

**Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe
als Erwerbsbiografien der Zukunft?
Theoretische und empirische Analysen
am Beispiel der Profession Psychologie**

**Inauguraldissertation
zur Erlangung des akademischen Grades einer
Doktorin der Philosophie
(Dr. phil.)**

**am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
der Freien Universität Berlin**

**vorgelegt von
Diplom-Ökonomin
Diplom-Psychologin
Luiza Olos**

Erstgutachter: Prof. Dr. Ernst-H. Hoff, Freie Universität Berlin

Zweitgutachter: PD Dr. Hans-Uwe Hohner, Freie Universität Berlin

Abgabe der Dissertation: 21. Oktober 2008

Disputation: 9. Februar 2009

Impressum der Buchveröffentlichung vom 1. Februar 2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-931589-98-1

- Verlag:** Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Berlin
- Umschlag:** Tanja Bregulla, Aachen
- Druck:** copy team cologne GmbH, Köln
- Umschlagfoto:** Ohne Titel, 1988, Skulptur von Mihai Olos
Rumänischer Bildhauer, Maler, Performance-Künstler, Dichter

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Rechte vorbehalten
© 2011 Deutscher Psychologen Verlag GmbH
Printed in Germany

ISBN 978-3-931589-98-1
D188

INHALT

VORWORT	5
EINLEITUNG	7
TEIL I STAND DER FORSCHUNG	17
KAP. 1 WANDEL DER ARBEITSWELT UND DER BERUFSVERLÄUFE	17
1.1 Merkmale des Strukturwandels	20
1.2 Globalisierung und Wandel der Wirtschaftssektoren.....	20
1.3 Wandel der Berufe.....	22
1.4 Wandel der Unternehmen und Organisationen	25
1.5 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse.....	28
1.6 Wandel der Geschlechterverhältnisse.....	34
1.7 Wandel der Berufsverläufe.....	37
1.8 Konsequenzen des Strukturwandels für Individuen	46
1.9 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen	53
KAP. 2 PSYCHOLOGISCHE BERUFSVERLAUFSFORSCHUNG	57
2.1 Begriffsbestimmung	57
2.2 Psychologische Modelle der beruflichen Entwicklung	59
2.3 Berufliche Laufbahnmuster und Übergänge	77
2.4 Sozialpsychologische Rollenkonzepte	83
2.5 Psychologische Zielkonzepte	85
2.6 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen	92
KAP. 3 KONZEPTE ZU NEUEN ERWERBSBIOGRAFIEN BZW. KARRIEREN	103
3.1 Neue Erwerbsbiografien – das Entwicklungsmodell von König.....	104
3.2 Konzepte zu New Careers	109
3.3 Proteische und entgrenzte Karrieren	110
3.4 Portfolio-Karrieren	118
3.5 Kritik der Forschung zu Neuen Karrieren.....	135
3.6 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen	136
KAP. 4 STAND DER FORSCHUNG ZUR MEHRGLEISIGKEIT	143
4.1 Stand der Forschung und Begriffsbestimmung	143
4.2 Statistische Arbeitsmarktdaten und empirische Arbeitsmarktforschung.....	147
4.3 Mikroökonomische Forschung zu Multiple Jobholding.....	169
4.4 Sozialwissenschaftliche Organisationsforschung.....	177
4.5 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen	191

TEIL II	<i>EIN BEISPIEL AUS DER EMPIRISCHEN FORSCHUNG: BERUFLICHE MEHRGLEISIGKEIT IN DER PSYCHOLOGIE</i>	195
KAP. 5	<i>RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFLICHEN MEHRGLEISIGKEIT IN DER PSYCHOLOGIE</i>	195
5.1	Historische Entwicklung der Psychologie in Deutschland.....	196
5.2	Die Profession im Wandel.....	205
5.3	Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der deutschen Psychologie.....	231
5.4	Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen	256
KAP. 6	<i>EMPIRISCHER FORSCHUNGSKONTEXT UND METHODE</i>	261
6.1	Empirischer Forschungskontext: das Projekt PROFIL	262
6.2	Die schriftliche Befragung	264
6.3	Die mündlichen Interviews	279
6.4	Entwicklung der eigenen Fragestellung und Annahmen.....	286
6.5	Eigenes methodisches Vorgehen.....	289
6.6	Repräsentativität und Reliabilität der Daten.....	298
KAP. 7	<i>ERGEBNISSE DER FRAGEBOGENAUSWERTUNG</i>	307
7.1	Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung in der Stichprobe	307
7.2	Formen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf	309
7.3	Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe.....	330
7.4	Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen.....	333
7.5	Zusammenfassung der Fragebogenergebnisse	348
KAP. 8	<i>ERGEBNISSE DER INTERVIEWAUSWERTUNG</i>	353
8.1	Beschreibung der Teilstichprobe.....	353
8.2	Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung	355
8.3	Typen von Professionsangehörigen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen..	357
8.4	Zusammenfassung der Interviewergebnisse.....	388
TEIL III	<i>ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION</i>	393
KAP. 9	<i>ZUSAMMENFASSUNG, DISKUSSION, THEORIEENTWICKLUNG UND AUSBLICK</i>	353
9.1	Rückblick	393
9.2	Zusammenfassung und Diskussion der theoretischen Ergebnisse	395
9.3	Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse	405
9.4	Heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung.....	439
9.5	Fazit und Ausblick.....	445
	LITERATURVERZEICHNIS	449
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	477
	TABELLENVERZEICHNIS	479
	ANHANG	I

VORWORT

Wie in der vorliegenden Arbeit noch deutlich wird, sind soziale Netzwerke eine der wichtigsten Ressourcen, die Personen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen nutzen, um die erhöhten Anforderungen der Vereinbarung von mehreren Berufs- und Lebenssträngen zu bewältigen. Während der Promotionszeit habe auch ich die Unterstützung vieler Menschen in der Scientific Community, im Berufsverband, in meinem Freundeskreis und in meiner Familie genossen. An dieser Stelle sei allen ganz herzlich gedankt!

Besonderer Dank gebührt dem Betreuer dieser Arbeit, Prof. Dr. Ernst-H. Hoff, für seine Unterstützung, für das Vertrauen in meine wissenschaftlichen Kompetenzen und für die gewährte Arbeitsautonomie. PD Dr. Hans-Uwe Hohner danke ich insbesondere für den freundlichen und inspirierenden fachlichen Austausch. Gaby Ballhausens motivierende Worte, ihr offenes Ohr und ihr Beistand in allen Belangen haben mir viel bedeutet. Sehr wichtig war auch die vielfältige und langfristige Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen aus dem Forschungsprojekt PROFIL und aus dem Arbeitsbereich – Dr. Stefanie Grote, Dr. Susanne Dettmer, PD Dr. Hans-Uwe Hohner und Anja Wahl sowie Dr. Ulrike Schrapf, Gwendoline Blumenthal, Julia Schorlemmer und Johannes Geffers – denen ich ganz herzlich danken möchte.

Für die kontinuierliche Ermutigung, die anregenden Diskussionen und das Feedback bin ich meinen Kolleginnen und Freundinnen aus dem Netzwerk zur Professionalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen „Juniora“ sehr dankbar. Den inspirierenden Gesprächen mit

Dr. Sven Sohr sowie mit Studierenden in meinen Seminaren habe ich viele gute Ideen zu verdanken.

Bei allen Mitarbeitern des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP), die meine Anfragen beantwortet haben, insbesondere Ina Jungbluth, Fredi Lang und Hans-Werner Drewe, möchte ich mich herzlich bedanken.

Meiner Mutter, Prof. Dr. Ana Olos, danke ich insbesondere für das prägende Beispiel einer Forscherpersönlichkeit mit Lust am Cross-over-Thinking, mit Humor, Neugier, geistige Frische, für die stetige Ermutigung und die immer neuen Anregungen. Meinen Freunden, vor allem Bianka Halmagyi und Dimitri Kalanzis, Christiane Rombusch und Dr. Aristippos Blanas, Gabriela Roth sowie Norbert Graf danke ich für die langjährige Unterstützung.

Mein Mann, Athanassios, hat mich von Anfang an zur Promotion ermutigt und mich seitdem unermüdlich begleitet und in allen Lebensbereichen unterstützt. Du hast für Wärme, für Kontinuität und für Sinn in unserem Leben gesorgt. Für dies und noch so viel mehr, für Deine Liebe und die vielen gemeinsamen Jahre möchte ich Dir aus dem ganzen Herzen danken und Dir diese Arbeit widmen.

EINLEITUNG

„Es ist nicht das, was ich Karriere nennen würde, sondern einfach eine Entwicklung, eine positive Entwicklung. Es sind mehrere Berufsweggänge, die zu verschiedenen Zeitpunkten anfangen. Vielleicht so Verästelungen. Es ging mal schneller und mal weniger schnell vorwärts, dann werden Äste irgendwann dürr, es wächst dann oben weiter, so ähnlich... also Baum, eine Pflanze, die hoch wächst, ist das beste Bild dafür.“ (P10012, B108)¹

Diese Arbeit entspringt hochinteressanten Ergebnissen des Forschungsprojektes PROFIL, die sich anhand der obigen Beschreibung einer organischen, **mehrgleisigen beruflichen Entwicklung** am besten illustrieren lassen. Im Rahmen des Projektes, das weiter unten vorgestellt wird, haben wir ermittelt, dass viele Professionsangehörige der Psychologie zwei oder mehrere Erwebstätigkeiten gleichzeitig ausüben und dass sie parallele Berufsstränge über mehrere Jahre hinweg miteinander verbinden. Dieser Befund erwies sich nicht nur für mich und die anderen Projektmitglieder als spannend, sondern ergriff auch die Aufmerksamkeit unserer Kollegenschaft auf Tagungen und Kongressen. Dort konnte ich angeregte Diskussionen zu diesem Thema führen und Psychologen von ihren eigenen Erfahrungen mit solchen Berufsverläufen erzählen hören.

Verbreitung und Relevanz des Phänomens

Das **Phänomen** erkannte ich sodann im Spiegel der Medien auch in **anderen Bereichen** als der Psychologie. Im Folgenden seien nur einige Beispiele erwähnt.

Für einen **Künstlerwerdegang** scheinen mehrere gleichzeitige Tätigkeiten bzw. Projekte, die im Werkportfolio repräsentiert sind, geradezu konstitutiv zu sein. Zeitgenössische Künstler sind nicht mehr auf traditionelle Kunstsparten zu reduzieren, denn die Grenzen zwischen Literatur, Film, Musik, Theater und Bildender Kunst sind fließend. Jonathan Meese z. B. ist Maler, Installations- und Performancekünstler, Bühnenbildner, Schauspieler und Regisseur. Tori Amos wird als „multiple Göttin“ bezeichnet, weil sie als Sängerin, Komponistin und Produzentin tätig ist (Hamburger Abendblatt, 2008). Andere Künstler müssen ihre Berufung jedoch mit fachfremden „Brotberufen“ finanzieren, sprichwörtlich sind dabei die Teller spülenden Schauspieler Hollywoods oder die Taxi fahrenden Schrift-

¹ Zitat aus einem Interview mit einem männlichen Psychologen, der im Forschungsprojekt PROFIL befragt wurde (Identifikationsnummer P10012, Belegstelle B108).

steller. Karen Duve, die jahrelang Taxi gefahren ist und gleichzeitig geschrieben hat, wurde kürzlich gefragt: „Sind Taxifahrer die besseren Schriftsteller?“ (Rüther, 2008).

Auch unter **Politikern** scheint die berufliche Mehrgleisigkeit relativ breit verbreitet und z. T. umstritten zu sein. Infolge der Bestimmungen im Abgeordnetengesetz, wonach Parlamentarier ihre Nebeneinkünfte offenlegen müssen, hat der Bundestag eine Liste von 161 Namen (das entspricht etwa einem Viertel aller Abgeordneten) veröffentlicht (Spiegel Online, 2007). Hier das Beispiel eines Dieners von 13 Herren: Der Abgeordnete Friedrich Merz (CDU) war gleichzeitig Rechtsanwalt in einer Anwaltssozietät in Berlin und nebenbei auch Mitglied des Beirats, Verwaltungs- oder Aufsichtsrats von zehn Unternehmen: AXA Konzern AG, BASF Antwerpen, Commerzbank, DBV-Winterthur, Deutsche Börse, Interseroh AG, IVG Immobilien AG, Stadler Rail AG, Rockwool GmbH und Ernst & Young AG. Außerdem ist er noch Mitglied im Wirtschaftsrat des Fußballvereins Borussia Dortmund sowie im Verwaltungsrat des Industrie-Pensionsvereins in Berlin.

In den Massenmedien trifft man zunehmend häufiger auf den „**Multijobber**“, der sogar zum Prototyp eines neuen Berufszweigs stilisiert wird (ZDF, 2007). Entweder handelt es sich dabei um Angehörige der „Creative Class“ (Florida, 2004), um „Pioniere mit Gespür für Trends am Arbeitsmarkt“ (Unicum, 2008) oder um gering Qualifizierte, die „aus Minijobs das Maximum herausholen“ (ZDF, 2007). In der „Fun Economy“-Sparte (Nemeczek, 2003) werden sich einerseits zukünftig immer mehr Menschen mit einem Job allein nicht mehr zufriedengeben, ein berufliches Standbein mit einem Spielbein kombinieren und neben dem Beruf der Berufung nachgehen. Neben der Lust betont der Soziologe Günther Voß aber auch die Last des Mehrfachjobs: „Zum Leben haben Multijobber weniger Zeit“ (Berliner Morgenpost, 2004). Andererseits können viele Menschen mit einem Einkommen allein nicht ihren Lebensunterhalt abdecken und machen „zweimal täglich Feierabend“ (azmedia, 2008), sie müssen „kämpfen oder kellnern – Hauptsache Nebenjob“ (Spiegel TV, 2006). Hier wird, in Anlehnung an die Situation in den USA, die Zunahme der Kombination von „bad jobs“ konstatiert.

Die Arbeitnehmer übernehmen ihrerseits die Schlagwörter der Medien, wie die folgenden Suchanzeigen verdeutlichen:

Multitalent sucht Multijobs: Mann, 43, 2 Berufe, FSK2, abgeschlossenes Studium, flexibel, universell einsetzbar, sucht Einsatz als Vollzeit, Teilzeit oder sporadisch. (andoo, 2008)

Multijobber sucht Arbeit: Sehr geehrte Damen und Herren, auf diesem Wege suche ich mehrere Jobs: Imbiss-Verkäufer, Gastronom, Verkäufer, Hilfskoch, Tresenkraft, technischer Zeichner, Metallbau, Hauselektrik und Sanitärarbeiten. Entsprechende Kenntnisse sind vorhanden. (kijiji, 2008)

Der Begriff „Multijobber“ stammt vom englischen „multiple jobholder“ und unter den westlichen Ländern werden die **USA** als Land der Mehrfachbeschäftigung schlechthin betrachtet. Aber auch in den **nordischen Ländern**, etwa in Finnland und Island, scheint dieses Phänomen recht verbreitet zu sein. Vigdís Finnbogadóttir, ehemalige Präsidentin von Island, erklärte dies so:

Kein Isländer scheut sich davor, einen zweiten Job anzunehmen. (...) Wir Isländer sind ziemlich ungeduldig. Wir müssen alles heute haben. Lange lebten wir nur von Fisch und Landwirtschaft, und wir sind Jäger geblieben. Der Kabeljau hat gerade Saison, also fang ihn so schnell du kannst. Für das Heu bleibt in diesem Klima nicht viel Zeit, also mache es gleich! Isländer sind unsterblich aus Tradition, es ist ein Erbe der Natur. Sie sind schnell gelangweilt. (...) Am liebsten machen wir alles zur gleichen Zeit. (...) Weil wir so viele Ideen und Energie haben. (Gehrmann & Thomma, 2007)

Die Vielfalt der Beispiele, die hier gesammelt sind, verdeutlicht, dass es sich bei der Mehrfachbeschäftigung bzw. der daraus entstehenden beruflichen Mehrgleisigkeit um ein sehr heterogenes Phänomen handelt, dessen Erscheinungsformen sich quer durch Professionen, gesellschaftliche Schichten und Länder erkennen lassen. Handelt es sich dabei um etwas gänzlich Neues, Postmodernes oder lediglich um alten Wein in neuen Schläuchen? Ein **historischer Streifzug** macht deutlich, dass das Phänomen bereits in der Vergangenheit bekannt war. Erstens sind schon seit der Antike Universalgelehrte berühmt, die sich in mehreren Disziplinen gleichzeitig betätigt haben, etwa Thales von Milet² (Philosoph, Mathematiker, Naturwissenschaftler, Astronom, Ingenieur und Politologe). Die musische Nebenbeschäftigung des französischen Malers Ingres³ ist als „violon d’Ingres“ sprichwörtlich geworden. Zweitens war Mehrfachbeschäftigung für die vorindustrielle Lebensweise mit ihrer Vielfalt von Rollen und Aufgaben geradezu charakteristisch (Comfort, 1997). In der Landwirtschaft gab es schon immer eine saisonale Mehrfachbeschäftigung, denn Bauern übten im Winter einen existenzsichernden Zweitberuf aus (z. B. Handwerker). Auf diese Phänomene verweisen vermutlich die im Mittelalter geprägten Personennamen, die zwei Berufsbezeichnungen beinhalten wie z. B. Beckerbauer, Fischerweber oder Schneidermeier. Auch Beinamen wie „Hansdampf in allen Gassen“, „Tausendsassa“ oder „Faktotum“ gehen, wenn auch ironisch gemeint, in die gleiche Richtung. Weiterhin können Aussprüche wie „mehrere Eisen im Feuer haben“, „mehrere Töpfe auf dem Herd haben“ oder „auf mehreren Hochzeiten tanzen“, „doppelt hält besser“, „alles unter einen Hut brin-

² Griechischer Begründer der Philosophie und Wissenschaft (624 - 546 v. Chr.), dem der Satz „Erkenne dich selbst!“ zugeschrieben wird.

³ 1780 – 1867

gen“ oder „ins Karree springen“ mit der gleichzeitigen Ausübung von mehreren Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden.

Das Phänomen rückte aber erst seit den 1980er Jahren stärker in den **wissenschaftlichen Fokus** in den westlichen Industrieländern, und seine Bedeutung scheint umso größer, je häufiger es auftritt. Der britische Managementforscher Charles Handy (1984) prägte die Bezeichnung Portfolio-Karrieren für Berufsverläufe mit mehreren parallelen Strängen, die sich im Zuge des Strukturwandels der Arbeit herausbilden. Er betrachtete Portfolio-Arbeit als *die* zukünftige Arbeitsform und prognostizierte, dass „das Portfoliolenben zum Guten oder Schlechten für die meisten das Leben der Zukunft sein wird“ (1999, S. 42), und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Im Rahmen soziologischer Modernisierungstheorien entstanden die Thesen von Kohli (1985, 2003) bezüglich der De-Institutionalisierung der Lebensläufe sowie die Konzepte von Beck (1986, 1999) und Sennett (1998), die sich auf die Individualisierung, Pluralisierung und Flexibilisierung von Lebens- und Arbeitsformen beziehen. Ulrich Beck (1999, 2007) geht von atypischen Erwerbsformen bei mehr als der Hälfte der deutschen Erwerbstätigen aus und prognostiziert eine zukünftige „Brasilianisierung des Westens“, d. h. eine starke Zunahme von instabilen, pluralen, patchworkartigen Beschäftigungsformen und Berufsverläufen. Diese Annahmen sowie Arbeitsmarktanalysen zum Wandel der Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Hoffmann & Walwei, 1998, 2002) bzw. zur Zunahme von atypischen Arbeitsformen wie der Mehrfachbeschäftigung werden gesamtgesellschaftlich sehr kontrovers diskutiert (vgl. für Deutschland Behringer, 2004), denn sie tangieren die Interessen vieler gesellschaftlicher Akteure wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Politiker oder Wissenschaftler.

Die gesellschaftliche Relevanz des Wandels der Erwerbsverläufe sowie die Thesen, dass Mehrfachbeschäftigung zukünftig immer häufiger vorkommen wird und dass doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe die Erwerbsbiografien der Zukunft sein werden, haben mich dazu bewogen, diese Berufsverläufe im Rahmen meiner Doktorarbeit eingehend zu untersuchen. Angesichts ihres häufigen Vorkommens in der Psychologie erwies es sich als sinnvoll, die berufliche Mehrgleisigkeit am empirischen Beispiel dieser Profession zu analysieren und hierzu die Datenfülle des Forschungsprojektes PROFIL zu verwerten. Im Folgenden wird das Projekt kurz vorgestellt (vgl. ausführlich Kap. 6).

Empirischer Forschungskontext: das Projekt PROFIL

Das Thema und die empirischen Daten der vorliegenden Dissertation stammen, wie bereits erwähnt, aus dem Forschungsprojekt PROFIL, es handelt sich hierbei aber um eine eigenständige Arbeit. PROFIL bedeutet „Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“. Dieses DFG-Projekt wurde zwischen 1998 und 2004 an der Freien Universität Berlin durchgeführt. Zusammen mit Prof. Dr. Ernst-H. Hoff, PD Dr. Hans-Uwe Hohner, Dr. Stefanie Grote und Dr. Susanne Dettmer war ich von Anfang an daran beteiligt. Ich habe an der Entwicklung der theoretischen Konzepte, an der Gestaltung der Instrumente sowie an der Durchführung der schriftlichen und mündlichen Befragung mitgearbeitet. Weiterhin war ich an allen quantitativen und qualitativen Auswertungsschritten und an der Publikation der Projektergebnisse beteiligt. Wichtige Befunde des Projektes wurden von mir im Rahmen dieser Arbeit aufgegriffen und theoretisch weiterverfolgt.

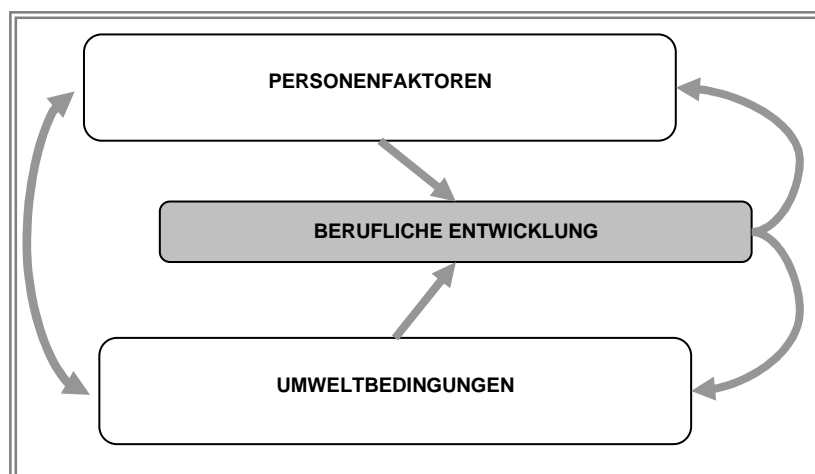
Hauptziele der PROFIL-Studie waren die komparative Beschreibung des Spektrums der Berufsverlaufsmuster in Medizin und Psychologie, die Bestimmung der entsprechenden Geschlechterverhältnisse sowie die Ermittlung von Formen der Lebensgestaltung. Die **Datenerhebung** erfolgte im ersten Schritt anhand einer Fragebogen-Befragung, an der 936 Personen teilgenommen haben (Rücklaufquote 24,2 %). Darunter waren 585 Professionsangehörige der Psychologie (187 Männer und 398 Frauen). Die Untersuchungskohorte bestand aus Personen, die zum Untersuchungszeitpunkt 1999 bereits vor 15 Jahren ihre Approbation in Medizin bzw. ihr Diplom in Psychologie abgeschlossen, d. h. die wichtigsten „Weichenstellungen“ im Beruf schon hinter sich gebracht hatten. Bei der quantitativen Auswertung der Befragung ging es um die Deskription der geschlechtsspezifischen Disparitäten in den Spezialfeldern und Berufsverläufen. Im zweiten Schritt der Datenerhebung wurden leitfadengestützte Interviews mit 101 prototypischen Vertretern der zuvor ermittelten Berufsverlaufsmuster durchgeführt (vgl. Grote, Dettmer, Hoff & Hohner, 1999). In den Interviews wurden die wechselseitigen Einflüsse zwischen beruflichen und privaten Lebensereignissen im biografischen Verlauf genauer thematisiert, um die unterschiedlichen Berufsverlaufsmuster von Frauen und Männern im Kontext der gesamten Lebensgestaltung zu erklären (vgl. Dettmer, Hoff, Lurse & Olos, 2003).

Im Rahmen des Projektes haben wir also die Berufsverlaufsmuster in der Psychologie ermittelt (Hoff et al., 2003) und mit denen in der Medizin (Hohner et al., 2003) verglichen (Hoff et al., 2007). In der **Psychologie** ließen sich acht Berufsverlaufsmuster klar vonei-

nander abgrenzen (vgl. Hoff et al., 2003). Am häufigsten (17,8 %) ist das Muster der **Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten**: Psychologen (N=104) üben dabei zwei oder mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus, die inhaltlich mehr oder minder unterschiedlich sind und/oder mit verschiedenen Beschäftigungsformen einhergehen. Dieses Muster, das in der viel älteren Profession Medizin so gut wie gar nicht vorkommt und das somit als besonders charakteristisch für die Psychologie gelten kann, stellt den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit dar.

Entwicklung der Fragestellung

Die *berufliche Entwicklung* und als deren Ergebnis der *Berufsverlauf* einer Person entstehen, gemäß dem heute allgemein anerkannten **interaktionistischen Paradigma** (Kohn, 1985; Hoff, 2005), im Rahmen einer wechselseitigen Beeinflussung von externen beruflichen Bedingungs- bzw. Anforderungskonstellationen und von internen Faktoren der Persönlichkeit bzw. Identität (z. B. von Motiven, Strebungen, Zielen, Kompetenzen). Diese Interaktion, die in der nächsten Abbildung dargestellt wird, vollzieht sich kontinuierlich sowohl im alltäglichen Arbeitshandeln als auch im berufsbiografisch relevanten Handeln (Hohner & Hoff, 2008).

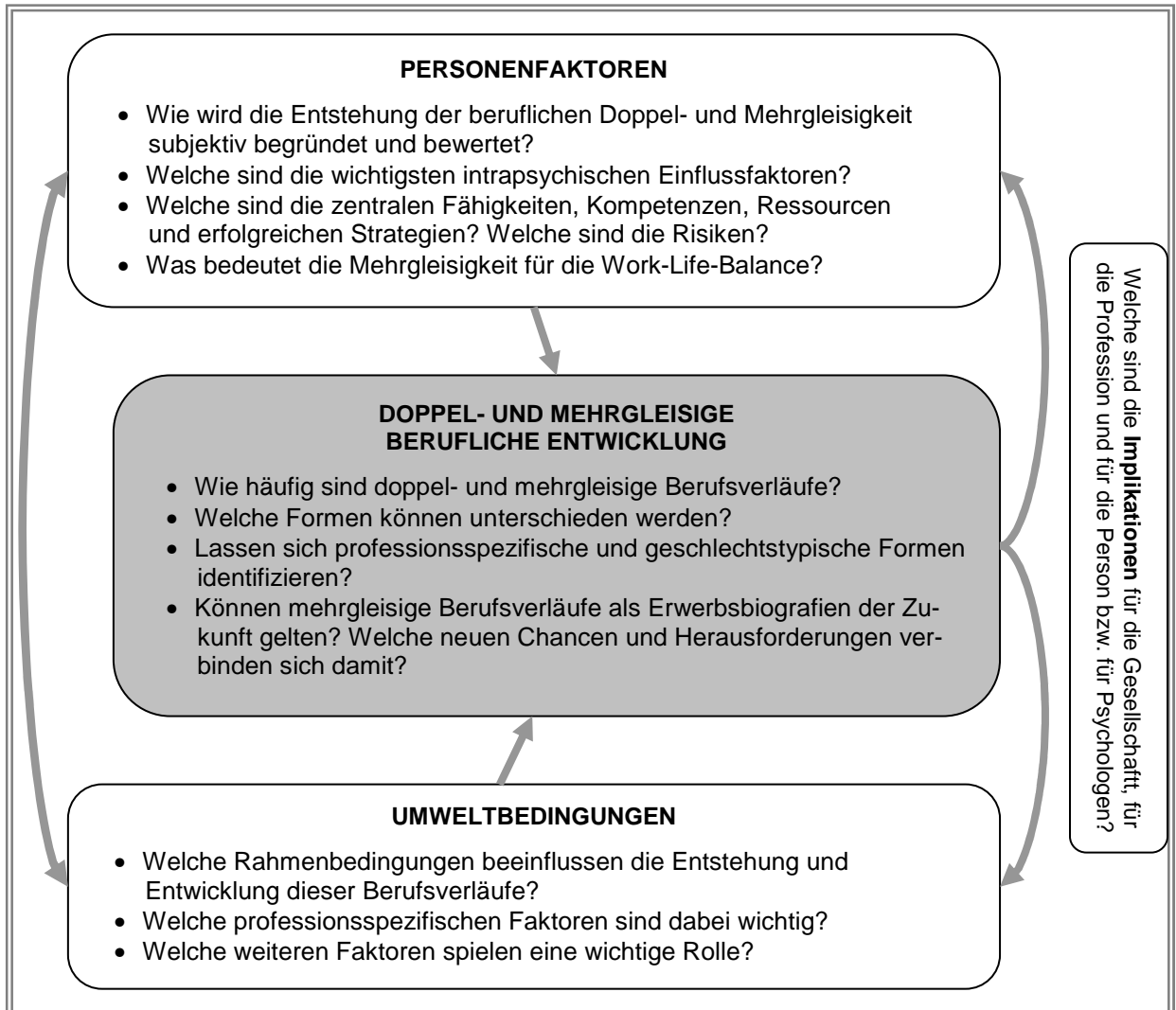


Quelle: eigene Grafik

Das **Ziel** der vorliegenden Arbeit ist die genaue Untersuchung und Erklärung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen am empirischen Beispiel der Profession Psychologie. Es geht dabei zunächst um die Frage, ob es ein **spezifisches theoretisches Modell** oder einen Ansatz gibt, in dem die doppel- und mehrgleisige berufliche Entwicklung thematisiert bzw. erklärt wird. Wenn das nicht der Fall ist: Wie könnte ein solches Modell ausse-

hen? Weitere **Dissertationsfragen** lassen sich in den Rahmen des obigen Schemas einordnen:

Fragestellungen dieser Arbeit



Quelle: eigene Grafik

Aufbau der Arbeit

Zur Beantwortung dieser Fragen wird im *ersten Teil* der vorliegenden Dissertation der Forschungsstand zum Thema der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung zusammengefasst und im *zweiten Teil* das Beispiel der Psychologie anhand der empirischen Daten aus dem Projekt PROFIL untersucht. Im *letzten Teil* der Arbeit werden die theoretischen und empirischen Ergebnisse zusammengeführt, diskutiert und ein eigenes, heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung entworfen.

Die Gliederung der Dissertation basiert auf der beschriebenen interaktionistischen Sichtweise. Im *ersten Kapitel* werden externe Rahmenbedingungen des Strukturwandels der Arbeit dargestellt, die neuartige Arbeitsbedingungen und Anforderungen an Personen und deren berufliches sowie berufsbiografisches Handeln hervorrufen. Anhand soziologischer und wirtschaftswissenschaftlicher Literatur sowie anhand der Analyse sekundärstatistischer Daten wird gezeigt, wie ineinandergreifende Prozesse des Wandels auf der Ebene der Wirtschaftssektoren, der Berufe, der Unternehmen und der Geschlechterverhältnisse mit einem Wandel der Berufsverläufe und einer Zunahme von individualisierten, flexibilisierten Berufsverläufen einhergehen. Im *zweiten Kapitel* werden dann psychologische Modelle der beruflichen Entwicklung diskutiert. Den älteren Modellen liegt zwar ein interaktionistisches Verständnis zugrunde, sie berücksichtigen aber kaum die sich wandelnden Arbeitsumwelten, sondern vor allem die internen Merkmale von Personen (d. h. Motive, Interessen, Ziele, Fähigkeiten oder Dimensionen wie Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen usw.). In neueren Ansätzen nehmen die konkreten Umweltbedingungen des individuellen beruflichen Handelns einen größeren Raum ein. Außerdem wird hier auch die Geschlechterperspektive berücksichtigt. Im Anschluss an die psychologischen Entwicklungsmodelle werden Konzepte zu multiplen sozialen Rollen und Zielen behandelt. Das *dritte Kapitel* erörtert Ansätze, die neue Formen der beruflichen Entwicklung im Zuge des Strukturwandels der Arbeit fokussieren. Die vorgestellten Konzepte beschreiben Veränderungen auf individueller Ebene, nennen z. T. Ursachen dafür, versuchen, sie begrifflich zu fassen, beurteilen die Erfolgsaussichten der veränderten Karrieren und bewerten ihre Praxisrelevanz. Der deutsche arbeitspsychologische Ansatz zu Neuen Erwerbsbiografien wird den Konzepten zu New Careers aus der angelsächsischen Managementforschung gegenüber gestellt. Am ausführlichsten diskutiere ich das britischstämmige Konzept der Portfolio-Karrieren (Portfolio Careers), die den doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen entsprechen. Im *vierten Kapitel* wird der Stand der Forschung zum Thema Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit zusammengefasst und erörtert. Es lässt sich hierzu kein einheitlicher Forschungstypus identifizieren, die vorliegende Dissertation liefert zum ersten Mal eine Übersicht und eine kritische Gegenüberstellung der unterschiedlichen Ansätze, die sich bisher unabhängig voneinander entwickelt haben. Nach der Begriffsbestimmung stelle ich Ergebnisse eigener Arbeitsmarktanalysen zur Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung in unterschiedlichen Ländern vor. Anschließend werden die empirischen Befunde zur Mehrfachbeschäftigung aus den Bereichen der soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung sowie aus der Organisationsforschung vergleichend dargestellt.

Nachdem ich im ersten Teil der Arbeit den Stand der Forschung zur mehrgleisigen beruflichen Entwicklung zusammengefasst und diskutiert sowie eigene Fragestellungen und Annahmen dazu entwickelt habe, wird im *zweiten Teil* das empirische Beispiel der Profession Psychologie ausführlich untersucht. Die Rahmenbedingungen der beruflichen Mehrgleisigkeit in der Psychologie sind Gegenstand des *fünften Kapitels*. Dort wird die historische Professionsentwicklung in Deutschland dargestellt und analysiert, inwiefern sich Anzeichen des Strukturwandels identifizieren lassen. Weiterhin werden professionsspezifische Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit ermittelt, die die Psychologie als besonders geeignet für die Untersuchung dieses Phänomens erscheinen lassen. Eine zusammenfassende Übersicht der Datenlage zur Mehrgleisigkeit von Psychologen rundet diesen Abschnitt ab. Das *sechste Kapitel* ist dem empirischen Forschungskontext dieser Arbeit gewidmet: Neben den Zielen und Untersuchungsschritten werden die zentralen Ergebnisse des DFG-Projektes PROFIL vorgestellt und daraus eigene Fragestellungen und Annahmen zu den doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen der befragten Psychologen entwickelt. Der folgende methodische Teil erklärt, welches Vorgehen bei der Beantwortung dieser Fragen gewählt wurde. Abschließend wird die Repräsentativität und Reliabilität der Daten diskutiert.

Die Ergebnisse meiner eigenen Auswertung der PROFIL-Daten umfassen einen quantitativen und einen qualitativen Teil. Im *siebten Kapitel* werden die Resultate der Auswertung von Fragebogendaten zusammengefasst: Dabei wird dargestellt, wie häufig die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit in der PROFIL-Stichprobe vorkommt und welche unterschiedlichen Formen der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit sich identifizieren lassen. Es folgen Befunde zu den langfristigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung und zu den Charakteristika der Psychologen mit solchen Erwerbswegen. Das *achte Kapitel* stellt Ergebnisse der Auswertung von Interviewdaten vor. Die Befunde inhaltsanalytischer Auswertungen beziehen sich auf Motive, Strebungen und Bewältigungsstrategien der Befragten sowie auf die Bewertung der Erfahrungen mit diesen Berufsverläufen. Schwerpunkt des Kapitels ist eine Typologie der Professionsangehörigen der Psychologie mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen. Anhand der jeweils spezifischen Konstellationen von Familienstand und Arbeitszeiten, von Motiven, Strebungen und Zielen, von Entstehungskontext der Mehrgleisigkeit und Form der Lebensgestaltung werden vier unterschiedliche Typen beschrieben und miteinander kontrastiert. Im *letzten Kapitel* dieser Arbeit werden deren zentrale theoretische und empirische Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert. Als Resultat der Verbindung von Theo-

rie und Empirie stelle ich ein eigenes heuristisches Modell der beruflichen Entwicklung vor. Abschließend wird die Bedeutung der Befunde dieser Arbeit für Forschung und Praxis erörtert.

Zur Geschlechterfrage im sprachlichen Ausdruck

Da sprachliche Lösungsversuche bzw. Kompromisse wie derjenige der Nennung beider Geschlechter (Wissenschaftler/Wissenschaftlerin) oder der des Performative Gap (Wissenschaftler_innen) nicht konsequent durchzuhalten sind (z. B. innerhalb der Personalpronomina), verwende ich im Rahmen dieser Arbeit nur die männliche Form. Es sei an dieser Stelle aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit nicht nur männliche Personen gemeint sind. Für die Professionsangehörigen der Psychologie würde die Binnen-„I“-Form (wie in PsychologInnen) meines Erachtens zwar am besten spiegeln, dass die weiblichen Professionsangehörigen seit Langem schon in der Überzahl sind. Die Verwendung dieser Form hat sich jedoch als impraktikabel bzw. verwirrend herausgestellt (z. B. wenn es um die geschichtliche Entwicklung geht, in deren Lauf die Profession von einem Männer- zu einem Frauenberuf geworden ist, oder wenn bestimmte Tätigkeitsfelder gemeint sind, in denen der Frauen- oder Männeranteil überwiegt). Deshalb wird auch in diesem Fall die männliche Form verwendet.

TEIL I

STAND DER FORSCHUNG

KAP. 1 WANDEL DER ARBEITSWELT UND DER BERUFSVERLÄUFE

Motto: Nur der Wandel hat Bestand.

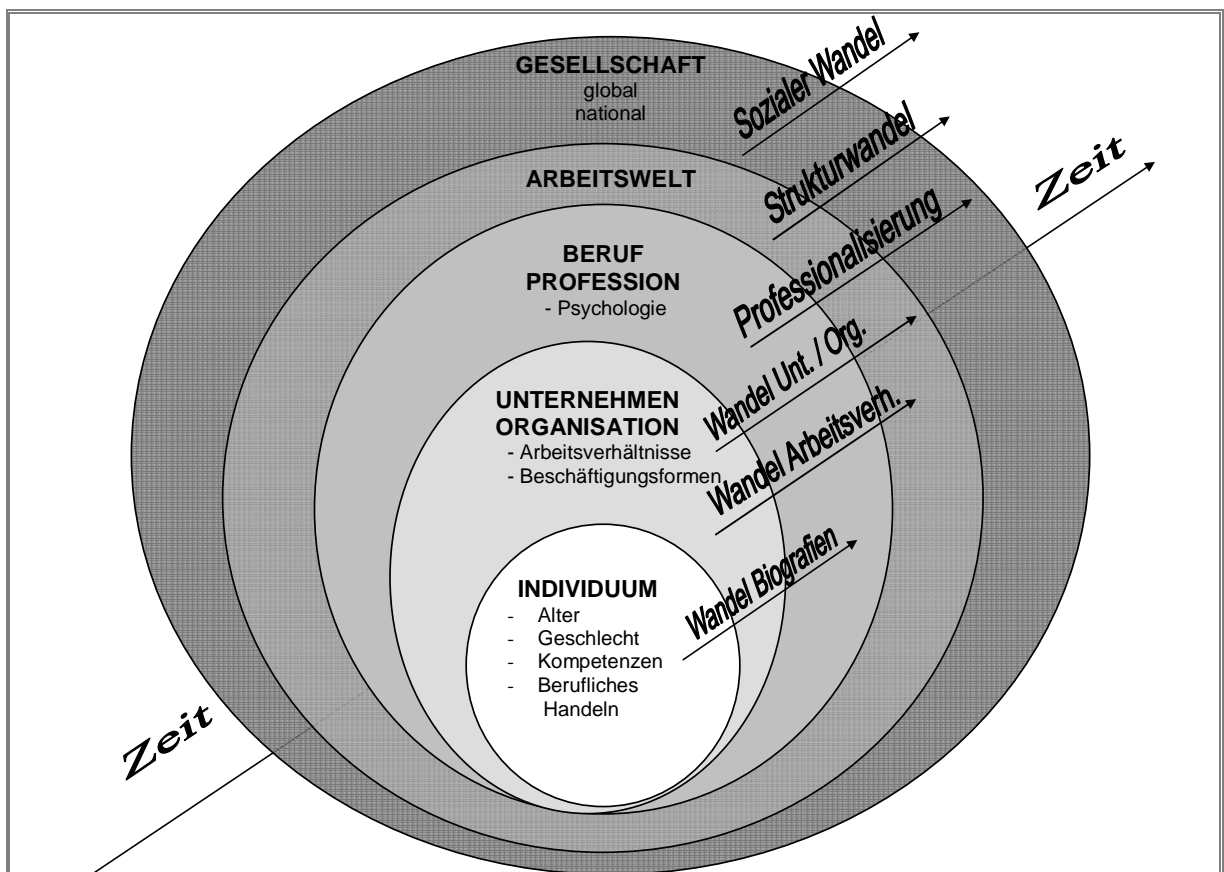
Die Gesellschaft und die Arbeitswelt sind in kontinuierlicher Bewegung, in Entwicklung. Bilder bzw. Konstruktionen dieses Prozesses treten uns verstärkt aus den Medien entgegen, wenn von Insolvenzen und Fusionen berichtet wird, wenn die Ab- und Zuwanderung von Arbeitskräften thematisiert wird, wenn die Arbeitslosenzahlen wieder eine bestimmte Marke überschritten haben. Dieser Wandel ist aber auch im eigenen Alltag unmittelbar erfahrbar, z. B. mit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten, mit institutionellen Reorganisationen, mit Einführung neuer Softwareprogramme oder aus Erzählungen von Freunden und Kollegen. Im Austausch mit Menschen älterer Generationen wird schließlich deutlich, dass sich auch die Berufs- und Lebenswege wandeln, dass alte Sicherheiten nicht mehr gelten und neue Möglichkeiten sich eröffnen.

Wie bereits in der Einleitung erklärt, entwickelt sich die berufliche Laufbahn von Personen in einem übergeordneten gesellschaftlichen und professionsspezifischen Rahmen, der in starker Veränderung begriffen ist. Deshalb werde ich zum Anfang dieser Arbeit ein Bild des **Wandels der deutschen Arbeitsgesellschaft** skizzieren, welcher die z. T. neuartigen Arbeitsbedingungen und Anforderungen an Personen, an deren berufliches sowie berufsbiografisches Handeln bestimmt. Dabei ist die Darstellungsperspektive soziologisch und wirtschaftswissenschaftlich geprägt, denn zu diesem Thema gibt es so gut wie keine psychologischen Ansätze. Den Einstieg bildet eine Vorbemerkung zur Komplexität dieses Phänomens und seiner wissenschaftlichen Untersuchung im Rahmen der Soziologie. Dann werden die Merkmale des Strukturwandels der Arbeit überblicksartig beschrieben und in den nächsten Abschnitten von der Globalisierung bis zu den Konsequenzen des Wandels für Individuen ausführlicher diskutiert. Besonders gewichtig sind dabei die für das Dissertationsthema zentralen Punkte Wandel der Berufe, Beschäftigungsverhältnisse und Berufsverläufe. Der Aufbau dieses Kapitels folgt also einer Systematik der Aggregationsebenen,

die Veränderungsprozesse werden von der hoch aggregierten gesellschaftlichen Ebene bis hin zur individuellen Ebene betrachtet (vgl. Abbildung 1).

Im Laufe dieses Kapitels weise ich bei jedem Abschnitt kurz darauf hin, welche die Bezugspunkte zum Thema dieser Arbeit sind. Zugunsten einer einheitlichen Darstellung habe ich mich an dieser Stelle aber hauptsächlich auf die geschlossene Beschreibung der Merkmale des Strukturwandels der Arbeit konzentriert. Im vierten Kapitel gehe ich dann genauer auf den Wandel der Beschäftigungsform ein, woraus doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe entstehen: auf die Mehrfachbeschäftigung. Das fünfte Kapitel analysiert, welche der Merkmale des Strukturwandels, die hier dargestellt werden, auch die Profession Psychologie kennzeichnen.

Abbildung 1: Systematik der Darstellung nach Aggregationsebenen im Kap. 1



Quelle: eigene Zusammenstellung

Wissenschaftliche Untersuchung des Strukturwandels

Die Gesellschaft und die Arbeitswelt sind in kontinuierlicher Bewegung, in Entwicklung. Die **wissenschaftliche Untersuchung und Bewertung** der hochkomplexen Wandlungsprozesse der Wirklichkeit ist so vielschichtig, dass sich bisher keine einheitliche und para-

digmatische Theorie des gesellschaftlichen Wandels herausgebildet hat (Weymann, 1998). Deshalb ist es notwendig, im Folgenden die Überlegungen mehrerer soziologischer Theorien, Forschungsrichtungen und Ansätze zusammenzufassen, die zur Erklärung und zum Verstehen des Wandels der Gesellschaft und der Arbeitswelt beitragen. Dabei wird die Wirklichkeit von verschiedenen Forschungsrichtungen und Wissenschaftlern durchaus unterschiedlich reflektiert und bewertet. „Die Debatte um den Strukturwandel des Arbeitsmarktes und den damit einhergehenden Wandel der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit ist weder theoretisch noch empirisch entschieden“ (Lauterbach & Sacher, 2001, S. 258). Das hat mehrere Gründe: a) Entwicklungen, die nicht kontinuierlich und linear verlaufen, sind sehr schwer zu untersuchen; b) nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit können untersucht werden (z. B. auf Makro- oder Mikroebene); c) Phänomene werden unterschiedlich definiert (z. B. das „Normalarbeitsverhältnis“); d) die Datenlage ist mangelhaft; e) es werden verschiedene Methoden (z. B. Quer- vs. Längsschnitt) angewandt; f) die Interessenlagen der Forscher unterscheiden sich (z. B. gewerkschafts- oder managementnah) usw.

Die **Forschungsergebnisse** zum Strukturwandel der Arbeit werden gesamtgesellschaftlich **sehr kontrovers diskutiert** (vgl. für Deutschland Behringer, 2004). Denn damit werden die Interessen der gesellschaftlichen Akteure tangiert (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Politiker, Wissenschaftler etc.). Außerdem können diese Ergebnisse und die damit transportierten Botschaften tatsächlich das Leben von Menschen verändern, denn *Wirklichkeitsdefinitionen* von Situationen bewirken *reale* Konsequenzen (Bolder, 2006).

Zum besseren Verständnis der folgenden Ausführungen werde ich hier noch die wichtigsten Charakteristika eines **soziologischen Theoriestrangs** skizzieren, der sich mit den Ursachen des Wandels in hoch entwickelten Ländern wie Deutschland befasst (vgl. Hradil, 2000):

Modernisierungstheorien sehen als „Entwicklungsmotor“ des Wandels bestimmte Zielsetzungen (wie Zweckrationalität, Fortschrittsglauben, Individualität, Aktivität etc.) und die dazugehörigen Basisinstitutionen (z. B. Marktwirtschaft, Konkurrenzdemokratie, Wohlfahrtsstaat, universelle Normen etc.). Modernisierungstheorien prognostizieren Entwicklungen, die eher linear und international ähnlich verlaufen sowie positiv zu bewerten sind. Konkretere Modernisierungsmodelle heben heute bereits erkennbare Entwicklungstrends und ihren gesellschaftlichen Zusammenhang plakativ hervor (z. B. postindustrielle, postmoderne, individualisierte, Risiko-, Informations-, Wissensgesellschaft).

Nach diesen einleitenden Anmerkungen folgen nun zunächst die zusammengefasste und dann die ausführliche Darstellung der charakteristischen Merkmale des Strukturwandels.

1.1 Merkmale des Strukturwandels

Der Strukturwandel der Arbeit wird von deutschen Sozialwissenschaftlern anhand von folgenden **Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen** gekennzeichnet (vgl. Willke, 1999; Klauder, 2005; Hoff, 2005; Ewers, Hoff et al., 2006):

Auf der *makroökonomischen Ebene* werden diese schwerwiegenden Veränderungen unter den Begriffen Internationalisierung und Globalisierung zusammengefasst.

Auf der *Ebene der Wirtschaftssektoren* unterscheidet man die Transformation von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (vgl. Baethge, 2001), die Durchdringung aller Sektoren mit neuen Technologien (Dostal, 2000; Lauterbach, 2004) sowie den damit zusammenhängenden Wandel des Systems der Berufe (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998; Czycholl & Zedler, 2004).

Auf der *Ebene der Unternehmen* sind insbesondere die zunehmende Dezentralisierung und Flexibilisierung von Organisations- und Beschäftigungsformen kennzeichnend (Kratzer et al., 2003).

Auf der *Ebene individueller Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse* werden v. a. die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ und die wachsende Bedeutung „atypischer“ Beschäftigungsformen wie Selbständigkeit und Freiberuflichkeit (vgl. Hoffmann & Walwei, 1998, 2002) thematisiert. Dieser Wandel basiert z. T. auf veränderten Geschlechterverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt infolge der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ wird mit einer entsprechenden Erosion der stabilen, durch institutionelle Strukturen gesicherten „Normalbiografie“ (Kohli, 1985) in Verbindung gebracht.

Diese strukturellen Transformationsprozesse, die sehr eng ineinander greifen und sich wechselseitig vorantreiben, werden in den folgenden Unterkapiteln genauer dargestellt.

1.2 Globalisierung und Wandel der Wirtschaftssektoren

Im Hinblick auf Veränderungen auf makroökonomischer Ebene wird unter **Globalisierung** die Internationalisierung und Flexibilisierung der Absatzmärkte für Produkte sowie der Arbeitsmärkte verstanden (vgl. Hönekopp, Jungnickel & Straubhaar, 2004). Die nationalen Grenzen, die das Wirtschaften seit Beginn der Industrialisierung eingeschränkt hatten,

werden rechtlich und technisch überwunden durch den weltweiten Abbau von Zoll-, Handels- und Kapitalverkehrsschranken sowie durch billige, schnelle Transportmöglichkeiten für Menschen und Kapital, Produkte und Informationen. Räumliche Distanzen verlieren an Bedeutung, besonders im Fall der sogenannten immateriellen Produkte und Dienstleistungen, was zur Konkurrenz von Produkten sowie von Arbeitskräften auf internationalen Märkten führt. Aus dem regionalen Standortwettbewerb innerhalb eines Landes wird ein weltweiter Standortwettbewerb.

Im engen Zusammenhang mit der Globalisierung vollzieht sich auch ein tief greifender **Wandel** auf der Ebene der **Wirtschaftssektoren**. Dieser Wandel wird anhand von zwei wirtschaftswissenschaftlichen Modellen erklärt.

Die „*Drei-Sektoren-Theorie*“ des sozioökonomischen Wandels (Fourastié, 1954) postuliert eine Entwicklung von der Agrar- zur Industrie- und schließlich zur Dienstleistungsgesellschaft. Als Grund und Hauptfaktoren der wirtschaftlichen Entwicklung nannte Fourastié (ebd.) den technischen Fortschritt und die damit einhergehende Entwicklung der Arbeitsproduktivität in den einzelnen Wirtschaftssektoren. Dieser Wandel kann für Deutschland anhand statistischer Daten (Statistisches Bundesamt, 2006a) belegt werden. Der überwiegende Teil der Erwerbstätigen arbeitet gegenwärtig im Dienstleistungsgewerbe, das einen starken Zuwachs aufweisen kann: Waren 1950 nur ein Drittel der Erwerbstätigen im tertiären Sektor tätig, stieg deren Anteil im Jahr 2004 auf zwei Drittel an (d. h. ca. 24 Mio., 18 % davon in den neuen Bundesländern).

Um die zunehmenden Wandlungsprozesse, die mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien einhergehen, zu berücksichtigen, wurden im Rahmen des „*Vier-Sektoren-Modells*“ die Beschäftigten mit informationsverarbeitenden Tätigkeiten aus den traditionellen Sektoren herausgelöst und zu einem vierten Sektor zusammengefasst. Die Annahme dieses Modells ist, dass sich die „nachindustrielle Gesellschaft“ als „Informationsgesellschaft“ entfaltet, in der die Produktion, Verarbeitung und Verbreitung von Wissen bzw. Information das wirtschaftliche und gesellschaftliche Geschehen prägen (Bell, 1974). In diesem Zusammenhang wird auch von einer „Informations- und Kommunikationsgesellschaft“ (Münch, 1995), von der „Informatisierung“ (Dostal, 2000; Lauterbach, 2004) oder „Digitalisierung“ der Arbeitswelt (vgl. European Communication Council, 1999) gesprochen. Die Herauslösung eines „vierten Sektors“ für informationsverarbeitende Tätigkeiten wird allerdings auch kritisiert (Ewers et al., 2006), da es sich hier nicht um einen eigenständigen, von den bisherigen Sektoren abgrenzbaren Bereich, sondern um den von

der Informatisierung vorangetriebenen Wandel der Berufe innerhalb aller Wirtschaftssektoren handele.

Seit den späten 1990er Jahren wird verstärkt von einer **Wissensgesellschaft** gesprochen (vgl. Drucker, 1994; Knorr-Cetina, 1998; Reich, 1992; Weingart, 2001), die nicht ausschließlich durch ihre technologische Basis definiert wird (vgl. Heidenreich, 2003). Bereits in den 1950er und 60er Jahren wurden der Aufstieg einer neuen Schicht von Wissensarbeitern und die Entwicklung einer postindustriellen Wissensgesellschaft festgestellt (Drucker, 1959, 1969). Wissen wird neben den klassischen Faktoren Kapital und Arbeit als wichtige Ursache des wirtschaftlichen Wachstums betrachtet. Zentrale Bedeutung haben dabei die schulische Aus- und Weiterbildung, wissensbasierte Dienstleistungen („Wissensarbeit“) sowie die Herstellung forschungsintensiver Produkte (vgl. OECD, 2001). Betzelt (2006) spricht im Zusammenhang mit den Kulturberufen von „flexibler Wissensarbeit“, deshalb können auch *Psychologen*, die nach der Kategorisierung des Statistischen Bundesamtes dieser Berufsgruppe angehören, als Wissensarbeiter bezeichnet werden.

Der sektorale Wandel von der landwirtschaftlichen zur industriellen Gesellschaft geht laut Wilenski (1963) mit *Mehrfachbeschäftigung* einher (z. B. Arbeitern, die am Wochenende noch Bauern sind). Es kann angenommen werden, dass dieses Phänomen auch den Wandel von der Industrie- in die Dienstleistungs- und in die Wissensgesellschaft begleitet. D. h., dass der Übergang auch dadurch vollzogen wird, dass Erwerbstätige mit einem beruflichen Standbein in einem schrumpfenden und mit einem Standbein in einem Wachstumssektor stehen.

1.3 Wandel der Berufe

Mit den veränderten Relationen der Wirtschaftssektoren und der Durchdringung aller Sektoren mit neuen Technologien geht ein **Wandel des Systems der Berufe** einher (vgl. Hoff, 2005). In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie sich einerseits die bestehenden Berufsbilder verändern, andererseits immer neue Berufe hinzukommen. Neben Erosionstendenzen werden auch Konsolidierungstendenzen der Berufe diskutiert. Schließlich geht mit dem Wandel der Berufe auch ein verändertes Verhältnis von Lernen und Arbeit einher.

Wandel des Systems der Berufe

Das System der Berufe ist zum einen nach der Zugehörigkeit zu den **klassischen Wirtschaftssektoren strukturiert**: Es gibt Berufe, deren Ausübung in Deutschland eine hand-

werkliche, industrielle oder kaufmännische Lehre voraussetzt. Mit der Informatisierung geht ein tief greifender Wandel der Berufe in allen Sektoren einher. Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien haben fast alle Berufsbilder grundlegend verändert, so dass die Anteile an „Wissensarbeit“ Sektoren übergreifend angestiegen sind (vgl. Ewers et al., 2006).

Zum anderen ist das System der Berufe nach dem Bildungs- und Ausbildungsniveau **hierarchisch strukturiert**: Auf dem unteren Hierarchieniveau mit ungelerten Tätigkeiten werden durch den Einsatz computergesteuerter Maschinen am ehesten Menschen ersetzt, wobei diese vom Abstieg in die Erwerbslosigkeit bedroht sind. Auf einem mittleren Niveau sind die traditionellen Lehrberufe angesiedelt: Neue Berufsbilder und neue Bezeichnungen basieren hier nunmehr auf Ausbildungsgängen mit überwiegend theoretischem Spezialwissen. Auf dem höchsten Hierarchieniveau im System der Berufe sind die akademischen Professionen angesiedelt. Nicht nur ältere Professionen wie Medizin oder Jura differenzieren und spezialisieren sich immer weiter. Auch in relativ jungen Professionen wie der Psychologie kann ein rascher Wandel, eine Ausdifferenzierung des Wissens, der Berufsfelder und der Expertenrollen verzeichnet werden. Schorr (2003) hat beispielsweise bereits zwischen 42 Tätigkeitsfeldern – vom Arbeitsschutz bis hin zur Psychologie im Verlagswesen – unterschieden; und es kommen ständig neue Bereiche hinzu. Zu den etablierten Professionen sind in den letzten Jahren auch viele neue akademische Berufe – wie z. B. Informatiker oder Medienmanager – die sich ihrerseits ausdifferenzieren, hinzugekommen. Auch die sogenannten Semiprofessionen, z. B. im Bereich von Krankenpflege, Sozialarbeit oder Verwaltung, durchlaufen einen Wandlungsprozess: Deren Ausbildungsgänge werden immer stärker verwissenschaftlicht, allerdings noch nicht auf so hohem Niveau wie bei den akademischen Professionen.

Die bisher skizzierten Entwicklungen können auch als **Professionalisierungsprozesse** verstanden werden (vgl. Hoff, 2005), die nicht nur die akademischen Professionen, sondern auch die Semiprofessionen und Lehrberufe erfassen. Denn die wichtigsten Merkmale der Professionalisierung, nämlich die Verwissenschaftlichung, die zunehmende Arbeitsteilung und Institutionalisierung, die Ausdifferenzierung sowie die Ausbildung von Expertenrollen sind geradezu charakteristisch für den Prozess der Modernisierung (Giddens, 1990). Auf die Professionalisierung der Psychologie wird detailliert im Kapitel 5 eingegangen.

Der beschriebene Wandel der Berufe geht einerseits mit tief greifenden Problemen einher. Seit den 1970er Jahren verfestigt sich eine **strukturelle Arbeitslosigkeit** mit dem Trend,

„dass mit jedem weiteren Konjunkturreinbruch der Sockel der Arbeitslosigkeit deutlich wächst, ohne jedoch nach Eintreten wirtschaftlicher Besserung auf das vorherige Niveau zurückzugehen“ (Statistisches Bundesamt, 2006a, S. 97). Das liegt auch daran, dass sich die Qualifikationen und Kompetenzen der Erwerbstätigen zu langsam ändern und mit dem Wandel der Arbeitsanforderungen häufig nicht mithalten können. In der beschäftigungspolitischen Diskussion wird die Nebenerwerbstätigkeit bzw. die *Mehrfachbeschäftigung* als potenzielle Lösung zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit erwogen, z. B. durch Umwandlung der Nebenerwerbstätigkeiten in Voll- und Teilzeitstellen (vgl. Schwarze, 1990; Rouault, 2002a).

Andererseits geht der Wandel des Berufssystems auch mit einer **Entstehung neuer Arbeitsplätze und Berufe** einher. Diese haben nicht nur andere Inhalte, sondern auch höhere Anteile an theoretischem Wissen als die bisherigen Berufe (Dostal, 2002, 2004).

Erosion des Berufs als sozialstrukturelle Kategorie

Entsprechend der viel diskutierten These der **Erosion der Berufe** (Baethge & Baethge-Kinsky, 1998) findet aber nicht nur ein inhaltlicher Wandel des Berufssystems, sondern auch eine Erosion des Berufs **als sozialstruktureller Kategorie**, d. h. als Modus der Einbindung von Erwerbstätigen in sozialen Kontexten, statt. Unter den Bedingungen des organisatorischen Wandels (vgl. Punkt 1.4) „nehmen die Betriebe von nunmehr dysfunktional wirkenden, traditionellen Mustern der Sozialintegration (Eingruppierung, fachspezifisch exklusiver Einsatz, institutionalisierte Karrierewege) Abstand und entziehen auf diese Weise der sozialen Basis des Berufs den Boden“ (ebd., S. 461). Baethge und Baethge-Kinsky (ebd.) gehen aber davon aus, dass in einigen Sonderbereichen die Beruflichkeit nach wie vor einen hohen Stellenwert bewahrt, und zwar am ehesten bei den traditionellen Akademikertätigkeiten im öffentlichen oder halböffentlichen Bereich oder bei den etablierten, „verkammerten“ Professionen (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte), bei denen rechtliche Normierungen die Ausübung der Tätigkeit an ebenfalls normierte Berufsprofile binden.

Konsolidierung des Berufs als identitätsstiftender Faktor

Dostal, Stooß und Troll (1998) postulieren neben Auflösungstendenzen aber auch eine erneute **Konsolidierung des Berufs** als identitätsstiftendem Faktor (vgl. auch Mieg, 2003). Wenn die Beschäftigten sich mit häufigen Wechseln von Arbeitsplätzen, -orten und -aufgaben konfrontiert sehen, dann können sie aus der Erwerbsarbeit selbst immer weniger

identitätsstiftende Faktoren ableiten. Der Beruf erhält dann unabhängig vom Arbeitgeber und einem spezifischen Arbeitsplatz eine neue Bedeutung, „da er für die Berufswahl, die Qualifizierung und für den Arbeitsmarkt ein Raster anbietet, das wegen seiner Mehrdimensionalität und Anpassungsfähigkeit bei gleichzeitiger Stabilität als Instrument zum Ausgleich und zur Bewältigung der erkennbaren Herausforderungen verwendet werden kann“ (ebd., S. 458).

Verändertes Verhältnis Lernen – Arbeit

Mit dem dargestellten Wandel der Berufe ist auch ein verändertes **Verhältnis von Lernen und Arbeit** verbunden (vgl. Baetghe & Baetghe-Kinsky, 2002; Sauer, 2002). Die bisher (für Männer) als normativ angenommene Dreiteilung des Lebenslaufes in eine vorberufliche Phase von Lernen und Ausbildung, eine Phase der Erwerbsarbeit und eine Nacherwerbsphase (Kohli, 2000) löst sich auf. Die Berufsbiografien sind immer häufiger durch Brüche, Um- und Neuorientierungen charakterisiert, was neue Phasen des Lernens bzw. der Um- und Weiterqualifizierung impliziert. In den meisten Berufen wird ein *lebenslanges Lernen* (vgl. Alheit & Dausien, 2002; Bolder & Hendrich, 2000; Dohmen, 1998) unentbehrlich, damit die Erwerbstätigen ihre berufliche Position überhaupt halten können. Der Wandel im Verhältnis von Lernen und Arbeit zeigt sich besonders deutlich in den Tätigkeitsbereichen, die von Prozessen der Wissensgenerierung und -vermittlung gekennzeichnet sind, wie z. B. in der Psychologie.

1.4 Wandel der Unternehmen und Organisationen

Auf der Ebene der Unternehmen geht der Strukturwandel der Arbeit mit einer vielgestaltigen **Flexibilisierung von Organisationsformen** und dem Abbau traditioneller Hierarchieebenen einher (vgl. Ewers et al., 2006). Durch Einführung universeller Computertechnologien konnten die Fertigungsvorgänge flexibilisiert und so die steigende Nachfrage nach individualisierten Produkten befriedigt werden (Piore & Sabel, 1985). Diese Entwicklungen lösten zwei scheinbar gegenläufige unternehmensstrategische Trends aus, die seitdem kontinuierlich voranschreiten: Einer dieser Trends ist das sogenannte **Outsourcing**, d. h. die Strategie der Auslagerung von Unternehmenseinheiten bzw. der Fremdvergabe von Teilaufgaben und die damit verknüpfte Dezentralisierung. Das Outsourcing kann dabei alle Bereiche des Unternehmens, also auch Weiterbildungs-, Marketing-, Vertriebstätigkeiten etc. betreffen. Die Dezentralisierung führt zu neuen, komplexen

Kunden-Lieferanten-Beziehungen, die den Einsatz von „Netzwerk-Strategien“ (vgl. Sydow, 1992; Sydow & Wirth, 1999) sinnvoll machen. Wie sich infolge des Outsourcings eine neue, mehrgleisige Arbeitsform – die Portfolio-Arbeit – entwickelt, wird im Kapitel 3 thematisiert (vgl. Pkt. 3.4).

Der zweite Trend ist der zur **Fusion und Übernahme** von Unternehmen („Merger & Acquisition“), der mit den Outsourcing-Tendenzen nur scheinbar in Widerspruch steht. Denn die Auslagerung und Fremdvergabe von Aufträgen betrifft i. d. R. unternehmensstrategisch weniger bedeutsame Bereiche, während Fusionen und Übernahmen auf den Erwerb innovativen Know-hows sowie auf die Sicherung von strategisch relevanten Kompetenzen bzw. („Human“-) Ressourcen zielen.

Mit den bereits dargestellten Entwicklungen verbindet sich noch der Trend eines **Abbaus von Bürokratie und Hierarchie** (Grün, 1992; Vieth, 1995). Das strukturelle Verhältnis der Unternehmen zu ihren Beschäftigten (wie zu ihren Zulieferern) verändert sich: Den Mitarbeitern wird einerseits auf der operativen Ebene mehr Autonomie zugestanden und abgefordert, während die Unternehmensinteressen mithilfe neuer Organisationsformen und Führungsinstrumente verfolgt werden. Die einhergehenden Veränderungen des individuellen Arbeitshandelns könnten als persönlichkeitsförderlich interpretiert werden. Andererseits entstehen neue Zwänge und Kontrollmöglichkeiten, die mit einer wachsenden Selbstaussbeutung der Arbeitnehmer verbunden sind (vgl. Voß & Pongratz, 1998). Darauf gehe ich im Abschnitt 1.8 noch genauer ein.

Wie die privatwirtschaftlichen durchlaufen auch die **sozialen Organisationen und Einrichtungen** tief greifende Wandlungsprozesse. Dabei sollen sie den Unternehmen immer ähnlicher werden und deren Funktionslogiken übernehmen (vgl. Engelfried, 2005). Diese Entwicklungen sind im Hinblick darauf interessant, dass viele Psychologen in sozialen Organisationen und Einrichtungen beschäftigt sind (z. B. Krankenhäuser, Jugend- und Sozialämter, Wohlfahrtsverbände). Aufgrund der Krise des Sozialstaates wird auch im öffentlichen Sektor gefordert, ökonomischer zu arbeiten und neue Verfahren des Konflikts-, Qualitäts- und Personalmanagements einzusetzen. Im sozialwissenschaftlichen Untersuchungsfokus wie auch im Zentrum der gesamtgesellschaftlichen Diskussion stehen insbesondere die Reform des Gesundheitssystems und der Wandel der Organisation Krankenhaus (vgl. z. B. Blättel-Mink & Kuhlmann, 2003; Damkowski, 2000; Hübner, 2004; Vogd, 2006). Dieser Wandel, der auch viele Klinische Psychologen betrifft, wird im Folgenden kurz skizziert. Unter dem Schlagwort der „*Ökonomisierung*“ *des Krankenhausssektors* verbinden sich Trends zur Privatisierung von Krankenhäusern, Verbetriebswirt-

schaftlichung der Organisationsabläufe und Kommerzialisierung des Arzt-Patienten-Verhältnisses (vgl. Jakobi, 2005). Mit der Privatisierung werden oftmals Konzepte moderner Unternehmensführung eingesetzt (EDV-gestütztes Controlling, Outsourcing und Zentralisierung wichtiger Betriebsfunktionen). Die Leistungsabrechnung erfolgt seit 2003 nicht mehr zeit- sondern fallabhängig, ähnlich wie in der betrieblichen Projektarbeit. Aufgrund der knapper werdenden Ressource „ärztliche Arbeitskraft“ spart man vor allem in den „weichen“, psychosozialen Bereichen der Medizin (vgl. Vogd, 2006). Insbesondere die Kommerzialisierung des Arzt-Patienten-Verhältnisses wird kritisiert und mit ethischen Problemen in Verbindung gebracht (vgl. Kühn, 2003). Diesem Verhältnis liegt das neue Leitbild des Patienten als souveränem Kunden, der selbst am besten weiß, welche „Gesundheitsgüter“ er einkaufen sollte, zugrunde (Jakobi, 2005). Im Zusammenhang mit der fortschreitenden Technologisierung der Medizin wird sogar der Wandel vom Krankenhaus zur „Gesundheitsfabrik“ befürchtet (Hübner, 2004).

Wandel der Arbeitszeitregelungen

Der Wandel der Unternehmen und Organisationen geht mit einer Veränderung der Arbeitszeitstrukturen einher: Lange war der Trend zur Arbeitszeitverkürzung charakteristisch, sowohl bezüglich der wöchentlichen, jährlichen als auch der Lebensarbeitszeit (vgl. Willke, 1999). Während bis zur Mitte der 1950er Jahre die 48-Stunden-Woche noch Standard war, sanken die Arbeitszeiten im Kontext tariflicher Runden bis Mitte der 1980er Jahre auf die 35- und teilweise 32-Stunden-Woche. Auch der Urlaub wurde auf 30 und mehr Arbeitstage ausgeweitet. Soziologen sprachen dabei von einem Übergang von der Arbeits- zur „Freizeitgesellschaft“ (vgl. Opaschowski, 1997). Seit Mitte der 80er Jahre geht die Entwicklung jedoch in Richtung einer Arbeitszeitflexibilisierung und sogar einer (unbezahlten) Arbeitszeitverlängerung (vgl. Auth, 2006). Die Tarifverträge räumen den Unternehmen zunehmend Möglichkeiten ein, je nach Auftragslage die Arbeitszeiten flexibel anzupassen, und dadurch unterliegen die Arbeitsstrukturen einem Prozess der Deregulierung (vgl. Willke, 1999). Aber auch die Arbeitnehmer haben, vielfach aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ein Interesse an der *Flexibilisierung* der Arbeitszeitmuster. Damit werden „Normalarbeitszeiten“ und der traditionelle „Normalarbeitstag“ mit den stets gleichen Arbeitszeiten und -rhythmen zu auslaufenden Modellen. Für die Mehrheit der Arbeitnehmer gelten heute mehr oder weniger flexible Formen der Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitarbeit, Wechselschichten, Wochenend- und Nachtarbeit, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, Blockfreizeiten).

1.5 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

In diesem Abschnitt geht es um die Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ im Rahmen des Strukturwandels. Diese führt einerseits zur Fragmentierung der Beschäftigungsformen, andererseits auch zu bestimmten Formen der Mehrfachbeschäftigung – woraus sich im langfristigen Verlauf berufliche Mehrgleisigkeit entwickelt. Zuerst gehe ich auf die These der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ und der damit einhergehenden Zunahme von atypischen Erwerbsformen sowie Mehrfachbeschäftigung ein. Dann werden empirische Befunde dazu vorgestellt und zum Schluss die Ursachen des Wandels skizziert. Die genauere Analyse des Phänomens Mehrfachbeschäftigung und der Entwicklung von mehrgleisigen Berufsverläufen wird erst später, im vierten Kapitel, vorgenommen.

Debatte zur Erosion der Normalarbeitsverhältnisse

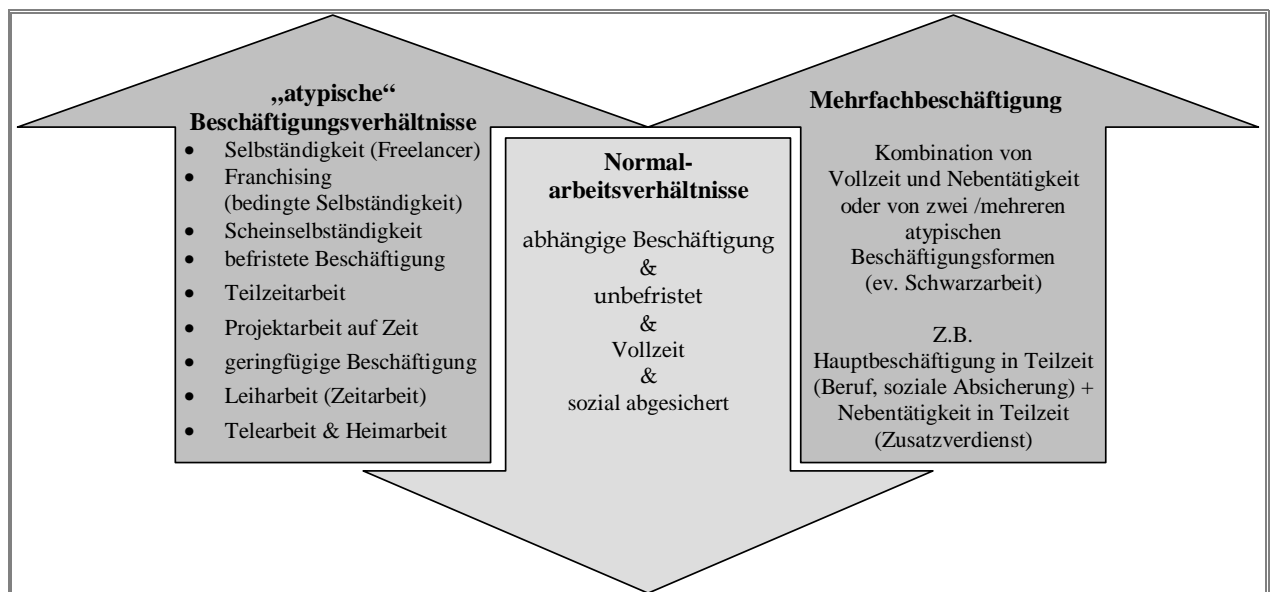
Im Zusammenhang mit dem Strukturwandel der Arbeit wird in Deutschland bereits seit den 1980er Jahren die Transformation der institutionellen Form der Erwerbsarbeit diskutiert (vgl. Mückenberger, 1985; Höland, 1997), bisher gibt es aber keine in sich geschlossene Theorie des Wandels der Beschäftigungsformen. Politikvertreter (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1996, 1997) und Arbeitsmarktforscher (Hoffmann & Walwei, 1998, 2000, 2002; Allmendinger & Ebner, 2005; Dietz & Walwei, 2006) diagnostizieren eine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“. Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist ein Denkkonstrukt, definiert⁴ als abhängige, unbefristete, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung (ohne Leiharbeit) (Hoffmann & Walwei, 1998). Diese Organisationsform der Arbeit etablierte sich im Zuge der fordistischen Produktionsformen sowie im Rahmen sozialstaatlicher Regelungen und ist inzwischen „durch Kündigungsschutzvorschriften und andere Arbeitsmarktregulierungen derart geschützt, dass sie einen kapitalisierungsfähigen Besitzstand darstellt“ (Ewers et al., 2006, S. 29). Die These der **Erosion des Normalarbeitsverhältnisses** postuliert einerseits die zunehmende Ersetzung der regulären durch „atypische“ *Erwerbsverhältnisse* wie Leih-, befristete, Teilzeitarbeit, Selbständigkeit,⁵ Formen der geringfügigen Beschäftigung sowie Tele- und Heimarbeit (Hoffmann & Walwei, 1998). In der sozialwissenschaftlichen Literatur wird auch von der „*Flexibilisierung der Beschäftigung*“ gesprochen (vgl. Kratzer et al., 2003), die zur Lö-

⁴ Es gibt mehrere unterschiedlichen Definitionen (vgl. Kress, 1998), die Definition von Hoffmann & Walwei (1998) ist an der verfügbaren Datenbasis des Mikrozensus angelehnt.

⁵ Auf den ersten Blick erscheint es irreführend, wenn die Selbständigkeit unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen eingeordnet wird, aber es wird angenommen, dass sich in Deutschland darunter zunehmend Formen sogenannter Scheinselbständigkeit finden lassen.

sung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme beitragen soll. Andererseits nehmen bestimmte *Formen der Mehrfachbeschäftigung* zu (vgl. Willke, 1999): Die Haupttätigkeit wird mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten kombiniert, wobei i. d. R. mit der Haupttätigkeit als wichtigster Einkommensquelle auch die soziale Absicherung verbunden ist, während die Nebentätigkeit der Einkommensaufbesserung dient. Außerdem steigt die Häufigkeit der Kombination von zwei oder mehreren atypischen Beschäftigungsformen. Zum Bereich der Mehrfach- und Nebentätigkeiten wird auch die (illegale) Schwarzarbeit gezählt, denn der Anreiz zur Schwarzarbeit dürfte in dem Maße zunehmen, wie das Normalarbeitsverhältnis sich auflöst (ebd.). Die Mehrfachbeschäftigung und die daraus entstehenden mehrgleisigen Berufsverläufe werden im Kap. 4 ausführlich behandelt. Eine vergleichende Übersicht der in Veränderung begriffenen Beschäftigungsverhältnisse bietet die folgende Abbildung 2 (die Pfeile verdeutlichen die Richtung der Veränderung).

Abbildung 2: Beschäftigungsformen im Vergleich



Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Aufweichung der schützenden Arbeitsregulierungen der Normalarbeitsverhältnisse sowie die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen haben heftige **Kontroversen** ausgelöst (vgl. Ewers et al., 2006; Hoffmann & Walwei, 1998), denn an das Normalarbeitsverhältnis sind durch die staatliche Arbeits- und Sozialpolitik die Lasten des Sozialsystems (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) gekoppelt. Es wird befürchtet, dass mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auch die finanzielle Basis für die Systeme der sozialen Sicherung wegbricht. Es besteht weiterhin keine Einigkeit darüber, welche Beschäftigungsformen mit welchen Chancen und Risiken für die Einzelnen und für die

Gesellschaft einhergehen. Je nach Perspektive verbinden sich mit diesen flexibilisierten Erwerbsverhältnissen entweder Hoffnungen oder aber Befürchtungen: In Abgrenzung zu den Normalarbeitsverhältnissen gelten die atypischen Arbeitsverhältnisse als weniger verrechtlicht, d. h. auch weniger abgesichert; andererseits können sie Vorformen zum Normalarbeitsverhältnis darstellen oder Brücken dazu bilden.

Angesichts unterschiedlicher methodischer Zugänge, Definitionen und Datengrundlagen wird erstens das *Ausmaß der Erosion* des Normalarbeitsverhältnisses von verschiedenen Autoren *unterschiedlich eingeschätzt* (Allmendinger & Ebner, 2006; Hoffmann & Walwei, 1998, 2000; Oschmiansky & Oschmiansky, 2003; Zukunftskommission, 1996, 1997). Die (quantitative) Datenbasis zur Erfassung neuer, vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Erwerbsformen ist laut Kratzer et al. (2003) zumindest lückenhaft und unsicher. Vor allem im Hinblick auf die immer stärker zunehmende Teilzeitarbeit wird unterschiedlich bewertet, welche Beschäftigungsverhältnisse als „normal“ und welche davon abweichend als „atypisch“ oder „irregulär“ zu betrachten sind (vgl. Bosch, 2000).

Zweitens wird die *These der Erosion* der Normalarbeitsverhältnisse und der damit einhergehenden Erosion von „Normalbiografien“ von anderen Sozialwissenschaftlern *bestritten* (Mayer, 1995; im Überblick vgl. Behringer et al., 2004). Insbesondere Lebenslaufforscher wie Lauterbach und Sacher (2001) sowie Becker (2004) betonen, dass „von einer ‚Erosion der Normalarbeitsverhältnisse‘ keine Rede sein kann“ (Becker, 2004, S. 62). Becker vermutet vielmehr, dass hinter dieser These „wissenschaftliche Fehldiagnosen“ bzw. „theoretische wie methodische Unsicherheit“ (ebd., S. 66) stehen: Die Zeitdimensionen ‚Alter‘, ‚Perioden‘ und ‚Kohorten‘ werden miteinander vermischt sowie Prozesse des sozialen Wandels überschätzt. Bei der gängigen Querschnittsbetrachtung des Erwerbsstatus von Personen unterschiedlichen Alters wird gar nicht berücksichtigt, welche Beschäftigungsverhältnisse diese Personen im späteren Lebensalter einnehmen. Deshalb wird fälschlicherweise gefolgert, dass sich eine „Erosion der Normalarbeitsverhältnisse“ vollzieht. Bei einer kohortendifferenzierten Betrachtung wird laut Becker (2004, vgl. auch Lauterbach & Sacher, 2001) jedoch deutlich, dass – zumindest für deutsche Männer – die Vollzeitbeschäftigung über das gesamte Erwerbsleben dominiert. Es wird aber eingeräumt, dass geringfügige Beschäftigung, Teilzeittätigkeit und Arbeitslosigkeit bei Berufsanfängern häufiger auftreten und dass auch gegen Ende des Berufslebens atypische Beschäftigungsverhältnisse zunehmen (Becker, 2004; Kohli, 2000). „Aber im Längsschnitt gesehen wechselt die große Mehrheit der Männer in eine Vollzeitbeschäftigung über und die Verweildauer in Normalarbeitsverhältnissen dominiert im gesamten Erwerbsverlauf die

Dauer in anderen Erwerbsformen“ (Becker, 2004, S. 62). In den Erwerbsverläufen von Frauen dominieren jedoch Teilzeittätigkeiten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass, trotz aller Kritik, im Grunde Übereinstimmung darüber besteht, dass sich mit offensichtlich anhaltender Tendenz die **Beschäftigungsstrukturen ausdifferenzieren und pluralisieren** (vgl. auch Klammer & Tillmann, 2001; Kratzer et al., 2003).

Empirische Befunde

Es ist sehr schwierig, den beschriebenen Wandel der Erwerbsformen mit Zahlen zu konkretisieren, denn verschiedene Autoren legen ihren Analysen unterschiedliche Definitionen, Datenquellen und Auswertungsmethoden zugrunde. Im Folgenden stelle ich exemplarisch **empirische Befunde** einer querschnittlichen Analyse von Arbeitsmarktdaten von Hoffmann und Walwei (1998, 2002) vor, die eine **Erosion der Normalarbeitsverhältnisse** im Zeitraum 1985-2000 im westlichen Teil Deutschlands belegen sollen.⁶ Diese Daten habe ich um aktuelle Mikrozensusdaten von 2005 ergänzt (vgl. Tabelle 1):

Tabelle 1:

Wandel der Erwerbsformen in Deutschland - Anteil an den Erwerbstätigen in Prozent (1985-2005)

Erwerbsformen	West-Deutschland			Ost-Dt.	Deutschland	
	1985	2000	2005	2005	2000	2005
Erwerbstätige insgesamt in Tsd. (=100%)	26.627	30.009	29.379	7.187	36.604	36.566
Selbständige & Mithelfende ohne Landwirtschaft	8,1%	9,8%	11,0%	11,8%	9,5%	11,1%
davon Alleinselbständige ohne Landwirtschaft	2,9%	4,7%	5,5%	6,7%	4,5%	5,7%
abhängig Erwerbstätige insgesamt	88,2%	88,7%	87,6%	87,9%	89,2%	87,7%
davon unbefristete Vollzeitätigkeit (>36 WoStd) „Normalarbeitsverhältnisse“	67,3%	60,2%	55,0%	56,5%	60,8%	55,3%
davon befristete Tätigkeit	9,4%	9,0%	11,7%	17,1%	10,2%	12,8%
davon abhängig Teilzeitbeschäftigte (<36WoStd)	10,6%	19,1%	23,3%	18,3%	17,7%	27,9%
„atypische“ Beschäftigungsverhältnisse ⁷	32,7%	39,8%	45,0%	43,5%	39,2%	44,7%

Quelle: Zusammengestellt aus Mikrozensus-Daten: für die Jahre 1985, 2000 von Hoffmann & Walwei (2002), für 2005 eigene Berechnungen (Mikrozensus, 2006)

Der Wandel der Beschäftigungsformen in den letzten 20 Jahren äußert sich erstens in einem Anstieg selbständiger Erwerbsformen außerhalb der Landwirtschaft, insbesondere der Selbstständigen ohne Mitarbeiter (von 2,9 % auf 5,5 % der westdeutschen Erwerbstätigen).

⁶ Schon bei diesen zwei Beiträgen derselben Autoren fallen die Schwierigkeiten auf, Normalarbeitsverhältnisse angemessen zu definieren: Während Hoffmann und Walwei 1998 noch Vollzeitbeschäftigung als 36 und mehr Wochenstunden definierten, basiert die Analyse von 2002 auf Werten ab 32 Wochenstunden. Dadurch fallen mehr Arbeitsverhältnisse unter der Kategorie Normalarbeitsverhältnisse.

⁷ Hier definiert als Restkategorie aller Erwerbsverhältnisse außerhalb der Normalarbeitsverhältnisse.

Zur Gruppe der Selbständigen gehören auch die freiberuflich Tätigen mit Hochschulabschluss (z. B. als niedergelassene Ärzte, Psychotherapeuten etc.), und auch deren Anzahl hat zugenommen (von 514.000 im Jahre 1992 auf 857.000 Personen im Jahre 2000 im gesamten Bundesgebiet, IFB, 2005). Auffällig sind weiterhin die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung⁸ (von 10,6 % auf 23,3 %) und die Ausweitung befristeter Tätigkeit (von 9,4 % auf 11,7 %). Hinzu kommen der steigende Anteil von Leiharbeitnehmern (von 0,2 % auf 1,5 %) und der Anstieg von *Nebenjobs* (von 0,6 % auf 1,5 %, d. h. um knapp 1 Mio. zwischen 1994 und 2004) (vgl. Dietz & Walwei, 2006). Insgesamt nimmt der Anteil „atypischer“ Erwerbsformen von ca. einem Drittel auf fast die Hälfte der westdeutschen Beschäftigungsverhältnisse zu und damit geht die entsprechende Abnahme von unbefristeter abhängiger Vollzeitbeschäftigung (Normalarbeitsverhältnisse) einher.

Trotz der festgestellten Erosion blieben im Jahre 2005 die *Normalarbeitsverhältnisse* immer noch die *vorherrschende Beschäftigungsform* (55 %). Dies liegt jedoch hauptsächlich an den Beschäftigungsverhältnissen der männlichen Erwerbstätigen: Standardisierte Erwerbsformen waren von Anfang an und sind immer noch eine Männerdomäne; bei den Frauen sank der Normalarbeitsanteil vom Jahr 1991 bis heute sogar stärker als bei den Männern (vgl. Tabelle 2). Dagegen sind die Teilzeit- und die geringfügige Beschäftigung Frauendomänen, wobei als Hauptmotiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angenommen wird (Hoffmann & Walwei, 1998). Die Geschlechtsverhältnisse werden noch ausführlicher behandelt im Abschnitt 1.6.

Obwohl es im Jahr 2000 noch Unterschiede zwischen den **ost- und westdeutschen Erwerbsstrukturen** gab (vgl. Hoffmann & Walwei, 2002), kann mittlerweile eine weitgehende Angleichung festgestellt werden (vgl. Tabelle 1). Lediglich die befristete Tätigkeit ist stärker verbreitet in den neuen Bundesländern, während die abhängige Teilzeitbeschäftigung für die alten Länder charakteristisch ist. Dies hängt mit der Frauenerwerbstätigkeit zusammen, die in West- insgesamt niedriger als in Ostdeutschland ausfällt und häufiger mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden ist.

Bedingt durch den internationalen Wettbewerbsdruck und die Deregulierungen der Arbeitsmärkte im Zuge der EU-Rechtsangleichungen sowie durch den bereits erläuterten zunehmenden sektoralen und beruflichen Strukturwandel, wird sich vermutlich auch zukünftig der Trend der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen fortsetzen (vgl. Bach et al., 2005; Schober, 2001).

⁸ Unter 32 Wochenstunden.

International vergleichende Untersuchungen zeigen, dass sich nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Industrieländern die Struktur der Erwerbsformen seit den 1980er Jahren verändert (vgl. u. a. De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; Delsen, 1995; Meulders, Plasman & Plasman, 1996). Die Entwicklung in Deutschland liegt zwar im Trend, kann jedoch nicht als selbstverständlich betrachtet werden. Ein Gegenbeispiel ist die „Renaissance“ der Normalarbeit in Dänemark (von 57 % in 1985 auf 62 % in 1998), die aber vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen betrachtet werden muss (Hoffmann & Walwei, 2000, 2001). Wenn, wie in Dänemark, bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen und eine gute Arbeitsmarktsituation vorliegen, muss die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse also nicht zwangsläufig sein.

Ursachen des Wandels der Beschäftigungsverhältnisse

Hoffmann und Walwei (1998) identifizieren mehrere **Bestimmungsfaktoren für den Wandel der Beschäftigungsformen** bzw. die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland (ähnlich auch bei Kratzer et al., 2003), die im Folgenden kurz genannt und dann ausführlicher dargestellt werden: den sektoralen und geschlechtsspezifischen Wandel der Beschäftigtenstruktur, die arbeitsrechtliche Deregulierung, die betriebliche Personalpolitik, das Angebotsverhalten der Arbeitnehmer und schließlich die Arbeitsmarktlage.

Die *rechtliche Neuregelung* der Beschäftigungsverhältnisse wirkt seit 1985 meistens deregulierend: entweder durch eine Änderung der Schutzrechte „normaler“ Arbeitsverhältnisse (z. B. Neuregelung des Kündigungsschutzes) oder durch Erweiterung der Zulassung bestimmter atypischer Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Neuregelungen der Zeitarbeit und der befristeten Beschäftigung).

Im Zuge des bereits beschriebenen Wandels der *Wirtschaftssektoren* entstehen zunehmend neue Arbeitsplätze v. a. im Dienstleistungssektor in kleineren und mittleren Unternehmen. Um schnell auf Marktprozesse reagieren zu können, bevorzugen diese Unternehmen flexible, nichtstandardisierte und mit geringeren Beschäftigungsrisiken behaftete Beschäftigungsformen wie Teilzeit, befristete Verträge oder Werkverträge an Selbstständige.

Die *betriebliche Personalpolitik*, d. h. die Nachfrage nach bestimmten Beschäftigungsformen, wird maßgeblich durch die Arbeitskosten beeinflusst. Wenn sich die Kostenrelationen zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen verschieben (z. B. Teilzeitbeschäftigung billiger wird), ist das mit betrieblichen Nachfrageveränderungen

verbunden. So tragen z. B. Outsourcingtendenzen (Werkverträge mit Selbstständigen) zum relativen Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen bei.

Die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes: Die Arbeitslosigkeit wird als „Push-Faktor“ für die Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse betrachtet. Befristete oder Teilzeitarbeit ist für Arbeitnehmer zwar ungünstiger als „Normalarbeit“, aber eine reale Alternative zur Arbeitslosigkeit. Befristung und Teilzeit können den Zugang ins Beschäftigungssystem erleichtern (z. B. als „Einstiegshilfe“ für Berufsanfänger) oder können als „Brücke“ zu Normalarbeitsverhältnissen fungieren.

Auf der *Arbeitnehmerseite* hat die Höhe des Gesamt- bzw. des Nettoeinkommens Auswirkungen auf die Wahl bestimmter Beschäftigungsformen: Z. B. werden bei gezielten Abgaben- und Steuersenkungen für Geringverdiener mehr Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich nachgefragt.

Infolge der zunehmenden Erwerbsorientierung von *Frauen* sind deren *Erwerbsquoten* in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Damit sind „vielfältige Flexibilisierungswünsche aufgrund heterogener Bedürfnisse ‚neuer‘ und ‚traditioneller‘ Gruppen von Erwerbstätigen“ (Hoffmann & Walwei, 1998, S. 420) verbunden: Erwerbsarbeit sollte auch mit anderen Aktivitäten vereinbar sein und dem kommen insbesondere flexible Formen der Teilzeitbeschäftigung entgegen. Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird im nächsten Abschnitt ausführlicher erörtert.

1.6 Wandel der Geschlechterverhältnisse

Wie bereits erwähnt, geht der Strukturwandel der Arbeit mit einem Wandel der Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt einher. Dieser Prozess interessiert hier insbesondere im Hinblick darauf, dass, wie im Kapitel 5 genauer dargestellt wird, die Psychologie ein sogenannter Frauenberuf ist (d. h., dass die Anzahl der weiblichen Professionsangehörigen die der männlichen überwiegt).

Der Wandel der Geschlechterverhältnisse beinhaltet jedoch keine eindeutige Entwicklung von Disparität hin zu Parität der Geschlechterverhältnisse. Die Geschlechterverhältnisse haben sich auf den ersten Blick zwar gewandelt, eine differenzierte Betrachtung zeigt aber, dass Disparitäten erstaunlich stabil bleiben, aber andere Formen annehmen (vgl. Hoff, 2005; Dettmer, 2006).

Verändert hat sich das Ausmaß der **Erwerbsbeteiligung von Frauen** (vgl. Statistisches Bundesamt, 2006a): Die Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen hat in Deutschland zu-

genommen, in den alten Bundesländern ist ihre Anzahl von ca. 10 Mio. in 1960 auf ca. 12 Mio. in 1990 angestiegen. Der weitere Zuwachs im vereinigten Deutschland von 15,6 in 1991 auf 16,4 Mio. in 2005 (vgl. Tabelle 2) beruht hauptsächlich auf der kontinuierlichen Zunahme der Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen, während sich in Ostdeutschland die Beteiligung etwas reduziert hat. Fast die Hälfte (44,9 %) der deutschen Erwerbstätigen im Jahre 2005 war weiblich, Tendenz steigend. Besonders bei den verheirateten Frauen im mittleren Erwachsenenalter stieg die Erwerbsquote⁹ zwischen 1950 und 2005 von 25 % auf über 50 % (im früheren Bundesgebiet).

Tabelle 2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Geschlechtervergleich (1991 – 2005)

ERWERBSFORMEN	FRAUEN		MÄNNER	
	1991	2005	1991	2005
Anzahl Erwerbstätige (in Tsd.)	15.540	16.432	21.905	20.148
- davon in West-Deutschland	11.963	13.074	17.721	16.305
- davon in Ost-Deutschland	3.609	3.364	4.152	3.823
Geschlechteranteile an Erwerbstätigen	41,6%	44,9%	58,4%	55,1%
Anzahl Normalarbeitsverhältnisse (NAV) ¹⁰	8.361	5.947	16.723	12.433
Anteil NAV an Erwerbstätigen pro Geschlecht	53,8%	36,2%	76,3%	61,7%
Anteil atypische Beschäftigungsverh. ¹¹ an Erwerbstätigen	46,2%	63,8%	23,7%	38,3%
Geschlechteranteile an Teilzeitbeschäftigten (<36 WoStd)	89,1%	74,3%	10,9%	25,7%
Teilzeit-Quote ¹²	32,0%	51,1%	2,8%	15,3%

Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 1991, 2005

Trotz ihrer quantitativ hohen Erwerbsbeteiligung **unterscheiden** sich qualitativ die **Erwerbsstrukturen von Frauen** stark von denen der **Männer**: Das oben beschriebene Denkkonstrukt der „Normalarbeitsverhältnisse“ wie auch der „Normalarbeitstag“ sowie die „Normalbiografie“ wurden vor allem auf den Mann als Haupt- oder Alleinverdiener in Familienhaushalten zugeschnitten (vgl. Hinrichs, 1996; Holst & Maier, 1998; Mückenberger, 1985). Der größte Teil der Frauen arbeitete und arbeitet jedoch in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Tabelle 2). Im Jahre 2005 ist die Verteilung der Geschlechter auf Arbeitsverhältnisse fast spiegelbildlich: Während 62 % der erwerbstätigen Männer in unbefristeten Vollzeitstellen (Normalarbeitsverhältnisse) beschäftigt sind, sind 64 % der erwerbstätigen Frauen in unsicheren, atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Teilzeit ist in Deutschland, trotz des relativen Anstiegs männlicher Teilzeitbeschäfti-

⁹ Erwerbsquote = Anteil der weiblichen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der weiblichen Bevölkerung.

¹⁰ Im Unterschied zur Definition im Tab. 1, wird Vollzeit hier als 36 Wochenstunden und mehr definiert, da für 1991 die Mikrozensus-Daten keine Aufteilung nach 32 Wochenstunden und mehr beinhalten.

¹¹ definiert als Restkategorie aller Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Normalarbeitsverhältnisse

¹² Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten nach Geschlecht

gung, eine Frauendomäne: Im Jahre 2005 sind 75 % aller Beschäftigten, die weniger als 36 Wochenstunden (WoStd.) arbeiten, und sogar 83 % mit weniger als 32 WoStd. Frauen (Mikrozensus, 2005). Die starke Zunahme der Teilzeitquote abhängig beschäftigter Frauen zwischen 1991 und 2005 von 32 % auf 51 % weist auch auf den zukünftigen Trend ansteigender weiblicher Teilzeitbeschäftigung hin.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist nicht nur insgesamt gestiegen, sondern überproportional stark in **akademischen Berufen**, in denen es früher kaum Frauen gab. Das liegt auch daran, dass die numerischen **Disparitäten** der Geschlechterverhältnisse im **Bildungssystem** weitgehend **beseitigt** sind. So ist der Anteil der Abiturientinnen nicht nur kontinuierlich gestiegen, sondern liegt inzwischen sogar etwas über dem Abiturientenanteil (56 % im Schuljahr 2004/05, Statistisches Bundesamt, 2006b). Auch bei den Studierenden haben die Frauenanteile stetig zugenommen und werden bald gleichauf mit den Männeranteilen liegen (48 % im Hochschuljahr 2005/06, ebd.). Allerdings verteilen sich die jungen Frauen und Männer nicht gleichmäßig auf die Studienfächer und später auf die akademischen Professionen (Statistisches Bundesamt, 2007). Z. B. sind Psychologie, Erziehungswissenschaften oder Germanistik sogenannte Frauenstudienfächer (Frauenanteile über 70 % im WS 2005/06); in den Studiengängen Medizin, Jura und Architektur sind die Geschlechterverhältnisse etwa ausgeglichen; dagegen sind Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau und Elektrotechnik fast reine Männerdomänen geblieben (mit Anteilen bei 90 % und höher). Ähnlich wie bei den Lehrberufen gibt es auch bei den Professionen eine geschlechtsspezifische **horizontale Arbeitsmarktsegregation**, d. h. eine Aufteilung nach Frauen-, Männer- sowie Mischberufen (vgl. Gottschall, 1995).

Die Reproduktion geschlechtshierarchischer Strukturen ist differenzierter geworden: Sie hat sich in die einzelnen akademischen Professionen hinein verlagert und vollzieht sich dort in informeller und subtiler Weise (vgl. Kraus, 2000; Wetterer, 1995, 2002; Zimmermann, 2000). Dies führt dazu, dass, auch bei gleicher Ausbildung, Frauen und Männer nicht dieselben Zugangschancen zu Position und Status haben. Zentrale Tätigkeitsfelder mit hohem Einkommen und hohem Prestige sind Männerdomänen, während Frauen in eher randständigen Bereichen tätig werden. Professionalisierung geht also mit einer Marginalisierung der Frauen einher (Wetterer 1992, 1995, 1999). Hinter dieser Form der „horizontalen“ Segregation verbirgt sich die bekannte **vertikal-hierarchische Segregation**: Je höher die Positionen in Institutionen und Organisationen, desto seltener finden sich dort Frauen. Während Frauen in Männerdomänen bei beruflichen Aufstiegsversuchen an eine „Glass

Ceiling“ stoßen, werden Männer in Frauenberufen sogar in einem „*Glass Escalator*“ (Williams, 1992) nach oben befördert. Die Arbeitsmarktsegregation trägt somit auch zur anhaltenden *Einkommensdifferenz* zwischen den Geschlechtern bei (vgl. z. B. BMBF, 2002; Engelbrech & Jungkunst, 2004; Jochmann-Döll & Krell, 1993; zur Kritik der theoretischen Erklärungsansätze der Arbeitsmarktsegregation vgl. Gottschall, 1995, 2000; Neusel & Wetterer, 1999; Wetterer, 1995, 2002).

Die beschriebenen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse werden insgesamt als „**widersprüchliche Modernisierung**“ zwischen Transformation und Reproduktion der Geschlechterordnung charakterisiert (Oechsle & Geissler, 1998). Zwar haben sich für Frauen Grenzen geöffnet und Handlungsspielräume erweitert; daraus kann man jedoch nicht zwangsläufig eine Auflösung tradierter Hierarchien und Disparitäten in den Geschlechterverhältnissen bzw. eine Revision der Geschlechterordnung folgern. Denn zwischen „Mythos und Realität der Moderne“ liegt eine tiefe Kluft und Frauen bleiben in der „*Modernisierungsfalle*“ stecken (Wahl, 1989). Obwohl männliche „Normalbiografien“ erodieren, besteht die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf familialer Ebene weitgehend fort, wie auch geschlechtstypische Leitbilder erhalten bleiben. In manchen Bereichen wird eine Reproduktion des Geschlechterverhältnisses und der Geschlechterhierarchie im „modernisierten Gewand“ angenommen (vgl. Gildemeister, 2000; Meuser, 1998).

1.7 Wandel der Berufsverläufe

Die These der Erosion der „Normalarbeitsverhältnisse“ geht mit der, nicht weniger kontrovers diskutierten, These der Erosion der „Normalbiografien“ und Zunahme von „individualisierten“ und „pluralisierten“ Berufsverläufen einher (vgl. im Überblick Behringer et al., 2004). Weil doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe als „individualisiert“ oder „pluralisiert“ betrachtet werden können, ist dieser Punkt besonders wichtig für das Thema der Arbeit und wird anhand der soziologischen Debatte um den Wandel der Erwerbsbiografien in der Bundesrepublik der Nachkriegszeit ausführlich behandelt.

Im Rahmen **soziologischer Modernisierungstheorien** werden insbesondere die Wechselwirkungen zwischen dem sozialen Wandel und der Veränderung von individuellen Lebensläufen thematisiert. Interessant sind hier insbesondere die Thesen von Kohli (1985, 2003)

bezüglich der Institutionalisierung bzw. De-Institutionalisierung der Lebensläufe sowie die Thesen von Beck (1986, 1999) und Sennett (1998), die sich auf die Individualisierung, Pluralisierung und Flexibilisierung von Lebens- und Arbeitsformen beziehen. Dass Lebensläufe immer weniger vorhersehbar, weniger gesellschaftlich determiniert, weniger stabil und geordnet, dafür flexibler und individueller geworden sind, wird mittlerweile weitgehend akzeptiert (Held, 1986; Myles, 1993). Privatleben und Familienformen werden als pluraler angesehen, das Arbeitsleben als instabiler und vielfältiger (Beck, 1986; Heinz, 2003). Beck (1999) geht von atypischen Erwerbsformen bei mehr als der Hälfte der deutschen Erwerbstätigen aus und prognostiziert eine zukünftige „Brasilianisierung des Westens“, d. h. eine starke Zunahme von instabilen, pluralen, patchworkartigen Beschäftigungsformen und Berufsverläufen:

Das Herausragende ist die neue Ähnlichkeit von Entwicklungsprofilen der Erwerbsarbeit in der sogenannten Ersten und der sogenannten Dritten Welt. Es ist der Einbruch des Prekären, Diskontinuierlichen, Flockigen, Informellen in die Bastionen der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Damit breitet sich im Zentrum des Westens der sozialstrukturelle Flickenteppich aus, will sagen: die Vielfalt, Unübersichtlichkeit und Unsicherheit von Arbeits-, Biografie- und Lebensformen des Südens. (Beck, 2007, S. 28)

Sennett (1998) sieht in der steigenden Flexibilität des Berufs- und Privatlebens die Kennzeichen des globalisierten Kapitalismus. Diese Thesen werden jedoch von Vertretern der **soziologischen Lebensverlaufsforschung** kritisiert (z. B. Lauterbach & Sacher, 2001; Becker, 2004; Brückner & Mayer, 2005). Bemängelt werden hauptsächlich die begriffliche Ungenauigkeit und die ungenügende empirische Untersuchung dieser Thesen. Die Lebensverlaufsforscher betonen die Notwendigkeit von umfangreichen, differenzierten Kohortenuntersuchungen und Ereignisanalysen.

Da Lebens- und Berufsverläufe eng mit historischen Perioden zusammenhängen (Mayer & Diewald, 2006), gehe ich im Folgenden auf die sozialgeschichtliche Entwicklung in der Bundesrepublik der Nachkriegszeit ein und betrachte, wie sich die Berufsverlaufsmuster bzw. die betreffenden wissenschaftlichen Vorstellungen darüber verändert haben. Die historische Entwicklung von Lebens- und Berufsverlaufsmustern in der Nachkriegszeit wird meistens mit zwei aufeinanderfolgenden Perioden beschrieben (vgl. Mayer & Diewald, 2006): eine Phase der Institutionalisierung und Standardisierung zwischen Beginn der 1960er und Ende der 1970er Jahre und eine daran anschließende Phase der De-

Institutionalisierung, Pluralisierung und Entstandardisierung, die bis in die Gegenwart anhält (Kohli, 1985, 1988; Mayer & Müller, 1989; Mayer, 1995; Brückner & Mayer, 2005).

Institutionalisierung und Standardisierung der Berufsverläufe

Die sechziger und siebziger Jahre waren die prägende Zeit für Menschen, die zwischen 1940 und 1955 geboren wurden. Durch Bildungsreform und -expansion bedingt umfassten die modalen Bildungsverläufe zunehmend auch für Mädchen eine gestufte Sequenz, d. h. Kindergarten und Vorschule, Grundschule, Sekundarbildung bis zur Mittleren Reife oder bis zum Abitur sowie anschließende Berufsausbildung oder Studium. Die Übergänge von der Schule in eine Ausbildung und von einer Ausbildung in den Beruf waren besonders leicht (Konietzka, 1999; Hillmert, 2001). Die Erwerbsverläufe der Männer waren sowohl durch geringe Arbeitslosigkeit, unbefristete Arbeitsverträge, lange Betriebsbindungen und hohe Berufsstabilität oder berufliche Aufstiege gekennzeichnet als auch durch stetige Anstiege der Reallöhne und Gehälter. Frauen blieben zwischen Heirat und Geburt der Kinder erwerbstätig, kehrten jedoch nach der Kinderphase nicht immer oder nicht in Vollzeit ins Arbeitsleben zurück. Der Wohlfahrtsstaat garantierte Ersatzleistungen für Einkommen bei Krankheit, verlängerte die bezahlte Mutterschaftszeit und führte den Erziehungsurlaub ein. Das Alter beim Übergang in den Ruhestand wurde auf 65 (Männer) bzw. 63 Jahre (Frauen) standardisiert. Diese kurze Phase vom Anfang der 1960er bis zur Mitte der 1970er Jahre in Westdeutschland wurde im Nachhinein als „Golden Age“ oder Fordismus charakterisiert (vgl. Mayer & Diewald, 2006). Sie basierte auf schnellem und stabilem Wirtschaftswachstum, Vollzeitbeschäftigung und Expansion des Wohlfahrtsstaates, früher Familienbildung mit vielen Kindern, deutlich unterschiedlichen und getrennten Lebensverlaufsmustern von Männern und Frauen sowie sehr stabilen Erwerbsverlaufsmustern der Männer.

Anhand der Untersuchung dieser historischen Periode im Vergleich zu früheren Perioden stellte Martin Kohli (1985) im Einklang mit modernisierungstheoretischen Argumenten die viel diskutierte These auf, dass der **Lebenslauf** eine **soziale Institution** sei, die im Sinne eines Regelsystems zentrale Dimensionen des Lebens ordne. Kohlis (ebd.) Analyse der historischen Veränderungen zeigt, dass der Lebenslauf als soziale Institution immer bedeutender wurde. Dies basierte auf Prozessen der Verzeitlichung, Chronologisierung und Individualisierung: Zeit wurde eines der wichtigsten gesellschaftlichen Strukturprinzipien (Verzeitlichung) und die Orientierung am Lebensalter führte zur Standardisierung von „Normallebensläufen“ bzw. „Normalbiografien“ (Levy, 1977) (Chronologisierung). Diese

Entwicklungen waren in einen umfassenden Prozess der Freisetzung von Individuen aus ständischen und lokalen Bindungen (Individualisierung, vgl. Beck, 1986) eingebettet.

Der **Lebenslauf** wurde um das Erwerbssystem herum organisiert und bekam eine **dreiteilige Gestalt**: Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase (vgl.

Abbildung 3). Die erste, vorbereitende Phase sollte junge Menschen für die Erfordernisse der Arbeitswelt sozialisieren, ihnen die Fertigkeiten, Normen und die Disziplin der industriell geprägten Arbeitswelt vermitteln. Die zweite, die Aktivitätsphase gestaltete sich als Vollzeitberufsarbeit (zumindest für Männer), die nur durch regenerative Pausen (Freizeit, Urlaub) unterbrochen wurde. Als „Rückgrat der Normalbiografie“ fungierte das Normalarbeitsverhältnis (Beck, 1986, S. 215). Schließlich sollte die dritte, die Ruhephase, als „wohlverdienter Lohn“ für ein langes Arbeitsleben dienen.

Abbildung 3: Dreiteilige Gestalt der „Normalbiografie“ (von Männern)

Schule / Ausbildung	Vollzeiterwerbstätigkeit	Ruhestand
---------------------	--------------------------	-----------

Quelle: in Anlehnung an Wilke, 1999

Laut Kohli (1985) regelte der Lebenslauf als Institution einerseits den sequenziellen Ablauf des Lebens und strukturierte andererseits die biografischen Perspektiven und Handlungen von Individuen. Dies bedeutete für die Lebensführung eine Entlastung durch das vorgegebene Gerüst und gleichzeitig eine Einschränkung individueller Handlungsspielräume. Am sichtbarsten erschien die Institutionalisierung bei der *äußeren Sequenzierung des Lebenslaufs* anhand von Altersgrenzen (daran gebunden waren und sind z. B. rechtliche Verantwortung, Schul- und Wehrpflicht, Wahl- und Erbrecht, Renteneintritt etc.). Aber es gab auch eine *innere Sequenzierung*, die sich in internalisierter Selbstkontrolle und „Zwang zur Langsicht“, d. h. Notwendigkeit zu längerfristiger Perspektivität und darauf gestützter Regelung des Verhaltens, äußerte (Elias, 1969, zitiert nach Kohli, 1985, S. 11). Die Bedeutung langfristiger Planung als Quelle der Identität und als Organisationsprinzip stieg, das Leben wurde nunmehr als „entworfenes Projekt“ (Berger, 1975, ebd.) verstanden. Der Lebenslauf als Institution stellte die neue Folie für die individuelle Lebensführung dar, blieb dabei aber handlungs- und deutungsoffen, und diese Handlungs- und Deutungsoffenheit wurde sogar zur sozialen Anforderung im Sinne einer *Biografisierung der Lebensführung*, d. h. der Konstruktion einer ungeachtet der Brüche und Wechsel sinnvollen Biografie.

Kohli (1985, 2003) fasste den institutionalisierten Lebenslauf als **Lebenslaufregime** auf, d. h. als ganzheitliches Muster (statt als bloße Addition von Einzelinstitutionen). Als dessen entscheidenden **Strukturgeber** erachtete er das *Erwerbssystem*, denn die Institutionalisierung des Lebenslaufs ist mit der wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Situation eng verknüpft. Im Gegensatz dazu sahen andere Sozialwissenschaftler den *Staat* (Mayer & Müller, 1986) oder das *Geschlecht* (Born & Krüger, 1993) als strukturgebende Merkmale der Lebenslaufregimes.

