). Die nach Geschlecht getrennten Berechnungen lieferten bei den Frauen eine 6er Lösung, bei den Männern eine 8er-Lösung, wobei aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit hier die ebenfalls vertretbare 6er-Lösung präsentiert wird. Mit diesen Analysen konnten sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche Laufbahnmuster gefunden werden (vgl. Tab. 1).

Jeweils sechs Muster beschreiben relativ homogene Gruppen, die sich nach den ISCO-Hauptkategorien unterscheiden. Vier der Muster lassen sich bei beiden Geschlechtern finden: Führungskräfte, Professionals/ Akademiker/innen, technische und andere anspruchsvolle Berufe, Büroberufe. Allerdings verbergen sich hinter diesen ISCO-Hauptkategorien je

nach Geschlecht teilweise sehr unterschiedliche Berufe oder Berufsverläufe, auch bei den Gruppengrössen (v.a. Führungskräfte bei Männern 28%, bei Frauen 7%). Zwei weitere Laufbahnmuster sind geschlechterspezifisch geprägt: Bei Männern handwerkliche/gewerblich-technische Berufe und Bediener von Maschinen; bei den Frauen Familie und Verkauf/Dienstleistungen. Insgesamt ist bei den Frauen mehr Kontinuität zu beobachten als bei den Männern, bei denen vier Muster von Berufswechseln/Aufstiegen geprägt sind.

Tabelle 1: Berufliche Laufbahnmuster (Frauen und Männer)

Muster	Frauen		Männer	
	Häufigkeit	Prozente	Häufigkeit	Prozente
Führungskräfte	22	7.2	78	27.9
Professionals/ akademische Berufe	42	13.8	55	19.6
Associate Professionals / Techniker	97	31.9	64	22.9
Bürokräfte u.ä.	22	7.2	17	6.1
Verkauf/ Dienstleistungen	61	20.1	--	--
Familie	60	19.7	--	--
Handwerkliche, gewerblich-technische Berufe	--	--	48	17.1
Bediener von Anlagen/Maschinen	--	--	18	6.4
Gesamt	304	100.0	280	100.0

Berufliche Laufbahnmuster bei Frauen

Vier der sechs Muster bei den Frauen lassen sich durch grosse Kontinuität in der jeweiligen ISCO-Hauptkategorie charakterisieren, wobei sich durchaus mehr oder minder ausgeprägte Familienphasen beobachten lassen (vgl. Abbildung 3). Die Familienphase ist bei einem Laufbahnmuster allerdings so dominant, dass sich eine eigene Gruppe herauskristallisierte. Schliesslich findet sich ein Muster („Führungskräfte), welches durch Aufstieg geprägt ist.

Familie (Kategorie 10, Familie)

Jede fünfte Frau kann als „Familienfrau“ bezeichnet, denn sie unterbricht - meist zwischen 30 und 40 - für längere Zeit die Berufstätigkeit. Ca. ein Drittel startet die Familienphase bereits mit 25 Jahren, mit 35 sind es 75% Familienfrauen, mit 45 ist es immer noch ein Drittel, mit 52 noch jede sechste. Vor und nach der Familienphase ist diese Gruppe meist berufstätig und zwar in einem breiten Spektrum an Berufen: Verkauf/Dienstleistungen, aber auch KV/Büroangestellte, Gesundheit. Viele steigen im selben Beruf wieder ein, allerdings gelingt dies nicht immer. Die Kategorien der anspruchsvollen Berufe und der Dienstleistungsberufe nehmen denn auch ab; dagegen nehmen „einfache Tätigkeiten“ (10%) oder Arbeitslosigkeit/Krankheit (5%) zu.

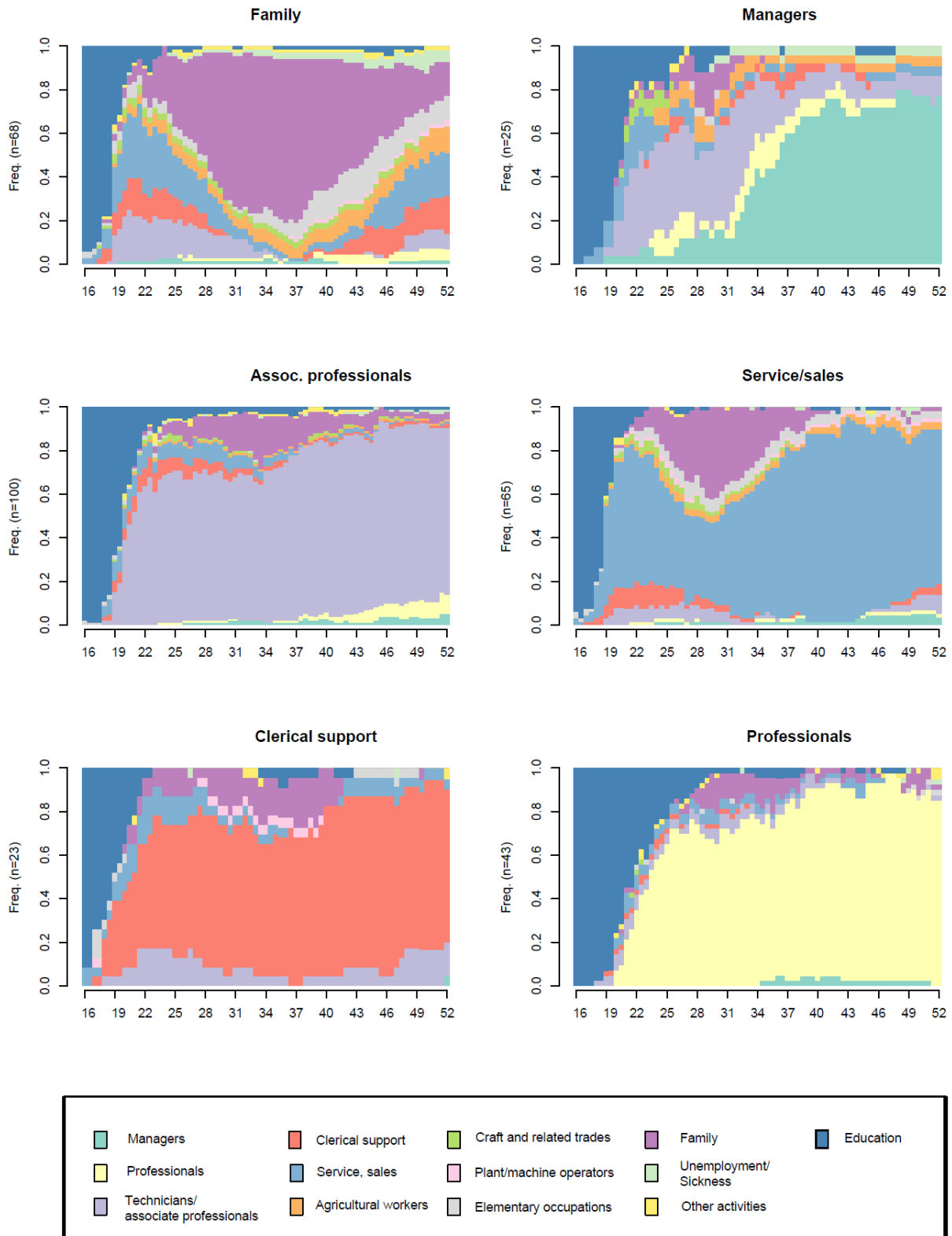


Abbildung 3: Laufbahnmuster bei den Frauen

Führungskräfte (ISCO-Kategorie 1, Managers)

Diese heterogene und relativ kleine Gruppe (7%) startet ihre Karriere mit einer Berufslehre, v.a. KV oder Gesundheit, aber auch im Gastgewerbe oder Verkauf. Zwei Drittel bilden sich

dann weiter, meist auf Stufe Höhere Berufsbildung oder Fachhochschule. Sie übernehmen ab dem Alter von 30-35 zunehmend Leitungspositionen im Gesundheitsbereich, im kaufmännischen oder Dienstleistungssektor (Führung eines Restaurants, Verkaufsgeschäfts).

