
2.1 Normative Karrieremuster im Lebenslauf: geschlechtsspezifischer Wandel

Ursprünglich wurden Karrieren in der öffentlichen Verwaltung als individuelle lineare Entwicklungslinien innerhalb einer Organisation und im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses verstanden (vgl. Schilling 2012). So zum Beispiel begann ein Jugendlicher mit vierzehn Jahren seine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei einer Kommune und konnte aus diesem Beschäftigungsverhältnis nach fünfzig Jahren und zahlreichen Beförderungen als Amtsleiter verrentet werden. Ein solcher Werdegang ist ein Beispiel einer klassischen, sehr erfolgreichen Karriere (vgl. dazu Giegel 1995), die mit einem hierarchischen Aufstieg und einem Zugewinn an Status und Einkommen verbunden war (vgl. Hartmann 2003). Dieses Karrieremodell beschrieben seit den 1950er-Jahren zahlreiche Personal- und Wirtschaftswissenschaftler (vgl. dazu den Überblick von Sullivan und Baruch 2009) sowohl für den öffentlichen Sektor als auch für die Privatwirtschaft, welche das Karrieremodell des öffentlichen Dienstes übernahm (vgl. Abschn. 1.1). Pfau-Effinger (2004) beschreibt dieses Modell als eine männliche Norm, denn sie bezog sich nur auf die „Brötchenverdiener“ in der Familie und berücksichtigte nicht zahlreiche andere Normen, die für Frauen, Geringqualifizierte, MigrantInnen, Behinderte und andere Randgruppen am Arbeitsmarkt existierten.

Dem „Normalarbeitsverhältnis“ entsprach eine weibliche Erwerbsbeschäftigungsnorm, die jedoch nicht als eine Karrierenorm im heute gängigen Sinne bezeichnet werden kann (Klammer und Klenner 2003). Sie beinhaltete etwa eine

Ausbildung, eine Vollzeitbeschäftigung bis zur Heirat und danach entweder eine Hausfrauenehe mit einer vollständigen Verabschiedung von der Erwerbstätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit als „Dazuverdienerin“, ohne die Aussicht auf eine Beförderung (vgl. Fagan et al. 1999; Esping-Andersen 1999; Gottschall und Pfau-Effinger 2002).

Dieser für Frauen typische Erwerbsverlauf wurde sowohl in Deutschland als auch in anderen westlichen Ländern durch die gängigen sozialen Normen und Strukturen unterstützt, vor allem durch die Familienstruktur mit einem männlichen Hauptverdiener sowie einer weiblichen unbezahlten Fürsorgedienstleisterin (Pfau-Effinger 2004, 2005). Dabei ist wichtig zu betonen, dass eine Wechselwirkung zwischen den organisationalen und familiären Strukturen und den Karrierenormen existierte. Sie unterstützten einander gegenseitig. Das Vorhandensein einer Hausfrau machte es möglich, dass Ehemänner ihre gesamte Energie der beruflichen Arbeit widmen konnten, ohne Ablenkungen durch die organisatorischen Fragen im Haushalt, durch die Kindererziehung oder Pflege der Angehörigen. Auch die Gewissheit, die alleinige Verantwortung für die finanzielle Sicherheit der Familie zu tragen, trug dazu bei, dass Familienväter besonders viel Mühe, Zeit und Herzblut in ihren Beruf investierten (vgl. u. a. Meuser 2007; Orser und Leck 2010). Die vollständige Konzentration auf die beruflichen Belange verbesserte die Arbeitsleistung der Ehemänner und gewährleistete den beruflichen Erfolg. Dies förderte auch die Etablierung einiger zeitlicher Parameter zur Beurteilung von Arbeitsleistungen: Sichtbarkeit im Büro (auch außerhalb der regulären Dienstzeiten) und unbegrenzte Verfügbarkeit entwickelten sich zu Indikatoren für das berufliche Engagement. Mit der Zeit wurden sie sogar zur Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg.

Gleichzeitig war es aber die starke berufliche Beanspruchung der Ehemänner, die die Ehefrauen davon abhielt, sich selbst auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu beteiligen, denn dafür blieb ihnen neben der unbezahlten Familienarbeit keine Zeit. Da dieses Modell als eine allgemeingültige Norm in Westdeutschland stark verbreitet war, verließen sich diverse organisationale Entscheidungsträger auf ihre Allgemeingültigkeit und setzten ihre Einhaltung a priori voraus. Organisationen (darunter auch öffentliche Verwaltungen) wurden somit von der Anstellung verheirateter Frauen auf verantwortungsvolle Positionen abgehalten, denn Letztere hatten (angeblich und häufig auch tatsächlich) anderweitige Verpflichtungen und waren nicht uneingeschränkt verfügbar wie (viele) Männer (vgl. Allmendinger et al. 1992; Leisering 2004).