An der Konzeption von Kohli wurde insbesondere die „Voreingenommenheit zugunsten männlicher Lebenslaufmuster“ (Kohli, 2003, S. 531) kritisiert, denn die **typischen Erwerbsmuster der Frauen** unterschieden sich damals und z. T. heute noch von den „Normalbiografien“: Sie waren viel diskontinuierlicher, durch Unterbrechungen und Teilzeit gekennzeichnet und führten zu einer ungünstigeren beruflichen Bilanz als bei den Männern. Diese Entwicklung basierte hauptsächlich auf Unterbrechungen durch Erziehungszeiten und reduzierten Arbeitsmarktchancen (vgl. Engelbrech, 1991; Mayer, Allmendinger & Huinink, 1991, Lauterbach, 1994; Engelbrech & Reinberg, 1998). Für Frauen sind also **Probleme bei der Verknüpfung der Lebensstränge** und solche beim Ausstieg aus dem und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben im Verlauf diskontinuierlicher Erwerbsbiografien charakteristisch. Zugrunde liegen auch **Schwierigkeiten bei der Koordination der Lebensbereiche im Alltag** (vgl. im Überblick Hoff, 2005). Kennzeichnend hierzu sind widersprüchliche Anforderungen und ambivalente Erfahrungen, wie die Untersuchung von Industriearbeiterinnen zeigte (Becker-Schmidt et al., 1982, 1983). Ambivalent waren erstens die belastenden Erfahrungen der Fabrikarbeit, die im Vergleich zur Hausarbeit jedoch auch positiv bewertet wurde; ambivalent wurden auch die Erfahrungen der Hausarbeit aus der Perspektive der Fabrikarbeit bewertet; und ambivalent wurde schließlich die Relation beider Lebenssphären insgesamt beurteilt: „Eines (die Fabrik- oder die Hausarbeit) ist zu wenig, beides ist zuviel“ (Becker-Schmidt, Knapp & Schmidt, 1984). Erwerbs- und Hausarbeit bedeuteten aber nicht ausschließlich eine „Doppelbelastung“, sondern ihre Relation wurde auch als kompensatorische Entlastung des einen durch den jeweils anderen Bereich empfunden: „Der Kontrast ist das Salz im Doppelleben von Arbeiterinnen“ (Becker-Schmidt et al., 1982, S. 53). Diese Befunde wurden von Becker-Schmidt und Knapp (vgl. Knapp, 1990) im **Konzept der doppelten und widersprüchlichen Sozialisation von Frauen** verallgemeinert: erstens im Sinne der Kontinuität alltäglicher Ambivalenzerfahrungen von erwerbstätigen Frauen generell und zweitens im Sinne einer bereits vorberuf-

lich ausgebildeten Doppelorientierung, die lebenslang andauert, sich verfestigt und auch bei Unterbrechungen des Berufsverlaufs noch biografischer Bezugspunkt bleibt. Die Ergebnisse mehrerer querschnittlicher Analysen zur Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestätigen die erstgenannte Generalisierung: Sie verweisen auf die alltägliche Ambivalenz von Erfahrungen und auf die permanente Bewältigung ganz verschiedener Handlungsanforderungen in beiden Bereichen (z. B. Notz, 1991; Krüger et al., 1987; Metz-Göckel & Nyssen, 1990; Schulze-Buschhoff, 1995). Die Geschlechterpolarisierung ist also ein integraler Teil des institutionalisierten Lebenslaufs (Lewis, 2002).

Das Konzept des institutionalisierten Lebenslaufs entspricht der spezifischen historischen Epoche der 1960er – 1970er Jahre, für die heute das „fordistische Modell von Sozialstruktur und Lebenslauf“ als charakteristisch angesehen wird (vgl. Mayer & Diewald, 2006). Doch bereits Anfang der 1980er Jahre zeichneten sich Bruchstellen und Veränderungstendenzen dieses Modells ab, es wurde von einer möglichen Krise des institutionalisierten Lebenslaufs gesprochen (Kohli, 1985, 2003).

De-Institutionalisierung, Pluralisierung und Entstandardisierung der Berufsverläufe

Lebensverläufe der 1980er und 1990er Jahre, geprägt vom Strukturwandel der Arbeit, wurden häufig als „individualisiert“, „pluralisiert“ und „post-fordistisch“ beschrieben (z. B. Kohli, 1985; Beck, 1986); Etiketten, die – wie Kritiker einwenden – hinreichend allgemein sind, um sich einerseits großer Zustimmung zu erfreuen und sich andererseits der empirischen Überprüfung zu entziehen (vgl. Brückner & Mayer, 2005; Mayer & Diewald, 2006). Ausgangspunkt der Debatte ist die These, dass sich der **Individualismus** als verinnerlichte Bewusstseinsform verstärkt habe (Beck, 1986).

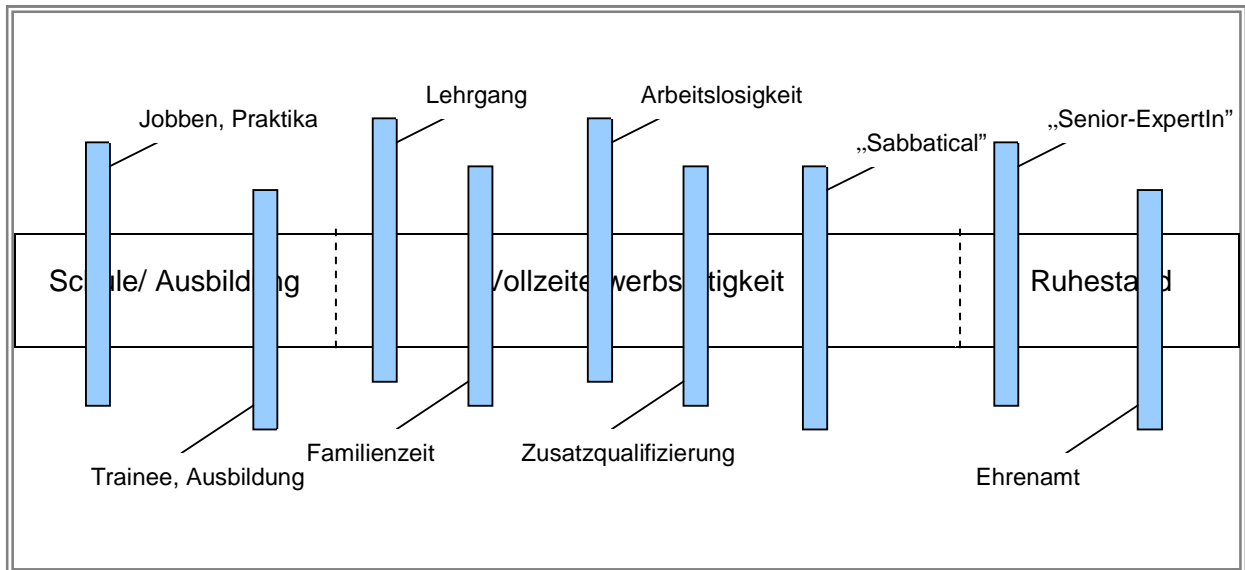
Individualisierung bedeutet, dass die Biographie des Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln jedes einzelnen gelegt wird. [...] Biographien werden »*selbstreflexiv*«; sozial vorgegebene wird in selbst hergestellte und herzustellende Biographie transformiert. [...]. Durch institutionelle und lebensgeschichtliche Vorgaben entstehen gleichsam *Bausätze biografischer Kombinationsmöglichkeiten*. Im Übergang von der „Normal-“ zur „Wahlbiographie“ (Ley) bildet sich der konfliktvolle und historisch uneingeübte Typus der „*Bastelbiographie*“ (Gross, 1985) heraus. [...] In der individualisierten Gesellschaft muß der einzelne [...] lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen. (Beck, 1986, S. 216f.).

Häufig erscheinen im Kontext dieser Diskussion „Baumarkt-Metaphern“: Neben der o. g. „Bastelbiografie“ sind die „Bastelexistenz“ (Hitzler & Honer, 1994) die „Patchwork-

Gesellschaft“ bzw. die „Patchwork-Biografie“ (Lutz, 1997) am bekanntesten. Als „Bastel-existenz“ kennzeichnen Hitzler und Honer (1994) die wachsende Anforderung, das eigene Leben überlegt und konsequent zu gestalten. Keupp (1988) spricht vom Erfordernis der kohärenten Verbindung unterschiedlicher Lebensentscheidungen in einer „Patchworkidentität“: Die mit der früheren Normalbiografie verbundenen Ordnungsvorgaben für die individuellen Identitätsentwürfe verlieren an Verbindlichkeit. Während es früher geschlossene Weltanschauungen, Pflichten und klare Autoritätsverhältnisse gab und geglückte Identität als etwas Stabiles, Dauerhaftes und Unverrückbares galt, wird heute „alltägliche Identitätsarbeit“ (Keupp, 1997, S. 12) benötigt, um einzelne Erfahrungen in einen sinnhaften Zusammenhang zu bringen. Hohe kreative Eigenleistungen werden immer stärker gefordert.

Insbesondere der Begriff „Patchwork-Biografie“ wird kritisiert, „da er eine bunte Vielfalt (‚Fleckerlteppich‘) relativ beliebiger Phasen von Erwerbsarbeit nahelegt und die Gestaltungsoffenheit überbetont“ (Pongratz, 2000, S. 2). Die als Alternative angebotene These von der Fragmentierung der Berufsverläufe (ebd.) unterstreicht stattdessen, dass Erwerbsstrategien immer wieder in Sackgassen enden und aktiv neue Ansätze gesucht werden müssen. Die **Fragmentierungsthese** besagt, dass die (bei Männern) bisher typischerweise durch Vollzeitbeschäftigung und relativ kontinuierlichen Aufstieg gekennzeichnete Erwerbsphase in Zukunft deutliche Brüche aufweisen und sich in mehrere Teilphasen mit unterschiedlichen Erwerbslagen aufgliedern wird. Das Blockregime der Normalbiografie wird also abgelöst durch ein fragmentiertes Regime von Aktivitäten, die einen diskontinuierlichen Charakter haben. Der daraus entstehende fragmentierte Berufsverlauf ist geprägt von einer stärkeren Durchdringung der bisher getrennten Phasen (vgl. Abbildung 3) mit Elementen aus den jeweils anderen Phasen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Der „fragmentierte Berufsverlauf“



Quelle: in Anlehnung an Wilke, 1999

Während einige Autoren also deutliche De-Standardisierungstendenzen der Erwerbsbiografien – und Familienbiografien – feststellen, versuchen andere den **Wandel** anhand gegenteiliger Ergebnisse zu „**entdramatisieren**“ (vgl. Lauterbach & Sacher, 2001; Becker, 2004; Brückner & Mayer, 2005).

Unbestritten scheint zu sein, dass in den 1980er und 1990er Jahren die Einbettung von Lebensverläufen in die kollektive Vergemeinschaftung von Familien, Partnerschaften und Statusgruppen tendenziell abgelöst wurde durch die Anforderung **individuell autonomer Lebenssteuerung** (Mayer & Diewald, 2006). Die schwierigere Lage auf dem Arbeitsmarkt, der rapide Wandel der Branchen- und Berufsstruktur und die Folgen der Wiedervereinigung haben insgesamt zu einer größeren **Differenzierung** von Lebens- bzw. Berufsverläufen und Ungleichheiten von Lebenschancen geführt. Dabei haben sich die **Lebensverläufe von Frauen** viel deutlicher gewandelt als diejenigen der Männer, denn Frauen haben ihre Bildungsbeteiligung auf der Sekundar- und Hochschulstufe stark erhöht, der Eintritt in den Arbeitsmarkt ist für sie universell geworden und ihre Erwerbsverläufe werden, zumindest in der Form von Teilzeitbeschäftigungen, immer länger und kontinuierlicher. Allerdings lassen sich kaum Anzeichen einer Auflösung des „*Gender Gaps*“ bei Einkommens- und Karrierechancen erkennen (Brückner, 2004). Z. T. lässt sich dies darauf zurückführen, dass erwerbstätige Frauen sich weiterhin hauptverantwortlich für Familie und Haushalt fühlen, auch in den akademischen Berufen und in Leitungspositionen (Schmidt, 1989; Schmid, 1996). Einige Studien heben zwar neben einer „Doppelbelastung“ auch einen deutlich empfundenen „Doppelgewinn“ hervor (Paetzold, 1996), aber

besonders in den Studien zu Frauen in Führungspositionen (Friedel-Howe, 1990) überwiegt der Befund der schwierigen Vereinbarkeit konfligierender Handlungsanforderungen in beiden Lebensbereichen (Quack, 1997; Wunderer & Dick, 1997; Bischoff, 1999). Die Vereinbarkeitsproblematik ist in Deutschland z. T. größer als in anderen europäischen Ländern, was an den mangelnden sozialen Stützsystemen und an rechtlichen Regelungen liegt (vgl. Schiersmann, 1995; Rüling & Kassner, 2007). Die „doppelte Vergesellschaftung“ der Frauen in Beruf und Familie (Becker-Schmidt, 1987) geht weiterhin mit biografischer Unsicherheit einher (Wohlrab-Sahr, 1993). Frauen haben geringere berufliche Ertragserwartungen und ihre biografischen Orientierungen beziehen sich stärker auf die Familie, deshalb müssen sie sich in der Partnerschaft stärker an die Berufsverläufe der Männer anpassen („verbundene Lebensläufe“; Mayer, 1990; Born & Krüger, 2001).

Anhand der Befundlage lassen sich folgende **Merkmale der Berufsverläufe** der letzten Jahre zusammenfassen (vgl. Mayer & Diewald, 2006): Der Eintritt in den Beruf erfolgt tendenziell später, z. T. aufgrund von Mehrfachausbildungen und längere Studiendauern (Konietzka, 2002; Jacob, 2004), und in den letzten Jahren nimmt auch jenseits der Einstiegsphase die Stabilität der Karrieren ab (Diewald & Sill, 2004). Aber obwohl in der wissenschaftlichen und öffentlichen Debatte Ansichten über das Ende des lebenslangen Berufes dominieren, hat sich an der relativen Berufsbindung und an der Passung zwischen Ausbildungen und Beruf doch wenig geändert (Hillmert, 2001). Die Dauer der Firmenbindung wurde etwas kürzer für Männer und etwas länger für Frauen (Mertens, 1998). Die Berufsverläufe wurden in höherem Maße von der wirtschaftlichen Situation der beschäftigenden Betriebe abhängig (noch stärker in Ostdeutschland, vgl. Goedicke, 2002), daher dürfte die Heterogenität von Berufsverläufen insgesamt deutlich gestiegen sein.

Während in Westdeutschland die Normalbiografien allmählich erodieren, löste sich die berufsbiografische Kontinuität in **Ostdeutschland** abrupt für große Gruppen auf, es entstanden sehr unterschiedliche, hauptsächlich diskontinuierliche Berufsverlaufsmuster (Bootz & Trier, 2004). In der DDR waren Normalbiografien sowohl für Männer als auch für Frauen (mit kleinen Unterbrechungen) typisch. Die Wende hat den „Bauplan“ der Biografien in Unordnung gebracht (Alheit, 1995, S. 227), kaum jemand befindet sich noch an seinem Arbeitsplatz aus den 1980er Jahren. Betriebe wurden verkauft, abgewickelt oder sind in Konkurs gegangen, Unternehmen und Institutionen wurden neu gegründet oder grundlegend verändert. Die so entstandenen Erwerbsbiografien sind durch eine breite Pa-

lette von risikoreichen, prekären Beschäftigungsformen im Verbund mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen charakterisiert (Bootz & Trier, 2004). Lebensplanung transformiert sich in „Diskontinuitätsmanagement“ der Erwerbsarbeit (Mutz et al., 1995, S. 300), insbesondere bei der jungen Generation wird eine zunehmende Einstellung auf „Patchwork-Biografien“ als Lebensentwurf verzeichnet (Bootz & Trier, S. 173).

Zusammenfassend kann, trotz der beschriebenen Meinungsverschiedenheiten, festgestellt werden, dass die Berufsverläufe der deutschen Erwerbstätigen sich in den letzten Jahren tendenziell verändern. Im Laufe des Rückgangs von Normalarbeitsverhältnissen werden auch Normalbiografien seltener. Die Erwerbswege werden differenzierter und heterogener; fragmentierte bzw. diskontinuierliche Berufsverläufe, die durch eine Abfolge unterschiedlicher Phasen von Ausbildung, Erwerbsarbeit, Familienzeit, Zusatzqualifizierung und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind, werden häufiger. Die Berufsverläufe von Frauen haben sich deutlicher gewandelt als die von Männern und männliche Biografien werden den weiblichen ähnlicher. Die ostdeutschen Lebensläufe haben sich abrupter verändert als die westdeutschen. Die empirische Untersuchung dieser Phänomene ist jedoch immer noch dürftig, vor allem wenn es um das Thema dieser Arbeit, um mehrgleisige Berufsverläufe geht. Zwar beschreibt Beck „Arbeitsnomaden“, die zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern, Beschäftigungsformen und Ausbildungen hin und her pendeln“ (2007, S. 28), während Hitzler & Honer (1994) von „Bastelbiografien“ und Lutz (1997) von „Patchwork-Biografien“ sprechen, aber genauere Untersuchungen dazu wurden bislang nach aktuellem Kenntnisstand im Bereich der deutschen Soziologie noch nicht durchgeführt. Hier zeichnet sich also ein deutlicher Forschungsbedarf ab.

1.8 Konsequenzen des Strukturwandels für Individuen

Nach der erfolgten Diskussion der Merkmale des Strukturwandels der Arbeit auf der Ebene von Gesellschaft, Wirtschaftssektoren, Unternehmen, Beschäftigungs- und Geschlechterverhältnissen sowie Berufsverläufen werden im Folgenden die daraus entstehenden Konsequenzen für das Leben und Handeln von Individuen erörtert. Dabei werden zunächst die widersprüchlichen Anforderungen an das individuelle Arbeitshandeln in den Blick genommen, dann die Auswirkungen im Verlauf einer Biografie und schließlich die wissenschaftliche Bewertung dieser Konsequenzen.

Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln

Die Konsequenzen des bisher beschriebenen Wandels der Arbeitsgesellschaft für das individuelle Handeln sind Gegenstand mehrerer deutscher arbeits- und erwerbssoziologischer Ansätze, die sich z. T. inhaltlich überschneiden (im Überblick vgl. Ewers et al., 2006). Im Folgenden werden nur die hier wichtigen Konzepte zum „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz, 1998), zur „Subjektivierung der Arbeit“ (vgl. Moldaschl & Voß, 2002) sowie zur „Entgrenzung der Arbeit“ (Voß, 1998) kurz dargestellt. Denn obwohl diese Konzepte anhand der Dynamik industrieller Entwicklung und kapitalistischer Produktionsverfassung entwickelt wurden, können sie auch interessante Anregungen für die Untersuchung von Angehörigen einer jungen Profession wie der Psychologie bieten (vgl. Untersuchung der Kulturberufe von Betzelt, 2006; Gottschall & Betzelt, 2001).

Die zunehmende Verbreitung moderner (Computer-)Technologien und der Wandel der Organisationsform der Arbeit stellen die meisten Erwerbstätigen vor neuartige Arbeitsanforderungen und Handlungskonflikte, die ihrerseits die Entwicklung neuer Kompetenzen vorantreiben oder behindern. Individuelle Handlungen und Deutungen im Arbeitsprozess gewinnen strukturell immer mehr an Bedeutung. Am breitesten rezipiert und kontrovers diskutiert in der aktuellen sozialwissenschaftlichen Debatte ist das **Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“** von Voß und Pongratz (1998; vgl. auch Pongratz & Voß, 2000, 2003, 2004; zur Kritik vgl. Kuda & Strauß, 2002). Die Autoren gehen davon aus, dass sich infolge des Strukturwandels auch die gesellschaftliche Verfasstheit von Arbeitskraft verändert: Es kommt zu einer Ablösung des bisher dominierenden fordistischen Typus des „verberuflichten Arbeitnehmers“ durch den strukturell neuen Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz & Voß, 2003). „Aus dem eher reaktiv agierenden bisherigen ‚Arbeitnehmer‘ wird ein in neuer Weise aktiver Typus von Arbeitskraft, der sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch innerhalb des Betriebs kontinuierlich zur Leistung anbietet und sich im Arbeitsprozess gezielt selbst organisiert“ (ebd., S. 24). D. h., dass Erwerbstätige zunehmend unternehmerisch mit ihrer eigenen Arbeitskraft umgehen müssen und somit zu Unternehmern ihrer eigenen Arbeitskraft werden.

Der **Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers** bzw. die Anforderungen an dessen individuelles Handeln werden von Pongratz & Voß (2003) anhand folgender **Merkmale** beschrieben: erweiterte Selbstkontrolle (anstelle der bisherigen Fremdkontrolle), Selbstökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie

Selbstrationalisierung im Sinne einer „Verbetrieblichung“ der alltäglichen Lebensführung (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Merkmale des „Arbeitskraftunternehmers“

MERKMALE	BESCHREIBUNG	KOMPETENZEN
Selbst-Kontrolle	verstärkte und kontinuierliche Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit	Selbstmanagement Lernfähigkeit
Selbst-Ökonomisierung	zunehmend aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Arbeitsmarkt sowie innerhalb von Betrieben	Selbstvermarktung Leistungsfähigkeit Netzwerkpflege
Selbst-Rationalisierung	wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf sowie Tendenzen zur Verbetrieblichung der Lebensführung	Selbstmotivation Regenerationsfähigkeit Organisationstalent

Quelle: Tabelle ergänzt in Anlehnung an Pongratz & Voß, 2003

Im Zusammenhang mit dem Merkmal Selbststrationalisierung nehmen Voß und Pongratz (1998) an, dass die effizienzorientierte Durchgestaltung des eigenen Lebens sich in Richtung „*Portfolio-Arbeit*“ (Handy, 1984) entwickeln kann: „Unter den beschriebenen Bedingungen wird es immer häufiger darum gehen, nicht nur einer einzigen Tätigkeit nachzugehen, sondern flexibel und gut organisiert mehrere Tätigkeiten zu verbinden und so ein individuelles und dynamisches Portfolio von existenzsichernden Aktivitäten zu unterhalten.“ (Voß & Pongratz, 1998, S. 148). Aber auch die Erwerbsbiografien der Arbeitskraftunternehmer werden zunehmend vielfältiger: Anhand von empirischen Ergebnissen (Voß & Pongratz, 1999) erwartet Pongratz (2000) eine zukünftig neuartige *Fragmentierung* und eine verstärkte *Biografisierung von Berufsverläufen*: Diese Verläufe werden in Zukunft deutliche Brüche aufweisen und sich in mehreren Phasen mit unterschiedlichen Erwerbslagen aufteilen, wobei die Konstruktion einer ungeachtet der Brüche und Wechsel sinnvollen Biografie immer wichtiger wird. Für Arbeitskraftunternehmer stellt der unverwechselbare Lebenslauf sogar ein strategisches Instrument der Selbstvermarktung dar (vgl. Pongratz, 2000).

Der Typus des Arbeitskraftunternehmers lässt sich sowohl in Form abhängiger Arbeit als auch in Form arbeitnehmerähnlicher Selbständigkeit realisieren. Pongratz (2000) geht davon aus, dass dem Typus bisher vor allem hoch qualifizierte Selbstständige in der Medienbranche, in Kultur-, Bildungs- und Beratungsberufen entsprechen. Unter abhängig Beschäftigten vermutet Pongratz (2000) den Typus des Arbeitskraftunternehmers am ehesten unter denjenigen, die qualifizierte Arbeit mit flexibilisierter Auftragsbearbeitung verbinden, wie in vielen EDV-Bereichen. Anhand empirischer Ergebnisse formulieren

Pongratz und Voß (2003) die These des Arbeiters als verberuflichtem Arbeitnehmer versus des Angestellten als Arbeitskraftunternehmer. Denn Angestellte, die in Projekten arbeiten, sind Spezialisten für die Karriereplanung, sie identifizieren sich stärker mit ihrer Arbeit, sind deutlich karriereorientierter und haben auch höhere Aufstiegschancen als Arbeiter. Die untersuchten weiblichen Angestellten in Projektarbeit entsprechen anhand ihrer Erwerbsorientierungen in höherem Maße dem Typus des Arbeitskraftunternehmers als ihre männlichen Kollegen (ebd.).

Das eben dargestellte Konzept des Arbeitskraftunternehmers wäre laut Betzelt (2006) zum Teil geeignet für die **Untersuchung von Wissens- bzw. Kulturberufen**, denn es hat eine subjektorientierte Perspektive sowie eine ganzheitliche, geschlechtsspezifische Auffassung von Arbeit und Leben. Eher ungeeignet wäre dagegen die Unterstellung einer vollständig instrumentellen, tauschwertorientierten Vermarktung der eigenen Arbeitskraft, da sich Wissensarbeiter auch danach richten, Dienstleistungen mit hohem Gebrauchswert zu schaffen und Arbeitsprozesse subjektiv sinnhaft zu gestalten. Weiterhin sollte die eher querschnittsorientierte Perspektive des Konzepts um eine lebenslauforientierte und biografische Perspektive ergänzt werden. Denn gerade die hoch qualifizierten Dienstleister erfahren während der langen Ausbildungszeiten eine relative Freiheit in der Lebensführung, die die Einübung von Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und ein alltagspraktisches Selbstmanagement überhaupt erst ermöglichen (Gottschall, 1999).

Eine weitere, stärker psychologisch ausgerichtete Perspektive auf die Konsequenzen des Strukturwandels auf das Arbeitshandeln bietet das Konzept der **„Subjektivierung der Arbeit“** (vgl. Kleemann, Matuschek & Voß, 2002; Moldaschl & Voß, 2002): „Die Individuen tragen mehr Subjektives in die Arbeit hinein und/oder die Arbeit fordert immer mehr Subjektives von den Individuen. Dies geschieht jeweils vor dem Hintergrund, dass gesellschaftsprägende intermediäre Faktoren – also institutionelle Strukturen, kulturelle Normierungen usw. – wegfallen.“ (Kleemann, Matuschek & Voß, 2002, S. 2). Die Person wird somit als Ganzes von der Arbeit vereinnahmt, all ihre subjektiven Potenziale und Ressourcen, d. h. auch ihre außerberuflich handlungsleitenden motivationalen Orientierungen, Bestrebungen und Kompetenzen, gehen darin ein. Einen hohen Grad der „Subjektivierung“ erreicht nach Betzelt (2006) die Arbeit von Kulturberuflern: Deren Kreativität und hohe intrinsische Motivation sind konstitutiver Teil ihrer Tätigkeit. Auch für Psychologen als Angehörige der Kulturberufe gehe ich von einem hohen Grad der Subjektivierung ihrer

Arbeit aus. Insbesondere die Psychotherapie basiert gerade darauf, mit den eigenen Gefühlen und persönlichen Erfahrungen zu arbeiten, sich als „ganze“ Person zu involvieren. Die „Subjektivierung der Arbeit“ kann auch als Argument für die schon beschriebene „Konsolidierung der Berufe“ (Dostal, Stooß & Troll, 1998) gelten, weil mit dem ganzheitlichen beruflichen Engagement auch die Identifikation mit dem Beruf steigt.

Die „Subjektivierung“ geht auch mit einer Auflösung der für Industriegesellschaften charakteristischen Grenzen zwischen Arbeit (bzw. Berufsleben) und Freizeit (bzw. Privatleben) einher, was als Teil der **„Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit“** betrachtet wird (vgl. dazu Gottschall & Voß, 2003; Minssen, 2000). Nach Voß ist die Entgrenzung ein sozialer Prozess, „in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewusst aufgelöst werden“ (1998, S. 474). Entgrenzung wird in unterschiedlichen Dimensionen beschrieben (z. B. Zeit, Raum, Arbeitsmittel, Sozialorganisation, Arbeitsinhalt/Qualifikation, Sinn/Motivation) (vgl. auch Kratzer & Sauer, 2003). Die zeit-räumliche Entgrenzung birgt zwar Chancen einer erhöhten Zeitsouveränität, diese wird jedoch mit dem Preis „drastisch steigender Anforderungen an die Zeitgestaltung“ erkaufte, es kommt somit zu einer „Erosion der Alltagszeit“ (Jurczyk & Voß, 2000, S. 151). In flexiblen Erwerbsformen wie der Mehrfachbeschäftigung dürften diese zeitlichen Koordinationsleistungen besonders hoch sein.

Berufsbiografische Unsicherheit und Ausgrenzung

Bezüglich der Konsequenzen des Strukturwandels auf der Ebene der individuellen Berufsverläufe thematisiert die sozialwissenschaftliche Diskussion Phänomene der berufsbiografischen Unsicherheit und Ausgrenzung. Insbesondere atypische Beschäftigungsformen werden als „marginalisiert“ oder „prekär“ bezeichnet und mit berufsbiografischer Unsicherheit in Verbindung gebracht. Als **„unsicher“** gelten **Beschäftigungsverhältnisse** (vgl. Schreyer, 2000), die im Vergleich zum Konstrukt Normalarbeitsverhältnis deutliche Risiken für die Erwerbstätigen aufweisen: sei es, dass sie nicht auf Dauer angelegt sind, kein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten und/oder arbeits- und sozialrechtlich wenig abgesichert sind. Darunter fallen: die befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inkl. ABM), die Leih- und Zeitarbeit, die nicht sozialversicherungspflichtige abhängige bzw. „geringfügige“ Beschäftigung (Minijob) und die freie Mitarbeit. Mehrfachbeschäftigungsformen, die sich aus einer Kombinati-

on dieser unsicheren Beschäftigungsverhältnisse ergeben (z. B. die Verbindung mehrerer Minijobs), können demnach auch als unsicher gelten. Im Jahre 1998/99 waren ca. 10 % der westdeutschen Erwerbstätigen in solchen unsicheren Arbeitsverhältnissen (v. a. geringfügig beschäftigt), in Ostdeutschland sogar 16 % (v. a. befristet beschäftigt, z. B. ABM) (ebd.). Die Verteilung prekärer Beschäftigung ist jedoch „keineswegs qualifikationsneutral“ (ebd., S. 5): Unsicher beschäftigt sind vor allem jüngere nicht oder niedrig Qualifizierte (26,5 %), aber auch junge Hochschulabsolventen weisen einen vergleichsweise hohen Anteil (12,2 %) solcher Beschäftigungsverhältnisse auf. Die unsichere Beschäftigung ist weiterhin „in erster Linie ein Problem der Frauen“ (ebd.) und dies über alle Altersgruppen und Qualifikationsstufen hinweg, in West- sowie in Ostdeutschland. Der Anteil unsicherer Beschäftigungsformen bei Frauen liegt im Westen (14,3 %) doppelt so hoch wie bei den Männern (7,2 %) und ist im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sowie der freien Mitarbeit besonders hoch. Schreyer (ebd.) warnt allerdings davor, die Normalarbeitsverhältnisse nur positiv und die unsicheren Erwerbsformen einseitig negativ zu bewerten. Sie verweist z. B. auf einen gewissen Modernisierungseffekt, den die geringfügige Erwerbstätigkeit von Frauen auf die traditionellen Geschlechterverhältnisse in Westdeutschland habe (Holst & Maier, 1998). Leiharbeit und befristete Beschäftigung können als Brücken zu Normalarbeitsverhältnissen fungieren, befristete ABM-Maßnahmen stellen eine positive Alternative zur Arbeitslosigkeit dar. Freie Mitarbeit kann hohe berufliche Autonomie und Zeitsouveränität sowie die Vereinbarkeit verschiedener Lebenssphären ermöglichen.

Im Bezug auf den **individuellen Erwerbsverlauf** weisen Oschmiansky und Oschmiansky (2003) auf **Mobilitätsbarrieren** zwischen Beschäftigungsformen und auf **Stigmatisierungsphänomene** hin. Ergebnisse quantitativer und qualitativer Studien (z. B. Alda, 2002; Giesecke & Groß, 2002; Kruppe, Oschmiansky & Schömann, 1998; Quack, 1993; Schwarze & Heineck, 2001; Storrie, 2002) zeigen, dass der Übergang aus atypischen Erwerbsformen in reguläre Beschäftigung erschwert ist. Nach Abschluss einer atypischen Beschäftigung ist die Wahrscheinlichkeit hoch, wieder atypisch erwerbstätig oder arbeitslos zu werden. Zudem finden sich Hinweise, dass eine frühere atypische Beschäftigung bei zukünftiger Bewerbung zum Stigmatisierungsgrund wird. Wenn eine atypische Beschäftigung der anderen folgt, steigt im langfristigen Verlauf das Risiko, in einem Arbeitsmarktteil mit unsicheren Arbeitsbedingungen eingeschlossen zu bleiben (die sogenannte Pfadabhängigkeit). So können sich diese Erwerbsformen v. a. für „schwache“ Teilnehmer

des Arbeitsmarktes, d. h. Frauen, Jüngere, niedrig Qualifizierte, zur Falle entwickeln und die Chancen auf eine gesicherte, langfristige Tätigkeit mindern. Aus dieser Perspektive sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse „jedoch nicht mehr Teil der Lösung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, sondern Teil dieser Probleme“ (Vogel, 2002, S. 3).

Bewertung der Konsequenzen des Strukturwandels

Die Auswirkungen der Transformation der Arbeitswelt auf die Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Individuen werden in der sozialwissenschaftlichen Debatte häufig negativ oder ambivalent bewertet. Die deutsche Arbeits- und Erwerbssoziologie betrachtet die flexibilisierten, postfordistischen Arbeitsformen hauptsächlich als Folge der verschärften Verwertungsbedingungen der Arbeitskraft und der betrieblichen Rationalisierungsstrategien. Diskutiert werden die Abweichungen flexibilisierter Erwerbsarbeit vom normativen Standard der bisher für Männer typischen „Normalarbeitsverhältnisse“ und ihre arbeitspolitischen Implikationen. Betont werden besonders die **Prekaritätsrisiken** dieser neuen Arbeits- und Lebensverhältnisse (vgl. Dörre, 2005; Krämer & Speidel, 2004). Arbeitskraftunternehmer geraten zudem in die Gefahr der Selbstausbeutung mit negativen Folgen für ihre physische und psychische Gesundheit und ihr Sozialleben (Volpert, 2002). Der „neue Zugriff auf das ganze Individuum“ (Glißmann, 2000) wird als Prozess der Selbsttäuschung und der Selbstausbeutung (vgl. Peters, 2003) beschrieben. Es wird weiterhin von einer zunehmenden Ökonomisierung und Instrumentalisierung von Beschäftigten im Rahmen der neuen Arbeitsformen gewarnt (vgl. Glißmann, 2000). Auf der Ebene des individuellen Arbeitshandelns nimmt man eine Entwicklung „vom Objekt zum gespaltenen Subjekt“ an (Böhle, 2002), eine Metapher für die Ambivalenz beruflicher Handlungsanforderungen. Empirische Studien belegen auch die psychischen und physischen Belastungen, die mit veränderten betrieblichen Arbeitsanforderungen einhergehen (z. B. Gerlmaier, 2002; Grote et al., 2003; Schmidt, 2003).

Betzelt (2006) kritisiert die in der sozialwissenschaftlichen Diskussion vorherrschende Betonung der Risiken des Wandels, denn dadurch „erscheinen die Erwerbstätigen in erster Linie als Opfer fremdbestimmter Veränderungen der Arbeitsbedingungen“ (ebd., S. 7). Sie bemängelt, dass die in den modernen Arbeitsformen enthaltenen individuellen Gestaltungsspielräume sowie die zugrunde liegenden subjektiven arbeitsinhaltlichen und normativen Wertorientierungen höchst kritisch beurteilt und einseitig als „Selbsttäuschung“ und „ideelle Subsumtion“ (Moldaschl, 2001), d. h. Unterwerfung der Arbeitskraft unter das

Marktregime, interpretiert werden. Dadurch wird den individuellen Akteuren „tendenziell ein adäquates Reflexions- und Handlungsvermögen abgesprochen“ (Betzelt, 2006, S. 7). Empirische Untersuchungen bei hoch qualifizierten Professionen konnten aber zeigen, dass solche „einseitig ökonomistischen Interpretationen“ (ebd.) für flexible „Wissensarbeiter“ zu kurz greifen, da sie die Perspektive des Handelnden zu wenig berücksichtigen.

1.9 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen

In diesem Kapitel wurde auf der Basis sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Literatur diskutiert, wie sich das sehr komplexe Phänomen des Strukturwandels der Arbeit auf allen Ebenen, von der gesellschaftlichen bis zur individuellen, darstellt. Eng ineinandergreifende strukturelle Transformationsprozesse verändern letztendlich das Leben und die Berufsbiografien von Menschen: Die *Globalisierung* geht mit einer Mobilität bzw. Migration von Arbeitskräften einher, d. h. mit einer Auflösung territorialer Bindungen im Lebenslauf bzw. mit der Entstehung von sogenannten Migrationskarrieren. Infolge des technischen Fortschritts verändern die *Wirtschaftssektoren* ihr Gewicht, es findet eine Entwicklung zur Dienstleistungs-, zur Informations- und letztendlich zur Wissensgesellschaft statt. Damit geht auch ein Wandel des *Systems der Berufe* einher: Im Rahmen der Technologisierung und Professionalisierung verändern sich die bestehenden Berufsbilder, gleichzeitig kommen neue Berufe bzw. Berufsbezeichnungen hinzu. Dabei wird insbesondere für „Wissensarbeiter“ das lebenslange Lernen unerlässlich. Tendenzen der Erosion der Beruflichkeit als sozialstrukturelle Kategorie steht deren Konsolidierung als identitätsstiftender Faktor gegenüber. Die *Unternehmen* sehen sich unter den Bedingungen des weltweiten Wettbewerbs zu einem Wandel von einer funktions- bzw. berufsorientierten zu einer prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation gezwungen. Charakteristisch dafür sind Dezentralisierung, Outsourcing, flache Hierarchien, dynamische Leistungsprofile sowie flexibilisierte Arbeitszeitregimes. Die sozialen Organisationen und Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser) gleichen sich durch Ökonomisierung immer mehr den Unternehmen an. Die *Beschäftigungsstrukturen* pluralisieren sich und differenzieren sich aus: Eine relative Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ geht mit einer Zunahme von „atypischen“ Beschäftigungsformen sowie von Mehrfachbeschäftigung einher. Im längerfristigen Verlauf entstehen daraus vermehrt diskontinuierliche und mehrgleisige Erwerbsbiografien. So werden auch für Männer Arbeitsverhältnisse und Berufsverläufe, die bisher für Frauen charakteristisch waren, „normaler“. Allerdings wandeln sich die *Geschlechterverhältnisse*

auf dem Arbeitsmarkt nicht eindeutig von der Disparität hin zur Parität. Denn trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen – auch in akademischen Professionen – reproduzieren sich Ungleichheiten wie die horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation im „modernisierten Gewand“ weiter. Die beschriebenen Prozesse des Wandels zeitigen *Konsequenzen* auf der Ebene des *individuellen Arbeitshandelns*: Diskutiert werden insbesondere die Zunahme der Autonomie und Eigenverantwortung, gekoppelt mit neuen Formen der Kontrolle aber auch mit der Gefahr der Selbstaussbeutung. In die Arbeit werden immer mehr subjektive Anteile hineingetragen, wodurch es zur Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben kommt, und die Grenzen lösen sich weiterhin auch für andere Arbeitsdimensionen auf. Die umfassenden Veränderungen im Zuge des Strukturwandels sind mit Konsequenzen für die *Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Individuen* verbunden, die in der sozialwissenschaftlichen Debatte häufig negativ oder ambivalent bewertet werden. Insbesondere die Zunahme der sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse wird mit einer vermehrten berufsbiografischen Unsicherheit, insbesondere für „schwache“ Arbeitsmarktteilnehmer wie Frauen, Jüngere (auch Hochschulabsolventen) und Ältere, in Verbindung gebracht. Die Ausübung atypischer Beschäftigungsverhältnisse kann zu Ausgrenzungsphänomenen bei zukünftigen Bewerbungsverfahren führen und so prekäre Berufsbiografien verfestigen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Laufe des Strukturwandels der Arbeit die Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen und auch die der Mehrfachbeschäftigung zunimmt. Dieses Phänomen hat zudem weitreichende gesellschaftliche und individuelle Konsequenzen, die uneinheitlich bewertet werden. Die individuellen Folgen werden häufig mit negativen Aspekten, Risiken und Befürchtungen in Verbindung gebracht. Die zunehmende Bedeutung und die uneinheitliche Bewertung dieser Entwicklungen zeigen, dass es immer wichtiger wird, sich damit zu befassen und sie genauer zu untersuchen.

Fragestellungen und Annahmen für die eigene Untersuchung

Die beschriebenen Prozesse des Wandels werfen für die Untersuchung der Berufsverläufe in der Psychologie Fragen auf: erstens Fragen zur Entwicklung der Profession Psychologie im Kontext der Transformation der Arbeitsgesellschaft und zweitens Fragen zu den Auswirkungen des Wandels auf der Ebene des individuellen berufsbiografischen Handelns von Psychologen.

Erstens soll untersucht werden, inwieweit sich der **Strukturwandel** in der relativ jungen Profession Psychologie zeigt: Gibt es Anzeichen für einen Wandel des Berufs, können Tendenzen der Erosion und/oder Konsolidierung festgestellt werden? Insbesondere für Psychologen, die in mehreren Tätigkeitsfeldern arbeiten, dürfte das gemeinsame Dach der Profession als identitätsstiftender Faktor wirken. Und wie ist das Verhältnis von Lernen und Arbeit in einem Beruf, in dem Prozesse der Wissensgenerierung und -vermittlung eine wichtige Rolle spielen? Weiterhin fragt sich, wie die Beschäftigungsverhältnisse gestaltet sind: Gab oder gibt es auch in der Psychologie die bereits beschriebenen Normalarbeitsverhältnisse? Wie häufig sind sie überhaupt? Wie häufig sind die atypischen Beschäftigungsverhältnisse und die Mehrfachbeschäftigung? Lässt sich diesbezüglich ein Wandel feststellen? Bezogen auf den Berufsverlauf stellt sich die analoge Frage nach den „Normalbiografien“ bzw. den diskontinuierlichen und mehrgleisigen Berufsverläufen und ihre Verbreitung bei Psychologen. Schließlich ist für die Psychologie als „Frauenberuf“ die Frage nach der Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse interessant: Welche Formen der Segregation lassen sich in diesem Tätigkeitsfeld identifizieren? Insgesamt geht es um die Frage, ob die Psychologie ein prototypisches Untersuchungsfeld für die „Neuen Berufsverläufe“ darstellt. Auf diese Fragen gehe ich im Kapitel 5, das den Wandel der Profession eingehend untersucht, ein.

Im Hinblick auf die **Konsequenzen des Strukturwandels** für die Professionsangehörigen der Psychologie wird untersucht, inwieweit sich Merkmale sowie Kompetenzen des Arbeitskraftunternehmers wiederfinden lassen. Welche Formen der Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben lassen sich identifizieren und wie werden sie bewertet? Wird die Gefahr der Selbstausbeutung, werden berufsbiografische Unsicherheit und Ausgrenzung thematisiert? Können bestimmte Gruppen identifiziert werden, die angesichts der Veränderungen besonders gefährdet sind? Diese Fragen werden hauptsächlich im Kapitel 8 behandelt, anhand von Befunden aus Interviews mit Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen.

Im nächsten Kapitel wird diskutiert, inwieweit sich die psychologische Laufbahnforschung mit mehrgleisigen Berufsverläufen eingehend befasst hat, sowie, welche Konzepte bei deren Untersuchung nützlich sein könnten.

KAP. 2 PSYCHOLOGISCHE BERUFSVERLAUFSFORSCHUNG

Motto: Wie läuft das Leben?

Der Beruf und die berufliche Arbeit sind in der Moderne sowohl aus individueller als auch aus gesellschaftlicher Sicht zu zentralen Elementen geworden: Einerseits sind Berufstätigkeit und -zugehörigkeit grundlegende identitätsstiftende Merkmale der Person, andererseits stellen Berufe ein strukturierendes Element der sozialen Gefüge dar, sie sind ein Spiegel der Gesellschaft und der Zeit (Stoß, 1992). In diesem Kapitel werden zuerst die Begriffe „Beruf“ und „Berufsverlauf“ bzw. „Laufbahn“ näher bestimmt, anschließend die wichtigsten psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung diskutiert sowie Konzepte zu beruflichen Laufbahnmustern und Übergängen, zu multiplen Rollen und Zielen dargestellt, die bei der Untersuchung mehrgleisiger Berufsverläufe relevant sind.

2.1 Begriffsbestimmung

Der **Berufsbegriff** wird in den einzelnen Fachdisziplinen etwas unterschiedlich aufgefasst (vgl. Seifert, 1990; Bergmann, 2004): Während in der Soziologie Berufe als Bündel von Verhaltenserwartungen bzw. Handlungsmustern (soziale Rollen) innerhalb einer arbeitsteilig organisierten Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung definiert werden, stellt in der Psychologie der Beruf ein Muster von Aufgaben dar, in dessen Rahmen Personen ihre Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten entfalten und ihre Bedürfnisse befriedigen bzw. ihre Werte und Ziele realisieren können. Eine zusammenfassende Definition, die weitere wissenschaftliche Perspektiven berücksichtigt (arbeitswissenschaftlich, volkswirtschaftlich), bezeichnet den Beruf als „eine auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen länger andauernd ausgeübte, qualifizierte und *bezahlte* Arbeit“ (Bergmann & Eder, 1995, S. 1). Somit wird die Abgrenzung gegenüber verwandten Begriffen wie Job, (berufliche) Position und Laufbahn möglich (vgl. Bergmann, 2004): *Jobs* sind eher kurzfristige, weniger qualifizierte Gelegenheitstätigkeiten, die meistens aus finanziellen Gründen ausgeübt werden. Der Begriff der *Position* bezeichnet die Stellung eines Berufsinhabers innerhalb einer betrieblichen, institutionellen oder gesellschaftlichen Hierarchie, meistens mit spezifischen Aufgaben und Privilegien verbunden. (*Berufliche*) *Laufbahn* oder Berufsverlauf bezeichnet

„die Abfolge von Berufen, Jobs und Positionen, die eine Person im Laufe ihres vorberuflichen, beruflichen und nachberuflichen Lebens einnimmt“ (ebd., S. 345; vgl. ausführlicher Punkt 2.3). *Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe* sind von einer langfristigen Ausübung von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten, die inhaltlich mehr oder minder unterschiedlich sind und/oder verschiedenen Beschäftigungsformen angehören charakterisiert (vgl. genauer Punkt 6.2.3.2).

Berufswahl, berufliche Entwicklung und Berufsverläufe werden im Rahmen verschiedener **Forschungsrichtungen** untersucht und die Sicht darauf hat sich im Laufe der Zeit verändert (vgl. Hoff, 2005). Soziologen haben noch bis in die sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts von „*beruflicher Sozialisation*“ gesprochen und darunter eine einseitige Prägung der erwerbstätigen Personen, ihrer Formen von „Bewusstsein“, von Identität und Persönlichkeit durch ihre Arbeitsbedingungen sowie durch ihre beruflichen Positionen verstanden. Diese Sichtweise bezog sich auf die industrielle Massenproduktion im Zeichen von „Fordismus“ und „Taylorismus“: Gering qualifizierten Arbeitern in den Fabriken blieben zumeist wenig Freiräume zur Entfaltung interindividueller Unterschiede. Das galt ebenso für viele Büroangestellte. Psychologen richteten ihre Aufmerksamkeit dagegen stärker auf die Auswahl von geeigneten Bewerbern für spezifische Berufe, und dabei fielen insbesondere interindividuelle Unterschiede auf: Angehörige akademischer Berufe hatten und haben im Vergleich zu Arbeitern und Angestellten umfangreichere Möglichkeiten, ihre berufliche Karriere und die Arbeit selbst zu gestalten. „*Berufliche Entwicklung*“ wurde stärker im Sinne einer umgekehrten Einflussrichtung von Personen auf ihre Berufsumwelten begriffen. Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Arbeitsplatzes und denen der Persönlichkeit erklärten Psychologen mit „selektiver Personalauswahl, selektivem Verbleib an Arbeitsplätzen und individueller Ausgestaltung des Arbeitsplatzes [...]“; das heißt: die Persönlichkeit beeinflusst die Arbeit“ (Kohn, 1985, S. 43, zitiert nach Hoff, 2005). Kohn (1985) konnte die Widersprüche der soziologischen und psychologischen Positionen durch die empirisch belegte Annahme einer reziproken Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit auflösen. Die interaktionistische Sichtweise wurde selbstverständlich, heute verwendet man die Begriffe der beruflichen „Entwicklung“ und „Sozialisation“ synonym.

Nach **interaktionistischem Verständnis** (Kohn, 1985; Hoff, 2005) lässt sich die **berufliche Entwicklung** (und als deren Ergebnis der Berufsverlauf) einer Person als Prozess der permanenten, wechselseitigen Beeinflussung von externen Faktoren (in der beruflichen und privaten Umwelt) und von internen Faktoren der Person (z. B. Motiven, Zielen oder

Kompetenzen) definieren. Im Folgenden gehe ich ausführlicher auf die Konzeptualisierung der beruflichen Entwicklung im Rahmen von vier psychologischen Modellen ein.

2.2 Psychologische Modelle der beruflichen Entwicklung

Frühere psychologische Modelle der beruflichen Entwicklung richteten sich auf die Berufswahl sowie auf die Passungsverhältnisse zwischen Personen mit ihren internen Merkmalen und Berufsfeldern mit ihren externen Anforderungen. Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt und der Berufsverläufe wird heute dagegen angenommen, dass an die Stelle einer einmaligen Berufs-, „wahl“ vermehrt ein längerfristiger, vielschichtiger Prozess der Berufs-, „findung“ tritt (vgl. Hohner & Hoff, 2008). Neuere Modelle berücksichtigen die komplexeren beruflichen Weichenstellungen sowie die zunehmende Diskontinuität und Vielfalt der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern und gehen davon aus, dass sich die berufliche Entwicklung nicht passiv vollzieht, sondern von den Individuen aktiv gestaltet wird. Zwischen den bisher entwickelten psychologischen Theorien zur Erklärung der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung (vgl. im Überblick Osipow & Fitzgerald, 1996) gibt es zwar Überschneidungen und Berührungspunkte, aber eine übergreifende Theorie der beruflichen Entwicklung ist noch nicht konzipiert worden. Es gibt aber auch keinen speziellen Ansatz der psychologischen Laufbahnforschung, in dem mehrgleisige Berufsverläufe gesondert untersucht werden. Deshalb stelle ich im Folgenden vier wichtige Modelle der beruflichen Entwicklung dar – die Berufswahltheorie von Holland, die Laufbahnentwicklungstheorie von Super, das dynamische Modell der Lebensplanung im Berufs- und Privatleben von Abele und das integrativ-kontrolltheoretische Modell von Hohner. Anschließend werden für die Entwicklungsmodelle relevante Themen vertieft: berufliche Laufbahnmuster, Rollen- und Zielkonzepte mit besonderer Berücksichtigung der beruflichen Entwicklung von Frauen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Zusammenfassungsabschnitt werden die psychologischen Modelle miteinander verglichen und erörtert, inwieweit sie bei der Untersuchung mehrgleisiger Berufsverläufe Verwendung finden können.

2.2.1 Das Modell der erfolgreichen Berufswahl von Holland

Holland (1959, 1966, 1973, 1985, 1996, 1997) formulierte bereits in den 1960er Jahren die wohl bedeutendste Theorie der Berufswahl und entwickelte diese kontinuierlich weiter: die Kongruenztheorie. Ihre zentrale These ist, dass Personen im Rahmen ihrer Berufswahl jene berufliche Umwelt suchen, die mit ihrer Persönlichkeit (Eigenschaften, Fähigkeiten, Interessen und Einstellungen) am besten übereinstimmt, d. h. kongruent ist.

Menschen des westlichen Kulturkreises können dem „RIASEC“-Modell (Holland, 1985) zufolge sechs unterschiedlichen Interessen- bzw. Persönlichkeitstypen zugeordnet werden: (R) *Realistic*: praktisch-technische Interessen; (I) *Investigative*: wissenschaftliche, forschende Interessen; (A) *Artistic*: künstlerisch-kreative Interessen; (S) *Social*: soziale, erzieherisch-pflegende Interessen; (E) *Enterprising*: unternehmerische Interessen; (C) *Conventional*: konventionelle, verwalterisch-organisatorische Interessen. Diese Typen werden danach charakterisiert, welche Tätigkeiten die Personen des jeweiligen Typs bevorzugen und in welchen Bereichen ihre Stärken bzw. ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten liegen (vgl. Abbildung 6). In der gleichen Weise können auch Berufsumwelten, die durch die darin befindlichen Personen und Aufgaben geprägt sind, klassifiziert werden (ebd.).

Abbildung 6: Persönlichkeitstypen nach Holland

Typus	bevorzugte Tätigkeiten	Stärken	passende Berufe (m/w)*
(R) <i>Realistic</i> praktisch-technische Orientierung	erfordern Kraft, Koordination und manuelle Geschicklichkeiten zu konkreten Ergebnissen	mechanisch, technisch und landwirtschaftlich; erzieherische oder soziale Aktivitäten werden eher abgelehnt	Zahntechniker, Elektriker, KFZ-Mechaniker, Landwirt
(I) <i>Investigative</i> intellektuell-forschende Orientierung	Analyse physischer, biologischer oder kultureller Phänomene mithilfe systematischer Beobachtung und Forschung	mathematisch, naturwissenschaftlich	Computertechniker, Chemielaborant, Meteorologe, Physiker
(A) <i>Artistic</i> künstlerisch-kreative Orientierung	offen, unstrukturiert; ermöglichen künstlerische Selbstdarstellung oder Schaffung kreativer Pro-	sprachlich, künstlerisch, musisch, Schauspiel, Schriftstellerei	Musiklehrer, Journalist, Dolmetscher, Designer
(S) <i>Social</i> soziale, erzieherisch-pflegende Orientierung	Beschäftigung mit anderen Menschen: Unterrichten, Ausbilden, Versorgen, Pflegen	zwischenmenschliche Beziehungen, soziale Kompetenzen	Krankenpfleger, Physiotherapeut, Lehrer, Psychotherapeut
(E) <i>Enterprising</i> unternehmerische Orientierung	mithilfe der Sprache oder anderer Mittel beeinflussen, führen, auch manipulieren können	Führungs- und Überzeugungsqualitäten	Verkäufer, Rechtsanwalt, Börsenmakler, Politiker
(C) <i>Conventional</i> konventionelle, verwalterisch-organisatorische Orientierung	strukturierter und regelhafter Umgang mit Daten (ordnend-verwaltende Tätigkeiten)	rechnerische und geschäftliche Fähigkeiten	Sekretär, Kassierer, Notar, Diplomat, Finanzprüfer

Quelle: Eigene Zusammenstellung und Ergänzung in Anlehnung an Bergmann & Eder (1999)
*Zuordnung der Berufe zu den Holland-Typen aus dem Explorix-Register von Jörin et al. (2004)

Die Beziehungen zwischen den sechs Typen bzw. Orientierungen hat Holland (1997) im Rahmen eines hexagonalen Modells veranschaulicht. Das Modell spiegelt die Nähe bzw. Ferne der Interessen- bzw. Berufstypen zueinander wider: Je geringer der Abstand, desto größer ist deren Ähnlichkeit und umgekehrt (vgl. Holland, 1997, S. 6).

Um die *individuelle Ausprägung* der Interessen einer Person in den sechs Dimensionen zu erfassen, wurden Testverfahren entwickelt: Am bekanntesten sind die Self Directed Search (SDS) von Holland (1985) bzw. deren deutschsprachige Version Explorix von Jörin et al. (2004) sowie der Allgemeine-Interessen-Struktur-Test (AIST) von Bergmann und Eder (1999). Passend zu diesen Tests wurden Verfahren zur Erfassung und Beschreibung schulischer und *beruflicher Umwelten* bzw. berufsbezogener Tätigkeiten und Anforderungen entwickelt: das Position-Classification-Inventory (PCI) von Gottfredson & Holland (1991) und die deutsche Version Explojob von Jörin und Stoll (2006) sowie der Umwelt-Struktur-Test (UST) von Bergmann und Eder (1999).

Individuelle *Interessen-* bzw. *Fähigkeitsprofile* können mithilfe des sogenannten Holland-Codes differenziert werden: Z. B. würde SIA eine Person charakterisieren, deren Hauptinteresse im sozialen und weitere wichtige Interessen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich vorliegen. Je näher zueinander die dominierenden Orientierungen im hexagonalen Modell liegen, desto *konsistenter* wird eine Person eingeschätzt und desto besser sollten ihre beruflichen Präferenzen vorhergesagt werden können: Z. B. werden SA-Typen als sehr konsistent und SC-Typen als inkonsistent eingeschätzt.

Gemäß der Kongruenztheorie von Holland suchen Personen nach Umwelten, die es ihnen erlauben, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten einzusetzen, ihre Einstellungen und Werte zu verwirklichen und angemessene Aufgabenstellungen und Rollen zu übernehmen. Relevant für ein stabiles berufliches Verhalten, für die berufliche Zufriedenheit und den Berufserfolg ist die **Person-Umwelt-Passung** (Fit), d.h. die Übereinstimmung zwischen Interessentypus und Typus der beruflichen Umwelt. Mithilfe des hexagonalen Modells kann das Ausmaß der Übereinstimmung bzw. *Kongruenz* festgestellt werden: Maximale Kongruenz besteht z.B. dann, wenn eine sozial orientierte Person (S) einen sozialen Beruf (S) ergreift. Wenn dieselbe Person einen künstlerischen (A) oder unternehmerischen Beruf (E) ergreift (d.h. benachbarte Typen im Hexagonmodell) liegt eine mittlere Kongruenz vor. Je höher die Kongruenz, desto höhere Werte sind bei der Berufs- und Berufswahlzufriedenheit, dem beruflichen Commitment und dem beruflichen Leistungsniveau zu erwarten. Bei Inkongruenz

ruenz ist dagegen mit Unzufriedenheit und beruflichen Veränderungen zu rechnen (Holland, 1997).

Anhand des Modells kann weiterhin das Niveau der *Differenziertheit* eines Person- oder Umweltprofils bestimmt werden: Personen oder Umwelten, die durch einzelne Grundorientierungen geprägt sind (z.B. Interessentypus S) werden als hoch differenziert, d.h. spezialisiert eingeschätzt. In enger Beziehung zu diesem Konzept steht auch das Konzept der Identität: Personale (berufliche) *Identität* liegt vor, wenn eine Person über klare Vorstellungen über die eigenen beruflichen Ziele, Interessen und Fähigkeiten verfügt. Umweltidentität bezeichnet klar vorgegebene und stabile Ziele und Aufgaben. Eine passende Berufswahl ist schließlich von der Qualität und Menge des individuellen Wissens über sich selbst (*self-knowledge*) und über den angestrebten Beruf abhängig, je mehr und je genauere Informationen vorhanden sind, desto treffender die Berufswahl.

Aufgrund der Durchführung von über 500 empirischen Studien, die unterschiedliche Aspekte der Theorie und der Instrumente untersuchen (vgl. Jörin et al., 2004), aufgrund der Anwendung und Überprüfung bei unterschiedlichen Altersgruppen, gesellschaftliche Schichten und auf allen Kontinenten (Rounds & Tracey, 1996) und des breiten Einsatzes der entwickelten Testverfahren kann die Berufswahltheorie von Holland als eine der **besten und weltweit einflussreichsten Theorien** der beruflichen Entwicklung betrachtet werden (vgl. Osipow & Fitzgerald, 1996; Bergmann, 2004). Validierungsstudien, die überwiegend im englischsprachigen (z.B. Holland, 1997; Savickas & Gottfredson, 1999; Spokane, Meir & Catalano, 2000) aber auch im deutschsprachigen Raum (z.B. Bergmann, 2001; Bergmann & Eder, 1999; Jörin et al., 2004) durchgeführt wurden, lieferten vielfältige Belege für die Gültigkeit der Theorie (vgl. im Überblick Bergmann, 2004). **Kritisiert** wurde an der Kongruenztheorie insbesondere die Annahme, dass sowohl Person als auch berufliche Umwelt als weitgehend unveränderlich und unabhängig voneinander betrachtet werden (vgl. Moser & Schmook, 2001). Daraufhin bezog Holland (1997) in seiner neusten Arbeit auch entwicklungspsychologische Komponenten sowie Umweltbedingungen in die Konzeption ein: Die Interessen der Erwachsenen entwickeln sich demnach aus den kindlichen Interessen, die einerseits durch genetischen Interessendispositionen und andererseits durch Umweltfaktoren (Eltern, insbesondere Väter, Schule, Peers) beeinflusst wurden. Die Frage, warum sich Personen zu unterschiedlichen Interessentypen entwickeln ist aber noch nicht hinreichend empirisch geklärt.

Der Strukturwandel der Arbeit wird bei Holland nicht thematisiert, der Theorie liegt offensichtlich die implizite Annahme der männlichen Normalbiografie zugrunde. Die Anwendbarkeit von Hollands Modell bei **Frauen** wurde zudem selten untersucht und die Ergebnisse sind kontrovers (vgl. Osipow & Fitzgerald, 1996): Während sich in älteren Studien die männlichen Persönlichkeitsprofile (Codes) als vielfältiger im Vergleich zu den weiblichen Profilen (dominiert von sozialen Aspekten) zeigten (Osipow & Ashby, 1968), ergeben etwas neuere Studien keine geschlechtsspezifischen Unterschiede (Alston et al., 1976). Meines Erachtens kann hier auch der Wandel der Geschlechterverhältnisse eine Rolle gespielt haben, zur Klärung wären aktuelle und vertiefende Studien vonnöten.

Trotz der breiten Untersuchung von Hollands Ansatz wurde eine Parallelität mehrerer Erwerbstätigkeiten nach aktuellem Kenntnisstand noch nicht thematisiert und Mehrfachbeschäftigte bzw. mehrgleisig Tätige wurden noch nicht anhand der Kongruenztheorie erforscht. Thematisiert wurde lediglich die Existenz von zwei oder mehreren gleich stark besetzten Orientierungen oder Interessen bei einem Individuum, die zu **Unentschiedenheit** und Schwanken bei der Berufswahl führen können (Holland, 1985). Die Möglichkeit, dass sich die Berufswahl auf mehrere Tätigkeiten/Bereiche gleichzeitig bezieht, ist jedoch nicht berücksichtigt worden.

2.2.2 Das Modell der Laufbahnentwicklung von Super

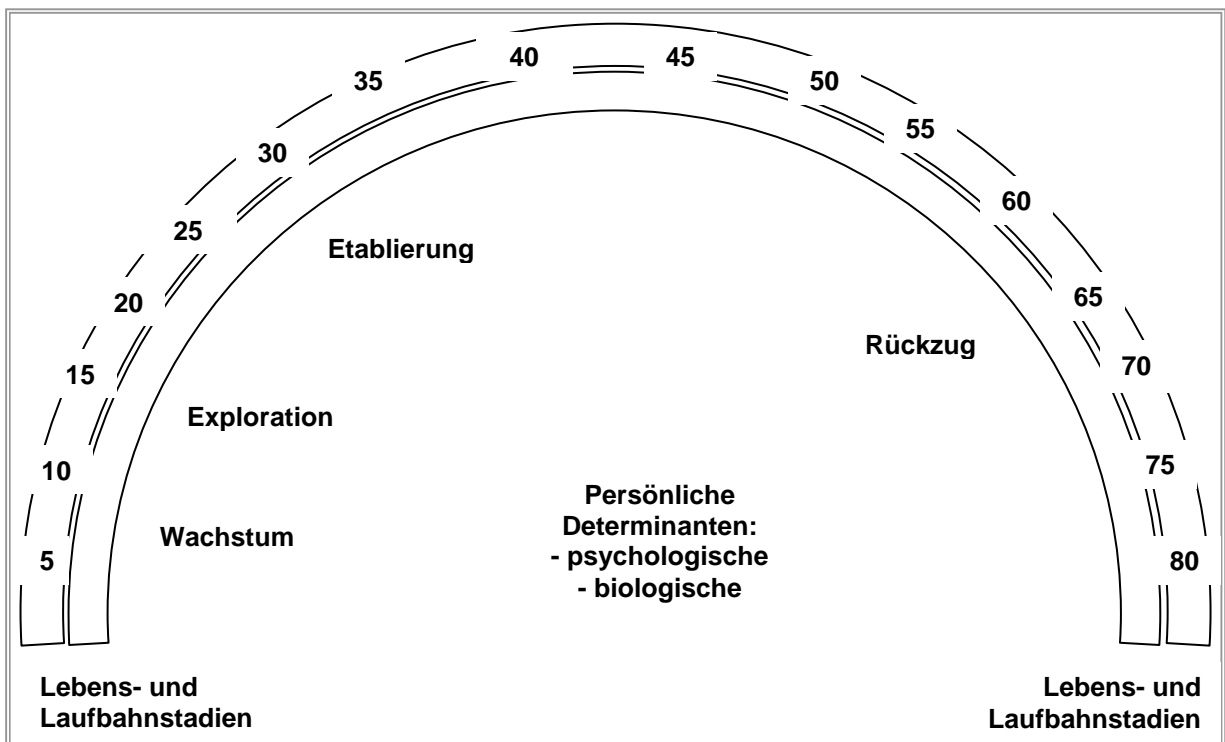
Bereits in den 1940er Jahren begründete Super (1942) eine Laufbahnentwicklungstheorie, die nicht nur wie die von Holland die Berufswahl, sondern die gesamte berufliche Laufbahn betrifft. Die Theorie wurde seitdem unter Einbeziehung neuer Erkenntnisse und empirischer Ergebnisse kontinuierlich modifiziert und erweitert (Super, 1957, 1980, 1990; Super, Savickas & Super, 1996). Dabei nahm Super eine entwicklungspsychologische und zunächst altersdifferenzierte Perspektive ein.

Die **zentralen Thesen** der Laufbahnentwicklungstheorie (aktuelle Version in Super, Savickas & Super, 1996) postulieren, dass es unterschiedliche Möglichkeiten der Passung von Personen und Berufen gibt: Menschen unterscheiden sich voneinander hinsichtlich ihrer Persönlichkeit, Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnisse und Selbst-Konzepte. Jede Person könnte anhand ihrer charakteristischen Merkmale *mehrere Berufe ergreifen*. Die Berufe haben andererseits gewisse Anforderungen, die jedoch relativ flexibel sind, sodass in einem Beruf mehrere unterschiedliche Persönlichkeiten zu finden sind. Zudem ist alles in Veränderung begriffen: Sowohl Menschen mit ihren Merkmalen als auch Berufe und be-

rufliche Umwelten *wandeln* sich. Diese Thesen sind bei der Untersuchung von mehrgleisigen Berufsverläufen, die im Laufe des Strukturwandels entstehen, interessant.

In seinem umfassenden „**Life-span, life-space approach to career development**“ beschreibt und analysiert Super (1980; 1990) die berufliche Entwicklung über die gesamte Lebensspanne. Die **berufliche Laufbahn** wird definiert als eine Abfolge von Phasen und eine Kombination von Rollen, die eine Person im Laufe des Lebens spielt. Sehr anschaulich wird das im „Life-Career Rainbow“ (Super, 1976, 1990) dargestellt (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Der Life-Career Rainbow von Super



Quelle: in Anlehnung an Super, 1990, S. 212

Der Life-Career Rainbow umfasst mehrere **Dimensionen der beruflichen Entwicklung**, die im Folgenden kurz umrissen und anschließend ausführlicher erklärt werden:

- a) *Zeit* (life-span):
Lebens- bzw. Laufbahnstadien (äußerer Bogen);
chronologische Lebenszeit (innerer Bogen)
- b) *Raum* (life-space):
Breite: die unterschiedlichen Rollen, die jemand gleichzeitig spielt (z. B. Student, Berufstätiger, Bürger) und deren Umfang (die farbigen Kreissegmente, deren konkrete Ausgestaltung in der Abbildung 7 einem Fallbeispiel entnommen wurde);
Tiefe: der variable Grad des Engagements, des Commitments in diesen Rollen (unterschiedliche Farbintensität).

a) Der Veränderungsprozess von Menschen über die **Zeit**, d. h., über die Lebensspanne hinweg, wurde als Sequenz folgender Lebens- bzw. Laufbahnstadien („Maxizyklus“) zusammengefasst (Super, 1953; 1980): Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung und Abbau (Rückzug). Die **Laufbahnstadien** gehen mit jeweils typischen Entwicklungsaufgaben einher und werden aufeinander aufbauend und mehr oder weniger kontinuierlich durchlaufen (vgl. Bergmann & Eder, 1995).

i) Im *Wachstums- und Explorationsstadium* (Kindheit und frühes Erwachsenenalter) entwickeln sich berufsrelevante Fähigkeiten, Interessen, Werte und Zielvorstellungen sowie das Berufskonzept. In der Kindheit treten eher allgemeine und weniger stabile Berufswünsche auf. Die typische Entwicklungsaufgabe des Jugendalters ist, das berufliche Selbstkonzept zu verfeinern und sich auf wenige, miteinander verwandte Berufe zu konzentrieren (Kristallisation der beruflichen Präferenzen) und eine entsprechende Berufs- bzw. Ausbildungsentscheidung zu treffen.

ii) Das *Etablierungsstadium* (frühes und mittleres Erwachsenenalter) beginnt mit der Stabilisierung der Berufslaufbahn nach dem Berufseinstieg. Es ist charakterisiert durch die Entwicklung von beruflichem Commitment bzw. Laufbahnbindung sowie Stabilisierung der Laufbahn und evtl. beruflichen Aufstieg. Personen versuchen in diesem Stadium, die Kongruenz zwischen eigenen Interessen, Fähigkeiten etc. und den beruflichen Anforderungen zu steigern, was z. B. durch Spezialisierung, aber auch Betriebs- oder gar Berufswechsel erreicht werden kann. Zum Stadiumsende können evtl. auch Laufbahnkrisen, d. h. berufliche Sinnkrisen auftreten, die manchmal eine berufliche Reorientierung nach sich ziehen.

iii) Die typische Entwicklungsaufgabe des *Erhaltungsstadiums* (reifes Erwachsenenalter) ist, den bisher erworbenen beruflichen Status beizubehalten und zu sichern. Das bezieht sich z. B. auf Erhaltung der Arbeitsstelle, der Position, des Qualifikationsniveaus usw. es werden nur noch Aufgaben übernommen, die mit der bisherigen Laufbahn im Zusammenhang stehen.

iv) Das *Rückzugsstadium* (spätes Erwachsenenalter), nach der Verrentung, ist durch eine allgemeine Verringerung und Verlangsamung der Aktivitäten gekennzeichnet. Die entsprechende Entwicklungsaufgabe ist, neue Bereiche (Familie, Freizeit) zu finden oder auszuweiten, die den Verlust der Arbeit und der damit verbundenen Selbstverwirklichungsmöglichkeiten kompensieren.

Bei jedem Übergang (Transition) von einem Lebensstadium zum nächsten werden diese Stadien in konzentrierter Form erneut durchlaufen („Minizyklus“), z. B. erfolgt nach einem Stellenwechsel mitten in der Etablierungsphase ein erneuter Durchlauf der Wachstums-, Explorations- und Etablierungsstadien im Zeitraffer. Die erfolgreiche Bewältigung der einzelnen Entwicklungsaufgaben hängt von der **Berufs- und Laufbahnreife** ab, d. h. davon, wie gut vorbereitet und wie bereit das Individuum ist, diese Aufgaben anzugehen und effektiv zu bewältigen. Die Effektivität wird dabei anhand subjektiv und objektiv befriedigender Ergebnisse wie z. B. der Berufs- und Laufbahnzufriedenheit, der Laufbahnverbun-

denheit und des beruflichen Erfolgs gemessen (zum Modell der Berufswahlreife vgl. Super et al., 1957; Crites, 1978a; im Überblick vgl. Bergmann, 2004).

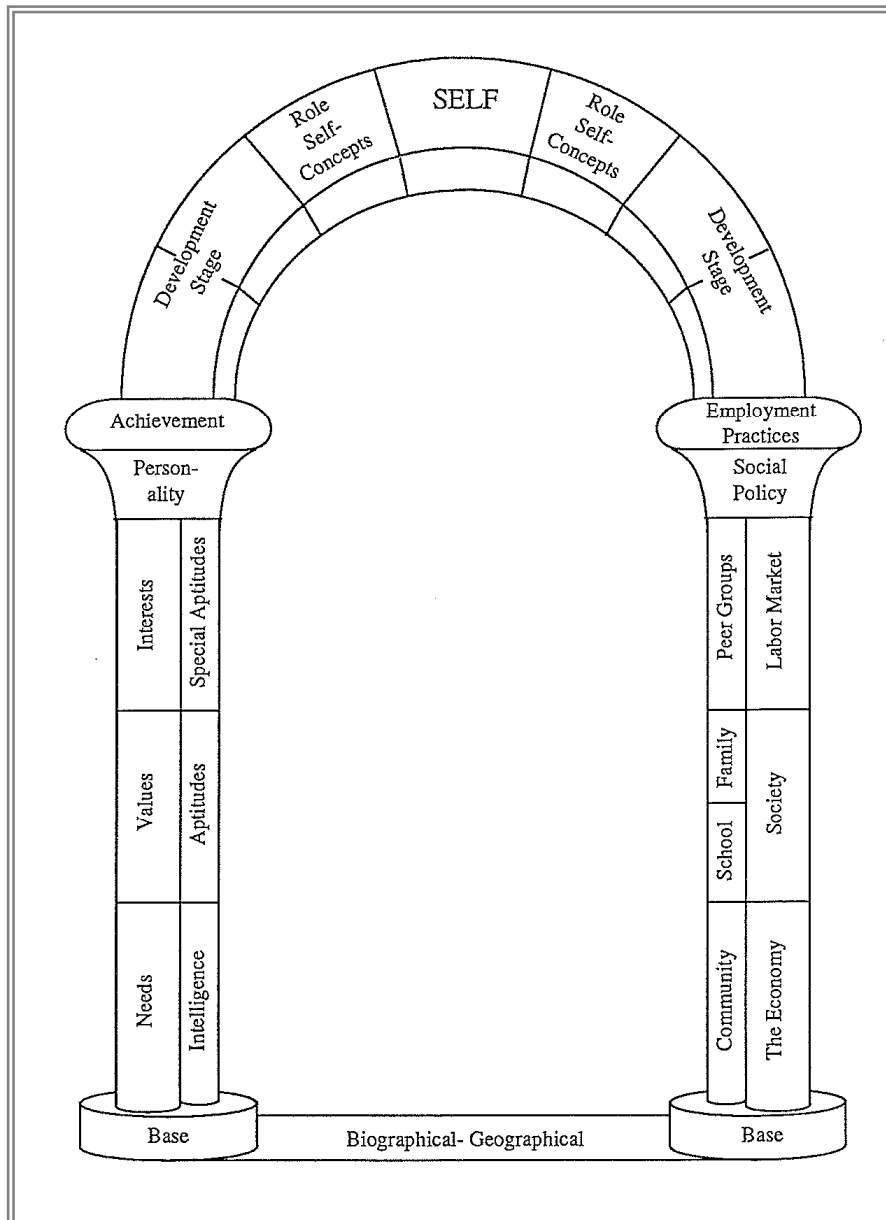
Das hier dargestellte Modell der beruflichen Laufbahnstadien ist nur ein allgemeines Muster, das erhebliche individuelle Variationen aufweisen kann. Die individuelle Entwicklung während der Laufbahnstadien kann durch Förderung der Interessen- und Fähigkeitsentwicklung sowie durch Hilfe bei der Realitätserprobung und Selbstkonzeptentwicklung gesteuert werden. Auf die Ausgestaltung der individuellen Berufsverlaufsmuster werde ich unter Punkt 2.3 eingehen.

b) Neben den Laufbahnstadien veranschaulicht der Life-Career Rainbow weiterhin, wie sich die wichtigsten **persönlichen Lebensrollen** im Laufe der Zeit verändern. Super (1980) unterscheidet bis zu neun Lebensrollen,¹³ deren Anzahl und Bedeutung sich entlang der Laufbahnstadien wandeln: Kind (bis zum Tode der Eltern), Schüler bzw. Student (auch nach der Ausbildungszeit, z. B. während der Weiterbildung), Freizeitrolle (leisureite), Bürger (bei ehrenamtlichen Aktivitäten), Erwerbstätiger, Eltern, Ehepartner, Hausmann (bei der Durchführung von Haushaltsaktivitäten) und Rentner. Keine der Rollen ist geschlechtsspezifisch konzipiert. Für die Jugend- und junge Erwachsenenzeit ist eher eine Rollendiffusion charakteristisch, für die Erhaltungs- und Rückzugsstadien die Rollenfokussierung. Die unterschiedlichen Rollen interagieren miteinander, z. B. bedeutet eine zusätzliche Rolle veränderte Teilnahme an bzw. verändertes Commitment in anderen Rollen. Laut Super (ebd.) spielen mehrgleisig tätige Personen auch unterschiedliche berufliche Rollen gleichzeitig, deshalb komme ich nach der Erörterung der psychologischen Entwicklungsmodelle ausführlicher auf die multiplen Rollen zurück (vgl. Punkt 2.4).

Der nächste Abschnitt fasst die **Laufbahnentwicklungstheorie** von Super zusammen. Diese wird als *Segmental Theory* bezeichnet (Super, 1990), denn sie setzt sich aus mehreren Teilen bzw. Ansätzen aus dem Bereich der differenziellen, Entwicklungs-, Sozial- und Persönlichkeitspsychologie zusammen. Deren verbindende Elemente sind die Lerntheorie und das Selbstkonzept, wie im folgenden „Torbogen“ anschaulich dargestellt wird (vgl. Abbildung 8).

¹³ Diese Rollen werden hier der Einfachheit halber nur in der männlichen Form aufgelistet, die weibliche Form ist aber mitgemeint.

Abbildung 8: Torbogen der Einflussfaktoren der beruflichen Laufbahn



Quelle: Super, 1990, S. 200

Die **berufliche Laufbahn** fußt demnach auf zwei Säulen: einerseits auf Personen- und andererseits auf Umweltdeterminanten. Die **Personenfaktoren** in der linken Säule sind biologisch bzw. biografisch begründete Merkmale wie Intelligenz und Fähigkeiten, Bedürfnisse, Werte und Interessen. Darauf stützt sich die Persönlichkeit, auf der wiederum der berufliche Erfolg aufbaut. Die **Umweltfaktoren** in der rechten Säule sind einerseits sozialer Art – wie Familie, Schule, Peergruppen und Gemeinde – und andererseits gesellschaftlich-institutioneller Art, wie Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Darauf fußen die Sozialpolitik sowie die Beschäftigungsverhältnisse. Die zwei Säulen werden durch das Selbst bzw. durch Rollen-Selbstkonzepte verbunden. Zwischen allen Segmenten des Torbogens,

d. h. zwischen den einzelnen Laufbahndeterminanten, bestehen Wechselwirkungen, die in der Abbildung aus Übersichtlichkeitsgründen nicht dargestellt wurden. In den ersten Laufbahnstadien wie Wachstum und Exploration sind die Faktoren der linken Säule wichtiger, in den nächsten Stadien die der rechten Säule.

Eine zentrale These von Super (1990) lautet, dass der Prozess der beruflichen Entwicklung in der **Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Selbstkonzepten** besteht. Das Selbstkonzept als „Bild von sich selbst“ entsteht in einem Prozess der Synthese zwischen individuellen und sozialen Faktoren: Berufliche Rollen werden beobachtet und ausprobiert, aus dem Feedback wird dann gelernt. Das Selbstkonzept beeinflusst die Bildung von Berufspräferenzen, die Berufswahl, die berufliche Laufbahn sowie die Berufszufriedenheit. Das Ausmaß der individuellen Arbeitszufriedenheit hängt vom Grad der Realisierung der eigenen Selbstkonzepte in der Arbeit ab, d. h. davon, inwieweit eine Person in der Arbeit adäquate Ausdrucksmöglichkeiten für ihre Fähigkeiten, Bedürfnisse, Werthaltungen und Persönlichkeitseigenschaften findet.

Aus dem breiten Gebäude der Laufbahnentwicklungstheorie von Super wurden zwar nur einzelne Konstrukte **empirisch überprüft** (vgl. Osipow & Fitzgerald, 1996), aber die meisten Studien unterstützen seine Annahmen. Untersuchungsergebnisse liefern (indirekte) Belege für die Gültigkeit der Laufbahnstadien (vgl. im Überblick Hackett & Lent, 1992; Fouad, 1994). Die meisten US-amerikanischen und deutschen Studien untersuchen das Berufswahlreifekonzept im Kontext der vorberuflichen und beruflichen Entwicklung von Jugendlichen. In deutschen Längsschnittstudien wurden positive Effekte der Berufswahlreife auf den Erfolg in der Berufsausbildung, auf die berufliche Zufriedenheit und Stabilität nachgewiesen (Seifert, Bergmann & Eder, 1987; Bergmann, 1993). Im Sinne der Annahmen der Selbstkonzepttheorie konnte gezeigt werden, dass Personen mit einer hohen Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz eine höhere Berufszufriedenheit aufweisen (Bergmann, 1993).

Häufig **kritisiert** wird der segmentale Charakter von Supers Theorie, d. h. die Zusammensetzung der Laufbahnentwicklungstheorie aus sehr vielen und unterschiedlichen berufswahl- und laufbahnbezogenen Phänomenen, die nicht ausreichend integriert sind (z. B. Brown, 1994; im Überblick Osipow & Fitzgerald, 1996). Weil in den letzten Jahrzehnten nur noch wenige empirische Untersuchungen dazu durchgeführt wurden, ist angenommen worden, dass die Theorie bereits im „Erhaltungsstadium“ angelangt ist und keine bemerkenswerten Veränderungen durchlaufen wird (ebd.). Allerdings haben sich die praktischen

Anwendungen von Supers Theorie gut bewährt und sie werden in der Berufs- und Laufbahnberatung, meistens im angelsächsischen Sprachraum, immer noch sehr breit eingesetzt, z. B. die Instrumente zur Messung der Berufswahlreife bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen „Career Maturity Inventory“ (Crites, 1978b) und „Career Development Inventory“ (Super et al., 1981) sowie der bereits dargestellte „Life-Career Rainbow“ (Super & Bowsbey, 1979), angewandt zur Erfassung und Reflexion von Lebensrollen.

Obwohl der Strukturwandel der Arbeit von Super nicht explizit berücksichtigt wird, würde sich sein dynamisches Entwicklungsmodell besser für die Abbildung des Wandels eignen als Hollands Ansatz. Angesichts der Berücksichtigung von Veränderungen und der Annahme, dass Menschen mehrere Berufe ergreifen können, ist die Laufbahnentwicklungstheorie nützlich bei der Untersuchung mehrgleisiger Berufsverläufe. Die Parallelität von Rollen ist ein zentrales Merkmal der Theorie und mehrgleisige Berufsverläufe wurden sogar beschrieben (bei Frauen, vgl. Punkt 2.3). Diese Mehrgleisigkeit bezieht sich allerdings nicht auf Erwerbstätigkeiten, sondern auf die Parallelität beruflicher und privater Lebensstränge. Mir ist im Kontext der Laufbahnentwicklungstheorie aber keine Studie bekannt, die Mehrfachbeschäftigte untersucht.

2.2.3 Das Modell der Lebensplanung von Abele

Unter den neueren berufspsychologischen Ansätzen konnten sich insbesondere **sozial-kognitive Erklärungsansätze** durchsetzen (vgl. Osipow & Fitzgerald, 1996; Bergmann, 2004). Die *Social Cognitive Career Theory* basiert auf der Weiterentwicklung der Theorie des sozialen Lernens von Bandura (1977, 1986, 1997) und überträgt deren zentrales Konstrukt der Selbstwirksamkeit auf den Bereich der beruflichen Entwicklung (Hackett & Betz, 1981). Damit sollten ursprünglich Geschlechtsunterschiede bei der Berufswahl und bei der beruflichen Anpassung erklärt werden. Gegenstand der Theorie sind die Entwicklung von beruflichen Interessen, von Ausbildungs- und Berufspräferenzen sowie das Erreichen und die Aufrechterhaltung von Leistungen in Ausbildung und Beruf (Lent, Brown & Hackett, 1994; 1996). Das berufliche Verhalten entsteht demnach im Zusammenspiel folgender Einflussfaktoren: Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Ergebniserwartungen und persönliche Ziele.

Im Folgenden wird das deutsche Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung BELA-M (Abele, 2000, 2002a, b, 2003) vorgestellt. Dieses Modell vereinigt sozial-kognitive Erklärungsansätze mit Handlungsplanungs- und Handlungsregulationstheorien (Gollwitzer,

1991; Kuhl, 1996) mit Theorien der Zielsetzung (z. B. Locke & Latham, 1990) sowie der lebenslangen Entwicklung (z. B. Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998).

Im **dynamischen Modell der Lebensplanung im Berufs- und Privatleben** (BELA-M) von Abele (2000, 2002a, b, 2003) wird Laufbahnentwicklung ähnlich wie bei Super als lebenslanger Prozess konzipiert, allerdings steht hier die Zeit nach der Berufsausbildung im Vordergrund. Während Super eher die gegenseitige Stabilisierung von Person und Umwelt fokussiert, hebt Abele stärker die Dynamik der reziproken Beeinflussung innerer und äußerer Merkmale hervor. Bei vielen laufbahntheoretischen Ansätzen wird der private Lebensbereich außer Acht gelassen, das BELA-Modell hingegen zeichnet sich durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise aus und nimmt sowohl die berufliche als auch die private Lebensplanung in den Blick. Das Modell berücksichtigt insbesondere die zentrale Bedeutung der psychosozialen Kategorie Geschlecht für die Laufbahnentwicklung und besteht aus zwei Teilmodellen: dem Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben und dem darin integrierten Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht. Im Folgenden werden diese Teilmodelle kurz erläutert (vgl. Abele, 2003c; Abele & Stief, 2004).

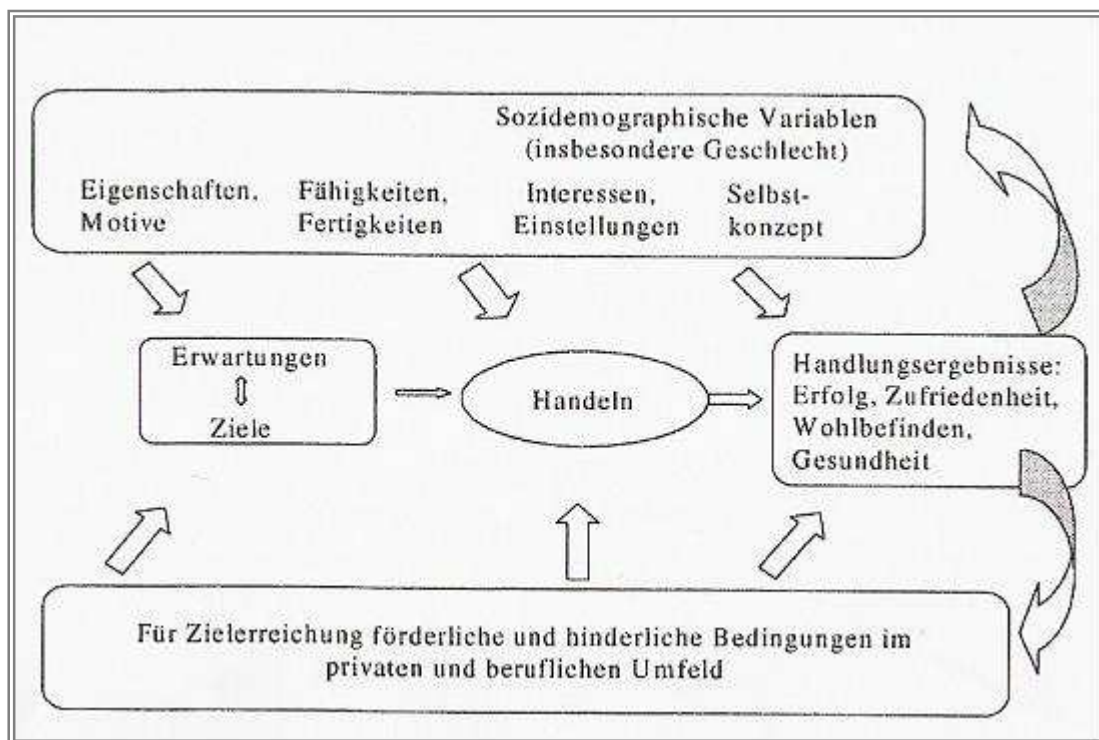
Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

In der nachstehenden Abbildung 9 werden die Komponenten dieses Modells sowie die postulierten Einflussrichtungen veranschaulicht. Im Gegensatz zu den Modellen von Holland und Super, die eher einer traitpsychologischen Perspektive verhaftet sind, dominiert nun eine handlungspsychologische Sichtweise: Bei der Analyse der beruflichen und der privaten Entwicklung stehen berufsbezogene Ziele und Erwartungen, das daraus resultierende Handeln sowie die Handlungsergebnisse im Mittelpunkt. Charakteristisch für die interaktionistische Herangehensweise sind Wechselwirkungen zwischen Personen- und Umweltfaktoren als Determinanten von Handeln und Handlungsergebnissen.

Unter den Personenvariablen finden sich diejenigen, die bereits bei Super beschrieben wurden, jedoch mit besonderer Berücksichtigung des Geschlechtes, sowohl als soziodemografische Variable als auch als geschlechterrollenbezogenes Selbstkonzept. Für die Erfassung spezifischer Personenmerkmale werden die jeweils hinderlichen und förderlichen Umweltbedingungen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben, betrachtet. Zentral in Abeles Modell ist die **Wechselwirkung zwischen Erwartungen und Zielen**. *Ziele* geben dem Handeln eine Richtung und haben neben der motivationalen auch eine „volitionale“ Qualität, d. h., dass sie neben dem Wunsch auch den Willen, etwas zu tun, ausdrücken

(Brunstein & Maier, 1996) (ausführlicher zu Zielkonzepten vgl. Pkt. 2.5). Abele unterscheidet zwischen beruflichen und nicht-beruflichen Zielen, diese werden weiterhin nach Karriere- bzw. Ergebniszielen und Lern- bzw. Wachstumszielen differenziert. Die vorhandenen *Erwartungen* entscheiden darüber, ob eine Handlung tatsächlich ausgeführt wird oder nicht: Anhand von Selbstwirksamkeitserwartungen werden in dem Modell die eigenen Fähigkeiten und die Motivation zur Handlungsausführung eingeschätzt; Ergebniserwartungen antizipieren die äußeren Handlungskonsequenzen. Die *Wechselwirkung* zwischen Zielen und Erwartungen bezieht sich darauf, dass, je nach Erwartung, Ziele anders formuliert und akzentuiert werden und, je nach Ziel, die Erwartungen anders ausfallen. Auch Zielerreichung und Erwartungsveränderung beeinflussen sich gegenseitig und wirken sich auf das Handeln, d. h. auf die konkreten Aktivitäten zur Zielerreichung aus. Bei den **Handlungsergebnissen** spielt nicht nur der berufliche Erfolg mit seinen objektiven wie subjektiven Aspekten eine wichtige Rolle, sondern, charakteristisch für die ganzheitliche Betrachtungsweise, auch die allgemeine Lebenszufriedenheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit. Die Handlungsergebnisse wirken schließlich auf die Personen- und Umweltvariablen zurück, was auf den dynamischen Charakter des Modells hinweist. Der Fokus des Modells liegt auf der Stärkung selbstregulativer Kompetenzen.

Abbildung 9: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben

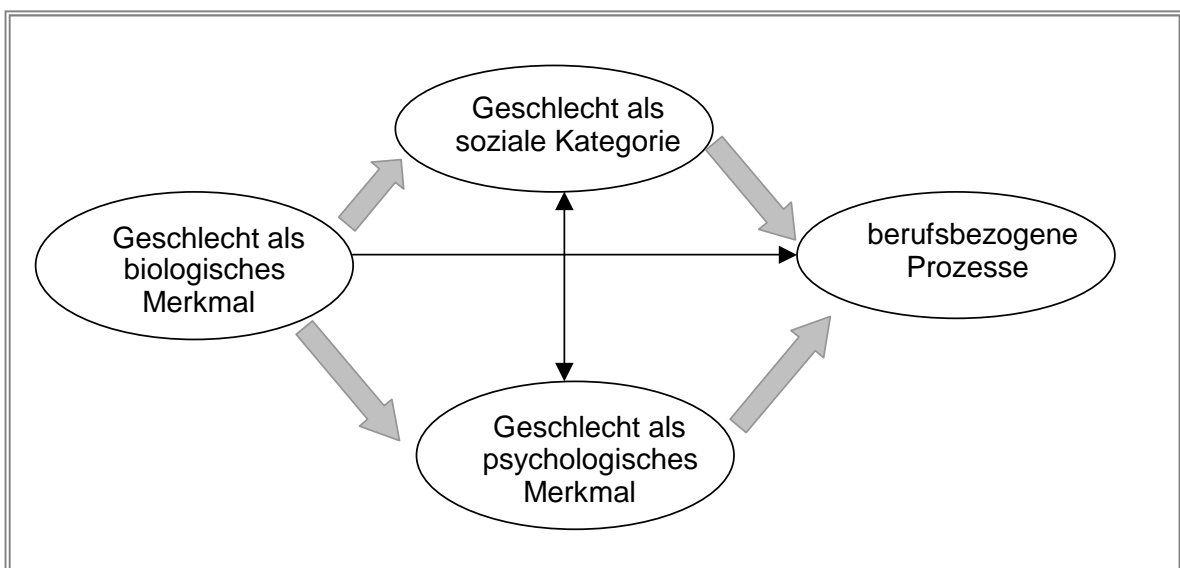


Quelle: Abele, 2002a, S. 111

Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht

Eine wichtige Rolle spielt im BELA-M-Modell (Abele, 2003c) die Kategorie Geschlecht im Sinne eines sozialen und psychologisch bedeutsamen Merkmals, das die Selbstwahrnehmung und darüber hinaus auch das berufliche Handeln mitbestimmen kann. Ebenso werden die an das Geschlecht gebundenen Rollenerwartungen berücksichtigt. Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht ist ein Teil des oben dargestellten Modells der Lebensplanung, in dem die Wirkungsweise des Geschlechts auf die berufsbezogenen Prozesse gesondert betrachtet wird (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht



Quelle: Abele, 2003c, S. 166

Die biologische Geschlechtszugehörigkeit hat Auswirkungen auf das menschliche Fühlen, Denken und Handeln. Darüber hinaus beschreibt Abele (2002a, 2003c) *zwei* weitere *Wirkungsweisen des „Geschlechts“*: Das Geschlecht ist eine soziale Kategorie, d. h. ein Merkmal zur Zuordnung von Personen zu Gruppen („weiblich“ vs. „männlich“). Außerdem hat die biologische Geschlechtszugehörigkeit auch eine psychologische Bedeutung, die sich auf die Akzeptanz oder Ablehnung bestimmter Geschlechtsrollen oder -rollenvorstellungen bezieht. Alle Facetten des Geschlechts wirken sich auf berufsbezogene Prozesse aus. Der doppelte Einfluss von Geschlecht bezieht sich erstens darauf, dass Frauen und Männer mit unterschiedlichen Erwartungen konfrontiert sind und verschiedene Möglichkeiten haben. Zweitens beeinflussen individuelle Geschlechtsrollenorientierungen sowohl Erwartungen und Ziele, als auch die daraus entstehenden Handlungen. Zwischen den sozialen und den psychologischen Aspekten des Geschlechts bestehen Wechselwir-

kungen, da externe Rollenerwartungen und soziale Zuschreibungen verinnerlicht werden können und in das Handeln einfließen, was wiederum die Fremdzuschreibungen bestätigt.

Im Rahmen der „Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung junger Akademiker und Akademikerinnen“ (BELA-E) konnte dieses umfassende Modell **empirisch belegt** werden (vgl. Abele, 2002a, b; 2003a, b, c; 2005; Abele & Stief, 2001; 2004). Sowohl wichtige Vorhersagen des Rahmenmodells als auch Vorhersagen des Modells des doppelten Einflusses von Geschlecht wurden bestätigt. Z. B. ließen sich bei Berufseinsteigern anhand von beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen, von beruflichen Zielen (Karriere- und Wachstumsziele) und von Instrumentalität (als maskuline Komponente des Selbstkonzeptes) objektive Indikatoren des Berufserfolgs vorhersagen (Abele & Stief, 2004).

Einfluss des Geschlechts auf die berufliche Entwicklung

Die empirischen Ergebnisse haben weiterhin gezeigt, dass in Bezug auf die berufliche Entwicklung von Männern und Frauen „die Schere langsam aufgeht“ (Abele, 2003c, S. 168), d. h., dass sich die Unterschiede nicht von Anfang an, sondern erst später zeigen. Die wichtigste Ursache des Schereneffekts liegt darin, dass Frauen Kinder bekommen; Kinder werden als „Karrierehindernis Nr. 1“ betrachtet (Abele, 2003a, b, c). Außerdem weisen Frauen eine etwas geringere „Karriereorientierung“ auf und verfolgen Karriereziele weniger konsequent als Männer. Ferner konnte gezeigt werden, dass Akademikerinnen mit widersprüchlichen Geschlechtsrollenvorstellungen bzw. -erwartungen als Hausfrau und Erwerbstätige konfrontiert sind, was sowohl die Innen- als auch die Außenperspektive betrifft (Abele, 2003c). Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, streben viele Frauen eine „sanfte Karriere“ an (Wahl von Frauenberufen, Teilzeitbeschäftigung etc. – Abele, Hausmann & Weich, 1994). Ihre Berufswege sind auch weniger klar vorgezeichnet und weniger eindeutig geplant als die der männlichen Akademiker (Abele, 2003c). Die subjektive und die objektive Einschätzung des beruflichen Erfolgs weichen bei Frauen stärker voneinander ab als bei Männern (Abele 2003a, b). Schließlich konnte belegt werden, dass Frauen für „objektiven“ Berufserfolg personale und umweltbezogene Voraussetzungen brauchen, die stärker Karriere begünstigend sein müssen als für Männer (Abele, 2003c).

Basierend auf dem theoretischen Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben und auf den empirischen Befunden dazu formulierte Abele (2003c) folgende **Thesen zur beruflichen Entwicklung von Akademikerinnen**:

1. Charakteristisch für Frauen ist ein „Motivmix“ unterschiedlicher und möglicherweise widersprüchlicher Ziele und Wünsche. Lebenszufriedenheit und subjektive Erfolgseinschätzung hängen von der Herstellung einer individuellen Form von „Work-Life-Balance“ ab.
2. Der Motivmix von Frauen kann zudem durch die Partnerschaftsdynamik verstärkt werden, denn Akademikerinnen sind häufig mit älteren und beruflich ambitionierten Akademikern liiert.
3. Die Erwerbstätigkeit von Akademikerinnen ist meistens unproblematisch, Karrieren sind aber immer noch schwierig und werden oft durch Verzicht auf Familie bzw. Partnerschaft erkaufte.

Anhand des Modells von Abele könnten Angebote zur **Laufbahnberatung** formuliert werden, die an der Klärung, Differenzierung und Operationalisierung beruflicher und persönlicher Ziele ansetzen. Vor allem wäre die Identifikation und Förderung persönlicher Ressourcen möglich (Hohner, 2006).

Bezüglich des Themas dieser Arbeit kann festgestellt werden, dass das Entwicklungsmodell von Abele zwar erklärt, wie die Berufswege von Männern und Frauen unterschiedlicher werden, unklar bleibt jedoch, wie es zu bestimmten Berufsverlaufsmustern bzw. zu mehrgleisigen Berufsverläufen kommt.

2.2.4 Das integrativ-kontrolltheoretische Modell von Hohner

Das Modell von Hohner (1987, 1993, 2004) kann als Ergänzung des Modells von Abele betrachtet werden, aber der Schwerpunkt liegt hier stärker auf der beruflichen *Entwicklungsförderung*. Menschen sollen dabei unterstützt werden, unter Berücksichtigung der Chancen und Restriktionen in Arbeit, Beruf und Privatleben ihr autonomes Handlungspotenzial zu entwickeln.

Eine zentrale Rolle für das autonome Handeln spielt in diesem Modell das **subjektive Kontrollkonzept** (Hoff, 1982; Hohner, 1987), ein Teil des Selbstkonzeptes, das im Folgenden kurz umrissen wird. Das individuelle Kontrollbewusstsein – ein zentrales Persönlichkeitsmerkmal – wird als subjektives Kontrollkonzept aufgefasst und bezeichnet die Sicht des Verhältnisses von (eigener) Person und Umwelt: inwieweit sich Personen selbst

als Subjekt und/oder als Objekt ihrer beruflichen und privaten Umwelt sehen bzw. in welchem Maße sie sich selbst als eigeninitiativ, autonom und selbstbestimmt und/oder als außenbestimmt, reaktiv oder passiv sehen. Hiermit wird einerseits an die Locus of Control-Forschung (Rotter, 1966, 1975) und an verwandte Konstrukte wie z. B. die Selbstwirksamkeit (Abramson, Seligman & Taesdale, 1978; Bandura, 1977) und andererseits an die Psychologie der persönlichen Konstrukte (Kelly, 1955) bzw. an die Psychologie subjektiver Alltagstheorien angeknüpft (z. B. Dann, 1983). Im Unterschied zur Locus of Control-Forschung bezieht das subjektive Kontrollkonzept aber auch „interaktionistische“ Evaluationen ein, in denen sich äußere und innere Einflüsse nicht ausschließen.

Menschen können unterschiedliche subjektive Kontrollkonzepte aufweisen. Hoff (1982) hat folgende **Grundformen** beschrieben:

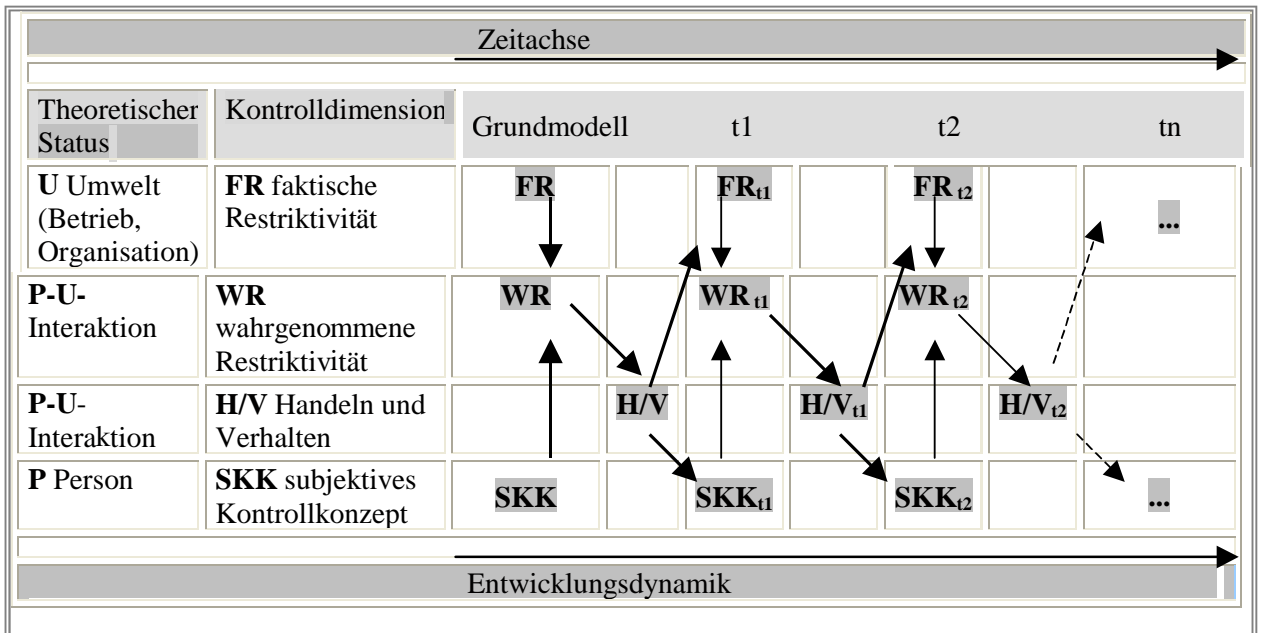
- *deterministisch-rigide-internale* Kontrollkonzepte: Personen sehen sich ausschließlich selbst als Ursache ihres Verhaltens und/oder evaluieren sich generell als sehr wirksam.
- *deterministisch-rigide-externale* Konzepte: Personen evaluieren sich als völlig unwirksam, als ausschließlich von anderen Personen oder äußeren Umständen bestimmt und sehen sich als machtlos.
- *fatalistisch-schwankende* Konzepte: Personen betrachten sich als Objekt unerklärlicher und unkontrollierbarer Einflüsse, die mal von innen, mal von außen kommen und mal Glück, mal Pech zu Folge haben.
- *interaktionistisch-flexible* Konzepte: Das eigene Handeln und Verhalten werden als Interaktion von Person und Umwelt angesehen.
- *additiv-deterministische* Kontrollkonzepte: Restkategorie – weder deterministisch-rigide, noch interaktionistisch-flexibel.

Im **interaktionistischen, kontrolltheoretischen Modell** von Hohner (1987, 1993, 2004) werden, wie bei Abele (2002a, b), Person und Umwelt aufeinander bezogen (vgl. Abbildung 11). Zentral ist auch hier das berufliche Handeln, denn dadurch konstituiert sich die berufliche Entwicklung. Im Unterschied zu handlungstheoretischen Ansätzen konzipiert Hohner Handeln als aktiv, umweltverändernd gegenüber Verhalten als passiv, reaktiv: „Die Kategorie des beruflichen Handelns i. S. eines proaktiven Agierens im Unterschied zu reaktivem oder passivem Verhalten stellt die theoretisch bedeutsame Schnittstelle der Interaktion von Person und ihrer (beruflichen) Umwelt dar (vgl. Hohner, 1987, 1993).“ (Hohner, 2004, S. 18).

Die Wirkungsweise des Modells lässt sich wie folgt beschreiben: „Persönlichkeitsmerkmale (wie das Kontrollbewusstsein), Motivlagen (z. B. extrinsisch/intrinsisch), Orientierungen (z. B. Selbstwirksamkeitserwartungen) und Handlungsstile werden aufeinander bezogen und in ihrer Wirkungsdynamik mit Handlungsmöglichkeiten oder Handlungseinschrän-

kungen (Restriktionen) in der beruflichen und privaten Umwelt verbunden.“ (Hohner, 2006, S. 32). Dabei stützt sich das Modell auf zwei Annahmen: a) dass die Umweltbedingungen zumindest teilweise durch Handeln veränderbar sind, b) dass nur die Chancen genutzt werden können, die als solche wahrgenommen und eingeschätzt werden.

Abbildung 11: Das kontrolltheoretisch fundierte Modell zur integrativen Entwicklung von Personen und Organisationen (Hohner, 1993)



Quelle: Hohner, 2006, S. 32

Copyright by Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern.

Auf der Ebene der *Person* geht es im Modell um das oben erklärte subjektive Kontrollkonzept, d. h. um die individuelle Auffassung des Person-Umwelt-Verhältnisses. Auf der *Umweltebene* werden die *faktischen Restriktionen* bzw. die Autonomiemöglichkeiten für individuelles Handeln unabhängig von der Sicht der betroffenen Personen erfasst. Auf der Ebene der *perzipierten Restriktivität* bzw. der wahrgenommenen Handlungsspielräume wird die subjektive Einschätzung dieser beruflichen Restriktivität betrachtet, wobei sich häufig interindividuelle Unterschiede zeigen. Auf der *Handelns-/Verhaltensebene* geht es um das Zusammenspiel von subjektivem Kontrollkonzept einerseits und faktischen Restriktionen bzw. Chancen andererseits: Wahrnehmungen konkreter Situationen bzw. Lebenslagen können zu einem eher aktiven, umweltverändernden bzw. -ausgestaltenden Handeln oder zu einem eher adaptiven, reaktiven Verhalten führen.

Der **integrative Charakter** des Modells äußert sich in der Verbindung diverser Aspekte von Umwelt (z. B. Beruf, Arbeitsmarkt) und Person. Außerdem ist es ein dynamisches

Modell, weil diese Person-Umwelt-Interaktionen über längere Zeiträume analysiert werden. Dabei können sich sowohl das individuelle subjektive Kontrollkonzept unter dem Einfluss der Umwelt als auch die Umwelt infolge des individuellen Handelns verändern.

Aktives, autonomes Handeln ist unerlässlich, um die eigene berufliche Umwelt und die Berufslaufbahn selbst gestalten zu können. Ergebnisse **empirischer Untersuchungen** (Hohner, 1987, 2004; Seligman, 1991, 1994) sprechen dafür, dass ein autonomes Handeln nicht nur durch realitätsangemessene, sondern auch durch „leicht illusorisch-internale Selbstevaluationen“ (Hohner, 2006, S. 33) gefördert wird. Weiterhin wirken sich mittlere Restriktionen im Berufsverlauf günstiger aus als sehr hohe oder sehr geringe (Hoff, Lempert & Lappe, 1991): Diese Herausforderungen, die erfolgreich gemeistert werden können, sind geradezu notwendig für das Kompetenzwachstum und für die erfolgreiche berufliche Entwicklung.

Im Mittelpunkt von Hohners Modell steht ein wichtiger Aspekt des Strukturwandels der Arbeit und zwar die Autonomie. Im Hinblick auf die bereits beschriebenen Veränderungstendenzen in der Arbeitswelt, auf die zunehmende Individualisierung und auf den Zwang zur Autonomie (Arbeitskraftunternehmer und Entrepreneurship – vgl. Kap. 1) kann dem integrativ-kontrolltheoretischen Modell von Hohner also eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden. Denn es ist sehr gut dazu geeignet, im Rahmen von **Laufbahnberatung** autonome Handlungspotenziale von Individuen zu entdecken und zu fördern (vgl. Hohner, 2004, 2006).

2.3 Berufliche Laufbahnmuster und Übergänge

Das zentrale Thema dieser Arbeit sind mehrgleisige Berufsverlaufs- bzw. Laufbahnmuster. Unter Punkt 2.1 wurde eine kurze Begriffsbestimmung vorgenommen, und in diesem Abschnitt gehe ich ausführlicher auf die Fragen ein, wie berufliche Laufbahnen definiert werden, welche Berufsverlaufsmuster bisher beschrieben wurden und welche die dabei wichtigsten Einflussfaktoren und Strukturierungsmerkmale sind. In diesem Zusammenhang finden die Laufbahnmuster von Frauen besondere Berücksichtigung.

Seifert (1989) unterscheidet im Anschluss an Hall (1976) und Watts (1981) folgende drei **wissenschaftliche Laufbahnbegriffe**, die verschiedene Betrachtungsperspektiven darstellen:

- *institutionelle* berufliche Laufbahn: formal geregelte und hierarchisch geordnete Abfolge von Positionen oder „Jobs“ im Rahmen eines Tätigkeitsfeldes oder einer Organisation; wird auch mit dem Begriff Karriere umschrieben;
- *objektive* Laufbahn: Sequenz der eingenommenen Positionen im Laufe des Berufslebens, unabhängig von institutioneller Regelung oder subjektiver Erlebnisweise; spiegelt sich im Curriculum Vitae einer Person wider;
- *subjektiv individuelle* Laufbahn: subjektiv erfahrene und gestaltete Abfolge der beruflichen Tätigkeiten und Positionen über die Dauer des Berufslebens; auch als *Berufsbioografie* bekannt.

Eine umfassende **Definition** (Abele, 2003c) vereint mehrere Aspekte, die sich in den theoretischen Ansätzen zur beruflichen Entwicklung als zentral herausgestellt haben (vgl. Punkt 2.2): Die **Berufslaufbahn** stellt die Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit dar und hängt mit anderen Rollen, die eine Person im Verlaufe des Lebens einnimmt, zusammen (Super, 1980). Die Berufslaufbahn umfasst alle berufsbezogenen Erfahrungen und berufsrelevante vor-, außer- und nachberufliche Entwicklungen, bezieht sich auf das Handeln sowie auf die Veränderung von Einstellungen, Werthaltungen, Motivationen, Zielen und Selbstkonzepten. Sie ist Ergebnis der Interaktion von individuellen Faktoren und Kontextbedingungen und wird von Individuen aktiv beeinflusst (Ossipow & Fitzgerald, 1996).