Anspruchsvolle Berufe (ISCO-Kategorie 3, Associate professionals)

Diese grösste Gruppe umfasst fast ein Drittel aller Frauen. Die meisten starten ihre berufliche Karriere bereits in einem anspruchsvollen Beruf und behalten diesen auch im weiteren Berufsleben bei: Ein Drittel findet sich von Lehrbeginn an in kaufmännischen Berufen, ein weiteres Drittel in den Gesundheitsberufen (Pflegeberuf, Praxisassistentin u.ä.). Ca. ein Viertel erlernt jedoch zu Beginn einen weniger anspruchsvollen Beruf (wie Büroangestellte oder einen Dienstleistungsberuf), absolviert aber später eine Zweitausbildung in Feld der anforderungsreicheren „Associate Professionals“. Manche Frauen dieser Gruppe schalten für kürzere Zeit eine Familienphase ein, um dann wieder in denselben Beruf oder das gleiche Berufsfeld einzusteigen. Die Gruppe zeichnet sich insgesamt durch eine grosse berufliche Kontinuität aus.

Verkauf, Dienstleistungen (ISCO-Kategorie 5, Services, Sales)

In dieser Gruppe, welche 20% umfasst, finden sich viele Verkäuferinnen (ein Drittel), aber auch Coiffeusen, Servicefachangestellte, Kleinkindererzieherinnen und andere Berufe im administrativen oder gewerblichen Bereich. Die Familienphase ist bei dieser Gruppe, nach den Familienfrauen, am ausgeprägtesten (mit 35 Jahren widmen sich mehr als 40% ausschliesslich der Familie). Nach der Familienphase nehmen viele ihre vorherige oder eine ähnliche Tätigkeit im Dienstleistungsbereich wieder auf. Einzelne haben eine Zweitausbildung absolviert und wechseln in den kaufmännischen oder Gesundheitsbereich.

Bürokräfte und verwandte Berufe (ISCO-Kategorie 4, Clerical support)

Diese kleine Gruppe (7%) hat meist eine Ausbildung als Büroangestellte, Betriebsassistentin bei der Post/SBB oder im Schalterdienst bei der Post absolviert. Manche unterbrechen wegen Mutterschaft ihre Berufstätigkeit und steigen später wieder ein. Mit 52 Jahren sind fast alle noch in ihrem Berufsfeld tätig, z. B. als Büroangestellte oder Sachbearbeiterin, einzelne als Vorgesetzte.

Lehr- und Sozialberufe (ISCO-Kategorie 2, Professionals)

In dieser Gruppe, welche 14% umfasst, finden sich viele Lehrpersonen oder Angehörige sozialer Berufe (plus einzelne Akademikerinnen). Sie zeichnet sich durch eine grosse Kontinuität in ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Wenn überhaupt, unterbrechen die meisten ihre Berufstätigkeit nur kurz oder reduzieren ihr Pensum vorübergehend aufgrund familiärer Verpflichtungen. Manche bilden sich weiter und spezialisieren sich (z. B. Richtung schulische Heilpädagogik). Einzelne stossen via Zweitausbildung zu dieser Gruppe (nach einer anspruchsvollen Berufsausbildung v.a. im kaufmännischen oder Gesundheitsbereich).

Berufliche Laufbahnmuster bei Männern

Bei den Männern lassen sich vier der sechs Muster durch ausgeprägte Wechsel charakterisieren: von einer Berufslehre zu einer Managementposition, zu einer anspruchsvollen Position im mittleren Kader, zu Akademikern/Professionals oder auch durch einen Berufswechsel

(Sekundärberuf). Lediglich zwei Muster – handwerklich, gewerblich-technische Berufe und Bürotätigkeiten – weisen eine grosse Kontinuität auf (vgl. Abbildung 4).

Bediener von Anlagen/Maschinen (ISCO-Kategorie 8, Plant/machine operators)

Diese kleine Gruppe (6% aller Männer) umfasst v.a. Chauffeure (Lastwagen, Bus, Tram) und Lokomotivführer. Diese Berufe können nicht direkt nach der obligatorischen Schule ausgeübt oder erlernt werden, bedingen also eine Erstausbildung in einem anderen Beruf. Dieser Erstberuf ist häufig ein technischer oder handwerklicher Beruf. Zusätzlich finden sich in dieser Gruppe einige Personen mit längeren Phasen in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungssektor.

Führungskräfte (ISCO-Kategorie 1, Managers)

Mehr als ein Viertel (28%) der Männer unserer Stichprobe gehört zu diesem Laufbahnmuster. Eine Führungsposition wird natürlich nicht gleich zu Beginn der Laufbahn eingenommen. Praktisch alle starten mit einer Berufslehre, viele davon in einem anspruchsvollen Beruf (ISCO-Kategorie 3 oder 7): Kaufmännischer Angestellter, Zeichner/Konstrukteur, Chemielaborant, mechanische Berufe, aber auch gewerblich-handwerkliche Berufe (Koch, Maurer, Landwirt etc.). Fast drei Viertel absolvieren dann aber im Alter zwischen 20 und 30 eine weitere Ausbildung, vor allem eine höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung) oder eine Fachhochschule. Dadurch eröffnen sich vielfältige Führungspositionen in den Bereichen allgemeines Management, Finanzen, Verkauf/Marketing, Bau, Produktion, die später eingenommen werden.

Bürokräfte und verwandte Berufe (ISCO-Kategorie 4, Clerical support)

Diese kleine Gruppe (6%) hat meist eine erste (oder auch zweite) Ausbildung als Büroangestellter, Betriebsassistent bei der Post oder SBB, als Briefträger oder Logistiker absolviert. Mit 52 Jahren sind viele noch in ihrem Beruf tätig, einzelne als Vorgesetzte. Ein paar wenige haben den Beruf gewechselt oder sind krank oder arbeitslos geworden.

Professionals/akademische Berufe (ISCO-Kategorie 2, Professionals)

Im Unterschied zur recht homogenen Gruppe bei den Frauen (Lehr- und Sozialberufe) sind die „Professionals“ (20%) bei den Männern deutlich heterogener zusammengesetzt: Neben Lehrpersonen und sozialen Berufen finden sich Ingenieure, Architekten, Informatiker, Ärzte etc. in den Positionen als Projektleiter, Teamleiter, Dienstchefs, Fachexperten etc. Nur gerade 20% kommen auf direktem Weg (nach einer Maturität und anschliessendem Studium) in ihren Beruf. Die anderen absolvieren zuerst eine meist anspruchsvolle Berufsausbildung, z.B. als kaufmännische Angestellte oder in einem technischen Beruf. Später studieren sie dann meist an einer Fachhochschule (früher Höhere Fachschule), um sich weiter zu qualifizieren.

Handwerkliche und verwandte gewerblich-technische Berufe (ISCO-Kategorie 7, Crafts and related trades)

Die Berufe dieser Kategorie (7) sind bei den Männern zu Beginn der Laufbahn mit Abstand am beliebtesten. Allerdings wurde bereits oben festgestellt, dass sich viele von ihrem ursprünglichen Lehrberuf verabschieden und sich spezialisieren oder weiterqualifizieren und

aufsteigen. Nur gerade 17% (ca. ein Drittel der Ursprungsgruppe) finden sich noch in der Kategorie der handwerklichen und gewerblich-technischen Berufe: Maurer, Schreiner, Konstruktionsschlosser, Elektromonteur, Gärtner usw. Sie bleiben ihrem Beruf treu, arbeiten später teilweise auch in Vorgesetztenpositionen oder besitzen ein kleines Geschäft. Nur 25% absolvieren eine Zweitausbildung.