Diese Norm der Lebenslaufgestaltung („normativ modeling“ nach Leisering 2004, S. 211 ff.) wurde von den Bildungsinstitutionen und der Politik unterstützt. Sie beinhaltete unter anderem Verhaltensnormen, Lebensstile und biographische Bestrebungen und zementierte den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Biographie.

Erst durch die Wechselwirkungen zwischen den Bestrebungen einzelner Akteure, gesellschaftlichen normativen Zuschreibungen und politischen Regelungen nahmen Erwerbsbiographien ihre stark geschlechtsdifferenzierte Form an. Die Geschlechtsunterschiede wurden naturalisiert und essentialisiert. Es ist jedoch offensichtlich, dass diese Differenz nicht in der Natur begründet ist, sondern sich jederzeit mit dem Wandel der Rahmenbedingungen (wie veränderte gesellschaftliche Normen oder politische Regelungen) verändern kann (Ruitenberg 2014).

Große Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Familienumwelt in den letzten Jahrzehnten haben den beschriebenen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Erwerbsbiographie geschwächt. Besonders bedeutsam waren z. B. das Ende der Vollbeschäftigung, Abnahme der „sicheren“ Arbeitsstellen, Zunahme von Teilzeitstellen, Outsourcing, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Veränderungen in organisationalen Strukturen, Veränderungen der normativen Konzepte zur Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung, die nun wechselseitig durch erheblich weniger Loyalität geprägt wurde (Senghaas-Knobloch 2008). Diese Veränderungen sind besonders wichtig gewesen, um die Beschäftigungsnormen (und vor allem weibliche Beschäftigungsnormen) infrage zu stellen, zu verflüssigen und schließlich einen grundlegenden Wandel zu vollziehen. Geissler (2002) betont auch die sozialen und wirtschaftlichen Zwänge, welche gegenwärtig die lineare Erwerbstätigkeit von Frauen fördern und folglich die spezifisch weibliche erwerbsbiographische Norm (der non-linearen Teilzeitberufstätigkeit) verändern.

Die Frage nach der Rationalität der Arbeitstätigkeit von Frauen wurde nun aus verschiedenen Perspektiven positiv beantwortet (Thiessen und Villa 2009). Infolgedessen sind aber weitere Fragen aufgekommen, die sowohl Frauen als auch Männer betreffen. Eine hier besonders wichtige Frage ist die nach der *neuen* Definition einer erfolgreichen, erstrebenswerten Karriere für beide Geschlechter.

Was ist nun eine erfolgreiche Karriere? Ist diese Vorstellung immer noch geschlechtsdifferenziert? Streben Frauen und Männer gleiche berufliche Ziele an? Es lässt sich hypothetisch annehmen, dass sich bis jetzt keine einheitliche Karrierenorm etabliert hat, was allerdings bei der vorliegenden Untersuchung überprüft werden sollte.

2.2 Non-lineare Karrieren: neue Erfolgsdeutungen

Neue Konzepte zu non-linearen Karrieren sind notwendig, um neue Realitäten des Arbeitslebens zu beschreiben. Unter anderem sind Konzepte der Managementforschung besonders einflussreich (für die Übersicht vgl. Sullivan und Baruch 2009),

wie z. B. das Konzept der „proteischen Karriere“ (Hall 1996; Briscoe und Hall 2006), unbegrenzte Karriere („boundaryless career“; Artur und Rousseau 1996) oder kaleidoskopische Karriere („kaleidoscope career“; Mainiero und Sullivan 2005). Auch Voß und Pongratz (1998) beschreiben für den deutschen Arbeitsmarkt einen ähnlichen Typus der Arbeitskraftunternehmer, welche ihre Erwerbsbiographie individuell, rational und wirtschaftlich gestalten. Diese Ansätze suggerieren eine Veränderung der subjektiven Erfolgsdefinitionen: Demnach sollen nicht mehr lineare, sondern vielmehr individuell gestaltete, auf Bedürfnisse und Fähigkeiten eines einzelnen Individuums zugeschnittene Erwerbsverläufe als erfolgreich angesehen werden. Die innere Zufriedenheit mit der eigenen Karriere wird zum zentralen Erfolgskriterium. Die Wichtigkeit einer sicheren Beschäftigung soll folglich abnehmen, die Non-Linearität der Erwerbsverläufe nicht mehr als Manko, sondern vielmehr als eine zusätzliche Qualifikation (mehr vielfältige Erfahrungen) angesehen werden.