Berufliche Laufbahnmuster

Die bereits dargestellten Laufbahnstadien in Supers Theorie (vgl. Pkt. 2.2.2) stellen ein allgemeines Muster der beruflichen Laufbahnentwicklung dar. Die Laufbahnen der einzelnen Individuen können aber erhebliche Variationen aufweisen: Das Timing der Stadien, die Lösungsart der Entwicklungsaufgaben oder die Häufigkeit von Minizyklen können unterschiedlich sein. Diese interindividuellen Unterschiede führen zu einer Vielfalt verschiedener Laufbahnen. Super (1957) hat folgende wichtige **Laufbahnmuster** differenziert:

- a) das *konventionelle* Laufbahnmuster (Conventional Career Pattern), durch einige Veränderungen beim Berufseinstieg und später zunehmende Stabilisierung gekennzeichnet; entspricht den allgemeinen Laufbahnstadien Exploration, Etablierung, Erhaltung;

- b) das *stabile (stable)* Laufbahnmuster, bei dem über die gesamte Laufbahn nur ein Beruf an einem Arbeitsplatz ausgeübt wird; entspricht am ehesten der „Normalbiografie“ von Männern;
- c) das *instabile (unstable)* Muster, bei dem eingeschlagene Karrierepfade wieder aufgegeben und neue ausprobiert werden;
- d) das Muster der *multiplen Veränderungen (Multiple-Trial)*, das durch häufige und kurzfristige Berufs-, Beschäftigungs- und Arbeitsplatzwechsel charakterisiert ist; eine berufliche Festlegung tritt nicht ein.

Laufbahnmuster von Frauen

Super (1957) war einer der ersten Berufspsychologen, der auf **geschlechtsspezifische Laufbahnmuster** hingewiesen hat. Als zentral für die berufliche Entwicklung von Frauen erachtete er ihre Rolle als Mutter und „Haushaltsmanager“. Laut Super (ebd.) haben Frauen, zusätzlich zu den oben beschriebenen Mustern weitere **typische Laufbahnmuster**:

- e) das *stabile häusliche (stable homemaking)* Muster: Frauen heiraten gleich nach dem Schul- bzw. Ausbildungsabschluss und üben gar keine Erwerbstätigkeit aus;
- f) das *konventionelle (conventional)* Muster: Berufsphase bis zur Heirat, danach nur noch häusliche Tätigkeit;
- g) das *unterbrochene (interrupted)* (Drei-Phasen-) Muster, bei dem die Berufstätigkeit durch eine Kinderbetreuungsphase unterbrochen wird;
- h) das **doppelgleisige Laufbahnmuster (Double-Track)**, das eine Parallelität gleichzeitig ausgeübter Tätigkeiten im Berufsleben sowie in Familie und Haushalt kennzeichnet.

Mehrere groß angelegte empirische Studien (z. B. Harmon, 1967; Vetter, 1973) konnten die Gültigkeit dieser Laufbahnmuster belegen. Bis heute bleiben diese Kategorien sinnvoll, um die Berufsverlaufsmuster zu beschreiben (Osipow & Fitzgerald, 1996). Deutlich geändert hat sich jedoch im Laufe der Zeit der Anteil der Frauen in den jeweiligen Mustern. Während in den USA der 1960er und 1970er Jahre das stabile häusliche und das konventionelle Muster überwogen, sind dort heute doppelgleisige Laufbahnmuster die Norm (ebd.). Mehrere berufspsychologische Ansätze basieren auf der empirisch belegten Annahme, dass die beruflichen Laufbahnen von Frauen insgesamt vielfältiger und komplexer sind als die von Männern (z. B. Fitzgerald & Crites, 1980; Betz & Fitzgerald, 1987). Dies

liegt an den geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und Anforderungen sowie an den für Frauen damit verbundenen Barrieren und Konflikten (vgl. Pkt. 1.6).

Eine Untersuchung im Schnittpunkt der Lebenslauf- und Frauenforschung von Geissler und Oechsle (1996) analysierte die Lebensplanung von westdeutschen Frauen jüngerer Kohorten im Kontext der Modernisierung (vgl. Punkt 1.6). Es ergaben sich folgende Typen bzw.

Muster der Lebensplanung junger, kinderloser Frauen mit beruflicher Ausbildung:

a) *Traditionell familienzentrierte* Lebensplanung: Ungeachtet von Modernisierungstendenzen wird die traditionelle Frauenrolle angestrebt, Erwerbsarbeit ist gegenüber dem Privatleben zweitrangig und nicht identitätsstiftend. (Dieser Typus würde meines Erachtens dem stabilen häuslichen Laufbahnmuster von Super entsprechen.)

b) Die *berufszentrierte* Lebensplanung basiert auf dem Wunsch nach materieller und sozialer Unabhängigkeit, die durch kontinuierliche Erwerbstätigkeit erreicht werden soll. Die Relation der Lebensbereiche entspricht der der männlichen Normalbiografie. (Das passende Berufsverlaufsmuster bei Super wäre das stabile oder das konventionelle Muster bei Männern. Dennoch schließen diese Frauen Kinder in ihrer Lebensplanung nicht von vornherein aus.)

c) *Doppelte* Lebensplanung: In Abgrenzung zu traditionellen männlichen und weiblichen Lebensläufen wird sowohl dem beruflichen als auch dem privaten Bereich gleiche Wichtigkeit beigemessen. Die angestrebte „doppelte Lebensführung“ (ebd., S. 270) mit Beruf, Familie und Kindern ist mit Schwierigkeiten verbunden, denn die Geschlechterrollen werden nicht in Frage gestellt. Das Vereinbarkeitsmodell beruht nur auf dem Erfolg des individuellen Vereinbarungshandelns der Frau, die die Berufstätigkeit meistens für die Familienphase unterbrechen möchte. (Diesem Typus würden das unterbrochene und das doppelgleisige Muster von Super entsprechen.)

d) *Modernisiert familienzentrierte* Lebensplanung: Im Vergleich zum traditionellen Muster spielen Ausbildung und Beruf, insbesondere die vorfamiliale Berufstätigkeit eine wichtigere Rolle. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird das Modell zweier aufeinanderfolgender Phasen präferiert. (Selten drei Phasen wie im unterbrochenen Muster, wie in Supers konventionellem Muster bei Frauen.)

e) *Individualisierte* Lebensplanung: Dieser Typus orientiert sich nicht an „normalen“ Verläufen oder Altersnormen, sondern zielt darauf, sowohl die Relation zwischen Beruf und Privatleben als auch zwischen den Geschlechtern neu zu bestimmen. Die Priorität des Berufs wird auch für den Mann bestritten. Entscheidend sind das Streben nach Entwicklung des eigenen Selbst und die selbstreflexive Struktur des Handelns. Entworfen wird ein „vollkommen flexibles“ (Geissler & Oechsle, 1996, S. 273), ein sehr offenes Planungsmuster. (Dessen Flexibilität legt eine Analogie zu Supers instabilem Muster und zum Muster der multiplen Veränderungen nahe. Allerdings stehen beim Typus der individualisierten Lebensplanung das selbstbestimmte Handeln und die persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Vordergrund.)

f) *Verweigerung der Lebensplanung*: Als Antwort auf die vielfältigen Anforderungen und Erwartungen wollten sich schließlich einige Frauen bewusst nur auf die Gegenwart be-

ziehen. Sie versuchten, biografische Festlegungen zu vermeiden, und lebten beruflich wie privat in kurzfristigen Arrangements, waren „noch auf der Suche nach einer für sie ‚stimmigen‘ Lebensweise“ (ebd. S. 260). Hier spielten atypische und zugleich prekäre Beschäftigungsverhältnisse eine besondere Rolle, denn die ermöglichten den Lebensunterhalt außerhalb des Korsetts regulärer Arbeits- und Lebensweisen.

Traditionell sind nach Geissler & Oechsle (1996) nicht nur das familienzentrierte sondern auch das berufsorientierte Lebensplanungsmuster, weil beide die geschlechtsspezifischen Normalbiografien rekonstruieren. Im Vergleich zu früheren Kohorten drückt sich dagegen in den letzten vier Lebensplanungsmustern der „aktuelle gesellschaftliche Umbruch aus, in dem die herkömmliche Beziehung von Öffentlichkeit und Privatsphäre neu organisiert wird“ (ebd., S. 273).

Besonders interessant für das Thema dieser Dissertation ist das **doppelgleisige Laufbahnmuster** bei Super (1957), das sich auf die Parallelität einer beruflichen und einer privaten „Schiene“ bezieht und sich auch bei jüngeren Frauen in Form der doppelten Lebensplanung (Geissler & Oechsle, 1996) wiederfinden lässt. Erwerbstätige Frauen erscheinen demnach gewissermaßen als „Pioniere“, sie haben schon früh Herausforderungen gemeistert, die heute im Kontext der Diskussion über „multiple jobholding“ als „postmodern“ betrachtet werden (vgl. Rouault, 2002b). Allerdings haben Super sowie Geissler und Oechsle keine Parallelität rein erwerblicher Tätigkeiten – wie der im Projekt „PROFIL“ ermittelten – beschrieben. Für die heutigen sowie die zukünftig vermehrt zu erwartenden diskontinuierlichen und mehrgleisigen Erwerbsbiografien erscheinen deshalb weitere Differenzierungen erforderlich.

Laufbahneinflüsse und berufliche Übergänge

Die oben beschriebenen Muster beruflicher Laufbahnen oder beruflicher Planung sind verallgemeinerte Ergebnisse theoretischer Überlegungen und empirischer Studien, die in der Realität selten genau so vorkommen. Die individuellen Laufbahnen sind komplexer und vielfältiger, denn sie sind mannigfachen Einflüssen unterworfen. Mehrere Einflussfaktoren wie einerseits Alters- und gesetzliche Normen und andererseits personenbezogene (Selbstkonzept, Erwartungen, Ziele, Geschlecht) oder umweltbezogene (Arbeitsmarktsituation) Faktoren wurden bereits angesprochen (vgl. Pkt. 1.7 und 2.2). Baltes und Danish (1980) nennen weitere **nicht-normative Einflüsse**, die nicht in einem generellen oder universellen Muster auftreten. Es sind negative oder positive Lebensereignisse, die die berufliche Entwicklung nachhaltig bestimmen: z. B. unerwartete Entlassung oder Beförderung, Lotte-

riegewinn, Auflösung des Betriebes, wirtschaftliche Depression oder Aufschwung, Heirat oder Scheidung, Unfälle oder Krankheiten, Umzüge etc. Diese nicht-normativen Einflüsse sind in ihrer Tragweite sehr unterschiedlich, z. B. kann eine Scheidung die berufliche Entwicklung von ein bis zwei Personen beeinflussen, während die Wende die Berufsverläufe der meisten ostdeutschen Erwerbstätigen beeinflusst hat. Weiterhin wirken sich selbst ähnliche Ereignisse auf verschiedene Personen unterschiedlich aus, denn sie reagieren darauf individuell. Die Bedeutung eines Ereignisses für den Lebens- bzw. beruflichen Verlauf ändert sich auch mit dem Lebensstadium bzw. der beruflichen Phase, in welchen dieser Wandel erlebt wurde (vgl. Elder & Caspi, 1990). Z. B. variieren die Folgen von Massenarbeitslosigkeit für Personen im früheren und im mittleren Erwachsenenalter, d. h. für Personen im beruflichen Etablierungs- bzw. im Erhaltungsstadium.

Berufliche Laufbahnmuster werden stark durch sogenannte **berufliche Übergänge** strukturiert, d. h. durch alle beruflichen Veränderungen, Einschnitte sowie „Brüche“, die als wichtig für das Berufsleben betrachtet werden (vgl. König, 1993). Berufliche Übergänge können *aktiv* herbeigeführt und von positiver Bedeutung sein (z. B. Arbeitsplatzwechsel nach erfolgreicher Bewerbung) oder *passiv* erlitten und negativ bewertet (z. B. Kündigung nach nicht bestandener Probezeit).

Im Unterschied zu den beruflichen Übergängen, die bestimmte Wendepunkte in der Berufslaufbahn markieren, beziehen sich die **Karriereübergänge** (Transitionen) auf längere Perioden der Veränderung (vgl. Moser & Schmook, 2001). *Objektive* Karriereübergänge, in denen Personen eine andere Rolle übernehmen (z. B. vom Mitglied einer Arbeitsgruppe zu deren Leiter), sind von außen klar erkennbar. *Subjektive* Karriereübergänge (Stephens, 1994) sind dagegen von innerpsychischen Prozessen charakterisiert, im Laufe derer Personen eine veränderte Haltung gegenüber einer Rolle entwickeln (z. B. zunehmende Abneigung gegenüber der Arbeitstätigkeit). Infolge veränderter Einstellungen, Orientierungen und Wahrnehmungen kann sich die Karriere bzw. die berufliche Laufbahn in subjektive Phasen aufteilen, die von außen nicht immer erkennbar sind (z. B. Lehrling, unabhängige Fachperson, Mentor, Direktor; vgl. Dalton & Thompson, 1986).

2.4 Sozialpsychologische Rollenkonzepte

Dieser Abschnitt stellt eine Verknüpfung zum Laufbahnmodell Supers (1990) dar, und zwar zu der These, dass die Entwicklung einer Person durch mehrere gleichzeitige Rollen, die sich im Laufe der Zeit verändern, charakterisiert ist. Multiple Rollen sind für Mehrfachbeschäftigte bzw. für Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen besonders charakteristisch, deshalb gehe ich im Folgenden ausführlicher darauf ein. Dieses Thema wird in einem sozialpsychologischen Forschungskontext dargestellt.

Soziale Rollen sind Bündel gesellschaftlich definierter Erwartungen an Personen mit einem bestimmten Status, anhand derer ein Verhalten als angemessen oder unangemessen beurteilt wird (Dahrendorf, 1974). Typische Rollen wären: Ehepartner, Eltern, Erwerbstätiger, Verwandter, Freund und Gruppenmitglied. Nach symbolisch-interaktionistischer Auffassung werden Rollen kontinuierlich zwischen Individuen ausgehandelt (Mead, 1934) und das Selbst stellt ein System persönlicher Rollenidentitäten dar (Thoits, 1983, 1986).

Zwei theoretische Ansätze betrachten die Konsequenzen auf individueller Ebene, die sich durch Ausübung multipler Rollen ergeben: Während die Knappheits- bzw. die Rollenstresshypothese einen belastenden Effekt annimmt, geht die Expansions- bzw. Rollenerweiterungshypothese von bereichernden Resultaten aus. Die **Knappheitshypothese** (Scarcity Hypothesis) wird auf Freud (1961) zurückgeführt, der die Konkurrenz von Individuen und Gesellschaften um (sexuelle) Energie postuliert hat. Vertreter dieses Ansatzes (Goode, 1960; Slater, 1963; Coser, 1974) betrachten die menschlichen Ressourcen Energie und Zeit als begrenzt. Individuen müssen ihre Energie gut auf ihre Rollen verteilen und diese Rollen geschickt managen, sonst drohen Rollenüberlastungen und -konflikte, die zu psychischem Leid führen. Goode (1960) geht sogar davon aus, dass multiple Rollenverpflichtungen per se überfordernd sind und Rollenstress normal ist. Eine ganze Reihe von Studien konnte aber keine hinreichenden Belege für diese Hypothese finden (Adelmann, 1994a, b; Hong & Seltzer, 1995; Jackson, 1997; Menaghan, 1989; Miller, Moen & Dempster-McClain, 1991; Moen, Dempster-McClain & Williams, 1989, 1992; Pietromonaco, Manis & Frohardt-Lane, 1986; Thoits, 1983, 1986).

Die Quelle der gegensätzlichen **Expansions- oder Rollenerweiterungshypothese** (Sieber, 1974; Marks, 1977; Thoits, 1983, 1986) ist Durkheims (1953) Vorstellung, dass das menschliche Energiepotenzial reichhaltig und erweiterbar ist. Bestimmte soziale Rollen verbrauchen keine Energie, sondern *erzeugen Energie im Rahmen sozialer Interaktionen*. Laut Marks (1977) sind Zeit und Energie nicht begrenzt oder gegeben, sondern konstruiert, d. h.

flexible Ergebnisse von Rollenaushandlungen. Die Akkumulation mehrerer Rollen geht mit Vorteilen einher, die die negativen Aspekte übertreffen (Sieber, 1974). Die Rollenerweiterungshypothese besagt, dass Personen mit einer größeren Anzahl sozialer Rollen ein höheres psychologisches Wohlbefinden und weniger physische und psychische Probleme aufweisen im Vergleich zu Personen mit weniger Rollen. Diese Hypothese konnte breite empirische Unterstützung finden (Adelmann, 1994a, b; Ahrens & Ryff, 2006; Barnett, Marshall & Singer, 1992; Hong & Seltzer, 1995; Jackson, 1997; Kikuzawa, 2006; Miller et al., 1991; Moen et al., 1989, 1992; Pietromonaco et al., 1986; Stephens, Franks & Townsend, 1994; Thoits, 1983, 1986). Es hat sich gezeigt, dass eine erhöhte Anzahl von Rollen mit mehr individuellen Ressourcen, besseren sozialen Beziehungen, mehr Machtgefühl, Prestige und emotionaler Befriedigung und weniger negativen Affekten einhergeht. Dies ist beim Vergleich zwischen Personen mit mehreren und solchen mit weniger Rollen sowohl für Männer als auch für Frauen (Barnett & Hyde, 2001) und für unterschiedliche Altersgruppen (Adelmann, 1994a) gültig. Eine längsschnittliche Untersuchung hat außerdem gezeigt, dass Frauen mit einer höheren Rollenanzahl länger leben und gesünder sind (Moen et al., 1989) sowie höhere Lebenszufriedenheit und Selbstachtung haben (Miller et al., 1991) als Frauen mit weniger Rollen. Mit Blick auf die Selbstkomplexität – d. h. hohe Anzahl unterschiedlicher Rollen und Selbstaspekte – wurde eine kompensatorische Wirkung ausgewiesen: Ein hoher Komplexitätsgrad wirkt als Puffer und schützt das Selbstwertgefühl bei negativen Ereignissen (kein Spill-Over-Effekt), weshalb Linville folgenden Rat gibt: „Don't put all your eggs in one cognitive basket“ (1985, S. 94). Schließlich gibt es Hinweise dafür, dass multiple Rollen die persönliche Entwicklung fördern, indem sie das persönliche Wachstum und die Zielerreichung begünstigen und zu einem höheren Lebenssinn beitragen (Ahrens & Ryff, 2006). Nach einigen Autoren ist die Anzahl und nicht die Spezifik der einzelnen Rollen oder deren Kombination entscheidend (Hong & Seltzer, 1995). Die Effektgröße der multiplen Rollen variiert zudem mit den Moderatoren Geschlecht, Bildungsgrad und Niveau der perzipierten Kontrolle: Die Beziehung zwischen Rollenanzahl und höherem Wohlbefinden ist bei Männern vermutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen (Adelmann, 1994a, b); höher Qualifizierte haben im Vergleich zu weniger qualifizierten Personen bessere Rollen, mehr Zugang zu Ressourcen, Beschäftigung und Unterstützung des Umfeldes und können mit multiplen Rollen besser umgehen, was mit erhöhtem Wohlbefinden einhergeht (Ahrens & Ryff, 2006); und schließlich mindert ein hohes Niveau an perzipierter Kontrolle die negativen Konsequenzen multipler Rollen (ebd.). Es gibt einige Hinweise darauf, dass die Beziehung zwischen der Anzahl von Rol-

len und den psychologischen Outcomes kurvilinear sein könnte (umgekehrt u-förmig), d. h., dass ab einer optimalen Anzahl von Rollen die Grenzen des Wachstums erreicht werden und bei zusätzlichen oder konfligierenden Rollen die Nachteile überwiegen (Thoits, 1983, 1986).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die sozialpsychologische Forschung einen vorwiegend positiven Einfluss der Ausübung multipler sozialer Rollen auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die persönliche Entwicklung belegen kann. Menschen mit mehreren Rollen erleben mehr Sinn und Bestimmung in ihrem Leben, trotz der potenziellen Kosten durch Rollenstress. Die Ursachen dieses Phänomens werden auf die positive Wirkung sozialer Interaktionen zurückgeführt. Dazu kommt die bereichernde Wirkung mehrerer Rollen für die Person selbst, die Möglichkeit des Auslebens unterschiedlicher Aspekte der Persönlichkeit, d. h. Ganzheitlichkeit.

Trotz der Fülle von Untersuchungen wurden Studien zu multiplen beruflichen Rollen bei Mehrfachbeschäftigten meines Wissens nach noch nicht durchgeführt. Die vorhandenen Untersuchungen betrachten die multiplen Rollen als verteilt über alle Lebensbereiche, bezogen auf die Erwerbstätigkeit wird dabei nur eine einzige Rolle, die des Erwerbstätigen, berücksichtigt. Es kann aber angenommen werden, dass mehrere unterschiedliche berufliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen beruflichen Rollen assoziiert sind.

2.5 Psychologische Zielkonzepte

Wie bei der Darstellung der psychologischen Laufbahnmodelle deutlich wurde (vgl. Punkt 2.2), gehen neuere Ansätze davon aus, dass Individuen ihre berufliche Entwicklung selbst steuern. Zentrales Element der Selbststeuerung sind **persönliche Ziele**, die als Quelle und Folge der Motivation betrachtet werden: Sie beeinflussen das Verhalten, geben der individuellen Entwicklung eine Richtung und werden im menschlichen Leben als sinnstiftend erlebt (vgl. Klinger, 1977). Im Zuge des Strukturwandels der Arbeit steigt die Bedeutung der beruflichen¹⁴ Ziele: Weil institutionalisierte Laufbahnen seltener werden und diskontinuierliche, komplexere Berufsbiografien zunehmen, sind Ziele nicht nur bei der Berufswahl wichtig, sondern bleiben es auch im weiteren Berufsverlauf. Sie müssen häufig im

¹⁴ Wichtige Komponente der persönlichen Ziele sind die beruflichen Ziele, die sich auf das Arbeitsleben und die eigene Berufsentwicklung beziehen (Brunstein & Mayer, 1996).

Hinblick auf neue Situationen umformuliert, angepasst oder durch neue Ziele ersetzt werden (vgl. Wiese, 2004). Personen mit parallelen Erwerbstätigkeiten bzw. mehrgleisigen Berufsverläufen müssen zudem mehrere wichtige berufliche Ziele gleichzeitig koordinieren und verfolgen, was die Bedeutung des Themas für die vorliegende Arbeit unterstreicht. In diesem Unterkapitel werden zentrale Zielkonzepte kurz vorgestellt und zwei Zielmodelle erläutert: das allgemeine Regulationsmodell persönlicher Ziele und das Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation. Abschließend wird auf die adaptive Zielwahl und die strukturellen Charakteristika der Zielsysteme, d. h. auf die Relationen zwischen multiplen Zielen, unter besonderer Berücksichtigung der Beziehung zwischen beruflichen und privaten Zielen eingegangen.

Ziele werden **definiert** als interne Repräsentationen zukünftiger Zustände, die beschreiben, was ein Mensch erreichen, erhalten oder vermeiden möchte (vgl. Emmons, 1996). Persönliche Ziele sind handlungsleitend und beeinflussen die Entwicklung in verschiedenen Lebensbereichen nicht nur durch ihre richtunggebende Funktion, sondern auch über ihre Ergebnisse (z. B. erworbene Fertigkeiten, veränderte Selbstwirksamkeitserwartungen, vgl. Freund, 2003). Wichtige handlungstheoretische **Zielkonzepte** stammen unter anderem von Klinger (1977), der „current concerns“ als motivationale Zustände der Zielorientierung beschreibt; von Little (1983, 1993), dessen Konzept der Personal Projects Ähnlichkeit mit handlungsregulatorischen Ansätzen aufweist; von Cantor und Harlow (1996), die „life tasks“ aus entwicklungspsychologischer Perspektive als die individuelle Interpretation und Bearbeitung von normativen Anforderungen definieren, und von Emmons (1989), der „personal strivings“ als übergeordnete und überdauernde „Lebensziele“ beschreibt. Emmons (1989) stellt ein hierarchisches Organisationsprinzip vor, welches Ziele hinsichtlich ihrer Reichweite ordnet: Oberhalb von spezifischen, zeitlich begrenzten Alltagszielen sind Ziele angesiedelt, deren Realisierung länger andauert, oder Bestrebungen, die über Jahrzehnte hinweg bedeutsam bleiben können. Auf der obersten Organisationsebene liegen „possible selves“, d. h. übergeordnete dauerhafte Ziele, die als Lebensziele oder Lebensprojekte bezeichnet werden können. Diese Ziele bzw. Bestrebungen sind auf der Ebene des biografisch bedeutsamen Handelns angesiedelt und stellen mit ihrer mehr oder minder gelungenen Realisierung die Weichen für den gesamten weiteren Berufsverlauf und den privaten Lebensstrang dar (vgl. Hoff & Ewers, 2003). Gemeinsamkeit der vorgestellten Konstrukte ist, dass Individuen als zukunftsorientiert und sich selbst motivierend, als Gestalter ihrer eigenen Entwicklung verstanden werden.

Für die Konzeptualisierung von selbst gesetzten, persönlichen Zielen kann ein **allgemeines Regulationsmodell** verwendet werden (vgl. Wiese, 2004), das Handlungsphasenmodellen (Heckhausen, 1989) und Regulationsmodellen (Bandura, 1991; Zimmermann, 1998) entspricht. Der zukunftsorientierte Charakter von Zielen veranlasst Individuen zur Selbststeuerung in Richtung erwünschter Zustände, wobei Erfahrungen im Prozess der Zielverfolgung die Gestaltung späterer Ziele und Motivationen beeinflussen. Ziele sind jedoch nicht an sich handlungsförderlich, dafür ist das Wirken dreier Mechanismen der Selbstregulation im Rahmen eines holistischen Prozesses notwendig: Erst Selbstbeobachtung (Einschätzung Ist-Zustand) gefolgt von Selbstbewertung (Ursachenzuschreibungen) und Selbstreaktion (positiv oder negativ) führen zu konsekutiven Zielsetzungen und Handlungen (Bandura, 1991).

Um den langfristigen Charakter berufsbiografischer Ziele zu berücksichtigen, kann das obige Phasenmodell in ein allgemeines **Entwicklungsmodell der selektiven Optimierung mit Kompensation** (SOK – Baltes & Baltes, 1990; Freund, 2003) eingeordnet werden (vgl. Wiese, 2004). Demnach beruht die erfolgreiche individuelle Entwicklung auf drei Komponenten: Selektion (entspricht der Zielsetzungsphase), Optimierung und Kompensation (entsprechen beide der Zielverfolgungsphase). Auf den Bereich der Ziele bezogen bedeuten die *Selektion* die Zielauswahl, die *Optimierung* den Einsatz von Handlungsmitteln zur Verbesserung des Funktionsniveaus und die *Kompensation* den Einsatz von Handlungsmitteln bei tatsächlichen oder drohenden Funktionseinschränkungen. Besonders wichtig für den Erfolg ist dabei die erste Phase der **Zielauswahl**, weil das Handeln danach ausgerichtet wird. „*Adaptiv*“ ist eine Zielwahl, die zur erfolgreichen Zielverfolgung und -erreicherung beiträgt. Empirischen Ergebnissen zufolge (vgl. im Überblick Riediger, 2001) spielen für die adaptive Zielwahl drei Merkmale eine wichtige Rolle: Zielinhalte, Zieldarstellung und der strukturelle Charakter des Zielsystems. Nach den **Inhalten** wird zwischen „*intrinsischen*“ Zielen (z. B. Streben nach Selbstakzeptanz, emotionaler Nähe oder Einbindung in die Gemeinschaft) und „*extrinsischen*“ Zielen (z. B. Streben nach finanziellem Erfolg, physischer Attraktivität und Popularität) unterschieden. Intrinsische Ziele haben sich dabei als adaptiver herausgestellt, denn sie befriedigen psychologische Bedürfnisse und steigern das Wohlbefinden. Weiterhin ist es sinnvoll, erreichbare Ziele auszuwählen, die mit den verfügbaren Ressourcen realisierbar sind. Hinsichtlich der **Zieldarstellung** spielen sowohl das Abstraktionsniveau als auch die Zielrichtung eine Rolle. Dabei ist die Verfolgung herausfordernder, aber spezifischer Ziele adaptiv. Außerdem ist es sinnvoller,

Annäherungs- anstelle von Vermeidungszielen zu verfolgen, denn Vermeidungsziele sind mit Ängsten und geringerem Wohlbefinden verbunden. Im biografischen Verlauf verändert sich das Gewicht der einzelnen Zielarten: Während bei jungen Erwachsenen Annäherungs- (bzw. Wachstumsziele) überwiegen, sind im mittleren Erwachsenenalter Erhaltungs- und noch später Vermeidungsziele charakteristisch. Schließlich spielt der strukturelle Charakter des Zielsystems eine wichtige Rolle für die adaptive Zielauswahl. Denn Menschen verfolgen in der Regel gleichzeitig mehrere, unterschiedliche Ziele, die in bestimmten Relationen zueinander stehen. Dies ist in besonderem Maße bei Personen mit mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten der Fall, deshalb wird dieser Punkt im Folgenden genauer erläutert.

Multiple Ziele und strukturelle Merkmale des Zielsystems

Die psychologische Forschung zu gleichzeitigen, multiplen Zielen und deren wechselseitigen Beziehungen, also zum Zielsystem, ist noch sehr jung. Die entsprechenden Untersuchungen konzentrieren sich hauptsächlich auf drei Aspekte (vgl. im Überblick Riediger, 2001): a) auf das Commitment zu den Zielen, b) auf den Grad von deren Ausdifferenzierung und c) auf die Relationen zwischen Zielen.

a) Staudinger u. a. (z. B. Staudinger & Freund, 1998) gehen davon aus, dass das emotionale und mentale **Lebensengagement** (Life-Investment) sich nicht gleichmäßig auf die unterschiedlichen Lebensbereiche verteilt, und betrachten die Intensität und das Muster des individuellen Commitments zu verschiedenen Zielfeldern als zentrale Aspekte der Lebensgestaltung bzw. als „the energetic aspect of goal pursuit“ (Staudinger et al., 1999, S. 315). Dabei zeigt sich eine hohe Selektivität, d. h. die Fokussierung des Engagements auf wenige Bereiche insbesondere in höherem Alter als adaptiv. Aber auch junge Akademiker, die ihr Engagement auf wenige Domänen begrenzen, berichten über höheres Wohlbefinden als die „weniger selektiven“ Befragten (Wiese, 2000).

b) Das **Niveau der Zieldifferenzierung** bezeichnet, inwieweit die einzelnen Ziele unterschiedlich und unabhängig voneinander sind. Aufgrund höherer Koordinationschwierigkeiten geht ein Komplex stärker differenzierter Ziele mit weniger Zielerreichung und -fortschritt einher als Strukturen ähnlicher Ziele (Sheldon & Emmons, 1995). Auch Ergebnisse zum verwandten Konstrukt Differenzierung des Selbstkonzeptes – d. h., ob sich Personen in verschiedenen sozialen Rollen ähnliche oder unterschiedliche Merkmale zuschreiben – wurden dahin gehend interpretiert, dass ein hohes Differenzierungsniveau bzw. die „Fragmentierung“ des Selbst maladaptiv ist (Donahue et al., 1993). Im Gegensatz dazu

stehen die bereits dargestellten Ergebnisse zur kompensatorischen Wirkung der Selbstkomplexität: Ein hoher Komplexitätsgrad wirkt als Puffer und schützt das Selbstwertgefühl bei negativen Ereignissen (Linville, 1985).

c) Zwischen gleichzeitigen **multiplen persönlichen Zielen** wurden folgende **Relationen** beschrieben: erstens die *vertikale Hierarchisierung* von Alltags- bis zu übergeordneten Lebenszielen (Emmons, 1989), worauf bereits oben eingegangen wurde. Zweitens unterscheidet Wiese (2000) anhand der Beziehungen von beruflichen und privaten Zielen drei „*Zielstrukturen*“: parallel (gleichzeitige Verfolgung in beiden Bereichen), sequenziell (die Ziele werden nacheinander verfolgt) und monothematisch (Konzentration auf einen Bereich). Drittens können Zielbeziehungen die Form von Konflikt, wechselseitiger Unterstützung oder Unabhängigkeit annehmen (z. B. Argyle, Furnham & Graham, 1981). Am häufigsten werden dabei **Zielkonflikte** untersucht, denn intraindividuelle Konflikte sind ein Kernthema der Psychologie. Entwicklungspsychologen betonen dabei den positiven Aspekt der Konflikte, deren Reflexion und Lösung die persönliche Entwicklung vorantreibt; die empirische Basis ist allerdings gering. Klinische Psychologen liefern dagegen Belege dafür, dass chronisch ungelöste intraindividuelle Konflikte mit psychischen und somatischen Beeinträchtigungen einhergehen (vgl. im Überblick Emmons & King, 1988). Ein Beispiel dafür sind *Rollenkonflikte*, d. h. soziale Anforderungsskripte, die je nach Situation und Kontext unterschiedliche Verhaltensweisen erfordern. Wenn mehrere Rollen einer Person miteinander konfliktieren, hat das negative Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden (Van Sell, Brief & Schuler, 1981 – charakteristisch sind solche Konflikte zwischen beruflichen und familialen Rollen, vgl. folgender Unterpunkt). Konflikte zwischen Zielen sind laut Riediger (2001) entweder auf begrenzte Ressourcen oder auf logische Unvereinbarkeit zurückzuführen. Unter die erste Kategorie fallen zeit- und stressbezogene Konflikte, unter die zweite Kategorie verhaltensbezogene Konflikte und sich gegenseitig ausschließende Zustände („having the cake and eating it, too“). Zeit ist eine der wichtigsten Ressourcen, um die alle Ziele miteinander konkurrieren und die vergeht, ob sie genutzt wird oder nicht. Deshalb ist es sinnvoll, mehrere Ziele gleichzeitig zu erreichen (mehrere Fliegen mit einer Klappe zu schlagen), womit die **wechselseitige Unterstützung** von Zielen angesprochen wird. Dazu gibt es nur einige Untersuchungen, z. B. zur Kohärenz von Zielsystemen: Das Verfolgen eines Systems von wenigen übergeordneten, abstrakten Zielen (Lebensziele – vgl. Possible Selves; Emmons, 1989) im Verbund mit passenden, davon abgeleiteten spezifischen Zielen ist adaptiv, denn es geht mit physischem und psychischem

Wohlbefinden einher. Auch bei gleichrangigen Zielen ist es sinnvoll, wenn sie miteinander kompatibel sind. Weiterhin gibt es Ziele, die sich teilweise überschneiden, so dass eine einzige Handlung zum gleichzeitigen Fortschritt mehrerer Ziele beitragen kann (Wilenski, 1983).

Die individuellen Zielstrukturen von jüngeren und älteren Erwachsenen unterscheiden sich voneinander: Mit zunehmendem Alter scheint die Zielauswahl adaptiver zu werden und zeichnet sich durch weniger Zielkonflikte und mehr wechselseitige Zielunterstützung aus (Riediger, 2001), d. h. durch eine stärkere **Integration von Zielen**. Der persönliche Umgang mit multiplen Zielen, deren „Balance“, Koordination und Integration zu einer übergeordneten Aufgabe, wurde bereits von Cantor und Harlow (1996) thematisiert. Bei konfligierenden Zielen stellen sich Personen häufig die Frage, ob es Möglichkeiten einer partiellen Realisierung gibt, durch die der Zielkonflikt „entschärft“ oder „bewältigt“ werden kann. Integrationsleistungen beruhen hier auf der Suche nach kompatiblen Handlungen oder Teilhandlungen und nach Möglichkeiten eines inhaltlichen „Kompromisses“. Folgt man den theoretischen Überlegungen von Hoff und Ewers (2003), so führen solche kognitiven Prozesse häufig auch zu Selbstreflexivität und zu Kompetenzentwicklung. Die Kompetenzen zur reflexiven Bewältigung von Konflikten beziehen sich auf die Aspekte der Zielbildung und -realisierung bzw. des Umgangs mit sich wandelnden Umfeldern, mit eigenen Zielkonflikten sowie mit Konflikten zwischen eigenen und fremden Zielen (Hoff, Ewers & Petersen, 2003). Die Frage der Integration von Zielen ist besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit beruflicher und privater Ziele relevant, deshalb wird im nächsten Abschnitt darauf eingegangen.

Relationen zwischen beruflichen und privaten Zielen

Die sozio-normative Perspektive legt eine individuelle Zielannäherung sowohl im Beruf als auch im Familienleben nahe (vgl. Heckhausen, 1999), aber viele Menschen berichten über Schwierigkeiten bei der Koordination beider Bereiche. Insbesondere Frauen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als persönliches Ziel angeben (Stief, 2001) und auch den Zielen des Partners Bedeutung für die eigene berufliche Entwicklung beimessen, thematisieren solche Schwierigkeiten (vgl. Punkt 2.2). Diese Koordinationsproblematik geht mit negativen Einflüssen auf das Wohlbefinden einher (vgl. Kossek & Ozeki, 1998). Abgesehen von wenigen Studien zu sich gegenseitig fördernden Beziehungen zwischen den Lebensbereichen (z. B. Greenhaus & Beutell, 1985), konzentriert sich die Forschung auf

Konflikte zwischen beruflichen und privaten Zielen (bzw. Rollen). Ursachen dieser Konflikte liegen in beiden Bereichen (vgl. im Überblick Baltes & Heydens-Gahir, 2003): Im Beruf sind Arbeitszeiten und Arbeitsprogramme (insbesondere Überstunden und Schichtarbeit), Autonomielevel, Aufgabenschwierigkeit, Arbeitsengagement, Arbeits- und Rollenüberlastung sowie subjektive Wichtigkeit der Berufsrolle bedeutend; im Privatleben sind Familienstand, Größe und Entwicklungsgrad der Familie, familiäre Stressoren (Arbeitslast, Konflikte mit Partner und Kindern, geringe partnerschaftliche Unterstützung), Grad des Engagements und subjektive Wichtigkeit der Familienrolle signifikant. Die individuelle Wahrnehmung der Konflikte hängt sowohl mit Persönlichkeitsfaktoren als auch mit den angewandten Bewältigungsstrategien zusammen. Z. B. zeigen sich Frauen mit Selbstkontrollkompetenzen weniger gestresst beim Umgang mit multiplen Rollen als solche ohne (Rosenbaum & Cohen, 1999). Nützlich erweist sich die Verwendung von Strategien der selektiven Optimierung mit Kompensation (SOK), wobei das obige Modell (Baltes & Baltes, 1990; Freund, 2003) im Sinne von Lebensmanagement (Life-Management) verstanden wird. Menschen, die berichten, dass sie ausgewählte Ziele verfolgen, zielrelevante Mittel optimieren und, wenn nötig, nach Alternativen suchen, zeigen sich als allgemein erfolgreicher und weisen ein höheres Niveau an Wohlbefinden und Alltagsbewältigung auf (Baltes, 1997; Freund & Baltes, 2002). Außerdem können sie Überlastungssituationen besser bewältigen (vgl. Li et al., 2001). Studienergebnisse zeigen, dass der Einsatz von SOK-Strategien bei der Vereinbarkeit der Lebenssphären zur Reduktion des Niveaus beruflicher und familiärer Stressoren beiträgt und somit die Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben reduziert (Baltes & Heydens-Gahir, 2003).

Als **Resümee** der Handlungs- und entwicklungspsychologischen Untersuchungsergebnisse lässt sich festhalten, dass die Wahl der Ziele entscheidend für die erfolgreiche Zielverfolgung und -erreichung ist. Sinnvoll sind insbesondere folgende Zielarten: intrinsische, erreichbare, spezifische sowie Annäherungsziele. Ferner haben sich kohärente Zielsysteme als adaptiv erwiesen, z. B. ein Verbund von wenigen spezifischen Zielen, die in einen Komplex übergeordneter, abstrakter Lebensziele integriert sind und deren Erreichung unterstützen, oder ein System ähnlicher, sich überschneidender bzw. sich wechselseitig unterstützender Ziele. Einen wichtigen Schritt in Richtung einer „Balance“ des Zielsystems stellt die Ausbildung von Integrationszielen, die konfligierende Ziele miteinander vereinbaren, dar. Die Integrationsziele sind insbesondere bei der Verknüpfung von Berufs- und Privatleben von Bedeutung. Vereinbarungsschwierigkeiten können auch durch den Einsatz

von SOK-Strategien verringert werden, d. h. durch die Verfolgung von ausgewählten Zielen, durch die Optimierung der zielrelevanten Mittel und durch die eventuelle Suche nach geeigneten Alternativen.

2.6 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es bisher keine umfassende Theorie der beruflichen Entwicklung gibt. In diesem Kapitel wurden vier Laufbahnmodelle mit unterschiedlichen Schwerpunkten dargestellt und diskutiert. Deren wichtigste Merkmale sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst (vgl. Abbildung 12).

Es wurde schon verdeutlicht, dass keiner der psychologischen Laufbahnansätze die berufliche Mehrgleisigkeit explizit thematisiert und erklärt. Deshalb wird in diesem Abschnitt erörtert, inwieweit die vorgestellten Modelle sowie Rollen- und Zielkonzepte Verwendung bei der Untersuchung mehrgleisiger Berufsverläufe finden können und welche Annahmen sich daraus ableiten lassen.

Annahmen zur Wahl einer Mehrfachbeschäftigung nach Holland

Wie könnte die **Berufswahltheorie von Holland** (1997) das Verhalten von Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen, d. h. die Wahl mehrerer Berufstätigkeiten, erklären? Nach der Kongruenztheorie suchen Personen nach Umwelten, die zu ihren Fähigkeiten und Interessen passen. Demnach kann angenommen werden, dass mehrfachbeschäftigte Personen mehrere Tätigkeiten auswählen, um unterschiedliche Fähigkeiten bzw. Interessen abzudecken. Mehrfachbeschäftigte haben vermutlich mehrere gleich stark ausgeprägte Interessen und wollen sich nicht auf eines davon beschränken. Sie haben wahrscheinlich ein breiteres Interessenspektrum, d. h. inkonsistentere und weniger spezialisierte Interessen- bzw. Fähigkeitsprofile, als Personen mit einer einzigen Erwerbstätigkeit. Es kann außerdem angenommen werden, dass diffuse berufliche Interessen zu Unentschiedenheit und Schwanken bei der Berufswahl führen können, wobei die Mehrfachbeschäftigung eine „Verlegenheits-“ oder Notlösung darstellen würde. Eine weitere These der Berufswahltheorie ist, dass Inkongruenz, also mangelnde Passung zwischen Personen- und Umweltmerkmalen, mit Unzufriedenheit und beruflichen Veränderungen einhergeht. Eine mögliche berufliche Veränderung wäre dabei die Aufnahme einer Nebentätigkeit mit einem höheren Kongruenzgrad, d. h. die Mehrfachbeschäftigung.

Insgesamt legt die Kongruenztheorie also drei mögliche **Gründe für Mehrfachbeschäftigung** nahe: erstens unterschiedliche, gleich stark ausgeprägte Interessen an mehreren Tätigkeitsfeldern, zweitens unklare Interessen und Unentschiedenheit bei der Berufswahl und drittens Inkongruenz bzw. Unzufriedenheit mit der Passung mit einem beruflichen Umfeld. Auf die Anwendung der Berufswahltheorie Hollands auf die Psychologie als Studienfach und Beruf gehe ich im Kap. 5 ein.

Abbildung 12: Vergleichende Darstellung der psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung

MODELL DIMENSION	BERUFSWAHLMODELL VON HOLLAND	LAUFBAHNMODELL VON SUPER	LEBENSPLANUNGSMODELL VON ABELE	KONTROLLTHEORETISCHES MODELL VON HOHNER
Land/ Zeit	USA (1959 – 1997)	USA (1942 – 1996)	Deutschland (2002 – 2004)	Deutschland (1984 – 2004)
Forschungskontext	traitpsychologisch	entwicklungspsychologisch	sozial-kognitiv und handlungspsychologisch	kontrolltheoretisch und handlungspsychologisch
Gegenstand	Berufswahl	lebenslange berufliche Entwicklung	geschlechtsspezifische berufliche Entwicklung nach der Ausbildung; Lebensplanung in Beruf und Privatleben	berufliche Entwicklung, Entwicklungsförderung
Herangehensweise	beschreibend, Vorhersage von individuellen Entscheidungen	erklärend, Vorhersage von individuellen Ereignisse aber auch Prozessen	erklärend, Vorhersage von individuellen Prozessen und Gruppenprozessen (Männer vs. Frauen)	erklärend, Vorhersage von individuellen Prozessen
Modell	hexagonales Modell der Persönlichkeitsorientierung zur Klassifikation von Person- bzw. Umwelttypen	a) „Life-Career Rainbow“ mit Laufbahnstadien und Lebensrollen b) „Torbogen“ der Laufbahndeterminanten	a) Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben b) Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht	Kontrolltheoretisch fundiertes Modell zur integrativen Entwicklung von Personen und Organisationen
Schlüsselvariablen	Interessen, Umwelt, Informationen über Selbst und Beruf	berufliches Selbstkonzept, Laufbahnstadien, Entwicklungsaufgaben, Lebensrollen, Berufswahlreife	Umwelt, Person, Erwartungen, Ziele, Geschlecht	Person, subjektives Kontrollkonzept, perzipierte Umweltrestriktivität, Umwelt
Outcomes	Kongruenz, Berufspräferenz, Berufswahl	Realisierung Selbstkonzept, Berufswahl, Berufsfitt	Handeln, Handlungsergebnisse	Handeln / Verhalten
Vorhersage	Zufriedenheit & Stabilität der Berufswahl	Zufriedenheit	Erfolg, Zufriedenheit, Wohlbefinden, Gesundheit	autonomes Handeln
Zentrale Thesen	Die gelungene Berufswahl beruht auf der Passung bzw. Kongruenz zwischen Persönlichkeits- / Interessentypen und Umwelttypen.	Die berufliche Entwicklung beinhaltet die Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Selbstkonzepten, die in der Interaktion Person – Umwelt entstehen.	Die Wechselwirkung zwischen Erwartungen und Zielen beeinflusst das Handeln, die Handlungsergebnisse und somit die berufliche Entwicklung. Aufgrund des doppelten Einflusses von Geschlecht entwickeln sich Männer und Frauen beruflich unterschiedlich.	Das subjektive Kontrollkonzept beeinflusst die wahrgenommene Restriktivität der Umwelt, die zum autonomen Handeln bzw. zum passiven Verhalten beiträgt.

Quelle: eigene Zusammenstellung

Annahmen zur mehrgleisigen beruflichen Entwicklung nach Super

Wie würde die **Laufbahnentwicklungstheorie von Super** (1996) die Entstehung bzw. Existenz mehrgleisiger Berufsverläufe erklären? Es kann zuerst festgestellt werden, dass Mehrgleisigkeit an sich bereits im Zentrum der Konzeption von Super steht, und zwar als Parallelität der sich über die Lebensspanne wandelnden Lebensrollen im „Life-Career Rainbow“. Diese Darstellungsform könnte man auch für die Erfassung, anschauliche Darstellung und Reflexion der beruflichen und außerberuflichen Stränge von mehrgleisig Tätigen anwenden. Außerdem hat Super auch das doppelgleisige Laufbahnmuster bei Frauen beschrieben und durch die gleichzeitige Ausübung von Tätigkeiten im Berufs- und Privatleben charakterisiert.

Supers (1990) „**Torbogen**“-**Modell**, das die berufliche Laufbahn in der Wechselwirkung von Personen- und Umweltfaktoren darstellt, könnte nützlich sein, um ein heuristisches Modell der Determinanten der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung zu skizzieren. Dabei müssten die einzelnen Bausteine für die Mehrgleisigkeit spezifiziert werden (vgl. Kap. 4).

Die Laufbahnentwicklungstheorie postuliert, dass das Selbstkonzept die Berufswahl und die berufliche Laufbahn beeinflusst. Die Arbeitszufriedenheit hängt vom Grad der Realisierung der eigenen Selbstkonzepte in der Arbeit ab, d. h. davon, inwieweit die Arbeit passende Ausdrucksmöglichkeiten für individuelle Fähigkeiten, Bedürfnisse, Werte und Eigenschaften bietet. Es kann erstens angenommen werden, dass Personen mit vielfältigen und unterschiedlichen Selbstkonzepten (ähnlich vielfältigen Interessen) deren Realisierung in unterschiedlichen Tätigkeiten suchen und somit mehrgleisig tätig werden. Die zweite Annahme ist, dass, wenn sich das Selbstkonzept nicht (ausreichend) in der bestehenden Erwerbstätigkeit realisieren lässt, eine Nebentätigkeit mit entsprechenden Ausweichmöglichkeiten aufgenommen wird.

Wenn man die Beschreibung der **Laufbahnstadien** und deren Entwicklungsaufgaben, also den **Maxizyklus** betrachtet, in welchen Stadien wäre Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit wahrscheinlicher?

- Die Entwicklungsaufgabe des *Explorationsstadiums* ist, sich auf einige Berufe zu konzentrieren und darunter zu wählen. Hier wären zwei Alternativen denkbar: erstens, dass in dieser Phase mehrere Tätigkeiten (auch gleichzeitig) ausprobiert werden, bevor die Entscheidung für eine davon fällt. Zweitens, dass diese Aufgabe nicht bewältigt wird und keine eindeutige Entscheidung getroffen werden kann und daher mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt werden.

- Die Aufgabe des *Etablierungsstadiums* ist die Stabilisierung der Laufbahn. Wenn das nicht klappt, könnte die Mehrgleisigkeit eine Notlösung darstellen. Im Etablierungsstadium kann auch eine Inkongruenz von beruflichen Interessen und Umwelten zu einer beruflichen Sinnkrise führen. Denkbar wäre i. S. der Ausführungen zu Hollands Theorie eine berufliche *Teilumorientierung*, d. h. die Aufnahme einer Nebentätigkeit.
 - Im *Erhaltungsstadium* sollten nach Supers Theorie keine zusätzliche Aufgaben, d. h. auch keine zusätzliche Tätigkeiten aufgenommen werden. Denkbar wäre nur die Weiterführung einer schon zuvor angefangenen Mehrgleisigkeit.
- Zusammenfassend ist anhand der Laufbahntheorie anzunehmen, dass die berufliche Mehrgleisigkeit in *bestimmten Laufbahnstadien wahrscheinlicher* ist, und zwar im Explorations- und im Etablierungsstadium.

Supers Laufbahnstadien orientieren sich eher an der Normalbiografie. Es ist aber denkbar, dass bei diskontinuierlichen Berufsverläufen der Maxizyklus von vielen sukzessiven **Minizyklen** ersetzt wird, insbesondere, wenn keine Etablierung eintritt. Wenn mehrere Erwerbstätigkeiten gleichzeitig ausgeübt werden, stellt sich die Frage nach der Parallelität bzw. Passung der jeweiligen Laufbahnstadien bzw. Minizyklen: Die Aufnahme einer zweiten Tätigkeit wäre erst dann günstig, wenn die erste bereits im Erhaltungsstadium angekommen ist; schwierig dürfte dagegen die gleichzeitige Aufnahme zweier neuer Tätigkeiten sein, wobei sich die herausfordernden Explorations- und Wachstumsphasen bei beiden überschneiden würden.

Insgesamt legt die Laufbahnentwicklungstheorie, ähnlich wie Hollands Theorie, drei mögliche, alternative **Gründe** für die berufliche **Mehrgleisigkeit** nahe: gleichzeitige, unterschiedliche Selbstkonzepte, die sich in unterschiedlichen Tätigkeiten umsetzen lassen; misslungene Bewältigung von Entwicklungsaufgaben; und schließlich Unzufriedenheit mit der Umsetzung des beruflichen Selbstkonzeptes in der Erst- bzw. Haupttätigkeit.

Annahmen zur mehrgleisigen Berufsplanung nach Abele

Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele (2003c) kann nützlich sein, um ein heuristisches Modell der determinierenden Personen- und Umweltfaktoren der beruflichen Mehrgleisigkeit zu zeichnen. Aufgrund von Abeles Modell lassen sich weiterhin folgende Annahmen formulieren:

Zentral in Abeles Modell ist die Wechselwirkung zwischen Erwartungen und Zielen. Die vorhandenen Selbstwirksamkeitserwartungen entscheiden darüber, ob eine Handlung tatsächlich ausgeführt wird oder nicht. Es kann erstens angenommen werden, dass Menschen mit höheren Selbstwirksamkeitserwartungen sich mehr zutrauen und eher mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausüben würden als solche mit geringeren Selbstwirksamkeitserwartungen.

gen. Zweitens scheint wahrscheinlich, dass Personen, die mehrere, eventuell konfligierende berufliche Ziele haben, diese im Rahmen mehrerer Erwerbstätigkeiten verfolgen. Drittens wäre es möglich, dass Menschen mit Wachstums- bzw. Lernzielen versuchen, diese durch Abdeckung mehrerer Felder gleichzeitig zu erreichen.

Nach Abeles Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht stellt die Geburt von Kindern eine Zäsur im Berufsverlauf von Frauen dar. Das würde nahe legen, dass Mehrgleisigkeit im Sinne eines prekären Berufsverlaufsmusters (bzw. Mehrfachbeschäftigung als prekäre Beschäftigungsform, z. B. als Kombination von Minijobs) nach der Geburt der Kinder oder nach Erziehungszeiten entstehen kann. Frauen bzw. Akademikerinnen sind zudem durch einen Motivmix unterschiedlicher und z. T. widersprüchlicher Ziele und Wünsche charakterisiert. Dieser Motivmix könnte im Rahmen einer flexiblen Form der Mehrfachbeschäftigung möglicherweise einfacher als im Rahmen einer Einzeltätigkeit erreicht werden, d. h., Mehrfachbeschäftigung erscheint hier als Lösung zur Integration von Beruf und Familie.

Damit würde das Modell der Lebensplanung von Abele auf folgende **Gründe** für die Entstehung **mehrgleisiger Berufsverlaufsmuster** hindeuten: multiple berufliche Ziele bzw. Wachstumsziele gepaart mit hohen Selbstwirksamkeitserwartungen und Eigeninitiative; *geschlechtsspezifische Motive* in Form der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Beruf (prekäre Beschäftigungsformen) nach der Geburt von Kindern. Die geschlechtsspezifischen Aspekte können für die Psychologie sehr wichtig sein, denn die Psychologie ist ein sogenannter Frauenberuf (vgl. Punkt 5.2.3).

Annahmen zur mehrgleisigen beruflichen Entwicklung nach Hohner

Im Mittelpunkt des kontrolltheoretisch-integrativen Modells von Hohner (1984, 2004) steht das Zusammenspiel von subjektivem Kontrollkonzept einerseits und faktischen Restriktionen bzw. Chancen andererseits: Wahrnehmungen konkreter Situationen können zu einem eher aktiven Handeln oder zu einem eher adaptiven Verhalten führen. Es kann demnach angenommen werden, dass Mehrfachbeschäftigte die faktische Restriktivität der Umwelt geringer einschätzen als Monobeschäftigte bzw. dass sie mehr Betätigungschancen in der Umwelt wahrnehmen und diesen in Form zusätzlicher Tätigkeiten nachgehen. Sie würden vermutlich den Arbeitsmarkt auch als weniger restriktiv einschätzen als Monobeschäftigte. Weiterhin kann vermutet werden, dass Personen mit internalen Kontrollkonzepten sich als „Macher“ sehen und sich eher zutrauen, mehrere Tätigkeiten gleichzeitig auszuüben, bzw., dass sie angeben, die Mehrgleisigkeit freiwillig auszuüben. Dagegen

würden Befragte mit externalen Kontrollkonzepten Mehrgleisigkeit als strukturell erzwungen empfinden.

Annahmen bezüglich nicht-normativer Einflüsse

Es stellt sich die Frage, welche Rolle nicht-normative Einflüsse, d. h. unerwartete Lebensereignisse (Zufälle), bei der Entstehung mehrgleisiger Berufsverläufe spielen. Welche Rolle hat dabei *die Wende* für ostdeutsche Erwerbstätige gespielt? In der DDR waren Vollzeitbeschäftigungen sowohl für Männer, als auch für Frauen üblich. Es stehen keine Daten zur Mehrfachbeschäftigung vor der Wende zur Verfügung, aber es kann angenommen werden, dass das Phänomen sehr selten war. Erst die Wende hat Möglichkeiten bzw. Zwänge dafür geschaffen: Einerseits gab es nun die Möglichkeit, sich selbständig zu machen und nebenbei noch zu arbeiten; andererseits entstanden Arbeitslosigkeit bzw. viele Teilzeitstellen und viel weniger Vollzeitstellen, sodass die Mehrfachbeschäftigung eine Überlebensstrategie darstellen könnte.

Annahmen bezüglich der Rollenkonzepte

Die sozialpsychologische Forschung weist auf einen vorwiegend positiven Einfluss der Ausübung multipler sozialer Rollen auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die persönliche Entwicklung hin. Wenn eine erhöhte Anzahl von sozialen Rollen mit mehr individuellen Ressourcen, besseren sozialen Beziehungen, mehr Machtgefühl, Prestige und emotionaler Befriedigung und weniger negativen Affekten einhergeht, kann man solche positiven Effekte auch für multiple berufliche Rollen annehmen. Insbesondere bei Mehrfachbeschäftigten, die inhaltlich unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben und dadurch unterschiedliche berufliche Rollen spielen, könnten im Vergleich zu Monobeschäftigten solche positiven Effekte auftreten. Wenn multiple Rollen außerdem die persönliche Entwicklung unterstützen, indem sie das persönliche Wachstum und die Zielerreichung fördern und zu einem höheren Lebenssinn beitragen, kann vermutet werden, dass multiple berufliche Rollen auch die professionelle Entwicklung voranbringen.

Es ist weiterhin anzunehmen, dass besonders Menschen mit einer geringen Anzahl sozialer Rollen die berufliche Mehrfachbeschäftigung gut tut. Z. B. wäre für Singles oder ältere Menschen mit erwachsenen Kindern (Empty-Nester) die Mehrfachbeschäftigung ein Weg, die Anzahl ihrer Rollen und damit auch ihr Wohlbefinden zu steigern. D. h., dass gesteigerte Zufriedenheit mit dem Rollenzuwachs als **Grund für Mehrfachbeschäftigung** bzw.

Mehrgleisigkeit vermutet werden kann. Hier ist es wichtig, die berufliche Mehrgleisigkeit im Kontext der gesamten Lebensgestaltung bzw. der übrigen Rollen zu betrachten.

Wenn höher Qualifizierte im Vergleich zu weniger qualifizierten Personen bessere Rollen, mehr Zugang zu Ressourcen, Beschäftigung und Unterstützung des Umfeldes haben und mit multiplen Rollen besser umgehen können, würde man das auch von Mehrfachbeschäftigten erwarten: d. h., dass Akademiker (bzw. Psychologen) häufiger mehrfachbeschäftigt sind, eine qualitativ andere bzw. bessere Form von Mehrfachbeschäftigung haben sowie besser damit umgehen können als Nicht-Akademiker.

Annahmen bezüglich der Zielkonzepte

Es wurde bereits im Zusammenhang mit Abeles Modell aufgeführt, dass das Vorhandensein mehrerer, eventuell konfligierender beruflicher Ziele zur Entwicklung mehrgleisiger Berufsverläufe beitragen könnte. Nach der Kategorisierung von Wiese (2000) wären das *parallele berufliche Zielstrukturen*. Besonders Untersuchungen im Kontext des Modells der selektiven Optimierung mit Kompensation (Baltes & Baltes, 1990) weisen darauf hin, dass die Selektion von Zielen bzw. deren geringere Anzahl adaptiv ist. Dies scheint auf den ersten Blick ein Widerspruch zu den dargestellten Ergebnissen zu den multiplen sozialen Rollen zu sein, die von einem positiven Effekt einer erhöhten Anzahl von Rollen ausgehen. Eine mögliche Lösung wäre, dass eine adaptive Zielwahl die Verteilung multipler und insbesondere konfligierender Ziele auf mehrere soziale Rollen beinhaltet. Übertragen auf die Mehrfachbeschäftigung würde das bedeuten, dass es, wenn jemand unterschiedliche, insbesondere konfligierende berufliche Ziele hat, die im Rahmen einer einzigen Tätigkeit nicht erreicht werden können (z. B. „viel Geld verdienen“ und „den Menschen Gutes tun“), sinnvoll ist, die Ziele auf unterschiedliche berufliche Rollen bzw. Tätigkeiten zu verteilen (z. B. Werbung und Psychotherapie).

Die dargestellten Forschungsergebnisse zu multiplen Zielen und Zielsystemen führen zu folgenden Annahmen bezüglich der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit:

Wenn es adaptiv ist, das Lebensengagement auf wenige Bereiche zu konzentrieren, dann könnte erwartet werden, dass sich das Commitment der Mehrfachbeschäftigten in den einzelnen Erwerbstätigkeiten unterscheidet bzw. dass das Commitment in der Haupttätigkeit höher ist als in der Nebentätigkeit. Wenn stärker differenzierte Ziele mit weniger Zielerreichung und Zielfortschritt als ähnlichere Ziele einhergehen, ist es anzunehmen, dass sehr unterschiedliche parallele Tätigkeiten mit Koordinationsschwierigkeiten verbunden sein könnten.

In Analogie zur Kategorisierung der Zielsysteme (vgl. Riediger, 2001) können mögliche Tätigkeitssysteme, d. h. Beziehungen zwischen den Erwerbstätigkeiten im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung, unterschieden werden:

- hierarchisch strukturiert (z. B. Haupt- und Nebentätigkeit) mit unterschiedlichem Umfang, Commitment etc. versus nichthierarchisch/gleichrangig strukturiert (z. B. mehrere Minijobs);
- konfliktual versus sich gegenseitig unterstützend;
- kohärent, d. h. zusammenpassend versus nicht-kohärent.

Wenn kohärente Zielsysteme adaptiv sind, dann wäre es sinnvoll, wenn die unterschiedlichen parallelen Erwerbstätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigten zusammenpassen würden. Denkbare Passungsmodalitäten: zeitlich, inhaltlich, sich gegenseitig unterstützend, keine Konflikte (z. B. Zeit-, Werte-, Rollenkonflikte).

Zielkonflikte und Koordinationsschwierigkeiten, die auf begrenzte Ressourcen oder logische Unvereinbarkeit zurückzuführen wären, sind für Menschen mit multiplen beruflichen Zielen und parallelen Erwerbstätigkeiten vermutlich häufiger als für Monobeschäftigte. Der geschickte Umgang mit multiplen Zielen, deren Balance und Koordination ist für sie entscheidend, wobei *Kompetenzen* zur reflexiven Bewältigung von Konflikten, *Strategien* der selektiven Optimierung mit Kompensation sowie die Bildung von *Integrationszielen* helfen könnten. Insbesondere Frauen mit Familie müssen nicht nur mehrere und z. T. widersprüchliche berufliche Ziele und Stränge miteinander vereinbaren, sondern dabei auch noch die Belange des Privatlebens berücksichtigen, was die Anzahl und Komplexität der Zielkonflikte erhöhen kann. Andererseits könnte gerade die Mehrgleisigkeit die Vereinbarkeit der Lebensbereiche fördern, d. h., dass nicht nur die Kohärenz des Tätigkeitssystems wichtig ist, sondern die Kohärenz des gesamten Systems der Lebensstränge, die sich im Idealfall gegenseitig fördern sollten. Hier stellt sich die Frage, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen die Mehrgleisigkeit als multiple Belastung und/oder als multipler Gewinn gewertet werden kann.

Überblick zu den Annahmen

Zusammenfassend werden die hier formulierten Annahmen zu den Gründen der Entstehung der beruflichen Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der folgenden Abbildung überblicksartig dargestellt.

Wie bereits erläutert, beziehen die vier psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung den Strukturwandel der Arbeit nicht explizit in ihre Überlegungen ein. Auf die im ersten Kapitel beschriebenen zunehmend diskontinuierlichen, atypischen Berufsverläufe

wird kaum eingegangen. Deshalb diskutiert das nächste Kapitel Konzepte, die solche „Neuen Erwerbsbiografien“ bzw. „Neue Karrieren“ als Gegenstand haben.

Abbildung 13:

Annahmen zur Entstehung der beruflichen Mehrgleisigkeit anhand unterschiedlicher psychologischer Entwicklungsmodelle

ENTWICKLUNGS- MODELL	BERUFSWAHL- MODELL VON HOLLAND	LAUFBAHN- MODELL VON SUPER	LEBENS- PLANUNGS- MODELL VON ABELE	KONTROLL- THEORETISCHES MODELL VON HOHNER
<p>ANNAHMEN ZUR ENTSTEHUNG DER MEHRGLEI- SIGKEIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche, gleich ausgeprägte Interessen an mehreren Tätigkeitsfeldern • Inkongruenz mit der beruflichen Umwelt • Unentschiedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche berufliche Selbstkonzepte, die sich (nur) in unterschiedlichen Tätigkeiten umsetzen lassen • Rollentheorie: Anzahl der Rollen erhöhen (Rollenzuwachs) • Unzufriedenheit mit der Umsetzung des beruflichen Selbstkonzeptes in der (ersten) Tätigkeit • Nichtbewältigung von Entwicklungsaufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • multiple berufliche Ziele • hohe Selbstwirksamkeitserwartungen • Wachstums- und Lernziele • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Bei Frauen: Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Beruf nach Geburt von Kindern • konfligierende berufliche Ziele, die im Rahmen einer Tätigkeit nicht erreicht werden können 	<ul style="list-style-type: none"> • internale Kontrollkonzepte • interaktions-tisch-flexible Kontrollkonzepte • Restriktivität der Umwelt als gering wahrgenommen => Wahrnehmung von Chancen

KAP. 3 KONZEPTE ZU NEUEN ERWERBSBIOGRAFIEN BZW. KARRIEREN

Motto: „Follow the path with a heart!“

Im Kontext der Diskussion um den Strukturwandel der Arbeit sind einige, teils überlappende Konzepte entstanden, die sich auf neue Erwerbsbiografien bzw. auf New Careers beziehen. Während das Thema Karriere bzw. Berufslaufbahn im deutschen Sprachraum hauptsächlich von der soziologischen Biografie- und Lebensverlaufsforschung und von der Berufspsychologie behandelt wird, ist es im angelsächsischen Bereich eine Domäne der Managementforschung. Dabei hat der Begriff Career eine weiter gefasste Bedeutung als „Karriere“: Im deutschen Sprachraum wird Karriere eng mit beruflichem Erfolg assoziiert, das angloamerikanische Begriffsverständnis ist hingegen umfangreicher und mit „Laufbahn-“ bzw. „berufliche Entwicklung“ gleichzusetzen (Williams, 1995; vgl. auch Definition von Super, Punkt 2.2.2). Soziologische Konzepte aus dem deutschsprachigen Sprachraum wurden bereits im ersten Kapitel behandelt, hier wird noch, im Anschluss ans zweite Kapitel, der psychologische Ansatz von König (1993) zu „Neuen Erwerbsbiografien“ erörtert. Es folgen drei z. T. verwandte Konzepte zu New Careers: Die Konzepte der proteischen und entgrenzten Karrieren (Protean, Boundaryless Careers) stammen aus der US-amerikanischen Managementforschung und beziehen sich auf Besonderheiten außerinstitutioneller Berufsverläufe. Der Schwerpunkt des Kapitels liegt auf dem britischstämmigen Konzept der Portfolio-Karrieren (Portfolio Careers), die den doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen entsprechen. Dargestellt werden die Entstehungsbedingungen solcher Karrieren, deren Erfolgsvoraussetzungen, eine Typologie der Portfolio-Arbeiter sowie ein psychologisches Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit. Am Schluss dieses Kapitels stehen die kritische Diskussion der vorgestellten Ansätze sowie Fragestellungen und Annahmen für die eigene Untersuchung.

Im Vergleich zum ersten Kapitel, das den Strukturwandel der Arbeit hauptsächlich auf der Makro- und Mesoebene behandelt hat, wechselt nun die Perspektive auf die **individuelle Ebene**. Die im Folgenden vorgestellten Konzepte beschreiben Veränderungen auf individueller Ebene, nennen z. T. Ursachen für diese Veränderungen, versuchen, sie begrifflich zu fassen, beurteilen die Erfolgsaussichten der veränderten Karrieren und bewerten z. T. ihre Praxisrelevanz.

3.1 Neue Erwerbsbiografien – das Entwicklungsmodell von König

Der Ansatz von König (1993) kann an der Schnittstelle zwischen Entwicklungs-, Arbeitspsychologie und Arbeitslosenforschung verortet werden. Ausgehend von soziologischen Annahmen und Befunden, die auf die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsverläufe hinweisen (vgl. Kap. 1), konzeptualisiert König den Einfluss dieser diskontinuierlichen Erwerbsverläufe auf die Persönlichkeitsentwicklung. Er prägte den Begriff „**Neue Erwerbsbiografien**“ für neuartige Berufsverläufe, die zwei definitorische Merkmale vorweisen: „entstandardisierter“ Erwerb über mindestens fünf Jahre sowie eine Abfolge kurzer beruflicher Phasen (unter einem Jahr). Der „entstandardisierte“ Erwerb bezeichnet die bereits dargestellten atypischen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Punkt 1.5), die König (ebd.) folgendermaßen charakterisiert: mit häufigen beruflichen Veränderungen und Wechseln verbunden, völlig zukunfts offen sowie zeitlich, örtlich, sozial und rechtlich unstrukturiert. Neue Erwerbsbiografien unterscheiden sich von „Normalbiografien“ einerseits durch die Ungeklärtheiten und Unsicherheiten der beruflichen Situation und andererseits durch die Diskontinuität lang anhaltender Abfolgen beruflicher Umbrüche und Veränderungen. Der Begriff „Biografie“ weist darauf hin, dass hier die individuelle, subjektive Sicht der Person von Bedeutung ist.

Für die **objektive Beschreibung** dieser diskontinuierlichen **Berufsverläufe** hat König anhand eines ausgefeilten Kalenderblattes Erwerbsverlaufprofile erhoben und nach folgenden Kriterien verglichen:

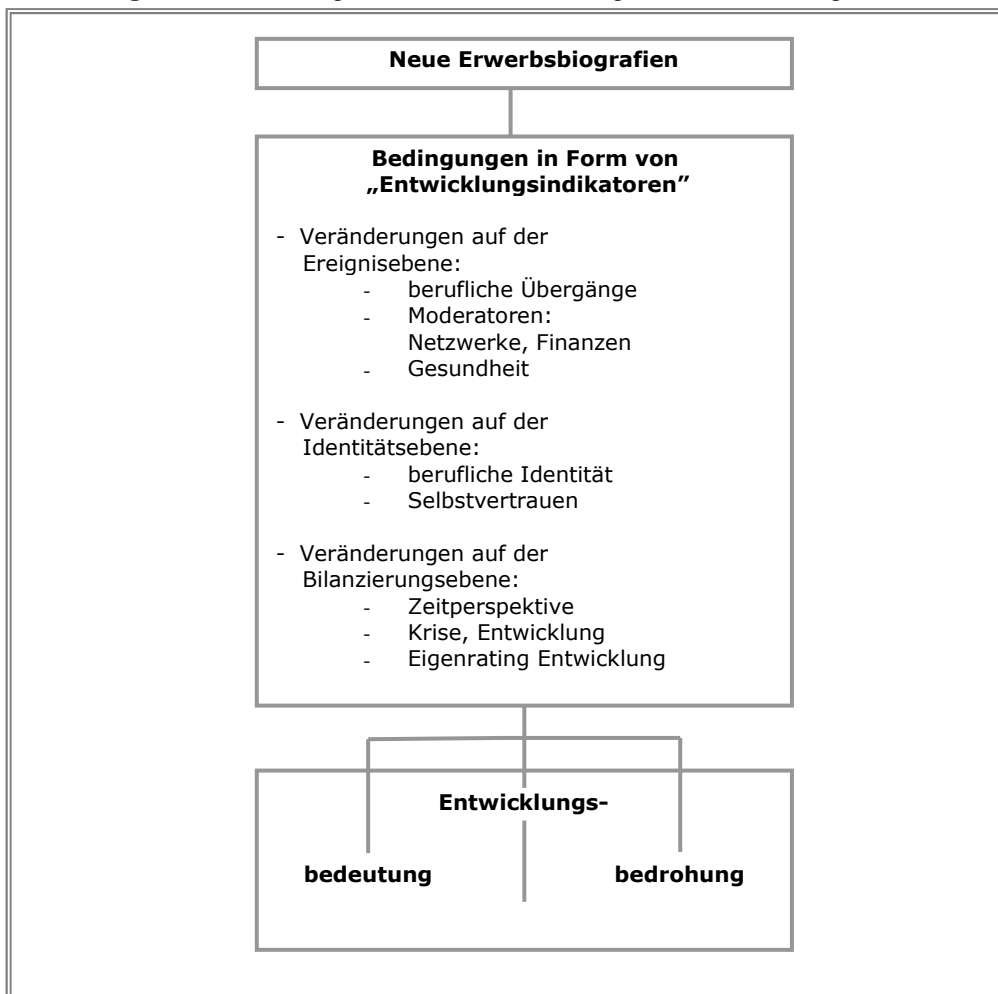
- *Übergangsdichte*, d. h. Anzahl der beruflichen Übergänge, Wechsel und Veränderungen im untersuchten Zeitraum;
- *Stetigkeit* des Verlaufs, d. h., inwieweit die Entwicklung eher „glatt“ verläuft und eher konstant in eine Richtung weist oder von einem „Zick-Zack von zahlreichen Höhen, Tiefen und Sprüngen gekennzeichnet ist“ (ebd., S. 83);
- **Gleisigkeit** des Verlaufs, d. h., ob die berufliche Entwicklung eingleisig oder mehrgleisig (mehrere berufliche Tätigkeiten gleichzeitig) verläuft;
- *Niveau des Verlaufs*, d. h., ob die bisher ausgeübten Tätigkeiten eher abgesichert (hohes Niveau) oder prekär (niedriges Niveau) waren;
- *Dauer* der einzelnen *Phasen*;
- *Gesamtdauer* der Phase der Ungeklärtheit, d. h. der Zeit, die nicht in Normalarbeitsverhältnissen verbracht wurde.

Das Kriterium Gleisigkeit des Verlaufs ist für das Thema dieser Dissertation besonders bedeutsam; König hat es eingeführt, weil in vielen der von ihm untersuchten diskontinuierlichen Berufsverläufe eine Parallelität gleichzeitig ausgeübter Erwerbstätigkeiten

festzustellen war. D. h., dass mehrgleisige Berufsverläufe als Unterform von Neuen Erwerbsbiografien betrachtet werden.

König (ebd.) nimmt an, dass der unsichere, diskontinuierliche Charakter der Neuen Erwerbsbiografien die Persönlichkeitsentwicklung fördern oder behindern kann, und sucht nach den darüber bestimmenden personalen und situativen Bedingungen. Die Persönlichkeitsentwicklung erschließt sich für den Forscher nur indirekt über die Entwicklung bedeutsamer Veränderungen. Die für die Entwicklung als relevant erachteten Bedingungen werden als „Entwicklungsindikatoren“ in der folgenden Darstellung des erwerbsbiografischen Untersuchungsmodells deutlich (vgl. Abbildung 14):

Abbildung 14: Erwerbsbiografisches Untersuchungsmodell von König



Quelle: König, 1993, S. 76

Entsprechend der Annahmen des Modells gehen Neue Erwerbsbiografien mit beobachtbaren Veränderungen auf der Ereignis-, Identitäts- und Bilanzierungsebene einher. Jede Veränderung kann positiv, negativ oder ambivalent bewertet werden. Bei der Erfassung und

Bewertung dieser individuellen Veränderungen über längere Zeiträume hinweg im Rahmen eines „erwerbsbiografischen Entwicklungsmodells“ (ebd., S. 119) kann dann festgestellt werden, inwieweit sich die Neue Erwerbsbiografie förderlich oder hinderlich auf die Persönlichkeitsentwicklung eines Individuums ausgewirkt hat.

Im Folgenden werden die jeweiligen **Entwicklungsindikatoren** kurz erläutert:

- *Berufliche Übergänge* sind subjektiv zentrale berufliche Veränderungen, Einschnitte und „Brüche“, die aktiv herbeigeführt und positiv bewertet oder passiv erlitten und negativ bewertet werden können. Folgende Labels haben die Befragten zur Charakterisierung dieser Übergänge verwendet: Aufbruch, Durchbruch, Umbruch, Einbruch, Abbruch, Zusammenbruch.
- *Moderatoren* sind extern begleitende, sozial vermittelnde Faktoren wie die finanzielle Situation und die sozialen Netzwerke einer Person. Diese Moderatoren können sowohl positive, unterstützende Funktionen haben als auch eine zusätzliche Belastung darstellen.
- *Gesundheit* bezeichnet die Gesamtverfassung der Person im physischen, psychischen und sozialen Sinne. Eine intakte Gesundheit kann ein protektiver Faktor sein, Krankheit dagegen eine Belastung.
- Die *berufliche Identität* als Teil der personalen Identität lässt sich durch folgende Gefühle bzw. Erlebnisse charakterisieren: Konsistenz, d. h. stetige Gleichheit der eigenen Person; Einzigartigkeit bzw. Individualität; Kontinuität beim Vergleich der jetzigen, früheren und künftigen Person und schließlich Wahrnehmung von existierenden Freiheitsgraden. Je stärker diese Gefühle vorhanden sind, desto positiver wird der Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung eingeschätzt.
- *Selbstvertrauen* als weiterer Anteil der personalen Identität bezeichnet das begründete Wissen um die eigene Wirksamkeit und deren subjektive Bewertung im Vergleich zu anderen. Vorhandenes Selbstvertrauen kann als protektiver Faktor gelten, mangelndes als Krisenindikator.
- *Bilanzierung in Zeitperspektive*, d. h. die zusammenfassende subjektive Bewertung des vergangenen, gegenwärtigen und zukünftig zu erwartenden Berufsverlaufs.
- Das Indikator *Krise bzw. Entwicklung* bezieht sich auf die subjektive Bewertung von bestimmten beruflichen Ereignissen bzw. Phasen als negativ oder positiv für die berufliche Entwicklung.
- Das *Eigenrating Entwicklung* gibt die persönliche Einschätzung zur zukünftigen Weiterentwicklung wieder.

Anhand einer empirischen Untersuchung dieses Modells an Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge konnte König (1993) zeigen, dass die für Neuen Erwerbsbiografien typischen langfristigen Erfahrungen von Unsicherheit und Diskontinuität einen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung haben. Die Richtung dieses Einflusses ist aber nicht per se positiv oder negativ, sondern hängt von der langfristigen Veränderung der genannten Entwicklungsindikatoren ab. Neue Erwerbsbiografien sind nicht grundsätzlich belastender als Normalbiografien, sondern von einer großen Variabilität bezüglich Höhe

und Art der Belastung gekennzeichnet. Langfristige und immer wiederkehrende berufliche Unsicherheiten sowie häufige Brüche in der beruflichen Entwicklung haben jedoch ein je eigenes Belastungspotenzial. Anhand der Studienergebnisse (ebd.) konnten drei **typische Problembereiche für Neue Erwerbsbiografien** bzw. Bereiche der psychosozialen Belastung herausgearbeitet werden: a) Unklarheit von Strukturen, b) Zeitperspektiven und c) Identitäten. Im Folgenden werden diese Problembereiche zusammen mit den nach Meinung des Autors jeweils hilfreichen Bewältigungsansätzen kurz dargestellt:

a) *Unklare Strukturen*: Äußere Strukturen (Arbeitszeiten, klare Hierarchien, inhaltliche Vorgaben) sind bei Neuen Erwerbsbiografien nicht oder nur in geringerem Umfang als bei Normalbiografien vorhanden. Dadurch entstehen instabile und schlecht kalkulierbare berufliche Situationen, die mit hohen Risiken behaftet sind. Solche Situationen wirken sich dann positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung aus, wenn sich Personen dadurch nicht verunsichern lassen, sondern eine gewisse Unabhängigkeit von den Strukturen erlangen. Als Kompensation für unklare Strukturen können ein gesundes Selbstvertrauen oder ein gut ausgebautes soziales Netzwerk dienen.

b) *Unklare Zeitperspektiven*: Aufgrund der Bruchstückhaftigkeit und Diskontinuität des bisherigen Berufsverlaufs kann die berufliche Zukunft nicht klar definiert werden. Dadurch erscheint die Verwirklichung von Zielen und Plänen unsicher; mittel- und langfristiges Einkommen können nicht als gesichert gelten. Auch dieser Faktor kann sich dann positiv auswirken, wenn die Zukunft betreffende Ungeklärtheiten als Offenheit verstanden und positiv bewertet werden. Hilfreich ist hier die Konstruktion einer individuellen „life story“ (ebd., S. 158), in der die persönliche Entwicklung an konkreten Ereignissen festgemacht und das eigene Berufsleben als logisch nachvollziehbarer und sinnvoller Prozess betrachtet wird.

c) *Unklare Identitäten*: Wenn mehrere berufliche Tätigkeiten nebeneinander ausgeübt werden, erzeugen diese „multiplen Realitäten“ (Keupp, 1988, zitiert nach König, 1993, S. 170) sowohl in synchroner (Mehrgleisigkeit) als auch in diachroner (Diskontinuität) Sicht sogenannte „multiple Persönlichkeiten“ und „multiple Identitäten“ (ebd.). Individuen müssen „in der Lage sein, alltäglich verschiedene Rollen, sowohl parallel zueinander, als auch in rascher Folge nacheinander wahrzunehmen, ohne dabei in völlige Konfusion zu geraten“ (König, 1993, S. 170). Eine eindeutige, speziell berufliche Identität erscheint nicht klar definierbar oder nicht zu verwirklichen. Die empirischen Daten zeigten, dass, angesichts der „übermächtigen“ Normativität der Normalbiografie, eine Bewältigungsstrategie hierfür zu finden schwierig ist. Trotzdem kann diese „*mehrgleisige Identität*“ (Keupp, 1988, zitiert nach König, 1993, S. 170) aber auch subjektiv als Chance zur Erweiterung der eigenen Handlungsspielräume und Freiheitsgrade betrachtet werden. „Berufliche Identität würde sich dann nicht mehr (nur) auf die jeweils ausgeübten beruflichen Tätigkeiten beziehen, sondern ein selbst entwickeltes und immer neu zu initiiertes biografisches Projekt einer Person enthalten“ (König, 1993, S. 170).

Der Umgang mit diesen Belastungen entscheidet darüber, ob Diskontinuität und Unsicherheit zur Verunsicherung werden und negative Einflüsse auf die Persönlichkeitsentwicklung

zeitigen. Das Erleben von und der Umgang mit diesen Problembereichen sind individuell unterschiedlich, der Erfolg der persönlichen Bewältigungsstrategien hängt von der Qualität verfügbarer Unterstützungssysteme und vom Vorhandensein personaler „Schutzfaktoren“ ab. Folgende protektive Faktoren stellten sich als zentral heraus: gute Gesundheit, stabiles Selbstvertrauen, intaktes soziales Netzwerk sowie finanzielle Reserven. Insbesondere Selbstvertrauen, das auf einem Gefühl von Selbstbestimmung beruht, kann dazu dienen, „Brüche erleben zu lernen und damit gewissermaßen, die sonnigere Kehrseite derselben Medaille kennen zu lernen.“ (ebd., S. 171).

Zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Personen mit Neuen Erwerbsbiografien schlägt König (1993) schließlich einen Prozess der Bestandsanalyse und der Perspektivenentwicklung mit folgenden Stufen vor: Netzwerkanalyse, Berufswegplanung sowie Bestimmung der beruflichen Identität. Ziel dieser Maßnahme wäre die „Selbstbestimmung“ beruflicher Entwicklung. Der Autor betont aber, dass es nicht nur eine Frage der individuellen Kompetenz ist, sich erfolgreich mit Belastungen im Berufsleben auseinanderzusetzen. Wichtig sind auch die jeweils vorherrschenden politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen, die durch politisches Handeln verändert werden können.

Kritisch zu betrachten bei diesem Ansatz ist, dass sowohl das Entwicklungsmodell als auch die qualitative Studie nur die Lebenskontexte junger Männer berücksichtigen. Um den Untersuchungsrahmen nicht zu sprengen, verzichtete König (ebd.) bewusst darauf, Neue Weibliche Erwerbsbiografien und insbesondere die Problematik der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abzubilden. Dies machte den Vergleich zwischen alten, männertypischen Normalbiografien und Neuen Männlichen Erwerbsbiografien leichter. Seit der Veröffentlichung von König (1993) wurden nach aktuellem Kenntnisstand keine Erweiterungen oder empirische Überprüfungen seines Ansatzes durchgeführt.

Die diskontinuierlichen Neuen Erwerbsbiografien würden dem Berufsverlaufsmuster der multiplen Veränderungen von Super (vgl. Punkt 2.2.2) entsprechen. Dieses Muster wurde sowohl für Männer, als auch für Frauen bereits 1957 (allerdings für die USA) beschrieben. D. h., dass solche Biografien eigentlich gar nicht so neu sind, anscheinend kommen sie aber im Laufe des Strukturwandels zunehmend öfter vor.

Nachdem das einzige deutsche Konzept zu Neuen Erwerbsbiografien vorgestellt wurde, folgen nun ein Überblick zur Transformation der Arbeitsgesellschaft im angelsächsischen

Raum und eine Diskussion der Konzepte zu neuen Karrieren, die in diesem Kontext entstanden sind. Im Kontrast zum ersten Kapitel und zum ersten Teil dieses Kapitels, in dem der Strukturwandel der Arbeit aus einem deutschen, soziologischen und psychologischen, gesellschaftskritischen Blickwinkel betrachtet wurde, vollzieht sich nun ein **Perspektivenwechsel**. Vorgestellt werden im Folgenden utilitaristische angelsächsische Managementkonzepte. Beides ist nicht ohne Weiteres vergleichbar, aber die angelsächsischen Konzepte werden erst vor dem Hintergrund der deutschen Forschung kritisierbar, weil die US-Forscher gesellschaftskritische Aspekte völlig ausblenden. Umgekehrt machen die Wissenschaftler aus dem englischsprachigen Raum auf Chancen aufmerksam, die ihre deutschen Kollegen ausblenden.

3.2 Konzepte zu New Careers

Der **Strukturwandel der Arbeit** mit seinen Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen und seinen Auswirkungen auf die Erwerbsbiografien wurde im ersten Kapitel am Beispiel Deutschlands ausführlich erörtert. Wie schon angedeutet, vollzieht sich ein ähnlicher Wandel auch in anderen hoch industrialisierten westlichen Ländern, etwa in den USA (Arthur, 1994): In den von wirtschaftlichem Wachstum geprägten 1970er Jahren plante die amerikanische Nachkriegsgeneration ihre Karriere viel selbstbestimmter als je zuvor. In den 1980ern kam es dann in der amerikanischen Gesellschaft zu einem strukturellen Wandel der Arbeit, um Kosten zu sparen und die Effektivität zu steigern. Im Zuge der Globalisierung wurden Arbeitsplätze ins billigere Ausland verlagert und man suchte nach neuen Märkten auf der ganzen Welt. Es kristallisierte sich ein neuer Organisationstypus heraus, der in der Literatur unterschiedlich bezeichnet wird (vgl. Mayrhofer et al., 2002): „postmoderne Organisation“ (Clegg, 1990), „interorganisationales Netzwerk“ (Ghoshal & Bartlett, 1990), „postbureaucratic type“ (Heckscher, 1994), „Hypertextorganisation“ (Nonaka & Hirotaka, 1995) oder „boundaryless organization“ (Ashkenas et al., 1998). Charakteristisch dafür sind nicht mehr formale Regelung, Struktur oder Stabilität wie bei den traditionellen Organisationen, sondern Mehrdeutigkeiten, Ambiguitäten und Paradoxien. Die Entwicklung grenzüberschreitender Netzwerke und das Outsourcing peripherer Geschäftsbereiche führte zu neuen inner- und zwischenbetrieblichen Koordinationsformen und zur Auflösung klassischer „Grenzziehungen“ sowohl vertikaler (Hierarchie), als auch horizontaler (Funktionen) und externaler (Geografie) Art.

Unter diesen Umständen stellte sich zunehmend die Frage, ob die Bindung an ein und dasselbe Unternehmen über Jahre hinweg die Karriere nicht eher behindert, als dass sie diese unterstützt. Seit Mitte der 1970er Jahre häufen sich Vorhersagen über das „**Ableben**“ **traditioneller Karrieren** (z. B. Hall, 1976; Handy, 1984; Waterman et al., 1994; Arthur, 1994; Herriot & Pemberton, 1995). Klassische Karrierewege im Sinne eines Aufstiegs in einer organisationalen oder professionellen Hierarchie gerieten zunehmend in die Kritik, weil sie die individuelle Kreativität und Initiative ersticken und eine ungesunde Abhängigkeit von Organisationen bewirken sollen (Golzen & Garner, 1990; Waterman et al., 1994). Arbeitnehmer wurden ermutigt, die organisationale Bindung zu lockern und zum „**Breaking the Chains**“ aufgefordert (Ashkenas et al., 1998). Sie sollten Arbeitsbeziehungen gestalten, die sich weniger durch Erwartungen eines relationalen, langfristigen Commitments und mehr durch transaktionale, kurzfristige, finanzielle Austauschbeziehungen kennzeichnen lassen (Rousseau, 1995). Dabei werden die New Careers in Abgrenzung zu den Old Careers als autonomer und ganzheitlicher konzeptualisiert, denn sie orientieren sich an den Bedürfnissen und Werten von Personen, nicht an denen von Organisationen. Ihre wissenschaftliche Bewertung durch die Managementforschung war zunächst sehr positiv, erst in den letzten Jahren konnten sich auch kritische Stimmen Gehör verschaffen (vgl. Hirsch & Shanley, 1996; Bradley et al., 2000). Die angelsächsischen Konzepte um Neuen Karrieren reihen sich in den Kontext übergeordneter Gegenwartsdiskurse ein (vgl. Cohen & Mallon, 1999): wie z. B. derjenigen über Flexibilität der Organisationen (Clegg, 1990; Heckscher, 1994) und der Beschäftigungsformen (Pollert, 1991), über Initiative und Entrepreneurship (DuGay, 1996), über den gesellschaftlichen Wandel (Hage, 1996) und seine wirtschaftliche, soziale und politische Basis (z. B. Piore & Sabel, 1984). Diese Themen fügen sich schließlich in den übergeordneten Rahmen einer post- oder reflexiv modernistischen Lebensbetrachtung ein (Giddens, 1991).

Im Folgenden werden drei Konzepte zu Neuen Karrieren vorgestellt, die in der angelsächsischen Debatte eine wichtige Rolle spielen, aber im deutschsprachigen Raum bisher kaum aufgegriffen wurden: Protean, Boundaryless und Portfolio Careers.

3.3 Proteische und entgrenzte Karrieren

Die verwandten Konzepte Protean und Boundaryless Careers werden zunächst einzeln mit der jeweiligen Operationalisierungsmethode dargestellt. Abschließend folgen Überlegun-

gen zu den Schnittmengen dieser Konzepte sowie deren Zusammenspiel im Rahmen einer Typologie von neuen Karriereprofilen.

3.3.1 Das Konzept Protean Career – proteische Karriere

Sehr erfolgreich in der US-amerikanischen Karriere- bzw. Managementforschung ist das Protean-Career-Konzept. Der Begriff „protean“ leitet sich von Proteus ab, einem Meeresgott der griechischen Mythologie, der abgeneigt war, sein prophetisches Wissen preiszugeben und der sich, um nicht erkannt zu werden, in verschiedene Figuren verwandelte. Das Adjektiv „proteisch“ bedeutet also „wandelbar“.

Im Kontext der Diskussion über die Veränderung der Arbeits- und Karrierebedingungen in den USA skizzierte Douglas T. Hall (in Anlehnung an Lifton, 1968) bereits 1976 das Konzept der proteischen Karriere, das seitdem weiterentwickelt wurde (Hall, 2002, 2004; Briscoe & Hall, 2006). Die **proteische Karriere** wird definiert (Hall, 1976, 2004) als selbstbestimmte, wertegeleitete berufliche Entwicklung, die der ganzen Person, der Familie sowie dem persönlichen „Lebensziel“ dient. Im Unterschied zu traditionellen, starren Karrieren innerhalb von Organisationen, orientiert sich die proteische Karriere nicht an organisationalen Interessen, Werten und Belohnungssystemen, sondern an individuellen Zielen und Werten wie Freiheit und Wachstum. Traditionelle Erfolgsmaße wie Position, Prestige und Einkommen sind nicht mehr relevant, im Mittelpunkt stehen nun subjektive Kriterien, die als **psychologischer Erfolg** bezeichnet werden. Dabei sind die persönliche Vision und die zentralen Lebenswerte leitend, anstatt eines Weges zum Gipfel wird der „Herzensweg“ verfolgt („path with a heart“, Shepard, 1984). Das Verfolgen der eigenen Berufung, d. h. auch die Identifikation mit einem Ziel, das der Karriere einen tieferen Sinn gibt, stellt laut Hall (2004) den idealen Weg des proteischen Daseins dar.

Die Lockerung der Verbindung zu Organisationen verändert auch die Natur von Arbeitsbeziehungen: Der traditionelle „psychologische Kontrakt“ (Schein, 1965) zwischen Organisation und Mitarbeiter (d. h. lebenslange Entwicklung einer Berufskarriere im selben Unternehmen; Wertschätzung von Erfahrung und Maturität; harte Arbeit und Loyalität für Kompensationen wie Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten) löst sich auf. Anstelle von relationalen, langfristigen Beziehungen treten kurzfristige, transaktionale Arbeitsbeziehungen (Rousseau, 1995). Es entwickeln sich **neue proteische Karrierekontrakte**, deren Charakteristika wie folgt zusammengefasst werden (vgl. Hall & Mirvis, 1996):

1. Die Karriere wird von der Person, nicht von der Organisation gemanagt.
2. Die Karriere ist eine lebenslange Reihe von Erfahrungen, Fähigkeiten, Lernprozessen, Übergängen und Identitätsveränderungen (wichtig ist das „Karrierealter“ und nicht das Alter).
3. Entwicklung ist:
 - kontinuierliches Lernen
 - selbst gesteuert
 - relational
 - entstanden durch berufliche Herausforderungen.
4. Entwicklung ist nicht (unbedingt):
 - formales Training
 - Weiterbildung
 - beruflicher Aufstieg.
5. Veränderte Erfolgskomponenten im Vergleich zum traditionellen Kontrakt:
 - von Know-how zu „Learn-how“
 - von Sicherheit des Arbeitsplatzes zu Employability¹⁵
 - von organisationalen zu proteischen Karrieren
 - vom arbeitsbezogenen Selbst zum ganzheitlichen Selbst.
6. Organisationen bieten:
 - herausfordernde Aufgaben
 - entwicklungsbezogene Beziehungen
 - Informationen und andere entwicklungsbezogene Ressourcen.
7. Entwicklungsziel ist der psychologische Erfolg.

Um die Chancen der proteischen Karriere auch verwirklichen zu können, müssen Individuen neue Kompetenzen zum Management des Selbst und der Karriere entwickeln. Wie in der obigen Abbildung deutlich wurde, sind die neuen Karrieren durch kontinuierliches Lernen gekennzeichnet; und Individuen müssen zuerst lernen, wie man lernt. Zwei sogenannte **Metakompetenzen** spielen hierbei eine wichtige Rolle (Hall, 2002; 2004): Identität bzw. Selbstbewusstheit (Identity Awareness) und Anpassungsfähigkeit. Selbstbewusstheit bezieht sich auf die Fähigkeit, Wissen über sich selbst zu entwickeln und ist dem Self-Knowledge von Holland (1997, vgl. Punkt 2.2.1) ähnlich; Anpassungsfähigkeit bezeichnet die kontinuierliche Selbstkorrektur bzw. -verbesserung als Antwort auf Umwelтанforderungen. Beide Metakompetenzen müssen unbedingt vorhanden sein, um die eigene Karriere gut zu lenken. Denn Anpassungsfähigkeit ohne Selbstbewusstheit kann ein blinder, reaktiver Prozess sein („chameleon behavior“, Hall, 2004, S. 7), während Identität ohne Anpassungsfähigkeit zur Blockadehaltung, Vermeidung oder gar Lähmung („self-analysis

¹⁵ D. h. die Fähigkeit, sich auf flexibilisierten Arbeitsmärkten frei zu bewegen und die eigene Existenz zu sichern (vgl. Hohner, 2006; Lang von Wins & Triebel, 2006).

paralysis“, ebd.) führt. Nur Selbstbewusstheit in Verbindung mit Anpassungsfähigkeit kann schöpferische Entwicklung, Proaktivität und „smart performance“ (ebd.) hervorrufen. Individuelle Karrierevorstellungen können laut Hall (2004, vgl. auch Briscoe & Hall, 2006) eine höhere oder niedrigere **proteische Karriereorientierung** aufweisen. Die proteische Orientierung eines Individuums – im Sinne einer Einstellung aufgefasst – wird anhand eines **Career Orientation Index** gemessen. Dabei bezieht Hall (2004) zwei Hauptfaktoren in die Analyse ein: Der eine Faktor, „*values driven*“, beschreibt das Ausmaß, in welchem die Person von eigenen Werten gesteuert wird. Diese Werte sind weniger geprägt von objektiven Erfolgsaussichten wie Lohn, Position oder Macht, sondern beziehen sich auf den gesamten subjektiven Lebensbereich. Dazu gehören unter anderem auch die Familie, die Freunde, der Wunsch nach Freizeit oder ausreichend Urlaub. Den anderen Faktor nennt Hall (ebd.) „*self-directed*“. Dieser beschreibt das Maß, in dem sich die Person als unabhängig und in der Verantwortung für die eigene Karriere sieht. Empirische Untersuchungen haben gezeigt (Hall, 2004), dass die proteische Karriereorientierung mit der Berufserfahrung, mit der Anzahl der Arbeitswechsel und mit der beruflichen Mobilität positiv zusammenhängt. Dabei wurden keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt.

3.3.2 Das Konzept **Boundaryless Career** – **entgrenzte Karriere**

Ein weiteres Konzept, das Karriere als inter-organisationales (und nicht intra-organisationales) Phänomen auffasst, ist die sogenannte **Boundaryless Career**, im Deutschen übersetzt mit **entgrenzter Karriere** oder „**Karriere ohne Grenzen**“ (Weinert, 1998). Starke Dezentralisierung innerhalb von Unternehmen und die Entstehung neuer Berufe haben nach Arthur (1994) zur Entwicklung von **Boundaryless Careers** geführt, die durch ihre Flexibilität der modernen wirtschaftlichen Ära gut gerecht werden, da eine kontinuierliche Festanstellung gar nicht mehr als Ideal gesehen wird. Im Gegenteil, Personen mit „entgrenzten“ Karrierevorstellungen bevorzugen dynamische, flexible Arbeitsverhältnisse, die erlauben, über den engeren beruflichen Fokus hinaus zu agieren und zu interagieren. Arthur (1994, vgl. auch Arthur & Rousseau, 1996) definiert **entgrenzte Karrieren** als gegensätzlich zur „gebundenen“, organisationalen Laufbahn, gelöst von einzelnen Organisationen und unabhängig von etablierten organisationalen Karriereprinzipien: „Put simply, boundaryless careers are the opposite of organisational careers – careers conceived to unfold in a single employment setting“ (ebd., S. 5). Diese globale Definition bezieht sich

nicht auf eine einzelne, sondern auf eine **Reihe unterschiedlicher Karriereformen** (ebd.), die mit der Auflösung unterschiedlicher Grenzen einhergehen:

- die Karriere über die Grenzen mehrerer Arbeitgeber hinweg (inter-organisationale Mobilität, z. B. in Silicon Valley);
- professionelle Anerkennung und Vermarktungsmöglichkeiten kommen aus dem Umfeld außerhalb der Organisation (z. B. akademische Karrieren in der Scientific Community);
- Unterstützung durch externe Netzwerke und Informationsquellen (z. B. bei Programmierern);
- Aufbrechen der traditionellen intra-organisationalen Grenzen (z. B. der Hierarchien);
- Auflösung der Grenzen zwischen Beruf und Familie (z. B. der Verzicht auf Karrierechancen zugunsten der Familie bei Männern);
- subjektive Interpretation der Zukunft als grenzenlos, unabhängig von strukturellen Einschränkungen.

Als weiterer Aspekt kann schließlich noch die Auflösung der Grenzen zwischen den traditionellen männlichen und weiblichen Geschlechtsrollen genannt werden (Fondas, 1996).

Zusammengefasst kann die entgrenzte Karriere als vielseitiges Phänomen definiert werden, das mehrere Niveaus der Analyse umfasst und deren Grenzen durchschreitet, sowohl physischer als auch psychologischer, sowohl objektiver als auch subjektiver Art (Sullivan & Arthur, 2006). Dieses Konzept erinnert an die „Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit“ (Voß, 1998), die von deutschen Soziologen allerdings auf einer viel breiteren Basis und gesellschaftskritisch diskutiert wird (vgl. Punkt. 1.8).

Während bei der proteischen Karriere die Eigeninitiative bzw. die Handlung (Agency) im Mittelpunkt steht, fokussiert das Konzept der entgrenzten Karriere die vielen Möglichkeiten (Opportunity), die erkannt und wahrgenommen werden wollen, um zum Erfolg zu führen (Briscoe & Hall, 2006). Durch die Überwindung organisationaler Grenzen wirken Personen mit solchen Karrieren wie Fäden, die Menschen, Unternehmen und Regionen verbinden. Sie tragen insbesondere zur Gründung, Entwicklung, strategischen Positionierung, zum Lernen und zum Networking zwischen unterschiedlichen Organisationen bei. Deshalb sind Begriffe wie „*Networking*“, „*Learning*“ und „*Enterprise*“ nützlich bei der Untersuchung entgrenzter Karrieren (Arthur, 1994): Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, liefert Zugang zu Informationen und Ressourcen anderer Menschen. Der Lernprozess, der damit einher geht, dient der Weiterentwicklung des Individuums und kann gleichzeitig in die fachliche Routine am Arbeitsplatz eingebettet werden. Ein Unternehmergeist, der

eigene Ansprüche und die der Firma zu vereinbaren weiß, kann ebenfalls eine Karriere über Grenzen hinweg fördern und vorantreiben.

Ähnlich der oben dargestellten proteischen Karriereorientierung können Individuen unterschiedliche Ausprägungen einer Boundaryless Career Attitude, d. h. einer **entgrenzten KarriereEinstellung** vorweisen (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). So gibt es Individuen, die Arbeitsbeziehungen über Organisationsgrenzen hinaus beginnen, pflegen und schätzen. Diese *psychologische* Entgrenzung bzw. „entgrenzte Denkweise“ („boundaryless mindset“) unterscheidet sich jedoch von der Situation der Arbeitnehmer, die auch tatsächlich in verschiedenen Unternehmen arbeiten und somit die Grenzen zwischen Unternehmen auch physisch überschreiten („organisational mobility preference“). Das wichtigste Kennzeichen der Karriere ohne Grenzen ist also die Mobilität, mit zwei unterschiedlichen Ausprägungen: psychologische und physische Mobilität.

3.3.3 Überschneidungen und Zusammenspiel beider Konzepte

Die beiden Konzepte der proteischen und der entgrenzten Karriere stellen in der angelsächsischen Management- bzw. Karriereforschung anerkannte Metaphern zur zeitgemäßen und adäquaten Beschreibung aktueller Arbeitsbeziehungen dar (Briscoe & Hall, 2006). Diese Konstrukte wurden aber manchmal vereinfacht interpretiert und als zu stark verschränkt verstanden fast synonym verwendet. Deshalb betonen die Autoren immer wieder, dass es sich zwar um **überlappende**, aber **unterschiedliche** Konzepte handelt (Hall, 2004; Briscoe & Hall, 2006; Briscoe et al., 2006). Die folgende Übersicht fasst nochmals deren wichtigste Merkmale zusammen (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Vergleich der Konzepte Protean – Boundaryless Career

	Protean Career	Boundaryless Career
Begriff	wandelbar, veränderlich (Form)	grenzenlos, beweglich (Raum)
zentraler Punkt	Initiative (Agency)	Chance, Möglichkeit (Opportunity)
Dimensionen	selbstbestimmt wertegeleitet	physisch und psychologisch mobil
Prototyp	Proteus	Kapitän Pinkerton ¹⁶
Entstehung	freiwillig, selbstbestimmt	freiwillig, selbstbestimmt
Subjektive Bewertung	meist positiv	meist positiv
Operationalisierung	proteische Karriereorientierung	entgrenzte Karriereorientierung

Quelle: eigene Zusammenstellung

Um die **empirische Untersuchung** beider Konzepte voranzutreiben, wurden **zwei Skalen** entwickelt und validiert (Briscoe et al., 2006):

1. die Skala zur Messung proteischer Karriere Einstellungen (Protean Career Attitudes Scale) mit den Subskalen „Selbst gesteuertes Karrieremanagement“ und „Wertorientierung“ (Values-Driven Scale);
2. die Skala zur Messung entgrenzter Karriere Einstellungen (Boundaryless Career Attitudes Scale) mit den Subskalen „entgrenzte Denkweise“ (Boundaryless Mindset) und „Präferenz für organisationale Mobilität“.

Bei der empirischen Überprüfung mit verschiedenen Stichproben (ebd.) konnte belegt werden, dass es sich um vier verwandte aber auch unterschiedliche Konstrukte (Subskalen) handelt. Außerdem korrelieren alle vier Konstrukte positiv mit den in der Literatur bereits hinreichend untersuchten Konzepten der Proaktivität, Zielorientierung (Wachstumsziele – Mastery Goal Orientation) und Offenheit (eine der Big-Five-Dimensionen) und korrelieren negativ mit der Leistungsorientierung. Daraus kann geschlossen werden, dass die neu entwickelten Karrierekonzepte in ein **nomologisches Netzwerk** von existierenden Konzepten eingebunden sind. Schließlich wurden keine Korrelationen mit der Häufigkeit der beruflichen Veränderungen festgestellt, die neuen Karriereakteure können also proaktiv, offen und zielorientiert sein, ohne ständig in Bewegung sein zu müssen.

Auch die **theoretische Entwicklung** beider Konzepte sollte vorangetrieben werden durch ihre qualitative Verschränkung in Form einer **Typologie von Karriereprofilen** (Briscoe & Hall, 2006). Anhand der Kombination der vier oben genannten Konstrukte (Subskalen) wurden folgende acht denkbare¹⁷ Karriereprofile skizziert (vgl. Abbildung 16).

¹⁶ Männliche Hauptfigur der Oper „Madame Butterfly“ von Giacomo Puccini.

¹⁷ Die übrigen acht theoretisch möglichen Kombinationen wurden von den Autoren als unwahrscheinlich eingestuft.

Abbildung 16: Verschränkung von proteischen und entgrenzten Karrieren in Form neuer Karriereprofile

Ausprägung der proteischen KarriereEinstellung		Ausprägung der entgrenzten KarriereEinstellung		Karriereprofile		
selbst gesteuertes Karriere-management	Wert-orientierung	psychologische Mobilität	physische Mobilität	Mischkategorie bzw. Typus	Erhaltungsanforderungen	Entwicklungsanforderungen
niedrig	niedrig	niedrig	niedrig	„Lost“ or „Trapped“ (Verloren)	schnelle Reaktionen bei Gelegenheiten, Überleben	Prioritätsklärung; lernen, die Karriere zu steuern; Perspektive erweitern
niedrig	hoch	niedrig	niedrig	„Fortressed“ (Gefangen)	stabile Möglichkeiten finden in berechenbaren Organisationen mit passenden Werten	Offenheit und Selbststeuerung erweitern
niedrig	niedrig	niedrig	hoch	„Wanderer“ (Surfer, Tramper)	ständig neue „Mitfahrgelegenheiten“ bzw. „Wellen zum Reiten“ finden	Selbststeuerung entwickeln und danach Grad der Passung mit Organisation bewerten
niedrig	hoch	hoch	niedrig	„Idealist“	interessante Organisationen mit passenden Werten, jedoch ohne Mobilitätsanforderungen finden	Herausforderungen suchen, aus der Komfortzone raus kommen und Anpassungsfähigkeit entwickeln
hoch	niedrig	hoch	niedrig	„Organization Man/Woman“	stabile Organisationen finden, in denen die grundlegenden Leistungskompetenzen gezeigt werden können	Selbstbewusstheit erhöhen, um Führungsqualitäten zu erlangen
hoch	hoch	hoch	niedrig	„Solid Citizen“ (Solider Bürger)	Person-Organisation-Passung ist ein Muss, Mobilität eine Gefahr	Talentevielfalt bewahren, aber wirkungsvoll einsetzen
hoch	niedrig	hoch	hoch	„Hired Gun/ Hired Hand“ (Söldner)	die besten Chancen identifizieren, um grenzübergreifend Dienste zu leisten	talentierte, reaktive Person in effektive, selbstbewusste Führungsperson umwandeln
hoch	hoch	hoch	hoch	„Protean Career Architect“	Potenzial in sinnvollen Bereichen wirkungsvoll einsetzen	Szenen für Selbstdarstellung, Lernen und Engagement finden

Quelle: Briscoe et al., 2006, S. 11, eigene Übersetzung

Das Spektrum der möglichen neuen Karriereprofile reicht also von Typen, die in Abhängigkeit und Starrheit gefangen sind, über „Wanderer“, die sich durchs Leben treiben lassen, weiterhin über „Söldner“, die sich nicht mit dem Herzen engagieren, bis zu proteischen Karrierearchitekten, die selbstbestimmt, wertegeleitet, offen und mobil, aber selten anzutreffen sind.

Als Geltungseinschränkung dieser Typologie, die empirisch noch nicht überprüft wurde, räumen die Autoren erstens ein (ebd.), dass sie sich auf Metaphern stützen, die die Phänomene nicht präzise genug beschreiben können. Zweitens sehen die Karriereprofile außerhalb der angelsächsischen und westlichen Industrieländer vermutlich anders aus, denn die verwendeten Metaphern basieren auf kulturell geprägten Werten (Initiative, Individualismus, Chancen).

3.4 Portfolio-Karrieren

Die „Neuen Karrieren“ werden in Großbritannien vorwiegend im Schnittpunkt der Management- und Gründungsforschung unter den Oberbegriffen „Portfolio Work“ und „Portfolio Careers“ untersucht. Die deutschsprachige Literatur übernimmt diese Begriffe als „Portfolio-Arbeit“ und „Portfolio-Karriere“ (Rohmert, 1999). Die Erwerbstätigen mit komplexen Beschäftigungsverhältnissen werden in der angelsächsischen Literatur auch noch „Flexible Workers“, „New Millennium Workers“ (Kerka, 1997), „Professional Eclectics“ (The New Economy, 1996) oder „Specialized Generalists“ (Kaeter, 1993) genannt.

Ursprünglich bezeichnete das Portfolio ein Wertpapierdepot, mittlerweile beschreiben Portfolioanalysen das Leistungspotenzial eines Unternehmens. Als **Arbeitsportfolio** wird ein Spektrum unterschiedlicher Arbeitsangebote für unterschiedliche Auftraggeber bzw. Klienten bezeichnet (Handy, 1984). Durch Diversifizierung helfen Portfolios, Risiken zu minimieren, doch müssen sie aktiv bearbeitet werden (Rohmert, 2000).