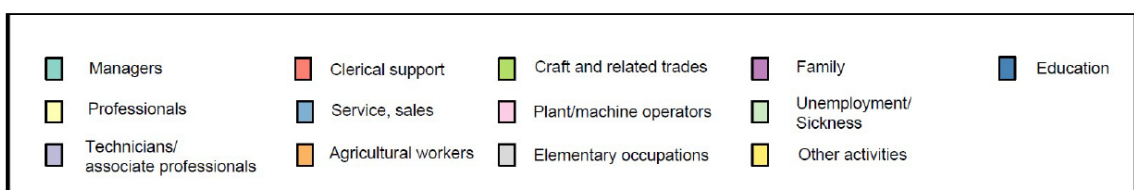
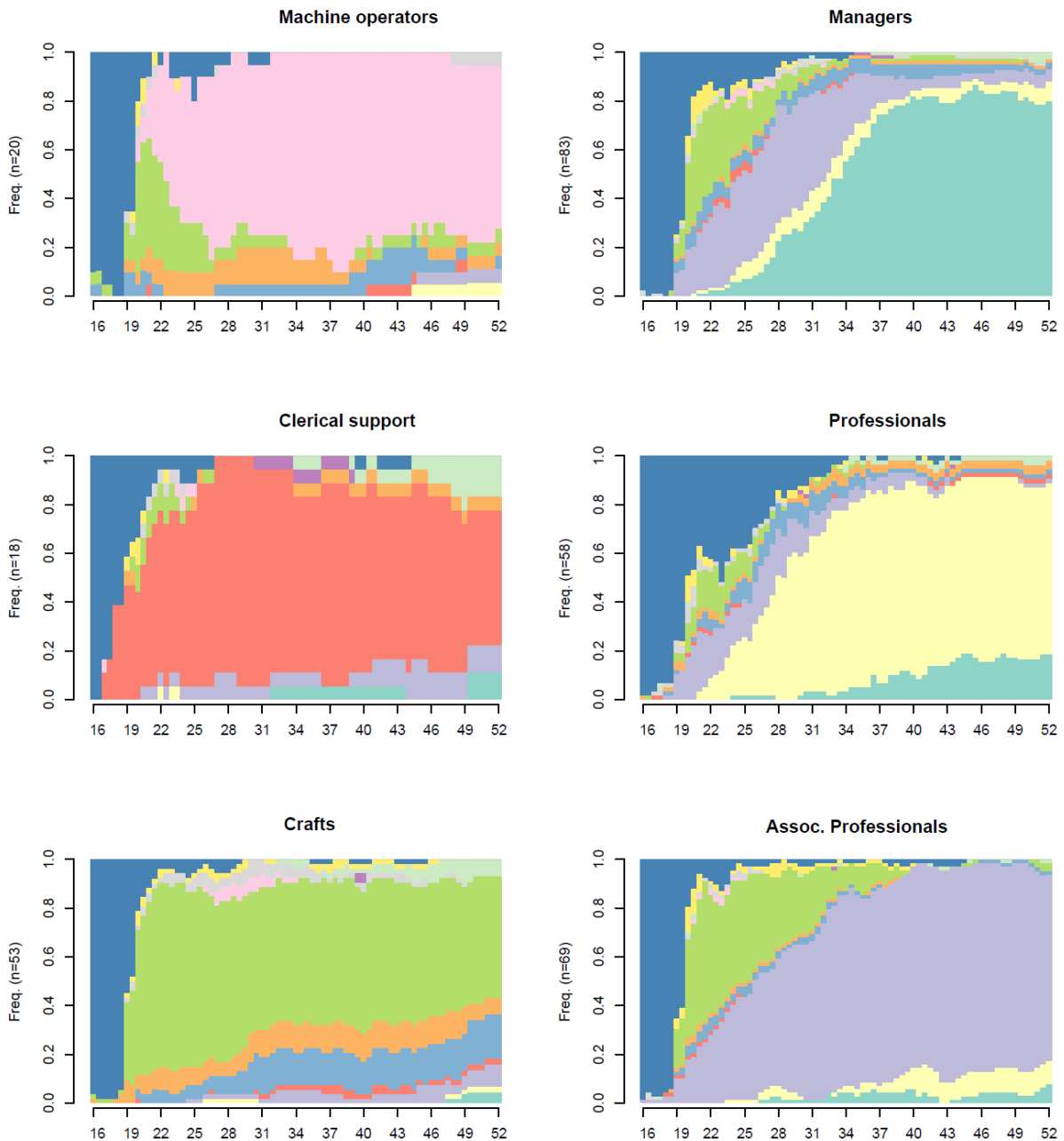


Abbildung 4: Laufbahnmuster bei den Männern

Techniker und andere anspruchsvolle Berufe (ISCO-Kategorie 3, Technicians, Associate Professionals)

Auch in dieser zweitgrössten Gruppe (23%) wird in den meisten Fällen in einer anderen Berufskategorie (7) gestartet als der später eingenommenen Position (vgl. Abbildung 4): Handwerkliche, gewerbliche und technische Lehren stehen zumeist am Anfang. Anschliessend absolviert knapp die Hälfte eine Zweitausbildung, meist im Sinne höherer Berufsbildung (Berufsprüfungen z. B. als Techniker) oder sogenannte Sekundärberufe (z. B. in der Zollverwaltung), die eine Erstausbildung voraussetzen. Ca. ein Viertel hat aber bereits zu Beginn eine anspruchsvolle Berufslehre (ISCO-Kategorie 3) absolviert, beispielsweise als kaufmännischer Angestellter oder Zeichner/Konstrukteur. In der zweiten Hälfte der Berufskarriere werden dann Positionen wie Vorarbeiter, Werkmeister, Polier oder technischer Spezialist eingenommen.

5.3 Prädiktoren und Konsequenzen der Laufbahnmuster

Wie lassen sich nun die Laufbahnmuster erklären? Gibt es **Prädiktoren** aus der Jugend (mit 15 Jahren) oder aus späteren Phasen, nach welchen sich die Gruppen unterscheiden (vgl. Tabelle 2)?

Der familiäre Hintergrund, hier die **sozio-ökonomische Schichtzugehörigkeit**, erweist sich bei den Männern als Unterscheidungsmerkmal: Die Gruppe der Professionals/Akademiker stammt aus höheren sozialen Schichten als diejenigen der anderen Gruppen (vgl. Tabelle 2). Bei den Frauen finden sich keine Unterschiede zwischen den OCP.

Die **kognitiven Fähigkeiten** der Jugendlichen könnten ebenfalls ein wichtiger Prädiktor sein. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen und zwar jetzt bei beiden Geschlechtern: So sind die kognitiven Fähigkeiten bei der Gruppe der Professionals gegenüber den meisten Vergleichsgruppen signifikant höher. Von den Subtests betrifft dies vor allem die verbalen und die logischen Fähigkeiten. Schliesslich unterscheidet sich der höchste erreichte **Bildungsabschluss** ebenfalls deutlich: Professionals am höchsten, Führungskräfte bereits signifikant tiefer, beide aber wiederum deutlich höher als die vier (resp. drei) anderen Gruppen.

Es konnte angenommen werden, dass sich die OCP bei den **Persönlichkeitseigenschaften** – im Sinne der Big Five ergänzt durch Instrumentalität resp. Expressivität - unterscheiden würden. Es zeigen sich allerdings bei den im Jugendalter erfassten Dimensionen kaum signifikanten Gruppenunterschiede (in Tabelle 2 sind nicht alle Dimensionen aufgeführt). Lediglich bei den weiblichen Jugendlichen findet sich ein signifikanter Unterschied bei Gewissenhaftigkeit (allerdings ohne signifikante Gruppenunterschiede im post-hoc Vergleich).

Tabelle 2: Unterschiede zwischen Laufbahnmustern und Geschlecht bei ausgewählten Prädiktoren (univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

WOMEN	Managers (1)	Professionals (2)	Assoc. Prof. (3)	Clerical Support (4)	Service/Sales (5)	Family (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
Parental SES 15	2.82	3.25	2.78	2.43	2.56	2.61	1.87	.032	
Intelligence 15	5.6	6.4	5.3	5.0	4.8	4.7	5.14***	.080	2 > 3,5,6
Conscientiousn. 15	-.56	0.12	-.10	-1.29	-.43	-.26	2.33*	.036	ns
Instrumentality 15	0.46	0.51	0.51	-.14	0.11	-.32	2.19	.037	
Wom. role 15	75.1	74.9	73.3	72.9	67.8	69.1	4.80***	.075	2,3>5
Status 19	46.09	65.35	50.41	45.16	34.21	38.70	36.21***	.380	2>1,3,4,5,6; 3>5,6; 4>5
Educ. Level	3.05	4.45	2.49	2.05	2.07	1.90	50.02***	.456	2 > 1,3,4,5,6, 1>4,5,6; 3>6
MEN	Managers (1)	Professionals (2)	Technic./ Ass.Prof. (3)	Clerical Support (4)	Machine Operators (5)	Crafts (6)			
Parental SES 15	2.91	3.55	2.63	2.00	2.59	2.42	6.00***	.105	2>3,4,6
Intelligence 15	5.5	6.3	5.8	4.4	4.2	4.6	5.57***	.098	2>4,5,6
Conscientiousn. 15	0.40	0.44	0.28	0.95	0.21	-.05	0.78	.013	
Instrumentality 15	1.05	0.97	0.73	1.13	0.73	0.90	0.56	.016	
Wom. role 15	64.6	68.4	63.1	64.4	60.1	64.0	3.18**	.056	2>3,5
Status 19	38.11	50.91	38.00	37.98	26.98	28.08	16.20***	.229	2>1,3,5,6; 1,3>5,6
Educ. Level	3.04	4.22	2.64	2.06	2.00	2.15	31.06***	.317	2>1,3,4,5,6; 1>4,5,6

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). * p < .05, ** < .01, *** < .001

Zusätzlich wurden im Hinblick auf spätere Familien-/Berufsrollen auch entsprechende Einstellungen der Jugendlichen untersucht. Hier zeigen sich bei weiblichen Jugendlichen egalitärere **Geschlechtsrollenvorstellungen** bei den späteren Gruppen der Professionals und Associate Professionals gegenüber Verkauf/Dienstleistungen. Aber auch bei männlichen Jugendlichen finden sich aufgeschlossener Rollenvorstellungen der Professionals gegenüber den Gruppen Bediener von Maschinen und Techniker/Associate Professionals.