Karriere wird bei diesen Konzepten als *„an individual's work-related and other relevant experiences, both inside and outside of organizations that form a unique pattern over the individual's life span“* verstanden (Sullivan und Baruch 2009, S. 1543).

Sullivan und Baruch (ebd.) argumentieren, dass Individuen in verschiedenen Lebenssituationen unterschiedliche Karriereverläufe und -ziele anstreben können. Die alte Definition des biographischen Erfolgs bzw. Karriereerfolgs, die Linearität und eine fest definierte Schrittfolge mit objektiven Kriterien (z. B. mehr Einkommen, höhere Hierarchieebene) vorausgesetzt hat, gerät somit unter einen normativen Druck: Bei einer non-linearen Karriere kann jemand als erfolgreich angesehen werden, der zwar Erwerbsunterbrechungen und diverse Veränderungen absolviert, sie aber trotzdem zu einer kohärenten und schlüssigen Biographie zu formen vermag und somit der Diskontinuität und der Unsicherheit einen Sinn verleiht (vgl. dazu Wohlrab-Sahr 1995; Bukow und Spindler 2006). Dieser Sinn könnte beispielsweise in der subjektiven Zufriedenheit des Individuums sichtbar werden.

Eine andere, objektivierbare Möglichkeit, der erwerbsbiographischen Diskontinuität Sinn zu verleihen, wäre das Erlernen einzigartiger Fähigkeiten und Kompetenzen, die nur durch einen solchen non-linearen Erwerbsverlauf erworben werden können (z. B. Kennenlernen verschiedener Fachkulturen für eine erfolgreiche interdisziplinäre, fach- oder bereichsübergreifende Projektarbeit). In rationalisierenden Reflexionen könnten solche Unterbrechungen als karriereförderlich konzeptualisiert werden.

Es gibt Hinweise darauf, dass Individuen durch ihre innovative, ungewöhnliche Karrieregestaltung mehr Zufriedenheit erlangen können (Schilling 2012). Manchmal empfinden sich ArbeitnehmerInnen mit nichttraditionellen Karrieren als

erfolgreich, weil sie das Gefühl haben, eine außergewöhnliche Leistung erbracht, Widerstände überwunden, eine schwierige Aufgabe (beispielsweise hier die berufliche Re-Integration) erfolgreich gemeistert zu haben. Dies tritt nach den bisherigen Erkenntnissen allerdings nun im Fall einer späteren Re-Integration auf einen sicheren Arbeitsplatz, der einen nicht geringeren Statuswert hat als der Arbeitsplatz vor der Erwerbsunterbrechung, ein (ebd.). An den Status sind in der Regel auch die Verdienstmöglichkeiten gekoppelt, die bei dem neuen Arbeitsplatz nicht geringer ausfallen dürfen.

Falls diese Voraussetzung des gesicherten Wiedereinstiegs nicht erfüllt wird, ist die individuelle Zufriedenheit mit der eigenen Karrieregestaltung stark bedroht, wie zahlreiche empirische Studien belegen (vgl. u. a. Apitzsch 2010; Leccardi 2005; Reiter 2010; Schilling 2012; Zinn 2004). Non-lineare Erwerbsverläufe können zu beruflicher Unsicherheit führen, die von vielen ArbeitnehmerInnen als eine Bedrohung angesehen wird. Die Angst um die eigene Zukunft senkt die individuelle Zufriedenheit erheblich, selbst wenn die gegenwärtige Tätigkeit zufriedenstellend ist. Darüber hinaus gibt es empirische Belege für den sogenannten „Spill-over-Effekt“ (Lengfeld und Hirschle 2009), die besagen, dass sich gegenwärtig die Angst vor prekären Beschäftigungsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ausbreitet und sogar nicht betroffene ArbeitnehmerInnen, die in sicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, beunruhigt. Dies betrifft alle Sparten des Arbeitsmarktes, alle Einkommens-, Berufs- und Altersgruppen sowie Berufstätige beider Geschlechter.