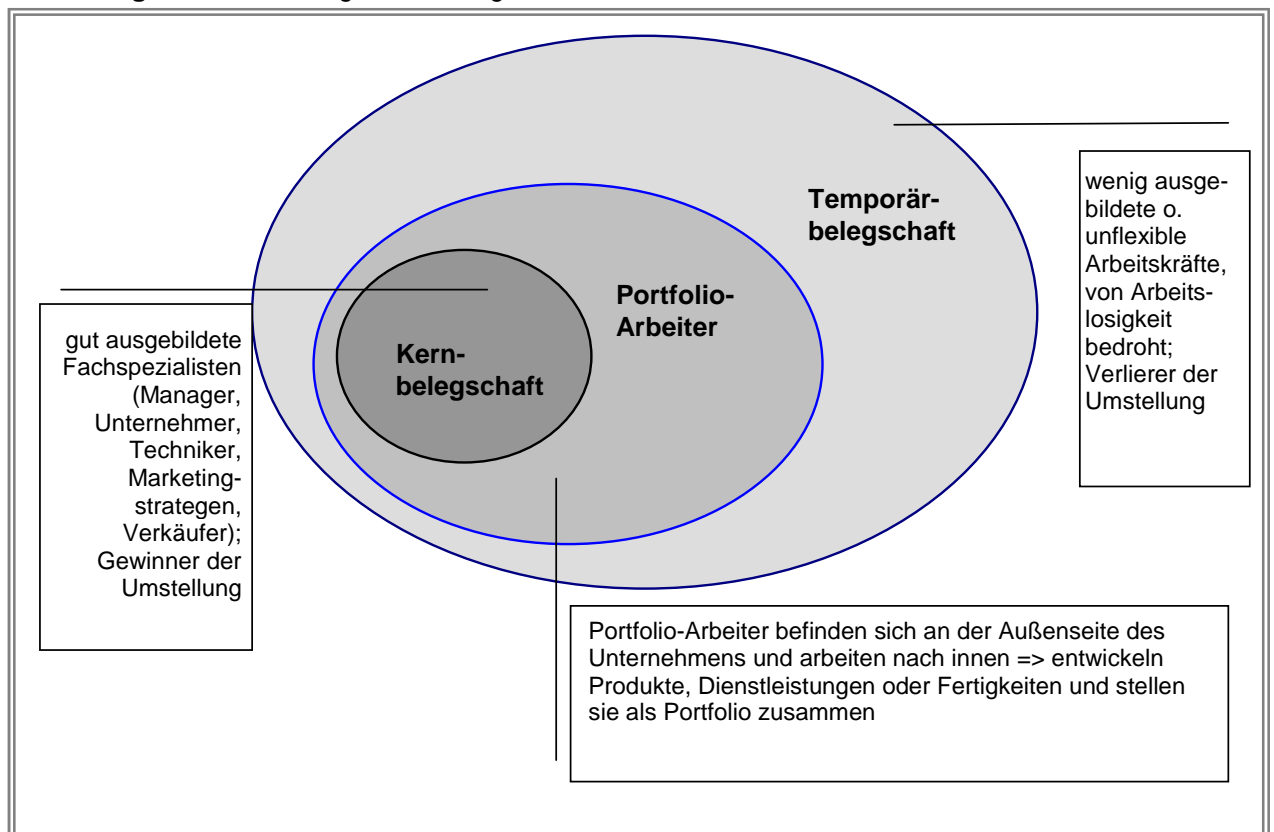
Das Konzept „**Portfolio Career**“ wurde von Charles Handy (1984) geprägt bei der Analyse der neuen Karrieren, die sich im Zuge des Strukturwandels der Arbeit herausbilden. Managementforscher wie er interessieren sich für die Transformation von institutionalisierten Karrieren und deren zunehmende Entkopplung von Organisationen. Damit verbinden sie eher ein positives Bild von Befreiung aus organisationalen Fesseln, von Autonomie und Selbstverwirklichung. Gründungsforscher hingegen betrachten die im Laufe des Strukturwandels zunehmende Anzahl von Selbständigen und darunter die Portfolio Workers als

Unterkategorie der Selbständigen ohne Mitarbeiter, die sich auf dem Markt behaupten müssen. Im Mittelpunkt der wenigen Untersuchungen zu Portfolio-Arbeit, die fast alle britischer Herkunft sind, stehen folgende Themen: die Gründe für die Ausübung dieser Arbeitsform, die Charakteristika der Portfolio People, deren Erfolgsvoraussetzungen, Kompetenzen und Erfahrungen. Der Mensch mit seinen Erfahrungen und seiner subjektiven Sicht auf die Karriere steht hier im Mittelpunkt, die Untersuchungsmethoden sind deshalb qualitativer Art. Nachstehend wird das Konzept von Handy und danach ein kurzer Abriss der empirischen Untersuchungen zu Portfolio-Arbeit bzw. Portfolio-Karrieren vorgestellt. Abschließend folgt eine ausführlichere Darstellung des einzigen psychologischen Modells in diesem Bereich, das Erfahrungen mit dieser Arbeitsform theoretisch erfasst.

3.4.1 Das Konzept Portfolio Career – Portfolio-Karriere

Charles Handy (1984, 1999) hat anhand der Analyse der Wirtschaftskrise der frühen 1980er Jahre in Großbritannien eine neue Form der Organisation der Erwerbsarbeit skizziert. Demnach sind die neuen, föderalistischen Organisationen dreischichtig gestaltet: Kernbelegschaft, Portfolio-Arbeiter und Temporärbelegschaft (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Dreischichtige Gestaltung der Erwerbsarbeit



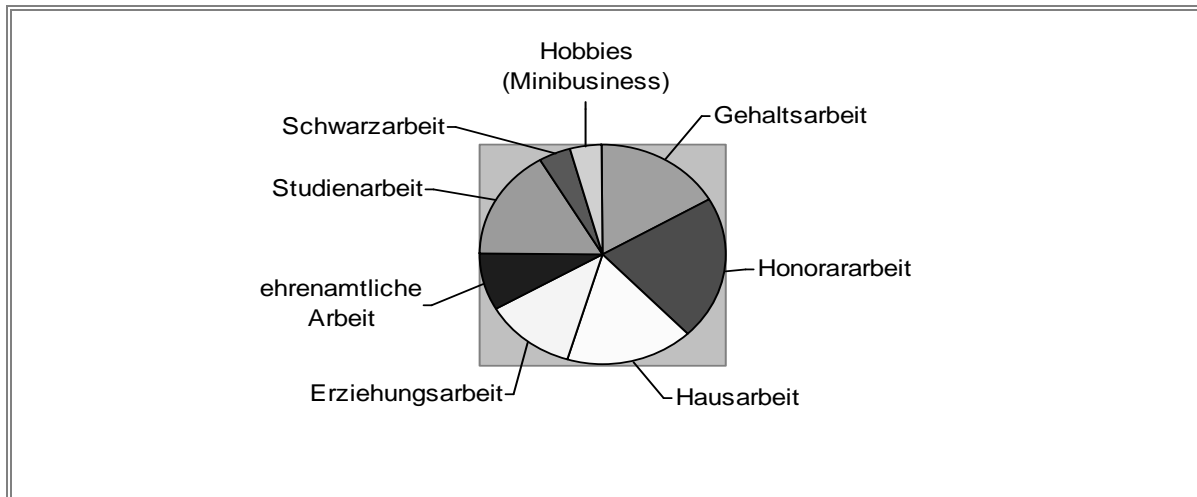
Quelle: Zusammenstellung nach Handy, 1999 (vgl. auch Darstellung bei Rohmert, 2000)

Das eigentliche Phänomen wurde bereits im ersten Kapitel im Zusammenhang mit dem Outsourcing eingeführt (vgl. Punkt 1.4): Weil es im Laufe des Strukturwandels zur Verschlankung der Organisationen kommt, behalten Unternehmen nur eine Kernbelegschaft von gut ausgebildeten Fachspezialisten. An der Außenseite der Unternehmen identifiziert Handy (1999) einen Kreis von **Portfolio-Arbeitern**, die eher den Status von Zulieferern als von Mitarbeitern haben. Diese entwickeln Produkte, Dienstleistungen und Fertigkeiten und stellen sie in einem Portfolio, das den Unternehmen angeboten wird, zusammen. Das Portfolio ist in ständiger Veränderung und Anpassung an die Nachfrage. In einer späteren Metapher, „the elephant and the flea“, beschreibt Handy (2002) Portfolio-Arbeiter als unabhängige Selbständige, die, wie Flöhe, zwischen riesigen Organisationen hin und her springen. Sie erheben Honorare für ihre Arbeit, können relativ frei über ihre Zeit verfügen und arbeiten für mehrere Auftraggeber gleichzeitig. Persönliche Voraussetzungen für Portfolio-Arbeiter sind Eigeninitiative sowie unterschiedliche Fähigkeiten, die gleichzeitig ausgeübt werden können (charakteristisch dafür wäre Mehrberuflichkeit).

Portfolio-Arbeit wird sowohl durch den Strukturwandel der Arbeit, durch die Restrukturierung von Organisationen erzwungen als auch von den Individuen gewollt. Denn sie ist laut Handy (1984) ein Weg, mehr Autonomie und Freiheit in der Arbeit zu erzielen. Als **Arbeitsportfolio** (Work Portfolio) definiert Handy die Zusammensetzung unterschiedlicher Arten von Arbeit, die sich zu einem ausgeglichenen Ganzen fügen: „The portfolio is a collection of different bits and pieces of work for different clients. The word ‚job‘ now means a client“ (1994, S. 175). Das Arbeitsportfolio beinhaltet aber nicht nur bezahlte, sondern auch unbezahlte Arbeit und geht über die Erwerbsarbeit hinaus in den Bereich der Hausarbeit und der Schattenwirtschaft (vgl. Abbildung 18).

Diese Arbeits- bzw. Lebensform hat sowohl **Vor- als auch Nachteile**: Flexibilität, Kreativität und Ganzheitlichkeit werden mit dem Preis von Unsicherheit und Ungewissheit erkaufte, die Freiheit wird auf Kosten der Sicherheit maximiert. Auf eine klare biografische Linie im Lebenslauf muss verzichtet werden, typisch sind stattdessen sich ständig verändernde Portfoliostrukturen, die als **Portfolio-Karrieren** bezeichnet werden. Der traditionelle Karrierebegriff wird damit neu definiert: Die Portfolio Career ist durch Diversifizierung statt Spezialisierung gekennzeichnet, jeder ist „Manager eigener Aktiva“ (Handy, 1999, S. 39). Insbesondere um der Gefahr der Überforderung entgegenzuwirken, ist das Portfoliomanagement (bewusste Auswahl der Komponenten, Zeit- und Selbstmanagement) besonders wichtig.

Abbildung 18: Beispiel für Komponenten eines Arbeitsportfolios



Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Handy (1989)

Es gibt zwei **Personengruppen**, die laut Handy (1999) von Portfolio-Arbeit besonders profitieren können: Frauen und ältere Menschen. Für Frauen ist Portfolio-Arbeit nichts Neues, denn sie hatten schon immer ein Portfolio unterschiedlicher Tätigkeiten: Haushalt, Kinderbetreuung und eventuelle Erwerbstätigkeit sowie Gemeindefarbeit. Die Fragmentierung der Arbeitswelt eröffnet ihnen aber neue Erwerbsmöglichkeiten. Ältere Erwerbstätige können sich durch Portfolioarbeit auf den Ruhestand vorbereiten und graduell dort hineingleiten, bzw. als Rentner sinnvolle Beschäftigungen kombinieren. Die Gesellschaft hat die Aufgabe, einerseits Jugendliche darauf vorzubereiten, Portfolios zusammenzustellen und zu vermarkten, und andererseits Verlierer dieser Entwicklungen aufzufangen.

In ganzheitlicher Sichtweise wird der Portfoliogedanke ferner auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben übertragen: **Work-Life-Balance** wird zur „mixture of different forms of work, seasoned with a touch of leisure and pleasure“ (2002, S. 4). Handy denkt auch über die Ehe der Zukunft als „Doppel-Portfoliolenben“ nach: „Two portfolio lives would then need a portfolio marriage, moving between the patterns. Portfolio thinking *and* talking are both essential“ (1989, S. 205). Handy sieht Portfolio Work nicht als einfachen Trend an, sondern als **die zukünftige Arbeitsform**. Er prognostiziert, dass „das Portfoliolenben zum Guten oder Schlechten für die meisten das Leben der Zukunft sein wird“ (1999, S. 42) und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen.

Trotz geringfügiger Weiterentwicklung (1989, 1994, 1999, 2002) bleibt das Konzept der Portfolio-Arbeit schematisch und es wird vom Autor keiner empirischen Überprüfung unterzogen, lediglich mit einigen Fallbeispielen illustriert. Infrage zu stellen ist auch Handys einseitig positive Bewertung der Portfolio-Arbeit: „...we shall all be portfolio people. It is

good news.“ (1989, S. 184). Zwar ist in späteren Beiträgen der Ton etwas verhaltener, auch Nachteile finden Erwähnung, jedoch wird das Phänomen nicht wirklich kritisch betrachtet. Obwohl das Konzept der Portfolio-Arbeit weder klar spezifiziert noch empirisch begründet ist, wurde es in Überlegungen und Diskurse über Karrieren aufgenommen (z. B. Ball, 1996; Sonnenberg, 1997; Comfort, 1997) und fand Resonanz in der öffentlichen Debatte (allerdings fast nur in Großbritannien). Das ist der Grund, warum sich auch Wissenschaftler in ihren Untersuchungen darauf beziehen (vgl. Cohen & Mallon, 1999); wichtige Ergebnisse zu motivationalen Aspekten, zu Typen von Portfolio People und zum tatsächlichen Autonomielevel dieser neuen Arbeitsform werden in den nächsten Abschnitten dargestellt.

3.4.2 Gründe für die Entstehung von Portfolio-Karrieren

Als Auslöser für die Entstehung der selbständigen Portfolio-Arbeit nennt Handy (1984) zwei Faktoren: einerseits die Restrukturierung von Organisationen und andererseits das individuelle Streben nach beruflicher Autonomie. Diese Faktoren entsprechen folgender Kategorisierung der Gründungsforschung, die die Motivation zur Selbständigkeit häufig vereinfacht nach der sogenannten „**push/pull**“-**Dichotomie** (vgl. Dissatisfaction vs. Opportunity bei Stoner & Fry, 1982; Hakim, 1989) klassifiziert: 1) *Push-Faktoren* bezeichnen eine erzwungene Entscheidung infolge einer wie auch immer gearteten ökonomischen Notwendigkeit (z. B. Entlassung oder finanzielle Not); 2) *Pull-Anreize bzw. -Faktoren* bezeichnen dagegen intrinsische Motive bzw. den Anziehungseffekt der Selbständigkeit mit ihren potenziellen Vorzügen. Ähnliches bildet in der deutschsprachigen Literatur die Einteilung in eine „Ökonomie der Not“ (entspricht den Push-Faktoren) versus eine „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Pull-Faktoren) ab (Bögenhold, 1985; Bögenhold & Staber, 1990). Die „Ökonomie der Not“ bezieht sich auf die Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt, die Menschen in die meist kleingewerbliche Selbständigkeit drängt. Im Gegensatz dazu verfügen diejenigen, die einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ folgen, über vergleichsweise gute Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen. Für sie ist die berufliche Autonomie entscheidend. In der nächsten Tabelle werden die Merkmale der Push- und Pull-Faktoren überblicksartig zusammengefasst (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Merkmale von Push- und Pull-Faktoren

Dimensionen		Push-Faktoren (Ökonomie der Not)	Pull-Faktoren (Ökonomie der Selbstverwirklichung)
subjektive Bedeutung	Bedeutung	aktuelle Situation unangenehm	Selbständigkeit attraktiv
subjektive Bewertung	Bewertung	negativ	positiv
Auslöser		in der Umwelt	in der Person
zeitliche Dimension		gegenwartsbezogen	zukunftsorientiert

Quelle: Galais, 1998, S. 88

Diese beiden Motivgruppen bilden aber eigentlich nur „zwei Extrempunkte auf einer (hypothetischen) Skala von Gründen“ (Moser, Batinic & Zempel, 1999, S. 4). Es gibt also weitere Motive, die dazwischen liegen bzw. eine Kombination dieser Faktoren darstellen.

Befragungen von Portfolio-Arbeitern aus mehreren (nicht nur industrialisierten) Ländern (Comfort, 1997; Rohmert, 2000) weisen im Unterschied zu Handy (1984) auf eine ganze **Reihe individueller Gründe** für die Entstehung von Portfolio-Karrieren hin, die im folgenden Überblick als Push- oder Pull-Faktoren oder als Zwischenformen eingeordnet wurden (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Individuelle Gründe für die Entstehung von Portfolio-Karrieren

Pull-Faktoren (Ökonomie der Selbstverwirklichung)	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Entwicklung, Selbstverwirklichung • Wunsch nach Selbständigkeit und Freiheit • Freude am Risiko • persönliche Ganzheit durch verschiedenartige Arbeit • mehr „Natürlichkeit“ und Kreativität • Diversität und Spannung im Arbeitsleben • unterschiedliche Interessen integrieren • Synergien für die tägliche berufliche Problemlösung durch „cross-over“-Denkweise • neue Tätigkeitschancen durch unkonventionelles Arbeiten
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie zum Aufbau zukünftiger Geschäftsbereiche bzw. Standbeine • Integration von Beruf und Privatleben.
Push-Faktoren (Ökonomie der Not)	<ul style="list-style-type: none"> • hat sich nach Entlassung/ Arbeitslosigkeit ergeben • Überlebensstrategie

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Angaben in Comfort (1997), Rohmert (2000)

Insbesondere die von Comfort (1997) befragten Akademiker und Kreativen gaben eine große Bandbreite an Motiven an, die der Ökonomie der Selbstverwirklichung zugeordnet werden können. Da die Befragungen nicht repräsentativ und die Ergebnisse nicht quantifi-

ziert wurden, kann hieraus jedoch nicht generell auf das Überwiegen von Pull-Faktoren bei der Entstehung von Portfolio-Karrieren geschlossen werden. Die folgende Typologie von Portfolio-Arbeitern stellt ein gegensätzliches Beispiel dar.

3.4.3 Typologie von Portfolio People

Die „Push/Pull“-Kategorisierung wurde bei der Erforschung von Portfolio Careers verfeinert: Mallon (1998) analysierte anhand einer qualitativen Befragung von Ex-Managern in Großbritannien (N=22, davon 6 Männer und 16 Frauen) die Gründe für das Verlassen der Organisation und die für den Aufbau eines Arbeitsportfolios. Die Forscherin ging aber über eine bloße Einteilung der Gründe in die zwei Kategorien Push und Pull hinaus, denn diese starre und reduktionistische Einteilung hätte der Komplexität der untersuchten Berufsverläufe nicht genügend Rechnung getragen. Stattdessen wählte Mallon (ebd., vgl. auch Cohen & Mallon, 1999) eine holistische Perspektive, um die persönlichen, strukturellen und diskursiven Motive zu erfassen und bildete (in Anlehnung an Granger et al., 1995) folgende **Typologie der Personen mit Portfolio-Karrieren** (vgl. Abbildung 21).

Mallon (ebd.) findet hier mehr Hinweise für Push- als für Pull-Faktoren. Dies ist bei ihrer selektiven Stichprobe aber nicht weiter verwunderlich, denn ihre Befragten sind ehemalige Führungskräfte aus dem öffentlichen Gesundheitssektor, der von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen war. Die meisten Ex-Manager waren jedoch mit der neuen Portfolio-Karriere zufrieden, sehr wenige waren in ein Anstellungsverhältnis zurückgekehrt oder wollten es tun. Am wenigsten dachten diejenigen mit den vielseitigsten Berufsverlaufsmustern über eine zukünftige Anstellung nach. Mallon (ebd.) räumt jedoch ein, dass dies nicht bedeutet, Portfolio-Arbeit wäre objektiv besser als eine Anstellung. Die überwiegend positive Bewertung könnte auch eine Bewältigungsstrategie in der neuen Situation darstellen (d. h. kognitive Dissonanzreduktion). Die Bewertung der befragten Portfolio People unterschied sich zwar deutlich danach, ob sie Portfolio-Arbeit als einzige oder aber als bestmögliche Alternative betrachteten. Aber auch diejenigen, die sich aufgrund von Alter, Behinderung oder Tätigkeitsfeld zur Portfolio-Arbeit gezwungen sahen, konnten positive Aspekte berichten. Die Befragten, die Portfolio-Arbeit als beste Wahl betrachten, schließen sich häufig dem Diskurs der jungen und überschwänglichen Literatur zu New Careers an, indem sie die Freiheiten flexibler Arbeitsarrangements im Gegensatz zu den organisationalen Fesseln betonen. Viele Portfolio People reflektieren ihre Situation im Lichte dieser Literatur und begreifen sich selbst als **Pioniere**. Sie machen sich aber gleichzeitig Sorgen

über das Image dieser neuen Karriereart und betonen in ihrer Selbstdarstellung, dass sie sich für diesen Weg aus „**guten Gründen**“, d. h. aus intrinsischer Motivation heraus, entschieden haben. Mit einem positiven Image könnten Portfolio Workers als Vorbilder wirken, die auch andere für diese Arbeits- und Lebensform motivieren (ebd.).

Abbildung 21: Typologie von Portfolio People

1) „Die Vertriebenen“ (*Refugees*)

wurden infolge von Restrukturierungsprozessen arbeitslos, konnten danach keine einzige Anstellung finden und mussten ein Portfolio von Tätigkeiten entwickeln. Bei Gelegenheit würden sie in Anstellungsverhältnisse zurückkehren. (Push-Faktoren)

2) „Die Missionare“ (*Missionaries*)

sind aus Überzeugung Portfolio-Arbeiter geworden. Sie haben ihr Portfolio gut überlegt und geplant und haben das Unternehmen verlassen, um ihre Pläne zu verwirklichen. (Pull-Faktoren)

3) „Die Ex-Vertriebenen“ (*Ex-Refugees*)

sind ursprünglich „Vertriebene“, die später durch positive Erfahrungen Gefallen an der Portfolio-Arbeit gefunden haben. (Push-Faktoren)

4) Die „zögerlichen Missionare“ (*Reluctant Missionaries*) sind ein Mischtypus zwischen „Vertriebenen“ und „Missionaren“, der in drei Subformen eingeteilt wurde:

- a. **„Sprung oder Schubs“** (*jump or be pushed*): Infolge einer schwierigen organisationalen Entscheidungssituation wählten die Befragten pragmatischerweise die Portfolio-Arbeit, von der sie sich aber schon vorher angezogen fühlten.
- b. **„Flucht aus Organisation“** (*leaving – or fleeing – the organisation*): Die Flucht geschah infolge bestimmter Vorkommnisse, Restrukturierungen, jedoch ohne Zukunftspläne. Erst nach eine Weile entwickelte sich dann ein Portfolio unterschiedlicher Tätigkeiten.
- c. **„Ausbruch Richtung Portfolio“** (*leaving to go portfolio*): Diese Befragten entwickelten aufgrund der Unzufriedenheit mit organisationalen Bedingungen Portfolio-Pläne und verließen die Organisation zu deren Verwirklichung.

(sowohl Push- als auch Pull-Faktoren)

Quelle: eigene Übersetzung und Zusammenstellung nach Mallon (1998)

Auch Comfort (1997) kommt zu dem Schluss, dass Portfolio People, als Pioniere einer neuen Arbeits- und Lebensart eine signifikante Gruppe darstellen. Sie haben eine neue Einstellung, die auf Selbständigkeit und Selbstvertrauen basiert, entwickeln Kompetenzen und einen „Free-Flow-Arbeitsstil“, die in der neuen Arbeitswelt gefragt sind. Gekennzeichnet hauptsächlich durch Neugier, Flexibilität und Vielseitigkeit, entwickeln sich Portfolio-Menschen mit ihrem Angebot selbst weiter. Wie die Interviewausschnitte zeigen, kann die Portfolio-Karriere eine **Lebensphilosophie** sein: „In fact I do what I want to do and I love the portfolio way of working, it’s a way of life and thinking“ (ebd., S. 25). Solche Berufsverläufe sind sehr anpassungsfähig und entwickeln sich organisch: „My portfo-

lio career has changed with my needs and circumstances. [...] Due to its flexibility, it allows these changes to occur organically“ (ebd., S. 32). Die Portfolio-Karriere kann aber auch eine bloße Überlebensstrategie sein: „A portfolio person is a bit of a chameleon“ (ebd., S. 36).

3.4.4 Erfahrungen mit der Portfolio-Arbeit

Einige qualitative Studien versuchen zu ergründen, inwieweit die Verheißungen dieses neuen Karrierekonzepts (Handy, 1984, 1999) sich empirisch überprüfen lassen. Dafür werden Portfolio Workers zu ihren Erwartungen sowie Erfahrungen mit dieser Arbeitsform und zu ihrem alltäglichen Arbeitsleben interviewt. Insbesondere Fragen zum **tatsächlichen Ausmaß an Freiheit, Autonomie und Kontrolle** werden in der Literatur untersucht und diskutiert (Cohen & Mallon, 1999; Fraser & Gold, 2001; Platman, 2004). Der nächste Abschnitt fasst die hierzu wichtigen empirischen Ergebnisse zusammen.

Cohen und Mallon (1999) zeigen, dass die ursprünglichen **Erwartungen** der Portfolio-Arbeiter mit der akademischen Diskussion verbunden sind bzw. den propagierten Schlagwörtern entsprechen: Flexibilität, Autonomie, Individualität, Freiheit, Unabhängigkeit, Kontrolle. Freiberuflerinnen unterschiedlicher Fachrichtungen und Ex-Manager berichten darüber (ebd.), dass in der ersten Phase der Portfolio-Arbeit das Gefühl der Befreiung tatsächlich überwog und zwei Formen annahm: „freedom from...“ (d. h. Freiheit von Chefs, Abteilung und generell Organisation) und „freedom to...“ (d. h. Freiheit zu gestalten, zu entwickeln, zu managen). Mit der Zeit zeigte sich aber eine bemerkenswerte Umbewertung der Situation: Die Befragten erkannten einerseits, dass die Ursprungsorganisation doch nicht so restriktiv gewesen war wie gedacht: Bestimmte organisationale Aspekte wie Arbeitssicherheit, regelmäßiges Einkommen und gegebene wöchentliche Arbeitsstruktur beurteilten sie im Nachhinein als befreiend. Im Gegensatz dazu erkannten sie nun andererseits auch **Zwänge und Einschränkungen** der scheinbar freien **Portfolio-Arbeit** wie Unsicherheit, unregelmäßige Arbeitszeiten und die unlösbare Verbindung mit der Arbeit (keine Kündigung, kaum Urlaub möglich). Auch die Freiheit von Organisationen, die Abnabelung erwies sich als trügerisch: Die Befragten tendierten dazu, aus Sicherheitsgründen enge Beziehungen zu Organisationen zu knüpfen, viele blieben sogar weiter im Umfeld der alten Organisation. Damit gab es kein Zustand der Boundarylessness, denn Verbindungen und Grenzen wurden rekonstruiert. Hierzu muss jedoch angemerkt werden, dass die Stichprobe von Cohen und Mallon (1999) nur Portfolio People umfasst, die vorher in Organisationen tätig waren. Diese Ergebnisse sind meiner Ansicht nach nicht ohne Wei-

teres übertragbar auf Berufsanfänger oder Menschen, die von Anfang an selbständig waren. Cohen und Mallon (ebd.) betonen aber, dass sich die Befragten als Portfolio Workers doch insgesamt freier und selbstbestimmter fühlten als im Angestelltendasein.

Eine vergleichende Untersuchung von Übersetzern und Lektoren (Fraser & Gold, 2001) zeigt weiterhin, dass Portfolio-Arbeit **nicht zwangsläufig zu einem hohen Niveau von Autonomie und Kontrolle** führt. Denn es gibt im Hinblick auf die Autonomie große Unterschiede, erstens zwischen den professionellen Gruppen von Portfolio-Arbeitern und zweitens innerhalb der professionellen Gruppen. Das Autonomieniveau hängt zum einen von der Marktposition der professionellen Gruppe ab, zum anderen von der individuellen Fähigkeit, das Portfolio zu kontrollieren. Kundenbasis, Marktposition und Einkommen sowie Nachfrage nach einer speziellen Dienstleistung beeinflussen den individuellen Grad der Autonomie sowie die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit. Die ermittelten Unterschiede im Autonomieniveau relativieren die Annahmen von Handy (1984), der von einer erhöhten Autonomie von Portfolio-Arbeit ausging. Fraser und Gold (2001) gehen deshalb davon aus, dass das Konzept differenziert werden muss, um speziellen Bedingungen Rechnung zu tragen.

Das reale Ausmaß an Wahlmöglichkeiten, Freiheit und Autonomie bei älteren Portfolio Workers untersucht schließlich Platman (2004) anhand der These „Powers of Freedom“ des Soziologen Nikolas Rose. Rose (1999) postuliert, dass Wahlmöglichkeiten, Freiheit und Autonomie die definitorischen Charakteristika des heutigen Alltags sind. Das **Freiheitsparadox** besteht darin, dass Selbsta Ausdruck, Unabhängigkeit und Kontrolle mit dem Preis maximaler Fragmentierung und Unsicherheit erkaufte werden. Dies zeigte sich bei der Befragung älterer männlicher Portfolio-Arbeiter aus der Medienindustrie (Platman, 2004): Deren Freiheit war das Resultat permanenter, anstrengender Aushandlungen in der Beziehung mit Auftraggebern; die gewonnenen Freiheitsgrade waren häufig von Nachteilen begleitet. Im Gegensatz zu Handy (1999), der wie bereits dargestellt Portfolio Work als sehr gute Alternative für ältere Erwerbstätige darstellt, schätzt Platman (2004) diese Arbeitsform deshalb als riskant ein und fordert den Aufbau kompensatorischer Sicherheitsnetze.

Auch nach Berücksichtigung der hier dargestellten Studien bleibt das Konzept Portfolio-Arbeit an sich immer noch schematisch, nach Meinung einiger Autoren handelt es sich „weniger um ein theoretisches Konzept, als um einen systematisierenden deskriptiven Zugriff zur Beschreibung empirischer Trends der Arbeitsmarktentwicklung“ (Henninger, 2003, S. 124). Andere Autoren gehen davon aus, dass „portfolio work‘ is not one model,

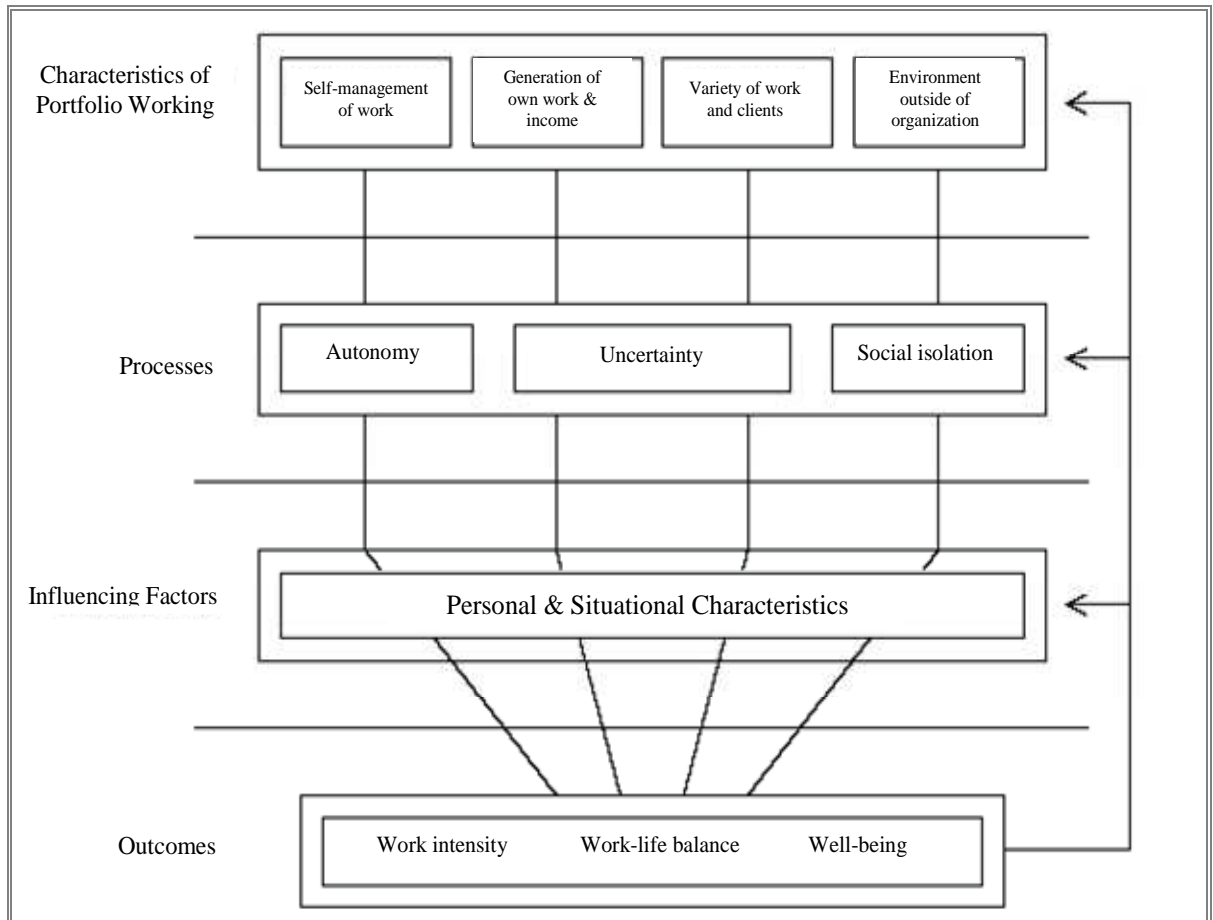
but an umbrella term for different forms of working“ (Fraser & Gold, 2001, S. 695) und fordern eine differenziertere Betrachtungsweise bzw. eine Verfeinerung des Konzepts. Einen ersten Schritt in diese Richtung stellt die Neuentwicklung eines psychologischen Modells des Erlebens von Portfolio-Arbeit dar, das im Folgenden dargestellt wird.

3.4.5 Das psychologische Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit

Erst in jüngster Zeit haben britische Wissenschaftler das Konzept von Handy aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive eingehend betrachtet. Clinton, Totterdell und Wood (2006) haben erstens eine genauere Definition von Portfolio-Arbeit ausgearbeitet und zweitens einen theoretischen Rahmen skizziert, um das Erleben dieser spezieller Arbeitsform aus psychologischer Sicht zu erklären.

Untersucht wurden selbständig oder freiberuflich tätige Portfolio-Arbeiter (N=26, davon 8 Männer und 18 Frauen), die mit mehreren Arbeit- oder Auftraggebern serielle oder parallele Arbeitsbeziehungen unterhielten. Es handelte sich um Akademiker (z. B. Unternehmensberater, Journalisten, Gesundheitsberater), die sich alle freiwillig für diese Arbeitsform entschieden hatten. Bei der Auswertung der durchgeführten Interviews entwickelten Clinton et al. (ebd.) folgendes psychologisches Modell (vgl. Abbildung 22). Es zeigt, wie ein Komplex von Charakteristika der Portfolio-Arbeit bestimmte Wahrnehmungsprozesse hervorruft, die ihrerseits Folgen auf die Lebensbereiche zeitigen.

Abbildung 22: Psychologisches Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit



Quelle: Clinton et al., 2006, S. 187

A. Charakteristika der Portfolio-Arbeit:

Es hat sich herausgestellt, dass Portfolio-Arbeit durch folgende grundlegende Merkmale charakterisiert ist:

1. *Selbstmanagement* der Arbeit, d. h., eigener Chef zu sein und auch die eigene Karriere selbst zu steuern;
2. *Selbständige Akquise* der Kunden bzw. Aufträge und Eigenverantwortung fürs Einkommen;
3. *Vielfalt von Arbeit* (bezüglich Volumen, Inhalten, Dauer) und *Klienten*;
4. *Arbeitsumfeld außerhalb* einzelner *Organisationen*, meistens zu Hause.

Anhand der Kombination dieser Charakteristika wurde nachstehende **Definition** formuliert: **Portfolio-Arbeit** ist die selbst gesteuerte und selbständige Akquise, Entwicklung und Durchführung einer Vielfalt von Arbeitstätigkeiten für eine Vielfalt von Auftraggebern oder Klienten, außerhalb einer einzelnen Organisation.¹⁸ Diese empirisch begründete Defi-

¹⁸ Eigene Übersetzung der Definition von Clinton et al., 2006, S. 188.

tion ist ein wichtiger theoretischer Schritt in Anbetracht der bisher vagen und unvollständigen Begrifflichkeiten (ebd.).

B. Psychologische Prozesse bei der Wahrnehmung von Portfolio-Arbeit

Die beschriebenen Charakteristika der Portfolio-Arbeit stellen Anfangsbedingungen für die nachstehend aufgeführten Erfahrungen (und Entwicklungen) dar:

1. Die *Autonomie* steht im Zusammenhang mit dem oben genannten Charakteristikum Selbstmanagement der Arbeit und hat zwei Formen: erstens *Selbstverantwortung* für Arbeitserfolg und Karriere und zweitens *Kontrolle* über Arbeitsmethoden, Arbeitszeit, Arbeitsunterbrechungen und Karriererichtung. Die Selbstverantwortung erzeugt das Gefühl, dass die Arbeitstätigkeit einem selbst gehört, und geht meistens mit hoher Motivation und Proaktivität einher. Die Kontrollmöglichkeiten werden als sehr wichtig eingeschätzt und deren Niveau als hoch angegeben.

2. Die *Unsicherheit* geht mit der oben genannten Vielfalt von Arbeit und Klienten einher und bezieht sich auf unsichere Arbeitsquellen, Arbeitsinhalte, sowie auf finanzielle Unsicherheit. Während Ungewissheit der Arbeitsquellen und -inhalte häufig auch positiv, im Sinne spannender Überraschungen bewertet wird, ist finanzielle Unsicherheit subjektiv am bedeutendsten und mit Zukunftsängsten verbunden. Trotz hoher Unsicherheit im Alltag führt die Risikostreuung bzw. -minimierung durch Portfolio-Arbeit zu langfristig stabilen bzw. sicheren Berufsverläufen.

3. Die *Balance zwischen Unsicherheit und Autonomie* ist schwierig. Ein hohes Unsicherheitsniveau führt zur Senkung des Autonomieniveaus: Portfolio-Arbeiter tendieren zu unsicherheitsreduzierendem Verhalten und nehmen alle angebotenen Aufträge an (Verlust der Kontrolle über die Arbeitstätigkeit) oder versuchen, sich an bestimmte Auftraggeber zu binden (Abhängigkeit, wenig Vielfalt).

4. *Soziale Isolation* entsteht durch die oben genannte Arbeit außerhalb von Organisationen; am meisten wird der Mangel an sozialen Interaktionen, insbesondere mit Kollegen, sowie die mangelnde organisationale Unterstützung (Technik, Weiterbildung) beklagt.

Von der Art und Weise, wie diese psychologischen Prozesse gemanagt bzw. bewältigt werden, hängt es ab, wie sich Portfolio-Arbeit auf die Lebensbereiche auswirkt.

C. Auswirkungen der Portfolio-Arbeit

1. *Arbeitsintensität*: Das Leben von Portfolio-Arbeitern ist geprägt von zeitlichem Druck, dem Gefühl endloser Verpflichtungen, Schwierigkeiten abzuschalten sowie Entgrenzung, d. h. Auflösung der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben zum Nachteil des Letzteren.

2. *Work-Life-Balance* war für viele Portfolio-Arbeiter ein Grund, diese Arbeitsform zu wählen. Einige Befragte berichteten über mehr freie Zeit und mehr Energie und Spontaneität; andere beklagten dagegen ernüchtert Schwierigkeiten, sich die Zeit fürs Private auch

zu nehmen. Die beste Vereinbarkeit der Lebenssphären gelang denjenigen, die ihre Unsicherheit managen und das Arbeitsleben kontrollieren konnten.

3. *Wohlbefinden*: Trotz der Nachteile erlebten die meisten Befragten Portfolio-Arbeit als sehr befriedigend, bewerteten sie positiv und wollten dabei bleiben. Die wichtigsten Zufriedenheitsquellen sind Verantwortung, Kontrolle und Vielfalt.

Das Erleben der Portfolio-Arbeit ist also eine intensive Erfahrung, die zwar häufig mit Problemen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben einhergeht, aber insgesamt mit einer positiven Bewertung und mit Wohlbefinden verbunden ist.

Beim Erleben der genannten psychologischen Prozesse spielen schließlich folgende moderierende Faktoren eine wichtige Rolle:

D. Einflussfaktoren

1. *Persönlichkeitsmerkmale*: Mehrere Portfolio-Arbeiter betonten, dass diese spezielle Arbeitsform zu ihrer persönlichen Struktur passt. Als unterstützend bei der Bewältigung der Anforderungen hat sich ein angemessener Umgang mit Unsicherheit, Autonomie und sozialer Isolation herausgestellt, insbesondere auf der Basis von Selbstvertrauen, geringer Ängstlichkeit sowie Selbstmotivation.

2. Folgende *Situationsmerkmale* beeinflussen die psychologischen Prozesse:

- a. Der *finanzielle Bedarf* beeinflusst die Wahrnehmung der Unsicherheit, ein hoher Bedarf geht dabei mit einem hohen Ungewissheitsgefühl einher und umgekehrt.
- b. *Dauer* der Portfolio-Arbeit: Je länger die Befragten dabei waren, desto entspannter sahen sie in die Zukunft (siehe auch Karrieresicherheit).
- c. *Wahrnehmung der Kundennachfrage*: Das Gefühl, „gefragt“ zu sein, führt zu mehr subjektiver Sicherheit und umgekehrt.
- d. Schließlich tragen *Netzwerke* verschiedener Art zur Minderung der sozialen Isolation bei (professionelle Netzwerke und/oder Familie, Freunde).

Abbildung 22 macht deutlich, dass es sich bei diesem Modell um ein **dynamisches Modell** handelt: Die Feedbackpfeile zeigen die Rückwirkung der Ergebnisse auf Einflussfaktoren, Prozesse und Arbeitscharakteristika. Somit ist ein Entwicklungsfaktor in das Modell mit einbezogen worden, d. h., dass der Erkenntnis Rechnung getragen wird, dass sich die Erfahrungen mit der Portfolio-Arbeit über die Zeit verändern.

Anhand des Modells (vgl. Abbildung 22) formulieren die Autoren folgende allgemeine **Hypothesen** (Clinton et al., 2006): Hohe Autonomie gekoppelt mit einer in möglichst hohem Maße kontrollierten Unsicherheit sowie mit niedriger Isolation tragen zu einem posi-

tiven Erleben der Portfolio-Arbeit bezüglich Work-Life-Balance, Wohlbefinden und Arbeitsintensität bei. Umgekehrt sollten ein niedriges Autonomielevel, „unkontrollierte“ Unsicherheit und hohe Isolation zu negativen Erfahrungen mit der Portfolio-Arbeit führen. Aufgrund der im Modell berücksichtigten Wechselwirkungen und der Vielfalt der psychologischen Prozesse sowie aufgrund der moderierenden Faktoren gehen die Autoren (ebd.) aber davon aus, dass auch komplexere Beziehungen zwischen den psychologischen Variablen möglich sind.

Diese Ergebnisse bzw. das Modell lassen sich jedoch nur **begrenzt generalisieren** (ebd.), und zwar aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe, die nur freiwillige Portfolio-Arbeiter beinhaltet. Denn es hat sich auch in anderen Untersuchungen gezeigt, dass die freiwillige Wahl einer Arbeitsform mit deren positiver Bewertung einhergeht bzw. dass die freiwillige Entscheidung als Puffer gegenüber negativen Arbeitseffekten wirkt (z. B. bei Zeitarbeitern, vgl. Ellingson et al., 1998; Krausz et al., 1995; Pearce, 1998). Vernachlässigt wurden in der vorgestellten Studie negative Erfahrungen mit Portfolio-Arbeit, die „Ökonomie der Not“ sowie Gender- und Bildungsaspekte.

Das **Fazit** von Clinton et al. (2006) ist, dass Portfolio-Arbeit positiv erfahren wird, wenn finanzielle Sicherheit und Arbeitskontrolle gegeben sind. Werden diese Voraussetzungen jedoch nicht erfüllt, kann die Bewältigung dieser Arbeitsform schwierig sein. „It seems that a successful portfolio worker must be able to manage a portfolio of critical psychological processes as well as a portfolio of work.“ (ebd., S. 199).

Kritik am Modell zum Erleben von Portfolio-Arbeit

Bei dem hier dargestellten Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit (Clinton et al., 2006) handelt es sich also um eine erste systematische und genauere Betrachtung des Konzeptes von Handy (1984, 1999). Besonders zu würdigen sind die definitorische Präzisierung des Begriffs sowie die empirisch begründete Erstellung eines theoretischen Rahmens. Allerdings geht dabei Handys ganzheitliche Betrachtungsweise verloren, denn die neue Definition ist nur auf den Erwerbsbereich beschränkt und die außerberufliche Arbeit bleibt unberücksichtigt. Entsprechend der arbeits- und organisationspsychologischen Betrachtungsweise stehen Erleben, Wahrnehmung bzw. psychologische Prozesse im Mittelpunkt des Modells. Es handelt sich zudem um ein dynamisches Modell, das die Entwicklung des Erlebens mitberücksichtigt. Entwicklungsprozesse und **Portfolio-Karrieren** werden aber nicht weiter thematisiert, deshalb zeichnet sich in diesem Bereich noch deutlicher Forschungsbedarf ab.

Wie von Clinton et al. (2006) als Generalisierungseinschränkung angegeben, wurde das Modell anhand der Untersuchung „freiwilliger“ Portfolio-Arbeiter (vgl. die „Missionare“ von Mallon, 1998) entwickelt. Weitere Analysen sollten aber nicht nur andere Kategorien von Portfolio-Arbeitern berücksichtigen (z. B. „Vertriebene“ oder „zögerliche Missionare“, ebd.), sondern meiner Ansicht nach auch die **Gründe** bzw. den Entscheidungsprozess, der der Wahl der Portfolio-Arbeit vorangeht, ins Modell einbeziehen.

Bei einer genaueren Betrachtung des Modells stellt sich aus meiner Sicht weiterhin heraus, dass es einseitig stark den **Selbständigkeitscharakter** der Portfolio-Arbeit reflektiert. Die meisten Komponenten des Modells sind allgemein für die Selbständigkeit typisch, nur wenige für die spezielle Form der Portfolio-Arbeit. Beispielsweise würden Selbststeuerung der Arbeit, selbständige Akquise und außerorganisationales Umfeld auch andere Formen der selbständigen Arbeit (z. B. diejenigen, bei denen eine einzige Art von Tätigkeit ausgeübt wird) charakterisieren. Das Gleiche kann für weitere Komponenten des Modells, für die psychologischen Prozesse, die Einflussfaktoren oder die Ergebnisse festgestellt werden. Lediglich die Modellkomponente „Vielfalt der Arbeit und Klienten“ (und z. T. „Unsicherheit“ sowie „Arbeitsintensität“) ist nur für die Portfolio-Arbeit typisch. Bei diesem Modell steht also die Selbständigkeit im Vordergrund und nicht der spezielle Charakter dieser Form der Selbständigkeit. Gefragt wäre eine **Spezifizierung des Modells**, eventuell mit Berücksichtigung der vorhandenen Mehrfachbeschäftigungsliteratur. Vertiefungsbedarf besteht z. B. im Bereich der Beziehung zwischen den unterschiedlichen Arbeitsaufträgen, deren Vereinbarung etc.

Ein Verdienst der Untersuchung von Clinton et al. (2006) ist meines Erachtens die genauere Betrachtung des Themenkomplexes Freiheit – Autonomie – Kontrolle bzw. des **Freiheitsparadoxes**, das in jedem Beitrag zu Portfolio-Arbeit angesprochen wird. Die Ergebnisse von Clinton et al. (ebd.) sind mit denen der bisherigen Forschung konsistent (z. B. mit den bereits dargestellten Ergebnissen von Cohen & Mallon, 1999; Fraser & Gold, 2001; Platman, 2004). Darüber hinaus vertiefen Clinton et al. (2006) die Analyse und konzipieren das Freiheitsparadox als Balance der psychologischen Prozesse Autonomie und Unsicherheit. Bei dieser genaueren Betrachtung konnten Aspekte herausgearbeitet werden, die über die vereinfachende Dichotomie hinausgehen, etwa positive Aspekte der Unsicherheit (als Spannung, Überraschung) oder die Entwicklung langfristiger Sicherheit trotz kurzfristiger Unsicherheit durch Risikostreuung.

3.4.6 Erfolgsvoraussetzungen in Portfolio-Karrieren

In der einschlägigen Literatur gibt es keine klare Definition von **Erfolg** im Zusammenhang mit der Portfolio-Arbeit. Untersucht werden nur Erfolgsfaktoren beim Übergang aus organisationalen Zusammenhängen in die Portfolio-Arbeit. Anhand einer qualitativen Studie zu Portfolio-Arbeit bei Übersetzern konnten folgende **Voraussetzungen eines erfolgreichen Übergangs** ermittelt werden (Gold & Fraser, 2002):

- realistische Einschätzung des Zeitrahmens bis zur Etablierung eines existenzsichernden Arbeitsportfolios
- Sicherheitsnetze wie finanzielle Reserven, feste Aufträge sowie Unterstützung von Familie und Freunden
- professionelle Netzwerke
- eine Marktnische schaffen bzw. besetzen.

Die bedeutende **Rolle der professionellen Netze**, auch über die Übergangsphase hinaus, wurde auch in anderen Untersuchungen aufgezeigt (z. B. Raider & Burt, 1996). Denn Portfolio-Arbeiter können sich nicht mehr mit einer Tätigkeit in einer Organisation identifizieren, zudem sind sie nicht mehr in organisationale Kontexte eingebunden. Nur im Rahmen professioneller Netzwerke und Verbände finden sie fachliche und soziale Unterstützung, Austausch, eventuell Arbeitsaufträge, nur dort bekommen sie Anschluss an die professionellen Standards.

Weitere Voraussetzung für den erfolgreichen Übergang und für die erfolgreiche Portfolio-Karriere sind laut Gold und Fraser (2002) die Aufgabe traditioneller Karrierevorstellungen und die individuelle Konstruktion einer **subjektiven Karrierevorstellung** anhand eigener „Ordnungsprinzipien“:¹⁹ Um organisationale Karriereprinzipien zu ersetzen, brauchen Portfolio-Arbeiter neue Leitlinien, anhand derer sie ihren Erfolg selbst bewerten können. Im Gegensatz zu den organisationalen Karriereprinzipien sind die Ordnungsprinzipien der Portfolio People individuell unterschiedlich, jeder bewertet seinen beruflichen Werdegang anhand von persönlich relevanten Kriterien. Einige Befragte begreifen ihren Berufsweg deshalb nicht mehr als „Karriere“ im traditionellen Sinne. Beispiele von Ordnungsprinzipien in Portfolio-Karrieren sind (ebd.): Professionalität bzw. Employability, Flexibilität und Unabhängigkeit, Unternehmergeist, Ehrenamt. Diese Konzeption ist der des „psychologischen Erfolgs“ ähnlich (vgl. Punkt 3.3.1).

¹⁹ Hier wird an das Konzept der sozialen Konstruktion von Karrieren angeknüpft (vgl. Barley, 1989).

Erfolgreiche Portfolio-Karrieren setzen nach Angaben der Portfolio-Arbeiter schließlich eine Reihe individueller **Kompetenzen** voraus (Comfort, 1997):

- Zeitmanagement, sich Zeit für sich nehmen
- Fähigkeit, sich auf die gegenwärtige Tätigkeit zu konzentrieren
- Portfoliomanagement:
 - Anzahl der Tätigkeiten im Portfolio kontrollieren bzw. reduzieren
 - Portfolio ausgleichen, d. h. zusammenpassende Tätigkeiten auswählen, die sowohl mit finanziellen als auch mit emotionalen Gewinnen sowie mit Zukunftsperspektiven verbunden sind.

Insgesamt kann das Konzept der **Portfolio-Arbeit** als vielversprechender Ansatz bezeichnet werden, um über mehrgleisige Arbeits- und Karriereformen nachzudenken. Wichtig ist insbesondere die grundlegende Verankerung der Untersuchung paralleler Erwerbstätigkeiten im Kontext des Strukturwandels der Arbeit, wie sie in der Literatur zur Mehrfachbeschäftigung (vgl. Kap. 4) nur am Rande geschieht. Anhand der genaueren Definition von Clinton et al. (2006) kann zwar „Portfolio-Arbeit“ als ziemlich klar definiert und präzisiert gelten. Der Begriff **Portfolio Career** bleibt hingegen immer noch unklar und wenig abgegrenzt, weder im Bezug zu „Portfolio Work“ noch zu anderen Konzepten, die New Careers bezeichnen. Es gibt lediglich einige Hinweise zur Beziehung zu den anderen Konzepten, die hier beschrieben wurden: Die Portfolio-Karriere wird zuweilen als Unterform der Boundaryless Careers (Arthur, 1994) aufgefasst (Cohen & Mallon, 1999), was angesichts der Wechsel von Auftraggeber und Tätigkeit sinnvoll erscheint. Portfolio Workers müssen nicht nur physisch, sondern auch psychologisch gesehen beweglich sein, um zwischen den unterschiedlichen Portfolio-Komponenten hin- und herzapendeln bzw. neue Komponenten zu entwickeln. Meines Erachtens erscheint auch plausibel, dass diejenigen Portfolio Careers, die selbstbestimmt und wertegeleitet gestaltet werden, gleichzeitig als Protean Careers (i. S. von Hall, 1976, 2004) gelten können.

3.5 Kritik der Forschung zu Neuen Karrieren

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die New-Careers-Konzepte nicht eindeutig voneinander abzugrenzen sind und dass ihre **empirische Basis** immer noch dürftig bleibt. Trotz der verbreiteten Rhetorik über das Aufkommen neuer Karriereformen gibt es noch wenige wissenschaftliche Belege für signifikant veränderte Berufsverläufe. Insbesondere fehlen aussagekräftige Untersuchungen aus anderen Ländern als Großbritannien, aus Deutschland ist mir eine einzige Studie (zum proteischen Erfolgskonzept – Gasteiger, 2007) bekannt. Im Kontext der Debatte um New Careers beklagen zudem einige Autoren,

dass die neu entwickelten Konzepte (auch Protean oder Boundaryless Careers) sich auf die „Gewinner“ des Strukturwandels konzentrieren, während die „Verlierer“ unbeachtet bleiben (Hirsch & Shanley, 1996). Tatsächlich wurden auch in den hier dargestellten Studien nur „privilegierte“ Gruppen von Erwerbstätigen, d. h. solche mit sehr guter Ausbildung und Qualifikation sowie mit Berufserfahrung, untersucht. Bradley et al. (2000) behaupten, dass viele der positiven Aussagen zu atypischen Beschäftigungsformen, inklusive der Portfolio-Karrieren, „unfounded and mythical“ sind (2000, S. 52). Meiner Ansicht nach werden weiterhin Gender-Aspekte zu wenig betrachtet und herausgearbeitet.²⁰ Allerdings wird in der Debatte die Existenz der Neuen Karrieren an sich überhaupt nicht bezweifelt, lediglich wird es gefordert, die Perspektiven im Auge zu behalten bzw. die Signifikanz der neuen Arbeitsformen nicht überzubewerten. Schließlich wird anhand der empirisch ermittelten Ähnlichkeiten und Verbindungen zwischen alten und neuen Karriereformen gefordert, die Dichotomie zwischen Old and New Careers aufzuheben und integrative Konzepte zu formulieren (Cohen & Mallon, 1999). Der Forschungsbedarf in diesem Bereich ist also vielfältig und nicht zu übersehen, sowohl im theoretischen als auch im empirischen Bereich und insbesondere für Deutschland.

3.6 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen

In diesem Kapitel wurden vier aktuelle Konzepte zu den neuen Berufsverläufen, die im Laufe des Strukturwandels der Arbeit entstehen, vorgestellt: die „Neuen Erwerbsbiografien“, die proteischen, die entgrenzten sowie die Portfolio-Karrieren.

Das deutsche entwicklungspsychologische Konzept von König (1993) definiert „**Neue Erwerbsbiografien**“ – im Gegensatz zu Normalbiografien – anhand der Merkmale berufliche Diskontinuität, Ungeklärtheit und Unsicherheit. Die typischen Belastungspotenziale dieser diskontinuierlichen Verläufe (d. h. Unklarheit von Strukturen, Zeitperspektiven und Identitäten) haben einen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung. Die Richtung dieses Einflusses ist nicht per se positiv oder negativ, aber langfristige und immer wiederkehrende berufliche Unsicherheiten sowie häufige Brüche in der beruflichen Entwicklung haben ein je eigenes Belastungspotenzial. Der individuelle Umgang mit diesen Belastungen entscheidet darüber, ob Diskontinuität und Unsicherheit zu Verunsicherung führen und negative Einflüsse auf die Persönlichkeitsentwicklung zeitigen. Der Erfolg persönlicher Bewälti-

²⁰ Überraschenderweise auch nicht in einer Untersuchung mit einer rein weiblichen Teilstichprobe (Cohen & Mallon, 1999).

gungsstrategien hängt von der Qualität verfügbarer Unterstützungssysteme und vom Vorhandensein personaler „Schutzfaktoren“ ab (gute Gesundheit, stabiles Selbstvertrauen, intaktes soziales Netzwerk sowie finanzielle Reserven).

Die beiden US-amerikanischen Konzepte der proteischen und entgrenzten Karrieren wurden in Abgrenzung zu den traditionellen organisationalen Laufbahnen entworfen. Sie weisen Schnittmengen auf und werden gegenwärtig gemeinsam untersucht.

Die **proteische Karriere** (Protean Career) wird definiert (Hall, 1976, 2004) als selbstbestimmte, wertegeleitete berufliche Entwicklung, die der ganzen Person, der Familie sowie dem persönlichen „Lebensziel“ dient. Leitend sind individuelle Ziele und Werte wie Freiheit und Wachstum; zur Bewertung dieser Karrieren werden subjektive Kriterien, die als psychologischer Erfolg bezeichnet werden, herangezogen. Anstelle von relationalen, langfristigen Beziehungen zwischen Person und Organisation treten kurzfristige, transaktionale Arbeitsbeziehungen auf, die sogenannten neuen proteischen Karrierekontrakte. Für die erfolgreiche berufliche Entwicklung sind zwei Metakompetenzen entscheidend: Selbstbewusstheit in Verbindung mit Anpassungsfähigkeit. Individuelle Karrierevorstellungen können eine höhere oder niedrigere proteische Karriereorientierung aufweisen, die anhand eines Career-Orientations-Index mit den Dimensionen Selbstbestimmung und Werteorientierung gemessen wird.

Unter dem Begriff der **entgrenzten Karriere** (Boundaryless Career) wird eine Reihe von Karriereformen zusammengefasst, die mit der Auflösung unterschiedlicher Grenzen sowohl physischer als auch psychologischer, sowohl objektiver als auch subjektiver Art entstehen (Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006). Durch die Überwindung von Grenzen wirken Personen mit solchen Karrieren wie Verbindungsagenten, die Menschen, Unternehmen und Regionen zusammenfügen. Für die grenzenlose berufliche Entwicklung spielen folgende Faktoren eine besondere Rolle: Aufbau von Netzwerken, Lernprozesse und unternehmerische Initiative. Individuen können eine höhere oder niedrigere entgrenzte KarriereEinstellung vorweisen, wobei zwei Dimensionen unterschieden werden: die psychologische und die physische Mobilität.

Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass es sich bei der proteischen und der entgrenzten Karriere um zwei verwandte, aber unterschiedliche Konstrukte handelt, die positiv mit anderen Konzepten wie Proaktivität, Zielorientierung und Offenheit sowie negativ mit der Leistungsorientierung korrelieren. Anhand der qualitativen Verschränkung beider

Konzepte lassen sich mehrere kombinierte Karriereprofile bzw. Mischtypen zwischen proteischen und entgrenzten Karrieren beschreiben.

Das britischstämmige Konzept der **Portfolio-Karrieren** (Portfolio Careers) bezieht sich auf die Berufsverläufe, die im Laufe der Dezentralisierung von Organisationen sowie des Outsourcings entstehen (Handy, 1984). Portfolio-Arbeiter sind unabhängige Selbständige, die ein Portfolio unterschiedlicher Produkte, Dienstleistungen und Fertigkeiten entwickeln und dieses verschiedenen Unternehmen anbieten. Zum Arbeitsportfolio gehören mehrere Arten von Arbeit (außer Erwerbsarbeit auch Ehrenamt und Hausarbeit), die sich, auch im Sinne von Work-Life-Balance, zu einem ausgeglichenen Ganzen fügen. Für Portfolio-Karrieren ist Diversifizierung charakteristisch, an die Stelle einer klaren biografischen Linie im Lebenslauf treten sich ständig verändernde Portfoliostrukturen. Die Entwicklung solcher Karrieren wird nicht nur durch Zwänge des Strukturwandels der Arbeit, sondern auch durch eine ganze Bandbreite individueller Motive beeinflusst, die besonders für Akademiker und Kreative unter den Stichworten Autonomie und Selbstverwirklichung zusammengefasst werden. Je nach Konstellation der individuellen Motive lassen sich dabei mehrere Typen von Personen mit Portfolio-Karrieren unterscheiden. Autonomie und Kontrolle werden jedoch mit dem Preis von Fragmentierung und Unsicherheit erkaufte. Die individuelle Balance zwischen Autonomie und Unsicherheit ist schwierig, von der Bewältigung dieser psychologischen Prozesse hängt die positive oder negative Auswirkung der Portfolio-Arbeit auf die Lebensbereiche ab. Das Erleben der Portfolio-Arbeit ist eine intensive Erfahrung, die zwar häufig mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben einhergeht, aber bei frei gewählter Portfolio Work mit einer positiven Bewertung und mit Wohlbefinden verbunden ist.

Bei dem **Vergleich** der vorgestellten **Konzepte** fallen Ähnlichkeiten, Unterschiede und Überschneidungen zwischen „Neuen Erwerbsbiografien“ und „New Careers“ auf (vgl. Abbildung 23). Die angelsächsischen Konzepte stellen das Streben des Individuums nach Autonomie und Selbstverwirklichung in den Mittelpunkt und bewerten die Neuen Karrieren positiv. Individuen erscheinen hier nicht – wie im Konzept der Neuen Erwerbsbiografien – als Opfer des Wandels, sondern als Gestalter eines selbst entworfenen Lebensprojektes. Neue Erwerbsbiografien könnten insofern als Gegenstück der selbstbestimmten, wertegeleiteten proteischen Karrieren aufgefasst werden. Gleichzeitig können bestimmte mehrgleisige Formen von Neuen Erwerbsbiografien als Portfolio-Karrieren auf-

gefasst werden. Portfolio-Karrieren ihrerseits werden als Unterform der entgrenzten Karrieren betrachtet. Diese Schnittmengen machen deutlich, dass die dargestellten Konzepte zu Neuen Erwerbsbiografien und Karrieren nicht klar voneinander abzugrenzen sind. Forschungsbedarf besteht nicht nur bezüglich der definitorischen Abgrenzung und Spezifizierung, sondern auch bezüglich der empirischen Überprüfung dieser Konzepte. Möglicherweise sind hier aber neue, integrative Modelle gefragt, die die Dichotomie zwischen Old and New Careers aufheben.

In Anknüpfung an das erste Kapitel beinhaltet die folgende zusammenfassende Abbildung auch das Konzept des Arbeitskraftunternehmers. Hier handelt es sich zwar nicht um ein Karriere- oder Berufsverlaufskonzept, denn die berufliche Entwicklung der Arbeitskraftunternehmer wurde bisher noch nicht untersucht. Die Verbindung zu den anderen Konzepten ist dennoch interessant, weil Arbeitskraftunternehmer den Portfolio-Arbeitern gleichen, wenn sie in mehreren Projekten gleichzeitig arbeiten (vgl. Voß & Pongratz, 1998 sowie Punkt 1.8 in dieser Arbeit).

Abbildung 23: Vergleich der Konzepte proteische, grenzenlose und Portfolio-Karriere sowie Neue Erwerbsbiografien und Arbeitskraftunternehmer

Konzepte Dimensionen	Proteische Karriere	Entgrenzte Karriere	Portfolio-Karriere (Unterform der entgrenzten Karriere)	Neue Erwerbsbiografien	Arbeitskraftunternehmer
Forschungskontext	US-amerikanische Managementforschung		britische Management- & Selbstständigkeitsforschung	deutsche Arbeitspsychologie	deutsche Industriosozologie
Vertreter, Zeitraum	Hall (1976, 2004)	Arthur (1994), Sullivan & Arthur (2006)	Handy (1984, 1999), Clinton et al. (2006)	König (1993)	Voß & Pongratz (1998, 2004)
Bedeutung der Metapher	wandelbar, veränderlich	grenzenlos, beweglich	Spektrum unterschiedlicher Komponenten	Neuartigkeit entspringt dem Strukturwandel	Manager seines Selbst
Definition	selbstbestimmte, wertegeleitete Karriere	Karriere über Grenzen von Arbeitgeber, Hierarchien, Geschlechterrollen	Berufsverlauf von Selbständigen mit mehreren beruflichen Strängen gleichzeitig	„entstandardisierter“ Erwerb und Abfolge kurzer Phasen	neue Form der Arbeitskraft (keine Karrieredefinition)
Gegensatz zu	fremdbestimmte	gebundene organisationale Karriere	eingleisige	„Normalbiografie“	Arbeitnehmer
zentraler Aspekt	Initiative	unterschiedliche Möglichkeiten	Vielfalt	Diskontinuität, Unsicherheit	Zwang zur Autonomie
(psychologische) Dimensionen	Autonomie, Wertorientierung	physische und psychologische Mobilität	Autonomie, Unsicherheit, Isolation	Persönlichkeitsentwicklung, Verunsicherung, unklare, mehrgleisige Identität	Selbstökonomisierung, -kontrolle, -rationalisierung
Menschenbild	Gestalter eines selbst entworfenen Lebensprojektes			Opfer des Wandels	
Stärken	- fokussieren Chancen und Möglichkeiten, die sich durch Wandel ergeben - das individuelle Handeln steht im Vordergrund			gesellschaftskritische Betrachtung der Auswirkungen des Strukturwandels	
Schwächen	- vernachlässigen negative Aspekte und Auswirkungen - betrachten nur hoch Qualifizierte bzw. die „Gewinner“ des Wandels - vernachlässigen Gender-Aspekte			betrachtet nur männliche Erwerbsbiografien	vernachlässigt die berufliche Entwicklung

Quelle: eigene Zusammenstellung

Fragestellungen und Annahmen

Es stellt sich die Frage, auf welche wichtige Aspekte die diskutierten Ansätze hinsichtlich der Untersuchung von mehrgleisigen Berufsverläufen aufmerksam machen. Vielversprechend erscheint das Konzept von Portfolio-Karrieren insbesondere mit den dabei entwickelten Typen von Portfolio People und mit dem Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit. Portfolio-Karrieren können jedoch mit mehrgleisigen Berufsverläufen nicht vollständig gleichgesetzt werden. Denn Portfolio-Arbeit bezieht sich erstens nur auf selbständige Tätigkeiten, während bei der beruflichen Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit auch Tätigkeiten im Anstellungsverhältnis berücksichtigt werden. Zweitens beinhalten Portfolio-Karrieren nicht nur gleichzeitige parallele Tätigkeiten wie die mehrgleisigen Verläufe, sondern auch serielle Tätigkeiten, d. h. unterschiedliche Tätigkeiten, die nacheinander ausgeübt werden. Das bedeutet, dass nur ein Teil der mehrgleisigen Berufsverläufe als Portfolio-Karrieren bezeichnet werden können, und zwar diejenigen, die durch eine Parallelität von zwei oder mehreren selbständigen bzw. freiberuflichen Erwerbstätigkeiten gekennzeichnet sind.

Auch das Konzept der **entgrenzten Karrieren** mit den beiden Dimensionen der psychologischen und physischen Mobilität erscheint nützlich, denn mehrgleisige Berufsverläufe sind durch ein Pendeln zwischen zwei oder mehreren Tätigkeiten, womöglich in unterschiedlichen Arbeitsfeldern, charakterisiert. Das Konzept der **proteischen Karrieren** könnte für diejenigen mehrgleisigen Berufsverläufe relevant sein, die hauptsächlich infolge eines Strebens nach Selbstverwirklichung entstanden sind. Noch interessant zu untersuchen wäre, inwieweit die Mischtypen beider Konzepte sich unter den mehrgleisig Tätigen wiederfinden lassen. Hier kann man annehmen, dass es sich um die Typen „Lost / Trapped“, „Wanderer“, „Hired Gun / Hired Hand“ und „Protean Career Architect“ handelt.

Während die New-Careers-Konzepte sich eher für die Untersuchung der freiwilligen Mehrgleisigkeit eignen könnten, wäre das Modell zu **Neuen Erwerbsbiografien** eher für erzwungene, prekäre Formen der Mehrgleisigkeit angebracht.

Es stellt sich weiterhin die Frage, worauf bei der eigenen Untersuchung von Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen geachtet werden soll. Erstens geht es um die Entstehung dieses Verlaufsmusters: Wird die Mehrgleisigkeit als strukturell erzwungen empfunden oder bejaht und selbst initiiert? Meine Annahme ist, dass beide Motive bzw. ein Motivmix sowie weitere individuelle Motive zu ermitteln sind. Zweitens geht es um die Charakteristika dieser besonderen Arbeitsform: Welche der von Clinton et al. (2006) ermit-

telten Merkmale können wiedergefunden werden? Anhand meiner Stichprobe lassen sich vermutlich noch weitere Charakteristika identifizieren und für die Profession Psychologie spezifizieren. Drittens geht es um die persönliche Erfahrung mit dieser Arbeitsform: Inwieweit werden Autonomie, Kontrolle sowie Unsicherheit in den Interviews thematisiert? Welche Erfolgsvoraussetzungen und Kompetenzen werden genannt? Wie kann Erfolg bei mehrgleisigen Berufsverläufen definiert werden? Und schließlich stellt sich die Frage der subjektiven Bewertung von mehrgleisigen Berufsverläufen, wobei freiwillige Mehrgleisigkeit vermutlich mit einer positiven Bewertung und erzwungene mit einer ambivalenten bis negativen Bewertung einhergeht.

KAP. 4 STAND DER FORSCHUNG ZUR MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG BZW. MEHRGLEISIGKEIT

Motto: Wie viele Herzen schlagen in deiner Brust?

Das Thema dieser Arbeit sind mehrgleisige Berufsverläufe, die durch die langfristige, gleichzeitige Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten, d. h. durch eine langfristige Mehrfachbeschäftigung entstehen. Mehrfachbeschäftigung ist also die Grundlage der Mehrgleisigkeit, in der einschlägigen Literatur werden diese Begriffe jedoch nicht sehr streng getrennt. Vielmehr wird häufig die Mehrfachbeschäftigung beschrieben und analysiert, wobei der Übergang in die langfristige Mehrgleisigkeit fließend ist. Untersuchungen, die sich ausschließlich auf die dauerhafte Mehrgleisigkeit beziehen, sind hingegen selten. Deshalb stelle ich in diesem Kapitel die Themen Mehrfachbeschäftigung und Mehrgleisigkeit gemeinsam dar und verwende die Begriffe manchmal synonym. Am Anfang des Kapitels wird eine Begriffsbestimmung vorgenommen und ein Überblick über die unterschiedlichen Forschungsrichtungen gegeben. Es folgen eine Analyse der verfügbaren statistischen Arbeitsmarktdaten sowie Zusammenfassungen der Ergebnisse empirischer Untersuchungen aus den Bereichen der soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung sowie aus der Organisationsforschung. Zum Schluss werden diese Ansätze vergleichend dargestellt und Fragestellungen für die vorliegende Untersuchung herausgearbeitet.

4.1 Stand der Forschung und Begriffsbestimmung

Die Mehrfachbeschäftigung bzw. die langfristig daraus entstehende Doppel- und Mehrgleisigkeit ist, wie bereits in der Einleitung erwähnt, kein neues Phänomen. Einerseits sind bereits seit der Antike Universalgelehrte wie Aristoteles,²¹ Leonardo da Vinci,²² Anna Maria von Schürmann,²³ Goethe²⁴ oder Alexander von Humboldt²⁵ historisch berühmt. Andererseits war Mehrfachbeschäftigung für die vorindustrielle Lebensweise mit ihrer Vielfalt von Rollen, Aufgaben und mit wenigen Einzeltätigkeiten geradezu charakteristisch; in gering industrialisierten Ländern ist dies bis heute noch der Fall (Comfort, 1997). In der Landwirtschaft gab es schon immer eine saisonale Mehrfachbeschäftigung: Bauern hatten

²¹ Philosoph, Mathematiker, Naturwissenschaftler und Theologe (384-322 v. Chr.).

²² Künstler, Techniker, Erfinder, Mediziner (1452-1519).

²³ Malerin, Dichterin, Geografin, Astronomin, Theologin, Pädagogin, Historikerin und Philosophin (1607-1678).

²⁴ Dichter, Kunsttheoretiker, Naturwissenschaftler, Theaterintendant, Jurist, Staatsmann (1749-1832).

²⁵ Mineraloge, Botaniker, Vulkanologe, Geograf, Klimatologe, Entdecker, Ozeanograph (1769-1859).

im Winter einen existenzsichernden Zweitberuf, z. B. als Handwerker. Mit der Industrialisierung nahmen arbeitsintensive Einzeltätigkeiten immer weiter zu, nun machten Arbeiter nach dem Feierabend eine weitere Schicht auf dem Bauernhof. Denn die Mehrfachbeschäftigung ist ein Phänomen, das den Übergang von der landwirtschaftlichen zur industriellen, zur Dienstleistungs- und zur Wissensgesellschaft begleitet (vgl. Punkt 1.4). Portfolios unterschiedlicher Aufträge und Kunden sind im letzten Jahrhundert nichts Neues für Menschen außerhalb von Organisationen wie Handwerker, Künstler und Taxifahrer. Professoren mit Wirtschaftsmandat wie auch die Kombination Skilehrer/Bademeister im Tourismus sind hinreichend bekannt. Im Kontext der Debatte über den Strukturwandel und die Zukunft der Arbeit wird Mehrfachbeschäftigung nun aber als „postmoderne“ Beschäftigungsform interpretiert, die den Flexibilitätswünschen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besonders entspreche (Rouault, 2002a). Andererseits wird im Zusammenhang mit der neuen „Generation Praktikum“ oder dem „Prekariat“ immer öfter über „Multijobber“ gesprochen (Bonstein & Theile, 2006). Hinter der Postmodernität könnten sich also auch „uralte Formen des schieren ökonomischen Überlebens“ (Rouault, 2002b, S. 5) verstecken.

Obwohl dieses Phänomen schon so lange existiert, wurde Mehrfachbeschäftigung bisher **wenig wissenschaftlich untersucht**, und die längerfristig anhaltende Doppel- und Mehrleisigkeit noch weniger. Erst in den letzten zehn Jahren scheint sich die Attraktivität dieses Themas zu erhöhen, insbesondere im Zusammenhang mit der Untersuchung atypischer Erwerbsformen (vgl. Kap. 1). Die vorhandene Literatur ist zumeist angelsächsischen Ursprungs, deutsche Quellen sind sehr rar. Zudem finden sich die spärlichen Untersuchungen gestreut über mehrere Forschungsrichtungen, die keinen Bezug aufeinander nehmen; folglich lässt sich **kein einheitlicher Forschungstypus** ausmachen. Bisher gibt es überhaupt keine Überblicksarbeit zum Stand der Forschung in diesem Bereich, die vorliegende Dissertation liefert zum ersten Mal eine Übersicht und eine kritische Zusammenfassung der unterschiedlichen Ansätze und Ergebnisse. Die Schwierigkeiten einer umfassenden Betrachtung dieses Phänomens werden auch bei der Begriffsbestimmung deutlich: Wie im Folgenden dargestellt, verwenden unterschiedliche Forschungsrichtungen verschiedene Begriffe, um die Ausübung paralleler Erwerbstätigkeiten zu bezeichnen.

Die **statistischen Behörden** sowie die **sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung** verwenden am häufigsten den Terminus „Mehrfachbeschäftigung“, sprechen aber auch von „Nebenerwerb“, „Nebentätigkeit“ oder „zweiter Erwerbstätigkeit“. Allgemein wird die

Mehrfachbeschäftigung als „Kombination mehrerer Beschäftigungsverhältnisse oder auch verschiedener Erwerbsformen“ definiert (Hirschenauer & Wießner, 2006, S. 1). Eine ausführlichere **Definition** der Arbeitsmarktforscher bezeichnet damit

„die Kombination mehrerer Erwerbstätigkeiten, inhaltlich mehr oder minder unterschiedlich und/oder mit verschiedenen Beschäftigungsformen und/oder für verschiedene Auftrags-/Arbeitgeber in einem oder mehreren Wirtschaftssektoren, sukzessiv oder simultan im Laufe eines Jahres“ (Rouault, 2002a, S. 11).

Diese Definition dient als Basis der Ausführungen zur Mehrfachbeschäftigung in dieser Dissertation. Die angelsächsischen Begriffe für Mehrfachbeschäftigung sind „Multiple Job Holding“ und „Secondary Job Holding“. Synonym wird auch „Moonlighting“ verwendet, häufig als Bezeichnung für die Ergänzung einer Vollzeittätigkeit mit einer Nebentätigkeit. Ursprünglich bezeichneten Engländer als „Moonlighter“ irische Bauern, die des Nachts deren Ländereien und Wälder plünderten, d. h. Wilderer (Krishnan, 1990). Der Begriff wird manchmal immer noch zur Bezeichnung der Schwarzarbeit verwendet. In der angelsächsischen Literatur gibt es weitere verwandte Termini wie „Multiple/Dual Employment“, „Alternative Work Arrangements“, „Patchworking“, „Pluriactivity“. In Anlehnung an die englischen Begriffe wird in Deutschland von „Patchworker“ oder „Multijobber“ gesprochen.

Die **sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung** untersucht die vorhandenen statistischen Daten zur Mehrfachbeschäftigung und liefert deskriptive Darstellungen der Charakteristika der Mehrfachbeschäftigten, deren Motivation und der Ursachen dieses Phänomens. Analysiert werden z. B. Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Einkommen und Berufsgruppe der Moonlighter sowie Dauer, Umfang und Struktur ihrer Tätigkeit. Abschnitt 4.2 stellt die Ergebnisse dieser Untersuchungen dar.

Eine zweite Forschungsrichtung, die Mehrfachbeschäftigung zum Gegenstand hat, ist die **wirtschaftswissenschaftliche Mikroökonomie**. Die entsprechenden Untersuchungen, meist US-amerikanischer Herkunft, können unter dem Begriff „the economics of multiple job holding“ bzw. „of moonlighting“ zusammengefasst werden. Durch Anwendung der sogenannten Theorie des Haushaltsangebots wird die Veränderung des Umfangs der Mehrfachbeschäftigung im Zusammenhang mit unterschiedlichen Faktoren modelliert. Dabei werden Determinanten der Mehrfachbeschäftigung wie z. B. begrenzte Arbeitszeiten, begrenztes Einkommen sowie Alter, Geschlecht, Familienstand und Familiengröße ermittelt. Diese Modelle werden dann anhand von Paneldaten überprüft, auf die Ergebnisse gehe ich unter Punkt 4.3 ein.

Die **sozialwissenschaftliche Organisationsforschung** beschäftigt sich erstaunlich wenig mit Arbeitnehmern, die zwei oder mehrere Erwerbstätigkeiten gleichzeitig ausüben. Die wenigen verfügbaren Untersuchungen wurden erst in jüngster Zeit veröffentlicht und stammen aus den USA (unter dem Label Multiple Job Holding) und aus Kanada (Moonlighting). Die Organisationspsychologie fokussiert das Thema aus der Sicht der Unternehmen, deren Arbeitnehmer nach dem Feierabend weitere Jobs ausüben. In Gruppenvergleichen wird untersucht, ob sich die Multiple Job Holders hinsichtlich Arbeitseinstellungen, Commitment, Arbeitszufriedenheit, Stress und Wohlbefinden von den Mitarbeitern mit einer einzigen Arbeitsstelle unterscheiden. Entsprechende Ergebnisse werden unter Punkt 4.4 dargestellt.

Um das gesamte Spektrum der verwandten Konzepte abzudecken, wird hier schließlich noch auf Portfolio-Arbeit und Portfolio-Gründer hingewiesen. Die angelsächsische **Managementforschung** betrachtet die Ausübung paralleler Tätigkeiten, d. h. Portfolio-Arbeit, und die langfristig entstehenden Portfolio-Karrieren im Kontext des Strukturwandels der Arbeitswelt. Im Unterschied zu den bisher dargestellten Forschungsrichtungen überwiegen in der Managementforschung qualitative Untersuchungsmethoden mit kleinen Stichproben. Die wichtigsten Forschungsergebnisse hierzu wurden bereits im Unterkapitel 3.4. zusammengefasst. Die **Gründungsforschung** befasst sich zudem mit Portfolio-Gründern (z. B. Hall, 1995; Westhead & Wright, 1998), auch Mehrfach- oder parallele Gründer genannt. Kennzeichnend hierbei ist, dass mehrere Unternehmensgründungen nacheinander vorgenommen werden, wobei die Unternehmen im Besitz des Gründers verbleiben. Es wird untersucht, ob Mehrfachgründer den Erstgründern bezüglich gründungsrelevanter Kompetenzen überlegen sind, ob sie erfolgreicher sind und ob eine „Technologie der Gründung“ abgeleitet werden kann. Das Konzept ist aber noch nicht ausgereift und die empirische Basis gering bzw. widersprüchlich, deshalb wird im Rahmen dieser Arbeit nicht mehr darauf eingegangen (vgl. im Überblick Lang-von Wins, 2004).

Die vielfältige, uneinheitliche Begrifflichkeit zeigt einerseits, dass es sich bei der Mehrfachbeschäftigung um ein heterogenes Phänomen handelt. Andererseits wurde dieses Phänomen erst in den letzten zehn Jahren genauer untersucht, eine einheitliche Forschung und eine einheitliche Sprache konnten sich noch nicht herausbilden.

4.2 Statistische Arbeitsmarktdaten und empirische Arbeitsmarktforschung

Es ist nicht leicht, ein genaueres Bild über den Umfang und die Struktur der Mehrfachbeschäftigung zu skizzieren. Denn die **Datenlage** dazu ist nicht nur in Deutschland **lückenhaft und z. T. widersprüchlich**, sondern das Phänomen wurde bisher überall wenig beachtet und kaum adäquat untersucht. Außerdem gibt es gewichtige Unterschiede bei der Art der Erfassung sowie bei der Referenzperiode in den verschiedenen statistischen Quellen oder Untersuchungen.²⁶ Eine weitere Schwierigkeit ist der Schwarzarbeit geschuldet: Vorhandene Daten zu Mehrfachbeschäftigung gelten als unterbewertet, denn Befragte geben inoffizielle Nebenjobs gar nicht an. Dies ist insbesondere bei amtlichen Statistiken der Fall, sozialwissenschaftliche Studien kommen auf höhere Quoten. Diese Umstände führen dazu, dass die Angaben der unterschiedlichen Quellen variieren. Auf diese Problematik weisen sowohl ältere als auch neuere Studien in mehreren Ländern hin (vgl. z. B. Alden & Saha, 1978; Helberger & Schwarze, 1986; Schwarze, 1990, 1991; Baba & Jamal, 1992; Betts, 2002a, 2004; Hirschenauer & Wiesner, 2006). Im Folgenden werden die verfügbaren Informationen zusammengefasst, zuerst für Deutschland, dann vergleichend im Kontext der EU-Länder und schließlich für die USA und Kanada. Zum Schluss werden die wichtigsten Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung in den westlichen Industrienationen überblicksartig resümiert.

4.2.1 Mehrfachbeschäftigung in Deutschland

Zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland liegen Daten aus folgenden Quellen vor: Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung des Eurostat, Beschäftigten-Historik (BeH) der Bundesagentur für Arbeit, Sozio-ökonomisches Panel (SOEP); Umfrage zur Nebenerwerbstätigkeit in der BRD (Helberger & Schwarze, 1986) (zur genaueren Beschreibung der Quellen vgl. Anhang 1). Weil diese Quellen mit unterschiedlichen Begriffen operieren, wird im Folgenden der Terminus „Mehrfachbeschäftigung“ als Oberbegriff verwendet und synonym dazu, je nach Datenquelle, „Zweiterwerbstätigkeit“, „Zweitbeschäftigung“ bzw. „Nebenerwerbstätigkeit“. Die **Mehrfachbeschäftigungsquote** (bzw. Rate) bezeichnet den Anteil der Personen mit zwei oder mehreren Erwerbstätigkeiten an allen Erwerbstätigen. Die nächsten Abschnitte fassen die vorhandenen Arbeitsmarktstatistiken aus den oben genannten Quellen zusammen, gegliedert nach Umfang und Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung, strukturelle Varianten, regionale und sektorale

²⁶ Z. B. führen Stichtagerhebungen zu einer Vernachlässigung der saisonalen Mehrfachbeschäftigung.

Verteilung, Geschlechterverhältnisse, Altersstruktur, Bildungsgrad und Berufsgruppen, Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten.

Umfang der Mehrfachbeschäftigung

Mikrozensus-Arbeitsmarktdaten weisen darauf hin, dass in Deutschland die Mehrfachbeschäftigung ein relativ seltenes Phänomen mit wachsender Bedeutung ist: Zwischen 1975 und 2005 ist der Anteil der Erwerbstätigen mit zweiter Arbeitsstelle von 0,3 % auf 3,3 % aller Erwerbstätigen, d. h. auf 1,2 Millionen Personen angestiegen (Mikrozensus, 2005). Die ausgewiesene Zahl der Zweiterwerbstätigen ist jedoch nur als Untergrenze anzusehen, da der Übergang in die Schattenwirtschaft fließend ist (Mikrozensus, 2003), zudem erzielen andere Erfassungsmodalitäten, wie die SOEP- oder die BeH-Daten höhere Mehrfachbeschäftigungsquoten als der Mikrozensus (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Angaben zur Mehrfachbeschäftigungsquote in Deutschland

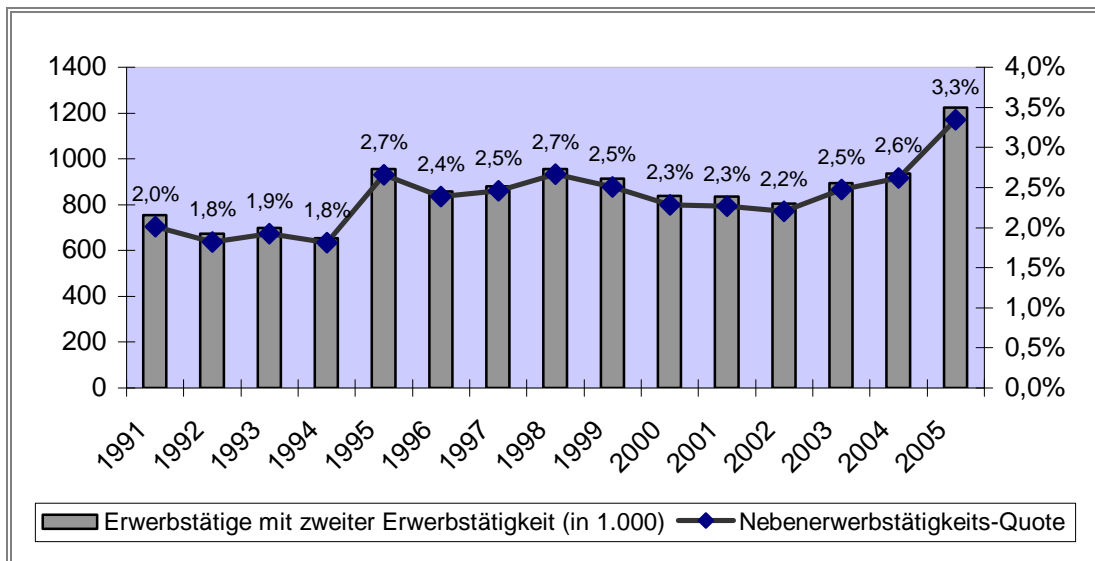
Jahr	Mehrfachbeschäftigungsquote	
	Mikrozensus	andere Datenquellen
1984	1,7%	9,6% (Nebenerwerbstätigkeitsumfrage, Helberger & Schwarze, 1986)
1997	2,5%	9,0% (SOEP-Daten, Schwarze & Heineck, 1999)
2000	2,3%	3,6% (BeH-Daten für Sozialversicherungspflichtige, Hirschenauer & Wießner, 2006)
2004	2,6%	4,7% (BeH-Daten für Sozialversicherungspflichtige, ebd.)

Quelle: eigene Zusammenstellung

Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung

Trotz dieser Unterschiede zeigen die verschiedenen Quellen die gleiche steigende Tendenz, sowohl was die Anzahl als auch den Anteil der Mehrfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigkeiten betrifft. Dies wird im Folgenden anhand von Mikrozensus-Daten veranschaulicht (vgl. Abbildung 25), weil diese vollständiger zur Verfügung stehen als Daten aus anderen Quellen.

Abbildung 25: Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen mit zweiter Erwerbstätigkeit (in Tausenden) und deren Anteil an allen Erwerbstätigen in Deutschland (1991 – 2005)



Quelle: eigene Berechnungen anhand von Mikrozensus-Daten (2005)

In den letzten 15 Jahren ist die Anzahl der Erwerbstätigen mit zweiter Erwerbstätigkeit um ca. 450.000 Personen gestiegen, die entsprechende Nebenerwerbstätigkeitsquote hat sich von 2,0 % auf 3,3 % aller Erwerbstätigen in Deutschland erhöht (Mikrozensus, 2005). Einen wesentlichen Grund für die Zunahme der Mehrfachbeschäftigung seit 2003 stellt die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen dar: Das „Zweite Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat damals die geringfügige Beschäftigung²⁷ neu geregelt. Seitdem in Minijobs monatlich 400 € steuer- und sozialbeitragsfrei hinzuverdient werden können, hat diese Nebenerwerbsvariante in finanzieller Hinsicht an Attraktivität gewonnen (vgl. Hirschenauer & Wießner, 2006). Dies zeigt, dass die Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung vom institutionellen Rahmen beeinflusst wird.

Varianten der Mehrfachbeschäftigung

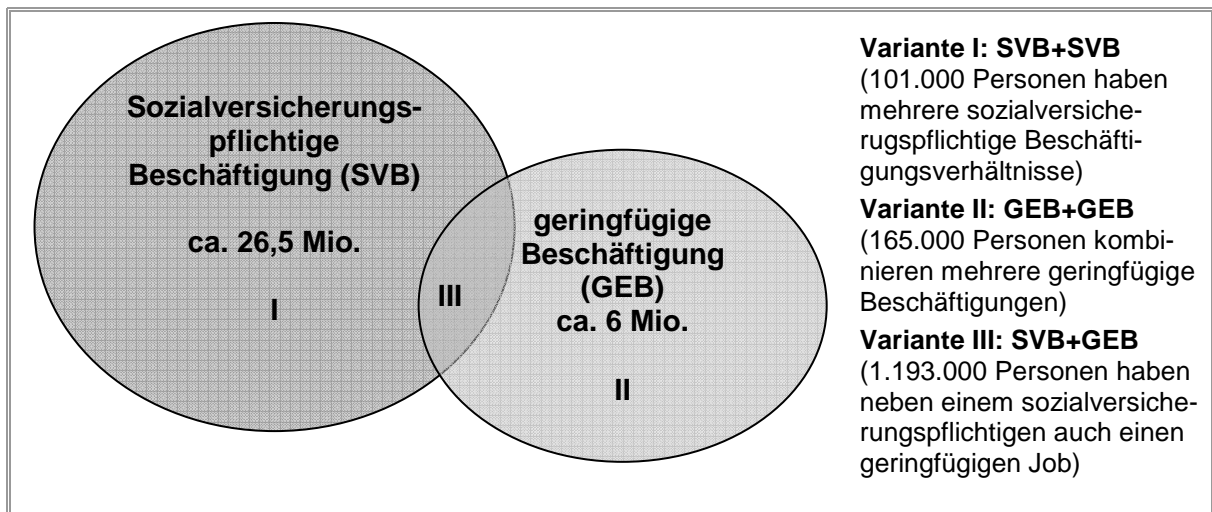
Anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit identifizieren Hirschenauer und Wießner (2006) folgende Varianten von Mehrfachbeschäftigung:

- **Variante I:** die Kombination mehrerer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse (SVB);
- **Variante II:** die Kombination mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (GEB);
- **Variante III:** die Kombination sozialversicherungspflichtiger mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (SVB+GEB).

²⁷ Der Begriff der „geringfügigen Beschäftigung“ (oder Minijobs) bezeichnet Beschäftigungsverhältnisse mit bis zu 400 Euro Monatseinkommen.

Die meisten der erfassten²⁸ Mehrfachbeschäftigten (82 %) übten im Jahre 2004 neben einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit eine geringfügige Nebenbeschäftigung aus (Var. III – vgl. Abbildung 26). Nur gut ein Zehntel kombiniert mehrere Minijobs und die wenigsten (7 %) hatten mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Unter abhängig Beschäftigten dominieren also Varianten von Mehrfachbeschäftigung, die mindestens eine sozial abgesicherte Tätigkeit beinhalten.

Abbildung 26: Varianten von Mehrfachbeschäftigung im Jahr 2004



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, © IAB, in Anlehnung an Hirschenauer & Wießner, 2006, S. 2

Regionale Verteilung

Mikrozensus-Daten (2005) weisen auf eine ungleiche Verteilung der Mehrfachbeschäftigten in Deutschland hin: Das Phänomen ist relativ häufiger in den alten (Quote: 3,7 %) als in den neuen Bundesländern (1,9 %). Auch Daten der oben genannten Beschäftigten-Historik zeigen, dass die räumliche Verteilung der Mehrfachbeschäftigung die regionale Arbeitsmarktlage in Deutschland widerspiegelt (Hirschenauer & Wießner, 2006): Im Süden und im Westen des Landes (z. B. in Südbayern), d. h. in Regionen mit einem relativ entspannten Arbeitsmarkt, wird häufiger mehrfach gearbeitet, und zwar hauptsächlich in der Variante SVB+GEB. Dies wird auf ein „Demand-Pull“ des Arbeitsmarktes“ (ebd., S. 4) zurückgeführt, d. h., dass die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften Personen zu Mehrarbeit motiviert. In strukturschwächeren Regionen und vor allem im Osten Deutschlands dominieren dagegen die Varianten SVB+SVB und GEB+GEB, die auf „Push-Faktoren“ hinweisen: Mehrfachbeschäftigung wird dort häufiger notgedrungen ausgeübt, weil ein einziges Einkommen den Lebensunterhalt nicht deckt. Darauf weist insbesondere die

²⁸ Unerfasst bleiben mehrfach tätige Beamte und Selbständige.

Kombination mehrerer Minijobs hin.

Geschlechterverhältnisse

Anhand der verfügbaren Quellen kann nicht eindeutig festgestellt werden, ob Mehrfachbeschäftigung eine Frauen- oder eine Männerdomäne ist. Für Mitte der 1980er Jahre liegen widersprüchliche Angaben vor: Während der Mikrozensus (1985) relativ mehr Männer (2,4 % der männlichen Erwerbstätigen) als Frauen (1,0 % der weiblichen Erwerbstätigen) mit einer Zweiterwerbstätigkeit angibt, kommt die Umfrage von Helberger und Schwarze (1986) nicht nur zu anderen Prozentangaben, sondern auch zum umgekehrten Geschlechterverhältnis (8,8 % der Männer vs. 9,7 % der Frauen). Daten des Mikrozensus verzeichnen bis zum Jahre 2003 einen überproportionalen Anteil mehrfach beschäftigter Männer, die Frauenanteile sind aber jedes Jahr stärker angestiegen und haben sich seit 2004 den Männeranteilen angeglichen (3,3 % – Mikrozensus, 2005). Die Beschäftigtenstatistik der BA für 2004 lässt darauf schließen, dass unter den sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen die Mehrfachbeschäftigung eher „Frauensache“ ist, sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ (3,9 % bei Männern vs. 5,5 % bei Frauen – Hirschenauer & Wießner, 2006). Dabei lassen sich **geschlechtsspezifische Varianten** von Mehrfachbeschäftigung unterscheiden: Während die meisten Männer ein „Normalarbeitsverhältnis“ in Vollzeit mit einem Nebenjob ergänzen, kombinieren Frauen und insbesondere solche aus den neuen Bundesländern häufiger mehrere Minijobs (ebd.).

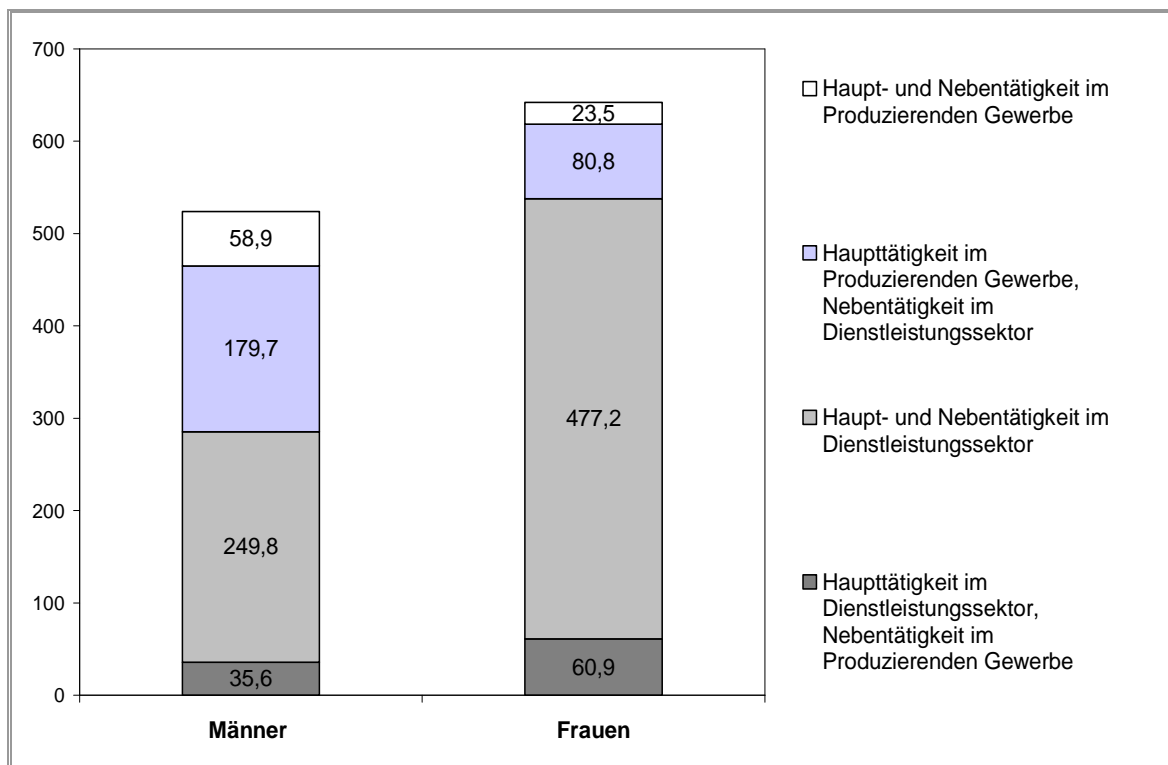
Altersstruktur

Zur Altersstruktur der Mehrfachbeschäftigten liegen keine aktuellen Daten vor, aber Ergebnisse der oben genannten Umfrage von 1984 (Helberger & Schwarze, 1986) zeigen, dass das Phänomen insbesondere jüngere Berufstätige (bis 29 Jahren) in der Berufseinstiegsphase charakterisierte. Diese Phase ist einerseits durch die Suche und das Anstreben von geeigneten Berufspositionen, andererseits durch niedrige Einkommen und z. T. bereits durch finanzielle Verpflichtungen gegenüber der Familie gekennzeichnet. Beide Faktoren können zur Notwendigkeit der Ausübung mehrerer paralleler Erwerbstätigkeiten führen. Auch in der Altersklasse von 40 bis 49 Jahren konnte eine erhöhte Nebenerwerbstätigkeitsquote festgestellt werden, die auf den gestiegenen Einkommensbedarf der Familie in dieser Phase zurückgeführt wurde (ebd.). Meiner Einschätzung nach könnten gegenwärtig, infolge des Strukturwandels der Arbeit, auch andere Altersgruppen vermehrt Nebenbeschäftigungen nachgehen (z. B. ältere Arbeitnehmer).

Verteilung auf Wirtschaftssektoren

Hatte die Mehrfachbeschäftigung früher den Schwerpunkt in der Landwirtschaft, konzentriert sie sich heute hauptsächlich im Dienstleistungssektor. Verschiedene Quellen stimmen darin überein, dass die meisten Nebentätigkeiten in diesem Bereich zu finden sind (Mikrozensus, 2004; Hirschenauer & Wießner, 2006). Unter den sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen überwiegt die Kombination von Dienstleistungstätigkeiten, die sowohl im Haupt- als auch im Nebenjob ausgeübt werden (ebd.). Dies ist sogar bei ca. drei Vierteln der mehrfach beschäftigten Frauen der Fall. Für etwa ein Drittel der mehrfach beschäftigten Männer ist auch die Verbindung einer Haupttätigkeit im produzierenden Gewerbe mit einer Nebentätigkeit im Dienstleistungssektor charakteristisch (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Verteilung der Mehrfachbeschäftigten auf Wirtschaftssektoren im Geschlechtervergleich (Juni 2004, Personen in 1.000)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, © IAB, in Anlehnung an Hirschenauer & Wießner, 2006, S. 5

Eine ältere Untersuchung (Helberger & Schwarze, 1986) konnte für die Zeit um Mitte der 1980er Jahre zeigen, dass sich die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation auch im Bereich der Nebenerwerbstätigkeit fortsetzte: Während Männer am häufigsten Nebentätigkeiten im Bereich der Landwirtschaft, Bauarbeit und Handwerk ausübten, konzentrierte sich der typische Nebenerwerb von Frauen in den Bereichen Pflege und Betreuung, Gastronomie sowie Reinigungstätigkeiten.

Bildungsgrad und Berufsgruppen

Eurostat-Daten für die Jahre 1995 bis 2005 zeigen, dass über die Hälfte der deutschen Mehrfachbeschäftigten Abitur oder eine abgeschlossene Berufsausbildung hat und ca. ein Drittel einen Hochschulabschluss bzw. eine Promotion. Der Anteil der gering Qualifizierten ist seit 1995 gesunken und lag 2005 bei nur ca. 10 % (Eurostat, 2006). Das Phänomen Mehrfachbeschäftigung taucht also häufiger bei hoch und höchst qualifizierten Erwerbstätigen auf. Außerdem kann festgestellt werden, dass Mehrfachbeschäftigung desto häufiger anzutreffen ist, je höher der Bildungsgrad der Erwerbstätigen: So ist die **Zweitbeschäftigungsquote der Hochschulabsolventen** mit 4,4 % größer als die der Erwerbstätigen mit Abitur oder Berufsausbildung (3,3 %) sowie derjenigen mit Haupt- und Realschulabschluss (2,3 %) (eigene Berechnungen mit Eurostat-Daten, 2006). Dieses Phänomen kann sowohl bei Männern als auch bei Frauen festgestellt werden.

Gestützt werden diese Daten auch anhand der Verteilung der Zweitbeschäftigung unter den **Berufsgruppen** (ebd.): Am häufigsten üben **Wissenschaftler** eine Nebentätigkeit aus (Zweitbeschäftigungsquote: 4,7 %), gefolgt von Fachkräften in der Landwirtschaft und Fischerei (4,4 %) sowie von Technikern und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (3,5 %). Dabei können Anzeichen einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes identifiziert werden: Mehrfachbeschäftigt sind am häufigsten männliche Professionsangehörige der Berufsgruppen Landwirte (Quote: 5,1 %), Wissenschaftler (4,9 %), Techniker und vergleichbare nichttechnische Berufe (3,7 %) sowie Führungskräfte (3,5 %) gegenüber weiblichen Professionsangehörigen der Berufsgruppen Wissenschaftler (4,3 %), Bürokräfte und kaufmännische Angestellte (3,5 %), Techniker und vergleichbare Berufe (3,4 %) sowie Hilfsarbeitskräfte (3,4 %). Auf die Mehrfachbeschäftigungsquote in der deutschen Psychologie wird ausführlich im nächsten Kapitel eingegangen.

Beschäftigungsformen

Während in den 1980er Jahren Mehrfachbeschäftigung insbesondere für Beamte und Arbeiter charakteristisch war (Helberger & Schwarze, 1986), ist sie derzeit hauptsächlich für Selbständige typisch: Deren Nebenerwerbsquote erreicht 11,6 % vs. 1,3 % bei Angestellten, 1,0 % bei Arbeitern und 0,7 % bei Beamten (Mikrozensus, 2004). Diese Entwicklungen spiegeln vermutlich den bereits dargestellten Strukturwandel der Arbeit wider. Die Gruppe der mehrfach beschäftigten Selbständigen entspricht den beschriebenen Portfolio-Arbeitern (vgl. Punkt 3.4), d. h., dass Portfolio-Arbeit als charakteristisch für die Mehrfachbeschäftigung in Deutschland gelten kann.

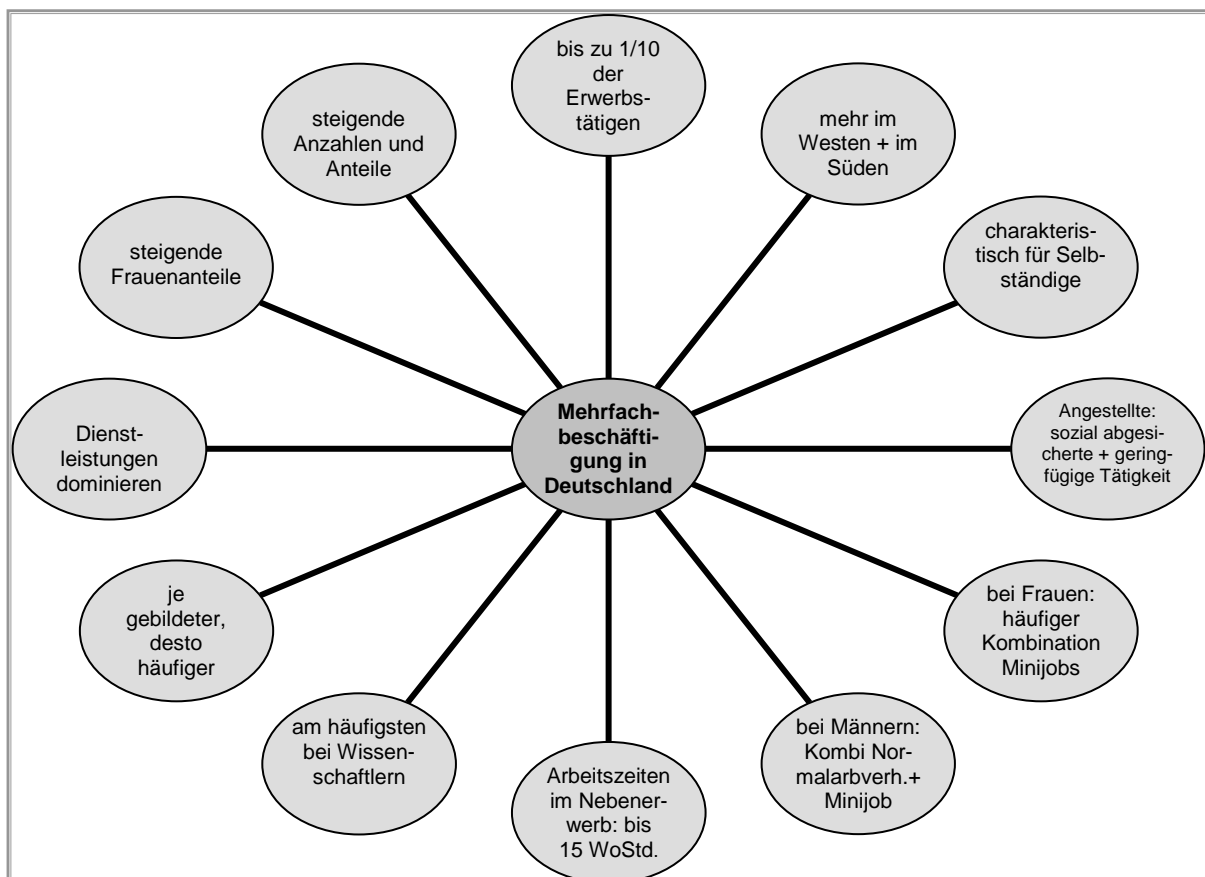
Arbeitszeiten

Das zeitliche Volumen der Zweiterwerbstätigkeit ist in Deutschland relativ gering (Mikrozensus, 2004): Die meisten Mehrfachbeschäftigten (78,5 %) arbeiten bis zu 15 Stunden in der Woche in einem Nebenjob. Durchschnittlich werden 9,7 Arbeitsstunden je Woche im Nebenerwerb geleistet, wobei am längsten in der Landwirtschaft (16,1 WoStd.) und in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr (10,2 WoStd.) gearbeitet wird. Männer arbeiten nebenbei durchschnittlich etwas mehr (10,4 WoStd.) als Frauen (8,7 WoStd.). Im Kontrast zum hohen personellen Umfang (Häufigkeit) der Nebenerwerbstätigkeit steht also deren relativ geringer zeitlicher und d. h. auch finanzieller Umfang.

Zusammenfassung

In der nächsten Grafik (vgl. Abbildung 28) werden die wichtigsten Ergebnisse meiner Analyse der Arbeitsmarktforschung zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland zusammengefasst.

Abbildung 28: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland



Quelle: eigene Zusammenstellung

4.2.2 Mehrfachbeschäftigung in der Europäischen Union

Zur Mehrfachbeschäftigung in der EU stehen nur wenige Eurostat-Daten (2006) zur Verfügung, Untersuchungen dazu wurden bisher so gut wie gar nicht durchgeführt,²⁹ lediglich die Studie von Rouault (2002a) schneidet das Thema kurz an. Laut Eurostat-Daten gingen im Jahre 2005 ca. 7,4 Millionen Personen in der Europäischen Union mindestens einer Nebentätigkeit nach; und diese Zahlen können aus den bereits genannten Gründen der Untererfassung (vgl. Punkt 4.2.1) lediglich als Spitze des Eisbergs betrachtet werden. Im europäischen Vergleich variiert der Umfang der Mehrfachbeschäftigung deutlich: Die entsprechende Quote (Eurostat, 2006) liegt zwischen 11,2 % und 0,7 %; der europäische Durchschnitt bei 3,8 % (vgl. Abbildung 29). Außerdem kann noch festgestellt werden, dass die neuen EU-Mitgliedsstaaten einen durchschnittlich höheren Anteil an Zweitbeschäftigung (5,3 %) als die westeuropäischen Länder (3,6 %) aufweisen.

Rouault (2002a) stellte bei der Betrachtung der entsprechenden Eurostat-Daten für das Jahr 1999 die These auf, dass die unterschiedliche Verbreitung der Mehrfachbeschäftigung in den westeuropäischen Ländern mit den jeweils strukturell verschiedenen Sozialversicherungssystemen zusammenhängt: Das Phänomen ist am häufigsten verbreitet in einigen skandinavischen Ländern (z. B. Dänemark und Schweden), weil die Beschäftigungssysteme dieser Länder den Zugang zur Mehrfachbeschäftigung durch die „Universalität“ der sozialen Absicherung, die nur an den Residentenstatus gekoppelt ist, vereinfachen. D. h., dass die Erwerbstätigen dort die Sozialbeiträge u. ä. für mehrere Tätigkeiten zentral entrichten können, während dieses in Ländern wie Frankreich und Deutschland getrennt und bürokratisch kompliziert erfolgen muss. Deshalb wird angenommen, dass Sozialversicherungssysteme wie die der letztgenannten Länder die Ausübung mehrerer paralleler Erwerbstätigkeiten hemmen. Die sehr geringen Quoten in einigen südeuropäischen Ländern wie Italien und Spanien führt Rouault (ebd.) auf eine Untererfassung der Mehrfachbeschäftigung zurück, denn dort ist die Schwarzarbeit stärker ausgeprägt und viele Nebenbeschäftigungen werden gar nicht offiziell erfasst. Dies könnte meines Erachtens auch in einigen ehemals sozialistischen Ländern der Fall sein (z. B. Bulgarien).

²⁹ Mit Ausnahme des mikroökonomischen Vergleichs Deutschland – GB (Heineck & Schwarze, 2004).