Schliesslich wurde auch der **ISEI-Status** des ersten Berufs (oder Ausbildung) mit 19 Jahren verglichen. Vor allem die späteren Professionals unterscheiden sich markant von den meisten anderen Gruppen. Tiefen beruflichen Status weisen je zwei Gruppen auf: Bei den Frauen Verkauf/Dienstleistungen und die spätere Familiengruppe; bei den Männern Bediener von Maschinen und gewerblich-technische Berufe.

In einem **zweiten Schritt** wurde untersucht, welche Zusammenhänge zwischen den Laufbahnmustern und verschiedenen objektiven und subjektiven Indikatoren des Berufs- und Privatleben sich im Alter von 52 Jahren finden lassen (vgl. Tabellen 3 und 4).

Im **Berufs- und Arbeitsleben** kann nach objektiven Erfolgskriterien wie Lohn oder Status gefragt werden; subjektive Kriterien betreffen die Arbeitszufriedenheit, aber auch das Motivierungspotential der Arbeit.

Die Gruppenunterschiede beim **beruflichen Status** akzentuieren sich deutlich im Verlauf der Berufslaufbahn, speziell bei den Männern. So unterscheiden sich vor allem Professionals, aber auch Führungskräfte und Associate Professionals von den meisten anderen Gruppen deutlich. Ebenso ist das **Einkommen** (auf 100% Arbeitstätigkeit standardisiert) – nicht überraschend – je nach Laufbahnmuster sehr unterschiedlich. Die Gruppe der Führungskräfte weist bei Frauen und Männern deutlich höhere Löhne auf als die anderen Gruppen (ausser Professionals) - fast doppelt so hoch als die Gruppe mit den tiefsten Löhnen. Ebenfalls signifikant höhere Löhne verzeichnen bei den Frauen die Professionals (Lehr- und Sozialberufe) und auch die Angehörigen anspruchsvoller Berufe gegenüber den Gruppen Familie und Verkauf/Dienstleistungen. Bei den Männern weisen die Professionals und die Techniker höhere Löhne auf als die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe und der Bediener von Maschinen. Interessanterweise führt dies allerdings nur bei den Männern zu tieferer **Lohnzufriedenheit** bei den gewerblich-technischen Berufen gegenüber den Führungskräften. Andere Aspekte der Arbeit wie **Zufriedenheit** mit Kollegen, dem Beruf etc. werden von allen Gruppen positiv eingestuft.

Hingegen finden sich beim **Motivierungspotenzial** der Arbeit (Autonomie, Abwechslung, Lernpotenzial etc.) höhere Werte bei den Führungskräften und Professionals als bei den meisten anderen Gruppen – und zwar bei beiden Geschlechtern. Positiv fallen bei den Männern auch die Gruppen Techniker/Associate Professionals und gewerblich-technische Berufe auf. Bei der **beruflichen Anpassungsfähigkeit** fallen die männlichen Führungskräfte auf, die eher bereit und fähig sind für berufliche Veränderungen als mehrere andere Gruppen. Bei den Frauen finden sich weniger ausgeprägte Unterschiede.

Tabelle 3: Unterschiede bei Frauen zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Konsequenzen (univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

WOMEN	Managers (1)	Professionals (2)	Assoc. Prof. (3)	Clerical Support (4)	Service/Sales (5)	Family (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
ISEI-Status 52	59.42	69.10	56.98	46.76	32.70	33.83	58.13***	.517	1,2,3>4,5,6; 2>3; 4>5,6
Income 52	103'409	98'030	82'056	76'007	56'940	59'341	16.08***	.269	1>3,4,5,6; 2,3>5,6
Financ. Satisf. 52	6.76	6.55	6.72	6.42	5.62	6.04	1.61	.029	
Work Satisf. 52	7.85	7.76	7.77	7.17	7.43	7.62	0.99	.018	
Work Mot. potenz. 52	4.06	4.07	3.83	3.57	3.74	3.67	5.85***	.097	1>4,6; 2>4,5,6
Career Adapt. 52	4.02	3.91	3.89	3.70	3.71	3.75	2.52*	.044	ns
Life Satisfact. 52	4.78	4.52	4.52	4.29	4.54	4.43	0.61	.011	
Health status 52	4.09	4.29	4.15	4.33	4.04	4.21	0.99	.017	
Conscientiousn. 52	3.34	3.19	3.17	3.96	3.32	3.30	0.59	.010	
Instrumentality 52	1.82	1.22	1.55	1.38	1.38	1.08	0.56	.010	
Wom. role 52	51.6	50.9	50.4	50.2	47.3	47.1	5.22***	.088	1,2,3>5,6
Children 52	1.45	1.50	1.60	1.59	1.82	2.52	5.50***	.085	6 >1,2,3,4,5

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). *p < .05, ** < .01, *** < .001

Tabelle 4: Unterschiede bei Männern zwischen Laufbahnmustern bei ausgewählten Konsequenzen (univariate F-Tests und post-hoc Vergleiche)

MEN	Managers (1)	Professionals (2)	Technic./ Ass.Prof.(3)	Clerical Support (4)	Machine Operators (5)	Crafts (6)	ANOVA F	ANOVA η^2	Post-hoc comparison
ISEI-Status 52	64.38	71.65	55.13	45.46	34.63	34.93	63.69***	.549	1,2>3,4,5,6; 2>1; 3>5,6
Income 52	156'404	137'896	106'245	85'603	79'930	82'755	9.54***	.172	1>3,4,5,6; 2>4,5,6; 3>5,6
Financ. Satisf. 52	7.76	7.18	7.43	6.64	6.17	6.49	3.28**	.062	1>6
Work Satisf. 52	7.83	7.56	7.79	7.32	7.43	7.55	0.68	.013	
Work Mot.potenz.	3.96	3.92	3.83	3.45	3.41	3.89	6.05***	.109	1,2,6>4,5; 3>5
Career Adapt. 52	4.00	3.80	3.70	3.66	3.54	3.63	6.18***	.107	1>3,5,6
Life Satisf. 52	4.58	4.33	4.40	3.96	4.30	4.00	2.42*	.049	1>6
Health stat. 52	4.24	4.12	3.98	3.88	4.22	3.64	4.30**	.080	1>6
Conscientiousn. 52	3.46	3.07	3.44	2.82	2.95	3.33	0.46	.009	
Instrumentality 52	2.12	1.78	1.18	0.59	0.94	1.34	3.05*	.058	ns
Wom. role 52	48.0	48.6	46.8	45.9	42.2	44.8	5.32***	.098	1,2>5
Children 52	1.81	1.75	1.73	1.59	1.61	1.48	0.76	.008	

Anmerkungen: Post-Hoc-Test (equal Variances: Bonferroni post-hoc Tests, unequal variances: Dunnett-T3). * p < .05, ** < .01, *** < .001

Die **Lebenszufriedenheit** und der **Gesundheitszustand** unterscheiden sich bei beiden Geschlechtern nicht zwischen den OCP – mit einer Ausnahme. Die männliche Gruppe der gewerblich-technischen Berufe weist eine tiefere allgemeine Lebenszufriedenheit auf als die Führungskräfte. Dies könnte mit gesundheitlichen Problemen zusammenhängen. So wird der allgemeine Gesundheitszustand von der Gruppe gewerblich-technische Berufe signifikant schlechter eingestuft als bei den Führungskräften und Professionals. Ebenso bejahen fast 50% dieser Gruppe die Frage nach längerdauernden Krankheiten oder Behinderungen (verglichen mit 21% bei den Führungskräften und 22% bei den Büroberufen). Dahinter stecken v.a. Krankheiten des Bewegungsapparates (Rheuma, Osteoporose, Arthrose etc.).