Da die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung nach ihrer Erwerbsunterbrechung in der Regel auf sichere Stellen im Beamtenverhältnis zurückkehren, stellen sie eine besondere Zielgruppe dar, welche erlaubt, die bisher gewonnenen Erkenntnisse zu überprüfen. Wie stellt sich Karriereerfolg speziell für diese ArbeitnehmerInnen dar? Spielt der subjektive Erfolg eine Rolle in einer solch hierarchischen Umgebung? Wie erleben sie die berufliche Verunsicherung? Sind sie auch vom Spill-over-Effekt betroffen, obwohl sie eine Arbeitsplatzgarantie haben? Mit welchen Strategien bekämpfen sie die dabei möglicherweise entstehende Angst?

Hypothetisch könnten ihre Erfolgsdeutungen viel stärker von Beförderungen nach der Unterbrechung abhängen oder alternativ einen starken Einfluss von der außerberuflichen Umwelt (z. B. Familie) erfahren. Da Beschäftigte der öffentlichen Verwaltungen in sicheren Arbeitsverhältnissen sind, sollten sie nicht sehr stark biographisch verunsichert sein. Allerdings handelt es sich hier möglicherweise um eine Gruppe von besonders sicherheitsorientierten Individuen, daher könnten sie dennoch vom Spill-over-Effekt betroffen sein, falls sie Personen in ihrem Umfeld erleben, die berufliche Unsicherheit erfahren. Diese Vorannahmen sollten im weiteren Verlauf der Studie geklärt werden.

2.3 Non-Linearität der Erwerbsverläufe und die Gefahr für die Karriere

Ungeachtet neuer Konzepte bezüglich der Vorzüge non-linearer Karrieren werden Erwerbsunterbrechungen und Fachrichtungswechsel bei Weitem nicht immer als ein Gewinn verstanden. Trotz der vielfältigen Chancen für neue und einzigartige Qualifikationen ist eine Unterbrechung des Erwerbsverlaufs mit dem Risiko des Karrierebruchs verbunden.

Wie bereits im Abschn. 2.2 angedeutet wurde, belegen sowohl einige einflussreiche theoretische Vorarbeiten (z. B. Giddens 1991; Beck und Beck-Gernsheim 2002; Bauman 2007) als auch empirische Studien (vgl. z. B. Wohlrab-Sahr 1995; Zinn 2004; Leccardi 2005), dass die Non-Linearität der Erwerbsverläufe biographische Unsicherheit hervorruft, welche ihrerseits von den meisten Individuen primär als eine Bedrohung gesehen wird und nicht als eine Chance (wie ursprünglich optimistisch von den Theoretikern der neuen Managementforschung vermutet wurde). Dies gilt nicht nur für die älteren ArbeitnehmerInnen, die noch mit einem alten, traditionellen Karrierebegriff sozialisiert wurden, sondern auch für die jüngeren, die gerade für ihre Lebensplanung (z. B. Familiengründung) Sicherheit und Verlässlichkeit des Lebenslaufs brauchen. Untersuchungen über junge Fachkräfte und sogar Studierende (vgl. z. B. Apitzsch 2010; Sutter 2013) zeigen, dass Unsicherheit und Zweifel bezüglich der beruflichen Zukunft in vielen Branchen des Arbeitsmarkts Angst hervorrufen und durch zusätzliche Bemühungen bekämpft werden. Diese Angst und Unsicherheit haben des Weiteren eine Tendenz, auch auf solche Bereiche auszustrahlen, die eigentlich noch eine verlässliche Planung erlauben (vgl. Lengfeld und Hirschle 2009; Hardering 2011). Folglich können sie auch sicher beschäftigte ArbeitnehmerInnen der öffentlichen Verwaltungen beanspruchen. Bourdieu (1998, S. 97 f.) kommt zu dem Schluss:

Die objektive Unsicherheit bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit, welche mitten in einer hoch entwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht direkt von ihr betroffen sind.

Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass die Non-Linearität des Erwerbsverlaufs, die bei jüngeren ArbeitnehmerInnen (z. B. durch Übergänge zwischen Ausbildungs- und Berufssystemen) und im Allgemeinen bei Frauen (z. B. durch Unterbrechungen wie Elternzeit und Wiedereinstieg danach) häufiger vorkommt, die berufliche Entwicklung potenziell bedroht (vgl. Abbott 1997; Moore 2009; Duncan und Loretto 2004; Schilling 2013). Obwohl berufliche Veränderungen persönliche Kompetenzen

erweitern können, weil sie zusätzliche Erfahrungen und häufig auch eine Erweiterung der Perspektiven mit sich bringen, entsteht jedoch bei jedem Übergang das Risiko zu versagen, zum Beispiel den fachlichen Anforderungen der neuen Arbeitsstelle nicht gewachsen zu sein, mit neuen KollegInnen und/oder Vorgesetzten auf persönlicher Ebene Schwierigkeiten zu bekommen oder den Übergang gänzlich zu verpassen, weil in der Organisation während der Pause eine Umstrukturierung stattgefunden hat und für die vorhandene Qualifikation bzw. in der adäquaten Besoldungsstufe kein Bedarf mehr besteht. Strunk et al. (2005) stellen jedoch fest, dass vor allem für Frauen zumindest ein Wechsel bzw. ein Übergang innerhalb einer größeren Organisation wichtig ist, um beruflich aufzusteigen. Sie vermuten, dass dies den Entscheidungsträgern eine besondere Widerstandsfähigkeit, Flexibilität, Durchsetzungsstärke oder Engagement signalisiert. In der vorliegenden Studie wäre zu überprüfen, wie Übergänge in einer Stadtverwaltung wahrgenommen werden, denn Veränderungsmöglichkeiten sind für Verwaltungsbeamte sehr stark eingeschränkt.

Nach Übergängen und erwerbsbiographischen Pausen besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass die Personen von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, dass unwiderrufliche Karrierebrüche, unerwünschte berufliche Veränderungen oder der Verlust der beruflichen Reputation folgen werden, als nach einer kontinuierlichen Laufbahnentwicklung (Schilling 2012).

Zusammenfassend lassen sich drei Thesen aufstellen:

1. Non-Linearität des Erwerbsverlaufs verunsichert Beschäftigte und mindert ihre Zufriedenheit, selbst wenn sie über eine sichere Arbeitsstelle verfügen. Auch wenn keine objektive Gefahr die Weiterbeschäftigung bedroht, werden sie durch die allgemeine Beunruhigung am Arbeitsmarkt in ihrer Wahrnehmung beeinflusst.
2. Linearität der Karriereentwicklung wird gesellschaftlich immer noch als eine wichtige Norm angesehen (vgl. Leisering 2004, S. 211 ff.; Kohli 2007). Speziell für die öffentlichen Verwaltungen stellten Bogumil und Jann (2009, S. 138) fest, dass die Sicht der Karriere stark traditionell geblieben ist und eine lineare Entwicklung voraussetzt. Ein Individuum, das eine non-lineare Karriere und eigene Interessen verfolgt, riskiert stark, gar keine Karriere (zumindest nicht in der öffentlichen Verwaltung) zu machen. Für dieses Individuum steigt das Risiko, arbeitslos zu werden, nur Arbeitsstellen mit einem geringen Status, wenigen Entwicklungschancen und schlechter Bezahlung zu bekommen und schließlich wenig Anerkennung für die erbrachten beruflichen Leistungen zu erhalten.
3. Ein Individuum, das mehr Übergangsmomente erlebt, bedroht seine Karriere tendenziell stärker als ein Individuum mit weniger Übergangsmomenten (vgl. Giddens 1991).

Empirische Ergebnisse aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung liegen hierzu noch nicht vor. Die hier dargestellte Studie hatte das Ziel diese Forschungslücke zu füllen und stellt nun die Frage: Wie werden die non-linearen Erwerbsverläufe von den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung subjektiv bewertet: Stellen sie für sie eine Bedrohung ihrer Karriere oder eher eine Chance dar?

2.4 Non-Linearität weiblicher Karriereverläufe

Wie bereits im Abschn. 2.3 angedeutet, sind weibliche Erwerbsverläufe stärker von der Non-Linearität betroffen als männliche (vgl. Sabelis und Schilling 2013). Unter anderem wäre ein Grund dafür die (immer noch) bestehende Praxis, nach der Geburt der Kinder eine längere Pause in der Erwerbstätigkeit einzulegen und später, wenn das Kind oder die Kinder größer sind (etwa im Kindergarten- oder Schulalter), wieder in den Beruf zurückzukehren.