Abbildung 29: Beschäftigte mit einer zweiten Arbeit - ausgewählte EU-Länder nach Geschlecht (2005)

Land	Zweiterwerbstätige insgesamt in 1000	Zweiterwerbsquote	Quote Männer	Quote Frauen
EU insgesamt	7406,2	3,8%	3,7%	4,0%
Westeuropäische Länder	6262,0	3,6%	3,3%	4,0%
Dänemark	302,1	11,2%	11,9%	10,3%
Schweden	318,5	7,5%	7,6%	7,3%
Portugal	325,3	6,8%	8,1%	5,3%
Schweiz	255,6	6,6%	5,1%	8,3%
Niederlande	506,6	6,3%	5,9%	6,9%
Norwegen	134,3	6,0%	5,5%	6,5%
Österreich	151,9	4,0%	4,7%	3,2%
Finnland	95,1	4,0%	4,2%	3,8%
Belgien	165,2	3,9%	4,7%	3,0%
Großbritannien	1038,2	3,8%	3,0%	4,7%
Deutschland ³⁰	1244,8	3,4%	3,4%	3,4%
Griechenland	122,5	2,9%	3,5%	1,8%
Frankreich	709,6	2,9%	1,8%	4,2%
Spanien	495	2,6%	2,4%	3,0%
Irland	41,4	2,2%	2,8%	1,3%
Italien	355,9	1,6%	1,6%	1,6%
Neue Mitgliedsländer	1550,8	5,3%	6,1%	4,4%
Polen	1106,5	8,0%	9,3%	6,3%
Lettland	61,1	6,1%	5,0%	7,3%
Litauen	84,4	5,8%	6,1%	5,5%
Kroatien	53,4	3,5%	4,2%	2,7%
Slowenien	32,4	3,5%	4,1%	2,8%
Estland	19,8	3,4%	3,3%	3,4%
Rumänien	286,3	3,3%	3,9%	2,6%
Tschechische Republik	114,9	2,4%	2,6%	2,3%
Slowakei	31,1	1,4%	1,3%	1,5%
Bulgarien	19,3	0,7%	0,6%	0,7%

Quelle: eigene Berechnungen mit Eurostat-Daten (2006)

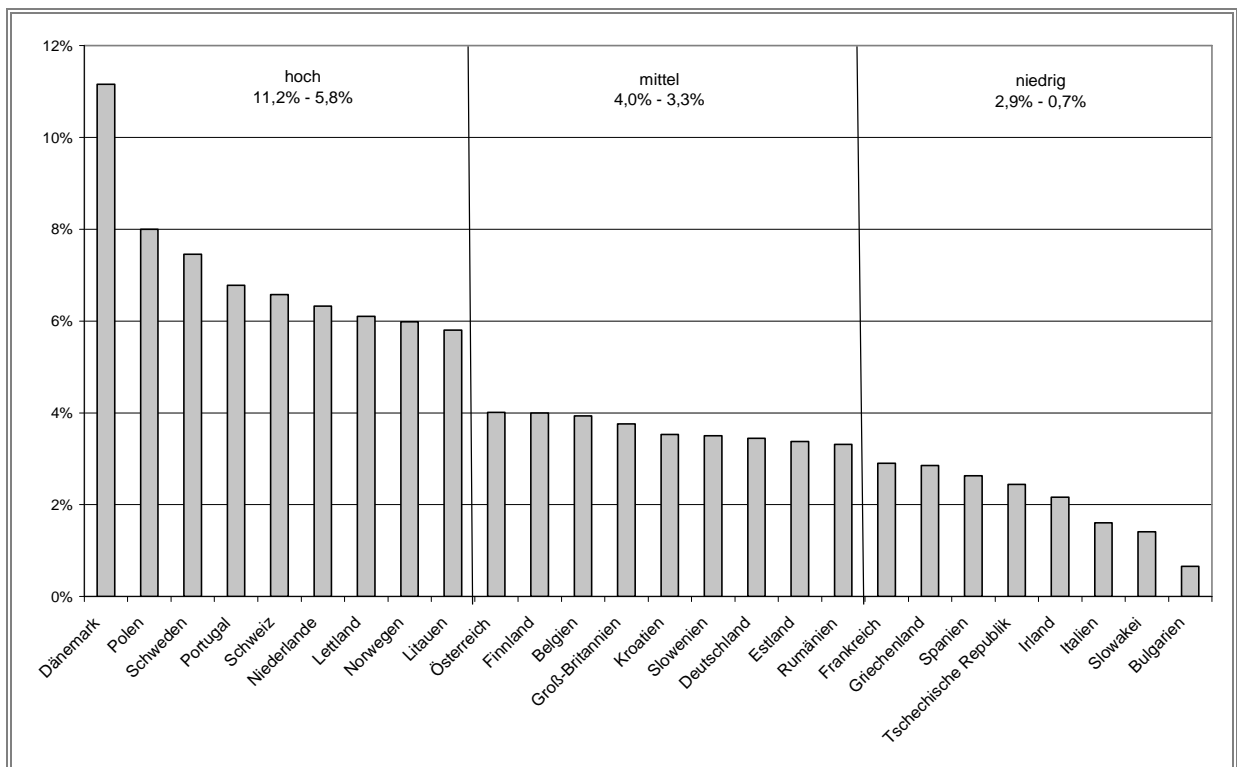
Eine **Gruppierung der europäischen Länder** hinsichtlich der Verbreitung der Mehrfachbeschäftigung ist, auch aufgrund der oben genannten Datenproblematik, diffizil. An dieser Stelle kann lediglich festgestellt werden, dass sich anhand der Eurostat-Daten (2006) drei grobe Ländergruppen bilden lassen (vgl. Abbildung 30):

³⁰ Die Eurostat-Daten unterscheiden sich geringfügig von den Mikrozensus-Daten (vgl. Abbildung 25).

- 1) Länder mit einem relativ **hohen Niveau** der Mehrfachbeschäftigung (Quoten zwischen 11,2 % und 5,8 %), darunter viele aus Nordeuropa wie z. B. Dänemark, Schweden, Lettland, Norwegen und Litauen.
- 2) Länder mit einem **mittleren Niveau** der Mehrfachbeschäftigung (4 % bis 3,3 %), darunter solche aus Mitteleuropa wie Österreich, Belgien, Deutschland.
- 3) Länder mit einem **niedrigen Niveau** der Mehrfachbeschäftigung (2,9 % bis 0,7 %), darunter Mittelmeerländer wie Griechenland, Spanien und Italien.

Diese Einteilung kommt der Typologie der Wohlfahrtsstaaten (Flora & Heidenheimer, 1981; Esping-Andersen, 1990, 1996), die Rouault (2002a) für die Einordnung des Mehrfachbeschäftigungsniveaus³¹ vorschlägt, relativ nahe. Die Typologie greift jedoch nicht ganz, denn weder lassen sich alle skandinavischen Länder noch alle südeuropäischen Länder oder alle ehemals sozialistischen Länder zusammenfassen. Dies kann einerseits an der relativ geringen Reliabilität der Daten liegen (s. o. Schattenwirtschaft) und/oder daran, dass die genannte Typologie vielleicht schon überholt ist.

Abbildung 30: Niveau der Mehrfachbeschäftigung im europäischen Vergleich (2005)
(Zweitbeschäftigungsquoten in Prozent)



Quelle: eigene Berechnungen mit Eurostat-Daten (2006)

Im **Geschlechtervergleich** stellt sich heraus (vgl. Abbildung 29), dass es zwar mehr Länder gibt, in denen die Zweiterwerbstätigkeitsquoten bei Männern höher als bei Frauen sind

³¹ Für Eurostat-Daten (1999).

(dies insbesondere in den ehemals sozialistischen Ländern), aber im EU-Durchschnitt liegt die Quote von Frauen (4,0 %) etwas höher als die von Männern (3,7 %). In einigen Ländern scheint Mehrfachbeschäftigung eher eine Männerdomäne zu sein (z. B. Polen, Portugal, Griechenland, Belgien, Dänemark), in einigen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen (Deutschland, Bulgarien, Slowakei, Estland), während sie in anderen eher als Frauendomäne erscheint (Schweiz, Frankreich, Lettland, Großbritannien). Auch hier können sich nicht ohne Weiteres Begründungen finden, nach welchen Kriterien sich diese Länder gruppieren ließen bzw. was ihnen jeweils gemeinsam ist.

4.2.3 Mehrfachbeschäftigung in den USA

Zum Umfang und zur Struktur des Multiple Jobholding liegen sehr wenige Arbeitsmarktdaten und -untersuchungen vor. Abgesehen von einigen amtlichen statistischen Größen des Bureau of Labor Statistics (Campbell, 2005; Martel, 2000) stehen nur zwei Analysen der Daten des Current Population Survey³² (CPS) (Stinson, 1997; Amirault, 1997) zur Verfügung. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchungen zusammengefasst. Obwohl unter den Industrienationen die USA als Land der Multijobber schlechthin wahrgenommen werden, lag im Jahr 2004 der Anteil der Mehrfachbeschäftigten an den Erwerbstätigen bei nur 5,4 % (Campbell, 2005). Die Anzahl der Mehrfachbeschäftigten wird auf ca. 7 bis 8 Millionen Personen geschätzt (Hansen, o. J.), vergleichbar mit dem gesamteuropäischen Niveau. Das Phänomen ist am stärksten verbreitet in Bundesstaaten des Mittleren Westens (North Dakota, Nebraska) und am wenigsten im Südwesten und Südosten an der Grenze zu Mexiko (Georgia, Florida).

Daten zur **Entwicklung der Mehrfachbeschäftigung** seit Ende der 1950er Jahre zeigen, dass die Quote mit kleinen Schwankungen um die 5 % relativ stabil geblieben ist (Wilenski, 1963; Stinson, 1997; Campbell, 2005). In der Zeit zwischen 1970 und 1980 änderte sich jedoch die Geschlechterzusammensetzung des Multiple Jobholding: Eine Abnahme der Häufigkeit bei den Männern (die Quote fiel von 7,0 % auf 5,8 %) ging mit einer Zunahme bei den Frauen (Anstieg von 2,2 % auf 3,8 %) einher. Die 1980er Jahren, eine Periode starken wirtschaftlichen Wachstums, brachten eine Zunahme der Mehrfachbeschäftigung (von 4,9 % auf 6,2 % der Erwerbstätigen) sowie eine weitere überproportionale Zunahme bei weiblichen Beschäftigten (bis auf 5,9 % – Stinson, 1997).

³² Current Population Survey = monatliche Repräsentativerhebung bei 50.000 Haushalten, die seit 1994 in den USA durchgeführt wird.

Laut aktueller Daten des US-Department of Labor (Hansen, o.J.) zur **Struktur der Mehrfachbeschäftigung** stammen Multiple Jobholders aus nahezu allen demografischen Gruppen. Über die Altersgruppen hinweg ist die Mehrfachbeschäftigung etwa normalverteilt, fast 30 % davon fallen auf die Gruppe der Mittdreißiger bis Mittvierziger. Unter den Männern ist die Aufnahme von Nebenjobs geringfügig häufiger als unter den Frauen, aber Frauen holen, wie oben dargestellt, auf. Die meisten Mehrfachbeschäftigten gehören der weißen Bevölkerung an (86,5 %), wobei hier unterstellt wird, dass die ethnischen Minderheiten ihre Nebenjobs häufiger in Schwarzarbeit ausüben.

Ältere Analysen der CPS-Daten (Amirault, 1997; Stinson, 1997) geben Informationen zur **sektoralen Verteilung der Mehrfachbeschäftigung**: Die höchste Quote fand sich in der öffentlichen Verwaltung sowie im Dienstleistungssektor, insbesondere im Bildungsbereich. Folgende **Berufsgruppen** hatten einen hohen Anteil an Professionsangehörigen, die Nebenjobs ausüben: professionalisierte Experten wie Lehrende in Schulen, an Universitäten und Angehörige von Gesundheitsberufen sowie Dienstleister im Bereich Personenschutz wie Polizisten und Feuerwehrmänner (Stinson, 1997). Einige Berufsgruppen mit niedrigem Einkommensniveau wie Kellner oder Verkäufer brauchen geradezu weitere Nebenjobs zum Überleben. Andere Berufsgruppen verfügen hingegen über freie Zeiträume infolge flexibler Arbeitszeiten in der Hauptbeschäftigung: Z. B. haben Lehrer Ferien, Krankenpfleger und Lkw-Fahrer Blockfreizeiten, Bauarbeiter und Landwirte saisonale Freizeiten (Amirault, 1997).

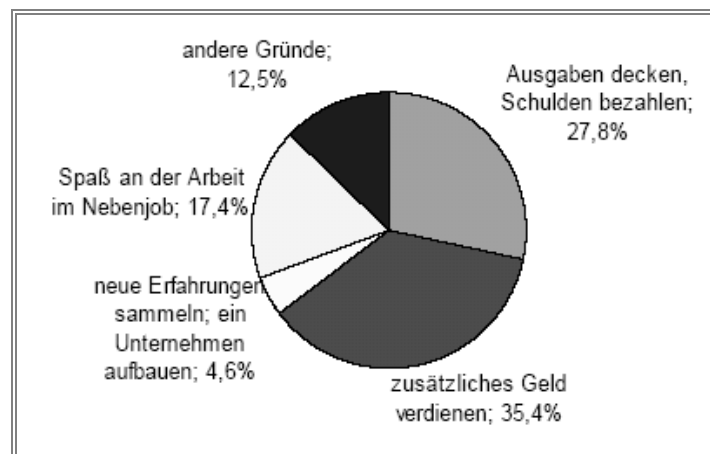
In einer Rangreihe der Berufsgruppen mit den höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten folgten nach Feuerwehrmännern (28,1 %) Krankenpfleger (23,4 %), Sprecher (19,3 %) sowie Kulturberufe (16,0 %), auf dem fünften Platz **Psychologen** (15,6 %) sowie **Psychotherapeuten** (14,5 %).

Geschlechterunterschiede werden nur für die **Arbeitszeiten** von Mehrfachbeschäftigten ausgewiesen (Stinson, 1997): Relativ mehr Männer (62,2 %) ergänzen eine Vollzeit- mit einer Teilzeitbeschäftigung, während diese Form bei Frauen (48,7 %) relativ seltener vorkommt. Dafür üben Frauen häufiger (32,5 %) zwei Teilzeittätigkeiten parallel aus. Dementsprechend arbeiten Männer durchschnittlich mehr (52 WoStd.) im Vergleich zu Frauen (43 WoStd.).

Das US-amerikanische Arbeitsministerium ermittelte kürzlich die **Gründe für die Mehrfachbeschäftigung** (Hansen, o.J.): Demnach sieht sich nur gut ein Viertel der Befragten aus finanziellen Gründen zur Mehrfachbeschäftigung gezwungen, drei Viertel gehen ihr dagegen freiwillig nach, sei es um zusätzliches Geld zu verdienen oder aus nichtfinanziel-

len Gründen wie dem Spaß am Nebenjob, dem Sammeln neuer Erfahrungen sowie zur Vorbereitung der Selbständigkeit (vgl. Abbildung 31). Jüngere Personen geben dabei häufiger finanzielle Gründe, ältere intrinsische Gründe an. Geschlechterunterschiede ließen sich insgesamt kaum feststellen, außer in der Altersgruppe über 55 Jahren: Während ältere Männer am häufigsten aus Spaß den Nebenjob ausübten, mussten ältere Frauen zusätzlich arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und Schulden abzubezahlen.

Abbildung 31. Gründe für die Ausübung von Nebentätigkeiten (Anteile an Mehrfachbeschäftigten)



Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Daten aus Hansen (o.J.)

Amirault (1997) stellte erstens die These auf, dass nichtfinanzielle Gründe genauso wichtig für die Aufnahme einer Mehrfachbeschäftigung sind wie finanzielle. Zweitens wird eine Verschiebung der relativen Bedeutung der Gründe für Mehrfachbeschäftigung von finanziell zu nichtfinanziell beim Aufstieg in der Bildungs- bzw. Einkommenskala angenommen. Denn es wurde einerseits festgestellt (ebd.), dass die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung mit dem Bildungsgrad steigt: Die höchste Mehrfachbeschäftigungsquote weisen Hochschulabsolventen und Promovierte auf (Kimmel & Conway, 1995; Levenson, 1995; Kimmel & Powell, 1996). Akademiker haben durch ihre höheren Bildungsinvestitionen ein besseres Vermarktungspotenzial und dementsprechend eine größere Auswahl an Beschäftigungsmöglichkeiten. Durch zusätzliche Tätigkeiten möchten sie zudem neue Erfahrungen sammeln. Akademiker können häufiger ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten, sodass sich Nebentätigkeiten gut einfügen lassen. Andererseits wurde festgestellt (Amirault, 1997), dass die Tendenz zur Mehrfachbeschäftigung entgegen den Erwartungen auch bei höheren Einkommensklassen ausgeprägt bleibt. D. h., dass auch Erwerbstätige, deren Hauptbeschäftigung den Lebensunterhalt voll sichert, immer noch Zusatzjobs ausüben. Z. B. weisen amerikanische **Psychologen** überdurchschnittliche Einkommen, aber dennoch eine

relativ hohe Mehrfachbeschäftigungsquote auf. Denn ihre Arbeitszeiten sind flexibel und der hiesige Arbeitsmarkt ist offen für Mehrfachbeschäftigte. Amirault (ebd.) folgert, dass zwar in allen Bildungs- und Einkommensklassen finanzielle Motive bedeutend sind, aber das Berufsmuster der **Mehrfachbeschäftigung** insgesamt stärker **determiniert** ist durch die **zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten**, die sich hoch Qualifizierten bieten, als durch die Not derjenigen, die im Hauptjob nicht genug für den Lebensunterhalt verdienen und zusätzliche Einkommensquellen suchen müssen. Die Frage ist, inwieweit diese Thesen auch heute noch für die USA gültig sind und inwieweit sie sich auf andere Länder übertragen lassen.

4.2.4 Mehrfachbeschäftigung in Kanada

Zu Moonlighting in Kanada stehen nur zwei Arbeitsmarktanalysen zur Verfügung (Sussman, 1998; Marshall, 2002). Sussmann (1998) untersucht die Entwicklung dieses Phänomens zwischen 1977 und 1997 auf der Basis von Daten des Labour Force Survey³³ (LFS), die mit den oben genannten amerikanischen CPS-Daten (Amirault, 1997; Stinson, 1997) relativ vergleichbar sind.³⁴ Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst: Demnach hat sich der kanadische Arbeitsmarkt in dieser Zeit (1977-1997) anders als der US-amerikanische entwickelt; das Beschäftigungswachstum war geringer und die Arbeitslosigkeit höher. Dementsprechend lag die **Mehrfachbeschäftigungsquote** in Kanada unterhalb des amerikanischen Niveaus. Die Unterschiede haben sich aber bis 1997 fast angeglichen (5 % in Kanada, d. h. ca. 730.000 Personen vs. 6 % in den USA). Insbesondere die weibliche Mehrfachbeschäftigung hatte zugenommen, seit 1990 sind die Mehrfachbeschäftigungsquoten der kanadischen Frauen (1997: 6 %) höher als die der Männer (5 %). Am häufigsten ist die Mehrfachbeschäftigung beider Geschlechter unter den jungen Erwachsenen (20 – 24 Jahren). Dies wird auf die Berufseinstiegsphase zurückgeführt.

Die **regionale Verteilung** des Moonlighting ist in Kanada, ähnlich wie in den USA, sehr unterschiedlich. Im Jahre 1997 war die Mehrfachbeschäftigung am stärksten ausgeprägt in Provinzen mit landwirtschaftlichem Schwerpunkt wie Saskatchewan, Manitoba und Alberta und am geringsten in solchen mit einer schlechten Arbeitsmarktlage und überdurchschnittlichen Arbeitslosenraten wie den Atlantikprovinzen und Quebec. Außerdem lässt

³³ Labour Force Survey = monatliche Repräsentativerhebung bei 55.000 kanadischen Haushalten.

³⁴ Im Unterschied zum CPS umfasst die LFS-Definition der Mehrfachbeschäftigten auch diejenigen, die zwei oder mehr selbständige Erwerbstätigkeiten gleichzeitig ausüben.

sich ein Zusammenhang mit dem regionalen Angebot an Teilzeitbeschäftigung herstellen (vgl. auch Cohen, 1994): Hohe Mehrfachbeschäftigungsquoten wurden in Provinzen mit überdurchschnittlichen Teilzeitquoten registriert. In beiden Ländern ist die Mehrfachbeschäftigung am häufigsten im **Dienstleistungssektor** verbreitet: In Kanada lassen sich die höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten im Bereich der Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen (8 %), der Bildung (7 %) und im produzierenden Gewerbe (7 %) finden. Wie in den USA ist das Moonlighting auch in Kanada eher für **höher Qualifizierte** charakteristisch: Unter den Mehrfachbeschäftigten waren 1997 etwa 22 % Hochschulabsolventen, im Vergleich mit 19 % unter denjenigen, die nur eine Erwerbstätigkeit ausübten. Dieses war insbesondere für Frauen der Fall.

In Kanada wurde, im Gegensatz zu den USA, ein umgekehrter Zusammenhang zwischen **Stundenlöhnen** und Mehrfachbeschäftigungsquoten ermittelt: Hohe Stundenlöhne gehen hier mit niedrigen Mehrfachbeschäftigungsquoten einher. Unter den Beschäftigungsformen weist vor allem die **Selbständigkeit** einen Zusammenhang mit der Mehrfachbeschäftigung auf (vgl. auch Webber, 1989): Etwa einer von fünf kanadischen Moonlightern war 1997 im Hauptjob selbständig und etwa zwei von fünf waren es im Nebenjob (diese mehrfach selbständig Tätigen können als Portfolio-Arbeiter bezeichnet werden). Die durchschnittlichen **Arbeitszeiten** der nebenberuflich Tätigen lagen in Kanada im Jahre 1997 bei 32,6 Wochenstunden im Hauptjob und bei 13,9 Wochenstunden im Nebenjob, d. h. bei insgesamt 46,5 Wochenstunden. Wie in den USA arbeiten auch in Kanada Männer durchschnittlich länger (52,8 WoStd.) als Frauen (40,3 WoStd.). Mehrfachbeschäftigung ist außerdem mit **flexiblen Arbeitszeiten** verbunden: Moonlighter arbeiten in der Hauptbeschäftigung seltener „nine to five“ und „Monday to Friday“, sondern z. B. weniger als fünf Tage die Woche, im Schichtdienst, in Nachtarbeit oder Telearbeit. Nebenjobs werden dagegen häufiger ein bis zwei Tage die Woche ausgeübt, oft an Wochenenden. Fudge und Vosko (2001) weisen darauf hin, dass die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit einer Zunahme der **Geschlechtersegregation** zwischen „Standard-“ und „Non-Standard-Erwerbstätigen“ und unter den „Non-Standard-Erwerbstätigen“ einhergeht: Der Anteil der Mehrfachbeschäftigten ist unter Teilzeitbeschäftigten doppelt so hoch wie unter Vollzeitbeschäftigten, und die meisten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Hinsichtlich des **Familienstands** zeigten die Daten, dass, während in den USA relativ mehr verheiratete Männer im Nebenerwerb tätig waren, dies für kanadische Singles der Fall war. In beiden Ländern waren Nebentätigkeiten eher für unverheiratete als für verheiratete Frauen charakteristisch. Diejenigen Kanadierinnen, die mit Selbständigen verheiratet

sind, sind relativ häufiger mehrfachbeschäftigt, wahrscheinlich, weil sie nebenbei in der Firma als mithelfende Familienangehörige tätig sind. Dagegen sind die Ehepartner von Arbeitslosen seltener mehrfachbeschäftigt. Schließlich weisen kanadische Mehrfachbeschäftigte eine schlechtere **soziale Absicherung** in der Haupttätigkeit auf als diejenigen in Einzelbeschäftigung: Sie zahlen seltener in die Renten- und Krankenversicherung ein und sind seltener Mitglieder von Gewerkschaften.

Die **Gründe** der Kanadier für die Ausübung zweier oder mehrerer Erwerbstätigkeiten und die Häufigkeitsverteilung ähneln stark denen bei US-Amerikanern: Nur gut ein Viertel der Befragten muss den Lebensunterhalt decken, fast die Hälfte gab nichtfinanzielle Gründe an; in dieser Hinsicht gab es keine Geschlechterunterschiede. Finanzielle Gründe wurden häufiger von jungen Erwachsenen sowie von Angestellten und Teilzeittätigen angegeben, nichtfinanzielle dagegen von älteren Erwachsenen, Selbständigen und denjenigen, die im ersten Job in Vollzeit tätig waren.

4.2.5 Daten zur langfristigen Mehrgleisigkeit

Zum Schluss werden die einzigen Daten in der Arbeitsmarktforschung zusammengefasst, die sich auf die Dynamik bzw. die Dauer der Mehrfachbeschäftigung und auf „long-term multiple jobholders“, d. h. auf Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen beziehen.

Paxson & Sichermann (1996) konnten anhand längsschnittlicher US-Panel-Daten zeigen, dass die meisten Erwerbstätigen irgendwann im Verlauf ihres Berufslebens parallele Tätigkeiten ausüben: Fast 65 % der untersuchten Männer und 43 % der Frauen hatten eine Nebentätigkeit in mindestens einem der Jahre zwischen 1979 und 1989.

Marshall (2002) hat für kanadische Erwerbstätige die zeitliche **Dauer der Mehrfachbeschäftigung** untersucht und drei **Arten von Mehrfachbeschäftigten** unterschieden: a) „short-term multiple jobholders“ mit einer Mehrfachbeschäftigungsdauer von bis zu 6 konsekutiven Monaten; b) „medium-term“ (7 bis 35 Monate); c) „**long-term multiple jobholders**“, die länger als drei Jahre mehrfachbeschäftigt sind, d. h. langfristig **mehrgleisig tätig**. Die durchschnittliche Dauer der Nebenerwerbstätigkeit lag 1996 bei ca. acht Monaten. Der Hauptteil der kanadischen Mehrfachbeschäftigung ist kurz- und mittelfristiger Art: 88 % der 1,1 Millionen Nebenerwerbstätigen (1996) hatten den Nebenjob innerhalb von vier Jahren wieder aufgegeben. Mehr als ein Drittel blieb mindestens drei Jahre und ca. ein Zehntel der Mehrfachbeschäftigten blieb mindestens vier Jahre lang bei dieser Arbeitsform und machte sie zum „way of life“ (Marshall, 2002, S. 7). Zwischen Short- und Long-Term-Multiple-Jobholders wurden deutliche Unterschiede festgestellt; die **mehrgleisig Tätigen**

wiesen folgende Kennzeichen im Vergleich zu kurzfristig Mehrfachbeschäftigten auf (ebd.): durchschnittlich älter, verheiratet, höher qualifiziert, mit längeren Arbeitszeiten und höheren Stundenlöhnen, mit höheren Jahreseinkommen, häufiger selbständig im Haupt- oder Nebenerwerb. Der Altersunterschied wurde dabei auf altersspezifische Motive zurückgeführt: Während jüngere Multijobber (unter 35) eher kurzfristige, finanzielle Ziele erreichen möchten, suchen ältere mehrgleisig Tätige (über 45) häufiger den dauerhaften Spaß an der Zweitarbeit. Weil sie älter sind, sind Long-Term Multiple Jobholders auch häufiger verheiratet und haben Kinder. Die kurzfristig Mehrfachbeschäftigten arbeiteten häufiger im Verkauf oder im Dienstleistungsbereich, die mehrgleisig Tätigen dagegen in höher qualifizierten und dotierten Tätigkeiten in Management, Business, Finanzen, Verwaltung oder aber in selbständigen Tätigkeiten, z. B. in der Landwirtschaft. Fast zwei Drittel (62 %) der Long-Term-Multijobber waren selbständig tätig, im Vergleich zu nur knapp einem Viertel (23 %) bei der Short-Term-Art. Die kurzfristig Mehrfachbeschäftigten hatten die geringsten Stundenlöhne, was vermutlich die Motivation mindert, im Nebenerwerb zu bleiben. Allerdings hatten ca. ein Drittel der Short-Term-Multijobber nach einer Zeit der Eingleisigkeit den Nebenerwerb wieder aufgenommen (episodische Mehrfachbeschäftigung). Bezüglich der Geschlechterverhältnisse ließ sich schließlich feststellen, dass während die Medium-Term-Variante der Mehrfachbeschäftigung eher für Frauen, die Long-Term-Version eher für Männer charakteristisch ist (bei der Short-Term-Variante ist das Verhältnis ausgeglichen).

Die **Dynamik der Mehrfachbeschäftigung** wurde auch in Großbritannien anhand langfristiger Paneldaten untersucht (Böheim & Taylor, 2004). Die durchschnittliche Dauer der Mehrfachbeschäftigung fällt etwas höher als in Kanada aus, und das Phänomen zeigt sich relativ beständig: Obwohl finanzielle Notlagen die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Nebentätigkeit erhöhen, sind Zweitjobs nicht nur temporäre Anpassungsreaktionen. Denn mehr als die Hälfte der untersuchten britischen Mehrfachbeschäftigten (N = ca. 2.700) hatten einen Nebenjob über mindestens zwei Jahre (entspricht der Medium-Term-Variante von Marshall, 2000), während 10 % sogar über sieben Jahre hinweg mehrgleisig tätig waren (Long-Term Multiple Jobholders). Dabei hatten Männer etwas längere Mehrgleisigkeitsphasen als Frauen.

4.2.6 Zusammenfassung der Arbeitsmarktdaten

Die abschließende Betrachtung der Mehrfachbeschäftigung in den unterschiedlichen westlichen Industrieländern (bzw. ehemals sozialistischen Staaten) lässt keine einheitliche Be-

wertung zu. Denn es wird deutlich, dass es sich um ein sehr komplexes, heterogenes Phänomen handelt, das sich nicht ohne Weiteres in einheitliche Begriffe, Definitionen und Zahlen fassen lässt. Männer wie Frauen, Menschen unterschiedlichen Alters, Angehörige verschiedener Berufsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen üben aus finanziellen wie nichtfinanziellen Gründen mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus. Pauschal ist es schwer abzuschätzen, inwieweit die Mehrfachbeschäftigten nur temporäre Erscheinungen oder Vorboten des Wandels sind (vgl. auch Hirschenauer & Wiesner, 2006). Fest steht aber, dass es sich um eine dynamische Form atypischer Beschäftigung handelt, die aus unterschiedlichen Gründen ausgeübt wird und unterschiedliche Dauer erreichen kann. Die Bedeutung dieses Phänomens hat in den letzten Jahren in vielen Ländern zugenommen. Es wird sowohl von strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen (wie z. B. gesetzlichen Bestimmungen, Arbeitsmarktlage, Beschaffenheit des Sozialversicherungssystems) als auch von individuellen Faktoren (wie Alter, Geschlecht, persönlicher Motivation) beeinflusst. Die langfristige Mehrgleisigkeit (d. h. die kontinuierliche Mehrfachbeschäftigung über drei Jahre und länger) ist aber auch unter Mehrfachbeschäftigten eher selten.

Aus der Analyse der Arbeitsmarktdaten kristallisieren sich – über die Länderunterschiede hinweg – folgende **Kennzeichen der Mehrfachbeschäftigung** in der westlichen Welt heraus (vgl. Abbildung 32):

Abbildung 32: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung

Dimension	allgemeine Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung
Offizieller Umfang bzw. Quote	<ul style="list-style-type: none"> Variationsbreite: 1% - 11% Durchschnitt: ca. 5% Entwicklung: Zunahme in einigen Ländern
Geschlechteranteile	<ul style="list-style-type: none"> keine eindeutige Tendenz (in einigen Länder Frauen-, in anderen Männerdomäne) Frauenanteile nehmen zu
Regionale Verteilung	häufiger in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage oder mit landwirtschaftlichem oder Dienstleistungsschwerpunkt
Wirtschaftssektor	typisch für den Dienstleistungssektor (insb. Bildung, Gesundheit)
Berufsgruppen	charakteristisch für Wissenschaftler, Experten, Landwirte, Techniker, Führungskräfte, Bürokräfte, Lehrer, Künstler, Krankenpfleger, Kellner, Verkäufer, Hilfskräfte
Bildungsstand	häufiger unter den höher Qualifizierten
Einkommensklasse	häufig sowohl bei Gering- als auch bei Besserverdienenden
Beschäftigungsform	häufig in Verbindung mit Selbständigkeit bzw. Freiberuflichkeit
Arbeitszeiten	<p>Volumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> durchschnittlich 10-15 Wochenstunden im Nebenerwerb Haupt- + Nebenerwerb insg. durchschnittlich höher als übliche Vollzeit <p>Arbeitszeitmodell: häufig flexibel (Schichtdienst, Wochenendarbeit, Blockfreizeiten, Telearbeit)</p>
Altersgruppen	in einigen Ländern häufiger am Anfang und Ende des Berufslebens
Familienstand/ Kinder	uneindeutige Tendenzen für Männer, typisch für unverheiratete Frauen
Entstehungsgründe	<p>häufiger freiwillige als erzwungene Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> erzwungen: Lebensunterhalt decken freiwillige Gründe <ul style="list-style-type: none"> finanziell: zusätzliches Geld verdienen, Schulden bezahlen nichtfinanziell: Spaß am Nebenjob, neue Erfahrungen sammeln, ein Unternehmen aufbauen, selbständigen Angehörigen helfen <p>Verschiebung der Gründe von erzwungen nach freiwillig mit dem Fortschritt auf der Alters-, Bildungs-, Einkommensskala (nichtfinanzielle Gründe häufiger bei: Männern, Älteren, hoch Qualifizierte, Selbständige, Haupttätigkeit in Vollzeit)</p>
Formen von Mehrfachbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> kurzfristig (bis ein Jahr), typisch für Jüngere, DL-Sektor mittelfristig (bis drei Jahre), typisch für Frauen langfristig (ab 3 Jahre), typisch für Männer, Ältere, Experten, Selbständige, Besserverdienende, Verheiratete episodisch (wiederkehrende Phasen von Mehrfachbeschäftigung) <p style="text-align: right;">} häufiger } selte- ner</p>
Dauer Vorkommen	<ul style="list-style-type: none"> durchschnittlich ca. ein Jahr die meisten Erwerbstätigen haben im Verlauf ihres Berufslebens mindestens eine kurze Phase von Mehrfachbeschäftigung
Geschlechtervergleich	<ul style="list-style-type: none"> typisch für Männer: Kombination Vollzeit + Teilzeit typisch für Frauen: Kombination Teilzeit + Teilzeit oder Kombination von zwei oder mehrere Minijobs durchschnittlich höhere Arbeitszeiten und längere Mehrfachbeschäftigungsphasen bei Männern als bei Frauen

Quelle: eigene Zusammenstellung

Die Ergebnisse meiner Arbeitsmarktanalysen lassen sich auch in der folgenden Übersicht der Faktoren, die Mehrfachbeschäftigung fördern oder erzwingen, zusammenfassen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung (Umwelt- und individuelle Faktoren)

<p>Förderliche Bedingungen für Mehrfachbeschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none">• Sozialversicherungssysteme mit „universalistischen“ Prinzipien• geringer bürokratischer Aufwand bei der Verwaltung mehrerer Erwerbstätigkeiten• attraktive Gesetzgebung für geringfügige Beschäftigung (z. B. keine Abgaben)• gute Arbeitsmarktlage, d. h. hohe Nachfrage nach Arbeitskräften• geringe Arbeitslosigkeit• hohes Angebot an Teilzeitstellen (z. B. im Dienstleistungssektor)• hoher Selbständigenanteil• flexible Arbeitszeitmodelle• hoher Bildungsgrad, breite Qualifikation der Erwerbstätigen => Employability• motivationale Aspekte
<p>Bedingungen, die Mehrfachbeschäftigung erzwingen</p> <ul style="list-style-type: none">• geringes Angebot an Vollzeitstellen• es stehen lediglich Teilzeitstellen und Minijobs zur Verfügung• niedriges Lohnniveau (in Land oder Wirtschaftssektor, Tätigkeitsbereich)• individuelle finanzielle Bedürfnisse

Quelle: eigene Zusammenstellung

Diese Ergebnisse beziehen sich ausdrücklich auf hoch und relativ hoch entwickelte, industrialisierte Länder. Die Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung können sich in Ländern mit anderen Wirtschaftsstrukturen jedoch anders gestalten. Leider liegen keine Angaben zur Mehrfachbeschäftigung in Südamerika, Afrika oder Asien vor. Aber die Thesen von Beck (1999), der von einer zunehmenden „Brasilianisierung des Westens“ (2007, S. 28) ausgeht, lassen vermuten, dass die Mehrfachbeschäftigung in Brasilien anders als in den westlichen Ländern strukturiert ist bzw. häufiger von prekären Beschäftigungsverhältnissen, geringer Qualifizierung und erzwungenen Gründen gekennzeichnet ist. Becks Annahme zur weiten Verbreitung solcher prekärer Verhältnisse auch in Deutschland (2007) lässt sich anhand der vorhandenen Arbeitsmarktdaten bisher nur bedingt bestätigen. Alles in allem beinhaltet die Mehrfachbeschäftigung in den Industrieländern sowohl positive als auch negative Aspekte, aber die positiven Seiten scheinen, entgegen den existierenden Bedenken, zu überwiegen. Es stellt sich jedenfalls heraus, dass, auch wenn alle Erwerbstätigen finanziell abgesichert wären, die Mehrfachbeschäftigung immer noch verbreitet wäre (z. B. in Dänemark, wo bei Vollbeschäftigung und einem relativ hohen Einkommensniveau die Mehrfachbeschäftigungsquote bei 11 % liegt).

Als Abschluss dieser Zusammenfassung wird noch eine **Typologie der Mehrfachbeschäftigten** dargestellt, die die Geschlechterunterschiede besonders berücksichtigt. Rouault (2002a) ermittelte anhand einer synthetisierenden Analyse von Arbeitsmarktstatistiken (Eurostat, 1999; Stinson, 1997; Amirault, 1997; Sussman, 1998) folgende **Profile** (vgl. Abb. 38):

Abbildung 34: Typologie von Mehrfachbeschäftigten

- | |
|---|
| <p>1) „Der unersättliche Selbständige“, mit einer gewollten und kontinuierlichen Mehrgleisigkeit. Prototypisch dafür sind ältere, hoch qualifizierte Männer, die ohne Zeitlimits arbeiten („i.e. workaholics“, ebd., S. 10). Darunter fallen relativ privilegierte Freiberufler wie Experten, Berater, Ärzte, Rechtsanwälte etc. mit einer hohen beruflichen Gestaltungsfreiheit und ausreichend Einkommen, um den Qualifikations- und sozialen Sicherungsbedarf über den privaten Markt zu decken. „Ob sie ‚postmoderne‘ Arbeitnehmer sind, ist eine Frage der Definition (vgl. viertes Profil)“ (Rouault, 2002b, S. 5).</p> |
| <p>2) „Der vorsichtige Unternehmer“, der freiwillig eine Phase der Mehrfachbeschäftigung durchläuft. Prototypisch sind relativ hoch qualifizierte junge Männer im Übergang von einer Vollzeitstellung in die Selbständigkeit. Diese zeitweilige, transitionale Form der Mehrfachbeschäftigung dient als Absicherung gegen ökonomische Risiken, bis sich die gegründete</p> |
| <p>3) „Die ältere unqualifizierte Teilzeitarbeiterin“ ist aus finanziellen Gründen zur kontinuierlichen Mehrgleisigkeit gezwungen. Prototypen dafür sind relativ niedrig qualifizierte Teilzeitbeschäftigte, insbesondere ältere Frauen im Dienstleistungssektor, deren Haupteinkommen den Lebensunterhalt nicht decken kann. Diese Frauen sind „die typischen Repräsentantinnen der wohl archaischsten Form der Mehrfachbeschäftigung – der erzwungenen Kombination von schlechtbezahlten Jobs“ (ebd.). „Mehrfachbeschäftigung bestätigt so auch die Entwicklung eines ‚gender divide‘, nicht nur zwischen typischen und atypischen Arbeitnehmern, sondern auch unter atypisch Beschäftigten.“ (ebd.)</p> |
| <p>4) „Der postmoderne Arbeitnehmer“³⁵ ist ein Idealtyp, dessen Auftreten durch institutionelle Formen ermöglicht werden soll: Erwerbstätigen aller Schichten sollte der Zugang zu einer <i>„vity of quality“</i> (Rouault, 2002a, S. 10) ermöglicht werden, um die Aktivitäten zu kombinieren, die den persönlichen Wünschen und Fähigkeiten optimal entsprechen. Postmoderne Arbeitnehmer gehen freiwillig und langsam in eine kontinuierliche Mehrgleisigkeit über und üben eine integrierte Kombination von Beschäftigungen aus (z. B. Sporttrainer und Kulturführer), um breite berufliche Erfahrungen und Selbstverwirklichung zu erreichen.</p> |

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Rouault, 2002a, b

Diesen Profilen entsprechen folgende **Formen der Mehrfachbeschäftigung** (ebd.): 1. stabil und freiwillig; 2. übergangsweise (transitional); 3. erzwungen (archaische Form); 4. normative Idealform – Pluriactivity of Quality – freiwillig und mit Selbstverwirklichung verbunden (postmoderne Form). Diese Typologie von Rouault (2002a, b) ist meines Erachtens aber zu grob, um der Heterogenität der Daten vollständig Rechnung zu tragen. Das Geschlecht wird als Segregationsfaktor betrachtet, die von mir analysierten Daten (insbesondere die aktuellen Eurostat-Daten, 2006) unterstützen diese These nicht gänzlich. Denn unter den weiblichen Mehrfachbeschäftigten haben Wissenschaftlerinnen und nicht Hilfskräfte die höchste Mehrfachbeschäftigungsquote, andererseits gibt es auch Männer,

³⁵ Postmoderne Arbeitsformen implizieren die freie Gestaltung individueller Arbeitspräferenzen (ebd.).

die niedrig qualifizierte Jobs kombinieren. Und der Anteil der Frauen an den hoch Qualifizierten nimmt ständig zu. Außerdem gibt es auch Länder, wo die Mehrfachbeschäftigung unter Männern überwiegt. Trotz ihrer Kritik des „gender divide“, berücksichtigt Rouault bei dem Typus des „postmodernen Arbeitnehmers“ nicht explizit die weibliche Form.

4.3 Mikroökonomische Forschung zu Multiple Jobholding

Wirtschaftswissenschaftler untersuchen, wie und warum sich Individuen für Mehrfachbeschäftigung entscheiden, indem sie das Verhalten theoretisch modellieren und anhand von statistischen Daten die Modellannahmen überprüfen. Die entsprechenden Analysen können unter der Bezeichnung „the economics of multiple jobholding“ zusammengefasst werden (Shisko & Rostker, 1976) und basieren auf dem Menschenbild des Homo oeconomicus. Es bezeichnet einen (fiktiven) Akteur, der eigeninteressiert und rational handelt, seinen eigenen Nutzen maximiert, auf Restriktionen reagiert, feststehende Präferenzen hat und über (vollständige) Information verfügt (Franz, 2004). Das Verhalten (Moonlighting Behaviour) wird demnach von rationalen Entscheidungen gesteuert mit dem Ziel, den größtmöglichen Gewinn zu erzielen. Der „economic man“ sei hauptsächlich durch monetäre Anreize motivierbar (vgl. Ulich, 2005).

Es gibt zwar anerkannte, aber relativ wenige wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen zur Mehrfachbeschäftigung. Erst in den letzten Jahren nimmt die Forschung in diesem Bereich zu, was mit den steigenden Anteilen der Mehrfachbeschäftigten, hauptsächlich unter Frauen, zusammenhängt. In diesem Abschnitt wird zuerst die traditionelle mikroökonomische Forschung zur Mehrfachbeschäftigung, insbesondere das theoretische Modell von Shisko und Rostker (1976) dargestellt. Es folgen erweiterte Versionen des Modells und dessen Kritik sowie eine abschließende Zusammenfassung der Determinanten der Mehrfachbeschäftigung. Fast die gesamte Literatur hierzu stammt aus dem US-amerikanischen Raum, die einzige deutsche Untersuchung (Schwarze, 1990) wird nicht getrennt, sondern in den theoretischen Kontext integriert dargestellt.

Die ersten **Untersuchungen zur Mehrfachbeschäftigung** stammen aus der **wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung**, dort konnten ursprünglich zwei Forschungsrichtungen unterschieden werden: Zum einen wurde die traditionelle mikroökonomische Theorie, die sogenannte Theorie des Haushaltsangebots (vgl. Varian, 2004) angewandt, um die individuelle Angebotskurve der Mehrfachbeschäftigung zu schätzen (Moses, 1962;

Perlmann, 1969), d. h. zu ermitteln, unter welchen Bedingungen wie viele Haushalte ihre Arbeitskraft anbieten bzw. nach einer Nebenbeschäftigung suchen. Bei einer zweiten Forschungsrichtung ging es um die Ermittlung des demografischen Profils des typischen Mehrfachbeschäftigten anhand empirischer Analysen (Guthrie, 1965, 1969).

4.3.1 Das Mehrfachbeschäftigungsmodell von Shishko und Rostker

In einer wegweisenden Untersuchung führten Shishko und Rostker (1976) diese zwei Forschungsrichtungen zusammen: Sie entwickelten ein **theoretisches Modell der Mehrfachbeschäftigung** und überprüften es anhand empirischer Daten. Dessen Grundannahme ist, dass Erwerbstätige unflexible und begrenzte Arbeitszeiten haben. Laut Modell ist die Ausübung mehrerer paralleler Erwerbstätigkeiten eine rationale Reaktion auf Arbeitszeitrestriktionen (constraints), die die Nutzenmaximierung in der Haupttätigkeit hindern. Um ihren Nutzen dennoch zu steigern bzw. zu maximieren, nehmen Individuen eine zusätzliche Tätigkeit auf. Nebenerwerbstätigkeit bzw. **Mehrfachbeschäftigung** stellt demnach eine **Ausweichstrategie bei restriktiver Arbeitszeitgestaltung** dar.

Das Modell von Shishko und Rostker (1976) wird nachstehend nur kurz umrissen. Es modelliert das Angebot an Nebenbeschäftigung in Abhängigkeit der folgenden ökonomischen Faktoren: Arbeitszeit und Einkommen in der Haupt- und Nebentätigkeit sowie Wichtigkeit der Freizeit. Es geht von einer Nutzenfunktion aus, in welcher der Nutzen von mit Einkommen erwerbbarer Konsumgütern, von Freizeit und von verschiedenen Arbeitsarten als Bestimmungsgrößen fungiert, die unter den Nebenbedingungen gegebener Gesamtzeit, gegebener Preise und Lohnsätze für die verschiedenen Arbeitsarten zu maximieren wäre. Erwerbstätige, deren tatsächliche Arbeitszeit im Haupterwerb geringer ist als die Wunsch-arbeitszeit – sogenannte *Einkommenspräferenten* – sind demnach eher geneigt, Nebentätigkeiten einzugehen, als die *Freizeitpräferenten*, d. h. diejenigen, die lieber kürzer arbeiten würden. Aber auch Freizeitpräferenten sind nach diesem Modell bereit, eine Nebentätigkeit zu verfolgen, wenn deren Entlohnung das Niveau in der Haupttätigkeit übersteigt.

Shishko und Rostker (ebd.) konnten das Modell anhand einer für die USA repräsentativen Stichprobe (N = 2.100 männliche Haushaltsvorstände, vollbeschäftigt, ca. 15 % davon nebenerwerbstätig) überprüfen: Die individuelle Bereitschaft zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung steigt, wenn die Arbeitszeit der ersten Erwerbstätigkeit begrenzt ist und das gewünschte Einkommen nicht erreicht werden kann. Dagegen sinkt das Angebot an Mehrfachbeschäftigung, wenn der Stundenlohn in der ersten Erwerbstätigkeit höher ist als in der

Nebenerwerbstätigkeit sowie die Freizeit ein zentraler Wert ist. Außerdem ermittelten Shishko und Rostker (ebd.) einige die Mehrfachbeschäftigung determinierende demografische und Marktfaktoren: Die Familiengröße hat einen signifikant positiven und das Alter hat einen signifikant negativen Zusammenhang mit dem Arbeitsvolumen im Zweitjob. Schließlich fällt die Nebenbeschäftigungsbereitschaft mit dem Stundenlohn der ersten Arbeitsstelle und steigt mit dem Stundenlohn im Zweitjob.

4.3.2 Das erweiterte Modell von Schwarze

In der **einzigsten deutschen mikroökonomischen Untersuchung** der Mehrfachbeschäftigung hat Schwarze (1990) das theoretische Modell von Shisko und Rostker (1976) erweitert und empirisch überprüft. Schwarze (1990) kritisiert anhand empirischer Ergebnisse für Deutschland, dass das traditionelle Modell wichtige Einflussfaktoren vernachlässigt bzw. dass nicht-monetäre Motive unbeachtet bleiben. Sein erweitertes Modell nimmt deshalb zusätzlich die **Arbeitsbedingungen** als separates Argument in die Nutzenfunktion auf („job-quality factor“, vgl. Heineck & Schwarze, 2004). Es basiert auf folgenden Annahmen (Schwarze, 1990): a) Nebentätigkeit wird nicht oder nur eingeschränkt angeboten, wenn die Arbeitsbedingungen mit einem erhöhten Regenerationsbedarf in der Freizeit einhergehen; b) Individuelle Ansprüche an Arbeitsplatzbedingungen, die in der Haupttätigkeit nicht oder nur unzureichend erfüllt werden können, führen zum Nebenerwerb.

Die für das Mehrfachbeschäftigungsangebot wichtigsten Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsplatzmerkmale sind: Sicherheit der Einkommenserzielung und soziale Sicherung, sozialer Status, Möglichkeiten der Selbstgestaltung von Arbeitsablauf und Arbeitsinhalt sowie, mit umgekehrter Wirkung, physische und psychische Belastungen. Insbesondere die Selbstgestaltung von Arbeitsablauf und -inhalt lässt sich gut im Nebenerwerb realisieren, denn die Nebentätigkeiten sind meistens weniger reguliert und kontrolliert als Haupttätigkeiten.

Außerdem berücksichtigt Schwarze (ebd.) in seinem Modell auch die sogenannte **These der Komplementarität** (vgl. auch Shisko & Rostker,³⁶ 1976; De Gijssel, 1984). Diese bezeichnet die Annahme, dass die individuelle Berufsausbildung, die spezifischen Qualifikationen sowie das Berufsumfeld der Haupterwerbstätigkeit (formelle und informelle soziale Beziehungen, die Verfügbarkeit von Betriebsmitteln) das Angebot von Nebenerwerbstätigkeit beeinflussen. Ein Mathematiklehrer ist z. B. eher in der Lage, Nachhilfe in Mathe-

³⁶ Diese Komplementaritätsthese wurde zwar von Shisko & Rostker (1976) genannt, aber nicht in das Modell integriert.

matik zu erteilen, als ein Chemiefacharbeiter. Der Lehrer kann die in der Berufsausbildung erworbenen speziellen Qualifikationen (Mathematik- und Pädagogikkenntnisse) direkt als Nebentätigkeit anbieten, wobei ihm Beziehungen im Berufsumfeld (Kontakte zu Schülern, Eltern und Kollegen) Nachfrage verschaffen. Nach der Komplementaritätsthese steigt mit dem Qualifizierungsgrad auch die Wahrscheinlichkeit der Mehrfachbeschäftigung. Diese These scheint sich auch anhand der bereits dargestellten Daten zum Bildungsniveau der Mehrfachbeschäftigten (vgl. Punkt 4.2) zu bestätigen.

Das erweiterte theoretische Modell des Mehrfachbeschäftigungsangebots konnte Schwarze (1990) anhand einer Analyse repräsentativer SOEP-Daten (1985/1986, N = ca. 11.0000 Männer) auch **empirisch überprüfen**. Sowohl die Annahmen zu den Arbeitsbedingungen als auch die These der Komplementarität haben sich größtenteils bestätigen lassen: 1) Zum einen behindern schwere körperliche und psychische Arbeitsbedingungen die Ausübung einer Nebentätigkeit. Zum anderen steigt der Anreiz, nebenerwerbstätig zu werden, bei abnehmender Arbeitszufriedenheit in der Hauptbeschäftigung. Entgegen den traditionellen Annahmen sind viele Erwerbstätige, die sich eine Verkürzung ihrer wöchentlichen Haupttätigkeit wünschen (Freizeitpräferenten), dennoch zweitbeschäftigt. 2) Nebenerwerbstätig sind häufig deutsche Fachschulabsolventen (Buchhalter, Masseur, Handwerker etc.), die ihre spezifischen Qualifikationen gut nebenberuflich einsetzen können. Schwarze (ebd.) folgert als Ergänzung zur traditionellen mikroökonomischen Theorie, dass die Nebenerwerbstätigkeit nicht nur als Folge restriktiver Arbeitszeitgestaltung bzw. Einkommenszielung, sondern auch als Indikator für sich **wandelnde Beschäftigungsstrukturen und Wertvorstellungen** der Erwerbstätigen aufgefasst werden sollte. Diese Ergebnisse belegen den Wandel der Beschäftigungsverhältnisse sowie den gesellschaftlichen Trend zur Individualisierung, die bereits im ersten Kapitel diskutiert wurden.

4.3.3 Weiterentwicklung des Modells

Das Modell von Shishko und Rostker (1976) wurde auch in den USA um neue Annahmen und veränderte Bedingungen ergänzt und empirisch überprüft: Einige Studien fokussieren den Einfluss des **Familienstandes** auf die Mehrfachbeschäftigung: Krishnan (1990) z. B. untersucht mit einem sogenannten Double Self-Selection Model, inwieweit die Entscheidung von verheirateten Männern für eine Nebentätigkeit mit der Erwerbstätigkeit von deren Ehefrauen zusammenhängt. Highfill et al. (1995) berücksichtigen Haushalte mit zwei Verdienern sowie Arbeitsstellen mit festen gegenüber solchen mit flexiblen Arbeitsvolumen. Beide Studien kommen zu dem Schluss, dass die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen

Mehrfachbeschäftigung bei deren Ehemännern reduziert bzw. dass Doppelverdiener seltener mehrfachbeschäftigt sind als Alleinverdiener. Letztere können die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung dann umgehen, wenn der andere Partner auch erwerbstätig wird. Allen (1998) zeigt weiterhin, dass Singles (auch Alleinerziehende) sich eher zur Mehrfachbeschäftigung gezwungen sehen als Menschen, die in einer Partnerschaft leben und wo die Verantwortung für den Lebensunterhalt auf mehreren Schultern lastet.

Wie das Modell von Shisko und Rostker (1976) beschränken sich jedoch die genannten Untersuchungen (vgl. z. B. auch O'Connell, 1979; Krishnan, 1993; Paxson & Sicherman, 1996) nur auf sogenannte Constraint-Faktoren (bzw. „primary job constraints“), d. h. auf Restriktionen der Arbeitszeit oder Einkommenserzielung in der Haupttätigkeit, die eine Mehrfachbeschäftigung erzwingen. Nur wenige US-amerikanische Studien zeigen, dass es **mehrere Faktoren** bzw. auch andere Gründe für die Entstehung der Mehrfachbeschäftigung gibt (Plewes & Stinson, 1991; Averett, 2001; Lilja, 1991; Conway & Kimmel, 1998). Neben den Constraints wurden auch „**job-packaging motives**“ (vgl. Kimmel & Conway, 2001) ermittelt. D. h., dass die Haupt- und die Nebenerwerbstätigkeit nicht austauschbar sind, sondern sich gegenseitig ergänzen. Zum Beispiel kann die Nebenbeschäftigung von besonderem persönlichem Interesse sein, wie die Beratungstätigkeit für einen Professor oder die Schauspielerei am Wochenende für einen Kellner in Hollywood (Conway & Kimmel, 1994; Kimmel & Conway, 1995). Der Nebenerwerb kann auch Belohnungen nichtfinanzieller Art wie eine zusätzliche Qualifikation oder hohe Arbeitszufriedenheit mit sich bringen. Es gibt auch Überlegungen, dass die Unsicherheit der Haupttätigkeit zur Risikoabsicherung durch Aufnahme einer Nebentätigkeit führen könnte, die empirischen Daten dazu sind jedoch widersprüchlich (Bell et al., 1997; Böheim & Taylor, 2004). Außerdem kann die Kombination zweier Erwerbstätigkeiten die Flexibilität bei der Vereinbarung von Beruf und Familie erhöhen (Plewes & Stinson, 1991) sowie eine Strategie zur Risikoabsicherung beim Übergang in die Selbständigkeit darstellen. Diese Job-Packaging-Faktoren werden von anderen Autoren auch „heterogeneous job motives“ genannt (z. B. Averett, 2001) und darin finden sich Komponenten des oben dargestellten „job-quality factor“ von Schwarze (1990) wieder.

Kimmel und Conway (1995, 2001) weisen anhand einer Längsschnittuntersuchung (N = 203 US-amerikanische Männer) darauf hin, dass Constraint-Gründe eher kurze Episoden der Mehrfachbeschäftigung zur Folge haben, während Job-Packaging-Gründe eher zu **langfristiger Mehrgleisigkeit** führen (vgl. auch Punkt 4.2.5). Sie beschreiben zwei Grup-

pen: Die typischen Mehrfachbeschäftigten sind jünger, weniger qualifiziert und ärmer als die Durchschnittserwerbstätigen und erhalten ein Nebeneinkommen, das relativ geringer als das Haupteinkommen ist. Daneben gibt es auch eine Gruppe von besser qualifizierten und bezahlten Personen, die im Nebenerwerb mehr verdienen als im Haupterwerb. Die Mehrfachbeschäftigung konzentriert sich also nach dieser Studie an den beiden Enden der sozialen Leiter.

Die meisten bisher genannten US-Studien beschränken sich aber auf die Untersuchung männlicher Vollzeitangestellter mit zusätzlichen Nebentätigkeiten. Außer Acht gelassen werden erstens die weiblichen Mehrfachbeschäftigten und zweitens die Kombination mehrerer Teilzeittätigkeiten. Lediglich Averett (2001) untersucht die multiplen Motive für Mehrfachbeschäftigung nach **Geschlecht** und kommt anhand empirischer Analysen zu dem Schluss, dass Frauen durchschnittlich insgesamt weniger verdienen als Männer und dass diese Differenz sich kaum durch Merkmale wie Ausbildung, Qualifikation oder Erfahrung erklären lässt. Es ist zudem wahrscheinlicher, dass Frauen, deren Nebenbeschäftigung nicht im Bereich Management oder Expertise liegt, ihren Zweitjob notgedrungen ausüben. Ein **Ländervergleich** Deutschland – Großbritannien (Heineck & Schwarze, 2004) zeigt jedoch, dass sich die Ergebnisse der Überprüfung des theoretischen Mehrfachbeschäftigungsmodells sowohl nach Geschlecht als auch nach Land unterscheiden. Z. B. ist der Wunsch nach höheren Arbeitszeiten ein starker Prädiktor für Mehrfachbeschäftigung bei Männern, jedoch nicht bei Frauen (im Unterschied zu den Ergebnissen von Averett, 2001). Weiterhin treibt die Unzufriedenheit mit der Hauptbeschäftigung nur britische Männer, aber nicht deutsche Frauen zum Nebenerwerb. Ein wichtiger Länderunterschied liegt daran, dass traditionelle Constraint-Faktoren, d. h. die Einschränkung der Arbeitszeiten und des Haupteinkommens, sich nur für Großbritannien klar belegen lassen. Typisch für die britischen Erwerbstätigen ist weiterhin die sogenannte **transitionale Mehrfachbeschäftigung**, die sowohl beim Übergang in die Selbständigkeit als auch bei der Antizipation eines Stellenwechsels ausgeübt wird. Neben diesen Unterschieden gibt es aber auch viele Ähnlichkeiten in den Determinanten der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland und Großbritannien. D. h., dass die sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktregimes der beiden Länder (starke Regulierung in Deutschland vs. kaum Arbeitsmarktrestriktionen in GB) sich nur teilweise im individuellen Mehrfachbeschäftigungsangebot niederschlagen.

4.3.4 Zusammenfassung und Kritik des mikroökonomischen Modells

Anhand der Auswertung der mikroökonomischen Literatur lassen sich folgende Determinanten und Gründe für die Mehrfachbeschäftigung überblicksartig zusammenfassen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Determinanten der Mehrfachbeschäftigung

Finanzielle Gründe (primary job constraints / constraint motives)
<ul style="list-style-type: none"> • Restriktionen in der Haupttätigkeit (hour constraints) <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitszeitrestriktionen ○ Einkommensrestriktionen
⇒ charakteristisch eher für Alleinverdiener in finanzieller Not ⇒ entsprechen den Push-Faktoren ⇒ führen eher zur kurzfristigen Mehrfachbeschäftigung.
Nichtfinanzielle Gründe (heterogeneous jobs / job-packaging motives)
<ul style="list-style-type: none"> • gewandelte Wertvorstellungen der Erwerbstätigen (Ansprüche an Flexibilität, Zufriedenheit, Autonomie der Arbeit, Work-Life-Balance)
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzmerkmale der Haupttätigkeit (job-quality factor) <ul style="list-style-type: none"> ○ Einkommensunsicherheit ○ fehlende soziale Sicherung ○ fehlender sozialer Status ○ mangelnde Zufriedenheit ○ fehlende Möglichkeiten der Selbstgestaltung von Arbeitsablauf und -inhalt ○ physische und psychische Belastung (hinderliche Wirkung auf Mehrfachbeschäftigung.)
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzmerkmale der Nebentätigkeit (job-packaging motives) <ul style="list-style-type: none"> ○ besonders interessant ○ zusätzliche Qualifikation ○ Arbeitszufriedenheit
<ul style="list-style-type: none"> • Kombination der Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Strategie der Risikoabsicherung: bezüglich der Haupttätigkeit oder beim Übergang in die Selbständigkeit ○ Komplementarität³⁷, d. h. Anlass zur Mehrfachbeschäftigung durch <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildung, Beruf ▪ spezielle Qualifikationen ▪ Berufsumfeld: soziale Beziehungen, Verfügbarkeit von Betriebsmitteln
<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Flexibilität)
⇒ charakteristisch eher für besser qualifizierte und bezahlte Personen ⇒ entsprechen den Pull-Faktoren ⇒ führen eher zur langfristigen Mehrgleisigkeit .

Quelle: eigene Zusammenstellung

Bereits im vorherigen Abschnitt wurden Schwächen des mikroökonomischen Mehrfachbeschäftigungsmodells angesprochen, die zu seiner Erweiterung geführt haben. Die Ergebnisse des obigen Ländervergleichs zeigen, dass sich das Modell nicht einfach

³⁷ Die Komplementarität steigt mit der Qualifikation.

generalisieren lässt, weder für ein Land oder ein Geschlecht noch für einen längeren Zeitraum. D. h., dass das mikroökonomische Modell das komplexe Phänomen der Mehrfachbeschäftigung nicht adäquat abbildet und nicht als allgemeingültig betrachtet werden kann. Kritisch diskutiert wurde auch die Grundannahme der Arbeitszeitrestriktionen (Hour Constraints): Z. B. müssen Erwerbstätige, wenn sie Arbeitszeitrestriktionen umgehen wollen, nicht unbedingt eine Nebentätigkeit aufnehmen, sondern können sich auch einen anderen Hauptjob suchen (Paxson & Sicherman, 1994). Ungeklärt bleibt in der vorhandenen Literatur die Frage dieser Grundannahme im Kontext des Strukturwandels der Arbeit: Für die traditionelle Erklärung der Mehrfachbeschäftigung sind individuell inflexible, nicht frei wählbare Arbeitszeiten eine zentrale Voraussetzung, aber im Laufe des Strukturwandels der Arbeit sind Beschäftigungsstruktur und Arbeitszeiten in zunehmender Bewegung. Hier sei nur angemerkt, dass abhängig Beschäftigte gegenwärtig flexiblere Arbeitszeiten haben, dass die Anzahl der Selbständigen zunimmt und dass es neben Arbeitszeitverkürzungen auch Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich gibt (d. h. Einkommensrestriktionen ohne zeitliche Reserven für Nebentätigkeit) usw. (vgl. Kap. 1). Zwar verliert die Hour-Constraints-Annahme in neueren mikroökonomischen Beiträgen an Bedeutung, aber es fehlt sowohl ein klarer Bezug zum Phänomen des Strukturwandels, wie es dieser Forschung auch an Interdisziplinarität mangelt.

Aus psychologischer Perspektive ist schließlich die grundlegende mikroökonomische Modellannahme, dass die Nutzenmaximierung verhaltensleitend sei, zu kritisieren. Wie bereits dargestellt, gehen die mikroökonomische Mehrfachbeschäftigungsforschung und insbesondere das traditionelle Modell von Shishko und Rosker (1976) vom Menschenbild des Homo oeconomicus aus, das längst überholt ist. Die zugrunde liegenden Annahmen wurden vielfach widerlegt und die theoretische Integration soziologischer sowie psychologischer Verhaltensannahmen gefordert (vgl. Franz, 2004). Denn die Präferenzen sind nicht so konstant und konsistent wie angenommen, die Informationsverarbeitung häufig verzerrt und fehlerhaft, vor allem beim Umgang mit Wahrscheinlichkeiten und in komplexen Situationen. Die Annahme der Rationalität in Form der Nutzenmaximierung als Handlungsprinzip entspreche nicht dem tatsächlichen, vielschichtigen Entscheidungsverhalten, es sind neue Konzepte erforderlich, die inter- und intraindividuelle Differenzen berücksichtigen („complex man“ – vgl. Ulich, 2005). Erst in der neuesten mikroökonomischen Forschung sind Ansätze dieser Überlegungen zu erkennen.

4.4 Sozialwissenschaftliche Organisationsforschung

Im Folgenden werden Ansätze und Untersuchungsergebnisse erörtert, die aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften, der Management-, der Gesundheitsforschung und Organisationspsychologie stammen. Zur besseren Übersichtlichkeit im Rahmen dieser Dissertation wurden sie unter dem Oberbegriff der Organisationsforschung zusammengefasst. Die Literaturdurchsicht zeigt, dass auch hier ein Mangel an Untersuchungen zur Mehrfachbeschäftigung zu beklagen ist. Eine neuere Übersicht (Betts, 2002b) zählt erst 34 empirische Studien, die hierzu zwischen 1963 und 1998 veröffentlicht wurden. Die meisten waren deskriptiver Art und erschienen in wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften, es bleibt unklar, wie viele davon vielleicht doch der bereits vorgestellten mikroökonomischen Forschung zuzuordnen sind. Diese Literatur kommt hauptsächlich aus den USA und Kanada, aus Deutschland wurde keine Untersuchung verzeichnet.

Zwei große Themenbereiche, nachstehend zusammengefasst, können unterschieden werden: Ein Teil der Studien vergleicht Gruppen von Personen mit einer einzigen Erwerbstätigkeit, d. h. Monobeschäftigte,³⁸ mit solchen mit zwei oder mehreren Tätigkeiten. Dabei werden Ähnlichkeiten und Unterschiede sowie spezifische Charakteristika der Mehrfachbeschäftigten herausgearbeitet. In Abgrenzung zu den bereits dargestellten mikroökonomischen Ansätzen (vgl. Punkt. 4.3) werden diese Studien unter der Bezeichnung „individuelle bzw. dispositionelle Ansätze“ subsumiert (Betts, 2004). Der andere Teil der Studien untersucht nur die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten und vergleicht dabei Merkmale der ersten mit denen der zweiten Erwerbstätigkeit. Hier werden insbesondere Ergebnisse zum Thema Commitment dargestellt. Den Abschluss des Abschnitts bildet eine zusammenfassende „Multi-Level-Betrachtung“ der Mehrfachbeschäftigung von der individuellen bis zur gesellschaftlichen Ebene.

4.4.1 Dispositionelle Ansätze zur Erklärung von Mehrfachbeschäftigung

Wie bereits erörtert, können traditionelle mikroökonomische Modelle das Mehrfachbeschäftigungsverhalten nicht ausreichend erklären (vgl. Punkt 4.3). Studienergebnisse zeigen, dass z. B. hohe Lohnsätze in der ersten Tätigkeit mit einer hohen Mehrfachbeschäftigungsquote einhergehen (Lakhani & Fugita, 1993; Miller, 1972; Miller & Sniderman, 1974). D. h., dass auch Erwerbstätige mit hohem Einkommen nebenbei arbeiten und somit

³⁸ In der deutschsprachigen Literatur habe ich keine Bezeichnung für Personen, die einer einzigen Erwerbstätigkeit nachgehen, gefunden (im Englischen gibt es dafür den Terminus „Non-moonlighter“). Um die Darstellung in diesem Abschnitt sprachlich zu vereinfachen, verwende ich den selbst geprägten Begriff „Monobeschäftigte“ versus Mehrfachbeschäftigte.

die Nebenerwerbstätigkeit nicht nur eine Einkommensquelle darstellt, wie wirtschaftswissenschaftliche Ansätze annehmen, sondern dass es weitere individuelle Motive dafür geben muss. Während ökonomische Theorien **dispositionale Unterschiede** zwischen den Individuen erst in letzter Zeit ansatzweise berücksichtigen, werden diese Unterschiede im Rahmen der Organisationsforschung ausführlicher untersucht.

Einer der ersten dispositionalen Ansätze zur Erklärung des Mehrfachbeschäftigungsverhaltens war die **Theorie der relativen Deprivation**³⁹ von Wilenski (1963). Anhand einer empirischen Untersuchung US-amerikanischer Männer wies er auf **subjektive Deprivation**, d. h. ein Gefühl von ökonomischem bzw. materiellem Mangel als einen der besten Prädiktoren für Mehrfachbeschäftigung hin. Die Befragten waren häufig in einer sehr fordernden Lebensphase mit finanziellen Bedürfnissen bzw. Ansprüchen, die höher als ihre Ressourcen lagen (z. B. Kinder und kaum Ersparnisse). Weitere Prädiktoren waren geringe Strebungen nach Geld und Status sowie diskontinuierliche, prekäre, „blockierte“ Berufsbiografien,⁴⁰ die von verpassten Chancen charakterisiert waren und zu einer sogenannten Statusdeprivation führten. Auch im privaten Bereich zeigten sich Brüche und soziale, kulturelle Diskontinuitäten (z. B. Migration oder Umzüge, Heirat in andere ethnische Gruppen) als kennzeichnend für Mehrfachbeschäftigte, die versuchten, den Übergang bzw. Verlust mittels eines Zusatzjobs zu dämpfen. Schließlich erwiesen sich noch die Arbeitszeiten als relevant, sowohl von der Norm abweichende Arbeitszeitmodelle in bestimmten Berufen (z. B. Lehrer), als auch die Möglichkeit, die Arbeitszeitgestaltung selbst zu kontrollieren. Die These der subjektiven Deprivation konnte jedoch im Rahmen weiterer Studien nicht bestätigt werden (vgl. Betts, 2004).

Die spätere Forschung formulierte anhand des Vergleichs der Charakteristika von Monobeschäftigten und Mehrfachbeschäftigten dann zwei konkurrierende Hypothesen und setzte der „Deprivationshypothese“ eine „Strebungshypothese“⁴¹ entgegen (Jamal & Crawford, 1981; Jamal, 1986; Jamal, Baba & Rivière, 1998).

- Die **Deprivationshypothese** (bzw. Deprivation/Constraint), breiter formuliert als bei Wilesnki (1963), geht davon aus, dass Mehrfachbeschäftigte ökonomischen Zwängen unterliegen und sozial benachteiligt sind. Demnach ist die berufliche und private Lage von Monobeschäftigten besser als die von Mehrfachbeschäftigten, denn Letztere müssen negative Konsequenzen durch höheren Energie- und Zeitverbrauch tragen. Für Mehrfachbeschäftigte sind weiterhin ein höheres Stressniveau, häufiger Burnout und vermehrte

³⁹ Relative Deprivation Theory.

⁴⁰ „disorderly worklife“, „chaotic“, „blocked careers“ (ebd., S. 118f.).

⁴¹ Aspiration Hypothesis.

Fluktuationsabsichten sowie geringere Arbeitszufriedenheit und weniger Arbeitsengagement charakteristisch.

- Die **Strebungshypothese** (bzw. Energetic/Opportunity) besagt dagegen, dass Mehrfachbeschäftigte ein besonderer Menschentypus sind, mit mehr Energie und mit höheren sozialen und ökonomischen Strebungen bzw. Erwartungen als die Durchschnittserwerbstätigen. Um ihre höheren Strebungen zu erreichen, investieren sie mehr Energie und mehr Anstrengung. In diesem Zusammenhang ist die **Selbstselektion** besonders wichtig: Diejenigen, die Mehrfachbeschäftigung schwierig oder anstrengend finden, verzichten schnell auf die Nebenjobs. Diejenigen, die mehrfach tätig bleiben (und somit mehrgleisige Berufsverläufe haben), können aufgrund ihrer höheren Energie- und Anstrengungsniveaus dann genauso effektiv arbeiten wie Monobeschäftigte. Diese Hypothese erklärt, warum sich Mehrfachbeschäftigte hinsichtlich Burnout, Stressniveau, Zufriedenheit, Arbeitsleistung und Fluktuationsabsichten von Monobeschäftigten nicht unterscheiden.

Für die positive Sicht der **Strebungshypothese** wurden durchweg **mehr empirische Belege** gefunden als für die negative der Deprivationshypothese (Jamal, 1986; Jamal & Crawford, 1981). Eine Zusammenfassung mehrerer empirischer Studien⁴² zeigt z. B. Folgendes (vgl. Baba & Jamal, 1992; Jamal et al., 1998): Mehrfachbeschäftigte lassen sich durch eine im Vergleich zu Monobeschäftigten aktivere soziale Teilnahme, häufigeres Ehrenamt, häufigere Sitzungsteilnahme und höhere Arbeitszeiten charakterisieren. Dagegen unterscheiden sich Mono- und Mehrfachbeschäftigte nicht signifikant bezüglich der folgenden abhängigen Variablen: psychosomatische Beschwerden, Ehezufriedenheit, Arbeitsstress, Arbeitsleistung, Absentismus und Fluktuationsmotivation in der Haupttätigkeit sowie ehrenamtliche Leitungspositionen. Diese Ergebnisse würden der Strebungsthese entsprechen, aber die höhere Arbeitszufriedenheit und das niedrigere organisationale Commitment, die bei Mehrfachbeschäftigten ermittelt wurden, passen dazu nicht.

Ergebnisse einer systematisch angelegten Studie (Jamal et al., 1998) weisen darauf hin, dass mono- und mehrfach beschäftigte kanadische Lehrer sich nicht hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Familienstand unterscheiden. Weiterhin haben Monobeschäftigte, trotz ihrer geringeren Belastung keine bessere Situation, was Arbeitszufriedenheit, Engagement, Arbeitsstunden und Anzahl der betreuten Schüler betrifft. Im Gegenteil, Mehrfachbeschäftigte sind manchmal „bessergestellt“, denn Monobeschäftigte weisen ein höheres Stressniveau, häufiger Burnout und mehr Fluktuationsabsichten auf. Auch diese Ergebnisse unterstützen nach Ansicht der Autoren (ebd.) stärker die sogenannte Strebungs- als die Deprivationshypothese.

⁴² Jamal und Baba (1992) fassten Ergebnisse der folgenden Studien zusammen: Arcuri et al., 1987; Arcuri & Lester, 1990; Bennett et al., 1994; Jamal, 1986; Jamal & Badawi, 1995; Jamal & Crawford, 1981; Miller & Sniderman, 1974; Mott, 1965; Wilenski, 1963.

Kritisch zu betrachten ist meines Erachtens bei den dargestellten Studien, dass psychologische Dimensionen nur für die Haupttätigkeit, aber nicht für die Nebenerwerbstätigkeit untersucht wurden. Weiterhin wurde nur versucht, Belege für eine der beiden Hypothesen zu finden, ohne aber nach interindividuellen Unterschieden in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten zu suchen und eventuell „Deprivations-Untergruppen“ von „Strebungs-Untergruppen“ zu unterscheiden.

Insgesamt ist die dichotomische Einteilung Deprivation versus Strebung meiner Ansicht nach verkürzt, denn sie reduziert letztendlich die Ursachen eines sehr komplexen und heterogenen Phänomens auf zwei bzw. eine einzige Ursache (die Autoren finden mehr Belege für die Strebungshypothese). Diese Dichotomie erinnert an den bereits präsentierten Ansatz aus der Selbstständigkeitsforschung (vgl. Punkt 3.4.2), der die Mehrfachbeschäftigungsgründe in zwei Kategorien einteilt: Pull-Faktoren bzw. die Ökonomie der Selbstverwirklichung versus Push-Faktoren bzw. die Ökonomie der Not. Obwohl diese zwei Forschungsrichtungen keinen Bezug aufeinander nehmen, können Pull-Faktoren der Strebungshypothese und Push-Faktoren der Deprivationshypothese weitgehend gleichgesetzt werden. Während die zwei Hypothesen jedoch miteinander konkurrieren und Belege für die eine Hypothese das Verwerfen der anderen bedeuten, können Push- und Pull-Faktoren gleichzeitig vorkommen (vgl. Typologie von Mallon, 1998; Punkt 3.4). Auch bei diesem Theoriepunkt wird insgesamt deutlich, dass eine komplexe und ganzheitliche Sichtweise notwendig ist, um dem Phänomen Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit gerecht zu werden.

4.4.2 Mehrfachbeschäftigung und Commitment

In diesem Abschnitt werden Studien dargestellt, die nur Mehrfachbeschäftigte untersuchen und Themen wie Commitment, Arbeitszufriedenheit und Stress behandeln.

Im Rahmen der Debatte um den Strukturwandel der Arbeit wird auch das Commitment bei atypisch Beschäftigten diskutiert. Während die Sichtweise der klassischen Sozialisationsforschung die wichtige Rolle von Commitment für Organisationen betont, stellt sich bei neuen Berufsbiografien – durch häufige Brüche geprägt – die Frage, wie sich organisationales Commitment auf das Befinden der Arbeitnehmer auswirkt (vgl. Galais, 2004). **Geringes Commitment**, das traditionellerweise als gescheiterte organisationale Sozialisation interpretiert wurde, könnte aus der individualpsychologischen Sicht und bezüglich der Karriereverläufe der atypischen Beschäftigten eine **gelungene Anpassung** an flexible Beschäftigungsverhältnisse darstellen. Geringes Commitment würde als „Strategie des

‚emotionalen Haushaltens‘ in wechselnden, instabilen und unsicheren organisationalen Beziehungen“ (Galais, 2004, S. 152) eingesetzt. Die Beziehungen zwischen Organisation und Mitarbeiter wären dann eher transaktionaler als relationaler Natur, d. h., dass sie weniger auf gegenseitigem Vertrauen basieren und nicht auf Dauer angelegt sind, sondern nach dem Austauschprinzip „Arbeit gegen Geld“ funktionieren (vgl. proteischer Kontrakt, Pkt. 3.3.1). Diese Fragestellung wurde im Rahmen eines deutschen Längsschnitts mit kaufmännischen Zeitarbeitnehmern untersucht (Galais, 2004). Es zeigte sich eine paradoxe Situation: Ein hohes Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen steigerte die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme und führte zunächst zu einem besseren Befinden der Zeitarbeiter; bei einem Einsatzwechsel hatten diese hoch engagierten Mitarbeiter jedoch vermehrt psychosomatische Beschwerden zu beklagen. Der positive Einfluss von Commitment verkehrt sich also bei Nichtübernahme ins Gegenteil, hier kann relative Bindungslosigkeit ein Anpassungsvorteil sein. Diese These würde meines Erachtens die empirischen Ergebnisse im letzten Abschnitt, wonach das Commitment von Mehrfachbeschäftigten geringer ist als das von Monobeschäftigten, erklären.

Zeitarbeitnehmer sind, wie Mehrfachbeschäftigte auch, „Diener zweier Herren“. Bei der Untersuchung der Beziehung von Zeitarbeitern zu jedem Arbeitgeber wird ein weiteres Commitmentkonzept verwendet: Das **duale Commitment** wurde im Bereich der Forschung zur Vereinbarkeit gewerkschaftlicher Aktivitäten mit der Unternehmenszugehörigkeit untersucht (Beauvais, Scholl & Cooper, 1991) und bezeichnet die Fähigkeit, hohes Commitment zu beiden Organisationen gleichzeitig aufzubauen und zu vereinbaren, ohne dabei in Loyalitätskonflikte zu geraten (Gallagher, 1984). Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass ein hohes Commitment gegenüber dem Arbeitgeber mit hohem Commitment gegenüber der jeweiligen Gewerkschaft einhergeht (vgl. Galais, 2004). Ähnlich zeigte sich bei Zeitarbeitern eine positive Korrelation des Commitments gegenüber dem Einsatzunternehmen und dem Zeitarbeitsunternehmen, was als Indikator für die Ausbildung eines dualen Commitments interpretiert wurde (Linden et al., 2003; Mc Clurg, 1999). Inwiefern es für Mehrfachbeschäftigte möglich ist, zu zwei Arbeitgebern ein duales Commitment auszubilden, wurde nach aktuellem Kenntnisstand noch nicht ermittelt. Bei **Mehrfachbeschäftigten** wird allerdings das **Commitment in den einzelnen Tätigkeiten** untersucht. Im Kontext der organisationspsychologischen Diskussion, inwieweit Arbeitseinstellungen von dispositionalen und situativen Faktoren abhängig sind, werden Arbeitseinstellungen, darunter Commitment und Arbeitszufriedenheit sowie die Stressempfindung

in der Haupt- mit denen in der Nebenerwerbstätigkeit verglichen. Die Ergebnisse einer der wenigen US-Untersuchungen in diesem Bereich zeigen eine insgesamt niedrige Konsistenz der Arbeitseinstellungen über die zwei Tätigkeiten hinweg, was auf geringe dispositionale Effekte schließen lässt (Zickar, Gibby & Jenny, 2004). Signifikant korreliert zwischen Haupt- und Nebentätigkeit nur das Niveau des fortdauernden Commitments.⁴³ Dieses bezieht sich auf die Kosten, die der Mitarbeiter mit dem Verlassen der Organisation verbindet, und die Korrelation wird auf die finanzielle Lage des Individuums zurückgeführt: Wer Geld braucht, muss in beiden Jobs verbleiben. Weiterhin ist die Übereinstimmung des Arbeitszufriedenheitsniveaus in Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit niedrig. Hier soll angemerkt werden, dass diese Ergebnisse aber zum Teil denen, die im vorherigen Abschnitt präsentiert wurden, widersprechen, denn man würde anhand der Forschung zum dualen Commitment konsistente Commitmentniveaus in der Haupt- und Nebentätigkeit erwarten. Dies wäre auch nach der weiter oben dargestellten Strebungshypothese, die auf dispositionale Faktoren hinweist, zu erwarten, jedoch nicht nach der These von geringem Commitment als Anpassungsstrategie.

Die Gruppierung von Erst- und Nebenjob nach Ähnlichkeitskriterien machte jedoch deutlich, dass bei **analogen Tätigkeiten** die Arbeitszufriedenheit in der Haupt- mit der in der Nebentätigkeit stark zusammenhängt (Zickar et al., 2004). Gleiches gilt für Arbeitsstress, affektives und fortdauerndes Commitment. Diese Ergebnisse stimmen mit denen überein, die eine Untersuchung von US-Reservisten (sie haben neben ihren Vollzeitjob noch eine halbe Stelle in der Armee) erzielt hat (Schaubroeck, Judge & Taylor III, 1998). Daraus würde ich schließen, dass es wahrscheinlich für diejenigen Mehrfachbeschäftigten möglich und sinnvoll wäre, duales Commitment auszubilden, deren Auftraggeber oder Tätigkeiten in einer bestimmten Art und Weise ähnlich sind bzw. als Teil eines sinnvollen Ganzen begriffen werden.

Zusammenhänge von Arbeitseinstellungen sowie Stress mit **außerberuflichen Dimensionen** zeigen sich bei Mehrfachbeschäftigten lediglich in Verbindung mit der Haupttätigkeit (Zickar et al., 2004): Nur die Arbeitszufriedenheit, das Commitment und der Arbeitsstress im ersten Job beeinflussen Lebenszufriedenheit, Familienzufriedenheit und den Konflikt zwischen Beruf und Familie. Dies hat damit zu tun, dass die Befragten eine Voll- mit einer Teilzeitstelle kombinierten und sie daher mit der Nebentätigkeit weniger Zeit verbrachten, weniger Geld verdienten und bei ihr auch weniger engagiert waren. Bei Mehrfachbeschäft-

⁴³ Continuance Commitment.

tigung mit einer anderen Konstellation der Beschäftigungsformen (z. B. zwei halben Stellen oder aber drei Minijobs) dürften die Resultate wahrscheinlich anders aussehen.

Die Zusammenfassung der wenigen Studien in diesem Bereich zeigt, dass für die Arbeits- und Organisationsforschung ein riesiger Nachholbedarf besteht, was die Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung betrifft. Denn es wurde nicht nur deutlich, dass dieser Bereich kaum beforscht wurde, sondern auch, dass die Forschungsergebnisse nicht konsistent sind, schwierig einzuordnen und auf einer unzulänglichen theoretischen Basis beruhen. Die Komplexität des Phänomens Mehrfachbeschäftigung verlangt nach einer weiteren, umfassenderen theoretischen Perspektive. Im Folgenden wird gezeigt, wie ein erster Schritt in diese Richtung aussieht.

4.4.3 Mehrebenenbetrachtung der Nebenerwerbstätigkeit

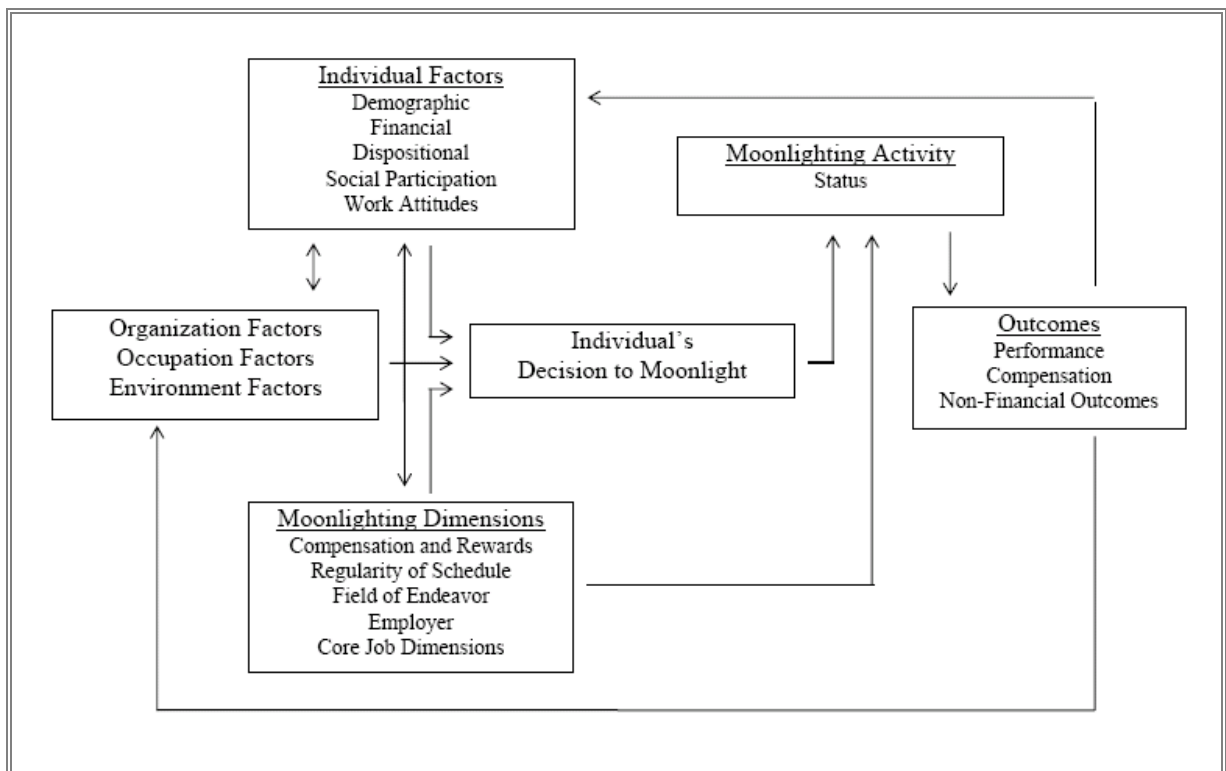
Bis zum Ende des 20. Jahrhunderts nahm die spärliche Forschung zur Mehrfachbeschäftigung eher die Form kurzer Studien an, die in Zeitschriftenartikeln veröffentlicht wurden und Teilaspekte betrachteten (vgl. Punkt 4.1). Die erste umfassendere Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung als vielschichtiges Phänomen wurde nach aktuellem Kenntnisstand erst im Jahre 2002 vom US-Managementforscher Stephen C. Betts (2002b) im Rahmen seiner Dissertation geleistet. Er hat einen **Mangel an systematischen Untersuchungen** zur Mehrfachbeschäftigung festgestellt und folgende **Gründe** dafür angenommen (2005, vgl. auch Jamal, Baba & Rivière, 1998): a) Das Phänomen wird, aufgrund der geringen Häufigkeit von Mehrfachbeschäftigten in den offiziellen Arbeitsmarktdaten, als unbedeutend eingeschätzt (statistische Untererfassung wird übersehen). b) Absehbare Schwierigkeiten und hohe Kosten bei der Datenerhebung, insbesondere bei quantitativen Untersuchungen mit ausreichend großen Stichproben. c) Einige Wissenschaftler betrachten den traditionellen Deprivationsansatz als valide und endgültig geklärt (d. h. Mehrfachbeschäftigte als ökonomisch benachteiligt und sozial isoliert). d) Ansicht, dass Mehrfachbeschäftigung nur für bestimmte Berufsgruppen charakteristisch wäre.

Betts (2002b) hat meist US-amerikanische Quellen aus Wirtschaftswissenschaft, Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung, aber auch offizielle Quellen und populärwissenschaftliche Literatur ausgewertet und versucht, eine übergeordnete Perspektive einzunehmen und die unterschiedlichsten Ergebnisse zusammenzufügen. Heraus kristallisiert haben sich ein Entscheidungsmodell und eine Mehrebenenbetrachtung der Nebenerwerbstätigkeit, die im Folgenden dargestellt werden.

Entscheidungsmodell der Nebenerwerbstätigkeit nach Betts

Betts (2002a) fasst Mehrfachbeschäftigung bzw. Nebenerwerbstätigkeit als individuelle Entscheidung mit Implikationen auf mehreren Ebenen auf und entwirft ein **Entscheidungsmodell für Nebenerwerbstätigkeit** (vgl. Abbildung 36). Dieses Modell basiert auf vorhandenen Fluktuationsmodellen (z. B. Lee & Mowday, 1987; Mobley, 1977), denn die Entscheidung, einen zusätzlichen Job anzunehmen, und die, sich eine neue Arbeit zu suchen, können analog konzeptualisiert werden.

Abbildung 36: Entscheidungsmodell für Nebenerwerbstätigkeit



Quelle: Betts, 2002a, S. 78

Das interaktionistische Entscheidungsmodell zeigt die unterschiedlichen Einflüsse, die sich auf den individuellen Entschluss zum Zweitjob auswirken, und zwar individuelle, Umweltfaktoren und deren Wechselwirkungen sowie Charakteristika der Nebentätigkeit. Die *individuellen Faktoren* wie demografische, finanzielle, dispositionale, partizipative Faktoren und Einstellungen sind Konstrukte, die sich in der vorhandenen empirischen Literatur als relevant erwiesen haben. Unter den *Umweltfaktoren* werden solche wie Wirtschafts- lage, Arbeitsangebot usw. zusammengefasst. Auf die organisationalen und professionellen Faktoren wird im nächsten Abschnitt gesondert eingegangen. Schließlich sind mit „*Moonlighting Dimensions*“ Tätigkeitsmerkmale bezeichnet, die die Entscheidung zur Aufnahme

eines bestimmten Nebenjobs beeinflussen können, wie Bezahlung, Arbeitszeiten, Tätigkeitsfeld, Arbeitgeber und Kerndimensionen der Arbeit. Die Entscheidung für eine bestimmte Nebentätigkeit und deren Ausübung führen dann zu *Ergebnissen* finanzieller oder nichtfinanzieller Art. Diese Ergebnisse können entweder komplementär sein zu den Ergebnissen der Haupttätigkeit (z. B. die kreative Nebentätigkeit eines Buchhalters) oder diese ergänzen (z. B. zusätzliches Geld verdienen). Schließlich beeinflussen die Ergebnisse des Nebenerwerbs wiederum sowohl Person als auch Umwelt, was auf den dynamischen Charakter des Modells hinweist. Die Einflüsse der individuellen Entscheidung zur Mehrfachbeschäftigung auf die Umwelt werden im nächsten Mehrebenenmodell deutlich gemacht.

Mehrebenenbetrachtung der Nebenerwerbstätigkeit

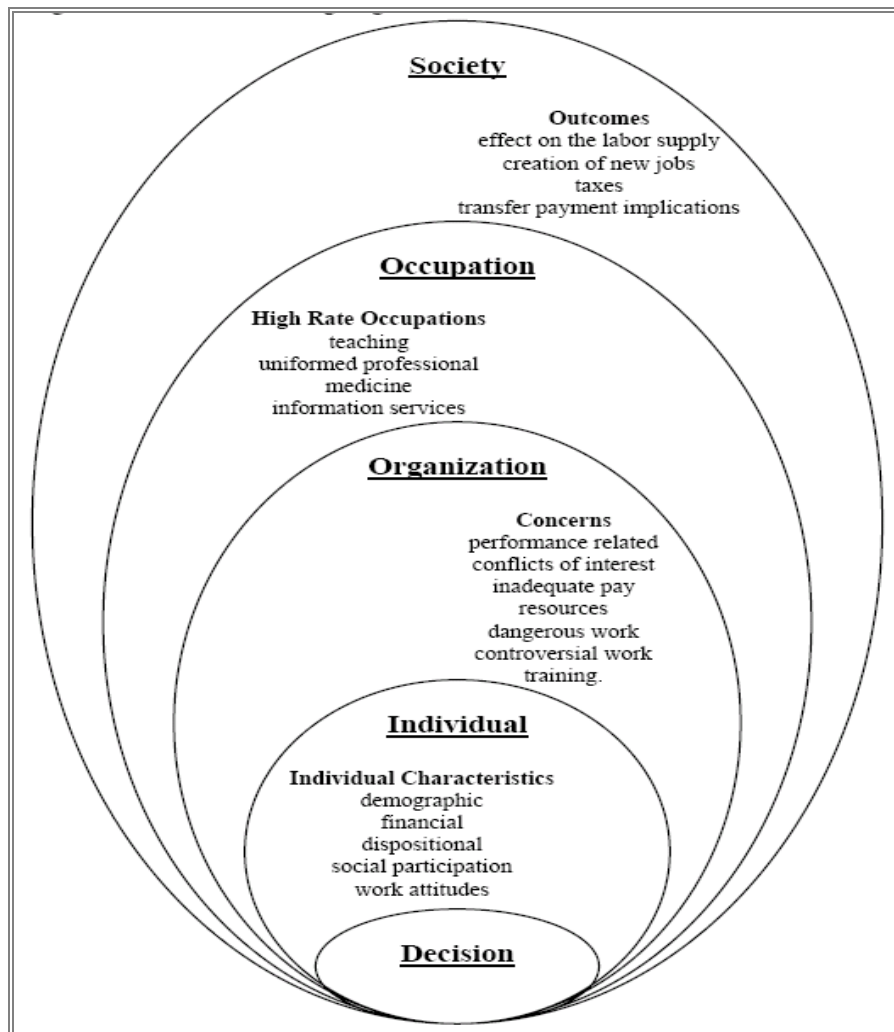
In seiner Multi-Level Perspective of Moonlighting weist Betts (2002a) auf die Tiefe und Breite sowie auf Implikationen dieses Phänomens auf der organisationalen, professionellen und gesellschaftlichen Ebene hin (vgl. Abbildung 37). Im Folgenden werden diese Einflüsse einzeln ausgeführt.

1) Einflüsse der Nebenerwerbstätigkeit auf organisationaler Ebene

Organisationen können durch die Nebentätigkeit ihrer Beschäftigten auf unterschiedlichste Weisen beeinträchtigt werden, häufig wird ein negativer Einfluss angenommen. Deshalb wird der Nebenerwerb durch organisationale Strategien eher beschränkt (implizit oder explizit) als gefördert (Davey & Brown, 1970). Die Bedenken von Organisationen gegenüber zusätzlichen Tätigkeiten ihrer Beschäftigten (Betts, 2002a) betreffen die Bereiche Arbeitsleistung, Interessenkonflikte, unangemessene Entlohnung, Nutzung der Ressourcen des Arbeitgebers, gefährliche oder kontroverse Nebentätigkeiten.

a) **Arbeitsleistung:** Es wird befürchtet, dass Nebenjobs zu Müdigkeit oder Unmotiviertheit in der Haupttätigkeit führen, was durch einige Forschungsergebnisse auch belegt ist (Aebi, 1998; Davey & Brown, 1970; Habbe, 1957), insbesondere bei physisch anstrengenden Nebenjobs (Dave & Brown, 1970; Keill, 1991; Miller, Balin & Allen, 1993; vgl. auch den „job-quality factor“ bei Schwarze, 1990). Dagegen können dem Hauptjob ähnliche Nebenjobs zu einem positiven Trainingseffekt führen (Factor, 1991; Henry & Rogers, 1986). Weitere Merkmale der Neben- im Vergleich zur Haupttätigkeit wie Veränderungen im Stressniveau oder konkurrierende Anforderungen können Einstellungen, Wahrnehmung, Verhalten und somit die Arbeitsleistung von Mehrfachbeschäftigten beeinflussen (Jamal et al., 1998; Pearson, Carroll & Hall, 1994). Zwar werden, wie bereits dargestellt, keine konsistenten Zusammenhänge zwischen Mehrfachbeschäftigung und niedriger Arbeitsleistung, hoher Fluktuation sowie hohem Absentismus verzeichnet, aber Studienergebnisse weisen auf ein niedrigeres organisationales Commitment bei Mehrfachbeschäftigten als bei Monobeschäftigten hin (Jamal, 1988).

Abbildung 37: Mehrebenenbetrachtung der Nebenerwerbstätigkeit



Quelle: Betts, 2002a, S. 79.

b) **Interessenkonflikte** betreffen die Weitergabe von vertraulichen Informationen und die unlautere Bevorzugung und Begünstigung anderer Personen oder Organisationen (Miller et. al, 1993; Davey & Brown, 1970). Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden, unterbinden Arbeitgeber Nebentätigkeiten bei Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden (ebd.).

c) **Unangemessene Entlohnung** bzw. finanzielle Bedürfnisse der Arbeitnehmer: Wie schon erörtert, steht die Ausübung von Nebenjobs auch in Verbindung mit der Abdeckung finanzieller Bedürfnisse. Organisationen mit einem niedrigen Entlohnungsniveau können deshalb besonders hohe Anteile an Mehrfachbeschäftigten verzeichnen. Als Lösungsalternative wird vorgeschlagen, dass sie ihr Lohnniveau steigern oder den Mitarbeitern Möglichkeiten zur Mehrarbeit (Überstunden) geben (Crawford, 1978).

d) **Nutzung der Ressourcen des Arbeitgebers:** Befürchtet wird die Nebentätigkeit während der Arbeitszeit (ebd.) oder die Krankschreibung beim Hauptarbeitgeber (Habbe, 1957), weiterhin die Nutzung von dessen Materialien oder Beständen (Crawford, 1978). Besonders akut ist die Gefahr des Verlustes von geistigem Eigentum in der IT-Branche (Fafard, 1997; LaPlante, 1996; Withford, 1998).

- e) **Gefährliche Nebentätigkeiten** werden von manchen Organisationen ausdrücklich verboten, um ihre wertvollen Human Resources zu schützen und Arbeitgeberleistungen wie Versicherungskosten zu sparen (Davey & Brown, 1970; Miller et al., 1993).
- f) **Kontroverse Nebentätigkeiten**, die das Ansehen des Hauptarbeitgebers beschädigen, sollten schließlich verhindert werden.

Diese lange Liste von Bedenken zeigt laut Betts (2002a), dass Forschung zu Mehrfachbeschäftigung wichtig ist, um diese Bedenken wissenschaftlich zu überprüfen (und eventuell zu entkräften), und dass Organisationen davon profitieren können.

2) Einflüsse der Nebenerwerbstätigkeit auf Professionsebene

Es wurde bereits dargestellt (vgl. Punkt 4.2), dass Mehrfachbeschäftigung sich ungleich auf berufliche Gruppen verteilt; laut Betts (2002a) wirkt sich die Nebenerwerbstätigkeit zudem von Profession zu Profession unterschiedlich aus. Deshalb analysiert er die spezifische Situation der Berufsgruppen mit den höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten in den USA: Lehrer, Ärzte, IT-Fachkräfte und uniformierte Fachkräfte.

a) **Lehrer** haben in den USA die höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten. Sie werden als engagierte Professionsangehörige betrachtet, die ihren Verbleib in einem unterbezahlten Tätigkeitsfeld mit anderweitigen Jobs „finanzieren“. Wegen der vermuteten Senkung der Leistungsfähigkeit und der Vernachlässigung von Weiterbildungen gilt Mehrfachbeschäftigung professionsintern als bedenklich; es wurde deshalb gefordert, die Gehälter der Lehrer anzuheben (Divoky, 1978; Guthrie, 1969; Wisniewski & Hilty, 1987).

b) Die Mehrfachbeschäftigung von **Ärzten im Praktikum**⁴⁴ ist Gegenstand häufiger Kontroversen aufgrund des zugrunde liegenden Interessenkonflikts: Die Leistungs- und Ausbildungsinteressen der Praktikumsprogramme konfliktieren mit den finanziellen und Ausbildungsinteressen der Individuen sowie mit dem gesellschaftlichen Bedarf nach medizinischem Personal (Factor, 1991; Keill, 1991).

c) **IT-Fachkräfte** sind häufig nebenbei unternehmerisch tätig mit der Entwicklung von Softwareprodukten. Um ihr geistiges Eigentum zu schützen, müssen die Arbeitgeber-Unternehmen geeignete Strategien entwickeln (LaPlante, 1996; Withford, 1998).

d) Die Mehrfachbeschäftigung von **uniformierten Fachkräften** wie Polizisten und Feuerwehrmännern wird eher akzeptiert, denn diese hat in den USA eine längere Tradition. Außerdem werden übliche Nebenbeschäftigungen wie private Sicherheitsdienste als Win-win-Situation angesehen: Polizisten sind zum einen gut trainiert und werden oft auch im Nebenjob als solche erkannt, was den Wert ihrer Leistungen steigert. Zum anderen sinkt dabei auch der Bedarf an polizeilichem Schutz, was für die Polizeidepartments wiederum vorteilhaft ist. Die wichtigsten Bedenken der Hauptarbeitgeber in diesem Bereich betreffen

⁴⁴ Medical Residents.

die Koordination unterschiedlicher Arbeitsschichten (Miller, Presley & Sniderman, 1973). Ein Sonderfall unter uniformierten Fachkräften sind **Armeereservisten**, denn die Reserve ist per Definition Nebenerwerbstätigkeit. Diese Personen, meist Männer, arbeiten in Vollzeit außerhalb und zusätzlich in Teilzeit innerhalb der US-Armee. Die Nebenerwerbsmotivation ist in diesem Fall spezieller: Hier spielen nationaler Stolz, Patriotismus und Abenteuergeist eine besondere Rolle. Weiterer Grund ist die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen, insbesondere von Führungskompetenzen, die auch im zivilen Leben relevant sind (Clark, 1991; Lakhani & Fugita, 1993).

3) Einflüsse der Nebenerwerbstätigkeit auf Gesellschaftsebene

Die Überlegungen bzw. Bedenken zum aggregierten Einfluss der Nebentätigkeiten auf gesellschaftlicher Ebene sind geprägt durch die bereits dargestellte ökonomische Sichtweise. Mehrfachbeschäftigung wird begriffen als rationale Entscheidung der Nutzenmaximierung bzw. als Mittel der Einkommenssteigerung, als Alternative zu Überstunden, zur Berufstätigkeit des Partners, zur staatlichen Unterstützung oder zur Fluktuation (vgl. Punkt 4.3). Dabei stellen sich Fragen nach den Effekten dieses Phänomens auf politische Maßnahmen und Programme sowie dazu, ob die Politik Mehrfachbeschäftigung fördern oder einschränken soll. Hier ist die Betrachtung von vier miteinander verwobenen Bereichen hilfreich (Betts, 2002a):

a) **Arbeitskräfteangebot:** Dieses steigt bei der Entscheidung von Beschäftigten, auch nebenberuflich tätig zu werden. Wenn dadurch Erwerbslosen Arbeitsplätze vorenthalten werden, wäre die Mehrfachbeschäftigung einzuschränken. Wenn dadurch aber der Verbleib von Beschäftigten in unterbezahlten Professionen (wie Lehrern) ermöglicht wird, wäre Mehrfachbeschäftigung zu fördern.⁴⁵

b) **Schaffung neuer Arbeitsplätze** durch Nebenerwerbstätigkeit: Einerseits ist Nebenerwerb eine Quelle von Teilzeitarbeitsstellen, die insbesondere für kleine Firmen, die sich keine Vollzeitkräfte leisten können, wichtig sind (Larson & Ong, 1995; Stinson, 1997). Andererseits bauen viele (angehende) Selbständige ihren „künftigen Arbeitsplatz“ selbst auf, während sie noch in einer Anstellung sind (transitoriale Mehrfachbeschäftigung). Und schließlich können selbständig Mehrfachbeschäftigte selbst Mitarbeiter anstellen (ebd.). Aus dieser Perspektive wäre Mehrfachbeschäftigung zu fördern.

c) **Steuern:** Wie schon angesprochen, sind viele Nebenjobs im Bereich der Schattenwirtschaft angesiedelt. Um das Entgehen von Steuern zu vermeiden, sind entsprechende Maßnahmen notwendig (Taylor & Sekcenski, 1982; vgl. auch Schwarze, 1990).

d) **Transferzahlungen:** Nebentätigkeit ist häufig eine Lösung zum Unterhalt der Familie. Während staatliche Programme zur Unterstützung der Familie zur Abnahme der Mehrfachbeschäftigung führten, würde die Unterstützung der Mehrfachbeschäftigung den staatlichen Unterstützungsbedarf senken.

⁴⁵ Wobei meiner Ansicht nach diese These fragwürdig ist.

Diese Diskussion der multiplen und wechselseitigen Einflüsse der Mehrfachbeschäftigung auf organisationaler, berufsspezifischer und gesellschaftlicher Ebene (Betts, 2002a) unterstreicht die bisher in der Forschung und Politik vernachlässigte Weite und Tiefe dieses Phänomens. Damit werden erstens Gründe für den breiten Forschungsbedarf herausgearbeitet und zweitens Wege aufgezeigt, wie Wissenschaftler der Politik bei der Gestaltung und Evaluation von Maßnahmen und Programmen helfen können. „Organizational researchers could dispel myths and confirm and discover the truth about moonlighting, eventually leading to recommending and testing the efficacy of moonlighting policies“ (Betts, 2002a, S. 82).

Kritik am Mehrebenenmodell von Betts

Die Mehrebenenperspektive von Betts (ebd.) ist meiner Einsicht nach erstens sehr sinnvoll und zweitens sehr wichtig, denn sie ist die bisher einzige übergreifende Betrachtung der Mehrfachbeschäftigung in der Forschungsliteratur. Über die theoretische Perspektive hinaus beinhaltet sie auch Argumente, um das reale Ausmaß und die Bedeutung des Phänomens richtig einzuschätzen sowie die Begründung, warum es unbedingt weitergehend untersucht werden soll. Außerdem reicht Betts Perspektive bis in das Anwendungsfeld: Er macht Vorschläge zur Brauchbarkeit dieser Forschung für politische Maßnahmen und Programme.

Betts „multi-level“-Perspektive (ebd.) deckt sich prinzipiell mit meiner eigenen vielschichtigen Betrachtungsweise der Mehrfachbeschäftigung, wie bereits bei der Darstellung des Phänomens im Kontext des Strukturwandels der Arbeit deutlich wurde (vgl. Abb. 1 im Kap. 1⁴⁶). Aus meiner Perspektive ergeben sich folgende Kritikpunkte an bzw. folgender Ergänzungsbedarf zu Betts Mehrebenenmodell: Das Modell geht (wie die bisherige Literatur auch) von einer männlich geprägten Form der Mehrfachbeschäftigung aus und zwar von der Kombination Vollzeit und Teilzeit, die als „**Normal-Mehrfachbeschäftigung**“ bezeichnet werden könnte. Andere mögliche Kombinationsformen wie Teilzeit mit Teilzeit oder mehrere Minijobs gleichzeitig werden nicht berücksichtigt. Dies wird auch daran klar, dass sich die organisationalen Effekte nur auf die Arbeitgeber der Haupttätigkeit beziehen. Betts (2004) nimmt zwar eine Betrachtung von **geschlechtsspezifischen Unterschieden** vor (bei Lehrern), was in der übrigen Literatur nur sehr selten vorkommt. Diese Darstel-

⁴⁶ Diese Konzeption und die zugehörige Abbildung entstanden, bevor ich die Arbeiten Betts' zur Kenntnis genommen habe.

lung ist aber in dem Sinne verkürzt, dass sie nur Mehrfachbeschäftigungsquoten von Männern und Frauen miteinander vergleicht, während qualitative Aspekte wie zifrische Tätigkeitsfelder und Segregationsprobleme vernachlässigt werden. Passend dazu wird in den Modellen auch der Einfluss der Mehrfachbeschäftigung auf das familiäre Umfeld ausgeblendet, Probleme der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** bleiben außer Acht. Die **individuelle Ebene** der Mehrebenenbetrachtung bleibt schematisch, Betts (2002a) geht nicht weiter auf die einzelnen Charakteristika ein; auf der **Professionsebene** werden keine gemeinsamen Merkmale der Berufe mit einer hohen Mehrfachbeschäftigungsquote ausgearbeitet. Es ist weiterhin überraschend, dass das Thema **Strukturwandel** der Arbeit nur im Ansatz, aber nicht als großer wichtiger Bereich erwähnt wird. In diesem Zusammenhang ist möglicherweise auch die Vernachlässigung der gesamten Forschung zur Portfolio-Arbeit (vgl. Punkt 3.4) einzuordnen. Dadurch fehlen auch positive Aspekte der Mehrfachbeschäftigung, z. B. bei der obigen Darstellung der organisatorischen Bedenken. Laut Betts (2002a) sehen die Organisationen hauptsächlich Nachteile in Verbindung mit der Nebenerwerbstätigkeit ihrer Mitarbeiter. Gegenargumente hierzu kann der Ansatz der grenzenlosen Karriere (Arthur, 1994) liefern, der Menschen mit solchen Berufsverläufen (darunter auch mehrgleisige) als Verbindungsagenten zwischen unterschiedlichen Organisationen betrachtet und deren Beitrag positiv bewertet. Schließlich fehlt in den dargestellten Modellen eine **Zeit- bzw. Entwicklungsperspektive**: Obwohl Betts Mehrfachbeschäftigung als soziales Phänomen sieht, dessen Rolle sich über die Jahrzehnte verändert, betrachtet er nicht die Perspektive der beruflichen Entwicklung von Mehrfachbeschäftigten und erwähnt weder Long-Term Multiple Jobholding noch Portfolio Careers.