Bei den **Persönlichkeitsmerkmalen** zeigen sich auch mit 52 Jahren nur wenige Unterschiede zwischen den Laufbahnmustern. Lediglich bei den Männern findet sich ein signifikanter Gruppenunterschied bei Instrumentalität (oder Durchsetzungsvermögen). Dieser dürfte auf die höheren Werte bei Männern in Führungspositionen zurückzuführen sein (post-hoc Vergleich allerdings nicht signifikant, siehe Tab. 4).

Bei den **Geschlechtsrolleneinstellungen** finden sich dagegen verstärkte Unterschiede gegenüber dem Jugendalter zwischen den Laufbahnmustern. Bei den Frauen zeigen speziell die Familiengruppe und die Gruppe Verkauf/Dienstleistungen konservativere Vorstellungen als die anderen Gruppen. Bei den Männern weisen die Gruppen Professionals und die Führungskräfte liberalere Geschlechtsrollenvorstellungen auf als die Gruppen Bediener von Maschinen.

Die unterschiedlichen Wertvorstellungen zeigen bei den Frauen Konsequenzen: Die **Kinderzahl** liegt –nicht überraschend – bei Familienfrauen mit 2.5 höher als bei den anderen Gruppen; dort beträgt sie rund 1.5, auch bei Frauen in Führungspositionen. Allerdings fällt letztere Gruppe auf durch eine mit 50% erhöhte Kinderlosigkeit gegenüber rund 25% bei den anderen Gruppen (resp. 3% beim Familienmuster). Entsprechend unterschiedlich ist das Ausmass der **Erwerbstätigkeit** (nicht in Tabelle 3 aufgeführt). Die Gruppe der Familienfrauen arbeitet mehrheitlich Teilzeit (Anstellungsgrad rund 50%), während bei der Gruppe Führungskräfte der Anstellungsgrad bei 90% liegt. Bei den Männern sind dagegen keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Laufbahnmustern festzustellen.

6 Diskussion und Schlussfolgerungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse mit den postulierten Hypothesen (siehe Kapitel 3) verglichen und auf dem Hintergrund der einleitend aufgeführten Literatur (Kapitel 2) diskutiert (6.1). Dann werden Folgerungen gezogen (6.2) und schliesslich Grenzen der Studie aufgezeigt (6.3).

6.1 Diskussion

Wie in **Hypothese 1** vermutet, lassen sich sowohl bei Frauen wie Männern plausible berufliche **Laufbahnmuster** (OCP) finden. Jeweils sechs Muster beschreiben relativ homogene Gruppen, die sich primär nach den ISCO-Hauptkategorien unterscheiden (ergänzt durch ein „Familienmuster“ bei den Frauen). Damit ergeben sich berufspsychologisch plausible Muster, welche nahe bei Berufen (resp. Berufsgruppen) liegen, ähnlich wie sie Huang und Sverke (2007), ebenfalls basierend auf ISCO-Kategorien, für schwedische Frauen präsentieren (oder Jepsen & Choudhuri, 2001 mit der Holland-Berufstypologie). Diese OCP sind neuartig

und differenzierter als die reinen Tätigkeitsmuster (Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Familie, Bildung) in vielen bisherigen Untersuchungen (Dlouhy & Biemann, 2015). So können die Aufstiegs- und Fluktuationsmuster, die wir in einer früheren Studie mit theoretisch konzipierten OCP gebildet hatten (Schellenberg et al., 2016), hier aufgefächert und besser erklärt werden. Im Gegensatz zu anderen Studien findet sich in unseren Daten kein Muster „Erwerbslosigkeit“, was mit der generell tiefen Arbeitslosenquote in der Schweiz zusammenhängen dürfte. Die Muster können auch zusammengefasst werden zu Aufstiegs-, Berufswechsel- und Stabilitätsmustern (vgl. Super, 1980). Damit lässt sich die Frage nach Stabilität oder Wandel beantworten: Es finden sich viele Hinweise auf Stabilität und Kontinuität, aber auch die in der Literatur immer wieder erwähnten Wechsel lassen sich finden (vgl. z.B. Sheldon, 2005). Allerdings sind viele dieser Wechsel nicht zufällig, sondern bilden häufig eine logische berufliche Weiterentwicklung in Richtung Spezialisierung oder Aufstieg (vgl. auch Jepsen & Choudhuri, 2001). Speziell die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe scheint zu Anpassungen und Weiterentwicklung gezwungen, was angesichts der technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte nicht weiter erstaunlich ist (nur noch ca. ein Drittel verbleibt im ursprünglichen Beruf).

Auch die **zweite Hypothese** nach **Geschlechtsunterschieden** bei den Laufbahnmustern lässt sich bestätigen. Zum einen werden die bereits bei der Berufsfindung typischen Geschlechtsunterschiede in einzelnen Laufbahnmustern lückenlos weitergeführt: Bei den Männern sind dies gewerblich-technische Berufe und Bediener von Maschinen; bei den Frauen die Verkaufs-/Dienstleistungsberufe. Zum anderen erweisen sich Muster, die auf den ersten Blick bei beiden Geschlechtern identisch scheinen, auf den zweiten Blick als unterschiedlich: So verbergen sich hinter dem OCP „Professionals/Akademiker/innen“ bei den Frauen kontinuierliche Laufbahnen in Lehr- oder Sozialberufen, hingegen bei den Männern Aufstiegsverläufe von technischen Berufen via Fachhochschulen in akademische Berufe (z.B. von Hochbauzeichner zu Architekt). Oder die Gruppe „Associate Professionals“ umfasst bei den Frauen viele kontinuierliche Berufsverläufe im kaufmännischen und Gesundheitsbereich, während bei den Männern ein Aufstieg oder eine Spezialisierung aus einem gewerblich-technischen Beruf in eine anspruchsvolle Experten- oder Vorgesetztentätigkeit zu finden ist. Schliesslich ist der Anteil beim vergleichbaren Muster „Führungskräfte“ bei den Männern vier Mal höher als bei den Frauen. Insgesamt bestätigen sich damit Ergebnisse aus anderen Studien (Anyadike-Danes & McVicar, 2005, 2010; Schoon, Ross, et al., 2009; Widmer & Ritschard, 2009): Die beruflichen Verläufe vieler Frauen sind durch das Thema „Familienverträglichkeit“ - die Balance von Beruf und Familie - geprägt, was häufig Teilzeitarbeit und den Verzicht auf Führungspositionen bedeutet; oder es wird voll auf Familie (20%) oder Karriere (7%) gesetzt. Dagegen sind viele berufliche Verläufe der Männer durch das Thema Karriere und Aufstieg mit Vollzeitarbeit charakterisiert: In zwei Dritteln der Fälle findet sich ein Aufstieg in mittlere oder höhere Führungspositionen; lediglich ein Drittel bleibt im ursprünglichen gewerblich-technischen oder administrativen Bereich oder wechselt in einen sogenannten „Sekundärberuf“ (Chauffeure, Lokomotivführer etc.). Wir können also bei den Frauen mehr Kontinuität beobachten als bei den Männern, bei denen vier der sechs Muster von Berufswechseln/Aufstiegen geprägt sind (ähnlich wie bei Huang & Sverke, 2007).

Wie lassen sich nun die Laufbahnmuster erklären? Gibt es **Prädiktoren** aus der Jugend (mit 15 Jahren), nach welchen sich die Gruppen unterscheiden?

Gemäss der **dritten Hypothese** sollte die **Herkunftsschicht** die OCP beeinflussen. Effektiv stammt die Gruppe der Professionals/Akademiker – zumindest bei den Männern - aus höheren sozialen Schichten als andere Gruppen. Dieser Befund deckt sich mit anderen Forschungsergebnissen (z.B. Ross et al., 2009). Allerdings finden sich keine solchen Unterschiede bei den Frauen (ähnlich wie bei Jepsen & Choudhuri, 2001).