In den Jahren 1989 bis 1990 haben Birgit Geissler und Mechtild Oechsle (1996) eine Befragung junger kinderloser Frauen zwischen 20 und 30 Jahren zu ihren Lebensplänen durchgeführt. Die Autorinnen konnten feststellen, dass die große Mehrheit der Befragten eine Erwerbsunterbrechung zur Kindererziehung als eine biographische Norm ansah und für die eigene Zukunft antizipierte. Auch wenn Frauen ihren Beruf schätzten und eine Karriere anstrebten, lehnten sie selten eine Pause in der Erwerbstätigkeit ab.

Selbstverständlich geht dieser Umstand nicht nur auf die Wünsche oder normativen Vorstellungen von Frauen zurück, sondern muss auch den Mängeln in Unterstützungsstrukturen (z. B. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten) zugeschrieben werden, die zu der Zeit der Studie von Geissler und Oechsle noch deutlicher waren als jetzt. Obwohl heute berufstätige Frauen durchschnittlich kürzer als vor 20 Jahren pausieren und auch Männer häufiger die Elternzeit in Anspruch nehmen (BMFSFJ 2010, S. 100 ff., 2012), bleibt die geschlechtsspezifische Ungleichheit dennoch bestehen (ebd.; vgl. Orser und Leck 2010).

Die ungleiche Verteilung von Non-Linearität in geschlechtsspezifischen Biographien geht nicht nur auf die Kindererziehung zurück, sondern wird auch von den spezifisch weiblichen Karrierehindernissen verstärkt. Hindernisse in weiblichen Karrieren, wie z. B. die bekannte „Glasdecke“ (vgl. z. B. Duncan und Loretto 2004; Acker 2006; Smith et al. 2012), verursachen weitere Übergangsmomente, indem qualifizierte und ambitionierte Frauen mithilfe eines Jobwechsels oder einer Zusatzqualifizierung diese Hindernisse zu umgehen versuchen (vgl. Schilling 2012). Vor

allem motivierte, karriereorientierte ältere Frauen finanzieren ihre eigene Weiterbildung in der Hoffnung, einen Wiedereinstieg auf einer potenzialträchtigen oder höher dotierten Stufe zu finden. Leider führen diese Investitionen selten zum gewünschten Erfolg (Moore 2009). Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Dynamik der Erwerbsverläufe schwer aufholbar ist (Strunk et al. 2005), und andererseits wird durch die Weiterbildung die Non-Linearität des Verlaufs verstärkt. Auf diese Weise kann das Bemühen, eigene berufliche Chancen zu verbessern, zu weiteren Risiken und einer möglichen Verschlechterung der Position am Arbeitsmarkt führen. So stellt Bischoff (2010) in einer empirischen Personalentwicklungsstudie der deutschen Wirtschaft fest, dass das Einkommen beschäftigter Frauen eher steigt, wenn sie viele Jahre bei einer Organisation verweilen und immer wieder positiv bewertet werden. Bei Unterbrechungen (auch beim Wechsel des Arbeitgebers) stagnieren sowohl die Karrieren von Frauen als auch ihre Einkünfte (vgl. dazu Edding 2013). Bei Übergängen sind Frauen besonders benachteiligt¹. Wie Duncan und Loretto (2004) in ihrer Studie von über 1000 Beschäftigten beider Geschlechter feststellen, wirkt dabei der Faktor Geschlecht zusammen mit dem Altersfaktor und bildet eine neue Dimension der Diskriminierung: „gendered ageism“. Frauen werden tendenziell entweder als zu jung oder zu alt deklassiert, dabei werden Benachteiligungen von Frauen nicht nur addiert, sondern entwickeln eine bedrohliche Eigendynamik: „in these age ranges at least, being female acted to intensify age prejudice and that ‚double jeopardy‘ was reinforcing rather than simply additive“ (Duncan und Loretto 2004, S. 101). Besonders wichtig wird unter den Bedingungen der postmodernen Wirtschaft die Bedeutung des Images und der äußerlichen Erscheinung, auch daraus ergeben sich deutliche Hindernisse für ältere Frauen (Hockey und James 2003).

Die Hindernisse begünstigen die Entstehung und das Andauern diverser Unterbrechungen und Karriereknicks, zum Beispiel weil keine Anschlussposition am Ende eines Projektes oder einer Qualifizierungsmaßnahme gefunden werden kann. Ferner verunsichern sie karriereorientierte Frauen, sodass diese möglicherweise vom Erreichen ihrer Ziele abgeschreckt sowie ihr Wohlbefinden durch ständige Unsicherheit gefährdet werden.