4.4.4 Zusammenfassung der organisationspsychologischen Forschung

In diesem Unterkapitel wurden Ansätze erörtert, die Forschungsergebnisse aus den Bereichen Organisationspsychologie, Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Management- und Gesundheitsforschung verbinden. Trotz des Mangels an systematischen Untersuchungen und der z. T. widersprüchlichen Ergebnisse lassen sich folgende Grundzüge zusammenfassen. Im Unterschied zur mikroökonomischen Betrachtungsweise unterstützt die Organisationsforschung eine **dispositionale Erklärung der Entstehung** bzw. Ausübung der Mehrfachbeschäftigung: Nach der sogenannten Strebungshypothese haben Mehrfachbeschäftigte mehr Energie und höhere soziale und ökonomische Strebungen bzw. Erwartungen als Monobeschäftigte. Mehrfachbeschäftigte lassen sich durch eine im Vergleich zu

Monobeschäftigten aktivere soziale Teilnahme, häufigeres Ehrenamt und höhere Arbeitszeiten charakterisieren. Ihr höheres Energie- und Anstrengungsniveau ermöglicht es ihnen, genauso effektiv zu arbeiten wie Monobeschäftigte. Deshalb unterscheiden sich Mono- und Mehrfachbeschäftigte nicht signifikant bezüglich psychosomatischer Beschwerden, Ehezufriedenheit, Arbeitsstress, Arbeitsleistung, Absentismus und Fluktuationsmotivation. Insbesondere im langfristigen Verlauf spielt die Selbstselektion eine wichtige Rolle: Mehrfachbeschäftigte, die diese Arbeitsform schwierig oder anstrengend finden, verzichten schnell auf Nebentätigkeiten. Daraus kann man schlussfolgern, dass Personen mit langfristig mehrgleisigen Berufsverläufen sich von denen mit kurzfristigen Phasen der Mehrfachbeschäftigung unterscheiden. Das geringere Niveau von **Commitment** Mehrfachbeschäftigter im Vergleich zu Monobeschäftigten kann als gelungene Anpassung an flexible Beschäftigungsverhältnisse interpretiert werden. Bezüglich des Commitments der Mehrfachbeschäftigten in der Haupt- und Nebentätigkeit stellt man eine Korrelation im Sinne eines dualen Commitments lediglich bei analogen Tätigkeiten fest. Ein interaktionistisches, dynamisches **Mehrebenenmodell der Mehrfachbeschäftigung** zeigt, dass die Entscheidung für eine Nebenerwerbstätigkeit von der Wechselwirkung individueller Faktoren, Umweltfaktoren sowie von den Charakteristika der Nebentätigkeit beeinflusst wird. Die Mehrfachbeschäftigung und deren Ergebnisse zeitigen weiterhin Implikationen auf der individuellen, organisationalen, berufsspezifischen und gesellschaftlichen Ebene, die hauptsächlich mit negativen Aspekten (bzw. Bedenken) in Verbindung gebracht werden. Dabei wirken die positive Sicht der Strebungshypothese und die negative Sicht der Organisationen widersprüchlich. Es wird deutlich, dass die Erforschung dieses bisher vernachlässigten Phänomens, das mit weitreichenden Konsequenzen in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Sphären einhergeht, besonders wichtig und notwendig ist. Der Forschungsbedarf ist insbesondere in der deutschen Organisationspsychologie, wo es nach aktuellem Kenntnisstand so gut wie keine theoretischen Ansätze oder empirischen Untersuchungen gibt, besonders akut.

4.5 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen

Es kann abschließend festgestellt werden, dass die Mehrfachbeschäftigung eine dynamische Form atypischer Beschäftigung darstellt, die unterschiedliche Formen hat und unterschiedliche Dauer erreichen kann. Sie entsteht im Kontext der Wechselwirkungen von

strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, von Arbeitsplatzmerkmalen sowie von individuellen Faktoren. Die Bedeutung dieses Phänomens hat in den letzten Jahren in vielen Ländern zugenommen und seine Implikationen reichen von der individuellen bis hin zur gesellschaftlichen Ebene. Der Stand der Forschung zur Mehrfachbeschäftigung bzw. zur langfristigen Mehrgleisigkeit wird, einschließlich der Ergebnisse der Management- bzw. Gründungsforschung aus dem letzten Kapitel (vgl. Punkt 3.4), hier überblicksartig zusammengefasst (vgl. Abbildung 38). Die Literaturlauswertung hat verdeutlicht, dass Mehrfachbeschäftigung als untererfasstes, unterschätztes und insbesondere in Deutschland kaum erforschtes Thema gelten kann. Dieses sehr komplexe, heterogene Phänomen lässt sich nicht ohne Weiteres in einheitliche Begriffe, Definitionen und Zahlen fassen. Unterschiedliche Forschungsrichtungen beschäftigen sich mit diesem Thema auf jeweils spezifische Art, wobei sie kaum Bezug aufeinander nehmen. Es konnte kein weitgehend gültiges theoretisches Modell zur Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung identifiziert werden; lediglich das Mehrebenenmodell von Betts (2002a, b) leistet einen wichtigen Schritt zur Integration einiger existierender Ansätze. Trotz der mangelnden Interdisziplinarität kann einerseits festgestellt werden, dass die jeweiligen Untersuchungsgegenstände sich ähneln, dass sich die Modelle teilweise ergänzen, und dass sich einige Ergebnisse gegenseitig stützen. Andererseits fehlt eine ausreichende empirische Basis und es gibt auch widersprüchliche Forschungsergebnisse bzw. länderspezifische Forschungsergebnisse, die sich nicht gut erklären lassen. Die langfristige Mehrgleisigkeit, die unter Mehrfachbeschäftigten eher selten zu sein scheint, wurde bisher kaum untersucht. Besonders in Deutschland besteht großer Forschungsbedarf hinsichtlich der Ausbreitung entsprechender Berufsverläufe in spezifischen Berufen bzw. Professionen und Personengruppen.

Abbildung 38: Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung im Rahmen unterschiedlicher Forschungsrichtungen

Forschungsrichtung Dimension	Arbeitsmarktforschung	mikroökonomische Forschung	sozialwissenschaftliche Organisationsforschung	Management- / Gründungsforschung
Land	USA, Kanada, Deutschland, EU	USA (z. T. GB, Deutschland)	USA	Großbritannien
Begriffe	Multiple Jobholding / Moonlighting, Mehrfachbeschäftigung, Nebenerwerbstätigkeit, Zweitbeschäftigung	The Economics of Multiple Jobholding / Moonlighting	Multiple Jobholding / Moonlighting	Portfolio Work, Portfolio Careers
Definition der Mehrfachbeschäftigung	länderspezifisch (mehrfach beschäftigte Selbständige werden nicht immer inbegriffen)	Vollzeit + Nebenerwerbstätigkeit	Vollzeit + Nebenerwerbstätigkeit	Selbständigkeit mit unterschiedlichen Aufträgen und Klienten
Untersuchungsgegenstand	- Häufigkeit, Quoten - Verteilung nach Regionen, Sektoren, Berufs-, Bildungs-, Einkommens-Altersgruppen, Beschäftigungsformen, Geschlecht => Untergruppen - Entstehungsgründe	- Determinanten - Entstehungsgründe	- Entstehungsgründe - Vergleich Mono- mit Mehrfachbeschäftigten - Entscheidung zur Mehrfachbeschäftigung - Implikationen auf die Umwelt	- Entstehungsgründe - Übergang in die Mehrfachbeschäftigung - Erfolgsvoraussetzungen - Kompetenzen - Erleben der Arbeit
Herangehensweise	deskriptiv	erklärend	deskriptiv und erklärend	deskriptiv und erklärend
Ansätze / Modelle & Vertreter	Typologie der Mehrfachbeschäftigten (Rouault, 2002a, b)	Mikroökonomisches Modell des Angebots von Nebenerwerbstätigkeiten; Shisko & Rostker (1976), Schwarze (1990)	- Deprivations- vs. Strebungshypothese (Jamal & Baba, 1998), - Entscheidungsmodell und Mehrebenenmodell der Nebenerwerbstätigkeit (Betts, 2002a, b)	- dreischichtige Gestaltung der Arbeitswelt (Handy, 1984, 1999) - psychologisches Modell der Erfahrung von Portfolio-Arbeit (Clinton et al., 2006)
Schlüsselvariablen	---	Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsplatzmerkmale, Familienkonstellation	individuelle, Umweltfaktoren, Charakteristika der Nebentätigkeit	Arbeitsmerkmale, psychologische Prozesse
Outcomes	---	Entscheidung für Mehrfachbeschäftigung	Leistung, Entlohnung, nichtfinanzielle Ergebnisse	Arbeitsintensität, Work-Life-Balance, Wohlbefinden
Methoden	quantitativ: sekundärstatistische Analysen von Arbeitsmarktdaten	quantitativ: Überprüfung des theoretischen Modells mit Arbeitsmarktdaten	quantitativ: Gruppenvergleiche	qualitativ: Auswertung von Interviews, Grounded Theory
zentrale Ergebnisse/ Thesen zur langfristigen Mehrgleisigkeit	typisch für Männer, Ältere, Experten, Selbständige, Besserverdienende, Verheiratete	eher nichtfinanzielle Entstehungsgründe	Selbstselektion; typisch für Personen mit mehr Energie und höheren Erwartungen/ Strebungen als die Durchschnittserwerbstätigen	- keine klare biografische Linie; Diversifizierung statt Spezialisierung; - Ex-Vertriebene: Entwicklung von negativen zur positiven Bewertung

Fragestellungen und Annahmen

Weitgehend offen sind folgende **theoretische Fragen**: Lassen sich die theoretischen Ansätze zur Mehrfachbeschäftigung integrieren? Und wie können die Ansätze zur kurzfristigen Mehrfachbeschäftigung mit denen zur langfristigen beruflichen Entwicklung (vgl. Kap. 2) verknüpft werden, um die mehrgleisige berufliche Entwicklung zu modellieren? Wie könnte ein Mehrebenenmodell der mehrgleisigen Berufsentwicklung aussehen? Diese Fragen werden im letzten Kapitel dieser Arbeit angegangen. Ferner stellen sich Fragen bezüglich der **Mehrfachbeschäftigung von deutschen Psychologen**, erstens solche zu den Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung und zweitens solche zu Unterschieden zwischen mono- und mehrfach beschäftigten Psychologen: Wie häufig ist die Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie, insbesondere im Vergleich zur durchschnittlichen Quote bei den Erwerbstätigen? Da es sich um eine akademische Profession im Dienstleistungssektor handelt und ausgehend von den Daten zur US-amerikanischen Psychologie kann hier ein überdurchschnittliches Vorkommen dieser Arbeitsform erwartet werden. Wie verteilt sich die Mehrfachbeschäftigung über die unterschiedlichen Berufsfelder, Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten? Hier ist eine überproportionale Häufigkeit in Berufsfeldern mit vielen Teilzeitstellen (z. B. Klinische Psychologie) sowie unter den Selbständigen anzunehmen. Weiterhin, welche Entstehungsgründe überwiegen bzw. welche Mehrfachbeschäftigungsformen lassen sich bei Psychologen identifizieren? Für diese Akademiker sollte eher eine Pluriactivity of Quality, d. h. Freiwilligkeit und die Verbindung mit Selbstverwirklichung, charakteristisch sein; jedoch werden aufgrund der Arbeitsmarktlage bestimmt auch erzwungene Formen auftreten, vielleicht vermehrt in der Berufseinstiegsphase. Drittens wäre eine Form zu erwarten, die unfreiwillig entstanden ist, aber später bejaht wird, im Sinne des Typus „Ex-Vertriebene“ (Mallon, 1998). Ferner stellt sich hier die Frage nach Geschlechterunterschieden. Es erscheint unklar, ob auch für männliche Psychologen eine Art „Normal-Mehrfachbeschäftigung“ (d. h. Voll- + Teilzeit) identifiziert werden kann, oder ob Teilzeitkombinationen für beide Geschlechter charakteristisch sind. Wie gestaltet sich die Familienkonstellation der mehrfach beschäftigten Psychologen? Schließlich sind der Verlauf der langfristigen Mehrgleisigkeit, das Vorkommen und die Dauer dieser Phasen zu untersuchen. Wenn freiwillige Gründe überwiegen, sollten in der Psychologie stabile mehrgleisige Berufsverläufe überdurchschnittlich häufig auftreten. Bei schwierigen Phasen auf dem Arbeitsmarkt sind vermehrt Episoden von Mehrfachbeschäftigung zu erwarten. Diese Fragen zur Mehrfachbeschäftigung und Mehrgleisigkeit in der Psychologie werden im folgenden, zweiten Teil dieser Arbeit behandelt.

TEIL II

EIN BEISPIEL AUS DER EMPIRISCHEN FORSCHUNG: BERUFLICHE MEHRGLEISIGKEIT IN DER PSYCHOLOGIE

KAP. 5 RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFLICHEN MEHRGLEISIGKEIT IN DER PSYCHOLOGIE

Motto: „Die Psychologie ist ein Kind der Moderne.“

Im ersten Teil dieser Dissertation wurde der Forschungsstand zum Thema mehrgleisige Berufsverläufe diskutiert, wobei sich herausstellte, dass einen wichtigen Einflussfaktor für die individuellen Berufsverläufe die Profession mit ihren Merkmalen und ihrem Wandel darstellt. Das erste Kapitel erörterte, wie es im Laufe des Strukturwandels der Arbeit zu einer Pluralisierung und Fragmentierung von Berufsbiografien kommt. Dabei spielen der Wandel der Berufe bzw. Professionen und der Wandel der Beschäftigungsformen eine besondere Rolle. Im zweiten Kapitel ist anhand der psychologischen Berufsverlaufsforschung herausgearbeitet worden, dass die berufliche Entwicklung in der Interaktion von Person und Umwelt entsteht und sich durch das Handeln konstituiert. Unter den Umweltfaktoren sind hier insbesondere professionsspezifische Faktoren relevant. Im vierten Kapitel ist anhand der Forschung zur Mehrfachbeschäftigung herausgearbeitet worden, dass die berufliche Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit ein sehr komplexes, heterogenes Phänomen mit unterschiedlichen Entstehungskontexten und unterschiedlichen Erscheinungsformen ist. Auch hier stellte sich heraus, dass neben gesellschaftlichen, organisationalen, arbeitsplatzbezogenen und individuellen insbesondere professionsspezifische Faktoren eine förderliche oder hinderliche Wirkung entfalten können.

Im zweiten Teil dieser Arbeit wird nun die berufliche Mehrgleisigkeit am Beispiel der Profession Psychologie untersucht. Hier geht es zunächst darum, die Rahmenbedingungen der beruflichen Mehrgleisigkeit in der Psychologie im vorliegenden Kapitel zu skizzieren und dann eigene empirische Ergebnisse zu doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen von Psychologen darzustellen (vgl. Kap. 7 und 8).

Bei der Untersuchung der professionsspezifischen Rahmenbedingungen der Psychologie stellen sich einerseits Fragen nach der **gesellschaftlichen Einbettung** der Entwicklung dieser Profession: Lassen sich Bezüge zwischen der Entwicklung bzw. Professionalisierung der Psychologie und den bereits beschriebenen Merkmalen des Strukturwandels der Arbeit herstellen? Welche Aspekte sind gemeinsam? Kann die Psychologie eventuell als prototypisch für den Strukturwandel gelten? Andererseits stellen sich Fragen nach der beruflichen Mehrfachbeschäftigung bzw. **Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen**: Wie bedeutend ist die Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie? Kann die Mehrfachbeschäftigung als professionsspezifisch gelten? Inwieweit fördert, inwieweit erzwingt die Psychologie die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen? Gibt es bestimmte Formen der Mehrfachbeschäftigung, die als typisch für die Psychologie gelten können?

Die Beantwortung dieser Fragen wird von einem historischen Abriss der Entwicklung der Psychologie in Deutschland eingeleitet. Dann wird, in Anknüpfung an das erste Kapitel, herausgearbeitet, welche Merkmale des Wandels der Arbeitsgesellschaft sich auch für die Professionalisierung der Psychologie als spezifisch herausstellen. Als nächstes werden in Anknüpfung an das vierte Kapitel die professionsspezifischen Einflussfaktoren der beruflichen Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie diskutiert, und zwar: inhaltliche Bedingungen; Ausbildung; die Charakteristika der Psychologie als „Frauenberuf“; Marktposition, Arbeitsmarktlage und Einkommensniveau; Kombinationsmöglichkeiten der Tätigkeitsfelder sowie Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten. Abschließend gehe ich auf die wenigen vorhandenen Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie ein und fasse die Erkenntnisse dieses Kapitels zusammen.

5.1 Historische Entwicklung der Psychologie in Deutschland

Die **Herausbildung der Psychologie** als eigenständiger Disziplin basiert auf dem Prozess der Individualisierung: „Die Psychologie ist ein Kind der Moderne. Sie wäre gar nicht möglich gewesen, wenn sich nicht das ‚bürgerliche Subjekt‘ aus den feudalen Abhängigkeiten und Weltbildern befreit hätte“ (Keupp & Weber, 2001, S. 673). Zwar werden schon in der griechischen Antike Anfänge des Individualismus identifiziert, aber erst im Prozess der Entwicklung der modernen bürgerlichen Gesellschaft entstand ein eigener Wissensbereich des „Psychologischen“ im Sinne der Vorstellung, dass das Individuum die Grundeinheit der Gesellschaft darstellt (Staeuble, 2001). Das Renaissance-Ideal der

Selbstverwirklichung der Persönlichkeit führte zum Interesse an der Selbsterkenntnis und zu den ersten Autobiografien; im 18. Jahrhundert florierten dann die individuellen Entwicklungsgeschichten (Bildungsromane). Auch religiöse Praktiken, insbesondere des Protestantismus, unterstützten die methodische Selbstbefragung und Selbsterforschung und die systematische Reflexion der Lebensführung (Hahn, 1982, zitiert nach Staeuble, 2001) und führten zur Herausbildung von Subjektivität und Selbstreflexion. Im sozialhistorischen Prozess der Transformation der feudal-ständischen zur bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft entstand die Vorstellung, dass sich die Gesellschaft aus freien und vor dem Gesetz gleichen Bürgern zusammensetzt. Theoretiker des 18. Jahrhunderts versuchten, eine Wissenschaft vom Menschen (*science de l'homme*) zu begründen, die die physische und moralische „Natur“ des Menschen, ihre männliche und weibliche Ausprägung und ihre historische Entwicklung erklären sollte (Smith, 1995, zitiert nach Staeuble, 2001). Im 19. Jahrhundert veränderten Industrialisierung, Urbanisierung und Institutionalisierung die Bedingungen der wissenschaftlichen Produktion, was zur weiteren Spezialisierung der Sozialwissenschaften führte. Die sich herausbildende moderne Psychologie fokussierte – zunächst noch unter dem Mantel der Philosophie – das sozial dekontextualisierte Individuum. Den ersten Schritt im Prozess der Professionalisierung stellte die Institutionalisierung psychologischer Forschung an den Universitäten gegen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts dar (Staeuble, 2001).

Die **historische Entwicklung der Psychologie in Deutschland** lässt sich anhand folgender Phasen bzw. Stufen der Professionsentwicklung skizzieren (Geuter & Mattes, 1994): Professionsaufbau bis zum Anfang der 1930er Jahre; Zuwachs in der Zeit des Nationalsozialismus; Reorientierung und Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg; zunehmende Bedeutung der Psychotherapie in den 1970er Jahren; Kampf um ein Psychotherapeutengesetz in den 1980er und 1990er Jahren. In den nächsten Abschnitten werden diese Phasen in Anlehnung an Geuter und Mattes (ebd.; vgl. auch Ash & Geuter, 1985; Ottersbach, 1980; Pulverich, 1999) ausführlicher dargestellt, wobei die 40-jährige Entwicklung der Psychologie in der ehemaligen DDR gesondert beschrieben (vgl. Rösler, 1991; Bredenkamp, 1993) und eine letzte Phase der Restrukturierung der Ausbildung im neuen Jahrtausend angefügt wird.

5.1.1 Aufbau der Psychologie in Deutschland zwischen 1879 und 1933

Die erste Phase der Professionalisierung wurde in Deutschland beim Auftreten der Psychologie als wissenschaftliche Disziplin eingeläutet. Zwischen 1879 und 1914 sind 14 Universitäten gegründet worden, und die Psychologie wurde in Seminarien und Laboratorien mit naturwissenschaftlich-experimenteller Ausrichtung und mit empirischen Methoden gelehrt. Zwischen dem 19. Jh. und etwa 1950, als die Psychologie noch der Philosophischen Fakultät angehörte, war der Status der Absolventen dieses Faches ohne besondere praxisbezogene Spezialisierung der des „Akademiker“, d. h. „beruflos“. Sie waren aber aufgrund ihrer Ausbildung und aufgrund der durch Wissenschaft geprägten normativen Grundhaltung in einer breiten Palette von gesellschaftlichen Führungspositionen einsetzbar. Die Vernetzung der Psychologen erfolgte durch Fachzeitschriften und im Rahmen der „Gesellschaft für experimentelle Psychologie“, die 1904 gegründet und später in „Deutsche Gesellschaft für Psychologie“ (DGPs) umbenannt wurde.

Ein eigenes Feld praktischer Tätigkeit öffnete sich für deutsche Psychologen während der ersten Dekaden des 20. Jh. in der Psychotechnik, d. h. der Anwendung der Psychologie im wirtschaftlichen Bereich und im Ersten Weltkrieg bei der Auslese von Angehörigen von Spezialgruppen wie Kraftfahrern und Fliegern. Später wurden auch in den Arbeitsämtern psychologische Verfahren für die Auslese und Zuweisung von Arbeitskräften eingesetzt. Um „die Schulabgänger möglichst schnell und dem Bedarf der verschiedenen Branchen entsprechend dem Produktionsprozess zuzuführen und Zeitverluste durch Fehlentscheidungen zu vermeiden“ (Jaeger & Staeuble, 1981, S. 68), wurde die Berufsberatung unter Einbeziehung psychologischer Berufseignungsfeststellungen ausgebaut. Breitere Nachfrage nach psychologischen Fachkräften meldeten die 1925 gegründeten Psychologischen Dienste der Reichswehr, wo die **ersten öffentlich-rechtlichen Planstellen** für Psychologen in Deutschland eingerichtet wurden.

5.1.2 Nachfrageschub in der Zeit des Nationalsozialismus

Entgegen der bis Anfang der 1980er Jahre verbreiteten Meinung von Rückschlägen und Niedergang (begründet durch die Vertreibung namhafter Wissenschaftler und die Unterbrechung von theoretischen Traditionen wie die der Gestaltpsychologie) hat Geuter (1984) festgestellt, dass die Psychologie während des Nationalsozialismus an Bedeutung gewonnen hat und durchaus erfolgreich war. Damals gelangen eine Festigung der Stellung der Psychologie als akademischer Disziplin, die Einrichtung eines eigenen Ausbildungsgangs

und Examens sowie die Institutionalisierung der ersten psychologischen Laufbahnberufe. Die starke Nachfrage nach Psychologen beim Militär, für die Auslese von Wehrmachtoffizieren, war die Basis des Professionalisierungsschubs in der NS-Zeit: 1937 wurde die erste Psychologenaufbahn institutionalisiert und 1941 die erste Diplomprüfungsordnung erlassen. Dadurch hat die Psychologie den Status einer berufsbezogenen, akademischen Ausbildungsdisziplin erhalten. Weitere Arbeitgeber von Psychologen waren die Arbeitsämter und die Industrie.

5.1.3 Aufbau der Berufsfelder in der BRD nach dem Zweiten Weltkrieg

Während sich die akademische Psychologie nach dem Krieg relativ schnell wieder aufbauen konnte, sodass die Diplomprüfungsordnung von 1941 zum WS 1947/48 wieder in Kraft gesetzt wurde, gestaltete sich die Situation in den praktischen Anwendungsfeldern durch den Wegfall der bisherigen großen Arbeitgeber (wie der Armee) sehr schwierig. Zudem war der Ruf der Psychologen als Folge ihrer Wirkung beim Heer der Nazis ziemlich angeschlagen. Sie organisierten sich jedoch 1946/47 in einer neuen berufsständischen Organisation, dem Berufsverband Deutscher Psychologen (BDP), mit steigenden Mitgliederzahlen. Die gesellschaftliche Anerkennung und die rechtliche Verankerung der Psychologie waren bis Anfang der 1950er Jahre ziemlich schwach, z. T. aufgrund der relativ geringen Anzahl der Studierenden, Berufsangehörigen und Mitglieder der Berufsverbände. Die Psychologie hatte numerisch noch nicht die Größe erreicht, um die Interessen der Psychologenschaft erfolgreich durchsetzen zu können. Andererseits gab es aber auch keine gravierenden Probleme wie z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit.

Das gesellschaftliche Anliegen der Psychologie wandelte sich in der Zeit des Wiederaufbaus in Richtung humanitärer Hilfe. Ein neues Arbeitsgebiet für Psychologen waren nach 1945 die von den Alliierten unterstützten Erziehungsberatungsstellen. Die erste **Laufbahn** für Diplom-Psychologen in der BRD wurde 1953 in der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung eingerichtet, ab 1955 wurden im Rahmen der Psychologischen Dienste der Arbeitsämter systematische psychologische Berufseignungsuntersuchungen durchgeführt, was bis 1960 bis zu 200 Diplom-Psychologen **Planstellen** verschaffte. Weitere Planstellen und Laufbahnen für Psychologen wurden ab 1957 im Rahmen der neu aufgebauten Streitkräfte eingerichtet. In der Wirtschaft war die Nachfrage jedoch zurückhaltend und auf Personalauslese und Mitarbeiterschulungen begrenzt. Neue Wirkungsfelder entstanden im Bereich der Verkehrs- und Schulpsychologie (Verkehrstauglichkeit und Schulauslese).

Die klassischen Universitätsstrukturen blieben nach dem Krieg erhalten und wurden von den Studenten, die immer noch aus gesellschaftlich privilegierten Schichten kamen, auch nicht in Frage gestellt. Gegen Ende der 1950er bzw. Anfang der 1960er Jahre kam es, im Anschluss an internationale Entwicklungen, zu einer Krise und zur sogenannten neopositivistischen Wende in der Psychologie. Diese bezeichnet den Paradigmenwechsel (nach Kuhn) von einer sozialwissenschaftlichen zu einer experimentellen Herangehensweise in der psychologischen Wissenschaft und führte in der Folge zu einem Methodenstreit. Der sittlich-humanistische Auftrag der Psychologie verwandelte sich in den 1960ern in einen vom universellen wissenschaftlichen Optimismus begleiteten technokratischen Auftrag, der sich für die Expansion des Berufes als sehr funktional herausstellte. Ottersbach bezeichnet diese Entwicklung als den Wandel von einem „Sendungsbewusstsein“ in ein „Expertenbewusstsein“ der Psychologen (1980, S. 24).

Insgesamt war es eine Zeit der beruflichen Festigung für die Psychologie: Die wissenschaftliche Basis, eigene Methoden und die kontrollierte Berufsausbildung haben zu einer Schärfung des Fachprofils und Intensivierung der berufsständischen Aktivitäten, zur Abgrenzung und Behauptung der Psychologie geführt.

5.1.4 Die 1970er Jahre: Psychologen in Therapie und Beratung

Zwei Phänomene führten in den 1970er Jahren zu einem weiteren Professionalisierungsschub: Die Bildungsexpansion hat einerseits den Professionalisierungsdruck von innen verschärft, andererseits ist es zu einer inhaltlichen Entwicklung des Faches durch die Rezeption von neuen Psychotherapietechniken aus dem angelsächsischen Raum gekommen (Verhaltenstherapie und Gesprächspsychotherapie).

Zwischen 1960 und 1970 zeichneten sich gewaltige Veränderungen und ein Funktionswandel der **universitären Ausbildung** in Form starker Zunahme der Studentenzahlen und Veränderung der sozialen Zusammensetzung der Studentenschaft ab. Ende der 1960er Jahre war die Wissenschaft nicht mehr eine kleine Elite, sondern entwickelte sich an Massenuniversitäten zur gesellschaftlichen Institution. Aufgrund der Bildungsexpansion entstand ein Ungleichgewicht zwischen der etwa unverändert gebliebenen Zahl der verfügbaren Leitungspositionen und der Masse der Absolventen, die auf den Arbeitsmarkt drängten. So wurde die berufliche Leitvorstellung des „Akademikers“ obsolet, die Hochschulabsolventen brauchten neue, fachlich spezifische Tätigkeitsbereiche.

Die Psychologie profitierte sowohl von der Bildungsexpansion als auch vom Bedeutungszuwachs der Sozialwissenschaften: Die Studentenzahlen stiegen linear und übertrafen die

Gesamtanzahl der berufstätigen Psychologen. Die steigende Frauenbeteiligung im Studium machte sich bereits bemerkbar (Werner, Zieris & Lipp, 1970).

Als wichtige **subjektive Determinante der Professionalisierung** in diesem Zeitraum erachtet Ottersbach (1980) neben dem Ansturm auf das Studienfach Psychologie die starke Präferenz der Studierenden (ca. 2/3 aller Psychologiestudenten) für die Klinische Psychologie, was zur Prägung des Berufsbildes, der Forschung und der Ausbildung beitrug. Es erfolgte eine Verschiebung der Wirkung und des Berufsbildes des Psychologen in Richtung Psychotherapie: Aus „Auslesern“ wurden langsam „Helfer“. Dabei ging es um das Resultat einer individuellen und nicht einer sozial gesteuerten Nachfrage, um die „sozialen und subjektiven Dimensionen der Studierenden selbst“ (ebd., S. 39).

Schon 1967 wurde die **Psychotherapie** als Leistung der gesetzlichen Krankenversicherungen anerkannt, und fünf Jahre später bekamen Diplom-Psychologen und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten die Zulassung als Behandler, allerdings im Delegationsverfahren unter der Aufsicht von Ärzten. Neue berufsständische Organisationen haben durch die Einrichtung von Zusatzausbildungen zu einem Kompetenzvorsprung der Psychologen gegenüber Sozialpädagogen oder Erziehern beigetragen. Gleichzeitig traten die Psychologen jetzt den Medizinem als konkurrierende Gruppe gegenüber. Der Bedarf nach psychologisch-therapeutischen Leistungen stieg auch auf institutioneller Ebene, weil sich die tradierten Wirkungsweisen als unzureichend für die Lösung psychosozialer Probleme erwiesen: Staatliche und öffentliche Einrichtungen stellten Psychologen ein und finanzierten psychologische Dienstleistungen. Die geschärfte gesellschaftliche Wahrnehmung von subjektiven Problemlagen trug auch zur steigenden Nachfrage nach Expertenhilfe auf dem freien Markt bei, sodass der Anteil der freiberuflichen Psychotherapeuten weiter wuchs.

Während in den sechziger Jahren die Bildungspolitik in Richtung einer allgemeinen Höherqualifizierung orientiert war, unabhängig von Studienrichtung und ohne Kontrollen, wurden Anfang der Siebziger dagegen schon gezielte Steuerungs- und Planungsmaßnahmen, besonders in Form von quantitativen Vorgaben, getroffen. Die Psychologie, die bislang allen Studierenden offen stand, ist 1972 zum **Numerus-clausus-Fach** geworden, was zu einer Steuerung der subjektiven Determinante der Professionalisierung führte. Um danach die weiterhin steigende Nachfrage trotzdem befriedigen zu können, sind die bestehenden psychologischen Institute ausgebaut und neue Institute gegründet worden.

Gegen Mitte der siebziger Jahre hatte sich die Situation sowohl für Studierende als auch für berufstätige Psychologen verschlechtert, oder, wie Ottersbach schreibt, es gab „immer

mehr Psychologen, die, betrachtet man die Relation Personalaufwand zu Studenten, immer schlechter ausgebildet waren“ (1980, S. 45). Aufgrund der ökonomischen Krise wurden viele staatliche Stellen für Psychologen abgebaut, sodass es seit 1974 mehr Bewerber als offene Stellen gab. 1976 lag die Arbeitslosenquote der Psychologen bei etwa 10 %. Es gab zudem Schwierigkeiten, feste und regulär bezahlte Arbeitsstellen zu finden, was sich auch durch das Anwachsen der inner- und außerberuflichen Konkurrenz (die Position der Mediziner war in diesem Machtkampf stärker) erklären lässt.

5.1.5 Die Kämpfe um ein Psychotherapeutengesetz in den 1980ern und 1990ern

Die 1980er und 1990er Jahre waren durch Bemühungen des BDP und der Psychotherapeutenverbände gekennzeichnet, die rechtliche Grundlage für die Ausübung des Berufes zu klären und zu stabilisieren (Pulverich, 1999). Obwohl der gesetzliche Schutz des Titels „Diplom-Psychologe“ per höchstrichterlichen Beschluss bereits 1984 erreicht werden konnte, dauerten die Kämpfe um ein Psychotherapeutengesetz (PTG) bis 1998 an. Erst in diesem Jahr gelang die Verabschiedung des Gesetzestextes durch den Bundestag und am 1.1.1999 trat das PTG in Kraft. Für Psychologische Psychotherapeuten sieht das Gesetz vor, dass sie nach einer postgradualen, staatlich anerkannten Therapieausbildung mit Staatsexamensabschluss die Approbation erhalten und somit berechtigt werden, in eigener Verantwortung über die Indikation einer Therapie zu entscheiden und diese durchzuführen. Da früher die Approbation den Ärzten vorbehalten war, hat diese Regelung erstmalig zu einem Aufbrechen des Heil- und Behandlungsmonopols der Ärzte und zu einer berufsständischen Gleichstellung der Psychologischen Psychotherapeuten mit den Medizinerinnen geführt. Gleichzeitig ist der rechtliche Schutz der Bezeichnungen „Psychotherapeut“ und „Psychotherapeutin“ im Gesetz festgelegt worden.

Diese Station in der Professionalisierung der Psychologie kann als **ambivalent bewertet** werden (Pulverich, 1999; Heisig & Littek, 2003). Einerseits wurde durch das PTG die Psychotherapie offiziell zu einer staatlich anerkannten, eigenständigen wissenschaftlichen Disziplin erhoben, andererseits wird dadurch der Prozess der Ablösung der Psychotherapie von der Psychologie weiter vorangetrieben, wie die massiven Austritte der psychotherapeutisch tätigen Psychologen aus dem BDP nach 1999 zeigen. Das Jahr 1999 markiert also den Anfang einer neuen Phase im Prozess der Professionalisierung der deutschen Psychologie.

5.1.6 Die Professionalisierung der Psychologie in der ehemaligen DDR

Parallel zur oben beschriebenen Nachkriegsgeschichte der bundesdeutschen Psychologie vollzog sich in der ehemaligen DDR eine Entwicklung, die sowohl Ähnlichkeiten als auch Unterschiede aufweist (Rösler, 1991).

Nach dem Zweiten Weltkrieg gelang die Wiederherstellung der **akademischen Psychologie** in der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands an nur drei Instituten (ein weiterer Studiengang kam 1961 hinzu), wo der Diplomstudiengang für Psychologen 1947 wieder eingeführt wurde. Bis 1961 war eine Zusammenarbeit der west- und ostdeutschen Psychologie noch möglich, infolge des Mauerbaus wurden diese Kontakte jedoch abgebrochen. Die ostdeutschen Psychologen gründeten zur Wahrung ihrer professionellen Interessen 1962 die „Gesellschaft für Psychologie der DDR“, die bis zur Wende auch die psychologische Fortbildung getragen hat. Diese Gesellschaft war sowohl wissenschaftliche als auch berufsständische Vertretung von Interessen ostdeutscher Psychologen.

Während die westdeutsche Psychologie in den 1970er Jahren eine Phase der starken Expansion erlebte, ist die Entwicklung in der ehemaligen DDR, aufgrund der straffen staatlichen Lenkung, eher linear gewesen. Die Forschung wurde zentralistisch geplant und musste nicht nur wissenschaftliche Qualitäten, sondern vor allem eine soziale Relevanz in Übereinstimmung mit der staatlichen Politik vorweisen (Heckhausen, 1983).

Ein Professionalisierungserfolg gelang den ostdeutschen Psychologen 1981 mit der Einführung der vier- bis fünfjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung zum „**Fachpsychologen der Medizin**“, der dem Facharzt gleichgestellt wurde. Fünf Jahre später kam die Weiterbildung zum „Fachpsychologen der Industrie“ für Arbeits-, Ingenieur- und Sozialpsychologen hinzu. Der akademische Grad Diplom-Psychologe und die Zusatzbezeichnung Fachpsychologe waren gesetzlich geschützt. Ein geschlossenes Berufsrecht für Psychologen hat es in der ehemaligen DDR aber nicht gegeben.

Die **Haupttätigkeitsfelder** der Psychologen waren die Volksbildung und das Gesundheitswesen, dazu kamen noch die Volkswirtschaft, das Sozialwesen, die Justiz, die „bewaffneten Organe“ und die Trainingszentren für Leistungssportler. Im Laufe der Jahre sind aber immer mehr Psychologen aus dem Volksbildungs- und Industriebereich in die Klinische Psychologie, die bessere professionelle Bedingungen bot, abgewandert. Die ostdeutschen Psychologen arbeiteten von Anfang an fast ausschließlich in staatlichen Anstellungsverhältnissen. Ihre Berufschancen verbesserten sich ständig. Dies beruhte einerseits auf dem erhöhten Bedarf an psychologischen Fachkräften, andererseits auf der geringen Anzahl der Professionsangehörigen infolge der Beschränkung der Absolventenzahlen und der Absol-

ventenlenkung. Der jährliche Bedarf war genau bekannt und auf nicht mehr als 150 Absolventen festgesetzt. 1989 gab es lediglich 117 Absolventen und etwa 4.000 erwerbstätige Psychologen, wovon die Hälfte im klinischen Bereich tätig war (Bredenkamp, 1993). Arbeitslosigkeit unter Psychologen hat es in der ehemaligen DDR sowieso nicht gegeben. Die „Deutsche Gesellschaft für Psychologie der DDR“ (mit 2.600 Mitgliedern in 1989, vgl. Rösler, 1991) löste sich im November 1990 auf und ihre Mitglieder hatten die Möglichkeit, zum BDP oder zur DGPs überzutreten.

5.1.7 Entwicklungen in den neuen Bundesländern

Nach der Wiedervereinigung wurde die ostdeutsche Psychologie reformiert und aufgebaut (Bredenkamp, 1993). Die örtlichen Prüfungs- und Studienordnungen wurden an die westdeutsche Rahmenprüfungsordnung angepasst. Ferner sind die bestehenden psychologischen Institute umstrukturiert und insgesamt fünf neue Institute eingerichtet, die Fachbereiche neu gestaltet worden. Dabei wurde das wissenschaftliche Personal aus den neuen Ländern einerseits einer persönlichen Evaluation (Überprüfung von Menschenrechtsverletzungen und Stasimitarbeit) und andererseits einer fachlichen Evaluation unterzogen. Dieses Verfahren hat auch Anlass zu Diskussionen gegeben, da es eine vergleichbare fachliche Evaluation der westdeutschen Psychologen nicht gegeben hat. Infolge der Umstrukturierungsmaßnahmen hat sich die Psychologie in den letzten Jahren in den neuen Bundesländern zwar sehr stark entwickelt, aber aufgrund des geringen quantitativen Anteils der ost- an der gesamtdeutschen Psychologie wurde die Zusammenlegung nicht als Beginn einer neuen Professionalisierungsphase für die „deutsch-deutsche Psychologie“ betrachtet.

5.1.8 Restrukturierung der deutschen Psychologie zum Anfang des Jahrtausends

In den letzten Jahren wurde schließlich eine neue und gravierende Entwicklung in Gang gesetzt: die Restrukturierung der Studienabschlüsse im Rahmen des „Bologna-Prozesses“. Die 1999 von den europäischen Bildungsministern in Bologna gestartete Reformentwicklung soll durch eine bessere Vergleichbarkeit von Leistungen und Abschlüssen die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit fördern und den Studenten mehr Mobilität ermöglichen. Dieser Vorsatz wurde 2003 konkretisiert und hat weitreichende Folgen, nicht nur für das deutsche Studiensystem: Bis 2005 sollen überall in Europa gestufte Bachelor- und Master-Abschlüsse eingerichtet und abweichende nationale Abschlüsse bis 2010 abge-

schaft sein. Für die Psychologie bedeutet dies einerseits eine umfassende Reformierung des Hochschulstudiums, die auch mit inhaltlichen Verschiebungen und Profilbildung in den Masterstudiengängen verbunden ist. Damit geht die Tendenz bzw. die Befürchtung einher, einige der angewandten Studienfächer (z. B. die Arbeits- und Organisationspsychologie oder die Schulpsychologie) aus den Universitäten auszulagern und nur noch an den Fachhochschulen anzusiedeln (vgl. Kanning et al., 2007). Andererseits hat diese Reform auch Konsequenzen für den Arbeitsmarkt, die zurzeit nur in den Grundzügen antizipiert werden können: Die Aufhebung des in der Öffentlichkeit bewährten Psychologie-Diploms und die Existenz von nunmehr drei Kategorien von Professionsangehörigen können sich zunächst als für Auftraggeber und Klienten verwirrend herausstellen. Zudem ist es noch nicht klar, wie das Berufsbild der Bachelor-Absolventen aussehen soll. Eine Diversifizierung und stärkere Spezialisierung der Studienabschlüsse kann aber auch zu einer Ausdifferenzierung der Tätigkeitsbereiche und zur Besetzung von neuen Nischen auf dem Arbeitsmarkt führen.

5.2 Die Profession im Wandel

Nach diesem chronologischen Überblick der Entwicklung der Psychologie in Deutschland verändert sich die Betrachtungsperspektive: Im Mittelpunkt stehen nun die einzelnen Aspekte des Wandels der Profession⁴⁷ in Anknüpfung an die soziologische Sichtweise im ersten Kapitel. Dort wurde erörtert, wie es im Laufe der Transformation der Arbeitsgesellschaft zu einem Wandel der Berufe, der Organisationen, der Beschäftigungs- und Geschlechterverhältnisse und damit zusammenhängend zu einem Wandel der Berufsverläufe kommt. In Anlehnung an diese Struktur wird nachfolgend der Wandel der Profession Psychologie genauer untersucht: Anhand der Hauptmerkmale der Professionalisierung wird herausgearbeitet, wie sich der Beruf gewandelt hat; auf der Basis von sekundärstatistischen Analysen werden der quantitative Zuwachs der Professionsangehörigen, der Wandel der Beschäftigungsformen und der Geschlechterverhältnisse aufgezeigt. Schließlich gibt die Untersuchung der Tätigkeitsfelder Hinweise zur Ausdifferenzierung und zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation. Aus diesen Ausführungen werden dann Schlussfolgerungen zum Wandel der Berufsverläufe in der Psychologie gezogen.

⁴⁷ Wobei Überschneidungen mit dem historischen Abriss unvermeidbar sind.

5.2.1 Professionalisierung bzw. Wandel des Berufs

Aus **berufssoziologischer** Perspektive ordnet man die Psychologie den „**Freien Berufen**“ zu, deren gesetzliche Definition folgendermaßen lautet:

Die Freien Berufe haben im Allgemeinen auf der Grundlage besonderer beruflicher Qualifikation oder schöpferischer Begabung die persönliche, eigenverantwortliche und fachlich unabhängige Erbringung von Dienstleistungen höherer Art im Interesse der Auftraggeber und der Allgemeinheit zum Inhalt. (§1 (2) Partnerschaftsgesellschaftsgesetz)

Das breite Spektrum der Freien Berufe beinhaltet technische und naturwissenschaftliche Berufe, rechts-, steuer- und wirtschaftsberatende Berufe, Sozial-, Umwelt-, Kultur-, Heilberufe sowie Informations- und Kommunikationsberufe. Die Zuordnung von Diplom-Psychologen zu diesen Kategorien orientiert sich am inhaltlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit: Während klinische Psychologen (wie auch Ärzte, Zahnärzte, Heilpraktiker etc.) den sogenannten Heilberufen angehören, werden nicht klinisch tätige Psychologen zu den Kulturberufen (wie Journalisten, Wissenschaftler, Lehrer und Erzieher) gezählt (Kräuter & Kaimer, 1999). Seit dem Inkrafttreten des Psychotherapeutengesetzes im Jahre 1999 werden zudem Psychologische Psychotherapeuten und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten als eigener Berufsstand, als eigene Profession anerkannt (Pulverich, 1999). Die Zugehörigkeit der Psychologen zu den Freien Berufen ist insbesondere bezüglich der Rahmenbedingungen der Erbringung von selbständigen Dienstleistungen relevant.

Aus **professionstheoretischer** Sicht kann die Psychologie als akademische Profession, als Wissensberuf, als wissensbasierte Dienstleistung oder als qualifizierte Dienstleistungstätigkeit bezeichnet werden. Aufgrund des hohen Bildungs- und Ausbildungsniveaus gehört sie zum obersten Hierarchieniveau des Systems der Berufe. Auf den sektoralen Wandel hin zu einer Wissensgesellschaft und auf die zunehmende Bedeutung von Wissensberufen ist im ersten Kapitel (vgl. Punkt 1.2) bereits hingewiesen worden. Erörtert wurde zudem der Prozess des Wandels in Form von Ausdifferenzierung und Spezialisierung der Professionen. In Anknüpfung daran wird im Folgenden der berufliche Wandel bzw. die Professionalisierung der Psychologie eingehend betrachtet. Hierzu erweist sich der Ansatz von Hoff (1998; vgl. auch Hoff & Hohner, 2000) als fruchtbar, denn er beschreibt, wie die Prozesse, die zur Konsolidierung der Profession geführt haben, zunehmend zu ihrer Erosion beitragen.

Der Prozess der **Professionalisierung** ist laut Hoff (1998; in Anlehnung an Giddens, 1995) nicht bloß ein Teilprodukt oder Teilprozess, sondern geradezu konstitutiv für den gesellschaftlichen Wandel bzw. die gesellschaftliche Modernisierung. Demnach charakterisieren folgende Merkmale den Professionalisierungsprozess: Verwissenschaftlichung der Berufe, Ausdifferenzierung, innere Arbeitsteilung und Institutionalisierung und schließlich die Ausbildung von Expertenrollen. Diese Merkmale haben zum bisherigen Erfolg in der Entwicklung der Profession Psychologie beigetragen. Am Ende des Zwanzigsten Jahrhunderts sieht Hoff (1998) jedoch die Psychologie an einem Wendepunkt ihrer Professionalisierung angelangt: Der Erfolg wird durch äußere Faktoren (Geschwindigkeit des Wandels) und durch die innere Dynamik der Professionsentwicklung gefährdet, d. h., dass die Merkmale der Professionalisierung zunehmend mehr Nach- als Vorteile entwickeln: Überspezialisierung, Unübersichtlichkeit der Berufsfelder, Trennung von Forschung und Praxis, Entwertung der Rolle der Experten etc. „Die bisherigen Vorteile von Professionalisierung drohen in Nachteile umzuschlagen. Deshalb wird für eine künftige Phase der Professionalisierung plädiert, die sich durch eine neue (Meta-) Ebene der Reflexivität und Kommunikation auszeichnet“ (Hoff, 1998, S. 24).

Im Folgenden werden die **Hauptmerkmale der Professionalisierung** der westdeutschen Psychologie, Probleme der Gegenwart (im Sinne von Erosionstendenzen des Berufs) und mögliche Zukunftsoptionen (im Sinne von Konsolidierungsstrategien) nach Hoff (1998) erörtert:

a) Verwissenschaftlichung

Wie bereits dargestellt, hat sich die Wissenschaft Psychologie zum Ende des 19. Jh. relativ spät aus der Philosophie entwickelt, und ihre wissenschaftliche Orientierung war anfangs umstritten. Die Vorherrschaft der naturwissenschaftlichen, nomothetischen Orientierung vor der ideografischen hat dann zum Erfolg und zur gesellschaftlichen Anerkennung geführt. Die expansive Wissensgewinnung und der „Nachweis“ von psychologischen Gesetzmäßigkeiten wurden durch Zergliederung in kleine Einheiten und Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge erreicht, aber auch durch Vernachlässigung der Kontexte erkauft. Die Wissenschaft war die Autorität unter allen Wissensmodalitäten, sie genoss Vertrauen und Macht. Auch infolge von gesellschaftlichen Anforderungen wurde dann die praktische Anwendung des psychologischen Wissens vorangetrieben.

Die Psychologie als Wissenschaft hat jedoch gegenwärtig zunehmende Probleme, immer schneller sich ändernde Phänomene zu erfassen und zu erklären. Sie verliert an Glaubwürdigkeit, zum einen, weil die Wissenschaft allgemein skeptisch und kritisch bewertet wird, zum anderen, weil die Erklärungen der Psychologie mit denen des „gesunden Menschenverstandes“ konkurrieren. Um einen qualitativen Sprung der Professionalisierung zu schaffen, schlägt Hoff (ebd.) vor, dass die Psychologie nicht nur naturwissenschaftliche Erklärungen, sondern auch Interpretationen, die eine Pluralität von Wahrheiten beinhalten und zur Reflexivität zwingen, anbieten soll. Möglichkeiten zur Bewältigung der zunehmenden Komplexität und Geschwindigkeit des Wandels sind die Strukturierung von Wissensbeständen und eine prozessuale und systemische Betrachtungsweise. Durch Etablierung von Beziehung und Austausch zwischen Wissenschaft und Alltag, Theorie und Praxis, wäre auch ein Wiedererlangen der Glaubwürdigkeit machbar.

b) Ausdifferenzierung, innere Arbeitsteilung und Institutionalisierung

Die Herausbildung einer Identität sowie die erfolgreiche Entwicklung der Psychologie konnten in der Vergangenheit durch **Arbeitsteilung** zwischen Professionen und Abgrenzung gegenüber konkurrierenden Professionen und Semiprofessionen erreicht werden. Diese Abgrenzung wurde durch eine interne **Ausdifferenzierung** der Teilbereiche weiter vorangetrieben. Die Arbeitsteilung manifestiert sich auf verschiedenen Ebenen:

- Zwischen der Psychologie und anderen Professionen (z. B. Medizin);
- Innerhalb der Psychologie, wo es zwei Hauptbereiche gibt: die wissenschaftliche Forschung und die berufliche Praxis. Auf institutioneller Ebene reflektiert sich diese Aufteilung in Deutschland in der Existenz einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft (DGPs) und einer berufsständischen Organisation (BDP).
- Die berufliche Praxis gliedert sich weiter in verschiedene Berufsfelder,⁴⁸ die institutionell durch unterschiedliche Sektionen der Verbände repräsentiert sind.
- Zwischen den Geschlechtern manifestiert sich die Arbeitsteilung in Form der horizontalen und vertikalen Arbeitsmarktsegregation.

Die wachsende **Institutionalisierung** spiegelt sich in der steigenden Anzahl von professionellen Organisationen, die eigene Zusatzausbildungen anbieten, wider. Die Berufsverläufe und Lebensläufe der Professionsangehörigen werden ihrerseits, durch die verliehenen akademischen Zertifikate und Titel institutionalisiert und durchstrukturiert.

⁴⁸ Selbst innerhalb der größeren Felder setzt sich die Spezialisierung und Ausdifferenzierung fort, die kleinen bleiben noch homogen.

Zum Ende des 20. Jahrhunderts wird die zunehmende Arbeitsteilung von Hoff (ebd., vgl. auch Schorr, 2003) als problematisch interpretiert: Er stellt eine Überspezialisierung und Unübersichtlichkeit der Teilbereiche der Psychologie und der dazugehörigen Institutionen, Beziehungslosigkeit der psychologischen Fächer und der Berufsfelder fest. Eine mögliche Zukunftsoption wäre, die verschiedenen Teilbereiche der Psychologie – auch auf der Ebene der Disziplinen, Berufsfelder oder Organisationen – durch Spezialisierung auf Zusammenhänge, Konzentration, Kooperation und Orientierung am Gemeinwohl zu integrieren. Er empfahl weiterhin eine Vereinfachung und Flexibilisierung der Ausbildungsgänge und Berufsverläufe, und diese Entwicklung ist heute bereits im Gange (vgl. Punkt 5.1.8).

c) Ausbildung von Expertenrollen

Die Ausbildung von Expertenrollen basiert auf den zwei bereits genannten Professionalisierungsmerkmalen und betrifft die Verwendung von forschungsgenerierten Wissensbeständen sowie die Weiterbildung. Die Rolle der Experten war in der Vergangenheit klar und der Gegenstand der Expertise eindeutig wissenschaftlich definiert. Zur Jahrhundertwende sieht Hoff (ebd.) die Expertenrolle aufgrund der Skepsis der „Laien“ als unklar und entwertet.

Eine mögliche Lösung dieses Problems wäre, die Beziehung von Experten zu Klienten (die Letzteren als „Experten in eigener Sache“ definiert) in Form eines symmetrischen, partnerschaftlichen Austausches von wissenschaftlicher und alltagsbezogener Expertise neu zu gestalten. Um der Geschwindigkeit des Wandels und der zunehmenden Komplexität gerecht zu werden, sind neben den „alten“ auch „neue“ Experten gefragt, die sowohl über kognitive als auch über kommunikativ-soziale „Schlüsselqualifikationen“ verfügen und als Mediatoren von Wissenssystemen und Moderatoren von Konflikten aktiv werden. Ihre wichtigsten Aufgaben liegen im Bereich der Herstellung von Zusammenhängen, in der Erfassung von systemischen Interaktionen und Prozessen. Die „alten“ und „neuen“ Experten sollten idealerweise in einer einzigen Person vereint sein.

5.2.2 Zuwachs der Profession

Nach dieser Darstellung des Wandels der Psychologie aus professionstheoretischer Sicht wird im Folgenden die Professionsentwicklung anhand von sekundärstatistischen Analysen der Anzahl der Studierenden und der erwerbstätigen Psychologen verdeutlicht (für weitere Analysen vgl. Olos, 2001). Vorweg noch einen Hinweis auf die mangelhafte Datenlage bzw. die lückenhafte Dokumentation der Professionalisierung: Die verfügbaren Daten

stammen aus verschiedenen Quellen wie den Hochschulstatistiken des Statistischen Bundesamtes, den Berichten des Mikrozensus und der Bundesanstalt für Arbeit. Diese Daten sind nicht immer miteinander vergleichbar und beziehen sich auf unterschiedliche Zeiträume; einige der folgenden Angaben beruhen auf Schätzungen. Die mangelhafte Datenlage kann als Indikator des noch nicht sehr weit fortgeschrittenen Stadiums der Professionsentwicklung gelten.

Die folgende Übersicht umfasst die Entwicklung der deutschen Psychologie in den letzten 45 Jahren (vgl. Tabelle 3). Zunächst einmal kann anhand der Daten der starke und kontinuierliche **Zuwachs der Profession** verdeutlicht werden: Sowohl die Studierenden- und Absolventen- als auch die Erwerbstätigenzahlen haben sich zwischen 1960 und 2005 um ca. ein 18-faches erhöht.

Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl von Studierenden, Absolventen, Erwerbstätigen und Arbeitslosen in der deutschen Psychologie nach Geschlecht (1960-2005)

Jahr	Studenten*		Bestandene Diplomprüfungen*		Erwerbstätige**		Arbeitslose***		Arbeits- losen- quote
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	
1960	1 703	47,4%	180	48,0%	2 500	25%	0		0%
1961	2 053	47,9%	159	45,0%			0		0%
1962	2 401	48,6%	194	48,1%			0		0%
1963	3 102	47,7%	182	50,3%			0		0%
1964- 1967									
1968	6 613	44,9%			3 300				0%
1969	7 686	43,1%							0%
1970	8 429	42,1%			3 600				0%
1971	10 065	43,2%							0%
1972	10 983	44,7%							0%
1973	11 510	45,4%							0%
1974	12 195	46,5%			8 000				>1%
1975	12 854	47,9%							
1976	13 333	48,9%			10 000				10%
1977	13 906	50,1%	1 325	45,9%					
1978	15 124	51,3%	1 296	48,9%					
1979	16 375	52,3%	1 239	54,1%					
1980	17 354	53,6%	1 500	54,7%					
1981	18 574	54,2%	1 404	53,3%					
1982	20 012	55,3%	1 381	53,9%					
1983	20 848	56,5%	1 530	56,9%	15 000				
1984	21 618	57,7%	1 686	56,2%					
1985	22 137	58,6%	1 947	55,4%					
1986	22 666	59,6%	1 740	55,0%					
1987	23 107	60,8%	2 037	59,5%					
1988	23 544	61,9%	2 108	61,0%					
1989	24 057	62,9%	1 938	62,4%	20 000		3 576	62,1%	17,9%
1990	23 909	63,8%	2 055	64,9%	24 000		3 349	64,3%	13,9%
1991	24 586	64,3%	2 186	64,1%	25 000		3 016	65,4%	12,1%
1992	25 135	65,1%	1 918	65,8%	26 000		3 030	67,4%	11,7%
1993	26 367	65,9%	2 292	67,1%	28 000	61,0%	3 267	63,1%	11,7%
1994	29 247	66,8%	2 431	69,8%	30 000	61,0%	3 245	63,1%	10,8%
1995	29 853	67,3%	2 501	68,7%	28 000	61,1%	3 157	66,4%	11,3%
1996	30 864	67,4%	2 342	70,8%	33 000	63,1%	3 062	66,4%	9,3%
1997	31 311	68,4%	2 389	68,9%	31 000	65,1%	3 253	66,2%	10,5%
1998	32 542	69,1%	2 525	69,6%	33 000	62,9%	2 938	67,5%	8,9%
1999	33 136	70,1%	2 798	72,8%	37 000	66,5%	2 820	67,9%	7,6%
2000	33 312	71,2%	2 702	72,4%	38 000	64,0%	2 521	66,9%	6,6%
2001	33 943	72,4%	2 691	74,7%	39 000	68,2%	2 485	67,3%	6,4%
2002	34 684	73,5%	2 890	74,8%	40 000	64,7%	2 742		6,8%
2003	34 431	74,6%	2 976	77,0%	43 000	69,1%	2 933	70,0%	6,8%
2004	33 494	75,5%	3 073	77,1%	45 000	71,2%	3 085	69,8%	6,8%
2005	31 680	76,9%			46 000	71,7%			

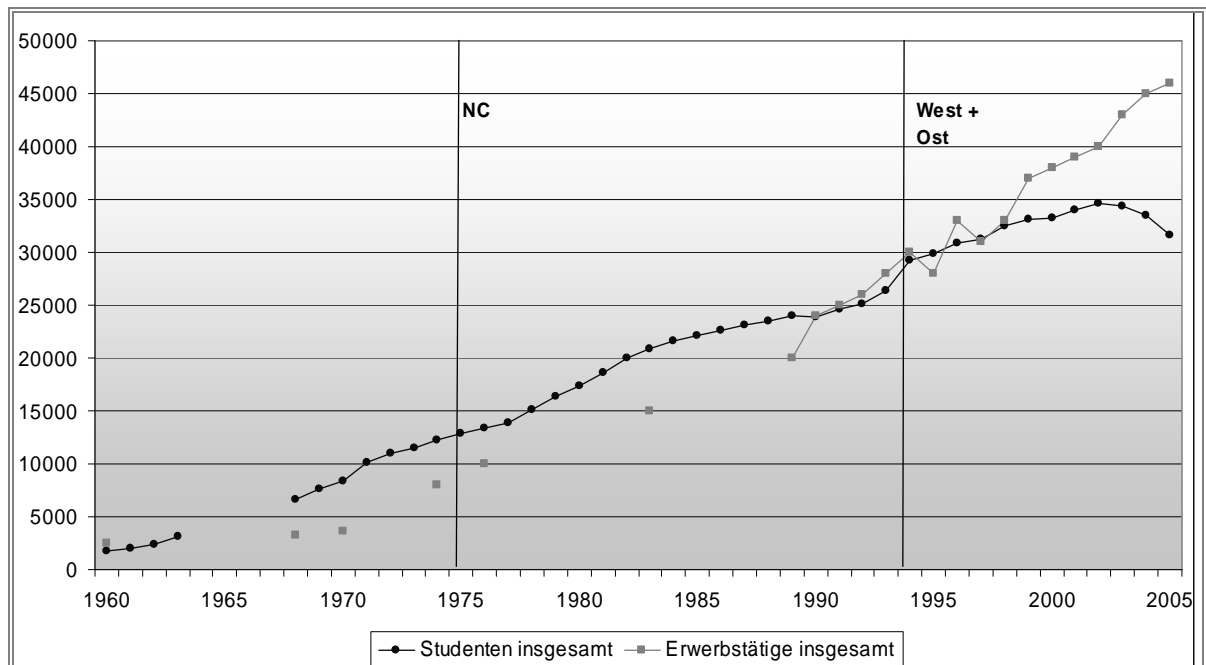
*bis 1993 BRD, ab 1993 alte und neue Bundesländer ** ab 1990 alte + neue; *** ab 1991 alte + neue Bundesländer

Anmerkungen: Bei den absoluten Erwerbstätigenzahlen handelt es sich aufgrund der methodischen Struktur des Mikrozensus um gerundete Zahlen. Die Zahlen in den grau unterlegten Feldern sind Schätzungen, vgl. Anhang 2. Grau eingeraht ist der Untersuchungszeitraum im Projekt PROFIL (1983 – 2000). Die leeren Zellen sind Missings.

Quelle: Eigene Berechnungen und Zusammenstellung auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit mit detaillierter Auflistung im Anhang 2.

Die nächste Grafik (vgl. Abbildung 39) verdeutlicht den Anstieg der Studierendenzahlen, der mit einem parallelen Anstieg der Erwerbstätigenzahlen einherging. Hier spielten sowohl die Bildungsexpansion als auch die hohe Beliebtheit des Studienfachs zusammen, die Psychologie wuchs schneller als andere Studienfächer oder akademische Berufe. Die Einführung des Numerus clausus (NC) konnte dieses Wachstum nicht verlangsamen und die Zusammenlegung der west- und ostdeutschen Psychologie erhöhte noch die Wachstumsdynamik. Erst nach 1998 lassen sich veränderte Entwicklungsrichtungen beobachten: Während die Studierendenzahlen nach 2002 langsam wieder abnehmen, steigt die Anzahl der Erwerbstätigen zeitverzögert weiter an.

Abbildung 39: Entwicklung der Anzahl von Studierenden und Erwerbstätigen in der deutschen Psychologie (1960-2005)



Quelle: eigene Berechnungen auf der Basis der Daten der oben genannten Quellen (vgl. Anhang 2).

Die quantitative Entwicklung der erwerbstätigen Psychologen vor der Wende ist für keinen der deutschen Staaten genau dokumentiert. Zu den Größenverhältnissen kann aber angemerkt werden, dass unmittelbar vor der Wende in der BRD schätzungsweise⁴⁹ 20.000 und in der ehemaligen DDR etwa 4.000 Psychologen (Bredenkamp, 1993), d. h. gegenüber den westdeutschen Psychologen nur ein Anteil von ca. 20 %, tätig waren. Die Psychologendichte war mit 25 im Osten niedriger als im Westen mit 35 Psychologen auf 100.000 Einwohner.

⁴⁹ Eigene Schätzung in der Annahme einer linearen Entwicklung der Anzahl der erwerbstätigen Psychologen zwischen 1983 und 1993 (aus den Zahlen von 1993 wurden die etwa 4.000 ostdeutschen Psychologen subtrahiert).

Die Verdoppelung der Anzahl der Erwerbstätigen in der gesamten Bundesrepublik in den letzten 10 Jahren ging mit einer erheblichen zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsangebote und Arbeitsplätze einher (ZAV, 2005). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen liegt gegenwärtig über 40 % und steigt tendenziell weiter (Statistisches Bundesamt, 2006; vgl. detaillierter Punkt 5.2.4), was auch mit den zunehmenden Frauenanteilen unter den Absolventen zusammenhängt (vgl. Punkt 5.2.3).

Aktuell zählt die Psychologie beinahe 32.000 Studierende und rund 46.000 Berufsangehörige (Statistisches Bundesamt, 2006⁵⁰). Die Erwerbstätigenzahlen könnten tatsächlich sogar höher ausfallen, weil die Mikrozensus-Schätzung als Untergrenze gilt und ein Teil der Psychologen, die nicht explizit psychologisch tätig sind (z. B. Personal- und Unternehmensberater, Werbefachleute) hier vermutlich nicht erfasst werden (ZAV, 2005). Einige Schätzungen gehen von viel höheren Erwerbstätigenzahlen aus (z. B. ca. 48.000 oder sogar ca. 70.000 im Jahre 2003, vgl. ZAV, 2005 und Schorr, 2003), da sie aber nicht genauer nachvollziehbar und überprüfbar sind und keine Verlaufsschätzungen zur Verfügung stehen, basiert die vorliegende Analyse nur auf Mikrozensus-Daten. Die **Psychologendichte**,⁵¹ die auf die Versorgungsdichte mit psychologischen Dienstleistungen hinweist, beträgt aktuell ca. 56 Psychologen/100.000 Einwohner Deutschlands.⁵² Obwohl diese Zahl in den letzten Jahren gestiegen ist (um ca. 10/100.000 seit 2000), ist sie im internationalen Vergleich immer noch relativ niedrig (die Psychologendichte ist viel höher in den Niederlanden und in den skandinavischen Ländern, vgl. Olos & Hoff, 2006). Der Frauenanteil unter den erwerbstätigen Psychologen lag 2005 bei ca. 72 %. Angaben zum Anteil der ostdeutschen Psychologen stehen nur für das Jahr 1999 zur Verfügung: Es kann davon ausgegangen werden, dass der Prozentsatz bei ca. 10-12 % liegt (ZAV, 1999), also geringer ist als zur Wendezeit.

Die Arbeitsmarktsituation von Psychologen bzw. die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen wird weiter unten thematisiert (vgl. Punkt 5.3.1.5).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die starke und kontinuierliche Expansion der Profession Psychologie sich in den Kontext des Wachstums des Dienstleistungssektors und der Wissensberufe im Zuge des Strukturwandels der Arbeit einordnen lässt (vgl. Kap. 1).

⁵⁰ Bei den Mikrozensus-Zahlen handelt sich aufgrund der methodischen Struktur um gerundete Zahlen.

⁵¹ D. h. die Anzahl der erwerbstätigen Psychologen auf 100.000 Einwohner eines Landes.

⁵² Eigene Berechnung mit Daten des Statistischen Bundesamtes (2006).

5.2.3 Wandel der Geschlechterverhältnisse

Wichtigster Antrieb des dargestellten quantitativen Wachstums der Psychologie war vor allem der Zustrom der Frauen in das Psychologiestudium (vgl. Abbildung 40). Die viel höheren Zuwachsraten der weiblichen Studierenden und Absolventen im Vergleich zu den männlichen haben eine Verschiebungsbewegung in der Geschlechterzusammensetzung im Studium verursacht, sodass die Psychologie seit Ende der 1970er Jahre als **Frauenstudienfach** bezeichnet werden konnte. Diese Entwicklung machte sich etwas später – zeitversetzt – auch unter den erwerbstätigen Psychologen bemerkbar: Während zu Anfang der 1960er Jahre die Psychologie noch als Männerberuf⁵³ gelten konnte, entwickelte sie sich langsam zu einem Mischberuf (gegen Ende der 1980er) und schließlich hin zu einem sogenannten **Frauenberuf** im neuen Jahrtausend. Es gibt Hinweise dafür, dass dieses Phänomen auch durch die Zusammenlegung der west- und ostdeutschen Psychologie gefördert wurde (Olos, 2001), denn der Frauenanteil war um 1991 höher im Osten als im Westen⁵⁴ (Schorr, 1995). Die Geschlechterzusammensetzung der Erwerbstätigen beinhaltet gegenwärtig fast 30 % Männer und gut 70 % Frauen. Im Studium sind die Frauenanteile noch höher, was einen weiteren Anstieg des Frauenanteils an den erwerbstätigen Professionsangehörigen ankündigt.

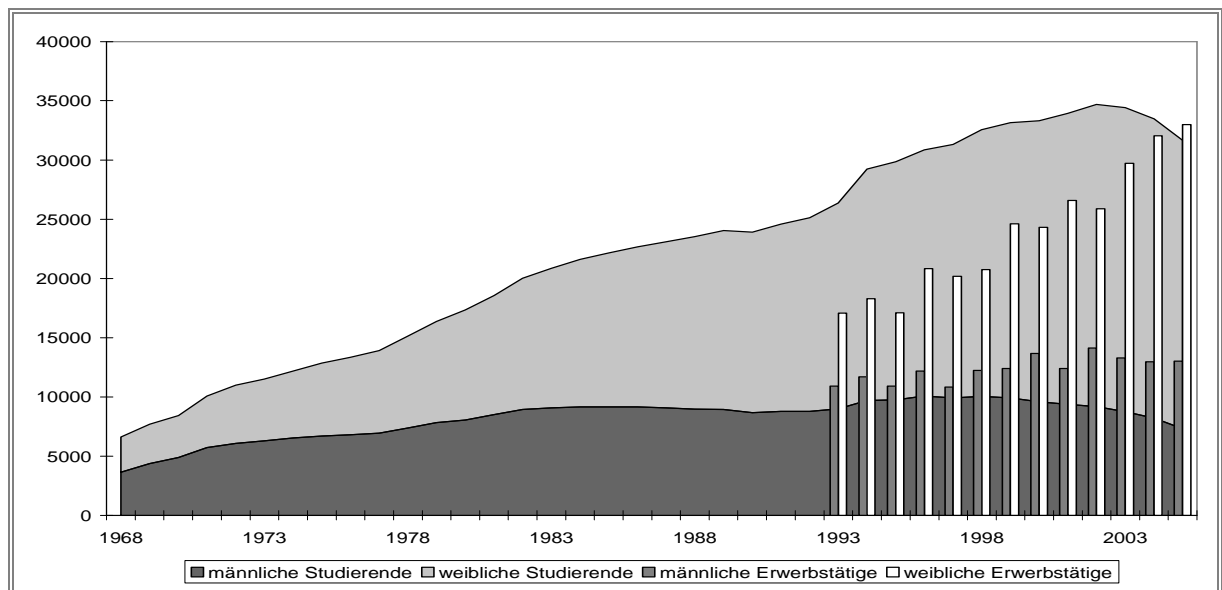
Diese Entwicklung lässt sich im internationalen Trend der sogenannten „**Feminisierung**“ **der Psychologie** einordnen: „psychology around the world tends to be a female occupation“ (Sexton & Hogan, 1992, S. 469; vgl. auch Olos & Hoff, 2006). Sowohl die Ursachen als auch die Konsequenzen dieses Prozesses wurden sehr kontrovers diskutiert (vgl. im Überblick Olos, 2001). Allerdings haben sowohl ältere (z. B. Denmark, 1998) als auch neuere Untersuchungen (Olos & Hoff, 2006) gezeigt, dass „numerical majority does not always translate into majority status“ (Denmark, 1998, S. 472). Einerseits sollte bei der Betrachtung der Erwerbstätigenzahlen nach Vollzeit- und Teilzeitstellen gewichtet werden (vgl. Hakim, 1995). Denn obwohl die Anzahl der weiblichen die der männlichen Professionsangehörigen bei Weitem übertrifft, sind Frauen öfter als Männer nur auf Teilzeitstellen abhängig beschäftigt oder nur stundenweise selbständig psychotherapeutisch tätig. Deshalb kann nicht generell von den numerischen Frauenanteilen in der Psychologie auf die faktisch stärkere Präsenz im Berufsleben geschlossen werden. Andererseits führt das numeri-

⁵³ „Segregierte Berufe“ haben, der Definition nach, einen Anteil über 70 % des einen Geschlechts, d. h., dass ein Beruf als „Männerberuf“ bezeichnet werden kann, wenn der Männeranteil 70 % übersteigt (Heintz et al., 1997).

⁵⁴ Eine Befragung von BDP-Mitgliedern ermittelte 51 % Frauen in den alten und 70 % in den neuen Bundesländern (Schorr, 1995), allerdings lag die Anzahl der Ostpsychologen gegenüber der der Westpsychologen erst bei ca. einem Fünftel (Bredenkamp, 1993).

sche Übergewicht von Frauen nicht automatisch zu einer Gleichstellung oder gar zu einer Dominanz der Frauen in wichtigen professionellen Positionen. Es gibt nicht nur in Deutschland entsprechende Hinweise auf eine horizontale und vertikale Segregation des psychologischen Arbeitsmarktes: So arbeiten die meisten Frauen in Tätigkeitsbereichen mit geringerem Einkommen und Prestige als die Männer; und Frauen gelangen seltener in hohe Positionen als Männer (vgl. Dettmer et al, 1999; Olos, 2001; Olos & Hoff, 2006). Dieses Thema wird weiter unten ausführlicher diskutiert (vgl. Punkt 5.2.5).

Abbildung 40: Entwicklung der Anzahl von Studierenden und Erwerbstätigen in der Psychologie nach Geschlecht (1968 – 2005)



Anmerkung: Für die Zeit 1968-1993 stehen keine Daten zu den Geschlechterverhältnissen der Erwerbstätigen zur Verfügung; **Quelle:** eigene Berechnungen mit Daten der oben genannten Quellen (vgl. Anhang 2).

Auch zu diesem Punkt kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der deutschen Psychologie dem beschriebenen allgemeinen Wandel der Geschlechterverhältnisse im Kontext des Strukturwandels der Arbeit entspricht.

5.2.4 Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

Bis zum Jahre 1993 stehen keine Daten zur **Entwicklung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen** von Psychologen zur Verfügung. Es kann nur angemerkt werden, dass sich die Anzahl der selbständig Tätigen in den 1970ern aufgrund des Aufblühens der Psychotherapie in der BRD sprunghaft erhöht hat (Ottersbach, 1980). In der ehemaligen DDR waren dagegen alle Psychologen in staatlichen Anstellungsverhältnissen tätig (Heckhausen, 1983).

Verlaufsdaten zur Entwicklung der Beschäftigungsformen ab dem Jahr 1993 können dem Mikrozensus entnommen werden (2006; alle Angaben in diesem Abschnitt stammen daraus), der nach abhängig Beschäftigten, nach selbständigen und nach teilzeitbeschäftigten Psychologen unterscheidet (vgl. Tabelle 4).

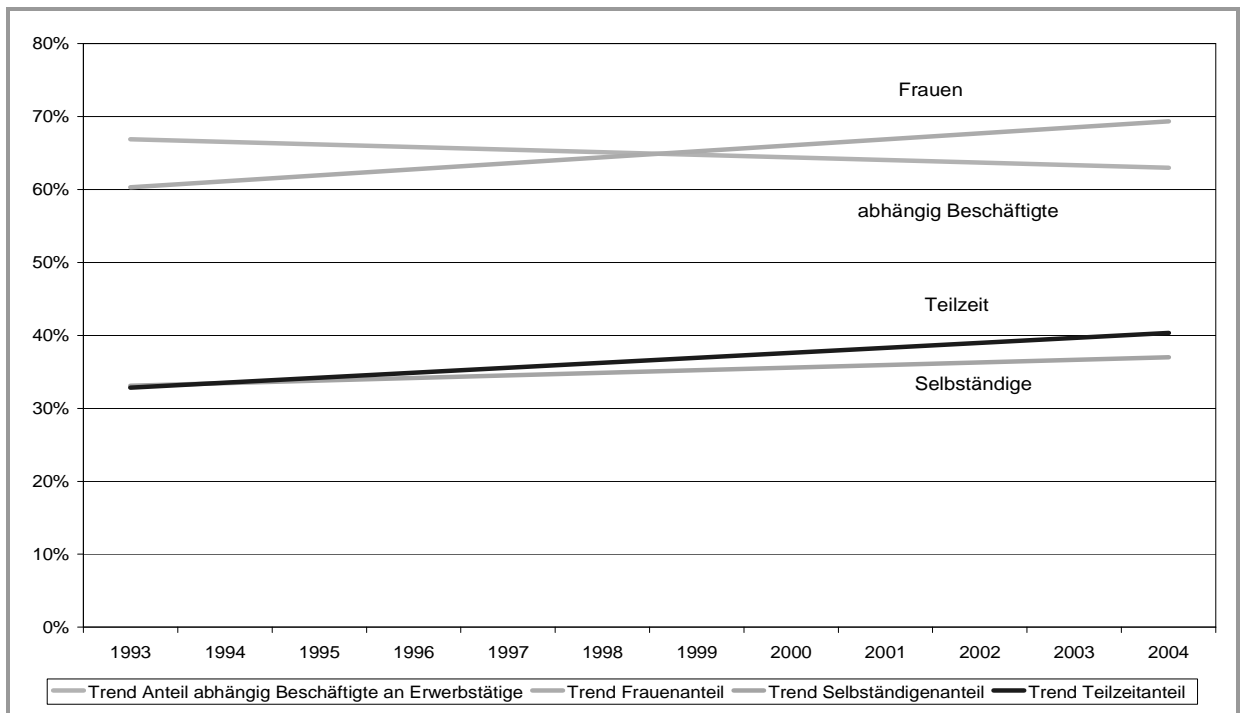
Tabelle 4:
Erwerbstätigkeit in der deutschen Psychologie nach Beschäftigungsform und Geschlecht

Jahr	Erwerbstätige Psychologen		davon abhängig Beschäftigte			davon Selbständige			Teilzeiterwerbstätige (bis 35 Std.)		
	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	% an Erwtät.	insges.	davon Frauen	% an Erwt.	insges.	davon Frauen	% an Erwt.
1993	28 000	61%	20 000	60%	71%	8 000	63%	29%	9 000	86%	32%
1994											
1995	28 000	61%	18 000	59%	64%	10 000	65%	36%	10 000	86%	36%
1996	33 000	63%	21 500	62%	65%	11 500	65%	35%	12 000	75%	36%
1997	31 000	65%	19 000	62%	61%	12 000	71%	39%	11 000	84%	35%
1998	33 000	63%	20 000	59%	61%	13 000	69%	39%	11 000	87%	33%
1999	37 000	67%	25 000	63%	68%	12 000	73%	32%	13 000	86%	35%
2000	38 000	64%	26 000	63%	68%	12 000	66%	32%	15 000	82%	39%
2001	39 000	68%	24 500	68%	63%	14 500	69%	37%	15 000	82%	38%
2002	40 000	65%	26 000	65%	65%	14 000	64%	35%	16 000	77%	40%
2003	43 000	69%	27 000	71%	63%	16 000	69%	37%	17 000	83%	40%
2004	45 000	71%	28 500	69%	63%	16 500	76%	37%	18 000	83%	40%

Anmerkungen: Für das Jahr 1994 liegen dem Statistischen Bundesamt keine Angaben vor. Seit 2005 unterscheidet das Statistische Bundesamt nicht mehr nach Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten. Bei den absoluten Zahlen handelt es sich aufgrund der methodischen Struktur des Mikrozensus um gerundete Zahlen. Die Zahlen in den grau unterlegten Feldern sind aufgerundet, vgl. Anhang 2. **Quelle:** Eigene Berechnungen und Zusammenstellung anhand der Daten des Statistischen Bundesamtes (1993 – 2006) mit detaillierter Auflistung im Anhang 2.

Der Wandel der Beschäftigungsformen in der Psychologie zwischen 1993 und 2004 wird am besten anhand der Entwicklung der linearen Trendlinien für die einzelnen Erwerbsformen verdeutlicht (vgl. Abbildung 41): Der Anteil der abhängig Beschäftigten an den Erwerbstätigen sinkt im gleichen Maße wie der Selbständigenanteil zunimmt und der Anteil der Teilzeitstellen steigt fast genau so wie der Frauenanteil in der Profession.

Abbildung 41: Entwicklung der Beschäftigungsformen in der Psychologie, Anteile jeweils bezogen auf Erwerbstätige insgesamt (Trends 1993 – 2004)



Quelle: Eigene Berechnungen anhand der Daten des Mikrozensus (vgl. Tabelle 4).

Im Jahre 2004 unterteilten sich die ca. 45.000 erwerbstätigen Psychologen in fast zwei Drittel abhängig Beschäftigte (ca. 28.500 Personen) und gut ein Drittel Selbständige (16.500 Personen). Es liegen keine Daten zur Befristung der Arbeitsverhältnisse vor, deshalb kann nicht angegeben werden, wie viele Psychologen in langfristigen, abgesicherten sogenannten Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Nimmt man einen Anteil von befristeten Tätigkeiten wie im bundesdeutschen Durchschnitt von ca. 13 % an (vgl. Tab. 1 im Kap. 1), so wäre etwa die Hälfte der Psychologen in **Normalarbeitsverhältnissen** tätig. Aufgrund der Tatsache, dass in der Psychologie die Teilzeitquote über dem Bundesdurchschnitt liegt, kann jedoch geschätzt werden, dass auch die Befristungsquote überproportional hoch ist. D. h., dass weniger als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse in der Psychologie als Normalarbeitsverhältnisse gelten können, was unterhalb des Anteils von ca. 55 % Normalarbeitsverhältnissen unter allen deutschen Erwerbstätigen liegt (ebd.). Daraus lässt sich folgern, dass aktuell vermutlich die **meisten Psychologen** in sogenannten **atypischen Beschäftigungsverhältnissen**, durch Flexibilität und gleichzeitig Unsicherheit charakterisiert, arbeiten. Angesichts dieser Größenverhältnisse stellt sich die Frage nach der Angemessenheit der Bezeichnung „atypisch“, erscheinen doch in der Psychologie die atypischen Beschäftigungsformen gerade als „normal“. Im Folgenden werden die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse näher untersucht.

Eine häufige („atypische“) Beschäftigungsform in der Psychologie ist die **Selbständigkeit**: Seit 1993 sind die Zahlen der Selbständigen schneller als die der abhängig beschäftigten Psychologen gestiegen, so dass sich die Selbständigenquote zwischen 1993 und 1998 um 10 Prozentpunkte erhöhte. Während die Selbständigenquote 1998 auf dem Höchststand von 39 % lag, folgte 1999 eine Abnahme um 7 Prozentpunkte, was auch auf die negativen Auswirkungen des Psychotherapeutengesetzes (viele Psychotherapeuten haben die Approbation nicht erhalten) zurückgeführt werden kann. Die **Selbständigenquote** liegt in der Psychologie mit 37 % in 2004 viel höher als bei allen Erwerbstätigen mit nur 11 % sowie unter allen Geistes- und Naturwissenschaftlern mit 13 % (Statistisches Bundesamt, 2005). Gründe hierfür können sein, dass Psychologen einerseits durch die Charakteristika ihrer Profession mehr und vielfältigere Möglichkeiten haben, sich selbständig zu machen bzw. freiberuflich tätig zu sein, und andererseits, dass sie viel seltener abgesicherte Angestelltenverhältnisse eingehen als Erwerbstätige in anderen Berufen oder Professionen. Unter den selbständigen Psychologen arbeiten die allermeisten (88 %, Statistisches Bundesamt, 2004) ohne Beschäftigte und können somit als „Alleindienstleister“ bezeichnet werden (vgl. Gottschall & Betzelt, 2001).

In den letzten Jahren lag der **Frauenanteil** an den selbständigen Psychologen (76 % in 2004) mehr als doppelt so hoch wie der Frauenanteil an allen Selbständigen (29 %). Es kann weiterhin festgestellt werden, dass die weiblichen Psychologen unter den Selbständigen leicht überproportional repräsentiert sind: In 2004 waren 71 % der Psychologen Frauen, aber 76 % der Selbständigen in der Psychologie weiblich. Als Erklärung für die überproportionale Präferenz von Frauen für diese Beschäftigungsform wird einerseits angenommen, dass die selbständige Tätigkeit den Psychologinnen bessere Möglichkeiten zur flexiblen Zeitgestaltung und zur Vereinbarung der beruflichen und privaten Lebenssphären bietet (ZAV, 1996). Andererseits kann man die hohe weibliche Selbständigenquote als Reaktion auf den Stellenabbau im öffentlichen Dienst und auf die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit unter Psychologinnen interpretieren. So werden Frauen „aus der Not eine Tugend machen (müssen) und häufiger freiberuflich tätig sein als Männer, da es ihnen nicht gelingt, in ein Angestelltenverhältnis einzumünden“ (Dettmer et al., 1999, S. 24).

Als weitere („atypische“) Beschäftigungsform wird hier die **Teilzeitarbeit** betrachtet: Es liegen keine Daten zur Teilzeiterwerbstätigkeit in der Psychologie vor 1993 vor, aber in der ehemaligen DDR gab es kaum Möglichkeiten, Teilzeit zu arbeiten. Zwischen 1993 und 2004 ist die Teilzeitquote in Deutschland von 32 % auf 40 % gestiegen (Statistisches Bun-

desamt, 2004 – vgl. Tabelle 4), was einerseits auf die steigenden Frauenanteile und andererseits auf den Abbau von Vollzeitstellen zurückgeführt werden kann. Von den 45.000 erwerbstätigen Psychologen arbeiteten im Jahre 2004 etwa 18.000, d. h. 40 %, in Teilzeitstellen. Die **Teilzeitquote** in der Psychologie war damit fast doppelt so hoch wie die Teilzeitquote unter allen Erwerbstätigen mit 23 %. Das beruht einerseits auf dem hohen Frauenanteil in der Psychologie, andererseits liegt die weibliche Teilzeitquote in der Psychologie mit 47 % um 4 Prozentpunkte höher als die Teilzeitquote aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland. Das bedeutet, dass im Jahre 2004 fast die Hälfte der weiblichen Psychologen weniger als 35 Stunden/Woche arbeitete. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (23 %) sind die Psychologinnen überproportional oft in Teilzeit tätig (47 %). Die männlichen Psychologen arbeiten aber auch seltener in Vollzeitstellen als der Durchschnitt: Im Jahre 2004 war die männliche Teilzeitquote in der Psychologie mehr als dreimal so hoch wie die aller männlichen Erwerbstätigen mit nur 7,5 %.

Die verfügbaren Mikrozensus-Daten lassen keine Rückschlüsse darauf zu, wie viele der **selbständigen Psychologen in Teilzeit** arbeiten, und blenden die Möglichkeit der **Mehrfachbeschäftigung** völlig aus. Hierzu gibt lediglich eine Untersuchung zur **Lage der freiberuflichen Psychologen** in Deutschland Auskunft (Kräuter & Kaimer, 1999), aktuellere Daten stehen nicht zur Verfügung. Befragt wurden Mitglieder der Sektion Freiberuflicher Psychologen im BDP (N = 1.138) zu ihrer beruflichen Situation, ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage im Jahre 1997. Der Frauenanteil lag mit 61 % unter dem entsprechenden Mikrozensus-Wert von 71 %, entsprach aber in etwa dem Anteil in der BDP-Sektion. Es hat sich herausgestellt, dass zwar die meisten Psychologen ausschließlich selbständig tätig waren (77 %), jedoch fast ein Viertel (23 %) neben der Selbständigkeit noch Tätigkeiten im Anstellungs- oder Beamtenverhältnis ausübte, d. h. mehrfachbeschäftigt war. Da es auch unter den ausschließlich Selbständigen Psychologen gab, die gleichzeitig in mehreren Tätigkeitsfeldern arbeiteten, betrug die Mehrfachbeschäftigungsquote in der Stichprobe sogar 63 %.⁵⁵ Daraus kann man schließen, dass die **Beschäftigungsformen in der Psychologie** noch **heterogener** sind, als die Mikrozensus-Daten es zeigen können. Während unter den Nur-Selbständigen die Frauen überrepräsentiert waren, lagen die Anteile der Männer bei den Mehrfachbeschäftigten überproportional hoch. Die Ergebnisse zu den Mehrfachbeschäftigten werden unter Punkt 5.3.2 ausführlicher dargestellt, im Folgenden werden nur

⁵⁵ Eigene Berechnung anhand der Angaben in den Tabellen 3.2.1, 3.2.3, 3.3.1 und 3.3.3 bei Kräuter & Kaimer, (1999, S. 46ff.).

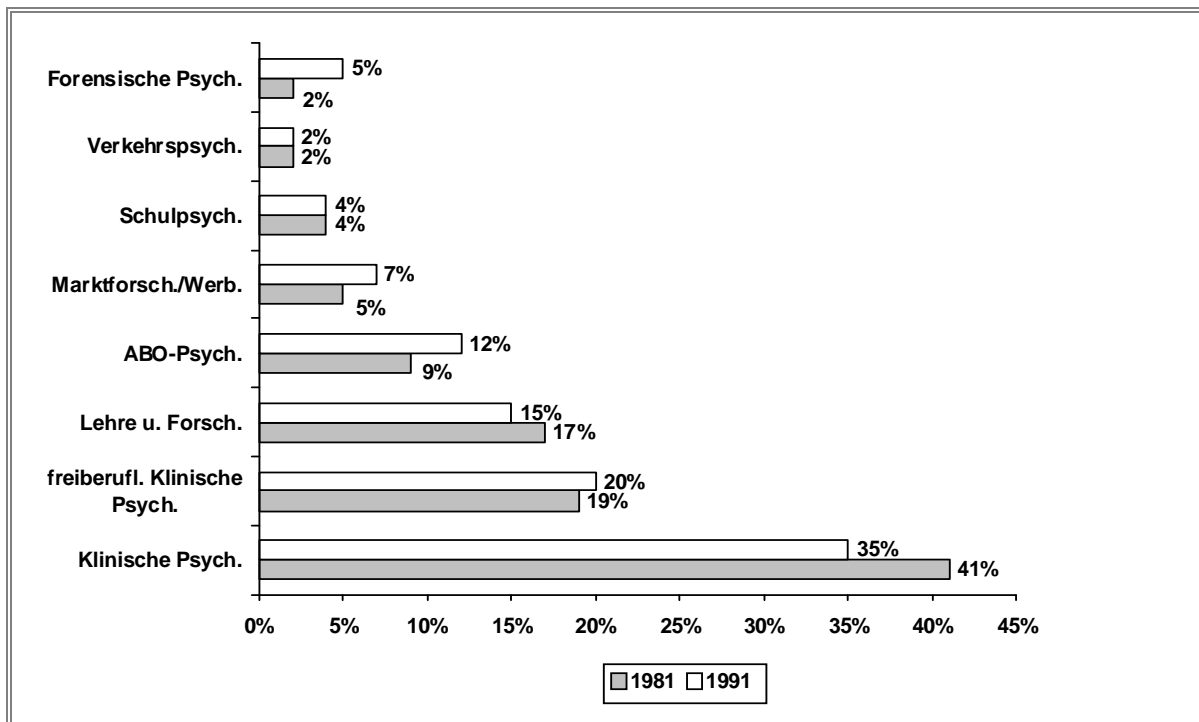
die ausschließlich selbständigen Psychologen berücksichtigt. Deren Wochenarbeitszeit war mit durchschnittlich 42 Wochenstunden (Median: 42 Stunden) relativ hoch. Teilzeit (d. h. bis 35 Std.) arbeiteten nur 28 % der Befragten, d. h. weniger als die Mikrozensus-Teilzeitquote bei allen erwerbstätigen Psychologen mit 35 %. Die Arbeitszeiten der meisten Selbständigen (63 %) lagen über der normalen Vollzeitarbeit von 40 WoStd. und 40 % arbeiteten sogar mehr als 50 Stunden in der Woche. Dabei haben männliche Psychologen eine etwas höhere Wochenarbeitszeit (47 Std.) als ihre Kolleginnen (39 Std.) und nehmen weniger Urlaub in Anspruch. Der Frauenanteil ist in den Kategorien bis 45 WoStd. (und insbesondere in den Kategorien 15-35 WoStd.) überproportional hoch, der Männeranteil hingegen in den Kategorien darüber. Diese Unterschiede wurden darauf zurückgeführt, dass Frauen ihre psychologische Erwerbstätigkeit häufig neben der Kindererziehung ausüben. Im Vergleich zur oben dargestellten weiblichen Teilzeitquote in der Psychologie (47 %) ist aber die Teilzeitquote der selbständigen Frauen geringer (37 %).

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass die expansive Beschäftigungsentwicklung in der Psychologie mit den Trends Feminisierung sowie Anstieg der (Allein-) Selbständigkeit und der Teilzeitarbeit, d. h. mit einer Flexibilisierung der Beschäftigungsformen einhergeht. Diese Trends lassen sich in den bereits erörterten allgemeinen Wandel der Beschäftigungsformen einordnen (vgl. Punkt 1.5) mit der Anmerkung, dass die Struktur der Erwerbsformen in der Psychologie noch heterogener ist als im bundesdeutschen Durchschnitt bzw. dass der Anteil der sogenannten atypischen Beschäftigungsformen überwiegt.

5.2.5 Wandel der psychologischen Tätigkeitsfelder und Arbeitsmarktsegregation

Die **Entwicklung** der verschiedenen Tätigkeitsfelder und der Wandel des Berufsbilds der Psychologen in der **BRD** vom Akademiker in den 1950er und 60er zum Kliniker in den 1970er und 80er Jahren wurden bereits im geschichtlichen Teil (vgl. Punkt 5.1) beschrieben. Die wenigen Daten hierzu stammen vom BDP und geben die prozentualen Anteile der Psychologen, die 1981 und 1991 in den verschiedenen Berufsfeldern gearbeitet haben, an (vgl. Dettmer et al., 1999 und Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung der Berufsfelder in der westdeutschen Psychologie von 1981 bis 1991 (in Prozent)



Quelle: Dettmer et al., 1999, S. 27, zusammengestellt nach Angaben des BDP; **Abkürzungen:** Psych. = Psychologie, Marktforsch. = Marktforschung, Werb. = Werbung, ABO = Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, freiberufl. = freiberufliche.

Die Bedeutung der Berufsfelder hat sich im betrachteten Zeitraum von 10 Jahren nicht geändert: 1981 wie 1991 dominierte die Tätigkeit im klinischen Bereich mit über der Hälfte der (sowohl freiberuflich als auch abhängig beschäftigten) erwerbstätigen Psychologen, mit großem Abstand folgten die Lehre und Forschung mit einem Anteil von etwa einem Sechstel der Erwerbstätigen und die Arbeits- und Organisationspsychologie, die zusammen mit der Markt- und Werbepsychologie einen ähnlichen Anteil hatte. Andere Berufsfelder wie die Schulpsychologie, die Verkehrspsychologie oder die forensische Psychologie spielten als Beschäftigungsfelder nur eine Nebenrolle (mit Anteilen zwischen 2 % und 5 % der Erwerbstätigen).

Bei der Betrachtung der Veränderungen zwischen 1981 und 1991 in den einzelnen Berufsfeldern fällt auf, dass in diesem Zeitraum die forensische Psychologie, die Arbeits- und Organisationspsychologie und die Markt- und Werbepsychologie anteilmäßig leicht gewachsen sind. Dafür ist der Prozentsatz der Psychologen, die in der Lehre und Forschung und in klinischen Anstellungsverhältnissen (die stärkste Abnahme mit 6 Prozentpunkten) tätig waren, etwas gesunken. Der Anteil der freiberuflich tätigen klinischen Psychologen ist in dieser Zeit geringfügig gestiegen. Diese Entwicklungen können dahin gehend inter-

pretiert werden, dass sich der Schwerpunkt der psychologischen Tätigkeit wegen des Stellenabbaus im öffentlichen Dienst in den 1980ern langsam in Richtung Selbständigkeit im klinischen, ABO- oder forensischen Bereich verlagert hat.

Auch in der **ehemaligen DDR** war die Klinische Psychologie das größte Berufsfeld (vgl. Punkt 5.1). Dieser Bereich hat nach dem Zweiten Weltkrieg ein beträchtliches Wachstum verzeichnet: Während 1949 nur 12 Psychologen im klinischen Bereich tätig waren, stieg ihre Anzahl auf 94 in 1962, kurz nach dem Mauerbau, und weiterhin bis auf 2.000 im Jahre 1989. Vor der Wende war die Hälfte der Psychologen im klinischen Bereich beschäftigt (Bredenkamp, 1993). Ein wichtiger Anreiz für die Aufnahme einer Tätigkeit in der klinischen Psychologie wurde durch die Einführung des Titels „Fachpsychologe der Medizin“ (1985), dem Facharzt gleichgestellt, geschaffen (Rösler, 1991). Eine vergleichende Untersuchung der Psychologen der alten und neuen Bundesländer nach der Wiedervereinigung konnte die parallelen Entwicklungen und die Ähnlichkeiten in den Tätigkeitsbereichen, Qualifikationen und inhaltlichen Einbindungsstrukturen der Berufstätigkeit belegen (Schorr, 1995).

Aktuelle Daten zur Verteilung der Psychologen auf unterschiedliche **Berufsfelder** stehen kaum zur Verfügung. Genaue Angaben liegen nur für Psychotherapeuten, die an der kasernenärztlichen Versorgung teilnehmen, vor: Im Jahre 2003 wurden 11.490 Psychologische Psychotherapeuten und 2.312 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten gezählt (ZAV, 2005), d. h., dass etwa ein Drittel der erwerbstätigen Psychologen approbiert und psychotherapeutisch tätig ist.

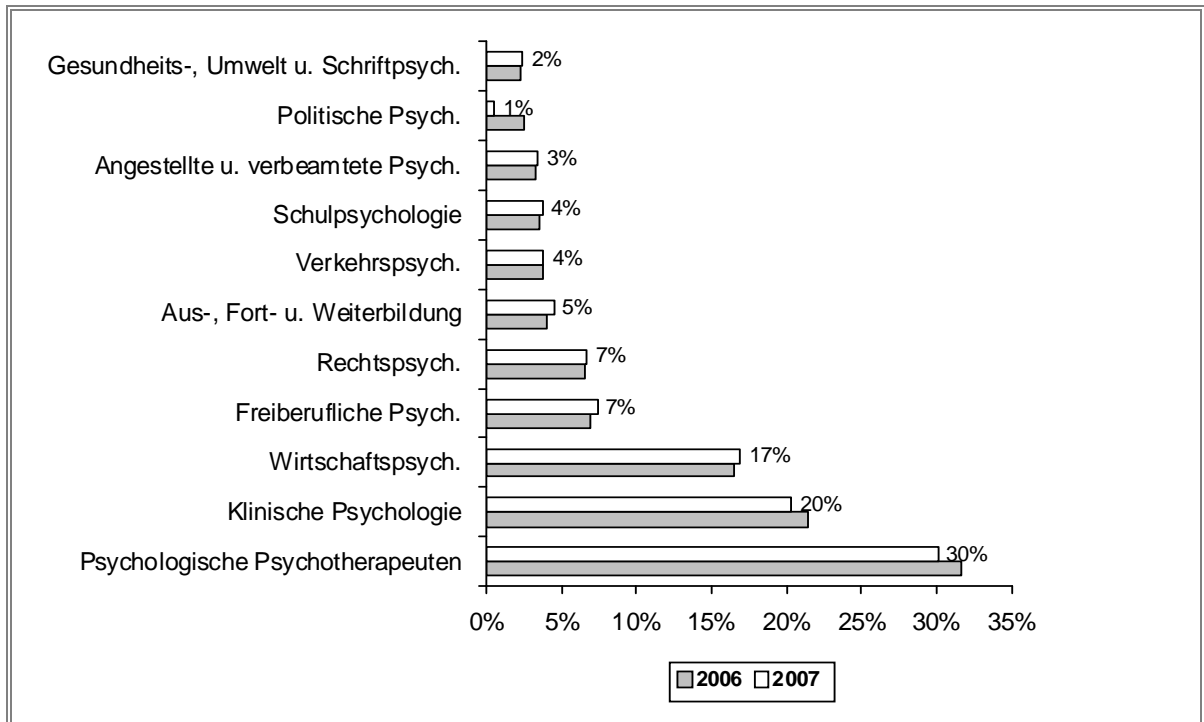
Hinweise zur Bedeutung der einzelnen Berufsfelder liefert zudem die Verteilung der Mitglieder der größten berufsständischen Organisation – des BDP – auf die einzelnen Sektionen (vgl. Abbildung 43). Bei der Interpretation dieser Daten, die nicht direkt mit den obigen Daten vergleichbar sind (vgl. Abbildung 42), muss jedoch beachtet werden, dass erstens im BDP die Praktiker im Verband überproportional vertreten sind. Zweitens beziehen sich die Sektionen nicht nur auf Tätigkeitsfelder, sondern zwei davon auf Beschäftigungsformen (Freiberufler sowie Angestellte bzw. Beamte). Drittens ist die Sektionszugehörigkeit nicht unbedingt identisch mit den Inhalten der ausgeübten Tätigkeit. Und viertens schließlich haben die Mitglieder die Möglichkeit, sich neben der Primärsektion einer Zusatzsektion anzuschließen, was auf individuelle Interessenlagen und Arbeitszusammenhänge bzw. auf die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen verweist (darauf wird ausführli-

cher unter Punkt 5.3.2 eingegangen). Unter der Annahme, dass ein Teil der freiberuflichen wie auch der angestellten und verbeamteten Psychologen klinisch tätig ist, ergibt sich, hochgerechnet auf alle Berufsangehörigen, dass auch im Jahre 2006 und 2007 deutlich mehr als die Hälfte aller berufstätigen Psychologen dem klinischen Bereich zuzurechnen ist (vgl. auch ZAV, 2005). Als mit Abstand zweitgrößter Bereich erscheint in der BDP-Statistik die Wirtschaftspsychologie. Im Vergleich zum Jahre 2006 wird 2007 erneut die bereits angesprochene Tendenz der Reduzierung des Anteils des psychotherapeutischen bzw. klinischen Feldes und der Zunahme des Anteils der übrigen Felder deutlich, wobei dies z. T. auch der „Verkammerung“ und Abwanderung der Psychologischen Psychotherapeuten aus dem BDP geschuldet sein kann (vgl. Punkt 5.1.5).

Neben den größeren fallen auch in dieser Übersicht (vgl. noch Abbildung 42, wobei die Daten nicht direkt vergleichbar sind) kleinere, wachsende Sektionen auf wie Rechtspsychologie, Verkehrs-, Schulpsychologie, politische sowie Gesundheits-, Umwelt und Schriftpsychologie, die auf eine weitere **Spezialisierung und interne Ausdifferenzierung** der Psychologie außerhalb der „klassischen“ Bereiche hinweisen. Dieses Phänomen wird klarer deutlich, wenn man das Handbuch der Psychologie als Profession, herausgegeben von Schorr (2003), betrachtet: Darin findet sich die Beschreibung von nicht weniger als 57 psychologischen Tätigkeitsfeldern.⁵⁶ Zu bereits etablierten klinischen Tätigkeitsfeldern wie z. B. Klinische Psychologie im Allgemeinkrankenhaus und in der Psychiatrie sowie Psychotherapie in freier Praxis; ABO-Feldern wie ABO in Unternehmen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ergonomie und Berufspsychologie kommen neuere Felder hinzu wie z. B. Psychologie in der Begabtenförderung, Gesundheitskommunikation, Medien-, Sicherheits-, Sport- und Tourismuspsychologie (vgl. Abbildung 44).

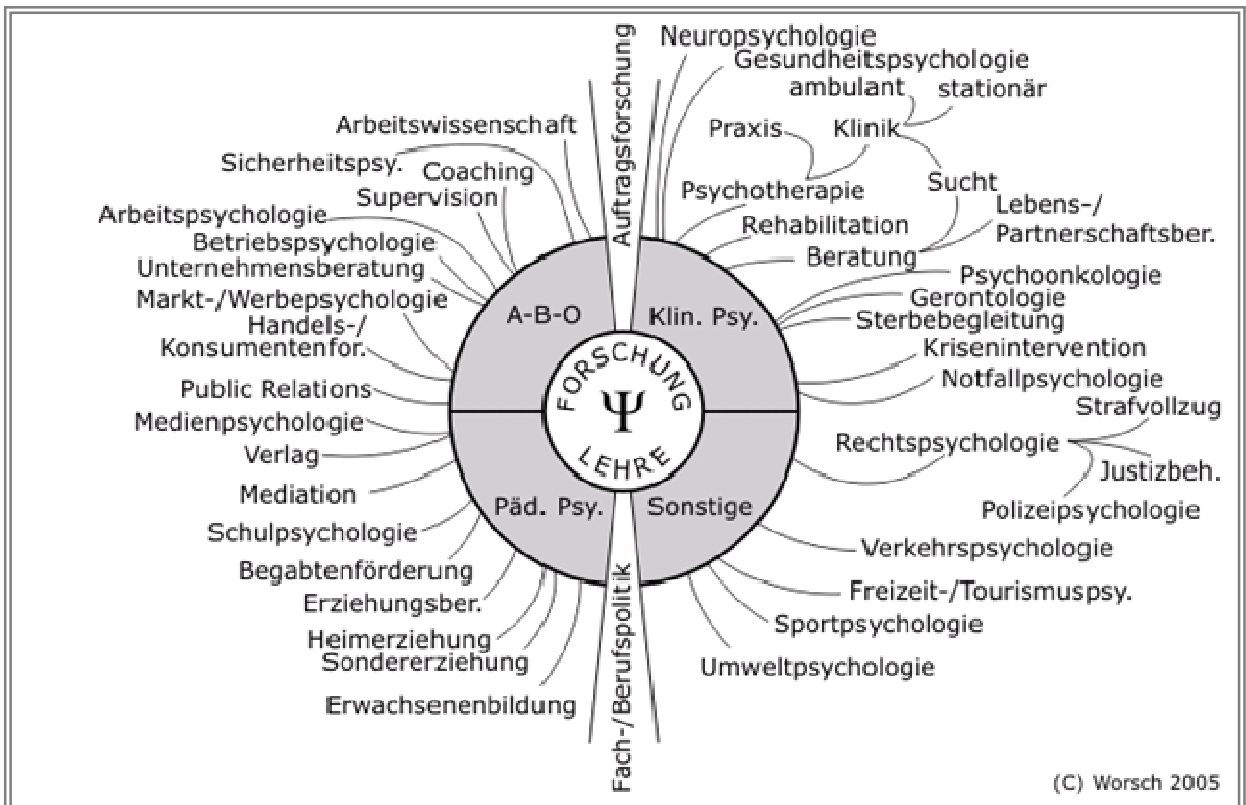
⁵⁶ Wobei in einigen Fällen Ausbildung bzw. Forschung und Berufspraxis als getrennte Felder dargestellt werden.

Abbildung 43: Anteil der Mitglieder an den Primärsektionen des BDP 2006 und 2007 (in Prozent)



Quelle: Zusammengestellt nach Mitgliederstatistiken des BDP für 2006 (N=9.361) und 2007 (N=8.324)⁵⁷. Die Zahlenangaben in der Grafik beziehen sich nur auf das Jahr 2007.

Abbildung 44: Psychologische Tätigkeitsfelder im Überblick



Quelle: Worsch (2005), Zusammenstellung nach Schorr (2003).

⁵⁷ Quelle: Auskunft des Mitgliederservice des BDP, 3.1.2008.

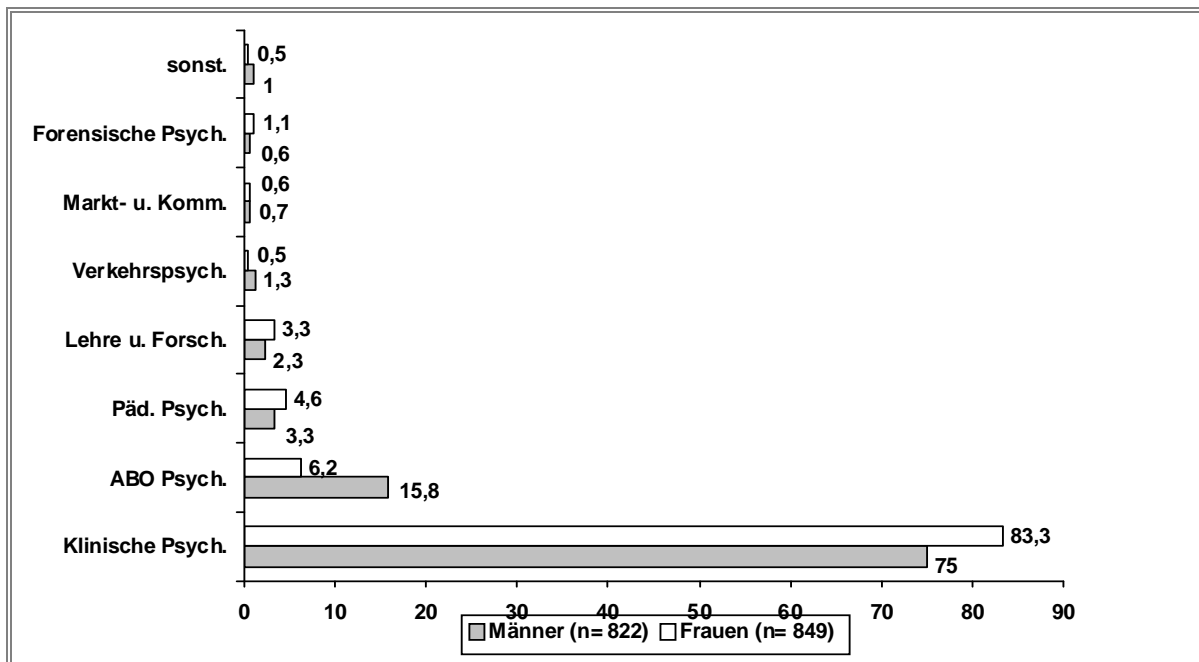
Der Ausdifferenzierung existierender und der **Entstehung neuer Tätigkeitsgebiete** liegen einerseits die (veränderte) Nachfrage nach neuen Dienstleistungen und andererseits die selbständige Erschließung von Marktnischen zugrunde. Mehrere Faktoren spielen hier eine Rolle, darunter gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, der Wandel der Unternehmen und Organisationen und der damit zusammenhängende Outsourcingprozess, der technologische Fortschritt sowie die Aufdeckung von „bisher zumindest teilweise unentdeckt gebliebenen Bedarfslagen für psychologische Interventionen“ (Kräuter & Kaimer, 1999, S. 34). Für den ersten Faktor kann die Zunahme von Humandienstleistungen infolge der demografischen Entwicklung bzw. der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung (Gerontopsychologie) beispielhaft genannt werden. Zweitens eröffnen sich für die Psychologie neue Tätigkeitsmöglichkeiten im Zuge des bereits beschriebenen Prozesses zunehmender Auslagerung von professionellen Tätigkeiten aus den Unternehmen, Organisationen und dem „schlanken Staat“ (Outsourcing). Diese Möglichkeiten gehen mit der selbständigen Ausübung psychologischer Dienstleistungen (z. B. Trainings, Weiterbildungen, Outplacement), d. h. mit einer Erhöhung der Selbständigenzahlen einher. Außerdem trägt dieses Phänomen zur Verbreitung der sogenannten Portfolio-Arbeit in der Psychologie bei (vgl. Punkt 3.4). Der bereits thematisierte technologische Wandel führt drittens zu neuen Betätigungsfeldern für Psychologen wie z. B. Multimedia, Gestaltung von Mensch-Computer-Interaktion oder computergestütztes kooperatives Arbeiten. Schließlich werden die Felder psychologische Gesundheitsberatung, psychologische Krisenintervention sowie Notfallpsychologie als Beispiele für neu entdeckte Nachfrage im Bereich „Gesundheit“ betrachtet (Kräuter & Kaimer, 1999).

Diese Beispiele sollten die Vielzahl und Vielfalt der psychologischen Tätigkeitsfelder verdeutlichen. In dieser Vielfalt liegt aber auch die zunehmende Unüberschaubarkeit und Fragmentierung des Arbeitsmarktes begründet, deren Gefahren und Potenziale bereits oben thematisiert worden sind (vgl. Hoff, 1998; Punkt 5.2.1).

Arbeitsmarktsegregation

Zur **Geschlechterverteilung** auf die verschiedenen **Tätigkeitsfelder** ist die Untersuchung der BDP-Mitglieder von Schorr (1991) die einzige Datenquelle für die alten Bundesländer (für die neuen Bundesländer liegen hierzu keine Angaben vor). Sie verdeutlicht, dass Männer und Frauen nicht in gleichen Anteilen in den psychologischen Berufsfeldern tätig waren (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Anteile der einzelnen Berufsfelder in der westdeutschen Psychologie nach Geschlecht (1991; Angaben in Prozent)



Quelle: Dettmer et al., 1999, S. 29, Daten zusammengestellt nach Schorr (1991); **Abkürzungen:** Sonst. = sonstige, Psych. = Psychologie, Komm. = Kommunikationspsychologie, Forsch. = Forschung, päd. = pädagogische, ABO Psych. = Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.

Die weiblichen Psychologen waren im klinischen und im pädagogischen Bereich überrepräsentiert, während männliche Psychologen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie und Verkehrspsychologie überproportional vertreten waren. Die Angaben zur überproportionalen Präsenz der Psychologinnen in Forschung und Lehre widersprechen sich mit anderen Studienergebnissen, die weiter unten referiert werden. Das liegt vermutlich an der Zusammensetzung der Stichprobe von Schorr (1991), die ausschließlich aus BDP-Mitgliedern besteht. Der BDP ist ein Verband von Praktikern, die meisten Akademiker ziehen aber eine Mitgliedschaft in der wissenschaftlichen Fachgesellschaft DGPs vor. Die meisten Frauen (83 %) aus der Stichprobe von Schorr arbeiteten im klinischen Bereich, dessen Expansion in den 1980ern bereits rückläufig war. Dagegen profitierten mehr Männer (16 %) als Frauen (6 %) von dem Zuwachs im ABO-Bereich (vgl. Abbildung 42 und Abbildung 45). Dies sind Hinweise zur Existenz einer **horizontalen Segregation** in der Psychologie, wobei es wichtig ist, anzumerken, dass die Basis für die stärkere weibliche Präferenz für den klinischen Bereich bereits im Studium gelegt wird (Wittchen & Fichter, 1980) und kein direktes Ergebnis von Ausschlussprozessen auf dem Arbeitsmarkt ist. Ganz im Gegenteil, viel mehr Psychologinnen als Psychologen investieren hohe zeitliche und finanzielle Ressourcen, um in diesem Bereich tätig werden zu können. Hier kann die spätere Einführung des Psychotherapeutengesetzes als Schließungsmechanismus interpre-

tiert werden, weil es besonders Frauen den Weg in das von ihnen bevorzugte Tätigkeitsfeld erschwert (vgl. Hövelmann, 2000).