Aufgrund der Literatur erwarteten wir mit **Hypothese 4**, dass **Persönlichkeitsmerkmale** (wie Intelligenz oder „Big Five“) im Jugendalter die weitere berufliche Laufbahn beeinflussen. Im kognitiven Bereich zeigt sich denn auch eine deutlich höhere Leistungsfähigkeit bei den späteren Professionals/Akademikern. Dies ist nicht weiter erstaunlich angesichts des selektiven Schulsystems und der relativ engen Zusammenhänge zwischen kognitiven Fähigkeiten und schulischem Erfolg (vgl. Schoon et al., 2009). Interessant ist, dass die späteren Führungskräfte keine signifikant höheren Intelligenzwerte als andere OCP aufweisen. Sie unterscheiden sich auch bei den Persönlichkeitseigenschaften („Big Five“ oder Instrumentalität) nicht von den anderen Gruppen, sind also nicht gewissenhafter, offener oder durchsetzungsfähiger mit 15 Jahren. Auch sonst finden sich keine signifikanten Persönlichkeitsunterschiede zwischen den Gruppen. Lediglich bei den weiblichen Jugendlichen findet sich ein signifikanter Unterschied bei Gewissenhaftigkeit. Damit lassen sich die Ergebnisse aus der Forschungsliteratur zu beruflichem Erfolg (Aufstieg, Berufsstatus) nicht bestätigen (Ng et al., 2005; Roberts et al., 2007).

Dagegen lässt sich **Hypothese 5** verifizieren, wonach sich **Geschlechtsrolleneinstellungen** auf die OCP speziell bei Frauen auswirken sollten. Tatsächlich unterstützen spätere „Professionals“ und „Associate Professionals“ bereits im Jugendalter egalitärere Rollenbilder als Frauen im Verkaufs-/Dienstleistungsbereich. Ähnliche Unterschiede zeigen sich interessanterweise auch bei den Männern (vgl. Ashby & Schoon, 2010).

In einem dritten Fragenkomplex beschäftigten wir uns mit möglichen Auswirkungen oder **Konsequenzen** beruflicher Laufbahnmuster.

In Bezug auf den **Laufbahnerfolg** erwarteten wir (**Hypothese 6**) positive Effekte speziell bei Aufstiegsmustern. Es zeigen sich denn auch die erwarteten Ergebnisse beim Berufsstatus und Einkommen, welche bei Führungskräften und Professionals höher ausfallen als bei den meisten anderen Gruppen (vgl. Kovalenko & Mortelmans, 2014; Huang et al., 2007). Entsprechend ist speziell die Gruppe der höchstverdienenden Führungskräfte zufriedener mit der finanziellen Situation als die Gruppe gewerblich-technischer Berufe – aber nur bei den Männern (vgl. Schellenberg et al., 2016). Der subjektive Laufbahnerfolg, hier gemessen mit der Arbeitszufriedenheit, unterscheidet sich – wie in vielen Studien – nicht zwischen den Gruppen. Hingegen finden sich beim Motivierungspotenzial der Arbeit (Autonomie, Abwechslung, Lernpotenzial etc.) höhere Werte bei den Führungskräften und Professionals als bei anderen Gruppen – und zwar bei beiden Geschlechtern (vgl. Schellenberg et al., 2016). Positiv fallen bei den Männern auch die Gruppen Techniker/Associate Professionals und gewerblich-technische Berufe auf. Die berufliche Anpassungsfähigkeit unterscheidet sich wiederum bei beiden Geschlechtern. Signifikante Gruppenunterschiede lassen sich aber nur bei männlichen Führungskräften finden, d.h. diese Gruppe ist eher bereit und fähig für berufliche Veränderungen als die meisten anderen Gruppen. Diese Fähigkeit dürfte ihnen den Aufstieg erleichtert haben und dürfte für weitere Herausforderungen sehr nützlich sein (Savickas & Porfeli, 2012).

Zusätzlich wurden **Lebenszufriedenheit** und **Gesundheitsbefinden** untersucht, wobei gemäss **Hypothese 7** zwischen den Laufbahnmustern keine Unterschiede erwartet wurden. Es zeigen sich denn auch keine Gruppenunterschiede mit einer Ausnahme: Bei den Männern fällt die Gruppe der gewerblich-technischen Berufe durch tiefere Werte auf (v.a. verglichen mit den Führungskräften). Fast 50% dieser Gruppe berichten von längerdauernden Krankheiten oder Behinderungen (v.a. des Bewegungsapparates wie Rheuma, Osteoporose, Arthrose etc.). Die jahrzehntelangen körperlichen Belastungen in diesen Berufen könnten für gesundheitliche Probleme mitverantwortlich sein. Huang et al. (2007) berichten über negative Gesundheitswerte (v.a. im psychischen Bereich) bei Frauen in unqualifizierten Berufen und berufstätigen Müttern. Die insgesamt aber geringen Gruppenunterschiede weisen auf eine erhebliche Adaptationsfähigkeit auch bei unterschiedlichen Lebenslagen hin (Schoon, 2007).

Weiter vermuteten wir (**Hypothese 8**), dass **Persönlichkeitsdimensionen** wie Gewissenhaftigkeit oder Instrumentalität (u.a. Durchsetzungskraft) durch beruflichen Aufstieg verstärkt werden könnten. Dies liess sich allerdings nur ansatzweise bei den Männern und bei der Dimension „Instrumentalität“ bestätigen (Führungskräfte tendenziell durchsetzungsfreudiger als andere Gruppen). Damit weichen die Ergebnisse von der Literatur zu Berufserfolg ab (Roberts et al., 2007; Ng et al., 2005 ab).

Weiter stellten wir die Hypothese auf, dass **Geschlechtsrolleneinstellungen** besonders bei Frauen durch OCP verändert werden könnten, speziell wenn eher familienorientierte oder berufliche Laufbahnen gewählt wurden. Es finden sich denn auch verstärkte Unterschiede gegenüber dem Jugendalter zwischen den Laufbahnmustern. Bei den Frauen zeigt speziell die Familiengruppe und auch die familienorientierte Gruppe Verkauf/Dienstleistungen konservativere Vorstellungen als die anderen Gruppen, was ihrem Lebensmuster entspricht. Ähnliche Ergebnisse finden sich in der schwedischen IDA-Studie (Huang et al., 2007). Die bei den Männern gefundenen Gruppenunterschiede - Professionals und Führungskräfte weisen liberalere Geschlechtsrollenvorstellungen auf als die Bediener von Maschinen – sind dagegen neu.

Schliesslich vermuteten wir mit der **neunten Hypothese**, dass die **Kinderzahl** bei Frauen die Laufbahnmuster beeinflusst (speziell Familienmuster vs. berufliche Karriere). Dies bestätigt sich und weist darauf hin, dass Einstellungen und Verhalten hier übereinstimmen (Kahn et al., 2014).

Werden nun – in anderer Perspektive – die **verschiedenen OCP** miteinander verglichen, so lässt sich festhalten: Generell fällt die Bilanz bei den Laufbahnmustern mit Aufstieg oder hohen Qualifikationsanforderungen deutlich positiver aus als bei den eher stabilen, tiefer qualifizierten Mustern. **Führungskräfte und Professionals** fallen besonders positiv auf, v.a. im beruflichen Bereich können sie ihre teilweise besseren Startchancen (kognitive Fähigkeiten, höhere Bildungsabschlüsse) in objektiven und subjektiven Berufserfolg umsetzen. Sie erreichen angesehene berufliche Positionen mit entsprechenden Salären. Sie berichten aber auch von inhaltlich anregender und motivierender Arbeit und sind bereit für berufliche Veränderungen und Herausforderungen. Diese Aussagen gelten für beide Geschlechter, wenn auch etwas nuancierter für Männer. Bei ihnen können wir auch gewisse Effekte in anderen Lebensbereichen konstatieren (Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand).

Im Kontrast dazu fällt bei den Männern eine Gruppe negativ auf: Die **gewerblich-technischer Berufe** weist tiefere Löhne, grössere Unzufriedenheit bezüglich Einkommen und schlechtere Gesundheit auf als die beiden oben erwähnten Gruppen. Dies könnte bedingt

sein durch jahrzehntelange körperlich anstrengende Arbeit in diesen Berufen. Obwohl sie in gewissen Bereichen unzufrieden sind, berichten sie über eine spannende, herausfordernde Arbeit.