Speziell in öffentlichen Verwaltungen wird die Non-Linearität der weiblichen Erwerbsverläufe zwiespältig gesehen. Einerseits existieren klare Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. z. B. Frauenförderplan der Stadt Köln 2012), die darauf ausgerichtet sind, konkrete Leistungen und nicht etwa die ununterbrochene Laufbahn oder auch die Vollzeitarbeitstätigkeit und die Anwesenheit im Büro zu honorieren. Dies manifestiert sich auch in einem größeren Anteil von

¹ Mayrhofer et al. (2005) stellen fest, dass dieses Phänomen beim Organisationswechsel, nicht aber beim internen Wechsel innerhalb einer Organisation seine negative Wirkung zeigt.

weiblichen Führungskräften (der mittleren Ebene) in der öffentlichen Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft (Brader und Lewerenz 2006). Gleichzeitig werden aber bei unklarer Bewertungsgrundlage die genannten Kriterien, wie die hohe Anwesenheit, hinzugezogen und stärker gewichtet. Da die Bewertung der Leistung in einer subjektivierten Arbeitswelt (und die öffentliche Verwaltung ist davon stark betroffen) nicht immer eindeutig und fehlerfrei möglich ist, bilden sich Heuristiken auf der Grundlage von Linearität des Erwerbsverlaufs, der Seniorität (Jörges-Süß 2007) oder des Rufs (Carter und Silva 2011) heraus. Die so getroffenen Entscheidungen werden im Anschluss objektiviert und umgedeutet (Feldmann 2005; Jooß-Mayer 2010, S. 25 f.), beispielsweise indem die Handhabung non-linearer Erwerbsverläufe als organisatorisch schwieriger oder die Förderung von Teilzeitkarrieren als perspektivlos erklärt werden (vgl. Frauenförderplan der Stadt Köln 2012). Laut einer solchen rationalen Erklärung würden nicht etwa die Doppelmoral oder die Vorurteile die MitarbeiterInnen mit unterbrochenen Erwerbsverläufen den hierarchischen Aufstieg behindern, sondern lediglich organisatorische Schwierigkeiten wie etwa die Einordnung ungewöhnlicher Qualifikationen in das fest definierte Besoldungsschema.

Ähnliche organisationale Diskurse beispielsweise über weibliche berufliche Identität, Karriereziele oder mögliche besondere Kompetenzen dienen der sozialen Konstruktion des Geschlechts am Arbeitsplatz und sind immer in bestehende Machtstrukturen eingebettet, welche sie zu erhalten suchen (LaPointe 2013). Besonders deutlich wird dies dann, wenn nachweisbare Qualifikationen, Kompetenzen und berufliche Erfolge von Frauen angezweifelt werden. Wie Wiese (2007) in ihrer Analyse der Kompetenzattributionen gezeigt hat, wirken sich (vor allem bei Frauen mit Kindern) lange berufliche Auszeiten negativ auf die Fremdwahrnehmung der Fähigkeiten und auf die Erwartung des beruflichen Erfolges aus (vgl. auch Duncan und Loretto 2004). Einer Frau, die Elternzeit in Anspruch genommen hat, wird nicht nur die Arbeitsmotivation, sondern auch die Kompetenz abgesprochen, die Erwartung eines Karriereknicks wird auf diese Weise leicht zur sich selbst erfüllenden Prophezeiung.

Zahlreiche weitere Studien zu weiblichen Karrierehindernissen sowohl spezifisch für den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. u. a. Habermann-Horstmeier 2007; Kleinert 2006) als auch international (vgl. u. a. Arnold und Cohen 2008; Ashcraft 2006; Buzzanell und Lucas 2006; Enache et al. 2011; Gherardi und Poggio 2001; Kelan 2010; Valcour und Tolbert 2003) stellen fest, dass Frauen im Vergleich zu Männern deutlich weniger von ihren Vorgesetzten und von den organisationalen Strukturen unterstützt werden. Auch hier dienen diskontinuierliche Erwerbsverläufe sowie eine familienbedingte geringere Präsenz am Arbeitsplatz und häufigere Teilzeittätigkeit als eine Erklärung für die Ungleichbehandlung. Diese Tendenz ist in

Unterbrochene Karrieren

Wandel weiblicher Erwerbsverläufe in der öffentlichen
Verwaltung

Schilling, E.

2015, XV, 153 S. 4 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-03902-8