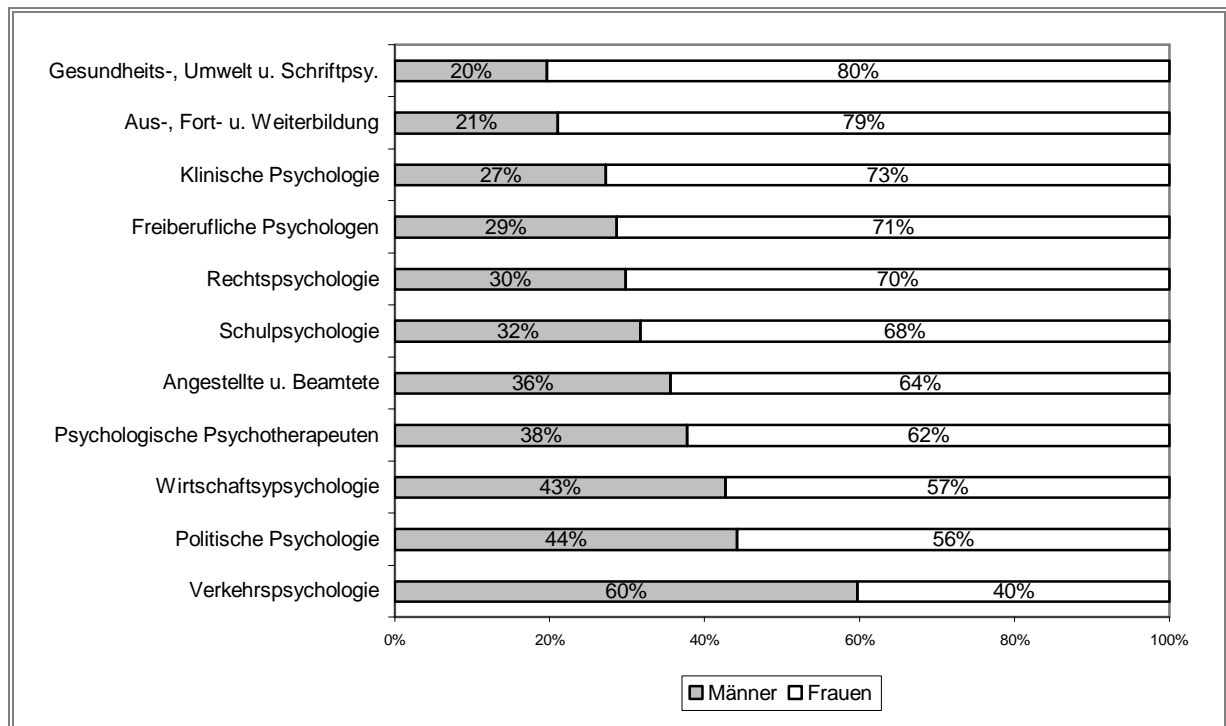
Aktuelle Hinweise zur horizontalen Segregation liefern die Geschlechteranteile in den BDP-Primärsektionen im Jahre 2007 (vgl. Abbildung 46), wobei auch hier die Interpretation der Daten durch die oben genannten Einschränkungen (bzgl. Abbildung 43) erschwert ist. Tendenziell lässt sich aber feststellen, dass bei einer Geschlechterverteilung unter den erwerbstätigen BDP-Mitgliedern von 66 % Frauen und 34 % Männern die männlichen Psychologen in den Feldern Verkehrs-, politische und Wirtschaftspsychologie überproportional repräsentiert sind (rein numerisch überwiegen sie aber nur in der Sektion Verkehrspsychologie). In den Bereichen Gesundheits-, Umwelt- und Schriftpsychologie, Aus-, Fort- und Weiterbildung, klinische und Rechtspsychologie sind Frauen dagegen überrepräsentiert. In der Schulpsychologie und unter Psychologischen Psychotherapeuten sind die Verhältnisse relativ ausgeglichen. Aufgrund der unterschiedlichen Daten lassen sich keine Entwicklungen nachzeichnen, aber diese Tendenzen korrespondieren grundsätzlich mit der obigen Verteilung auf Berufsfelder aus dem Jahre 1991. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass Männer etwas häufiger abgesicherte Stellen (angestellt und verbeamtet) einnehmen, während die Freiberuflichkeit, die häufig mit berufsbiografischer Unsicherheit einhergeht, eine Frauendomäne zu sein scheint (vgl. auch Kräuter & Kaimer, 1999).

Untersuchungen zur Geschlechterzusammensetzung in Forschung und Lehre kommen zum Ergebnis, dass hier Frauen unterrepräsentiert sind (z. B. Wermuth, 1992; Zieger & Fisch, 1994; Billmann-Mahecha, 2004). Die prestigeträchtige Wissenschaft ist eine Domäne der Männer, während Frauen in den meisten außeruniversitären Bereichen in der Überzahl sind. In der Wissenschaft kann die Verflechtung von horizontalen und **vertikalen Segregationsprozessen** besonders gut beobachtet werden: 2002 betrug der Frauenanteil bei Absolventen der Psychologie in Deutschland 75 %, bei Promotionen 53 %, bei Habilitationen durchschnittlich 25 % und schließlich bei Psychologieprofessuren insgesamt 20 % bzw. bei C4/W3-Professuren nur noch 15 % (Statistisches Bundesamt, 2004). D. h., dass der Frauenanteil desto niedriger ist, je höher die (akademische) Position ist,⁵⁸ was auch auf andere psychologische Tätigkeitsfelder zutrifft. Hinweise zur vertikalen Segregation gibt auch die überproportionale Präsenz männlicher Psychologen im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie und der Verkehrspsychologie, in dem das Einkommensniveau höher liegt

⁵⁸ Auch wenn die Entwicklungsdynamik der Frauenanteile in der Forschung berücksichtigt wird, bleibt diese Diskrepanz bestehen.

als z. B. im klinischen oder pädagogischen Feld, in denen die Frauen überrepräsentiert sind (Schorr, 1991; Dettmer et al., 1999). Schließlich kann auch die Existenz einer berufsständischen Organisation der Praktiker (BDP), in der Frauen dominieren (66 % in 2007⁵⁹), und einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft (DGPs), in der Männer in der Überzahl sind (71 % in 2007⁶⁰), im Sinne einer vertikalen Segregation nach Geschlecht interpretiert werden (vgl. noch Dettmer et al., 1999; Olos, 2001).

Abbildung 46: Geschlechteranteile an den Primärsektionen des BDP 2007 (in Prozent, N=8.324)



Quelle: eigene Zusammenstellung nach der Mitgliederstatistik des BDP, 2007.⁶¹

Auch zu diesem Punkt kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass sich die Entwicklungen in der Psychologie, d. h. die „Feminisierung“ bei gleichzeitiger horizontaler und vertikaler Segregation in den bereits skizzierten, größeren Rahmen des Wandels der Geschlechterverhältnisse und deren „widersprüchlicher Modernisierung“ in Deutschland einordnen lassen.

⁵⁹ Unter 11.894 ordentlichen Mitgliedern. Quelle: Auskunft des Mitgliederservice des BDP, 3.1.2008.

⁶⁰ Unter 1.976 ordentlichen Mitgliedern. Quelle: Auskunft der Geschäftsstelle der DGPs, 8.1.2008.

⁶¹ Quelle: Auskunft des Mitgliederservice des BDP, 3.1.2008.

5.2.6 Wandel der Berufsverläufe

Im ersten Kapitel wurde herausgearbeitet, wie mit dem Wandel der Berufe, der Beschäftigungs- und Geschlechterverhältnisse auch ein **Wandel der Berufsverläufe** einhergeht (vgl. Punkt 1.7). Spezifische Untersuchungen zu den Berufsverläufen in der Psychologie gab es bis zur PROFIL-Studie (deren Ergebnisse im nächsten Kapitel vorgestellt werden) überhaupt nicht. Allerdings können auf der Basis der bisher aufgearbeiteten Literatur und der präsentierten Daten folgende Annahmen formuliert werden.

Wie bereits dargestellt, beschreiben Soziologen die historische Entwicklung von Lebens- und Verlaufsmustern im **Westdeutschland** der Nachkriegszeit mit zwei Phasen (vgl. Mayer & Diewald, 2006): einer Phase der Institutionalisierung und Standardisierung zwischen Beginn der 1960er und Ende der 1970er und einer daran anschließenden Phase der De-Institutionalisierung und Pluralisierung, die bis in die Gegenwart anhält. Inwieweit sind die Berufsverläufe in der Psychologie von diesen Phasen geprägt? Anhand der Ausführungen zur geschichtlichen Entwicklung der Psychologie (vgl. Punkt 5.1) kann angenommen werden, dass in der Nachkriegszeit bis Ende der 1960er Jahre die Berufsverläufe von Psychologen der allgemeinen Tendenz der Institutionalisierung und Standardisierung folgten. Dafür spricht auch die Einrichtung von spezifischen Laufbahnen und Planstellen für Psychologen im Rahmen der Arbeitsämter (seit 1955), der Bundeswehr (seit 1957), der Schulen, Krankenhäuser und anderer Gesundheitseinrichtungen. Der Übergang zur Pluralisierung und Destandardisierung der Berufsverläufe ging aber in der Psychologie vermutlich der allgemeinen Entwicklung in der Bundesrepublik um etwa ein Jahrzehnt voraus: Bereits Anfang der 1970er Jahre fand eine starke inhaltliche Verschiebung der Tätigkeitsfelder in Richtung der klinischen Psychologie statt und die Anzahl der selbständig Tätigen (Psychotherapeuten) nahm sprunghaft zu. Mitte der 70er Jahre hatte sich zudem die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Psychologen verschlechtert, staatliche Stellen wurden abgebaut, die vollen, unbefristeten Stellen wurden rar. Zum ersten Mal gab es unter den Psychologen Arbeitslose, deren Anzahl rapide stieg (Ottersbach, 1980). Die Zunahme der „atypischen“ Beschäftigungen sowie der Unterbrechungen im Berufsverlauf deutet auf eine Zunahme heterogener, diskontinuierlicher Erwerbsbiografien hin. Diese Entwicklung scheint sich bis heute fortzuführen: Während der Anteil der Anstellungsverhältnisse abnimmt, steigt der Selbständigenanteil unter den erwerbstätigen Psychologen (vgl. Tabelle 2). Aus der Gestalt der Beschäftigungsformen in den letzten 15 Jahren kann geschlossen werden, dass weniger als die Hälfte der Psychologen „Normalbiografien“ haben, sondern relativ heterogene Berufsverläufe durchlaufen: Vermutlich haben mehr als die

Hälfte der Psychologen sogenannte **fragmentierte Berufsbiografien**, wobei Frauen darunter überproportional häufiger vorkommen (vgl. Punkt 5.2.3). Da eine Institutionalisierung von fachspezifischen Laufbahnen in der Psychologie erst schwach ausgebildet ist, zeigt sich hier der generelle Strukturwandel in der Arbeitswelt ganz unmittelbar. Das heißt: „Normalarbeitsverhältnisse“ sind nicht so häufig und so fest an etablierte Spezialgebiete bzw. Expertenrollen, an Institutionen (wie z. B. an das Krankenhaus) sowie an den Staat (z. B. in Form der Verbeamtung wie bei Lehrern oder Juristen) gebunden. Sie „erodieren“ also stärker, d. h. prekäre bzw. befristete, Teilzeit- und selbständige Tätigkeiten nehmen in der Psychologie frühzeitiger und schneller zu als in „alten“ Professionen.

Allerdings gibt es auch Anzeichen für gegenläufige Tendenzen: Z. B. sank die Arbeitslosenquote unter Psychologen in den 1990er Jahren trotz steigender Absolventenzahlen und Arbeitslosenquoten unter allen Erwerbstätigen und unter den Universitätsabsolventen (vgl. Tabelle 3). Ein anderes Beispiel ist die Zunahme der Planstellen für Diplom-Psychologen (klinische und Gesundheitspsychologen) in Krankenhäusern seit den 1990er Jahren, und dies trotz des beschriebenen Ökonomisierungsprozesses (z. B. der kontinuierlichen Reduzierung der Anzahl von Krankenhäusern und Betten; vgl. Götzinger, 2006). Diese Entwicklungen können vermutlich zum Teil auch zu einer Stabilisierung und zur Kontinuität der Berufsverläufe von Psychologen geführt haben.

Aufgrund der Ausführungen zu den Beschäftigungsverhältnissen und Berufsverläufen in der ehemaligen DDR (vgl. Punkt 1.7) sowie zur Arbeitsmarktsituation **ostdeutscher Psychologen** (vgl. Punkt 5.1) kann weiterhin angenommen werden, dass die charakteristischen Beschäftigungsformen der Psychologen in der ehemaligen DDR „Normalarbeitsverhältnisse“ (Vollzeit, unbefristet) waren, sowohl für Männer als auch für Frauen. Unterbrechungen des Berufsverlaufs durch Arbeitslosigkeit gab es nicht und die allermeisten Frauen kehrten bald nach der Geburt von Kindern in den Beruf zurück. Vor der Wende waren also „Normalbiografien“ für die große Mehrheit der ostdeutschen Psychologen kennzeichnend. Nach der Wende dürfte sich die berufsbiografische Kontinuität vieler Psychologen aus den neuen Bundesländern abrupt aufgelöst haben, was zu Diskontinuitäten in den Berufsverläufen geführt hat. Im Vergleich zur Situation der meisten ostdeutschen Erwerbstätigen war jedoch die Lage der Psychologen nach der Wende bedeutend besser. Denn sie waren eine kleine, sehr gut qualifizierte und etablierte Berufsgruppe, die ihre Tätigkeitsbereiche behalten konnte. Dafür spricht, dass in Ostdeutschland bis heute so gut wie keine Psychologen arbeitslos sind. Aus dieser Perspektive erscheint die berufsbiografische Diskontinuität und

Unsicherheit von ostdeutschen Psychologen nach der Wende geringer als die der dortigen Erwerbstätigen in anderen Berufen. Biografische Veränderungsquellen durften aber die neuen Möglichkeiten der Selbständigkeit sowie der Übersiedlung in den Westen Deutschlands eröffnet haben. Auch im Vergleich zur beruflichen Situation der westdeutschen scheint die Situation ostdeutscher Psychologen besser zu sein.

Vor dem Hintergrund der Annahme, dass die meisten deutschen Psychologen heterogene, fragmentierte Berufsverläufe haben, stellt sich nun die Frage nach mehrgleisigen Berufsverläufen. Für die Psychologie gibt es bisher überhaupt keine Untersuchung dazu, deshalb wird im Folgenden das Thema hauptsächlich aus der Perspektive der kurzfristigen Mehrfachbeschäftigung, die als Grundlage für längerfristige mehrgleisige Berufsverläufe gelten kann, behandelt.

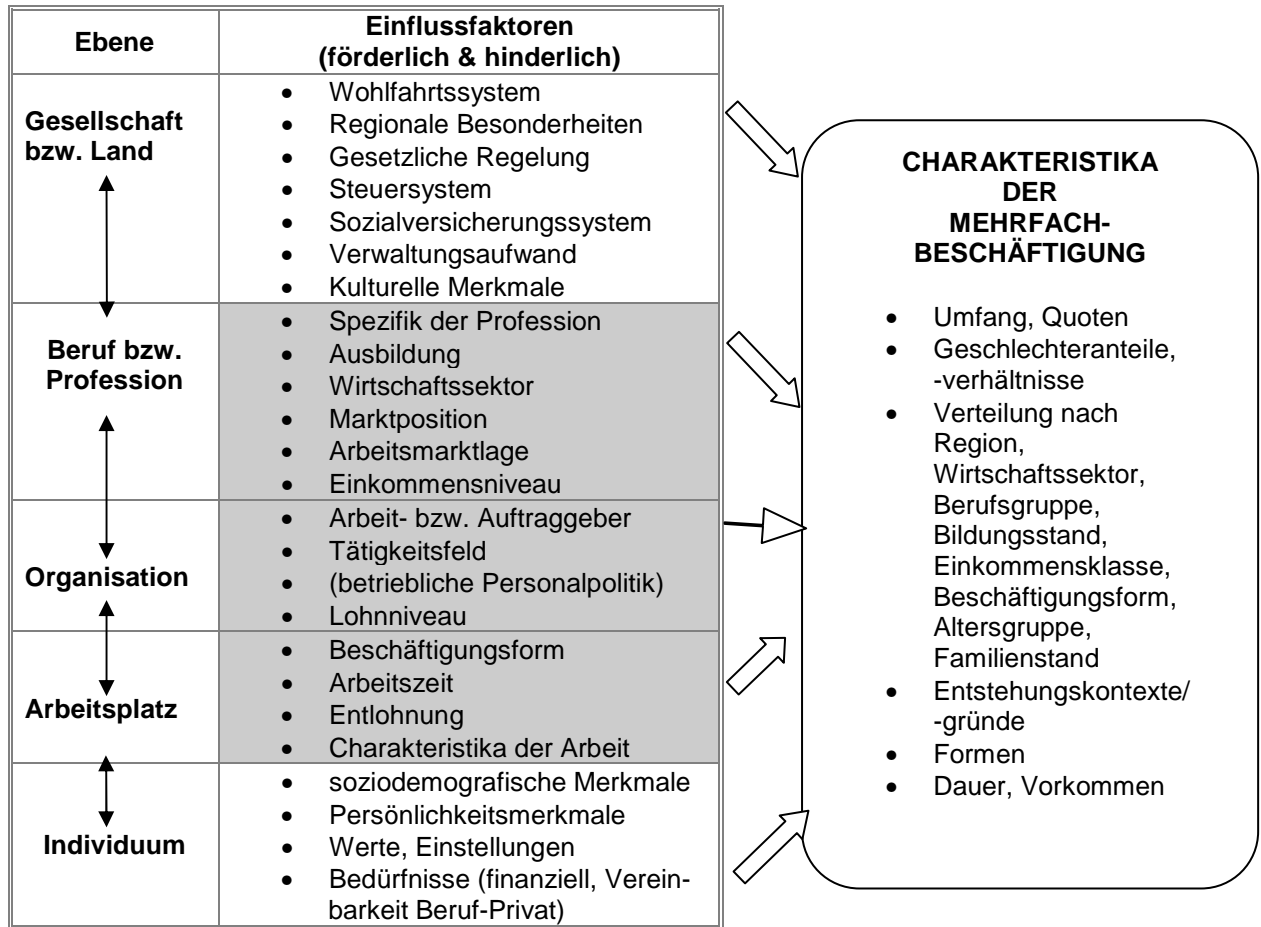
5.3 Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der deutschen Psychologie

Zur Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der deutschen Psychologie wird zunächst herausgearbeitet, welche Einflussfaktoren für dieses Phänomen relevant sind bzw. sich förderlich oder hinderlich auswirken. Anschließend wird anhand der wenigen empirischen Daten zur Mehrfachbeschäftigung ein Bild ihrer Charakteristika in der deutschen Psychologie (wie Umfang, Geschlechterverhältnisse, Formen) skizziert.

5.3.1 Einflussfaktoren der beruflichen Mehrfachbeschäftigung

Im vierten Kapitel wurde aufgezeigt, dass die Mehrfachbeschäftigung ein sehr komplexes, heterogenes Phänomen darstellt, das von förderlichen und hinderlichen Faktoren beeinflusst werden kann. Um die Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie zu untersuchen, werden diese Einflussfaktoren auf unterschiedlichen Ebenen, von der gesellschaftlichen bis zur individuellen Ebene, zunächst zusammengefasst, systematisiert (vgl. Abbildung 47) und dann in den nächsten Abschnitten ausführlicher diskutiert.

Abbildung 47: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung



Quelle: eigene Zusammenstellung

5.3.1.1 Einflussfaktoren auf der Gesellschaftsebene

Die Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland wurde bereits im vierten Kapitel (vgl. Punkt 4.2.1) detailliert dargestellt, an dieser Stelle werden die entsprechenden **Einflussfaktoren auf der Gesellschaftsebene** nur noch kurz zusammengefasst. Im europäischen Vergleich erreicht die **Mehrfachbeschäftigung** in Deutschland ein eher niedriges bis mittleres Niveau (vgl. Abb. 6 im Kap. 4). In den meisten europäischen Ländern liegt der Anteil der Mehrfachbeschäftigten unter allen Erwerbstätigen höher als hierzulande mit 3,4 % (Eurostat, 2006). Dies kann z. T. auf den Einfluss des deutschen Wohlfahrtsregimes⁶² zurückgeführt werden (vgl. Rouault, 2002a): Deutschland ist ein Land mit einem sogenannten **konservativen Wohlfahrtsregime** (wie auch die Niederlande, Österreich und Frankreich), durch Kirche und konfessionelle Parteien geprägt und auf die Bewahrung tra-

⁶² Wohlfahrtsregime = die charakteristische Art und Weise, wie die Wohlfahrtsproduktion zwischen Staat, Markt und Haushalten verteilt wird (Esping-Andersen, 1990).

ditioneller Familienstrukturen ausgerichtet (Blossfeld & Drobnič, 2001). Im Vergleich zu sogenannten liberalen Wohlfahrtsregimes (z. B. Großbritannien und USA) ist der Arbeitsmarkt stärker reguliert und der Anteil von Angestellten im öffentlichen Dienst höher, der Anteil der geringfügigen Beschäftigung dagegen geringer. Der Staat trägt vergleichsweise wenig zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen, zur Finanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Expansion sozialer Dienstleistungen bei. Insgesamt wirken sich diese Charakteristika eher hinderlich auf das Mehrfachbeschäftigungsangebot der Erwerbstätigen aus. Hinzu kommen Besonderheiten der gesetzlichen Regelung der Mehrfachbeschäftigung, des Steuersystems und des Sozialversicherungssystems, die auch eine eher hinderliche Wirkung zeitigen (Rouault, 2002a). Insbesondere das „nicht-universalistische“ Sozialversicherungssystem, in dem parallele Erwerbstätigkeiten getrennt versichert werden müssen, sowie der hohe Verwaltungsaufwand wirken abschreckend.

Schließlich könnte meines Erachtens auch ein **kultureller Faktor** relevant sein: In Deutschland sind ein „monochrones“ Verhalten und ein „monochroner“ Umgang mit der Zeit kulturell im Gegensatz zu dem „polychronen“ Verhalten in anderen Ländern wie z. B. Italien verankert (Hall, 1976; 1990). Während „monochrones“ Verhalten bedeutet, immer eins nach dem anderen zu tun, zeitliche Verpflichtungen ernst zu nehmen und sich mit der Arbeit zu identifizieren, beinhaltet „polychrones“ Verhalten viele Dinge gleichzeitig zu tun, Terminen weniger Bedeutung zuzumessen und sich mit Familie, Freunden und Kunden zu identifizieren. Die in Deutschland vorherrschenden „monochronen“ Verhaltensmuster könnten vermutlich einer Mehrfachbeschäftigung im Wege stehen. Die Beziehung zwischen dieser kulturellen Dimension und der Ausprägung der Mehrfachbeschäftigung wurde jedoch bisher nicht näher untersucht.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Einflussfaktoren auf der **gesellschaftlichen Ebene** eine eher **hinderliche Wirkung** auf das Mehrfachbeschäftigungsangebot der deutschen Erwerbstätigen haben.

In den nächsten Abschnitten werden die Faktoren betrachtet, die auf der Professionsebene liegen, und damit zusammenhängend die Faktoren auf der Ebene der Organisation und der Arbeitsplätze. Dabei werden ausführlicher die Dimensionen erörtert, die eine berufliche Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen fördern oder hindern können.

5.3.1.2 Professionspezifische Einflussfaktoren

Es gibt mehrere Merkmale der Profession Psychologie, die meines Erachtens eine **berufliche Mehrfachbeschäftigung** bzw. Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen **begünstigen**, darunter die Universalität des psychologischen Wissens, die breite Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung sowie die offenen und vernetzten Organisationsstrukturen der Profession. Diese Einflussfaktoren werden im Folgenden genauer betrachtet.

So weist Ward (2002) darauf hin, dass das **psychologische Wissen** universell sei und sich auf alle Menschen in allen Lebensbereichen beziehen lasse. Nach einer breit angelegten **Ausbildung** sind Absolventen in der Psychologie vermutlich stärker als die in sehr spezifischen Ausbildungsgängen in der Lage, ihr Wissen in mehreren Feldern einzusetzen. Die psychologische Ausbildung hat ein hohes Nutzungs- und Anwendungspotenzial für viele Problemstellungen und Tätigkeiten, sodass der Satz „Eine Psychologin/ein Psychologe kann praktisch alles!“ nicht übertrieben erscheint (Schorr, 2003, S. 49). Zwar gibt es einerseits jene Ausdifferenzierung des Wissens, der Berufsfelder und der Expertenrollen, die generell für die Entwicklung von akademischen Professionen als konstitutiv gilt (Giddens, 1995). Schorr (2003) hat, wie berichtet, zwischen 57 Tätigkeitsfeldern unterschieden; und es kommen immer neue Bereiche hinzu. Andererseits hat sich noch längst nicht eine derart extreme Spezialisierung wie etwa in der Medizin herausgebildet. Dort ist es vielen Spezialisten, für die es, wenn sie sich in „ihr“ Gebiet einmal eingearbeitet haben, kaum noch möglich ist, später in ein anderes Gebiet zu wechseln. Es erscheint fraglich, ob eine solche Entwicklung in der Psychologie denkbar und wünschenswert ist (Hoff, 1998). Stattdessen scheinen sich Spezialisierung auf der einen Seite und „Breite“ sowie Transferierbarkeit zentraler psychologischer Kompetenzen nicht gegenseitig auszuschließen.

Psychologen sind auch nach dem Studienabschluss zur kontinuierlichen **Fort- und Weiterbildung** verpflichtet (vgl. z. B. Berufsordnung und Psychotherapeutengesetz). Es handelt sich zugleich um eine „sehr fortbildungsfreudige bzw. fortbildungshungrige Berufsgruppe“ (Schorr, 2003, S. 22), denn Psychologen verfügen über durchschnittlich zwei abgeschlossene (mehrjährige) Fort- bzw. Weiterbildungen. Dabei erweisen sich insbesondere spezifische berufliche Fähigkeiten im Bereich der Klinischen Psychologie als breit anwendbar und nützlich in anderen Tätigkeitsfeldern (ebd.), was die Mehrfachbeschäftigungsmöglichkeiten erhöhen kann.

Sowohl die universelle Anwendbarkeit des psychologischen Wissens als auch die breite Ausbildung und die kontinuierliche Weiterbildung können auf die Mehrfachbeschäftigung im Sinne der bereits erklärten **Komplementaritätsthese** (Schwarze, 1991, vgl. Punkt 4.3.2) förderlich wirken. D. h., dass die Professionszugehörigkeit vielfältige Gelegenheiten zur Nebenbeschäftigung eröffnet, wobei neben der Ausbildung und den speziellen Qualifikationen auch dem Berufsumfeld mit seinen sozialen Netzwerken eine wichtige Rolle zukommt. Außerdem zeigt die traditionell hohe Fort- und Weiterbildungsbereitschaft der Psychologen, dass sie das vielfach geforderte lebenslange Lernen bereits praktizieren und sich für unterschiedliche Bereiche interessieren.

Weitere Charakteristika der Psychologie als Profession, die Ward⁶³ (2002) nennt, begünstigen vermutlich ebenfalls die berufliche Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen: erstens ein offenes, breites und heterogenes **Netzwerk** von Inhalten, Vertretern, Wirkungsbereichen und Multiplikatoren. Begleitende Fort- und Weiterbildungen und regelmäßige kollegiale Supervision tragen zum Aufbau von kollegialen Netzwerken bei und verhindern eine Isolation in der fachlichen Arbeit. Eine Vielzahl von Verbänden und Fachgesellschaften, z. T. multiprofessionell orientiert, unterstützen diese Aktivitäten (Schorr, 2003). Die verschiedenen Teilbereiche bzw. Berufsfelder sind nicht völlig segmentiert, sondern es gibt eine Vernetzung – in Deutschland z. B. den gemeinsamen Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) sowie weitere Verbände. Die Professionsangehörigen können gleichzeitig verschiedenen Sektionen (vgl. Doppelmitgliedschaft im BDP, Punkt 5.3.2.4) bzw. Teilbereichen angehören, ebenso bildet sich die Heterogenität ihrer inhaltlichen Berufsausrichtung institutionell ab. Zweitens erscheinen die **Organisationsstrukturen** der Profession allgemein als locker und wenig kontrollierend. Sie erlauben den einzelnen Professionsangehörigen, fachlich flexibel zu agieren und sich an neue gesellschaftliche Problemlagen, an neue Arbeitgeber und an Schwankungen des Arbeitsmarktes anzupassen. (Lediglich die Psychologischen Psychotherapeuten werden durch das PTG stärker eingeschränkt, vgl. Heisig & Littek, 2003.)

Es wurde bereits erörtert, dass in Deutschland die Mehrfachbeschäftigung einerseits am häufigsten im Dienstleistungssektor vorkommt, andererseits die höchsten Mehrfachbeschäftigungsquoten unter Akademikern zu verzeichnen sind (vgl. Punkt 4.2.1). Da es sich

⁶³ Auf diese Charakteristika hat Ward mit Blick auf die US-amerikanische Psychologie aufmerksam gemacht. Sie gelten aber meines Erachtens auch für die Psychologie im deutschsprachigen und europäischen Raum.

bei der Psychologie um eine kontinuierlich wachsende Profession, um eine **wissensbasierte Dienstleistung** mit hoch qualifizierten Professionsangehörigen handelt, kann angenommen werden, dass sich auch diese Faktoren begünstigend auf die Mehrfachbeschäftigung/Mehrfachbeschäftigung auswirken.

Insgesamt kann für die professionsspezifischen Merkmale der Psychologie eine **eher förderliche Wirkung** auf die Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen festgestellt werden. Allerdings sind, wie bereits dargestellt, die **gesetzlichen Regelungen** in Deutschland für die Ausübung zweier oder mehrerer Erwerbstätigkeiten eher **hinderlich**. Der bürokratische Aufwand ist hoch, und die Sozialbeiträge müssen getrennt entrichtet werden. Für öffentlich angestellte und verbeamtete Psychologen gilt die Nebentätigkeitsverordnung im Beamtenrecht, wonach eine Nebenbeschäftigung nur dann aufgenommen kann, wenn sie mit den Aufgaben der Haupttätigkeit vereinbar ist. Bei Psychologischen Psychotherapeuten wird besonders darauf geachtet, dass Interessenkollisionen vermieden werden und dass sich beide Tätigkeiten nicht vermischen. Bei Psychotherapeuten, die zwischen 2002 und 2006 eine Kassenzulassung beantragt hatten, gab es weitere Einschränkungen bei der Ausübung einer Nebentätigkeit: Die vertragspsychotherapeutische Tätigkeit musste zweifelsfrei als Hauptberuf ausgewiesen werden. Der zeitliche Umfang einer Nebentätigkeit durfte deshalb 13 Wochenstunden nicht überschreiten, was die gleichzeitige Ausübung einer halben Stelle im Angestelltenverhältnis verhinderte. Um Versorgungslücken zu schließen, wurden allerdings seit 2007 die Arbeitsmöglichkeiten für Psychotherapeuten wieder flexibilisiert (Vertragsarztänderungsgesetz).

5.3.1.3 Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder

Das Spektrum der psychologischen Tätigkeitsfelder, deren Gewicht und die Geschlechterverhältnisse wurden bereits oben thematisiert (vgl. Punkt 5.2.5). Im Folgenden geht es darum zu analysieren, inwieweit die Tätigkeitsfelder miteinander zu kombinieren sind und so die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen beeinflussen. Zu diesem Zweck wird die Berufswahltheorie Hollands (1997) auf die Psychologie als Profession und Studienfach angewandt.

Im Kapitel zur psychologischen Berufsverlaufsforschung (vgl. Punkt 2.2.1) wurde darüber berichtet, dass Holland die Berufe in psychologischen Eigenschaftsbegriffen beschrieb

hat (Gottfredson & Holland, 1991). In Anlehnung daran sind auch die wichtigsten Tätigkeiten in Deutschland mithilfe der Holland-Codes⁶⁴ klassifiziert worden (Jörin & Stoll, 2006). Die Profession Psychologie ordnete man hier dem **sozialen Typus (S)** zu. Das Psychologiestudium wird jedoch mit dem Code ISA charakterisiert, d. h., dass im Studium die intellektuell-forschende Umweltkomponente die soziale Komponente übertrifft. In einer empirischen Untersuchung (Casarano, 2006) wurde ermittelt, dass Psychologiestudierende sowohl dem Sozialen Typ (SIA) als auch dem Forschenden Typ (ISA) entsprechen. Es konnten jedoch keine realistischen und keine konventionellen Typen ermittelt werden. Eine weitere Untersuchung (ebd.) zeigte, dass Psychologieabsolventen, die dem forschenden Typus zugeordnet werden, auch später im wissenschaftlichen Bereich arbeiten bzw. promovieren, während dem sozialen Typus zugeordnete Absolventen vorwiegend in der Diagnose, Beratung und Therapie tätig werden.

Die **Klassifikation** der einzelnen **psychologischen Tätigkeitsfelder** anhand der Holland-Codes (Jörin & Stoll, 2006) macht deutlich, dass vier Umwelttypen in unterschiedlichem Maße vertreten sind: der soziale, der forschende, der unternehmerische und der künstlerische Typus (vgl. Abbildung 48).

Obwohl in dieser Klassifikation zwei Arten von Umwelttypen, d. h. praktisch-technische und konventionell-verwalterische Umwelten bzw. Berufsfelder fehlen, wäre es denkbar, dem praktischen Typus (z. B. in Kombination mit dem sozialen Typus) die Bereiche Verkehrspsychologie, Ergotherapie sowie Psychologie der Beziehung Mensch-Maschine zuzuordnen.

⁶⁴ R = realistic, d. h. praktisch-technisch; I = investigative, d. h. intellektuell-forschend; A = artistic, d. h. künstlerisch-kreativ; S = social, d. h. erzieherisch-pflegend; E = enterprising, d. h. unternehmerisch; C = conventional, d. h. verwalterisch-organisatorisch.

Abbildung 48: Klassifikation der psychologischen Tätigkeitsfelder anhand der Holland-Codes

PSYCHOLOGISCHES TÄTIGKEITSFELD	HOLLAND-CODE
Psychotherapie allgemein Kinderpsychologie	SAI
Psychoanalyse Ehe- und Familientherapie Klinische Psychologie Schulpsychologie	SIA
Forschung experimentelle Psychologie	IAS
Ehe-, Familien- und Erziehungsberatung Beratung Erwachsenenbildung Berufsberatung	SAE
Arbeits- und Organisationspsychologie leitende Funktionen	ISE
Unternehmensberatung ⁶⁵	ESA
Organisationsentwicklung	ESI
Personalberatung, -vermittlung	EIS

Quelle: Eigene Zusammensetzung nach Angaben im Berufsregister von Jörin & Stoll (2006).

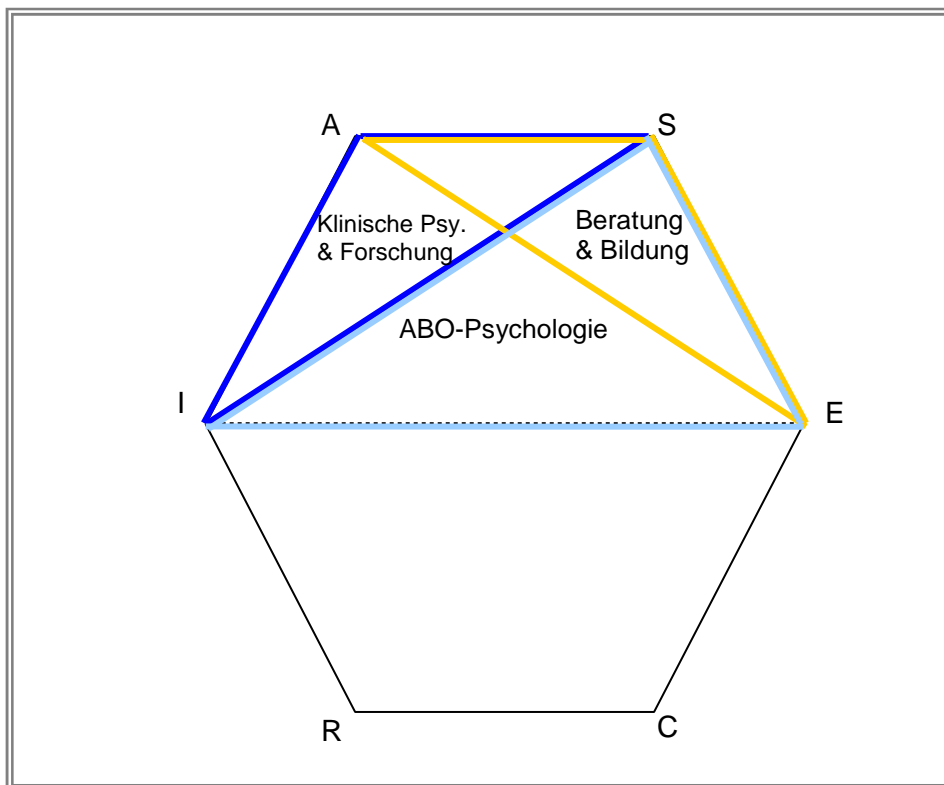
Insgesamt konzentrieren sich die psychologischen Tätigkeiten in der einen Hälfte des hexagonalen Modells von Holland (vgl. Abbildung 49), was ein konsistentes Bild dieser Profession ergibt. Es kristallisieren sich drei große **psychologische Felder** (bzw. Dreiecke⁶⁶) heraus, die das Gebäude der Psychologie als Beruf bilden:

- das Feld der Klinischen Psychologie und der Forschung, durch soziale, forschende und künstlerische Tätigkeiten gekennzeichnet (**SAI**);
- das Feld der Beratung und Bildung, durch soziale, künstlerische und führende (unternehmerische) Tätigkeiten gekennzeichnet (**SAE**);
- und schließlich das große Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie, durch forschende, unternehmerische und soziale Aufgaben gekennzeichnet (**SIE**).

⁶⁵ Die grau unterlegten Felder von der Unternehmensberatung bis zur Personalvermittlung werden bei Jörin und Stoll (2006) nicht explizit als psychologische Felder ausgewiesen. In der Praxis arbeitet aber ein Teil der Psychologen in diesen Bereichen der Privatwirtschaft, die durch unternehmerische Anforderungen gekennzeichnet sind.

⁶⁶ Wobei die Hierarchie der einzelnen Feldern hier nicht berücksichtigt wird.

Abbildung 49: Einordnung der psychologischen Tätigkeitsfelder im hexagonalen Modell von Holland



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Holland, 1997, S.6

Die Tatsache, dass sich in zwei Feldern jeweils zwei traditionelle Tätigkeitsfelder lokalisieren lassen, zeigt, dass diese Tätigkeitsfelder bzw. die Anforderungen ähnlich sind und sich im Rahmen einer Mehrfachbeschäftigung besonders gut kombinieren lassen. Es wäre demnach anzunehmen, dass Mehrfachbeschäftigte häufig die Kombination Klinische Psychologie und Forschung bzw. Beratung und Bildung wählen. Das hexagonale Modell macht außerdem deutlich, dass sich das ABO-Feld mit dem Beratungs- & Bildungsfeld überschneidet, was die Kombinierbarkeit dieser Bereiche nahelegt. Die ähnlichen Felder ergeben somit einen hohen Grad an Transfermöglichkeiten der Wissensbestände und Kompetenzen.

Insgesamt kann also festgestellt werden, dass durch die Überschneidung der Umwelttypen bzw. Anforderungsbereiche jedes psychologische Tätigkeitsfeld mit einem anderen gut kombinierbar ist. Diese hohe Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder kann demnach als **begünstigender Einflussfaktor** der Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie betrachtet werden.

5.3.1.4 Psychologie als „Frauenberuf“

Einen weiteren professionsspezifischen Einflussfaktor der Mehrfachbeschäftigung stellt die Geschlechterzusammensetzung der Professionsangehörigen dar. Wie bereits erörtert (vgl. Punkt 5.2.3), hat sich die Psychologie in den letzten Jahrzehnten zu einem „Frauenberuf“ entwickelt: Der Frauenanteil unter den Professionsangehörigen nimmt in Deutschland seit den 1970er Jahren kontinuierlich zu. Er übersteigt zurzeit (72 %; Statistisches Bundesamt, 2006) bei Weitem den der Männer und liegt bei den Studienanfängern noch höher (79 %, Statistisches Bundesamt, 2005). Es wurde auch diskutiert (vgl. Punkt 1.6), dass Frauen in Deutschland auch dann in der Regel weiterhin hauptverantwortlich für die Familie sind, wenn sie berufstätig sind. Dies ist zumeist der wichtigste Grund dafür, dass sie größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben als Männer; und diese Probleme betreffen nicht nur die Integration bzw. Koordination der Lebensbereiche im Alltag, sondern auch und vor allem die biografische Integration des beruflichen und familiären Lebensstranges (z. B. Abele, Hoff & Hohner, 2003). Für die vielen Psychologinnen, die mit Familie berufstätig bleiben wollen, liegt es nahe, solche Beschäftigungen aufzunehmen, die einen geringeren zeitlichen Umfang haben und zeitliche Flexibilität ermöglichen, sodass beide Lebensbereiche „unter einen Hut“ gebracht werden können. Den Psychologinnen kommen also die für den Arbeitsmarkt charakteristischen Teilzeit- und selbständigen Tätigkeiten vermutlich in besonderem Maße entgegen. So ermöglichen beispielsweise zwei Teilzeitstellen oder eine Teilzeitstelle in Verbindung mit einer selbständigen Nebentätigkeit eine größere Flexibilität als eine einzige Vollzeitstelle. Andererseits kann auch argumentiert werden, dass Frauen häufiger nur Teilzeitstellen angeboten bekommen und sich gezwungen sehen, zur Existenzsicherung noch Nebenbeschäftigungen zu suchen. Hier können sowohl Pull- als auch Push-Faktoren für eine bestimmte „frauentypische“ Art von Mehrfachbeschäftigung identifiziert werden: die Kombination von Teilzeit, Selbständigkeit und geringfügiger Beschäftigung. Die Form einer Vollzeittätigkeit mit Nebenbeschäftigung dürfte dagegen unter Frauen mit Familie selten sein, hauptsächlich aufgrund der genannten Doppelbelastung von Beruf und Privatleben.

Zusammenfassend kann also angenommen werden, dass das Charakteristikum der Psychologie als „Frauenberuf“ bestimmte **Formen der Mehrfachbeschäftigung** begünstigt bzw. erzwingt.

5.3.1.5 Arbeitsmarktfaktoren

Wie die im letzten Kapitel aufgeführte Literatur zeigt (vgl. Pkt. 4.2), spielt der Arbeitsmarkt eine wichtige und komplexe Rolle bei der Entstehung der Mehrfachbeschäftigung. Eine gute Arbeitsmarktlage begünstigt durch die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften die Aufnahme von Nebenbeschäftigungen, was im Sinne eines Pull-Faktors interpretiert werden kann. Im Gegensatz dazu erzwingt eine Arbeitsmarktstruktur, die durch ein geringes Angebot an Vollzeitstellen bzw. ein großes Angebot an Teilzeitstellen und geringfügigen Beschäftigungen charakterisiert ist, die Mehrfachbeschäftigung im Sinne eines Push-Faktors. In den nächsten Abschnitten wird die Ausgestaltung folgender Arbeitsmarktfaktoren in der Psychologie diskutiert: der Marktposition und des Einkommensniveaus der Psychologen, der wichtigsten Arbeitgeber, der typischen Beschäftigungsformen und der Arbeitszeiten.

Marktposition

Auf dem Arbeitsmarkt ist die Position der Psychologie meines Erachtens in Etablierung begriffen. Trotz der bisherigen Professionalisierungserfolge (wie z. B. dem Psychotherapeutengesetz) sind Psychologen in allen Tätigkeitsbereichen einer starken Konkurrenz durch andere Berufsgruppen ausgesetzt. Insbesondere im wichtigsten, im klinischen Tätigkeitsbereich arbeiten viele Psychologen in Konkurrenz zu dem längst etablierten Berufsstand der Mediziner, häufig in untergeordneten Positionen. Die Unterlegenheit der Psychologie wird auch an den ungleich schwierigeren Bedingungen der Ausbildung zum Psychotherapeuten im Vergleich zum Facharzt für Psychotherapie deutlich. Arbeits- und Organisationspsychologen versuchen sich hauptsächlich gegenüber Betriebs- und Volkswirten zu behaupten, im Beratungsfeld ist die Konkurrenz mit vielen anderen Berufsgruppen (z. B. Sozialarbeitern und -pädagogen, Theologen) besonders groß. Auch in neuen Berufsfeldern und Nischen wie z. B. der Medien-, Sport- und Tourismuspsychologie müssen Psychologen ihre Position gegenüber anderen Berufsständen erst einmal ausbauen. Hier zeigt sich die Kehrseite der universellen Anwendbarkeit des psychologischen Wissens: Psychologen sind sozusagen immer wieder Gäste im Hause anderer. Diese ungefestigte Marktposition wirkt sich auf die Position der Psychologen als Arbeit- oder Auftragnehmer aus und schwächt ihre Verhandlungsbasis. Beispielsweise liegt das durchschnittliche monatliche **Bruttoeinkommensniveau** von Psychologen um fast 600 € unter

dem der Ärzte und um ca. 700 € unter dem der Wirtschaftswissenschaftler.⁶⁷ Auf die Frage, ob das Einkommen der Psychologen eine ausreichende Lebensgrundlage bietet, wird im Folgenden eingegangen.

Einkommensniveau

Zum Einkommensniveau von Psychologen liegen lediglich wenige Daten bzw. Schätzungen vor. Der Bruttoarbeitslohn von Berufsanfängern der Psychologie lag 2004 bei durchschnittlich ca. 2.500 €, wobei die Kliniken im Schnitt weniger und die Industrie mehr als die tarifliche Richtgröße BAT IIA bezahlten (Schneller & Schneider, 2004). Der Bruttostundenlohn von adäquat beschäftigten Berufsanfängern lag unter Einbeziehung unbezahlter Überstunden im Durchschnitt bei ca. 12 Euro, womit die Befragten nicht zufrieden waren (ebd.). Insbesondere für teilzeittätige Psychologen mit Unterhaltspflichten kann dies bedeuten, dass sich das Einkommen aus einer Stelle als unzureichend herausstellt und der finanzielle Bedarf durch das Ausüben einer oder mehrerer Nebentätigkeiten gedeckt werden muss. Aber auch eine selbständige psychotherapeutische Tätigkeit wird als wenig einträglich eingeschätzt: „Ob die Vollzeitpraxis einer Psychologischen Psychotherapeutin für die Erzielung eines vernünftigen Familieneinkommens ausreicht, halte ich für zweifelhaft. Nach meiner Erfahrung ist das Einkommen aus einer selbständigen Praxis niedriger als das von angestellten Klinischen Psychologen, die i.d.R. nach BAT II oder Ib bezahlt werden. Dies gilt in umso höherem Maße, je geringer der Anteil von Privatpatienten in einer Praxis ist“ (Kühn-Groffebert, zitiert nach ZAV, 2005, S. 22). Gravierend ist diese Situation insbesondere in Anbetracht dessen, dass viele Psychotherapeuten noch jahrelang Schulden zurückbezahlen müssen, die durch die hohen Kosten der psychotherapeutischen Ausbildung entstanden sind (ebd.).

Die relativ ungefestigte Marktposition verbunden mit einem relativ niedrigen Einkommensniveau in der Psychologie könnte meines Erachtens die Ausübung von Mehrfachbeschäftigung geradezu **erzwingen**.

Arbeitsmarktlage

Seit Anfang der 1990er Jahre ist der Arbeitsmarkt von Psychologen von einer lebhaften Nachfrageentwicklung und, trotz steigenden Absolventenzahlen, von einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet (vgl. Tabelle 1). Die Arbeitslosenquote hat

⁶⁷Eigene Berechnungen mit Daten einer nichtrepräsentativen Befragung der Hans-Böckler-Stiftung (www.lohnspiegel.de) für Erwerbstätige mit 10 Jahren Berufserfahrung in den alten Bundesländern [18.12.2007].

sich zuletzt auf einem Niveau von 6 - 7 % (ZAV, 2005)⁶⁸ stabilisiert, liegt aber höher als die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei Akademikern von etwa 4 % in 2004 (ebd.). Indes stieg zwischen 1994 und 2004 die Gesamtarbeitslosigkeit in Deutschland um über 20 % und die Arbeitslosigkeit unter den Universitätsabsolventen um knapp 13 % (ebd.), was die antizyklische Entwicklung in der Psychologie verdeutlicht. Die Arbeitsmarktlage scheint sich also seit Anfang der 1990er Jahre kontinuierlich verbessert zu haben, wobei allerdings berücksichtigt werden sollte, dass der Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsformen gestiegen ist.

Die **gegenwärtige Arbeitsmarktlage** wird trotz der genannten Verbesserungen als z. T. schwierig eingeschätzt, und dies besonders aufgrund der starken klinischen Ausrichtung der meisten Psychologieabsolventen (ebd.). Das Psychotherapeutengesetz (PTG) brachte zusätzliche Probleme mit der Erfüllung der Voraussetzungen zur Erlangung der Approbation. Die therapeutischen Qualifikationen können zumeist nicht an den Universitäten erworben werden, sondern nur im Rahmen kostenaufwendiger Ausbildungen. Die Ausbildung ist aber so konzipiert, dass sie nur im Rahmen einer Erwerbstätigkeit erworben werden kann. Weil wenig Stellen zur Verfügung stehen, ergibt sich so „ein circulus vitiosus, der sich oft nur unter großen wirtschaftlichen Opfern wie z. B. kostenlose Mitarbeit bzw. geringes Honorar“ (ZAV, 1999, S. 8) durchbrechen lässt. Das Psychologie-Diplom wird dadurch fast zum „Vordiplom“ abgewertet und der Berufseinstieg der nicht mehr ganz jungen Absolventen wird um mehrere Jahre verschoben. Die Bestimmungen des PTG wirken sich besonders auf weibliche Psychologen mit Familie aus (vgl. Hövelmann, 2000). Für Psychologinnen und insbesondere für Berufseinsteiger, die stärker davon betroffen sind, kann sich die schwierigere Arbeitsmarktlage als **Push-Faktor** zur Ausübung einer Mehrfachbeschäftigung herausstellen.

Verglichen mit der Arbeitsmarktsituation der westdeutschen ist die Beschäftigungslage der **ostdeutschen Psychologen** relativ gut, weil sich dort Angebot und Nachfrage die Waage halten (ZAV, 2005). In der ehemaligen DDR existierte keine Arbeitslosigkeit unter den Psychologen und in den Jahren nach der Wende gab es in den neuen Ländern zwischen 100 und 200 arbeitslose Psychologen (ZAV, 1999), was einer Arbeitslosenquote von etwa 3 % entspricht.⁶⁹ Auch freie Niederlassungsmöglichkeiten für Psychologische Psychotherapeuten lassen sich fast nur noch im Osten Deutschlands finden.

⁶⁸ Das Arbeitslosigkeitsniveau kann sogar noch niedriger eingeschätzt werden, wenn man von höheren Erwerbstätigenzahlen ausgeht (s. o. Untererfassung durch Mikrozensus).

⁶⁹ Eigene Berechnung auf der Basis der Angaben in ZAV (1999).

Arbeit- bzw. Auftraggeber

Der Nachfrageschwerpunkt nach psychologischen Dienstleistungen (vgl. ZAV, 2005) liegt – wenn auch auf einem deutlich niedrigeren Niveau als in den vergangenen Jahren – vor allem im klinischen Bereich und stammt von staatlichen und kommunalen Einrichtungen. Diese sind seit Jahren in einen Restrukturierungsprozess involviert (vgl. Ökonomisierung der Krankenhäuser, Punkt 1.4). Im öffentlichen Dienst als dem wichtigsten Arbeitgeber werden Stellen abgebaut; so werden in öffentlichen Kliniken und Universitäten häufig nur noch halbe und befristete Stellen ausgeschrieben. Psychologen, die völlig neue Tätigkeitsfelder besetzen bzw. sich selbst „Nischen“ auf dem Arbeitsmarkt schaffen, steigen in diesen Feldern als Selbständige ein. Insbesondere Stellenangebote für klassische Beratungstätigkeiten wie z. B. Ehe- und Familienberatung in kommunalen und regionalen Einrichtungen sind überproportional zurückgegangen. Die Stellen in der Privatwirtschaft, die sich meistens an Arbeits- und Organisationspsychologen richten, sind rarer, klassische Tätigkeiten wie z. B. in der Personalentwicklung oder -auswahl werden zurzeit selten ausgeschrieben. Die relativ wenigen Psychologen mit einer solchen Ausrichtung haben es aufgrund der höheren fachlichen Flexibilität aber leichter als die Kliniker, eine Anstellung zu finden. Für neuere Tätigkeitsfelder wie die Umwelt- oder Sportpsychologie liegen derzeit so gut wie keine Stellenangebote vor.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitszeiten

Da die Entwicklung der Beschäftigungsformen bereits ausführlich thematisiert wurde (vgl. Punkt 5.2.4), unterstreiche ich an dieser Stelle nur noch der Bezug zur Mehrfachbeschäftigung. Wie ermittelt, arbeiteten die meisten Psychologen vermutlich in atypischen Beschäftigungsverhältnissen: Von den ca. 45.000 erwerbstätigen deutschen Psychologen waren im Jahre 2004 mehr als ein Drittel (37 %) selbständig bzw. freiberuflich tätig (Statistisches Bundesamt, 2005). Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen unter den Professionsangehörigen erreicht noch höhere Quoten (40 % arbeiten weniger als 35 Wochenstunden); davon sind die meisten Frauen (83 %). Allerdings ist der viel kleinere Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten, höher als in anderen Professionen wie z. B. in der Medizin. Einerseits bieten solche „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse zeitliche Freiräume für die Ausübung paralleler Nebentätigkeiten. Andererseits reicht das Einkommen vieler Psychologen mit einer halben Stelle oder einer einzigen selbständigen Tätigkeit vermutlich nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern – dies besonders dann, wenn es um den Unterhalt einer Familie geht. Als naheliegende Lösung bzw. als Absicherung gegen Risiken auf dem Arbeitsmarkt

bietet sich die Aufnahme einer Nebentätigkeit an. Der „Portfolio“-Begriff zielt darauf, dass mehrere Stellen bzw. Erwerbstätigkeiten Risiken wie Arbeitslosigkeit, Auftragseinbußen, Marktschwankungen etc. mindern. Diese Personen haben dann gewissermaßen „mehrere Eisen im Feuer“ (vgl. Punkt 3.4).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass der Arbeitsmarkt für Psychologen eine berufliche Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen nicht nur zu **begünstigen**, sondern häufig gerade zu **erzwingen** scheint.

Bei der **zusammenfassenden Betrachtung der Einflussfaktoren** der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie kann folgendes Fazit gezogen werden: Während die gesellschaftlichen Faktoren in Deutschland eher eine hinderliche Auswirkung auf die Ausübung von Mehrfachbeschäftigung haben, weisen die professionsspezifischen Faktoren zusammen mit der Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder eine eher begünstigende Wirkung auf. Das Spezifikum der Psychologie als „Frauenberuf“ legt zudem nahe, dass in der Profession bestimmte Formen der Mehrfachbeschäftigung überwiegen. Schließlich scheinen auch die Arbeitsmarktfaktoren einen zwingenden Einfluss auf die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen auszuüben. Alles in allem deutet die Wirkung dieser genannten Faktoren darauf hin, dass in der Psychologie die Mehrfachbeschäftigung häufiger als unter allen deutschen Erwerbstätigen vorkommen sollte. Belege für diese These erbringen die wenigen vorhandenen empirischen Daten, die im Folgenden diskutiert werden.

5.3.2 Datenlage zur Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie

Die gleichzeitige Ausübung mehrerer unterschiedlicher Tätigkeiten, d. h. die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit, kam bereits in den ersten Generationen von Diplom-Psychologen vor. Z. B. hat der heute 91-jährige Prof. em. Adolf Martin Däumling schon seit dem Anfang seiner beruflichen Laufbahn mehrere berufliche Stränge miteinander vereinbart (Drewe, 2007). Nach seiner Diplomprüfung im Jahre 1943 und der Promotion 1944 verfolgte er erstens einen universitären Strang in Form von Forschung und Lehre in der Klinischen Psychologie, zweitens einen therapeutischen Strang sowohl als Psychotherapeut in eigener Praxis als auch als Ausbilder, und drittens einen wirtschaftspsychologischen Strang mit Tauglichkeitsuntersuchungen für Lufthansa-Piloten, Kursen für Postbeamte (die ihm den Titel „Hof- und Postpsychologe“ einbrachten) und psychologi-

scher Schulung der Vertriebsingenieure von Siemens. Damit deckte Däumling die drei wichtigsten psychologischen Tätigkeitsfelder ab. Parallel engagierte er sich sehr aktiv im BDP bereits seit der Gründung des Verbandes, dessen Vorsitzender er zwischen 1956 und 1961 war. Ein Portfolio vieler unterschiedlicher, vor allem praxisbezogener, erwerblicher wie ehrenamtlicher Tätigkeiten blieb für Däumlings gesamtes Berufsleben typisch.

Anhand dieses illustrativen Beispiels kann zwar vermutet werden, dass eine solche Art von Biografie kein Einzelfall geblieben ist, aber genaue Angaben dazu sind kaum auffindbar: Wie bereits für das Phänomen der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit im Allgemeinen herausgearbeitet (vgl. Punkt 4.2), ist auch für die deutsche Psychologie die **Datenlage** sehr **mangelhaft**. Im Folgenden werden die wenigen Angaben aus Studien zur Lage der Berufsanfänger,⁷⁰ der angestellten und selbständigen Psychologen zusammengefasst.

5.3.2.1 Mehrfachbeschäftigte unter Angestellten

Zum Umfang der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie liegen lediglich Angaben aus einer Untersuchung von Schorr aus dem Jahre 1991 vor. In dieser für BDP-Mitglieder repräsentativen Erhebung (N=1.674) wurde ermittelt, dass im Jahre 1990 18,5 % der Befragten (d. h. 310 Personen) gleichzeitig **angestellt** bzw. verbeamtet **und selbständig** tätig waren (diese Kombination wird im Folgenden als Beschäftigungsmix bezeichnet). Unter den Mehrfachbeschäftigten waren Männer leicht überrepräsentiert (21 % der Psychologen und 16 % der Psychologinnen waren mehrfachbeschäftigt), was Schorr (ebd.) auf die häufig auftretende Doppelbelastung der Frauen (Beruf und Familie) zurückführt. Die Gruppe der mehrfach Beschäftigten hatte im Vergleich zu der der angestellten Psychologen durchschnittlich etwas höhere Arbeitszeiten und Monatseinkommen. Deutliche Unterschiede bestanden aber in Bezug auf die Schwerpunkte der Berufstätigkeit: Die Mehrfachbeschäftigten waren viel stärker im Bereich der Klinischen Psychologie engagiert (besonders in Beratungsstellen und in freien Praxen), während die ausschließlich Angestellten relativ häufiger in der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie tätig waren. Die leicht erhöhte „Weiterbildungsfreudigkeit“ der Mehrfachbeschäftigten dokumentierte sich in den höheren Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen.

⁷⁰ Die Daten zu den Berufsanfängern werden zuletzt analysiert, weil sie jüngeren Datums sind.

In dieser Studie wurde jedoch nicht erhoben, wie häufig die Befragten mit einer einzigen Beschäftigungsform in mehreren Tätigkeitsfeldern arbeiteten (es wurde nur der Schwerpunkt der Berufstätigkeit erfragt). Es wurde also nur die Mehrfachbeschäftigungsform, die durch einen Beschäftigungsmix charakterisiert ist, betrachtet, diejenige mit einem Tätigkeitsmix (d.h. mit einer Kombination inhaltlich unterschiedlicher Tätigkeiten) dagegen vernachlässigt. Daraus kann gefolgert werden, dass bei der Berücksichtigung der zweiten Form der Mehrfachbeschäftigung vermutlich die gesamte Mehrfachbeschäftigungsquote in der Stichprobe höher ausgefallen wäre, wahrscheinlich über 25 % gelegen hätte. Inwieweit die genannten Ergebnisse übertragen werden können auf Psychologen, die nicht Mitglieder des BDP sind, lässt sich nicht feststellen, denn entsprechende Vergleichsparameter fehlen und es gibt weder Hinweise für die Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse über die Verbandsmitgliedschaft hinaus noch Hinweise auf eine systematische Verzerrung der Daten. Lediglich in der Forschung und Lehre tätige Psychologen sind, wie bereits diskutiert, im BDP unterrepräsentiert, aber deren Anteil an der Gesamtzahl aller Beschäftigten ist relativ klein. Wenn man von der Repräsentativität der Ergebnisse von Schorr (1991) ausgeht und die zunehmende Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse seit 1991 berücksichtigt, kann man aktuell von einer Mehrfachbeschäftigungsquote unter deutschen Psychologen von etwa 25 % bis 30 % ausgehen.

5.3.2.2 Mehrfachbeschäftigte unter Freiberuflern

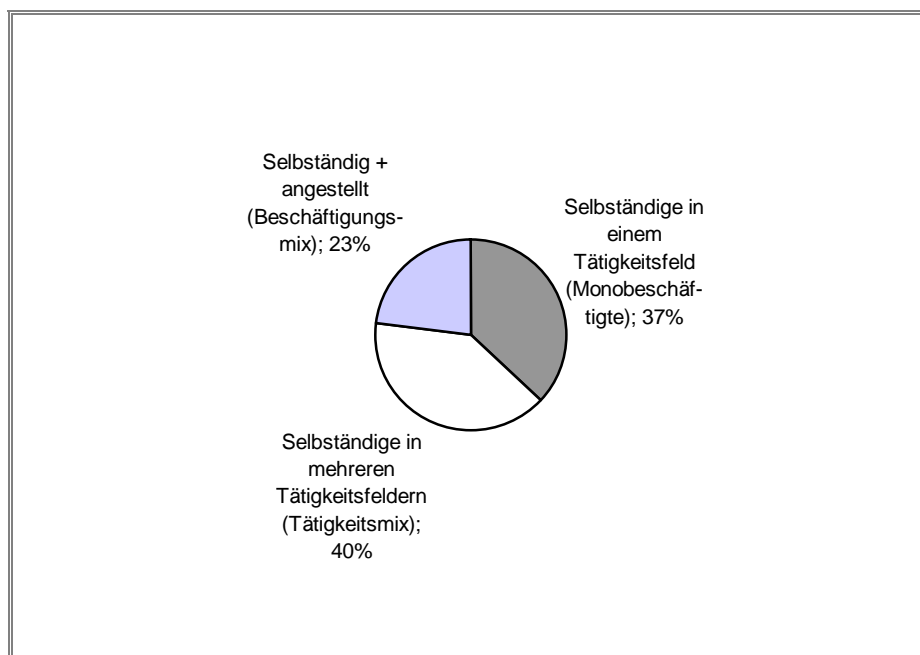
Die bereits genannte Studie zur Lage freiberuflicher Psychologen in Deutschland (Kräuter & Kaimer, 1999) gibt Hinweise zu Psychologen, die gleichzeitig mehrere Beschäftigungsformen haben oder in mehreren Tätigkeitsfeldern arbeiten; die Gruppe der Mehrfachbeschäftigten wird jedoch nicht näher untersucht. Es lässt sich aber errechnen, dass unter den befragten Mitgliedern der Sektion Freiberuflicher Psychologen im BDP (N=1.138) im Jahre 1997 die **meisten mehrfachbeschäftigt** waren (63 %).⁷¹ Hochgerechnet auf die Gesamtanzahl der erwerbstätigen Psychologen (bei einer Selbstständigkeitsquote von 39 %, vgl. Tabelle 4) ergibt sich eine Anzahl von ca. 7.600 mehrfach beschäftigten deutschen Psychologen im Jahre 1997, was einer **Quote von ca. 25 %** entspricht. Bei der angenommenen Pluralisierung der Beschäftigungsverhältnisse dürfte sich die Quote heute auf etwa 25 % bis 30 % belaufen. Diese Schätzung validiert wiederum die oben genannte Schätzung anhand der Angaben von Schorr (1991).

⁷¹ Eigene Berechnung anhand der Angaben in den Tabellen 3.2.1, 3.2.3, 3.3.1 und 3.3.3 bei Kräuter & Kaimer (1999, S. 49ff.).

Nach der Beschäftigungsform unterschieden (Kräuter & Kaimer, 1999) war unter allen Befragten mehr ein Drittel (40 %) selbständig mit mehreren Tätigkeiten bzw. Auftraggebern (Tätigkeitsmix) und fast ein Viertel (23 %) selbständig und gleichzeitig angestellt bzw. verbeamtet (Beschäftigungsmix) (vgl. Abbildung 50).

Unter den letztgenannten Beschäftigungsformen war die **Beschäftigungskombination** „überwiegend angestellt, ergänzt mit selbständiger Tätigkeit“ (54 % der Mehrfachbeschäftigten) am häufigsten, gefolgt von der Kombination „halb selbständig, halb angestellt“ (30 %). Nur wenige Mehrfachbeschäftigte waren überwiegend selbständig und nebenbei angestellt (11 %) und Beamte mit einer selbständigen Nebentätigkeit waren nur sehr selten vertreten (5 %). Unter den Mehrfachbeschäftigten mit einem Mix von Beschäftigungsformen waren, wie auch in der Studie von Schorr (1991) ermittelt, die Männer überrepräsentiert (30 % der Psychologen und 19 % der Psychologinnen), unter den ausschließlich Selbständigen jedoch die Frauen überrepräsentiert.

Abbildung 50: Mehrfachbeschäftigung unter Freiberufler



Quelle: eigene Zusammenstellung nach Angaben in Kräuter & Kaimer (1999)

Fast die Hälfte aller befragten Freiberufler (46 %) arbeitete ausschließlich im klinischen Feld und mehr als die Hälfte (54 %) in **mehr als einem psychologischen Tätigkeitsfeld** (ebd.). Fast zwei Drittel (65 %) der Freiberufler, die in mehreren Bereichen gleichzeitig tätig waren, arbeiteten überwiegend im klinischen Bereich, 13 % überwiegend im ABO-Bereich, jeweils ca. 4 % überwiegend als Sachverständiger/Gutachter bzw. als Coach/Supervisor und 14 % wiesen eine heterogene Kombination von Tätigkeitsfeldern

jenseits der wenigen klassischen Bereiche und ohne klaren inhaltlichen Schwerpunkt auf. In der letzten Kategorie waren Befragte unter 40 Jahren überdurchschnittlich häufig vertreten. Kräuter und Kaimer (ebd.) nehmen an, dass einerseits jüngere Berufsangehörige flexibler und vielseitiger sind als ältere, und dass sie ein hohes Maß an Offenheit gegenüber neuen Berufsbildern und Tätigkeitsfeldern haben. Andererseits sieht sich gerade die jüngere Generation zunehmend mit einem schwierigen Arbeitsmarkt konfrontiert, der Kreativität erfordert, um Nischen für die Entwicklung einer tragfähigen Existenz zu finden. Bei der Betrachtung der Anzahl der Tätigkeitsfelder nach Geschlecht zeigte sich, dass selbständige Psychologinnen zum großen Teil (60 %) in nur einem Tätigkeitsfeld arbeiten, während Männer überproportional häufig zwei oder mehrere Tätigkeitsfelder abdecken: In mehr als zwei Feldern gleichzeitig arbeitet nur ein Zehntel der Psychologinnen aber fast ein Viertel der Psychologen.

Für mehrfach beschäftigte Psychologische Psychotherapeuten bzw. Klinische Psychologen erwies sich Supervision/Coaching als **typische Nebentätigkeit** (72 % der Befragten, Mehrfachnennungen). Zu weit geringeren Anteilen arbeiten die Kliniker nebenberuflich als Betriebspsychologen, Personal- oder Unternehmensberater (21 %), als Sachverständige bzw. Gutachter (18 %) oder in der Forschung und Lehre (12 %). Der Bereich Supervision/Coaching bietet also weniger eine hauptberufliche Perspektive, sondern stellt eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Tätigkeitsfeldern, insbesondere im klinischen Bereich dar (ebd.).

In der genannten Studie wurden darüber hinaus die **durchschnittlichen Gewinne** der in mehreren Tätigkeitsfeldern beschäftigten Vollzeitpsychologen im Jahre 1997 untersucht (ebd.). Es hat sich herausgestellt, dass bei steigendem Tätigkeitsanteil im nicht-klinischen Bereich die Gewinne zunehmen: Die überwiegend klinisch Tätigen hatten einen durchschnittlichen Jahresgewinn von 41.500 €⁷² (Median: 37.500 €), die überwiegend nicht-klinisch Tätigen von 52.700 € (Median: 28.500 €) und die ausschließlich nicht-klinisch Tätigen von 75.200 € (Median: 53.700 €).

Schließlich wurden die **Motive und Erwartungen** erhoben, die bei der Entscheidung für die Selbständigkeit eine besondere Rolle spielten (ebd.). Obwohl die Angaben der Mehrfachbeschäftigten nicht gesondert ausgewiesen sind, sind die Ergebnisse relevant in Anbetracht dessen, dass die meisten Befragten mehrere parallele Tätigkeiten ausübten (vgl.

⁷² Bei allen €-Angaben handelt es sich um Umrechnungen der DM-Angaben.

oben). Als wichtigste Motive und Erwartungen erwiesen sich die Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, das Bedürfnis nach Unabhängigkeit und die höhere Befriedigung in der selbständigen Arbeit. Nur wenige Befragte gaben den Wunsch nach höherem Einkommen an. Unter den offenen Antworten stellten sich der Push-Faktor der Arbeitsmarktsituation sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als am wichtigsten heraus. Die letztgenannten Motive sowie die Autonomie in der Arbeits(-zeit-)gestaltung und die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit waren bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. In den neuen Bundesländern spielte der Wunsch nach einem höheren Einkommen eine wichtigere Rolle als in den alten, auch die Arbeitsmarktsituation wurde dort häufiger genannt. Die Motive „neues interessantes Tätigkeitsfeld“ und „höheres Einkommen“ gewinnen signifikant an Bedeutung, je weniger die Befragten im klinischen Bereich tätig sind. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hat hingegen ein signifikant größeres Gewicht, je mehr die Befragten im klinischen Feld tätig sind (ebd.). Die Arbeitsmarktsituation wirkte als Push-Faktor der Selbständigkeit insbesondere für Nicht-Kliniker.

Von den erhobenen **Erwartungen** haben sich insbesondere die höhere Befriedigung durch die selbständige Arbeit, neue interessante Tätigkeitsfelder und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit **erfüllt** (ebd.). Insgesamt zeigten sich nur wenige Befragte von der Realität der selbständigen Tätigkeit völlig enttäuscht. Klinische Psychologen hatten insbesondere mit **unerwarteten Problemen** bezüglich der Krankenkassen und der Kostenerstattung, mit Verwaltungsaufgaben und Bürokratie im Zusammenhang mit dem PTG sowie mit der Existenzsicherung bzw. mit zu geringem Einkommen zu kämpfen (ebd.). Diese Probleme können auch durch eine aktuellere Befragung von Psychologischen Psychotherapeuten (Heisig & Littek, 2003) bestätigt werden. Nicht-klinisch tätige Psychologen hatten insbesondere mit der Existenzsicherung, mit Zeitmangel, Stress und Überlastung zu kämpfen. Neben dem Verwaltungsaufwand machten ihnen die Akquisition von Kunden sowie der Mangel an Kontakten zu Kollegen und das damit verbundene Fehlen fachlichen Austausches zu schaffen. Sowohl klinische als auch nicht klinische Psychologen haben also für die Existenzsicherung zu kämpfen, was finanzielle Motive für die Ausübung der Mehrfachbeschäftigung nahe legt.

5.3.2.3 Mehrfachbeschäftigte unter Berufsanfängern

Neuere **Absolventenstudien** berichten über die Tendenz der Mehrfachbeschäftigung bei Berufsanfängern: Von den befragten Absolventen des Faches Psychologie an der Universi-

tät Braunschweig in den Jahren 1996 bis 1999 hatten ca. 17 % mehrere Arbeitgeber (Schulz, 2001). Unter den Absolventen der FU Berlin der Jahre 1996 bis 2001 (N=451) waren 16,6 % für zwei und 5,6 % für drei und mehr Arbeitgeber tätig (Gusy et al., 2003). Auch diese Befragungen berücksichtigen, wie in der Befragung von Schorr (1991) oben aufgezeigt, lediglich den Beschäftigungs-, nicht jedoch den Tätigkeitsmix.

Ergebnisse einer bundesweiten Befragung der Absolventen des Jahres 2003 im Studiengang Psychologie⁷³ (Schneller & Schneider, 2004) zeigen, dass bereits das Studium durch eine Doppelgleisigkeit gekennzeichnet ist: Mehr als ein Drittel der 1.084 Befragten (38 %) gaben an, dass Nebenjobs bzw. Praktika zur Verlängerung der Studienzeit geführt haben. Von denjenigen, die in der Studienabschlussphase ein Stellenangebot bekamen (N=134) hatte sich dies bei mehr als einem Viertel (28 %) durch die Nebentätigkeit während des Studiums (für weitere 10 % durch das Praktikum) ergeben. Von den 662 Personen, die nach dem Studium adäquat beschäftigt waren (62 % der Stichprobe), hatten 25 % eine Nebenbeschäftigung, wobei es sich in 40 % der Fälle um etwas niedriger qualifizierte Nebenjobs⁷⁴ handelte. 90 % der Psychologieabsolventen mit Nebentätigkeiten arbeiten dabei in ihrer Haupttätigkeit Teilzeit. Ihr Bruttoverdienst durch Nebentätigkeit liegt im Schnitt bei 411 € (s=420 €, N=165). Diese Daten weisen z. T. auf finanzielle Motive für die Aufnahme von Nebentätigkeiten bei Berufsanfängern hin. Nicht angegeben wurde in dieser Studie, ob unter denjenigen, die in der Haupttätigkeit nicht adäquat, d. h. unter dem Qualifikationsniveau, beschäftigt waren (12 % der Stichprobe), auch Mehrfachbeschäftigte vertreten sind. Es könnte aber sein, dass aufgrund niedrigerer Einkommen die Mehrfachbeschäftigungsquote in dieser Subgruppe höher liegt. Die gesamte Mehrfachbeschäftigungsquote in der Stichprobe der Berufsanfänger kann deshalb auf mindestens 25 % geschätzt werden.

5.3.2.4 Doppelmitgliedschaften im BDP

Die Mitglieder des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) haben die Möglichkeit, sowohl einer fachlichen Primär- als auch einer Zusatzsektion anzugehören (früher war sogar die Mitgliedschaft in drei Fachsektionen möglich). In der Struktur des Verbandes spiegelt sich also die bereits dargestellte praktische Realität wieder: Trotz vieler eigenständiger Erkenntnisse und Methoden überlappen sich die psychologi-

⁷³ Zur Repräsentativität der Befragung für alle Psychologieabsolventen wurden zwar keine Angaben gemacht, aber beantwortet haben insgesamt mehr als ein Drittel (36 %) aller Absolventen des Jahres 2003 von 40 deutschen Universitäten.

⁷⁴ Ein Studium war dafür keine Voraussetzung.

schen Anwendungsfelder; spezifische Methoden und Verfahrensweisen lassen sich in unterschiedlichen Kontexten einsetzen (Schorr, 1991, 2003). Diese Struktur weist auf re gleichzeitige Interessen hin (die Heterogenität der inhaltlichen Ausrichtung wird damit institutionalisiert), auf die „Sowohl-als-auch“-Haltung sowie auf die Mehrfachbeschäftigung der Psychologen.

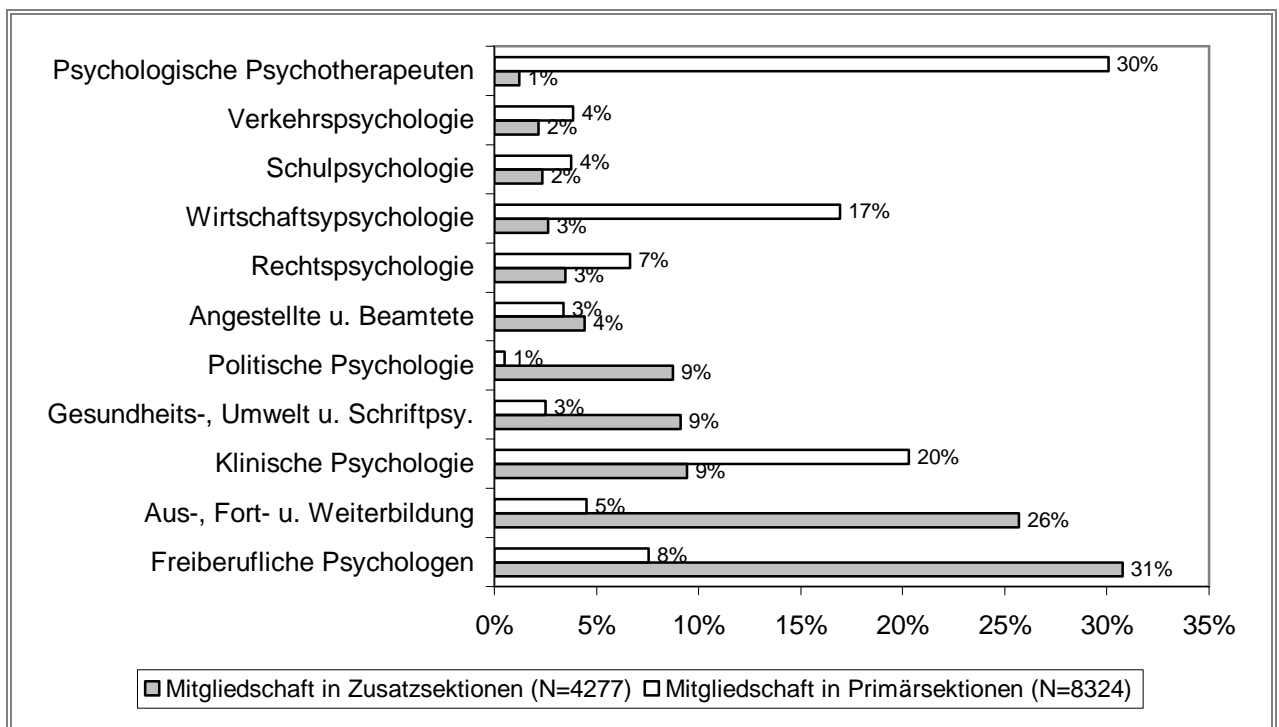
Im Folgenden werden BDP-Statistiken zur **Mitgliedschaft in Primär- und Zusatzsektionen** im Jahre 2007⁷⁵ analysiert. Die Sektionen des BDP unterteilen sich (vgl. Abbildung 51) einerseits in fachbezogene Sektionen, die psychologischen Tätigkeitsfeldern zugeordnet werden können, und andererseits in Sektionen, die die wichtigsten Beschäftigungsformen repräsentieren, d. h. die Anstellungsverhältnisse und die Freiberuflichkeit. Zwar kann eine Doppelmitgliedschaft nicht automatisch als Mehrfachbeschäftigung interpretiert werden, sie kann aber zumindest Hinweise dazu liefern, sowohl was einen Tätigkeitsmix als auch einen Beschäftigungsmix betrifft.

Bei der Analyse der Mitgliederzahlen stellt sich heraus, dass über die Hälfte der Primärmitglieder auch einer Zusatzsektion angehören (51 %, d. h. 4.277 Personen). Wenn nur die tätigkeitsbezogenen Sektionen berücksichtigt werden, verbleiben 37 % der Primärmitglieder (d. h. 2.772 Personen), die einer inhaltlich unterschiedlichen Zusatzsektion angehören. D. h., dass hier eine Mehrfachbeschäftigung mit einem Tätigkeitsmix wahrscheinlich ist. Unter den Doppelmitgliedern sind Männer leicht überproportional vertreten (42 % im Vergleich zu 35 % in den Primärsektionen), was den obigen Daten zu Mehrfachbeschäftigung unter den erwerbstätigen Psychologen entspricht.

Die nachstehende Übersicht verdeutlicht, dass sich die Bedeutung der Primär- und Zusatzsektionen unterscheidet (vgl. Abbildung 51).

⁷⁵ Quelle: Auskunft des Mitgliederservice des BDP, 22.1.2008.

Abbildung 51: Anteil der Mitglieder an den Primär- und Zusatzsektionen des BDP im Jahre 2007



Quelle: zusammengestellt nach der Mitgliederstatistik des BDP, 2007⁷⁶

Die stärkste Zusatzsektion ist die der Freiberufler, deren Schwerpunkt nicht inhaltlich ist, sondern sich nach der Beschäftigungsform richtet. Eventuell finden sich hier Hinweise auf die vielen Psychologischen Psychotherapeuten, die vermutlich freiberuflich arbeiten. Leider zeigen die Daten nicht, wie die einzelnen Doppelmitgliedschaften tatsächlich verknüpft sind.

Die Belegung der Sektion Aus-, Fort- und Weiterbildung weist darauf hin, dass dieser Bereich zwar als Tätigkeitsschwerpunkt relativ unbedeutend ist, aber als wichtigstes Zweitinteresse oder wichtigste Nebentätigkeit von Psychologen im BDP interpretiert werden kann. Ferner zeigt sich, dass auch die Felder der Klinischen und Gesundheitspsychologie⁷⁷ sowie der politischen Psychologie als weitere Nebentätigkeitsgebiete von Psychologen interpretiert werden können.

5.3.2.5 Zusammenfassung der Datenlage

Zusammenfassend werden im Folgenden die Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie überblicksartig dargestellt (vgl. Abbildung 52).

⁷⁶ Quelle: Nach Auskunft des Mitgliederservice des BDP, 22.1.2008.

⁷⁷ Die Umwelt- und Schriftpsychologie sind hier vermutlich kaum vertreten.

Abbildung 52: Zusammenfassung und Vergleich der Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie

Quelle	Zeitraum	Stichprobe	Mehrfachbeschäftigungs-Quote	Anmerkungen
Angestellte				
Schorr, 1991	1990	BDP-Mitglieder (N=1.674)	18,5 % der BDP-Mitglieder: angestellt (bzw. verbeamtet) + selbständig (Beschäftigungsmix) (bei Berücksichtigung von Tätigkeitsmix und Veränderungen seit 1991 => geschätzte aktuelle Mehrfachbeschäftigungs-Quote: 25-30 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Männer überrepräsentiert Mehrfachbeschäftigte im Vergleich zu Nur-Angestellten: <ul style="list-style-type: none"> • höhere Arbeitszeiten und Einkommen • häufiger im klinischen Bereich • mehr Weiterbildungen
Freiberufler				
Kräuter & Kaimer, 1999	1997	Mitglieder der Sektion Freiberuflicher Psychologen im BDP (N=1.138)	63 % der Freiberufler mehrfachbeschäftigt: <ul style="list-style-type: none"> • 40 % selbständig in mehreren Tätigkeitsfeldern (Tätigkeitsmix) • 23 % selbständig + angestellt bzw. verbeamtet (Beschäftigungsmix) 	<ul style="list-style-type: none"> • Männer überrepräsentiert in der Kombination Beschäftigungsmix • Männer decken mehr Felder gleichzeitig als Frauen ab • Berufsanfänger: heterogener Tätigkeitsmix • klinischer Bereich überwiegt • Supervision/Coaching: typische Nebentätigkeit von Psychotherapeuten • Kampf um Existenzsicherung => finanzielle Motive für Mehrfachbeschäftigung • Kampf aber auch Einkommen höher im nicht-klinischen Bereich
Berufsanfänger				
Schulz, 2001	1996-1999	Psychologieabsolventen der TU Braunschweig	17 % der Absolventen: mehrere Arbeitgeber	
Gusy et al., 2003	1996-2001	Psychologieabsolventen der FU Berlin (N=451)	22,2 % der Absolventen : zwei (16,6 %) oder mehrere Arbeitgeber (5,6 %)	
Schneller & Schneider, 2004	2003	Psychologieabsolventen bundesweit (N=1.084)	25 % der adäquat beschäftigten Absolventen (N=662): eine Nebentätigkeit	fast alle Absolventen mit Nebentätigkeiten (90 %) arbeiten in der Haupttätigkeit Teilzeit
Doppelmitgliedschaften im BDP	2007	Mitglieder der Primär- (N=8.324) und Zusatzsektionen (N=4.277) des BDP	<ul style="list-style-type: none"> • 51 % der Mitglieder Primärsektionen: auch in Zusatzsektion • 37 % der Primärmitglieder inhaltlicher Sektionen: auch in inhaltliche Zusatzsektion 	<ul style="list-style-type: none"> • Doppelmitglieder: Männer überrepräsentiert • stärkste inhaltliche Zusatzsektionen: Aus-, Fort- und Weiterbildung, Klinische, Gesundheits-, politische Psychologie => Nebentätigkeitsfelder

Quelle: eigene Zusammenstellung

Vor dem Hintergrund, dass die Datenlage sehr mangelhaft ist und die Angaben nicht direkt miteinander vergleichbar sind, da es sich um unterschiedliche Stichproben bzw. Zeiträume und um unterschiedliche Arten von Mehrfachbeschäftigung (Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsmix) handelt, können folgende Tendenzen festgestellt werden:

Die Mehrfachbeschäftigung ist ein in der Psychologie wichtiges Phänomen mit wachsender Bedeutung. Mindestens ein Viertel der Professionsangehörigen übt vermutlich zwei oder mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus und dieser Anteil scheint zuzunehmen. Wenn man die vorhandenen Mehrfachbeschäftigungsquoten in der Psychologie mit denen unter allen Erwerbstätigen vergleicht (zwischen 3 % und 10 %, je nach Quelle, vgl. Punkt 4.2), wird deutlich, dass die Profession für die Untersuchung dieser speziellen Arbeitsform besonders gut geeignet ist. Die Grundlagen für Mehrfachbeschäftigung werden schon im Studium durch die Ausübung von Nebenjobs angelegt und bereits bei Berufsanfängern werden gleichzeitige, parallele Erwerbstätigkeiten ermittelt. Sie haben einen eher heterogenen Tätigkeitsmix, was einerseits auf Offenheit für neue Felder und andererseits auf Startschwierigkeiten hindeuten kann. Die Mehrfachbeschäftigung scheint unter Freiberuflern besonders häufig zu sein, sei es als Verbindung mehrerer Tätigkeitsfelder, oder als Ergänzung der Selbständigkeit durch ein Anstellungsverhältnis. Diese Kombinationen legen nahe, dass eine Strategie der Risikodiversifizierung und -minimierung dafür verantwortlich ist. Männer sind unter Mehrfachbeschäftigten überrepräsentiert – was wahrscheinlich auf die Doppelbelastung der Frauen durch Beruf und Familie zurückzuführen ist – und decken auch mehr Tätigkeitsfelder als Frauen ab. Im Vergleich zu ausschließlich Angestellten sind Mehrfachbeschäftigte besser qualifiziert durch Weiterbildungen, sie haben höhere Arbeitszeiten und verdienen auch mehr. Insbesondere Klinische Psychologen sind mehrfachbeschäftigt, typische Nebentätigkeiten sind im Bereich von Supervision/Coaching, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie klinischer und Gesundheitspsychologie angesiedelt.

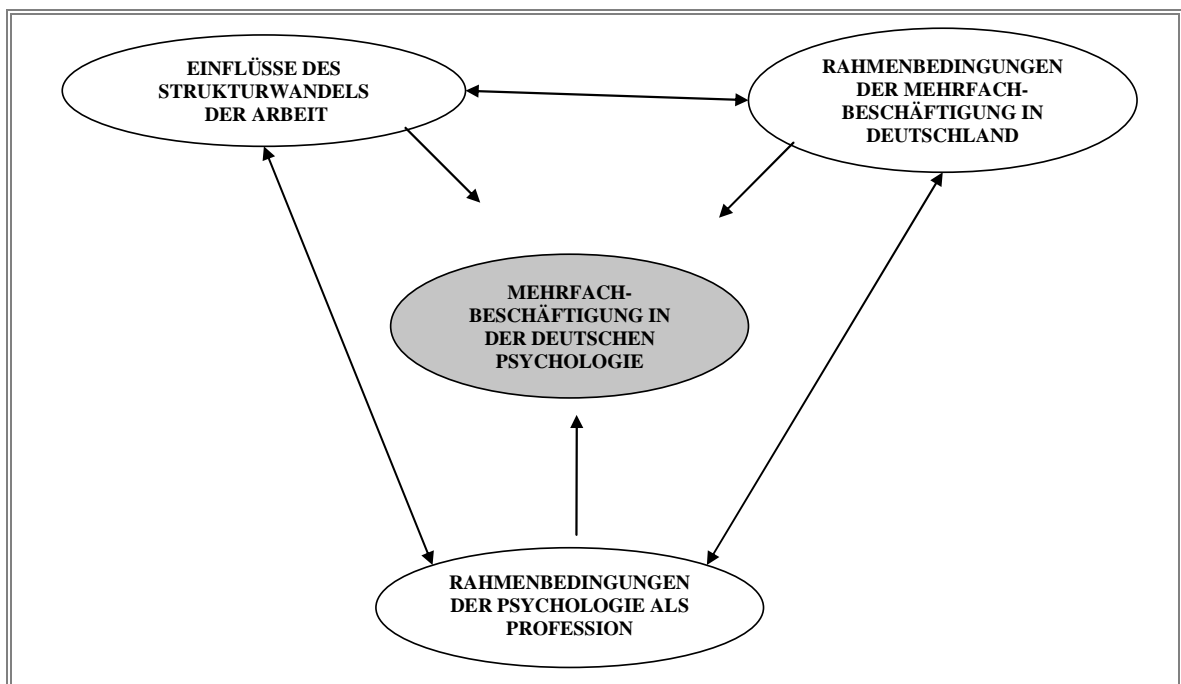
Die vorgestellten Daten sind Ergebnisse von Untersuchungen, die hauptsächlich die Beschäftigungssituation von Psychologen analysieren, jedoch die Mehrfachbeschäftigung nicht speziell thematisieren. Daten zur Dauer der Mehrfachbeschäftigungsphasen, zu deren Häufigkeit im Berufsleben oder gar zur längerfristigen Doppel- und Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf liegen gar nicht vor. Auch Untersuchungen der Entstehungskontexte dieses Phänomens, dessen subjektiver Bewertung und Bedeutung sowohl für die Professionsangehörigen als auch für die Profession fehlen völlig. Außerdem wurden in keiner der ver-

fürbaren Untersuchungen die privaten Lebensumstände der Mehrfachbeschäftigten thematisiert. Für alle diese Bereiche ist also ein großer Forschungsbedarf festzustellen.

5.4 Zusammenfassung, Fragestellungen und Annahmen

Als **Resümee** des vorliegenden Kapitels kann festgehalten werden, dass die Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der deutschen Psychologie von drei zentralen Faktoren auf der Makroebene beeinflusst wird, die sich ihrerseits wechselseitig beeinflussen: vom Strukturwandel der Arbeit, den Rahmenbedingungen der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland und den professionsspezifischen Rahmenbedingungen in der Psychologie (vgl. Abbildung 53).





Abbildung 53: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie



Quelle: eigene Zusammenstellung

In der folgenden Übersicht wurden die Ergebnisse des Kapitels zu diesen Faktoren und zu den Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung genauer zusammengefasst und von der gesellschaftlichen bis zur individuellen Ebene systematisiert (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie

Ebene	Einflüsse des Strukturwandels der Arbeit, bzw. Merkmale, die sich in der Psychologie zeigen	Einflussfaktoren auf Mehrfachbeschäftigung – förderlich (++) , zwingend (+/-) & hinderlich (-)	Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung
Gesellschaft bzw. Deutschland 	Wandel der Wirtschaftssektoren <ul style="list-style-type: none"> Wachstum des Dienstleistungssektors und der Wissensarbeit Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen; überproportionale Zunahme in den akademischen Berufen horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation 	Rahmenbedingungen in Deutschland <ul style="list-style-type: none"> deutsches Wohlfahrtsystem (-) gesetzliche Regelung der Mehrfachbeschäftigung (-) Steuersystem (-) „nicht-universalistisches“ Sozialversicherungssystem (-) hoher Verwaltungsaufwand (-) „monochrome“ Kultur (-) regionale Besonderheiten (Ost-West) 	In Deutschland <ul style="list-style-type: none"> Umfang: mind. 1,2 Mill. Quote: mind. 3,3 % der Erwerbstätigen Geschlechterverhältnisse relativ ausgeglichen Frauenanteile nehmen zu geschlechtsspezifische Segregation typisch für den Dienstleistungssektor, für Wissenschaftler, Experten MB-Quote steigt mit Qualifikationsniveau
Profession bzw. Psychologie 	Wandel der Psychologie <ul style="list-style-type: none"> Verwissenschaftlichung zunehmende Ausdifferenzierung, Spezialisierung und Institutionalisierung von Wissen und Berufsfeldern Ausbildung von Expertenrollen Erosionstendenzen: Überspezialisierung, Unübersichtlichkeit Berufsfelder, Rolle der Experten entwertet Konsolidierungsstrategien: Integration Spezialgebiete & Instit., Experten: Herstellen von Zusammenhängen Entwicklung der Psychologie zum „Frauenstudienfach“ und „Frauenberuf“ 	Professionsspezifische Faktoren in der Psychologie <ul style="list-style-type: none"> wissensbasierte Dienstleistungen (++) universelle Anwendbarkeit des psych. Wissens (++) breite HS-Ausbildung, ständige Weiterbildung (++) offene und vernetzte Strukturen (++) gute Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder (++) Psychologie als „Frauenberuf“: spezifische Formen Arbeitsmarktfaktoren: <ul style="list-style-type: none"> Marktposition: in Etablierung (+/-) Einkommensniveau: mittel (+/-) Arbeitsmarktlage: relativ schwierig (+/-) 	In der Psychologie <ul style="list-style-type: none"> Umfang: mind. 7.600 in 1997, heute wahrscheinlich mehr Quote: mind. 25 % in 1997, heute wahrscheinlich höher Männer überrepräsentiert Nebenjobs bereits im Studium
Organisation 	Wandel der (sozialen) Organisationen: <ul style="list-style-type: none"> Flexibilisierung der Organisationsformen, Abbau von Hierarchie, Outsourcing zunehmende Annäherung an Organisationsprinzipien der Unternehmen (Ökonomisierung der Krankenhäuser) 	<ul style="list-style-type: none"> psychologische Arbeit- bzw. Auftraggeber: häufig öff. Dienst, in Restrukturierung (+/-) Personalpolitik: billigere Arbeitskräfte bzw. konkurrierende (Semi-)Professionen bevorzugt (+/-) Lohnniveau: im klinischen < als im ABO-Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeitsfeld: MB typisch für klinische Psych. typische Nebentätigkeiten: Coaching/ Supervision, Erwachsenenbildung, klinische & Gesundheitspsychologie Berufsanfänger: heterogener Tätigkeitsmix
Arbeitsplatz 	Wandel der Beschäftigungsverhältnisse: <ul style="list-style-type: none"> Abbau der Normalarbeitsverhältnisse Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Selbständigkeit, Teilzeit, Mehrfachbeschäftigung), die z.Z. überwiegen, und für Frauen charakteristisch sind 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigungsform: häufiger selbständig o. befristet angestellt (+/-) Arbeitszeiten: häufig flexibel, Teilzeit (+/-) Entlohnung: reicht nicht immer zum Leben (+/-) Charakteristika der Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigungsform: MB typisch für Selbständigkeit höhere Arbeitszeiten und Einkommen, mehr Weiterbildungen als die Angestellten Kampf um Existenzsicherung
Individuum/ Berufsverlauf	Hinweise zum Wandel der Berufsverläufe: Pluralisierung, Erosion Normalbiografien u. Zunahme von diskontinuierlichen, fragmentierten Biografien, die z.Z. überwiegen; Spezifik der Berufsverläufe Ostdeutscher	<ul style="list-style-type: none"> soziodemografische Merkmale Persönlichkeitsmerkmale, Werte, Einstellungen Bedürfnisse (finanziell, Vereinbarkeit Beruf-Privat) Entstehungsgründe für Mehrfachbeschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> Hinweise Entstehungsgründe: Interessen, Flexibilität, Existenzsicherung, Berufseinstieg bis zur PROFIL-Studie keine Untersuchungen zu mehrgleisigen Berufsverläufen

Bei der Betrachtung der zweiten Spalte in der Abbildung wird deutlich, dass sehr viele Merkmale, die als charakteristisch für den Strukturwandel der Arbeit angesehen werden (vgl. Kap. 1), auch die Profession Psychologie kennzeichnen (vgl. Punkt 5.2). Im Zuge dieses Wandels kommt es in der Psychologie zu einer Pluralisierung der Beschäftigungsformen und Berufsverläufe und vermutlich zu einer Zunahme von Mehrfachbeschäftigung bzw. von mehrgleisigen Berufsverläufen. Der Strukturwandel zeigt sich in der Psychologie nicht nur unmittelbar, sondern der Wandel der Psychologie selbst treibt die allgemeine Transformation der Arbeitsgesellschaft bzw. die Modernisierung voran.

In der dritten Abbildungsspalte werden die Einflussfaktoren auf die Mehrfachbeschäftigung sowohl in Deutschland als auch in der Profession Psychologie zusammengefasst (vgl. Punkt 5.3.1). Die von mir angenommene Einflussrichtung ist jeweils mit Symbolen gekennzeichnet, wobei sowohl förderliche (++) als auch zwingende (+/-) Faktoren letztendlich zu einer Zunahme der Mehrfachbeschäftigung, die hinderlichen Faktoren (-) dagegen zu deren Abnahme führen können. Es wird dabei deutlich, dass die Rahmenbedingungen in Deutschland sich insgesamt hinderlich auf die Ausübung paralleler Erwerbstätigkeiten auswirken, was sich auch in der niedrigen Mehrfachbeschäftigungsquote spiegelt (vgl. vierte Abbildungsspalte). In der Psychologie dagegen gibt es sowohl begünstigende professionsspezifische Faktoren als auch Arbeitsmarkt-, organisationale und Arbeitsplatzfaktoren, die eine Mehrfachbeschäftigung eher erzwingen. Insgesamt wirken sowohl die begünstigenden (im Sinne von Pull-Faktoren) als auch die zwingenden Faktoren (im Sinne von Push-Faktoren) in die gleiche Richtung: Sie tragen zu einer höheren Mehrfachbeschäftigung bei. Dies kann auch anhand der verfügbaren Daten zur Mehrfachbeschäftigungsquote in der Psychologie belegt werden (ebd.): Sie liegt bei mindestens einem Viertel der Professionsangehörigen und ist um ein Vielfaches höher als die unter allen deutschen Erwerbstätigen. D. h., dass die **Mehrfachbeschäftigung als Charakteristikum der Psychologie** gelten kann. Neben der hohen Quote zeigt auch das breite Spektrum von begünstigenden professionsspezifischen Faktoren (vgl. dritte Abbildungsspalte), dass die **Psychologie** für die **Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung** besonders **gut geeignet** ist.

Nun wurden aber bisher keine spezifischen Untersuchungen dazu durchgeführt, die vorliegende Dissertation ist die erste dieser Art und die PROFIL-Studie liefert die ersten umfassenden Daten, nicht nur zur Mehrfachbeschäftigung, sondern auch zu doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen von Psychologinnen und Psychologen; und nicht nur zum

Berufs-, sondern auch zum Privatleben der mehrgleisigen Beschäftigten. Im Hinblick auf diese Daten stellen sich folgende Fragen bzw. können folgende Annahmen formuliert werden.

Fragestellungen und Annahmen

Zuerst stellt sich die Frage, inwieweit die vorhandenen Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie durch die PROFIL-Daten belegt werden und welche neuen Erkenntnisse sich aus der Studie gewinnen lassen. Dafür sollten einerseits die Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Erhebung, andererseits die langfristigen mehrgleisigen Berufsverläufe untersucht werden.

Bezüglich der **Mehrfachbeschäftigung** zur Befragungszeit stellen sich, ähnlich wie am Ende des vierten Kapitels (vgl. Punkt 4.5), erstens Fragen zu deren **Charakteristika** und zweitens zu Unterschieden zwischen mono- und mehrfachbeschäftigten Psychologen: Wie ist der Umfang bzw. Anteil der Mehrfachbeschäftigung in der PROFIL-Stichprobe? Wie gestalten sich die Geschlechterverhältnisse, sind auch hier Männer überrepräsentiert? Wie häufig kommt mindestens eine kurze Phase der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf vor? Welche Formen von Mehrgleisigkeit lassen sich identifizieren und wie häufig kommen sie in der Stichprobe vor? Da es sich um ein heterogenes Phänomen handelt, können hierbei je nach Dauer der Phasen, Beschäftigungs- und Tätigkeitsmix vermutlich mehrere Formen differenziert werden. Vielleicht sind auch Formen auffindbar, die für Berufsanfänger, für Männer oder für Frauen, für west- oder für ostdeutsche Psychologen typisch sind. Weiterhin stellen sich Fragen nach der Länge der Phasen von Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf: Überwiegen eher kurze oder eher lange Phasen? Bezüglich der Beschäftigungsformen: Ist Mehrfachbeschäftigung auch hier am häufigsten mit Selbständigkeit verknüpft? Welche sind die häufigsten Tätigkeitskombinationen und die typischen Nebentätigkeiten? Wie gestalten sich die Arbeitszeiten bei den Befragten? Im **Vergleich zu Monobeschäftigten** interessieren Unterschiede bei den Arbeitszeiten, Einkommen sowie der Anzahl der Weiterbildungen. Insgesamt wird dabei erwartet, dass die Ergebnisse die bisherigen Erkenntnisse nicht nur unterstützen, sondern ein genaueres und viel deutlicheres Bild der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie zeichnen. Dazu werden zusätzliche Fragen zum berufspolitischen und ehrenamtlichen Engagement, zum Privatleben, zu Geschlechter- und zu Ost-West-Unterschieden aufgeworfen. Hier wird angenommen, dass die Gruppe der mehrfach beschäftigten Psychologen relativ heterogen ist und sich in homoge-

ne Untergruppen aufteilen lässt. Diese Fragen werden anhand von empirischen Daten aus dem Projekt PROFIL im siebten Kapitel behandelt.

Bei der Untersuchung der **langfristigen Mehrgleisigkeit** ist es relevant, wie sich der 15-jährige Berufsverlauf der Befragten im Projekt PROFIL gestaltet: Sind schon vor dem Psychologie-Diplom Vorboten der Mehrgleisigkeit wie z. B. eine vorherige Ausbildung, ein Doppelstudium oder Nebenjobs im Studium zu identifizieren? Und welche Hinweise gibt es zur Entstehung der beruflichen Mehrgleisigkeit? Nach den hier ausgearbeiteten Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie (vgl. Abbildung 54) zu urteilen, sind sowohl professionsspezifische Pull-Faktoren als auch Push-Arbeitsmarktfaktoren sowie finanzielle Bedürfnisse und der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erwarten. Dabei dürften sich häufig auch mehrere Gründe in Form eines Motivmix verknüpfen.

Schließlich geht es um die **subjektive Perspektive** der Befragten der PROFIL-Studie auf diese besondere Arbeitsform bzw. auf dieses Berufsverlaufsmuster: Wie wird Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit erlebt, bewältigt und bewertet? Hierbei interessieren insbesondere (in Anlehnung an das dritte Kapitel) die Charakteristika dieser Arbeitsform, die wichtigsten psychologischen Prozesse sowie die spezifischen Fähigkeiten, Kompetenzen und Strategien für den Erfolg. Verfügen Psychologen vielleicht Kraft ihres Berufs genau über die geeigneten Mittel, um diese Berufsverlaufsform optimal zu bewältigen? Zuletzt stellt sich die Frage nach der Bedeutung dieser typischen Arbeits- bzw. Berufsverlaufsform sowohl für die Professionsangehörigen als auch für die Profession. Die letztgenannten Fragen werden im Rahmen des achten Kapitels anhand von Interviewergebnissen beantwortet. Zuvor stelle ich aber noch im nächsten Kapitel den empirischen Forschungskontext dieser Arbeit, das Projekt PROFIL und das methodische Vorgehen bei der Auswertung der Projektdaten vor.

KAP. 6 EMPIRISCHER FORSCHUNGSKONTEXT UND METHODE

Motto: Die Psychologie zeigt Profil.

Im vorangegangenen Kapitel wurde herausgearbeitet, dass die Mehrfachbeschäftigung als charakteristisch für die Psychologie gelten kann und dass die Profession deshalb besonders gut geeignet ist für die Untersuchung dieser Arbeitsform bzw. der neuartigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufe, die daraus entstehen und zukünftig vermutlich immer häufiger entstehen werden. In dem DFG-Projekt PROFIL („Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“) wurden zum ersten Mal Berufsverlaufsmuster von deutschen Psychologen⁷⁸ untersucht, und eines der wichtigsten Ergebnisse war die Ermittlung eines eigenen Musters der „Doppel- und Mehrgleisigkeit“, das man als kennzeichnend für die Profession betrachtete.

In dieser Arbeit werden die Berufs- und Lebensverläufe der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen anhand der empirischen Daten aus dem Projekt PROFIL genauer untersucht. Um die Ergebnisse eigener Analysen in den Forschungszusammenhang einzubetten, stellt dieses Kapitel zunächst das Projekt PROFIL genauer dar. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Dissertation werden folgende Aspekte des Projektes herausgegriffen: Erstens interessieren hier die Herkunft und Beschaffenheit der *Projektdaten*, die für eigene Auswertungen verwendet wurden; deshalb stelle ich im Folgenden Untersuchungsdesign und Stichprobe des Projektes vor und diskutiere die Repräsentativität und Güte der Daten. Zweitens interessiert, wie die *Berufsverlaufsmuster* ermittelt wurden und wie sie sich in der Stichprobe verteilen, was anhand des Erhebungsinstrumentes und der zentralen Ergebnisse des Projektes hierzu deutlich wird. In Anknüpfung an die Ausführungen zu den Rahmenbedingungen der beruflichen Mehrgleisigkeit in der Psychologie (vgl. Punkt 5.2) ist drittens die *Lage der befragten Psychologen*, die sich anhand der entsprechenden Projektergebnisse skizzieren lässt, relevant. Schließlich interessiert noch die berufliche Mehrgleisigkeit im Kontext der *gesamten Lebensgestaltung*, deshalb werden sowohl Ergebnisse des Projektes zu den außerberuflichen Lebensbedingungen als auch zu den Formen der Lebensgestaltung der befragten Psychologen erörtert.

⁷⁸ Wie schon in der Einleitung vermerkt, würde für Professionsangehörige der Psychologie die Binnen-„I“-Form (wie in PsychologInnen) meines Erachtens zwar am besten spiegeln, dass die weiblichen Professionsangehörigen seit langem schon in der Überzahl sind. Die Verwendung dieser Form hat sich jedoch als impraktikabel bzw. verwirrend herausgestellt. Deshalb wird auch in diesem Kapitel die männliche Form für beide Geschlechter verwendet.

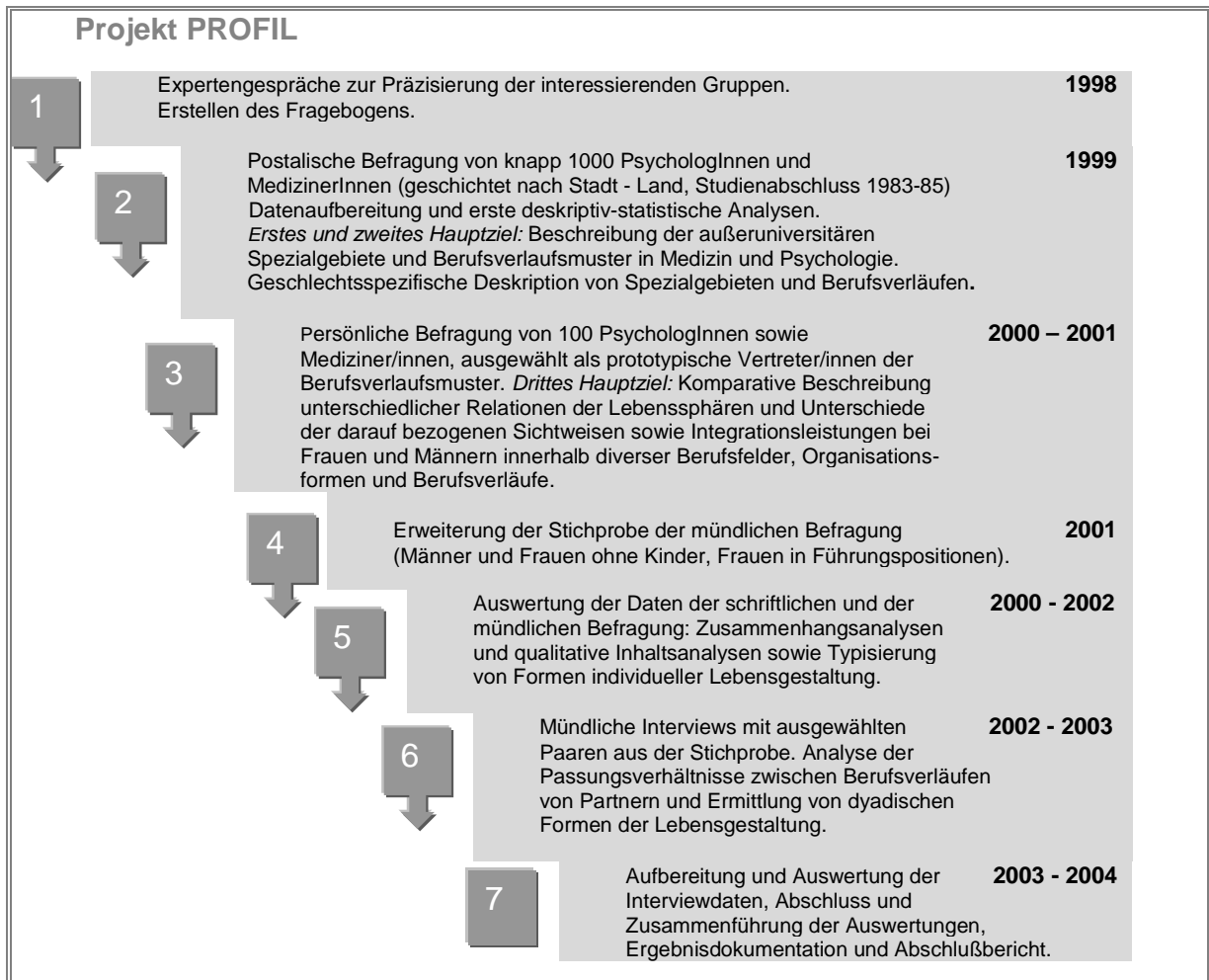
Die **Gliederung** dieses Kapitels umfasst zunächst eine Darstellung der Ziele und des Untersuchungsdesigns des Projektes PROFIL. Es folgen zwei ähnlich strukturierte Unterpunkte, einer zur schriftlichen und einer zur mündlichen Befragung, die jeweils Erhebungsinstrument, Stichprobe und zentrale Ergebnisse des entsprechenden Untersuchungsschrittes behandeln. In Anknüpfung an die zusammenfassende Projektdarstellung formuliere ich dann eigene Fragestellungen und Annahmen, die sich auf die Beschreibung und Analyse der Berufs- und Lebensverläufe von Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen beziehen. Das nächste Unterkapitel erläutert mein eigenes methodisches Vorgehen, erstens die Auswertung der Fragebogen- und zweitens der Interviewdaten. Abschließend werden noch Fragen der Repräsentativität und Reliabilität der Projektdaten diskutiert.

6.1 Empirischer Forschungskontext: das Projekt PROFIL

Die zentralen Ziele und Untersuchungsphasen des Projektes PROFIL werden zunächst überblicksartig zusammengefasst (vgl. Abbildung 55), im nachfolgenden Textteil dann die Ziele und Untersuchungsschritte systematisch dargestellt und erläutert (vgl. Hoff, Olos, Dettmer, Grote & Hohner, 2005).