Bei **Frauen** sind etwas weniger Unterschiede festzustellen: Die Familienfrauen haben wie erwartet traditionellere Geschlechterrollenvorstellungen, mehr Kinder und ein tieferes Arbeitspensum als andere Gruppen. Zusammen mit der Gruppe Verkauf/Dienstleistungen, welche ebenfalls eine ausgeprägte Familienphase aufweist, weisen sie eine deutlich schlechtere Arbeitssituation mit tieferen Löhnen und tieferem Berufsprestige und weniger motivierender Arbeit auf. Damit könnte von einer „Motherhood Penalty“ (Kahn et al., 2014) gesprochen werden. Hingegen gibt es keine Unterschiede im Wohlbefinden zwischen den Gruppen und auch keine gesundheitlichen Auffälligkeiten.

6.2 Schlussfolgerungen

Gibt es den **Beruf für das Leben**? Diese eingangs gestellte Frage kann nicht eindeutig beantwortet werden. Bei etwa der Hälfte der hier untersuchten Personen kann sie bejaht werden, indem gleiche oder ähnliche Tätigkeiten über den Zeitraum von 36 Jahren ausgeübt werden. Bei der anderen Hälfte muss sie eher verneint werden, da sich im Verlaufe der beruflichen Laufbahn die Tätigkeiten ändern. In vielen Fällen haben diese aber durchaus einen Bezug zur vorherigen Tätigkeit oder stellen eine logische Weiterentwicklung nach einer Weiterbildung dar.

Insgesamt finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Laufbahnmustern. Allerdings wirken sich diese meist nicht auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit aus. Den untersuchten Personen gelingt es offensichtlich gut, sich an unterschiedlichen Lebenslagen und -situationen anzupassen. Bei den Männern gibt es jedoch auch deutliche Hinweise auf negative Belastungen bei einzelnen Berufsgruppen. Generell wird damit das Prinzip der **Handlungsfähigkeit** (Agency) der Lebenslaufforschung bestätigt, mit welchem die aktive Rolle des Individuums bei der Lebensgestaltung betont wird (Elder, 1998; Huang et al., 2007; Levy & Bühlmann, 2016). Andere Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von beruflicher Anpassungsfähigkeit (Savickas & Porfeli, 2012) oder „Self-directed career management“ (Hirschi, 2012).

Da teilweise dieselben Persönlichkeitsmerkmale oder Laufbahnindikatoren über verschiedene Zeitpunkte untersucht wurden, können auch erste Aussagen zur **Sozialisations- vs. Selektionsthese** gemacht werden. Die Ergebnisse bestätigen einerseits die Selektionsthese, wonach sich Unterschiede aus der Kindheit und Jugend auf den Einstieg und die weitere berufliche Entwicklung auswirken. Umgekehrt wirken sich die OCP – im Sinne der Sozialisationsthese – wiederum auf die Persönlichkeit aus. Die geschieht meist im Sinne der „cumulative dis-/advantage“ Hypothese (Dannefer, 2003, zitiert in Levy & Bühlmann, 2016), d. h. bestehende Unterschiede (aus Kindheit und Jugend, oder erste Berufswahl) werden verstärkt. Damit ist auch angedeutet, dass sich das handelnde Individuum nicht gänzlich frei bewegt, sondern innerhalb eines sozialstrukturellen Rahmens (Levy & Bühlmann, 2016). Es findet ein dynamisches Wechselspiel zwischen Person und Kontext statt („agency in context / bounded agency“ (Elder, 1998; Schoon, 2007)).

Auf der **praktischen Seite** lässt sich folgern: Die enge Verzahnung von Ausbildung und Beschäftigung im dualen **Berufsbildungssystem** der Schweiz spiegelt sich in den vorgefundenen OCP wider. Wie erwähnt finden wir einerseits stabile berufliche Verläufe, aber (berufs)logische Weiterentwicklungen und Weiterqualifikationen trotz/wegen grosser technologischer Entwicklungen, welche von der Flexibilität und Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems zeugen. Dies zeigt sich vor allem bei Männern, aber auch bei Frauen. Allerdings ist bei längeren, kinderbedingten Unterbrüchen (im Sinne von „stable homemaking“ nach Super, 1980) der Wiedereinstieg in eine ähnlich qualifizierte Tätigkeit schwierig. Um dem **Fachkräftemangel** in der Schweiz und anderen europäischen Ländern zu begegnen, müsste die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden (durch den Ausbau und die finanzielle Unterstützung bei der externen Kinderbetreuung und die vermehrte Beteiligung von Männern bei der Familienarbeit). Damit könnte die ausschliessliche Familienphase (ohne Berufstätigkeit) reduziert werden und einerseits das berufliche Arbeitspensum beim Wiedereinstieg erhöht werden (liegt mit 52 Jahren bei ca. 50% verglichen mit 70-90% wie bei Frauen in qualifizierten Berufen). Andererseits könnte der fachliche Verlust (und das entsprechende Selbstvertrauen) verringert und eher in qualifizierte Tätigkeiten eingestiegen werden. Hierzu braucht es wohl aber auch Weiterbildung während dieser Phase oder vor der Familienphase (wie dies Männer häufig praktizieren). Eine wichtige Rolle spielt hier auch die Berufs- und **Laufbahnberatung**.

6.3 Grenzen der Studie

Wie jede Studie weist auch unsere Studie gewisse **Grenzen** und problematische Punkte auf. Die vorgestellte Untersuchung beinhaltet eine **spezifische Kohorte** (late Baby Boomers) in einem spezifischen wirtschaftlichen und sozio-historischen Kontext (duales Berufsbildungssystem in der Schweiz). Um festzustellen, ob die gefundenen Zusammenhänge generalisierbar sind, müssten Vergleiche mit anderen Kohorten (jüngere oder ältere Gruppen, oder auch in anderen soziokulturellen Kontexten) durchgeführt werden.

Wie in anderen Längsschnittstudien wurden bei früheren Messzeitpunkten **Instrumente** und **Operationalisierungen** verwendet, die aus heutiger Sicht teilweise veraltet oder mindestens problematisch sind. Dies gilt bei uns speziell für die Messung der Persönlichkeitsdimensionen. Hier wurde die heute kaum mehr verwendete Adjective Check List (ACL, Gough & Heilbrun, 1980) eingesetzt.

Als abhängige Variable wurden **ISCO-Hauptkategorien**, ergänzt durch ausserberufliche Tätigkeiten, verwendet (analog zu Huang & Sverke, 2007). Dies stellt angesichts der Komplexität der Berufswelt natürlich eine grobe Vereinfachung dar. Dies ist besonders bei den Hauptgruppen 2 (Professionals) und 3 (Associate Professionals) offensichtlich, die Skill-Levels und damit auch Bildungsniveaus abbilden und nicht berufliche Inhalte (Gesundheit, Verwaltung, Technik etc.). Wechsel innerhalb einer Hauptkategorie werden damit nicht erkannt (z.B. von einer Tätigkeit in der Administration zum Gesundheitsbereich).

Angesichts des Forschungsstands wurde in der vorliegenden Studie ein exploratives Vorgehen gewählt und die OCP mit einer relativ breiten Auswahl an Prädiktoren und Konsequenzen in Verbindung gebracht. Die **univariaten Berechnungen** könnten in einem nächsten mit multivariaten Verfahren vertieft werden, um die relative Gewichtung der einzelnen Indikatoren abschätzen zu können.

Schliesslich muss darauf hingewiesen werden, dass die **Stichprobe** für gewisse Gruppenvergleiche recht klein ist (einzelne OCP mit lediglich 17-18 Personen), was den Nachweis signifikanter Gruppenunterschiede erschwert.

Acknowledgements

Die Studie wurde an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik, Zürich in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie der Universität Basel (Prof. Alexander Grob) durchgeführt. Sie wurde finanziell vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterstützt.

7 Literatur

- Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology. *Sociological Methods & Research*, 29(1), 3-33.
- Aisenbrey, S., & Fasang, A. E. (2010). New Life for Old Ideas: The "Second Wave" of Sequence Analysis Bringing the "Course" Back Into the Life Course. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 420-462.
- Amthauer, R. (1970). *Intelligenz-Struktur-Test IST-70*. Göttingen: Hogrefe.
- Andersson, H., Lovén, J., & Bergman, L. R. (2014). The importance of high competence in adolescence for career outcomes in midlife. *Research in Human Development*, 11(3), 204-216. doi: 10.1080/15427609.2014.936180
- Anyadike-Danes, M., & McVicar, D. (2005). You'll never walk alone: Childhood influences and male career path clusters. *Labour Economics*, 12(4), 511-530. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.008>
- Anyadike-Danes, M., & McVicar, D. (2010). My brilliant career: Characterizing the early labor market trajectories of British women from generation X. *Sociological Methods & Research*, 38(3), 482-512. doi: 10.1177/0049124110362968
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 350-360. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.006>
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- BFS. (2008). Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich (pp. 36). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2009). Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Biemann, T., & Datta, D. K. (2014). Analyzing Sequence Data: Optimal Matching in Management Research. *Organizational Research Methods*, 17(1), 51-76. doi: 10.1177/1094428113499408
- Biemann, T., & Wolf, J. (2009). Career patterns of top management team members in five countries: an optimal matching analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 975-991. doi: 10.1080/09585190902850190
- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.003>
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- Buchmann, M., Kriesi, I., Pfeifer, A., & Sachhi, S. (2002). *halb drinnen – halb draussen. Zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz*. Zürich & Chur: Rüegger Verlag.
- Bundesamt für Statistik. (2013). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012: Übersicht. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- Carrillo-Tudela, C., Hobijn, B., She, P., & Visschers, L. (2016). The extent and cyclicity of career changes: Evidence for the U.K. *European Economic Review*, 84(Supplement C), 18-41. doi: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.09.008>
- Cheng, H., & Furnham, A. (2012). Childhood cognitive ability, education, and personality traits predict attainment in adult occupational prestige over 17 years. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 218-226. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.005>
- Deary, I. J., Taylor, M. D., Hart, C. L., Wilson, V., Smith, G. D., Blane, D., & Starr, J. M. (2005). Intergenerational social mobility and mid-life status attainment: Influences of childhood intelligence, childhood social factors, and education. *Intelligence*, 33(5), 455-472.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dlouhy, K., & Biemann, T. (2015). Optimal matching analysis in career research: A review and some best-practice recommendations. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 163-173. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.005
- Elder, G. H. (1998). The life course as developmental theory. *Child Development*, 69(1), 1-12.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N. S., & Studer, M. (2011). Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software* 40(4), 1-37.
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25, 201-239.
- Gendre, F., & Ogay, C. (1973). L'évaluation de la personnalité à l'aide de l'Adjective Check-List de H. Gough. *Revue Suisse de Psychologie*, 32(4), 332-347.
- Gough, H. G., & Heilbrun, A. B. (1980). *The Adjective List*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gubler, M., Biemann, T., & Herzog, S. (2017). An apple doesn't fall far from the tree—Or does it? Occupational inheritance and teachers' career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 100(Supplement C), 1-14. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.002>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Häfeli, K. (1983). *Die Berufsfindung von Mädchen: zwischen Familie und Beruf*. Frankfurt, Bern, New York, Paris, Wien: Peter Lang.
- Häfeli, K., Hättich, A., Schellenberg, C., & Schmaeh, N. (2015). Gründe für zunehmende vertikale Geschlechtersegregation im Erwachsenenalter. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 37(2), 342-360.
- Häfeli, K., Kraft, U., & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hättich, A., Krauss, A., Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2017). Adressrecherche, Rücklauf und Fragebogen Nr. 4 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung". Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Huang, Q., El-Khoury, B. M., Johansson, G., Lindroth, S., & Sverke, M. (2007). Women's career patterns: A study of Swedish women born in the 1950s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 387-412. doi: 10.1348/096317906x119738

- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellnes. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 369-397.
- Hupka-Brunner, S., Kanji, S., Bergman, M. M., & Meyer, T. (2012). Gender differences in the transition from secondary to post-secondary education in Switzerland. Basel: University of Basel.
- ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations (ISCO08): Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Office.
- Jepsen, D. A., & Choudhuri, E. (2001). Stability and Change in 25-Year Occupational Career Patterns. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 3-19. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00884.x
- Johansson, G., Huang, Q., & Lindfors, P. (2007). A life-span perspective on women's careers, health, and well-being. *Social Science & Medicine*, 65(4), 685-697. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.04.001>
- Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S., & Slaughter, S. A. (2012). The Career Paths Less (or More) Traveled: A Sequence Analysis of IT Career Histories, Mobility Patterns, and Career Success. *MIS Quarterly*, 36(2), 427-452.
- Kahn, J. R., García-Manglano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of marriage and the family*, 76(1), 56-72. doi: 10.1111/jomf.12086
- Khapova, S. N., Vinkenburg, C. J., & Arnold, J. (2009). Careers research in Europe: Identity and contribution. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 709-719. doi: 10.1348/096317909x475505
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238-249. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.003>
- Levy, R., & Bühlmann, F. (2016). Towards a socio-structural framework for life course analysis. *Advances in Life Course Research*, 30(Supplement C), 30-42. doi: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.03.005>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1-14.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-498.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 207-235. doi: 10.1348/096317909x414584
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Phillips, S. D. (2015). Lifespan career development. In P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 1: Foundations* (pp. 99-113). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Roberts, B. W., Kuncel, N., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. (2007). The power of personality. The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives in Psychological Science*, 2, 313-345.
- Ross, A., Schoon, I., Martin, P., & Sacker, A. (2009). Family and nonfamily role configurations in two British cohorts. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 1-14.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schallberger, U., & Spiess Huld, C. (2001). Die Zürcher Längsschnittstudie "Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter". *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21(1), 80-89.
- Schellenberg, C., Krauss, A., Hättich, A., & Häfeli, K. (2016). Occupational career patterns over 30 Years: Predictors and outcomes. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8:15.
- Scherer, S. (2001). Early career patterns: A comparison of Great Britain and West Germany. *European Sociological Review*, 17(2), 119-144.
- Schmaeh, N., Häfeli, K., Schellenberg, C., & Hättich, A. (2015). Study Profile: Zurich Longitudinal Study "From School to Middle Adulthood". *Longitudinal and Life Course Studies: International Journal (LLCS)*. 6(4), 435-446.
- Schmale, H., & Schmidtke, H. (1967). *Berufseignungstest - BET*. Bern: Huber.
- Schoon, I. (2007). Adaptations to changing times: Agency in context. *International Journal of Psychology*, 42(2), 94-101.
- Schoon, I. (2010). Childhood cognitive ability and adult academic attainment: Evidence from three British cohort studies. *Longitudinal and Life Course Studies*, 1(3), 241-158.
- Schoon, I., Bynner, J., Joshi, H., Parsons, S., Wiggins, R. D., & Sacker, A. (2002). The influence of context, timing, and duration of risk experiences for the passage from childhood to midadulthood. *Child Development*, 73(5), 1486-1504.
- Schoon, I., Hansson, L., & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10(4), 309-319. doi: 10.1027/1016-9040.10.4.309
- Schoon, I., Ross, A., & Martin, P. (2009). Sequences, patterns, and variations in the assumption of work and family-related roles. In I. Schoon & R. K. Silbereisen (Eds.), *Transition from school to work* (pp. 219-242). Cambridge/New York: Cambridge University Press.
- Schoon, I., Salmela-Aro, K., Silbereisen, R. K., Eccles, J., Schneider, B., Trautwein, U., & Bergman, L. (2009). Pathways to adulthood: Towards a unifying framework. London: Institute of Education, University of London.
- Schumacher, J. (2003). SWLS. Satisfaction with life scale. In J. Schumacher, A. Klaiberg & E. Brähler (Eds.), *Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden* (pp. 305-308). Göttingen: Hogrefe.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch*. Berlin: Berlin Verlag.
- Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000. Ausmass, Ursachen und Folgen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. (1978). *Masculinity and femininity. Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin: University of Texas.
- Studer, M. (2013). WeightedCluster library manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R. *LIVES Working Papers 24*. Switzerland: NCCR LIVES.
- Studer, M., & Ritschard, G. (2016). What matters in differences between life trajectories: A comparative review of sequence dissimilarity measures. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A* 179(2), 481-511.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1993). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown (Ed.), *Karriere-Entwicklung* (pp. 211-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 12-178). San Francisco: Jossey-Bass.

Widmer, E. D., & Ritschard, G. (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research*, 14(1), 28-39. doi: <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2009.04.001>