Das erste Hauptziel des Projektes war die komparative Beschreibung des Spektrums der außeruniversitären Spezialgebiete und Berufsverlaufsmuster in Medizin und Psychologie sowie der Anzahl von Professionsangehörigen pro Gebiet und Verlaufsmuster. *Zweites Hauptziel* war die Ermittlung des Geschlechterverhältnisses innerhalb der Spezialgebiete und Berufsverlaufsmuster. *Drittes Hauptziel* war die vergleichende Beschreibung der Relationen der Lebenssphären sowie der Integrationsleistungen von Frauen und Männern und die Ermittlung von Formen der Lebensgestaltung. Erst im Verlauf der Projektarbeit wurde deutlich, dass bei Personen mit Partnern und Familie der Berufsverlauf des einen Partners häufig sehr stark von dem des anderen abhängig ist. Ein *viertes Hauptziel* war folglich die Analyse von Passungsverhältnissen zwischen den Berufsverläufen von Partnern und die Ermittlung von dyadischen Formen der Lebensgestaltung.

Abbildung 55: Untersuchungsdesign des Projektes PROFIL



Quelle: Hoff, Hohner, Dettmer, Grote & Olos, 2003

In einem *ersten Untersuchungsschritt* wurden Analysen sekundärstatistischer Daten zur Professionsentwicklung und zu den Geschlechterverhältnissen in der deutschen Medizin und Psychologie durchgeführt (vgl. Dettmer, Grote, Hoff & Hohner, 1999) sowie Expertenmeinungen zur Präzisierung der interessierenden Gruppen eingeholt. Im *zweiten Schritt* wurde ein Fragebogen entwickelt (vgl. Grote, Dettmer, Hoff & Hohner, 1999). Die Untersuchungskohorte bestand aus Medizinerinnen und Psychologinnen, die zum Untersuchungszeitpunkt 1999 bereits vor 15 Jahren ihre Approbation in Medizin bzw. ihr Diplom in Psychologie abgeschlossen, d. h. die wichtigsten „Weichenstellungen“ im Beruf schon hinter sich gebracht hatten. Bei der quantitativen Auswertung der Befragung ging es um die Ermittlung von Berufsverlaufsmustern und um die Deskription der geschlechtsspezifischen Disparitäten in den Spezialfeldern und Berufsverläufen. Im *dritten Untersuchungsschritt* wurden leitfadengestützte mündliche Befragungen mit prototypischen Vertretern der zuvor ermittelten Berufsverlaufsmuster durchgeführt (zum Interviewleitfaden vgl.

ebd.). In den Interviews wurden die wechselseitigen Einflüsse zwischen beruflichen und privaten Lebensereignissen im biografischen Verlauf genauer thematisiert, um die unterschiedlichen Berufsverlaufsmuster von Frauen und Männern im Kontext der gesamten Lebensgestaltung zu erklären. In einem *letzten Untersuchungsschritt* wurden die Formen der individuellen Lebensgestaltung als aneinander gekoppelte Bestandteile einer gemeinsamen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen analysiert. Bei der Auswertung der dazu durchgeführten Paarinterviews wurden dyadische Formen der Lebensgestaltung und ihre Herausbildung in den aufeinander bezogenen Biografien von (Ehe-)Partnern analysiert (vgl. Dettmer, 2006).

Eine der Stärken des Projekts PROFIL ist die Verschränkung von quantitativen und qualitativen Untersuchungsmethoden. Im Folgenden gehe ich auf die zwei wichtigsten Untersuchungsschritte – d. h. auf die postalische und auf die mündliche Befragung – ein und stelle die Erhebungsinstrumente, die Stichproben und die zentralen Ergebnisse der Datenauswertungen genauer vor.

6.2 Die schriftliche Befragung

Nach der Darstellung des eingesetzten Fragebogens und der Beschreibung der Stichprobe werden hier die wichtigsten Auswertungsergebnisse zur Lage der befragten Psychologen im Jahre 1999 und zu deren Berufsverlaufsmustern erörtert.

6.2.1 Der Fragebogen

Der Fragebogen beinhaltet 50 standardisierte, halbstandardisierte und offene Fragen, die in fünf Themenbereiche aufgegliedert sind (vgl. Grote et al., 1999⁷⁹):

Angaben zu **soziodemografischen Merkmalen** (Alter, Geschlecht, Kinderzahl, Familienstand) sowie zur derzeitigen **Berufstätigkeit** (Tätigkeitsfeld, Weisungsbefugnis, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit);

Angaben zur **Berufsfindung**: Hier wurde nach dem vorberuflichen Lebenslauf in den verschiedenen Ausbildungsinstitutionen bzw. nach praktischen Vorerfahrungen, nach Einflüssen bei der Berufsfindung sowie nach leitenden Vorstellungen im Zusammenhang mit dem Berufsbild der Medizin bzw. der Psychologie gefragt.

⁷⁹ Beinhaltet den gesamten Fragebogen.

Angaben zur **Biografie**: In diesem für die vorliegende Dissertation zentralen Fragebogen teil sollten sowohl beruflich als auch privat wichtige Ereignisse, Stationen und Phasen in eine chronologische Vorlage von 1983/1985 bis 1999 exakt eingetragen sowie Ziele für die Zukunft angegeben werden (vgl. Vorlage im Anhang 3).

Bei den Angaben zur **persönlichen Bewertung der Biografie** waren Einschätzungen zur emotional positiven oder negativen Valenz der beruflich und privat wichtigsten Ereignisse, Stationen etc. gefragt – wiederum entlang der Zeitachse von 1983/85 bis 1999. In diesen Teil gehören außerdem subjektive Vorstellungen zu Erfolg sowie Kontrollvorstellungen in Verbindung mit den zentralen biografischen Stationen.

Angaben zum **Verhältnis der Lebenssphären**: Hier wurde die Bedeutung des beruflichen im Verhältnis zum privaten Lebensbereich sowohl in der Gegenwart als auch in der Vergangenheit (der letzten 15 Jahre) thematisiert. Neben der subjektiven Bewertung wurden auch die „objektiven“ Lebensverhältnisse und die Handlungsstrategien bei der zeitlichen Aufteilung der Lebensbereiche (Zeitbudgets) sowie die Aufteilung der Aufgaben in Verbindung mit der Kinderbetreuung erhoben. Abschließend wurde eine Bilanzierung des Berufs- und Privatlebens erfragt.

6.2.2 Stichprobe der Fragebogenerhebung

Weil die Berufsverläufe nicht im Längsschnitt untersucht, sondern retrospektiv erfasst und beschrieben wurden, bestimmte sich die Untersuchungskohorte nicht nach dem Geburtsjahrgang, sondern nach dem Jahr der Approbation in Medizin bzw. des Diploms in Psychologie (vgl. Grote, Hoff, Wahl & Hohner, 2001). Den Zugang zu dieser Untersuchungskohorte ermöglichten die Ärztekammern und der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP). Ein Zugang zu Personen, die ihre Berufstätigkeit abgebrochen hatten und/oder nicht mehr Mitglieder der Berufsorganisation waren, war im Rahmen der Studie jedoch nicht möglich. Eine Befragung aller Angehörigen der sehr großen Profession Medizin mit Approbationsjahrgang 1985 wäre zu aufwendig gewesen, deshalb wurden nur Ärzten aus einem Flächenstaat (Niedersachsen) und einem Stadtstaat (Berlin) angeschrieben. In der mit damals 37.000 Angehörigen wesentlich kleineren Profession Psychologie wäre die Zahl der Angehörigen nur eines Jahrganges dagegen zu gering gewesen. Daher sind sämtliche deutschen Psychologen dreier Diplomjahrgänge (1983, 1984, 1985), die 1999 Mitglieder des BDP waren, um Teilnahme gebeten worden. Von den insgesamt 3.867 Personen, die angeschrieben wurden, haben 936 den ausgefüllten Fragebogen zurückgeschickt; die Rücklaufquote mit 24,2 % ist angesichts der Länge des Bogens

deutlich höher als erwartet ausgefallen. Die folgende Übersicht veranschaulicht die Verteilung des Rücklaufs (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Stichprobe und Rücklauf der Fragebogenerhebung nach Profession und Geschlecht

	GESAMT	MEDIZIN			PSYCHOLOGIE		
		Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
gewählte Stichprobe: angeschrieben	3 867	1 762	1 093 62,0%	669 38,0%	2 105	809 38,4%	1 296 61,6%
realisierte Stichprobe: geantwortet	936	351	174 49,5%	177 50,5%	585	187 32,0%	398 68,0%
<i>Rücklaufquote</i>	<i>24,2%</i>	<i>19,9%</i>	<i>15,9%</i>	<i>26,5%</i>	<i>27,8%</i>	<i>23,1%</i>	<i>30,7%</i>

Quelle: Ausschnitt aus Übersicht 1 in Hoff, Hohner, Dettmer & Grote, 1999, S. 11.⁸⁰

Es ließen sich folgende Trends einer **selektiven Antwortbereitschaft** feststellen (vgl. Tabelle 3; vgl. Hoff et al., 1999): Die relativ höhere Beteiligung der Psychologen im Vergleich zu Medizinern, der Frauen im Vergleich zu den angeschriebenen Männern sowie der Berliner im Vergleich zu Befragten aus anderen Orten (nicht abgebildet). Fragen zur Repräsentativität der Stichprobe für die Psychologie werden zum Ende dieses Kapitels diskutiert (vgl. Punkt 6.6).

Beschreibung der Stichprobe in der Psychologie

Die für die vorliegende Arbeit interessierende realisierte Stichprobe der Psychologen umfasst 585 Personen, darunter gut zwei Drittel Frauen (68 %). Psychologinnen sind in der realisierten Stichprobe im Vergleich zur gewählten Stichprobe der angeschriebenen Personen leicht überrepräsentiert. Die meisten Befragten sind in den Vierzigern ($M=43,6$; $s=4,5$ Jahre),⁸¹ wobei Männer durchschnittlich ($M=44,1$; $s=3,7$) ca. ein Jahr älter als Frauen ($M=43,3$; $s=4,8$) sind⁸² (was sich vermutlich mit der Zeit des Wehr- oder Zivildienstes erklären lässt). Im Schnitt haben die Befragten das Psychologiestudium im Alter von etwa Mitte 20 bis Anfang 30 ($M=28,6$; $s=4,5$) abgeschlossen. Geografisch verteilen sich die Befragten relativ ausgeglichen auf kleinere Ortschaften und mittelgroße Städte (49 % aus Orten bis 100.000 Einwohner) und Großstädte (50 % aus Orten mit mehr als 100.000 Einwohnern), wobei keine signifikanten Geschlechterunterschiede zu verzeichnen sind. Aus Berlin kommt fast jeder Zehnte (9,1 %) der befragten Psychologen, hier sind Frauen (9,8 %) im Vergleich zu Männern (7,5 %) etwas überrepräsentiert. Auf die familiäre Situation (Familienstand, Kinderzahl) der Befragten wird unter Punkt 6.2.3 eingegangen.

⁸⁰ Das Format ist leicht verändert.

⁸¹ M = arithmetisches Mittel; s = Standardabweichung.

⁸² Der Unterschied ist signifikant auf dem .05-Niveau.

6.2.3 Zentrale Ergebnisse der Fragebogenauswertung

In diesem Abschnitt werden aus der Fülle der Ergebnisse der Fragebogenauswertung⁸³ hauptsächlich diejenigen vorgestellt und diskutiert, die sich erstens auf die Lage von Psychologen (d. h. Tätigkeitsfelder, Arbeitszeiten, Einkommen, Berufserfolg und außerberufliche Lebensbedingungen) zum Zeitpunkt der Befragung und zweitens auf die Berufsverlaufsmuster beziehen. Zur besseren Einordnung dieser Ergebnisse werden teilweise auch die entsprechenden Resultate für die Profession Medizin dargestellt, jedoch nicht genauer analysiert.

6.2.3.1 Lage der befragten Psychologen im Jahre 1999

In Anknüpfung an die schon dargestellten Daten zu den Charakteristika der Psychologie als Profession (vgl. Punkt 5.2) werden im Folgenden die wichtigsten Ergebnisse des Projektes PROFIL zur Lage der befragten Psychologinnen und Psychologen zum Untersuchungszeitpunkt zusammengefasst, und zwar bezüglich Tätigkeitsfeldern, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten, Einkommen und außerberuflichen Lebensbedingungen. Die Angaben in diesem Abschnitt sind entnommen aus Grote et al. (2001).

Tätigkeitsfelder

Die Angaben der Befragten zur aktuell ausgeübten *Haupttätigkeit* wurden im Projekt nach Fachgebieten klassifiziert (Nebentätigkeiten jedoch dabei außer Acht gelassen). Während die Spezialgebiete in der Medizin anhand der institutionalisierten Facharztgebiete identifiziert werden konnten, waren sie in der Psychologie nicht so einfach zu bestimmen. Denn Tätigkeitsfelder sind hier oft nicht klar gegeneinander abgegrenzt, und ihre Institutionalisierung steht noch am Anfang (erst das psychotherapeutische Feld mit dem Psychotherapeutengesetz kann als derart institutionalisierte Domäne gelten).

Der größte Teil der befragten Psychologen arbeitet in klinisch-therapeutischen Tätigkeitsfeldern (73 %, vgl. Tabelle 6), wobei hier Frauen überproportional vertreten sind. Der wichtigste Bereich darunter ist die Psychotherapie, in der fast die Hälfte aller Befragten (46 %) tätig ist, gefolgt von beratend-therapeutischen Tätigkeiten (17 %). Zudem fallen in dieses Feld noch Tätigkeiten in den kleineren Bereichen Rehabilitation, Sucht und Psychosomatik. Im nicht klinischen Bereich arbeitet gut ein Viertel der Befragten (26 %), hauptsächlich als pädagogische sowie Arbeits- und Organisationspsychologen. Im nicht

⁸³ Vgl. Publikationsliste des Projektes unter <http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/projekte/profil/index.html#pub>

klinischen Tätigkeitsfeld sind, im Gegensatz zu den meisten klinischen Feldern, Männer überrepräsentiert, die Arbeits- und Organisationspsychologie ist⁸⁴ sogar eine Männerdomäne (66 % Männeranteil). Die Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern über die Haupttätigkeitsfelder hinweg sind hochsignifikant und deuten auf die vorherrschende horizontale Arbeitsmarktsegregation in der Psychologie hin.

Tabelle 6:

Haupttätigkeitsfelder der Psychologen nach Geschlecht (N=585, Prozentangaben pro Tätigkeitsfeld)

Haupttätigkeitsfelder nach Häufigkeit geordnet	Gesamt (N=585)	Männer (N=187)	Frauen (N=398)
(a) klinisch-therapeutische Tätigkeiten	73,2%	27,3%	72,7%
davon Psychotherapie	46,3%	23,6%	76,4%
Beratung/Therapie	16,6%	31,0%	69,0%
Rehabilitation	3,4%	50,0%	50,0%
Sucht	2,4%	28,6%	71,4%
Psychosomatik	2,4%	57,1%	42,9%
klinisch ohne weitere Angaben	2,1%	11,3%	91,7%
(b) nicht-klinische Tätigkeiten	26,3%	44,8%	55,2%
davon Pädagogische Psychologie (Schulpsychologie, Erwachsenenbildung)	9,8%	38,6%	61,4%
Arbeits- und Organisationspsychologie (inkl. Markt- u. Werbepsychologie)	5,9%	65,7%	34,3%
Lehre und Forschung	2,4%	42,9%	57,1%
Verkehrspsychologie	2,1%	50,0%	50,0%
Forensische Psychologie	1,9%	9,1%	90,9%
Gesundheits- und Sportpsychologie	1,5%	33,3%	66,7%
Verwaltung und Management	1,2%	42,9%	57,1%
fachunspezifische Tätigkeiten	1,5%	55,6%	44,4%
keine Angabe	0,5%	--	0,5%
Insgesamt	100,0%	32,0%	68,0%

Quelle: Grote et al., 2001, S. 30⁸⁵ p<.001.

Anhand einer weiterführenden Untersuchung im Rahmen des Projektes PROFIL (Wahl, 2000) wurde auch das Prestige der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder ermittelt. In der Psychologie gelten Tätigkeiten in Forschung und Lehre und freiberufliche Tätigkeiten in der Arbeits- und Organisationspsychologie oder in der psychotherapeutischen Praxis als besonders prestigeträchtig; Tätigkeiten im Strafvollzug oder in ambulanten psychosozialen Einrichtungen wird ein geringes Prestige zugeschrieben. Abgesehen davon, dass besonders viele Frauen als freiberufliche Psychotherapeutinnen (also in einem prestigeträchtigen Gebiet) arbeiten, zeigten sich keine nennenswerten Unterschiede bei der Geschlechterverteilung auf die Tätigkeitsfelder mit hohem und niedrigem Prestige.

⁸⁴ Wie die Psychosomatik unter den klinischen Feldern.

⁸⁵ Ergänzt durch die genauen Angaben für alle Tätigkeitsfelder.

Berufliche Merkmale und außerberufliche Lebensbedingungen

Folgende Übersicht fasst die Ergebnisse der Fragebogenauswertung im Projekt PROFIL zusammen, die sich auf berufliche Merkmale (Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit, Einkommen) sowie außerberufliche Lebensbedingungen (Partnerschaft, Berufstätigkeit des Partners und Kinderzahl) der Befragten beziehen (vgl. Tabelle 7; für eine ausführliche Analyse vgl. Grote et al., 2001). Die anschließende Darstellung fokussiert zwar nur die Psychologie, aber die Tabelle umfasst, zur besseren Einordnung der Ergebnisse, auch die Medizin.

Fast alle befragten Psychologen (96 %) sind erwerbstätig⁸⁶ (ähnlich wie die Mediziner). Zu den **Beschäftigungsverhältnissen** sei vorab angemerkt, dass der Fragebogen die Antwortvariante „mehrfachbeschäftigt“ nicht explizit, sondern nur implizit (Mehrfachantworten bei Angabe der Beschäftigungsverhältnisse möglich) berücksichtigt. Die PROFIL-Ergebnisse beziehen sich daher nur auf die Beschäftigungsverhältnisse der *ersten angegebenen Tätigkeit*, die wahrscheinlich als Haupttätigkeit gelten kann. Hierzu kann festgestellt werden (vgl. Tabelle 7), dass zwar in beiden Professionen die Anstellungsverhältnisse (und darunter die unbefristet Angestellten und die Beamten) dominieren, in der Psychologie aber die Selbständigkeit bzw. Freiberuflichkeit (45 %) relativ häufiger als in der Medizin (42 %) vorkommt. Bei Psychologinnen hat die Selbständigkeit bzw. Freiberuflichkeit ein signifikant stärkeres Gewicht als bei Psychologen. In den sicheren Beschäftigungsformen der unbefristeten Anstellung bzw. Verbeamtung sind hingegen relativ häufiger männliche Angehörige der Psychologie vertreten. Zur Ermittlung des Anteils der PROFIL-Befragten, die mehrfachbeschäftigt waren, wird im nächsten Kapitel eine eigene, vertiefende Datenauswertung durchgeführt (vgl. Punkt 7.2).

⁸⁶ Erwerbslos waren hier zum Befragungszeitpunkt 9 Personen, in Erziehungsurlaub befanden sich 6 Psychologinnen, und 2 Psychologinnen waren als Hausfrauen nicht erwerbstätig, 6 Personen gaben nur an, dass sie nicht erwerbstätig sind, ohne weitere Angaben zu machen.

Tabelle 7: Berufliche Merkmale und außerberufliche Lebensbedingungen nach Profession und Geschlecht (Medizin N=351, Psychologie N=585)

	MEDIZIN			PSYCHOLOGIE		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Beschäftigungsverhältnisse⁸⁷						
	n=336 100%	n=171 100%	n=165 100%	n=563 100%	n=184 100%	n=379 100%
unbefristet angestellt/ verbeamtet	50,3%	54,4%	46,1%	46,4%	53,3%	43,0%
befristet angestellt	6,9%	7,0%	6,7%	7,6%	8,7%	7,1%
freiberuflich/ selbständig	41,6%	37,4%	46,1%	45,1%	36,4%	49,3%
k.A.	1,2%	1,2%	1,2%	0,9%	1,6%	0,5%
		n.s.			p<.05	
	n=336 100%	n=171 100%	n=165 100%	n=563 100%	n=185 100%	n=378 100%
Vollzeit (>32 WoStd)	83,3%	95,9%	70,3%	61,8%	91,3%	47,5%
Teilzeit (bis 32 WoStd.)	16,7%	4,1%	29,7%	38,2%	8,7%	52,5%
		p<.001			p<.001	
Arbeitszeit						
Wochenarbeitszeit in Stunden	n=336 M=47,5 s=15,3	n=171 M=54,8 s=12,0	n=165 M=40,0 s=14,9	n= 563 M=35,8 s=13,6	n=185 M= 44,4 s=10,5	n=378 M=31,6 s=13,0
davon kinderlos	n=84 M=50,1 s=11,9	n=41 M=52,0 s=12,0	n=43 M=48,2 s=11,6	n=164 M=41,2 s=11,5	n=55 M=45,6 s=10,0	n=109 M=38,9 s=11,6
mit Kindern	n=252 M=46,6 s=16,3	n=130 M=55,6 s=12,0	n=122 M=37,1 s=14,8	n=399 M=33,6 s=13,8	n=130 M=43,9 s=10,7	n=269 M=28,7 s=12,3
		n.s.	p<.001		n.s.	p<.001
Einkommen						
Monatliches Brutto- Einkommen (Schätzung)	n=292 M=12.068 s=4.198 DM	n=146 M=12.915 s=3.479 DM	n=146 M=11.220 s=4.643 DM	n=476 M=6.325 DM s=2.641 DM	n=146 M=7.851 DM s=2.074 DM	n= 330 M=5.650 DM s=2.585 DM
		p<.001			p<.001	
Außerberufliche Lebensbedingungen						
Partnerschaft						
	n=344 100%	n=171 100%	n=173 100%	n=575 100%	n=185 100%	n=390 100%
mit Partner	83,5%	88,9%	81,5%	87,0%	93,0%	84,1%
alleinstehend	14,5%	11,1%	18,5%	13%	7%	15,9%
		p<.05			p<.001	
Berufstätigkeit Partner						
	n=285 100%	n=148 100%	n=137 100%	n=492 100%	n=168 100%	n=324 100%
Vollzeit (>32 WoStd.)	54,4%	26,4%	84,7%	68,5%	37,5%	84,6%
Teilzeit (bis 32 WoStd.)	24,2%	39,9%	7,3%	22,4%	47,6%	9,3%
Partner nicht erwerbstätig	21,4%	33,8%	8,0%	9,1%	14,9%	6,2%
		p<.001			p<.001	
Kinderzahl						
	n=351 M=1,6 s=1,2	n=174 M=1,7 s=1,2	n=177 M=1,4 s=1,1	n=585 M=1,4 s=1,2	n=187 M=1,5 s=1,2	n=398 M=1,4 s=1,2
		p<.05			n.s.	

Abkürzungen: M = arithmetisches Mittel; s = Standardabweichung; WoStd. = Wochenstunden. Die **Signifikanzangaben** beziehen sich auf die Geschlechterunterschiede innerhalb der jeweiligen Profession. Nur die Angaben zur Arbeitszeit beziehen sich auf Unterschiede zwischen Kinderlosen und Eltern. **Quelle:** Eigene Zusammenstellung nach Angaben in Grote et al., 2001, S. 34ff. (Übersichten 8 – 30) und eigenen Berechnungen.

⁸⁷ In der PROFIL-Studie (vgl. Grote et al., 2001) wurden nur die Beschäftigungsverhältnisse der ersten angegebenen Tätigkeit, die wahrscheinlich als Haupttätigkeit gelten kann, ermittelt.

Bei der Betrachtung des **Umfangs der Beschäftigungsverhältnisse** zeigte sich, dass die meisten Befragten Vollzeit (d. h. mehr als 32 WoStd.) arbeiten (vgl. Tabelle 7). In der Psychologie ist Vollzeitarbeit am häufigsten unter Angestellten, während Teilzeitarbeit bei Selbständigen am relativ häufigsten vorkommt (nicht in der Tabelle dargestellt). Die Teilzeit ist in der Psychologie wie in der Medizin eine Frauendomäne: Bei den Psychologen sind nur 9 %, bei den Psychologinnen dagegen 53 % Teilzeit beschäftigt. In der Psychologiestichprobe arbeitet nur ein einziger Mann auf einer befristeten Stelle in Teilzeit. Bei den Frauen sind es dagegen 12 Personen (3 %) in diesem prekären Beschäftigungsverhältnis. Die Psychologinnen arbeiten fast doppelt so häufig in Teilzeit wie die befragten Ärztinnen, was darauf schließen lässt, dass die Organisationsstrukturen in psychologischen Berufsfeldern nicht derart starr wie z. B. in vielen Krankenhäusern sind und dass in der Psychologie mehr Teilzeitarbeitsplätze vorgefunden werden. Diese These wird auch dadurch gestützt, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwar in beiden Professionen gering ist, jedoch Psychologen häufiger in Teilzeit arbeiten als Ärzte.

Psychologen geben durchschnittlich eine viel niedrigere **wöchentliche Arbeitszeit** ($M=35,8$; $s=13,6$ Std.) als Mediziner an. Bei den Männern in der Psychologie liegt sie im Mittel bei fast 45 Wochenstunden – also um 10 Stunden niedriger als in der Medizin. Allerdings ist diese Zahl auch bei den Psychologen noch höher als die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden. Die Psychologinnen geben durchschnittlich 32 Stunden an, also etwa 8 Stunden weniger als die Medizinerinnen, was dem Umfang einer Zweidrittelstelle entspricht. Wenn man zwischen den **Personen mit Kindern und ohne Kinder** differenziert, zeigt sich, dass in der Psychologie die wöchentliche Arbeitszeit von Müttern (mit durchschnittlich 29 Std.) ebenfalls deutlich niedriger als die von kinderlosen Frauen (39 Std.) liegt. Anders als in der Medizin gibt es aber in der Psychologie keine gegenläufige Tendenz bei den Männern; hier arbeiten auch Väter durchschnittlich etwas weniger als Kinderlose.

Das **Einkommen** der Befragten wurde aus forschungstechnischen Überlegungen im Fragebogen nicht erhoben, sondern bei der Auswertung anhand der Tätigkeitsbeschreibungen und Arbeitszeiten eingeschätzt (Wahl, 2000). Für die Personen, bei denen eine Schätzung der absoluten Einkommenshöhe möglich war, zeigten sich enorme Einkommensdiskrepanzen innerhalb und zwischen den Professionen (vgl. Tabelle 7). Das mittlere monatliche Einkommen in der Psychologie (6.325 DM) ist etwa halb so hoch wie in der Medizin (12.068 DM). Angestellte Psychologen erreichen durchschnittlich ein nur geringfügig höheres Einkommen (6.440 DM) als die Selbständigen (6.150 DM). Die Einkommensvertei-

lung nach Geschlecht weist signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf; dies sowohl zwischen den Professionen als auch innerhalb jeder Profession. Männliche Psychologen verdienen monatlich durchschnittlich 2.200 DM mehr als Psychologinnen (vgl. Tabelle 7). Dabei lassen sich die geringeren Einkommen von Frauen auf deren durchschnittlich geringere Wochenarbeitszeit zurückführen.

Nach der Darstellung der wichtigsten beruflichen Merkmale der Befragten im Projekt PROFIL werden nun deren **außerberufliche Lebensbedingungen** und Bezüge zwischen dem Berufs- und Privatleben thematisiert.

Die Mehrzahl der untersuchten Personen lebt in festen **Partnerschaften** (Tabelle 7), überwiegend mit gemeinsamer Haushaltsführung. In der Psychologie (ähnlich wie in der Medizin) leben signifikant mehr Männer (87 %) als Frauen (75 %) in Partnerschaften mit gemeinsamer Haushaltsführung; demgegenüber finden sich mehr Frauen (9 %) als Männer (6 %) mit getrennter Haushaltsführung (diese Angaben werden nicht in der obigen Tabelle aufgeführt) und mehr alleinstehende Frauen (16 %) als alleinstehende Männer (7 %). Dies wird dahin gehend interpretiert, dass neben dem bekannten Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Umständen bei manchen berufstätigen Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft zum Problem werden kann.

Hinsichtlich der **Erwerbstätigkeit der Partner** unterscheiden sich Frauen in der Psychologie kaum von denen in der Medizin: Die Mehrzahl (85 %) hat vollberufstätige Partner. Die Männer in beiden Professionen unterscheiden sich dagegen durchaus voneinander: Psychologen haben viel seltener als Mediziner Partnerinnen, die gar nicht erwerbstätig sind (15 %). Fast die Hälfte der Psychologen (48 %) hat Partnerinnen, die in Teilzeit beschäftigt sind; auch die Gruppe der Psychologen mit vollzeitbeschäftigten Frauen (38 %) ist deutlich größer als die entsprechende Gruppe bei den Medizinerinnen. Bezüglich der durchschnittlichen Arbeitszeit der Partner ließ sich feststellen, dass die Partnerinnen der Psychologen signifikant weniger Stunden pro Woche ($M=31,3$; $s=14,0$) arbeiten als die Partner der Psychologinnen ($M=45,5$; $s=12,0$). Daraus wurde gefolgert, dass, während Frauen meistens zugunsten vollberufstätiger Partner beruflich eher „zurückstecken“, die Männer umgekehrt häufiger von Partnerinnen unterstützt werden, die nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt sind. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es viel mehr Psychologen mit erwerbstätigen Partnerinnen gibt als Mediziner; und dies spricht für eine vergleichsweise stärker symmetrische Aufgabenverteilung in Familie und Haushalt bei Psychologinnen und Psychologen.

Abschließend werden hier noch die PROFIL-Ergebnisse zur **Kinderzahl** der befragten Personen betrachtet: Die meisten Befragten beider Professionen haben Kinder, aber im Vergleich zu den Medizinerinnen (25 %) sind etwas mehr Psychologinnen (29 %) kinderlos. Am häufigsten haben Professionsangehörige der Psychologie zwei Kinder bzw. ein Kind, wobei zwischen Männern und Frauen keine signifikanten Unterschiede zu verzeichnen sind. Beruflich erfolgreiche Männer haben mehr Kinder als beruflich erfolgreiche Frauen – die Männer in höchsten Positionen haben die meisten, die Frauen in höchsten Positionen dagegen die wenigsten Kinder.

Bei der Betrachtung der zeitlich engen **Bezüge** zwischen den zentralen **Lebensereignissen** im beruflichen und privaten Lebensbereich wird eine zeitlich stärkere Verzahnung der Lebensstränge bei den Frauen deutlich (Hoff et al., 2003). Außerdem wirken sich private Lebensereignisse bei Männern und Frauen in unterschiedlicher Weise aus: In den Lebensläufen von Frauen fallen private Ereignisse wie die Geburt von Kindern zeitlich mit Unterbrechungen und mit solchen Veränderungen im Berufsleben zusammen, die Erfolg im Sinne von beruflichem Aufstieg verhindern. Bei den Männern fallen dagegen die gleichen privaten Lebensereignisse zeitlich häufiger mit Weichenstellungen für beruflichen Erfolg im Sinne von Aufstieg und Einkommensverbesserung zusammen.

6.2.3.2 Berufsverlaufsmuster

Für die Ermittlung der Berufsverlaufsmuster waren zwei Fragebogenbereiche relevant: Erstens Fragen zur inhaltlichen Beschreibung der Berufstätigkeit, zur Art der Beschäftigungsverhältnisse, zur wöchentlichen Arbeitszeit sowie zur Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern. Diese Fragen geben nicht nur Auskunft über den augenblicklichen Endpunkt der Berufsbiografie, sondern lassen auch auf die Art des Berufsverlaufes schließen. Biografische Angaben zum Verlauf des Berufs- und Privatlebens sind eine weitere zentrale Grundlage zur Ermittlung der Berufsverlaufsmuster. Hier wurden (im Anschluss an ähnliche Vorgehensweisen bei Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996, und bei Hohner, 1994) die Befragten gebeten, die wichtigsten Stationen, Ereignisse und Veränderungen in ihrer Biografie von 1984 bis 1999 Jahr für Jahr (zeilenweise links: für das Berufsleben, rechts: für das Privatleben) zu benennen (vgl. Anhang 3).

Auf der Grundlage dieser Angaben sind Berufsverlaufsmuster anhand folgender **Merkmale** ermittelt worden (vgl. Grote et al., 2001):

- a) **Kontinuität vs. Diskontinuität**, bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse und/oder inhaltlichen Tätigkeitsschwerpunkte (Wechsel und Unterbrechungen);
- b) **Aufstieg vs. Abstieg oder Verbleib** in gleicher bzw. ähnlicher Position (für Psychologen ergaben sich Zuordnungsschwierigkeiten, weil es wenige an die Art der Position gebundene Titel gibt);
- c) **Institutioneller Kontext** bzw. Zugehörigkeit zu Organisationen vs. freiberufliche Tätigkeit (Konfigurationen im Ablauf der institutionellen Kontexte);
- d) **Ausübung einer einzigen Tätigkeit vs. Parallelität verschiedener Tätigkeiten**: Dieses Merkmal, das ursprünglich nicht bedacht wurde, ist zentral für das Thema der vorliegenden Dissertation. Erst bei der Auswertung stellte sich heraus, dass Berufsverläufe in der Psychologie nicht nur asynchron, sondern häufig auch synchron durch zwei oder mehrere, langfristig nebeneinander herlaufende Tätigkeiten strukturiert sein können.

Die Ermittlung von Berufsverlaufsmustern war zunächst sehr aufwendig und schwierig, insbesondere bei Psychologen, die sehr heterogene, komplexe Biografien aufweisen (vgl. Hoff et al., 1999). Schließlich ließen sich aber solche **Berufsverlaufsmuster** als typische Konfigurationen der Ausprägungen aller genannten Merkmale so klar voneinander abgrenzen, dass sich Personen mit ihren Berufsbiografien entsprechend eindeutig zuordnen ließen (vgl. Abbildung 56).

Abbildung 56: Charakteristika der Berufsverlaufsmuster in Medizin und Psychologie

MEDIZIN		PSYCHOLOGIE	
M1	KONTINUIERLICHER AUFSTIEG in Institutionen (i.d.R. Krankenhaus) - in höchste Positionen oder - in mittlere Positionen	P1	(KONTINUIERLICHER) AUFSTIEG (i.d.R. in Institutionen) - in höchste Positionen oder - in mittlere Positionen
M2	KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN (i.d.R. Krankenhaus) - in gleicher Institution oder - Wechsel der Institution	P2	KONTINUITÄT IN INSTITUTIONEN (in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen) - einzige Tätigkeit in gleicher Institution oder - Haupt- und Nebentätigkeit oder - lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit
M3	ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN - Krankenhaustätigkeit und dann Niederlassung in Praxis	P3	KONTINUITÄT SELBSTÄNDIGER seit Studienabschluss - lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit
		P4	ZWEI KONTINUIERLICHE PHASEN - Wechsel aus Institution in die Selbständigkeit - oder umgekehrt
M4	DISKONTINUITÄT - drei Phasen (wegen langer Unterbrechung) oder - Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung	P5 DOPPEL- UND MEHRGLEISIGKEIT - ständig parallele Tätigkeiten oder - einzige Tätigkeit, dann Wechsel in Mehrgleisigkeit	
		P6	KONTINUITÄT UND DISKONTINUITÄT - Kontinuität des Beschäftigungsverhältnisses mit inhaltlichen Tätigkeitswechseln oder - inhaltliche Wechsel in abhängiger Beschäftigung, dann kontinuierliche Selbständigkeit
		P7	DISKONTINUITÄT - drei Phasen (wegen langer Unterbrechung) oder - Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung oder - lange Einstiegsphase, Wechsel u/o - Unterbrechung
M5	STARKE DISKONTINUITÄT - zwei und mehr Wechsel u/o lange Unterbrechungen	P8	STARKE DISKONTINUITÄT - zwei und mehr Wechsel u/o lange Unterbrechungen - lange Einstiegsphase u/o Parallelität u. Wechsel

Quelle: Grote et al., 2001, S. 13.

Im Professionsvergleich wird deutlich, dass es in der „alten“ Profession Medizin weniger und besser abgrenzbare Berufsverläufe gibt, während die „junge“ Profession Psychologie durch mehrere unterschiedliche und auch in sich relativ heterogene Berufsverläufe charakterisiert ist.

Im Folgenden werden die **Berufsverlaufsmuster von Psychologen** genauer dargestellt (vgl. Hoff et al., 2003; zu den Berufsverlaufsmustern in der Medizin vgl. Hoff et al., 1999; Hohner, Grote, Hoff & Dettmer, 2003).

P1. Das Muster des (**kontinuierlichen**) **Aufstiegs** kann in der Psychologie nicht so einfach wie in der Medizin anhand von Titeln (Ober-, Chefarzt) ermittelt werden, und es gibt dafür seltener einen homogenen institutionellen Kontext (z. B. Krankenhaus). „Höchsten“ Positionen (z. B. in Beratungsstellen, im TÜV oder im schulpyschologischen Dienst) wurden Psychologen mit einer Weisungsbefugnis über 10 und mehr Mitarbeiter sowie Hochschulprofessoren und Unternehmensinhaber zugeordnet. Als Kriterium für „mittlere“ Positionen galt die Weisungsbefugnis über drei bis neun Mitarbeiter. Der Aufstieg ist in der Psychologie nicht nur kontinuierlich wie in der Medizin, sondern kann auch im Laufe einer diskontinuierlichen oder mehrgleisigen Biografie erfolgen (z. B. bei Selbständigen).

P2. Das Muster der **Kontinuität in Institutionen** bündelt sichere, unbefristete Tätigkeiten in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, i.d.R. auch mit Beibehaltung der inhaltlichen Ausrichtung (obwohl zumeist nicht so kontinuierlich wie in der Medizin, wo die fachärztliche Spezialisierung institutionalisiert ist).

Hier und bei allen folgenden Mustern kommen längere **Berufseinstiegsphasen** (zwischen ein und drei Jahren) vor, die es in der Medizin so gut wie gar nicht gibt. Sie sind durch ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse und/oder Erwerbslosigkeit und/oder Weiterbildungen charakterisiert. Für den beruflichen Einstieg von Psychologen ist weiterhin eine *Doppel- und Mehrgleisigkeit* der inhaltlichen Ausrichtung oder der Beschäftigungsverhältnisse kennzeichnend, die sich teilweise auch später fortsetzt.

P3. Das Muster der **Kontinuität Selbständiger** gibt es nur in der Psychologie, denn im Gegensatz zu den Medizinerinnen können Psychologen sich gleich nach dem Studium selbständig machen. Bei diesem Muster haben sich Psychologen bereits seit Berufseinstieg auf Dauer (und i.d.R. mit Erfolg) in der Selbständigkeit bzw. Freiberuflichkeit etabliert.

P4. Im Muster **zweier kontinuierlicher Phasen** (P4) wechseln Psychologen aus einer Institution in die Selbständigkeit (z. B. in die freie Praxis) oder umgekehrt. Anders als bei Fachärzten, die vom Krankenhaus in die freiberufliche Tätigkeit wechseln, verschieben sich bei Psychologen i.d.R. auch die inhaltlichen Schwerpunkte der Tätigkeit, was durch die doppelten oder mehrfachen Zusatzausbildungen in der Einstiegsphase erleichtert wird.

P5. Das Muster der **Doppel- und Mehrgleisigkeit**, für diese Arbeit am wichtigsten, kommt in der Medizin so gut wie gar nicht vor und scheint charakteristisch für die Psychologie zu sein. Psychologen in diesem Muster arbeiten beispielsweise zur Hälfte ihrer Arbeitszeit in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen und zur anderen Hälfte freiberuflich. Hierbei handelt es sich i.d.R. auch um inhaltlich unterschiedlich akzentuierte Tätigkeiten. Es kommt weiter vor, dass zwei oder mehr unterschiedliche Tätigkeiten freiberuflich ausgeübt werden. Daneben finden sich schließlich noch Verläufe, bei denen ein Wechsel von der zunächst einzigen Haupttätigkeit zur Mehrgleisigkeit der Tätigkeitsinhalte und Beschäftigungsverhältnisse stattfindet.

P6. Berufsverläufe, die durch **Kontinuität und Diskontinuität** zugleich charakterisiert sind, kommen ebenfalls nur in der Psychologie vor. Hier können mehrere Varianten unterschieden werden: Erstens eine Kontinuität der Beschäftigungsform bei Wechsel der Tätigkeitsinhalte (z. B. Verbleib im Angestellten- oder Beamtenverhältnis trotz möglicher Wechsel von Institutionen über 15 Jahre hinweg, aber zugleich ein oder mehrere gravierende Wechsel der Tätigkeitsinhalte). Daneben gibt es andere Varianten, z. B. von Kontinuität der freiberuflichen Tätigkeit und Diskontinuität der Tätigkeitsinhalte oder des Wechsels von langjähriger Diskontinuität zu Kontinuität.

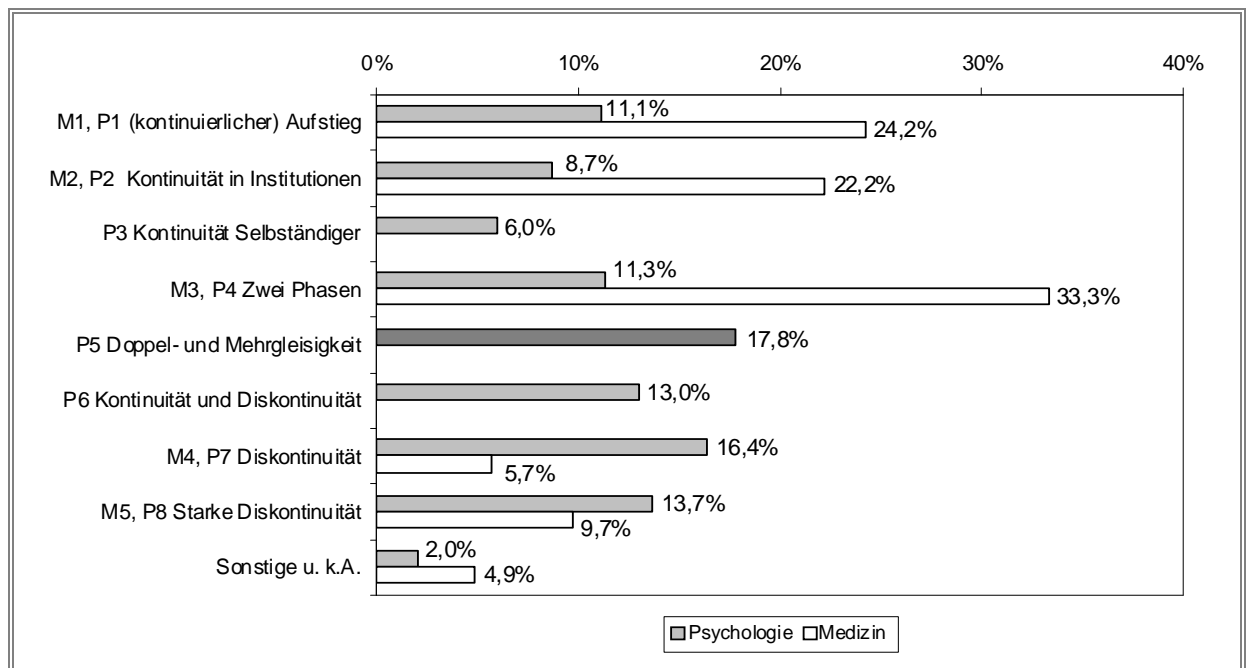
P7. Das Muster der **Diskontinuität** lässt sich durch eine Unterbrechung und/oder einen Wechsel kennzeichnen. Eine Unterbrechung, die länger als ein Jahr dauert, gliedert den Berufsweg in drei Phasen mit zwei gravierenden Wechseln: dem Aus- und dem Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit. (Würde man auch Unterbrechungen von kürzerer Dauer berücksichtigen, so fänden sich in diesem Muster sämtliche Frauen mit Kindern wieder.) Die Wechsel aus der und in die Berufstätigkeit werden umso gravierender, je länger der dazwischen liegende Zeitraum ist. I.d.R. führt der Wiedereinstieg nicht in die gleiche, sondern in eine inhaltlich unterschiedliche Tätigkeit, in ein anderes Beschäftigungsverhältnis, von Vollzeit- in Teilzeitarbeit und/oder in einen anderen institutionellen Kontext.

P8. Das Muster der **starken Diskontinuität** ist von berufsbiografischen Brüchen, d. h. von zwei oder mehr Wechseln und/oder Unterbrechungen und/oder Doppel- und Mehrgleisigkeit gekennzeichnet. Hier wechseln z. B. häufig befristete Tätigkeiten (auch auf ABM-Stellen) mit Phasen der Erwerbslosigkeit und mit längeren Familienphasen.

Diese Klassifikation konnte für die Teilstichprobe der Interviewten in einem späteren Untersuchungsschritt **kommunikativ validiert** werden (vgl. Hoff et al., 2003): Die ermittelten Berufsverlaufsmuster wurden kurz erläutert und jeder Interviewteilnehmer wurde um eine Zuordnung des eigenen Berufsweges gebeten. Bei 58 von insgesamt 62 mündlich befragten Psychologen stimmten die subjektiven mit den externen Zuordnungen überein; die wenigen Inkonsistenzen ließen sich anhand der reichhaltigeren Informationen aus den Interviews aufklären.

Folgende Grafik zeigt die **Häufigkeiten** der Mediziner und Psychologen der PROFIL-Stichprobe in den einzelnen **Berufsverlaufsmustern** (vgl. Abbildung 57).

Abbildung 57: Berufsverlaufsmuster und Profession (N=936, Medizin N=351, Psychologie N=585, Prozentangaben pro Profession)



Quelle: eigene Zusammenstellung nach Angaben in Grote et al., 2001; p<.001.

Dabei wird deutlich, dass, während in der alten Profession Medizin fast die Hälfte der Befragten (46,4 %) ⁸⁸ kontinuierliche berufsbiografische Wege in Institutionen – den sogenannten **Normalbiografien** entsprechend – durchlaufen haben, dies nur bei knapp einem

⁸⁸ M1 + M2.

Fünftel der Psychologen (19,8 %) ⁸⁹ der Fall ist. ⁹⁰ Für die junge Profession Psychologie sind dagegen heterogene, diskontinuierliche und mehrgleisige Berufsverläufe, die von mehr als der Hälfte der Befragten durchlaufen wurden (60,9 % ⁹¹), kennzeichnend. Diese Berufswege können unter dem bereits erörterten Begriff sogenannter **fragmentierter Berufsverläufe** (vgl. Punkt 1.7, Abb. 4) zusammengefasst werden. Das für diese Arbeit zentrale **Muster der Doppel- und Mehrgleisigkeit** (P5), das in der Medizin so gut wie gar nicht vorkommt, ist in der Psychologie mit 17,8 % aller befragten Professionsangehörigen sogar das häufigste Berufsverlaufsmuster und kann somit als charakteristisch für die Psychologie angesehen werden.

Zusammenfassend zeigt sich (vgl. Hoff et al., 2003), dass, anders als in den institutionalisierten Professionen, es in der jungen Profession Psychologie keine begrenzte Anzahl institutionell klar vorgezeichneter Berufsverläufe, sondern eine Vielfalt mehr oder minder komplexer Berufswege gibt. Diese Verläufe können als offen und flexibel, aber gleichzeitig auch als schwer antizipierbar und unsicher gelten. Während sich Mediziner auf ihre Facharztgebiete spezialisieren und ihr Wissen hier vertiefen, müssen Psychologen ihr Wissen und Können bereits in beruflichen Einstiegsphasen nicht nur vertiefen, sondern oft auch über verschiedenartige Tätigkeitsfelder hinweg erweitern. Damit halten sie sich zugleich Chancen für möglichst viele Bereiche auf einem schwer durchschaubaren Arbeitsmarkt offen. Spezialisierung bedeutet also auch Diversifizierung sowie Integration unterschiedlicher Wissensbestände und Fertigkeiten. Die anfängliche Doppel- und Mehrgleisigkeit setzt sich für nicht wenige Psychologen sogar über den gesamten Berufsweg hinweg fort.

Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Geschlechterunterschiede werden in den Berufsverlaufsmustern insofern deutlich (vgl. Grote et al., 2001), als Frauen in beiden Professionen deutlich und signifikant seltener aufsteigen als Männer. Überproportional stark vertreten sind Frauen dagegen in den diskontinuierlichen Berufsverlaufsmustern mit langen Unterbrechungen und gravierenden Wechseln.

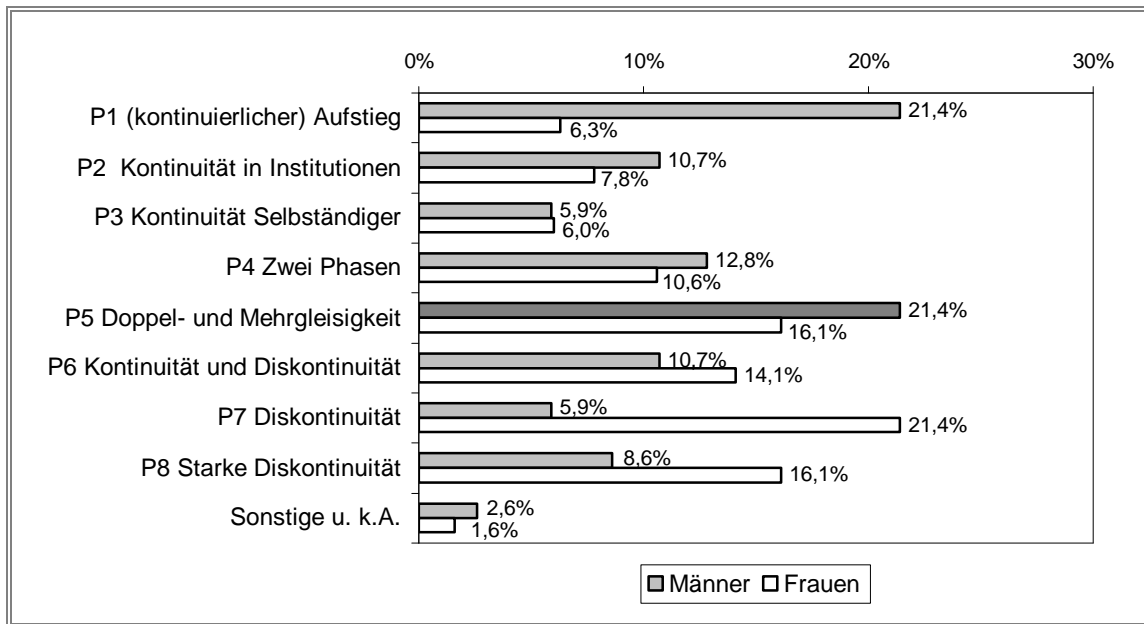
⁸⁹ P1 + P2.

⁹⁰ Weil unter den Psychologen im Aufstiegsmuster auch nichtkontinuierliche Berufsbiografien vertreten sind, kann der Anteil der „Normalbiografien“ in der Psychologie als sogar noch niedriger eingeschätzt werden.

⁹¹ P5 + P6 + P7 + P8.

Im Folgenden wird nur die **Geschlechterverteilung** auf die Berufsverlaufsmuster **in der Psychologie** genauer betrachtet (vgl. Hoff et al., 2003; zur Medizin vgl. Hohner, Grote, Hoff & Dettmer, 2003): Männer und Frauen verteilen sich hier in signifikant unterschiedlicher Weise auf alle beschriebenen Berufsverlaufsmuster (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie (N=585, davon Männer N=187, Frauen N=398, Prozentangaben pro Geschlecht)



Quelle: eigene Zusammenstellung nach Angaben in Hoff et al., 2003, S. 64 p<.001.

Das Geschlechterverhältnis im Aufstiegsmuster (P1) wurde als klarer Beleg für die **vertikale Segregation** in der Psychologie interpretiert (Hoff et al., 2003): 21 % aller Männer, aber nur 6 % aller Frauen sind in mittlere oder höchste Positionen aufgestiegen. Währenddessen werden alle diskontinuierlichen Berufswege mit ihren Brüchen und Wechseln (P6, P7, P8) überwiegend von Frauen durchlaufen; hier finden sich insgesamt 52 % aller Frauen, aber nur 25 % aller Männer. Umgekehrt sind die Männer in allen (relativ) kontinuierlichen Mustern (P1, P2, P4) überproportional vertreten. Auch im Muster der „*Doppel- und Mehrgleisigkeit*“, das am häufigsten vorkommt und als charakteristisch für die Psychologie erscheint, sind Männer (21,4 %) im Vergleich zu Frauen (16,1 %) leicht überrepräsentiert.

6.3 Die mündlichen Interviews

Nach der Darstellung des ersten wichtigen Erhebungs- und Auswertungsschrittes in der PROFIL-Untersuchung wird nun der darauffolgende Schritt beschrieben: die mündliche Befragung, die mit einer Teilstichprobe durchgeführt worden ist. Während anhand der Fra-

gebogenerhebung und der quantitativen Analysen vor allem bestimmt wurde, wie häufig welche Phänomene (z. B. Berufsverlaufsmuster) in der Untersuchungskohorte vorkommen, ermöglicht der zweite Untersuchungsschritt mit intensiven Interviews Aufschlüsse darüber, wie diese Phänomene im Detail beschaffen sind und wie sie zustande gekommen sein könnten. Beide Schritte ergänzen einander und die jeweiligen Befunde dienen auch zur gegenseitigen Validierung (vgl. Grote et al., 1999). Zuerst wird hier der Interviewleitfaden kurz zusammengefasst, dann die Stichprobe beschrieben und abschließend das wichtigste Auswertungsergebnis, die empirisch gebildeten Formen der Lebensgestaltung, präsentiert.

6.3.1 Der Interviewleitfaden

Hauptziel des zweiten Untersuchungsschrittes im Projekt PROFIL (vgl. Grote et al., 1999) war es, mithilfe halboffener mündlicher Interviews genauer zu untersuchen, wie Personen die Bezüge zwischen einzelnen Stationen und Phasen im Berufsleben und denen im Privatleben interpretieren und welche relationalen Vorstellungen sie haben, wenn sie beide Lebensstränge in ihrer Gesamtheit retrospektiv (bilanzierend) sowie prospektiv betrachten. Im Interviewleitfaden richten sich alle Themenbereiche und die darin zentralen Fragen immer wieder auf die Relationen der Lebenssphären und deren subjektive Bedeutung. Bei der Abfolge wurde – wie im Fragebogen – der Chronologie des Lebenslaufs (beginnend mit der Zeit vor dem Berufseinstieg bis hin zur zukünftigen Lebensplanung) gefolgt.

Der **Interviewleitfaden** umfasst folgende **Abschnitte** (ebd.⁹²):

- I. Fragen zur Berufsfindung und früheren Lebensplanung;
- II. Fragen zu den wichtigsten Berufsstationen und Bezüge zum privaten Lebensbereich;
- III. Fragen zum privaten Lebensbereich und dessen Bezüge zum beruflichen Bereich;
- IV. Fragen zu Relationen zwischen dem eigenen Berufsverlauf und dem Berufsverlauf des Partners;
- V. Vorstellungen zu beruflichem und privatem „Erfolg“, „Glück“ und zur „Zufriedenheit“ sowie die Bilanzierung des bisherigen Lebenslaufs;
- VI. Vorstellungen zur zukünftigen Relation der Lebensbereiche und zur Lebensplanung.

⁹² Beinhaltet den gesamten Leitfaden.

6.3.2 Stichprobe der mündlichen Interviews

Im ersten Schritt der postalischen Befragung hat sich mehr als ein Drittel (41 %) der Antwortenden (vgl. Tabelle 8) auch zur Teilnahme an späteren Interviews bereit erklärt, was im Rahmen des Projektes als Beleg für die Güte und für die motivierende Wirkung des Fragebogens gewertet wurde (vgl. Hoff, Dettmer, Grote & Hohner, 2002). Die Teilstichprobe der Interviews wurde vor allem durch die Auswahl prototypischer Vertreter aller Berufsverlaufsmuster zusammengestellt. Dazu kamen noch Personen, die entweder für die jeweiligen Berufsverlaufsmuster und deren Erklärung von spezifischem Interesse waren oder die besonders „untypisch“ erschienen (wie z. B. Medizinerinnen in Führungspositionen); denn gerade anhand von „Ausnahmefällen“ lassen sich Charakteristika der prototypischen Fälle klarer erkennen. Insgesamt wurden 103 Interviews mit Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie durchgeführt, von denen 101 Interviews (d. h. 11 % der Fragebogen-Stichprobe) ausgewertet werden konnten. Darunter sind 62 Interviews mit Psychologen, 21 mit Männern und 41 mit Frauen (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Interviewstichprobe nach Profession und Geschlecht (Anzahl und Anteile an der Fragebogen-Stichprobe)

	GESAMT	MEDIZIN			PSYCHOLOGIE		
		Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
realisierte Stichprobe	936 100%	351 100%	174 100%	177 100%	585 100%	187 100%	398 100%
Interviewbereitschaft	381 40,7%	147 41,9%	69 39,7%	78 44,1%	234 40,0%	72 38,5%	162 40,7%
durchgeführte und auswertbare Interviews	101 10,8%	39 11,1%	15 8,6%	24 13,6%	62 10,6%	21 11,2%	41 10,3%

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Hoff et al., 1999, S. 12 und Hoff et al., 2002, S. 5.

6.3.3 Zentrale Ergebnisse der Interviewauswertung

Die durchgeführten Interviews wurden insbesondere im Hinblick auf die Bezüge zwischen der beruflichen und privaten Lebenssphäre der Interviewten mittels Zusammenhangsanalysen und qualitativen Inhaltsanalysen ausgewertet. Anhand von theoretischen Vorüberlegungen sowie empirischen Befunden ließen sich die Fälle zu sogenannten Formen der Lebensgestaltung im Sinne einer empirischen Typenbildung (vgl. Kelle & Kluge, 1999, zur Methode vgl. Punkt 6.5.2.3) zuordnen. Im Folgenden werden diese Formen der Lebensgestaltung genauer dargestellt.

Individuelle Formen der Lebensgestaltung

Die empirische Typenbildung führte zu mehreren individuellen **Formen der Lebensgestaltung**, wobei die zentrale Vergleichsdimension zur Unterscheidung von Hauptformen war, ob die Handlungsstränge (bzw. die persönlichen Ziele, Projekte, Strebungen oder Wünsche) in beiden Lebensbereichen, dem beruflichen und dem privaten, ohne gegenseitige Störung nebeneinander herlaufen oder ob sie kollidieren (vgl. Hoff et al., 2002; Dettmer, Hoff, Lurse & Olos, 2003). Folgende Übersicht zeigt die **Haupt- und Unterformen der individuellen Lebensgestaltung**, die im Merkmalsraum klar gegeneinander abgegrenzt werden konnten (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59: Individuelle Formen der Lebensgestaltung in der Medizin und Psychologie

Hauptform	Unterformen
Segmentation	von beruflichen und privaten Zielen und Handlungssträngen (Minimierung von Konflikten) <ul style="list-style-type: none"> • Dominanz Berufsleben bzw. beruflicher Ziele • Dominanz Privatleben bzw. privater Ziele • dauerhaftes Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben bzw. Sicherung einer Zielbalance
Integration	von beruflichen und privaten Zielen/ Koordination von Handlungssträngen (Bewältigung von Konflikten durch Bildung von Integrationszielen) <ul style="list-style-type: none"> • Abstriche im Beruf bzw. bei der Realisation beruflicher Ziele • Abstriche im Privatleben bzw. bei der Realisation privater Ziele • Abstriche in beiden Lebenssphären • keine/ kaum dauerhafte Abstriche (flexible Zielbalance)
Entgrenzung	von beruflichen und privaten Zielen, Überschneidung/ Identität von Handlungssträngen (Minimierung traditionaler und Bewältigung neuartiger Konflikte) <ul style="list-style-type: none"> • völlig arbeitszentriert, kaum private Ziele • Verschmelzung von Zielen und Handlungssträngen (raumzeitlich/ inhaltlich)

Quelle: in Anlehnung an Hoff et al., 2005, S. 12.

Kennzeichen der Hauptform **Segmentation** ist, dass Zielkonflikte von vornherein vermieden oder minimiert werden können, da die beruflichen und privaten Handlungsstränge parallel nebeneinander herlaufen, ohne sich gegenseitig zu behindern. Ziele im Berufs- und Privatleben müssen erst gar nicht in ihrer Relation zueinander bedacht und miteinander koordiniert werden. Eine dynamische Form der Balance beruflicher und privater Ziele zeigt sich bei der **Integration**. Die biografische Herausbildung dieser Balance wird im Zusammenhang mit mehr oder minder heftigen Krisen und Konflikten geschildert. Wenn Ziele zwischen den Lebenssphären konfliktieren, dann müssen übergeordnete Ziele gebildet werden, die als **Integrationsziele** bezeichnet wurden. Während bei einer Segmentation

Zielkonflikte gar nicht erst entstehen oder von vornherein minimiert werden, sind sie für die Lebensgestaltung der Integration geradezu konstitutiv, und die verschiedenen Unterformen lassen sich danach unterscheiden, in welchem Maße eine Konfliktbewältigung „gelingt“ (bzw. nicht gelingt). Hier wird die Bildung von Kompromissen im Handeln, der Versuch einer Vereinbarung der Einzelziele selbst zum Ziel (vgl. Hoff & Ewers, 2003). Eine Hauptform, die bei den theoretischen Vorannahmen nicht bedacht und durch die Analyse der empirischen Regelmäßigkeiten ermittelt wurde, ist die **Entgrenzung** von beruflichen und privaten Zielen. Traditionale Konflikte verschwinden und Integrationsziele werden unnötig, denn die beruflichen und privaten Handlungsstränge verflechten sich oder verschmelzen zu einer Einheit.

In einem späteren Untersuchungsschritt, in dem 23 Interviewte erneut, aber in diesem Fall zusammen mit ihrem Partner befragt wurden, wurde diese Zuordnung von den Befragten in allen Fällen bei der kommunikativen Validierung bestätigt.

Bei der Betrachtung der **Verteilung** der individuellen Formen der Lebensgestaltung in der Interviewstichprobe wird deutlich (vgl. Tabelle 9), dass die einzelnen Formen stark an das Geschlecht gebunden sind. Das liegt vor allem an der zumeist geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung in Partnerschaften, die in den beiden Professionen Medizin und Psychologie unterschiedlich stark ausgeprägt ist (vgl. Hoff et al., 2002).

Tabelle 9: Individuelle Formen der Lebensgestaltung nach Profession und Geschlecht (N=101, absolute Häufigkeiten)

Individuelle Formen der Lebensgestaltung	GESAMT	MEDIZIN		PSYCHOLOGIE	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Segmentation	54	12	14	13	15
davon Dominanz Beruf	39	11	7	11	10
Dominanz Privatleben	2	0	1	0	1
Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben	13	1	6	2	4
Integration	37	2	7	6	22
davon Abstriche im Berufs- und Privatleben	4	0	1	0	3
stärkere Abstriche im Berufsleben	10	0	2	1	7
stärkere Abstriche im Privatleben	3	1	1	0	1
keine/ kaum Abstriche	20	1	3	5	11
Entgrenzung	10	1	3	2	4
Gesamt	101	15	24	21	41

Quelle: Hoff et al., 2002, S. 34.

Als häufigste Form der Lebensgestaltung bei den männlichen Befragten zeigte sich die *Segmentation*: Von insgesamt 21 Psychologen wiesen 13 diese Form der Lebensgestaltung auf. Währenddessen kann die Mehrheit der Psychologinnen mit 22 von insgesamt 41 der Befragten dem Muster der *Integration* zugeordnet werden. Nur 6 der 21 Psychologen integrieren ihre Lebensbereiche. Im Muster der Integration finden sich fast ausschließlich Personen mit Kindern, was aufgrund der notwendigen Koordinations- und Synchronisationsanforderungen durch Kinder zu erklären ist. Die Form der *Entgrenzung* kann in der Psychologiestichprobe 6 Personen zugeordnet werden. Aufgrund der Zusammensetzung der Teilstichprobe der Interviewten, die nicht nur prototypische, sondern auch „untypische“ Vertreter der Berufsverlaufsmuster beinhaltet, kann aus den genannten Häufigkeiten jedoch nicht auf die Gesamtstichprobe geschlossen werden. Anhand der vorhandenen Fragebogendaten konnten die oben genannten Zuordnungen zu den Formen der Segmentation und Integration jedoch validiert und erhärtet werden (vgl. Hoff et al., 2005): Angaben zur alltäglichen sowie zur biografischen Lebensgestaltung ließen sich sehr klar entweder im Sinne einer Segmentation oder einer Integration interpretieren (zur Entgrenzung waren anhand der postalischen Befragung keine Aussagen möglich). So zeigte sich auch hier, dass Männer, vor allem Mediziner, deren Berufswege kontinuierlich und besonders erfolgreich sind, i.d.R. die Lebensgestaltung der Segmentation mit Dominanz des beruflichen Handlungsstranges praktizieren. Frauen (sowie ein kleinerer Teil von Männern) – hier vor allem diejenigen in der Psychologie, deren Berufswege diskontinuierlich, schwer antizi-

pierbar, unsicher und vergleichsweise weniger erfolgreich sind - praktizieren dagegen diverse Formen der Integration.

Zu Ergebnissen zu Formen der Gestaltung von Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen sowie zu den Typen der dyadischen Lebensgestaltung bei Paaren sei an dieser Stelle auf die entsprechenden Veröffentlichungen verwiesen (vgl. Dettmer, 2006; Hoff et al., 2005).

Abschließend kann festgestellt werden (Hoff et al., 2003), dass die aus unterschiedlichen Perspektiven beschriebenen **Geschlechterverhältnisse** in der Stichprobe darauf hinweisen, dass in der Psychologie die Berufswege der Männer meistens „objektiv“ erfolgreicher verlaufen als die der Frauen. Dies lässt sich nicht nur für das Berufsverlaufsmuster des Aufstiegs, sondern auch für alle anderen Berufswege belegen und wird im Zusammenhang mit den insgesamt unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Lebensumständen von Frauen und Männern (vgl. Tabelle 7) deutlich. Die Interviews zeigen aber (Hoff et al., 2003), dass sich die Mehrzahl der Frauen (wie auch bereits eine im Vergleich zu den Medizinerinnen viel größere Anzahl von Männern in der Psychologie) subjektiv nicht ausschließlich am Kriterium des **Berufserfolges** im engeren Sinne von Aufstieg, hohem Einkommen und Prestige orientiert. Denn im Kontext der z. T. sehr bewusst gewählten Lebensgestaltung einer Integration beider Lebenssphären und Lebensstränge wird eine zweite Art des Berufserfolges im weiteren Sinne mindestens ebenso wichtig wie die erste Art: Als „erfolgreich“ gilt der Berufsverlauf, der sich optimal in ein ganzheitliches Konzept der Lebensgestaltung einfügt und auf das Privatleben abgestimmt ist. Dies gilt sowohl für die Integration des alltäglichen als auch des biografisch bedeutsamen Handelns im Sinne einer „sanften“ Karriere (Abele, 1998, vgl. auch Strehmel, 1999).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ergebnisse aus dem DFG-Projekt PROFIL die bereits vorgestellten Daten zu der Aufteilung der Tätigkeitsfelder in der Psychologie, zu den Arbeitszeiten, zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation etc. belegen (vgl. Kap. 5). Weit darüber hinaus zeichnen diese Ergebnisse ein umfassendes Bild der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Psychologen der untersuchten Kohorte in biografischer Perspektive. Denn bei der PROFIL-Studie handelt es sich um die erste, sehr umfangreiche und komplexe Untersuchung der Berufs- und Lebensverläufe von Psychologen in Deutschland. Bisherige Untersuchungen (z. B. Schorr, 1991, 1995; Kräuter & Kaimer, 1999) analysierten nur die berufliche Situation der Befragten zum

Untersuchungszeitpunkt. Eine der Stärken der Studie ist, dass die umfangreiche Datenbasis sowohl quantitative als auch qualitative Daten beinhaltet, die sich gegenseitig ergänzen und validieren. Darin enthalten sind nicht nur Angaben zum Berufs-, sondern auch zum Privatleben der Befragten sowie zu den Relationen zwischen den beiden Bereichen. Die Auswertung erfolgte hauptsächlich entlang von zwei Achsen: einerseits im Geschlechtervergleich und andererseits im Professionsvergleich. Zentrale theoretische Ergebnisse sind die Ermittlung z. T. neuartiger geschlechtsspezifischer Berufsverlaufsmuster und individueller Formen der Lebensgestaltung sowie die Erklärung der Zusammenhänge zwischen Berufsverlauf und Lebensgestaltung. Die durchgeführten Paarinterviews erhellen zudem die Bedeutung der Paarkonstellation für die individuelle Berufs- und Lebensgestaltung. Der Professionsvergleich mit der Medizin ermöglicht schließlich die Abgrenzung der Charakteristika, die für die Psychologie spezifisch sind.

6.4 Entwicklung der eigenen Fragestellung und Annahmen

Eines der interessantesten Ergebnisse der PROFIL-Studie war die Erkenntnis, dass die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit für Psychologen charakteristisch ist. Die Notwendigkeit einer weiterführenden Untersuchung dieses Berufsverlaufsmusters wurde im Ausblick des letzten Projektberichtes folgendermaßen begründet:

Besondere Aufmerksamkeit sollte das von uns gefundene, unerwartete und in der Psychologie häufigste Berufsverlaufsmuster der kontinuierlichen Doppel- und Mehrgleisigkeit [...] finden. Dieses Muster verweist darauf, dass Personen angesichts der Arbeitsmarktlage nicht nur auf mehr oder minder extreme berufliche Spezialisierung und „Tiefe“ (wie in der Medizin), sondern auch auf „Breite“ von Wissensbeständen und Kompetenzen setzen (müssen). Praktisch relevant wird unser Befund mit Blick auf die Diskussion des Ausmaßes an Spezialisierung und Breite/Transferierbarkeit von Wissen sowie Kompetenzen (i. S. von Schlüsselqualifikationen) bei der derzeitigen Konzeption der vielen neuen Studiengänge (BA, MA). Besonders wichtig erscheint uns schließlich die Forschungsfrage, in welchem Maße und in welchen Professionen sich im Zuge des gesamten Strukturwandels der Arbeit die Berufsverläufe von Männern an die der Frauen (i. S. einer nun auch die Männer betreffenden Diskontinuität, Flexibilisierung und Unsicherheit) angleichen. (Hoff et al., 2005, S. 20)

Meine Fragestellungen knüpfen unmittelbar an die hier vorgestellten Ergebnisse aus dem Projekt PROFIL an und beziehen sich auf die Beschreibung und Analyse der Berufs- und Lebensverläufe von Psychologen mit **doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen**. Auch

in Anknüpfung an die Fragestellungen der vorangegangenen Kapitel lassen sich im Einzelnen folgende **Fragenkomplexe** und **Annahmen** skizzieren:

1) Fragen zur **Mehrfachbeschäftigung**: Vor der Untersuchung der langfristigen mehrgleisigen Berufsverläufe soll zunächst die Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung analysiert werden. Inwieweit werden die vorhandenen Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie (vgl. Punkt 5.3) durch die PROFIL-Daten belegt und welche neuen Erkenntnisse lassen sich daraus gewinnen? Es kann angenommen werden, dass die bisherigen Befunde unterstützt werden und dass ein genaueres und detailliertes Bild skizziert werden kann.

2) Fragen zum **Berufsverlaufsmuster** an sich: Wie häufig kommen *Phasen* der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der befragten Psychologen vor? Wie lang sind diese Phasen, überwiegen eher kurze oder eher lange Phasen? Anhand der rezipierten Untersuchungen (vgl. Punkt 4.2.5) kann angenommen werden, dass ein gewichtiger Teil der Befragten mindestens eine Phase der Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf durchlaufen hat. Bei kurzfristigen Phasen sind eher extrinsische Entstehungsgründe, bei langen Phasen eher intrinsische Gründe zu vermuten. Die langfristige Mehrgleisigkeit wäre eher für Männer als für Frauen charakteristisch.

Weiterhin fragt sich, welche *Formen von Mehrgleisigkeit* identifiziert werden können? Welche Tätigkeits- und Beschäftigungskombinationen sind vertreten? Handelt es sich um ein in sich konsistentes, homogenes Muster oder um eine Sammelkategorie, die sich noch einmal detaillierter nach Subformen untergliedern lässt? Anhand meiner Erfahrungen bei der Codierung der Berufsverlaufsmuster im Projekt PROFIL nehme ich an, dass es sich um ein relativ heterogenes Muster mit einer breiten Palette an Formen und Kombinationen handelt.

3) Fragen zur Teilstichprobe der **Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen**: Wie gestalten sich Arbeitszeit, Einkommen und Qualifikation der Befragten? Wie sind die außerberuflichen Lebensbedingungen und die Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben? Auf der Grundlage der empirischen Studien zur Mehrfachbeschäftigung (vgl. Kap. 4) nehme ich an, dass sich Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen von denen mit eingleisigen Verläufen unterscheiden: Mehrere parallele Erwerbstätigkeiten könnten zu durchschnittlich höheren Arbeitszeiten und Einkommen als im Fall einer einzigen Tätigkeit führen, auch der Qualifikationsaufwand könnte höher ausfallen. Dabei ist es wichtig, interindividuelle, insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb dieses Berufsverlaufsmusters herauszuarbeiten.

- 4) Fragen zur **Entstehung dieses Berufsverlaufsmusters**: Lassen sich in den Daten Hinweise auf bereits diskutierte Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit finden? Hier wären entsprechende Angaben zu Arbeitsmarktlage, Einkommensniveau, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten und geschlechtsspezifischen Faktoren (vgl. Punkt 5.3) zu erwarten.
- 5) Fragen zur **Begründung und Bewertung** dieses Berufsverlaufsmusters: Welche Motive werden als ausschlaggebend für die Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten angegeben? Wird Mehrgleisigkeit als strukturell erzwungen empfunden oder selbst initiiert? Wie wird sie bewertet? Welche Vor- und welche Nachteile werden benannt? In der rezipierten Literatur handelt es sich um ein breites Motivspektrum (vgl. Kap. 4), deshalb gehe ich davon aus, dass sich in der Stichprobe intrinsische wie extrinsische Motive sowie Motivkombinationen identifizieren lassen. Die selbst initiierte Mehrgleisigkeit wird dabei vermutlich positiver bewertet als die strukturell erzwungene. Im Bezug zum Konzept der doppelten und widersprüchlichen Sozialisation von Frauen (vgl. Knapp, 1990) kann man aber auch auf eine Ambivalenz der Bewertungen schließen, insbesondere was die Relation von Berufs- und Privatleben betrifft. Ambivalenz wäre ebenfalls bei Frauen und Männern, die nur berufliche Stränge miteinander vereinbaren müssen, denkbar.
- 6) Fragen zur **Bedeutung** der Doppel- und Mehrgleisigkeit aus der **Sicht der Profession**: Welches professionelle Selbstverständnis haben Personen mit solchen Berufsverläufen? Werden professionsspezifische Gründe für die Entstehung der Mehrgleisigkeit genannt? Meine Annahme ist, dass das subjektive Verständnis von Professionalität sich auf ein breites Spektrum von Wissensbeständen und Fertigkeiten bezieht.
- 7) Fragen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**: Welche individuellen Formen der Lebensgestaltung weisen die doppel- und mehrgleisig Tätigen auf? Welche Zielkonflikte treten auf, und wie werden sie gelöst? Welche Vereinbarungsstrategien werden eingesetzt? In Bezug auf die Literatur zu den Zielen und Zielkonflikten (vgl. Hoff & Ewers, 2003) und auf die PROFIL-Ergebnisse erwarte ich insbesondere die Form der Lebensgestaltung einer Integration, verbunden mit der Bildung von Integrationszielen. Die Vereinbarkeitsproblematik zwischen den beruflichen Strängen ist vermutlich ähnlich wie die zwischen Berufs- und Privatleben.
- 8) Fragen zur **Gruppierung der doppel- und mehrgleisig** tätigen Psychologen: Welche Typen können unterschieden werden? Lassen sich Typen, die in der Forschung bereits gebildet wurden, wiederfinden? Ich nehme an, dass sich zwar allgemeine Typen wie „Missionare“ und „Vertriebene“ (Mallon, 1998) auch unter Psychologen wiedererkennen

lassen. Bei den bisher beschriebenen Typen (vgl. noch Rouault, 2002) wurden jedoch weder das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben noch die Professionseffekte berücksichtigt. Deshalb erwarte ich als Ergebnisse der Auswertung der PROFIL-Daten reichhaltigere Typen als die bereits existierenden. Denkbar sind auch Typen, die stark professionsspezifisch gefärbt und nur für die Psychologie kennzeichnend sind. Eine weitere Annahme ist, dass sich geschlechtsspezifische Typen bilden lassen.

6.5 Eigenes methodisches Vorgehen

Um die oben genannten Fragen zu beantworten, wird ein Teil der Daten, die im Projekt PROFIL erhoben wurden, vertiefend ausgewertet. Der in der Fragebogenerhebung gewonnene Datensatz von 585 Psychologen bildet die Gesamtstichprobe. Grundlage für Beantwortung der Fragenkomplexe 1 - 4 sind quantitative und qualitative Auswertungen mit einer Teilstichprobe von Befragten, die zur Untersuchungszeit mehrfach beschäftigt waren sowie einer Teilstichprobe von Personen im Berufsverlaufsmuster der Doppel- und Mehrgleisigkeit. Das methodische Vorgehen hierzu wird im nächsten Abschnitt erläutert und die Ergebnisse dieser Auswertungen im Kapitel 7 dargestellt. Grundlage für die Beantwortung der Fragenkomplexe 5 - 8 sind PROFIL-Interviews mit prototypischen Vertretern des Berufsverlaufsmusters „Doppel- und Mehrgleisigkeit“. Der folgende Abschnitt 6.5.2 beinhaltet das methodische Vorgehen der qualitativen Auswertungen, deren Ergebnisse dann im Kapitel 8 zusammengefasst werden.

6.5.1 Vorgehen bei der Fragebogenauswertung

Die **Gesamtstichprobe** meiner Untersuchung umfasst alle Psychologen, die an der Fragebogenerhebung des Projektes PROFIL teilgenommen haben (N=585); diese Stichprobe wurde bereits ausführlich beschrieben (vgl. Punkt 6.2.2). Im Folgenden werden die Charakteristika der Datenbasis sowie das methodische Vorgehen mit den einzelnen Auswertungsschritten beschrieben: die Analysen zur Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung sowie die statistischen Auswertungsverfahren.

6.5.1.1 Charakteristika der vorhandenen PROFIL-Daten

Wie bereits dargestellt, bezog sich eine zentrale Fragestellung der PROFIL-Studie auf die geschlechtsspezifischen Berufsverlaufsmuster in der Psychologie (und der Medizin). Erst

bei der Auswertung der erhobenen Daten stellte sich heraus, dass für die Psychologie doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe charakteristisch sind. So erklärt sich, warum die **Datenerhebung** die Mehrfachbeschäftigung bzw. **Mehrgleisigkeit nicht explizit fokussiert** hatte. Der PROFIL-Fragebogen umfasst somit keine konkrete Frage nach Mehrfachbeschäftigung; über die Angaben zu Tätigkeit(en) und Beschäftigungsform(en) kann aber auf eine Mehrfachbeschäftigung zum *Zeitpunkt der Befragung* geschlossen werden. In diesen Angaben sind jedoch nicht die jeweilige Beschäftigungsform und der Arbeitsumfang der einzelnen Tätigkeiten enthalten. Ferner wurde auch nicht auf die relative Bedeutung der einzelnen Tätigkeiten oder auf die Entstehungsgründe bzw. Kontexte dieser besonderen Arbeitsform eingegangen. Eine Mehrfachbeschäftigung bzw. langfristige Mehrgleisigkeit im *früheren Berufsverlauf* der Befragten kann den offenen biografischen Angaben der Befragten zu ihren wichtigsten Stationen, Ereignissen und Phasen im Berufsleben entnommen werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass der PROFIL-Fragebogen zwar doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe nicht speziell thematisiert hat, sich aber in den Daten Angaben dazu finden. Diese Besonderheit der Datenbasis bestimmte auch mein Vorgehen bei der Auswertung, die mit der Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in den Berufsverläufen der befragten Psychologen begann.

6.5.1.2 Erster Auswertungsschritt: Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung

Im ersten Schritt der vertiefenden Auswertung wurden alle Fragebögen der 585 Psychologen gesichtet, um folgende **Fragen** zu beantworten: Waren die Befragten zum Untersuchungszeitpunkt mehrfachbeschäftigt? Gab es im Berufsverlauf der Befragten Phasen der Mehrfachbeschäftigung bzw. der längerfristigen Mehrgleisigkeit? Handelte es sich um eine oder um mehrere Phasen? Wie lange hat die Mehrgleisigkeit (insgesamt) gedauert? Welche Tätigkeitsfelder, Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten wurden kombiniert? Liefen parallel zur Mehrgleisigkeit noch berufliche und/oder private Stränge wie Weiterbildung, Ehrenamt, Kindererziehung etc.? Finden sich Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit: War sie freiwillig, erzwungen oder wurde sie aus anderen Gründen aufgenommen?

Mehrfachbeschäftigung habe ich hier als **gleichzeitige Ausübung von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten definiert** (in Abgrenzung zur Ausübung einer einzigen Erwerbstätigkeit). Diese Erwerbstätigkeiten können in gleichen oder unterschiedlichen

Tätigkeitsfeldern (auch außerhalb der Psychologie) und mit gleichen oder unterschiedlichen Beschäftigungsformen bzw. Arbeitszeiten ausgeübt werden. Fast alle befragten Psychologen haben parallel zur Erwerbstätigkeit Aus-, Fort-, Weiterbildungen oder ehrenamtliche Tätigkeiten aufzuweisen. Diese werden jedoch zur Klassifikation von Mehrfachbeschäftigung nicht herangezogen. Um die Vergleichbarkeit mit den bisherigen Forschungsergebnissen zu gewährleisten, sind ferner private Tätigkeiten (z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen), die parallel zu einer Berufstätigkeit ausgeübt wurden, auch nicht als Mehrfachbeschäftigung gewertet worden. Die **Mehrgleisigkeit** habe ich als **längerfristige Mehrfachbeschäftigung** definiert, wobei die genauere Definition unter Punkt 7.3.1 vorgenommen wird.

Zur Beantwortung der oben genannten Fragen wurden hauptsächlich folgende **Fragebo-
genteile** vertiefend **ausgewertet**:

- Angaben zur *Berufstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung*: Die Angaben zum Tätigkeitsfeld und zu den Beschäftigungsverhältnissen wurde dahin gehend analysiert, ob zwei oder mehr Felder oder Beschäftigungsverhältnisse genannt wurden (Fragen 16, 17, vgl. Grote et al., 1999, S. 16). Dabei wurde nicht nur der im Projekt PROFIL vorhandene SPSS⁹³-Datensatz ausgewertet, sondern auch die handschriftlichen Notizen in den Fragebögen noch einmal eingehend betrachtet. Das Ergebnis jeder Einzelfallauswertung wurde mit den Labels „monobeschäftigt“ oder „mehrfach beschäftigt“ kategorisiert.
- Chronologische *Angaben zur Biografie* im dritten Teil des Fragebogens: In diesem sehr umfangreichen und aufwendigen Auswertungsschritt wurden die handschriftlichen Angaben aller 585 befragten Psychologen zu den beruflich und privat wichtigen Ereignissen und Phasen zwischen Studienabschluss (1983/1985) und Zeitpunkt der Befragung (1999) im Hinblick auf die oben genannten Fragestellungen genau durchgesehen (Frage 26, ebd., S. 8f.). Die entsprechenden qualitativen Angaben zur Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit wurden inhaltsanalytisch ausgewertet bzw. kategorisiert und in SPSS eingegeben.
- Bei Unklarheiten, Unstimmigkeiten oder fehlenden Angaben wurde außerdem nach *weiteren Hinweisen* auf Mehrfachbeschäftigung sowie auf deren Kontexte gesucht, insbesondere bei den Angaben zur Arbeitszeit (Frage 12, ebd.), zur persönlichen Bewertung der Biografie (Frage 27) sowie zu Partnerschaft und Elternschaft (Fragen 2-9 und 42).

Die hier angewandten Auswertungsmethoden waren also hauptsächlich **Inhalts-** und **Zusammenhangsanalysen** (vgl. Mayring, 2003).

Problematik der Datenauswertung

Aufgrund der genannten Charakteristika der PROFIL-Datenbasis war die Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in den Berufsverläufen der befragten Psy-

⁹³ Die Abkürzung SPSS bezeichnet eine statistische Auswertungssoftware mit dem Namen „Superior Performing Software Systems“ (Lehnert, 2000).

chologen mit folgender Problematik verbunden: Da die parallelen Tätigkeiten nicht einzeln erhoben wurden, war es bei der Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung zum *Zeitpunkt der Befragung* z. T. schwierig festzustellen, welche Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten den einzelnen Tätigkeiten entsprachen. In diesen Fällen sind weitere Fragebogenangaben aus dem biografischen Teil bzw. zur wöchentlichen Arbeitszeit zur Hilfe genommen worden. Bei der Kategorisierung der Tätigkeitsangaben war es nicht immer eindeutig, wie sie sich bestimmten Tätigkeitsfeldern zuordnen lassen, da die Übergänge fließend sind (z. B. zwischen Forschung und Lehre bzw. Aus-, Fort- und Weiterbildung).

Die Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit *im Berufsverlauf* gestaltete sich besonders aufwendig und schwierig: Es handelte sich um offene, wenig strukturierte biografische Daten; die handschriftlichen Angaben waren z. T. nicht gut leserlich bzw. einige Angaben waren inhaltlich unklar. Manchmal fehlten die Angaben zur Beschäftigungsform und zum Umfang der parallelen Tätigkeiten; weiterhin blieb z. T. die Dauer der Mehrgleisigkeitsphasen unbestimmt. Diese Daten konnten bei Berücksichtigung vieler anderer Informationen aus dem gesamten Fragebogen dennoch in den meisten Fällen geschätzt werden.

Zur **Validierung des ersten Auswertungsschrittes** wurden alle Fragebögen der befragten Psychologen bzw. die entsprechenden biografischen Angaben im Mittelteil von einer unabhängigen, ausführlich geschulten Raterin⁹⁴ noch einmal im Hinblick auf die oben genannte Fragestellung ausgewertet. Die wenigen auftretenden Unterschiede wurden abschließend in einem Prozess der konsensuellen Validierung diskutiert und so weit wie möglich geklärt.

Umgang mit fehlenden Werten

Aufgrund der Charakteristika der PROFIL-Daten und der Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit soll an dieser Stelle noch die Problematik der fehlenden Werte, die für die weitere Auswertung bedeutsam ist, diskutiert werden. Folgende **Gründe** waren für das **Fehlen von Werten** verantwortlich:

- Es wurden z. T. keine Angaben im biografischen Mittelteil des Fragebogens gemacht bzw. aufgrund eines Druckfehlers fehlte die Vorlage dafür und daher konnte die Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nicht untersucht werden.
- Aufgrund von Druckfehlern im Fragebogen fehlten bestimmte Seiten bzw. Fragen und somit die entsprechenden Angaben.

⁹⁴ Herzlichen Dank an Julia Schorlemmer.

- Die Befragten haben z. T. bestimmte Fragen nicht beantwortet.
- Angaben der Befragten waren z. T. unleserlich oder ungültig.
- Schließlich waren einige Befragte zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht erwerbstätig und diese Fälle wurden bei der Auswertung der Mehrfachbeschäftigung zur Befragungszeit ausgeschlossen (N=23).

Außerdem variierte die Anzahl der fehlenden Werte je nach Fragestellung (z. B. waren für einzelne Fälle die Angaben zur Dauer der Mehrgleisigkeit vorhanden, jedoch nicht die zur Art der ausgeübten parallelen Tätigkeiten).

Da der Anteil der fehlenden Werte relativ gering ist (unter 5%), wird zu deren Behandlung die Methode des fallweisen Ausschlusses verwendet, die für explorative Analysen als geeignet und akzeptabel gilt (vgl. Lüdtke et al., 2007). D. h., dass bei den Häufigkeitsauszählungen und den Kreuztabellen die jeweils gültigen Werte (bzw. Prozente) angegeben werden.

6.5.1.3 Zweiter Auswertungsschritt: Statistische Analysen

Die statistischen Daten, die im ersten Auswertungsschritt durch Inhalts- und Zusammenhangsanalysen gewonnen wurden, sind in den bereits vorhandenen Datensatz der PROFIL-Studie integriert und mithilfe des Auswertungsprogramms „SPSS 15.0 für Windows“ analysiert worden. Das **methodische Auswertungsvorgehen** dieser quantitativen Daten umfasste explorative, beschreibende Untersuchungsverfahren wie Häufigkeitsverteilungen und Berechnung der statistischen Kennwerte sowie Kreuztabellen, Mittelwertsvergleiche und Varianzanalysen. Zur Beschreibung der Verteilungen der einzelnen Merkmalsausprägungen in der Gesamtstichprobe und den sich daraus ableitenden Teilstichproben werden Kreuztabellen verwendet. Zum Feststellen von signifikanten Zusammenhängen zwischen einzelnen Merkmalen wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet. Da die meisten Merkmale nicht normalverteilt und nur ordinal- oder nominalskaliert sind, wurden nonparametrische Verfahren zur Signifikanzprüfung der Gruppenunterschiede angewendet (U-Test nach Mann und Whitney). Entgegen der allgemeinen Empfehlung, in solchen Fällen nur den Median zu verwenden, wird hier, wie in vorliegenden Projektpublikationen auch (vgl. z. B. Grote & Hoff, 2004), das arithmetische Mittel abgebildet, weil es sich zur Veranschaulichung besser eignet. Zudem habe ich in bestimmten Fällen Varianzanalysen durchgeführt, auch wenn bei den Variablen die Voraussetzungen der Normalverteilung der Grundgesamtheit und/oder der Varianzhomogenität nicht erfüllt sind. Dabei teile ich die Meinung, dass die Varianzanalyse verhältnismäßig robust gegenüber Verletzungen der

Prämissen des linearen Grundansatzes ist. Die Aufgabe der varianzanalytischen Berechnungen wird an dieser Stelle lediglich darin gesehen, das Vorliegen eines Zusammenhangs zu testen und nicht eine Aussage über die Stärke des Zusammenhangs zu machen, daher ist der Raum für Fehlinterpretationen relativ gering (vgl. Backhaus et al., 2000). In solchen Fällen werden die Unterschiede erst ab einem Signifikanzniveau von $p < .01$ als signifikant interpretiert. Zugunsten der besseren Lesbarkeit bei der Darstellung der Ergebnisse der Varianzanalysen wird auf die F-Werte und die Degrees of Freedom (df) verzichtet, zumal die absoluten Zahlen der Subgruppen aufgeführt sind.

Bei der Auswertung der Daten zu den einzelnen Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf (vgl. Pkt. 7.2) wurden die Phasen als Ereignisse behandelt und mit Mehrfachantworten-Verfahren analysiert (d. h. Datensets definiert und Häufigkeit bzw. Mittelwerte aller Ereignisse, nicht aller Fälle berechnet).

6.5.2 Vorgehen bei der Interviewauswertung

Im Folgenden werden zunächst die Auswahl der Teilstichprobe erklärt und diese beschrieben und die Charakteristika der PROFIL-Interviews erörtert. Das Vorgehen der eingesetzten Auswertungsmethode, der empirischen Typenbildung, wird dargelegt und schließlich werden anhand der vorhandenen Daten dafür Vergleichsdimensionen und Merkmalsraum spezifiziert.

6.5.2.1 Auswahl und Beschreibung der Teilstichprobe

Wie bereits dargelegt, wurden im Projekt PROFIL insgesamt 62 Interviews mit 21 männlichen (34 %) und 41 weiblichen (66 %) Psychologen durchgeführt. Die Interviews dauerten 1,5 bis 2 Stunden und wurden in den Privat- oder Arbeitsräumen der Befragten z. T. von mir, z. T. von Projektkolleginnen und -kollegen durchgeführt, auf Band aufgenommen und danach transkribiert.

Bei einer eingehenden Analyse dieser Interviews und der dazugehörigen Fragebögen habe ich festgestellt, dass 20 Befragte Phasen von beruflicher Doppel- und Mehrgleisigkeit aufweisen, die mindestens 6 Jahre gedauert haben. Diese **20 Psychologen, davon 8 Männer und 12 Frauen**, stellen meine **Interview-Teilstichprobe** zur Untersuchung der beruflichen Mehrgleisigkeit dar. Es handelt sich um fast ein **Drittel (32,3 %) der Gesamtstichprobe** aller Interviews, wobei männliche Psychologen (40 %) im Vergleich zur Gesamtstichprobe leicht überrepräsentiert, Psychologinnen (60 %) hingegen leicht unterrepräsentiert sind.

Verglichen mit dem im nächsten Kapitel ermittelten Anteil der mehrgleisig Tätigen in der Gesamtstichprobe der Fragebögen (20,7 %) erscheint deren Anteil in der Interviewstichprobe (32,3 %) als überproportional hoch. Dies liegt daran, dass die Zusammensetzung der Teilstichprobe mündlich Befragter im Projekt PROFIL aus bereits erläuterten Gründen nicht der Fragebogenstichprobe entspricht (vgl. Pkt. 6.3.2). Die Ergebnisse der Interviewauswertung bzw. die Verteilung der Fälle auf die gebildeten Typen sind demnach *nicht repräsentativ* und lassen sich nicht auf die Gesamtstichprobe der Psychologen übertragen. Zur *Reliabilität* der biografisch-retrospektiven Interviewdaten aus dem Projekt PROFIL gelten die Überlegungen im nächsten Unterkapitel (vgl. Punkt 6.6).

Anmerkung: Meine Teilstichprobe der mündlich Befragten (N=20) ist etwas größer als die Teilstichprobe der Interviewten, die im Projekt PROFIL dem Berufsverlaufsmuster „Doppel- und Mehrgleisigkeit“ angehören (N=15). Um eine umfassendere Datenbasis zu haben, wurden von mir auch Fälle mit langfristiger beruflicher Mehrgleisigkeit berücksichtigt, die in PROFIL den Berufsverlaufsmustern „Kontinuierlicher Aufstieg“, „Kontinuität Selbständiger“ oder „Starke Diskontinuität“ zugeordnet wurden. Denn im Projekt standen nicht, wie in der vorliegenden Arbeit, die Charakteristika der Mehrgleisigkeit im Vordergrund, sondern die Eigenheiten der einzelnen Berufsverläufe im Vergleich zueinander. So wurde dort z. B. ein eigenes Berufsverlaufsmuster „(Kontinuierlicher) Aufstieg“ gebildet, in dem sowohl eingeleisig als auch mehrgleisig Tätige mit Führungspositionen zusammengefasst wurden.

6.5.2.2 Charakteristika der Interviewdaten

Der **Interviewleitfaden**, der bereits vorgestellt wurde (vgl. Punkt 6.3.1), thematisiert zwar nicht ausdrücklich die berufliche Mehrgleisigkeit, aber ein Teil der Fragen bezieht sich auf den Berufsverlauf und fokussiert jede wichtige berufliche Station der Befragten, deren emotionale Bewertung und den dazugehörigen privaten Kontext, die jeweiligen Anforderungen und Bewältigungsstrategien. Außerdem wird nach einer Bewertung des Berufsverlaufs in seiner Gesamtheit und nach den bestimmenden Einflüssen gefragt (vgl. Pkt. 2 des Leitfadens in Grote et al., 1999). Die im Projekt PROFIL erhobenen **Daten** berühren also das Forschungsinteresse dieser Arbeit, sind aber nicht genau auf die hier verfolgten Fragestellungen zugespielt: Bei einigen Befragten liegen ausführliche Informationen bezüglich der beruflichen Mehrgleisigkeit vor, bei anderen wird die Thematik nur gestreift bzw. gar nicht erwähnt. Es liegen nicht immer genauere Daten zu den parallelen Tätigkei-

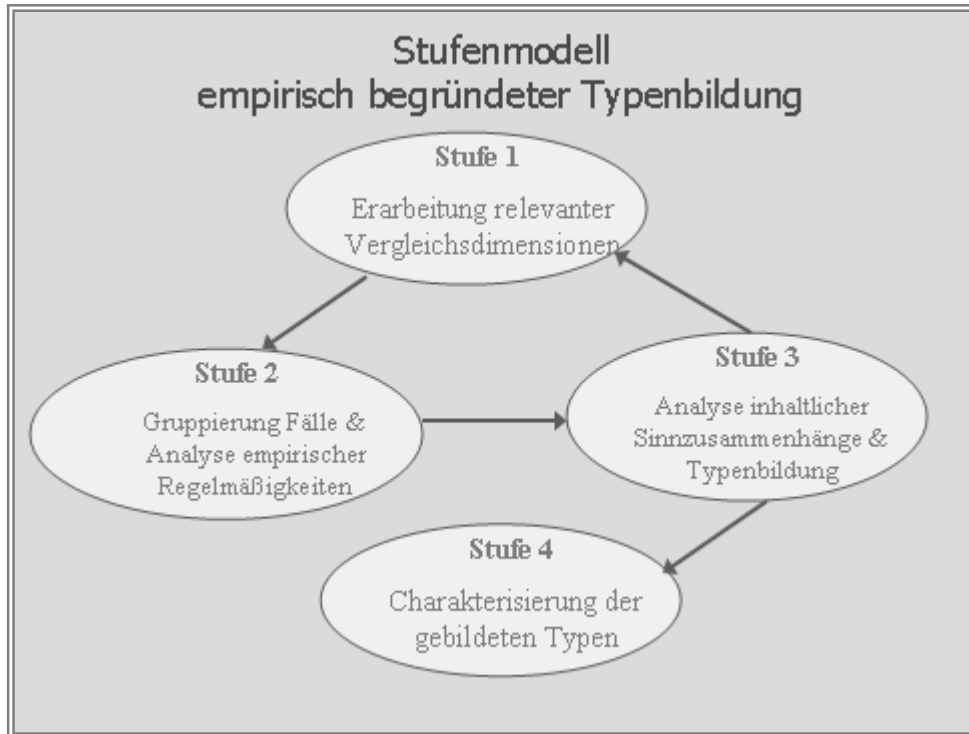
ten, zur Dauer der Mehrfachbeschäftigungsphase, zum Arbeitszeit-, Beschäftigungs- und Tätigkeitsmix vor, nicht in allen Fällen geben die Befragten über deren Motive und Erfahrungen in Bezug auf die berufliche Mehrgleisigkeit Auskunft. Angesichts der genannten Charakteristika bzw. Ungenauigkeit der Datenbasis sowie der mangelnden Repräsentativität der Interviews für die Gesamtstichprobe der Fragebögen und nach Erwägung unterschiedlicher qualitativer Auswertungsmethoden (vgl. im Überblick Flick, v. Kardorff & Steinke, 2000) habe ich deshalb ein offenes Vorgehen ausgewählt: die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews (vgl. Mayring, 1990) sowie die Methode der empirischen Typenbildung, die im nächsten Abschnitt genauer dargestellt wird.

6.5.2.3 Methode der empirischen Typenbildung

Der Begriff „**týpos**“, der bereits in der griechischen Philosophie verwendet wurde (Platon, Aristoteles) und Form, Gestalt, Muster oder Modell bedeutet, spielt seit Beginn der empirischen Sozialwissenschaften eine bedeutende Rolle. Die **Typenbildung** wird definiert (vgl. Kluge, 1999) als Gruppierungsprozess, bei dem ein Objektbereich anhand eines oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen eingeteilt wird, sodass sich einerseits die Elemente innerhalb eines Typus möglichst ähnlich sind (interne Homogenität) und andererseits sich die Typen möglichst stark voneinander unterscheiden (externe Heterogenität). Das Ergebnis dieses Gruppierungsprozesses nennt man **Typologie**. Der **Typus** ist die gebildete Untergruppe, die gemeinsame Eigenschaften aufweist und anhand der spezifischen Konstellationen dieser Eigenschaften beschrieben und charakterisiert werden kann. Eine Typologie erfüllt zwei *Funktionen*: erstens eine deskriptive Ordnungs- und Strukturierungsfunktion, denn sie beschreibt die soziale Realität durch Strukturierung und Informationsreduktion, und zweitens eine heuristische Funktion, indem sie zur Hypothesengenerierung beiträgt und einen Zwischenschritt der Theoriebildung darstellt.

Von den vielfältigen Verfahren zur Typenbildung habe ich die **Methode der empirisch begründeten Typenbildung** nach Kelle (1999; vgl. auch Kelle & Kluge, 1999) ausgewählt, weil diese zu den vorhandenen Daten sehr gut passt und weil deren Verfahrensweise, im Unterschied zu anderen Methoden, von den Autoren ausführlich dargestellt wird. Das Vorgehen kann anhand des folgenden Stufenmodells veranschaulicht werden (vgl. Abbildung 60):

Abbildung 60: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung nach Kluge (1999)



Quelle: Kluge, 1999, S. 261.

Im Rahmen der *ersten Stufe* werden relevante Vergleichsdimensionen durch kriteriengeleitete Fallauswahl und Codierung des Datenmaterials erarbeitet. In der *zweiten Stufe* gruppiert man die Fälle anhand dieser Vergleichsdimensionen und analysiert die dabei entstehenden empirischen Regelmäßigkeiten. Die Merkmalskombinationen werden in Form einer Kreuztabelle – Merkmalsraum genannt – dargestellt. Die *dritte Stufe* ist der Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und der Typenbildung gewidmet. Dies geschieht mittels Vergleich und Kontrastierung von Fällen innerhalb der einzelnen Gruppen und zwischen den Gruppen, verbunden mit der Suche nach subjektiv gemeintem und gesellschaftlichem Sinn. Dabei werden die Gruppen weiter differenziert oder zusammengefasst, die Fälle neu geordnet oder separiert. An dieser Stelle nimmt man eventuell noch Ergänzungen des Merkmalsraumes und eine erneute Analyse empirischer Regelmäßigkeiten und inhaltlicher Zusammenhänge vor. In der *vierten Stufe* werden die gebildeten Typen schließlich charakterisiert, und zwar einerseits durch die Beschreibung von Prototypen (Markierpersonen), die die Eigenheiten jedes Typus am besten repräsentieren. Die Prototypen dienen der Veranschaulichung und stellen eine Hilfe bei der Zuordnung und Abgrenzung anderer Fälle dar. Andererseits werden „idealtypische Konstrukte“ beschrieben, d. h. möglichst optimale Fälle, die die einzelnen Gruppierungen im Fallmaterial besonders „rein“ repräsentieren und eine heuristische bzw. hypothesengenerierende Funktion haben.

Gegenstand meiner Auswertung waren die Interview- und ergänzend dazu die jeweiligen Fragebogendaten. Das Datenmaterial aus den transkribierten Interviews und den vorliegenden Fragebögen wurde zunächst gesichtet und mit dem computergestützten Programm zur Analyse qualitativer Daten „MAXQDA“⁹⁵ aufbereitet bzw. ausgewertet. Dabei sind grobe Kategorien gebildet worden, um die Datenmenge zu komprimieren und für die weitere Auswertung zu strukturieren. Die Kategorienbildung am Material ist von der konkreten Fragestellung dieser Arbeit, von den theoretischen Vorannahmen und den Ergebnissen der Fragebogenauswertung geleitet worden. Anschließend habe ich die Interviewtexte anhand der gebildeten Kategorien codiert, d. h., dass die Textpassagen eindeutig den passenden Kategorien zugeordnet wurden.

6.6 Repräsentativität und Reliabilität der Daten

Die PROFIL-Untersuchung befasst sich hauptsächlich mit der retrospektiven Betrachtung der Berufs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern in der Medizin und der Psychologie. Es handelt sich um eine Querschnittserhebung, deren Inhalt den Charakter von Längsschnittdaten hat. Die Rekonstruktion von Lebensverläufen ist jedoch mit besonderen methodischen Problemen verbunden (vgl. Brückner, 1990), insbesondere die Reliabilität bzw. Güte der retrospektiven biografischen Daten muss überprüft werden. Im Folgenden werden die Repräsentativität der Daten des Projektes PROFIL für die Profession Psychologie sowie die Güte der retrospektiven Daten diskutiert.

6.6.1 Repräsentativität der Daten für die Psychologie

In Ergänzung zu den schon dargestellten PROFIL-Angaben zur Stichprobe und zum Rücklauf der Fragebogenerhebung (vgl. Punkt 6.2.2) formuliere ich hier eigene Abwägungen zur Repräsentativität der PROFIL-Daten für die Profession Psychologie. Die realisierte Stichprobe der schriftlichen Erhebung (N=585) überschreitet den Umfang von 250 Personen und kann somit nach den Kriterien von Bortz (1984) als **große Stichprobe** und als relativ stabil gelten. Zur Prüfung der **Repräsentativität** der realisierten Stichprobe wird sie im Folgenden auf vier übergeordnete Mengen bezogen: erstens auf die Grundgesamtheit der Psychologieabsolventen der Jahrgänge 1983-85, zweitens auf die Gesamtanzahl aller erwerbstätigen Psychologen im Jahre 1999, drittens auf die Gesamtanzahl der ordentlichen

⁹⁵ Die Bezeichnung leitet sich vom Namen Max Webers ab, kombiniert mit der Abkürzung QDA für qualitative Datenanalyse (vgl. Kuckartz, 2007).

BDP-Mitglieder im selben Jahr und schließlich auf die gewählte Stichprobe der Angeschriebenen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Grundgesamtheit, gewählte und realisierte Stichprobe (Anzahl und Geschlechteranteile)

PSYCHOLOGIE	gesamt	Männer	Frauen
Grundgesamtheit der Absolventen der Jahrgänge 1983-85 ⁹⁶	5 163 100%	2 265 44%	2 898 56%
Gesamtanzahl der erwerbstätigen Psychologen 1999	37 000	12 400 34%	24 600 66%
Gesamtanzahl der BDP-Mitglieder 1999 (ohne Studierende)	18 860	7 160 38%	11 700 62%
Gewählte Stichprobe: angeschriebene BDP-Mitglieder (1999) mit Diplom 1983-85 Anteil an Grundgesamtheit	2 105 40,7%	809 38%	1 296 62%
Realisierte Stichprobe: verwertbare Antworten Anteil an Grundgesamtheit	585 11,3%	187 32%	398 68%

Quelle: eigene Zusammenstellung mit Absolventenzahlen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (1984-1986), für die anderen Angaben vgl. Tabelle 3

1) Stichprobe vs. Grundgesamtheit der Psychologieabsolventen 1983-1985

Bei dem Vergleich der Grundgesamtheit der Psychologieabsolventen mit der *gewählten* Stichprobe (vgl. Tabelle 10) wird deutlich, dass nur 41 % der Absolventen der Jahrgänge 1983-1985 zum Zeitpunkt der Befragung im BDP vertreten waren. In der Studie wurde aber keine Möglichkeit des Zugangs zum Rest gesehen (vgl. Grote et al., 2001). Es kann zwar nicht eindeutig geklärt werden, wo die anderen Absolventen (59 %) verblieben sind. Wenn man aber von einer BDP-Mitgliederquote von 51 % unter erwerbstätigen Psychologen ausgeht⁹⁷, würde dies bedeuten, dass von den damaligen Absolventen nach 15 Jahren mehr als ein Drittel (39 %) zwar als Psychologen tätig, aber nicht im BDP vertreten und ein Fünftel (20 %) aus dem Beruf ausgestiegen waren⁹⁸ (vgl. Abbildung 61).

Es stehen so gut wie keine Daten zu den „Aussteigern“ und zu den „Nicht-Mitgliedern“ zur Verfügung, weder für diese Kohorte noch allgemein. Im Geschlechtervergleich fällt aber auf, dass in der gewählten Stichprobe der BDP-Mitglieder Männer mit 38 % geringer vertreten sind als in der Grundgesamtheit der Absolventen (44 %). Dies bedeutet, dass Männer in der Gruppe der „Nicht-Mitglieder“ und/oder der „Aussteiger“ überproportional vorkommen. Um den überproportionalen Männeranteil unter „Nicht-Mitgliedern“ zu be-

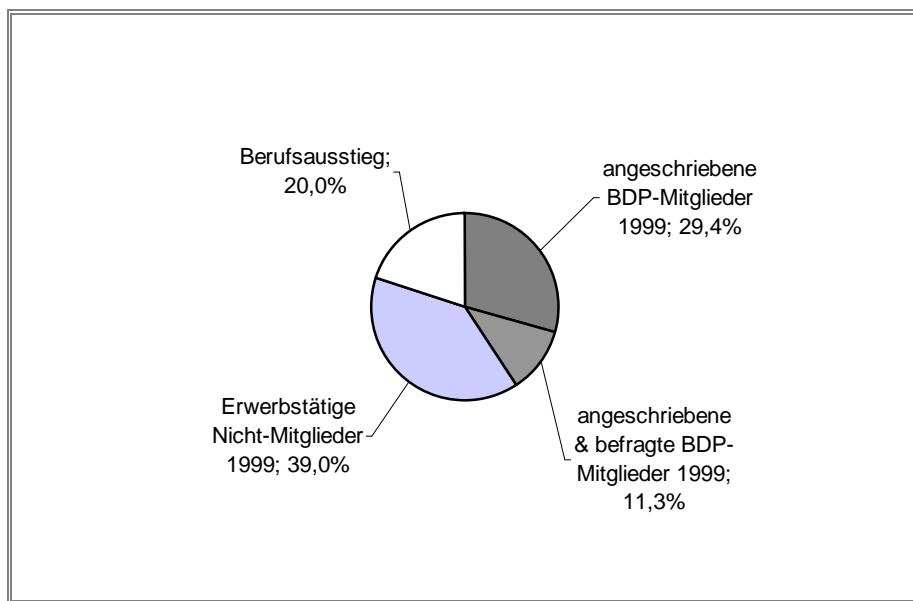
⁹⁶ Summe der drei Jahrgänge.

⁹⁷ Eigene Berechnung auf der Basis der 37.000 Erwerbstätigen (Statistisches Bundesamt, 2000) und der ca. 18.900 ordentlichen BDP-Mitglieder im Jahre 1999 (tel. Auskunft vom 18.6.2001).

⁹⁸ Zur Erklärung: Wenn 2.105 BDP-Mitglieder 51 % aller erwerbstätigen Psychologen der Diplom-Jahrgänge 1983-85 ausmachen, dann ergeben sich anhand des Dreisatzes insgesamt 4.127 erwerbstätige Psychologen dieser Kohorte (Mitglieder und Nicht-Mitglieder inbegriffen). Wenn diese Zahl aus der Anzahl aller Absolventen von 1983-85 (d. h. 5.163 Personen) abgezogen wird, dann verbleiben 1.036 ehemalige Absolventen (d. h. 20 % aller Absolventen), die bis zum Jahre 1999 aus dem Beruf ausgestiegen sind.

gründen, könnte argumentiert werden, dass viele Männer im ABO-Bereich tätig sind und sich dort nicht hauptsächlich als Psychologen begreifen (sondern z. B. als Unternehmensberater) und somit eher in entsprechenden Verbänden als im BDP Mitglied sind (vgl. Schorr, 1991). Die eventuelle Überrepräsentierung von Männern unter „Berufsaussteigern“ könnte mit dem „Drehtür-Effekt“ begründet werden. Damit ist eigentlich gemeint, dass Frauen Männerberufe nach kurzer Zeit wieder verlassen; bei Männern bzw. bei männlichen Psychologen wäre denkbar, dass sie sich lukrativeren Berufen als der Psychologie zuwenden.

Abbildung 61: Grundgesamtheit der deutschen Psychologieabsolventen der Jahrgänge 1983-1985 im Jahre 1999 (N=5 163)



Quelle: eigene Zusammenstellung mit den Daten der Tabelle 10.⁹⁹

In der **realisierten** Stichprobe finden sich 11,3 % der Absolventen der Grundgesamtheit von 1983-1985 wieder (vgl. Abbildung 61). Wenn man, wie oben berechnet, von einer Aussteigerquote von 20 % ausgeht, würde dies bedeuten, dass die bereinigte realisierte Stichprobe **14,2 % der erwerbstätigen Psychologen** der Abschlussjahrgänge 1983-85 umfasst. Die Betrachtung der Frauenanteile verdeutlicht, dass im Vergleich zur Grundgesamtheit der Absolventen (56 %) Frauen in der realisierten Stichprobe (68 %) überproportional vertreten sind. Dies kann dahin gehend interpretiert werden, dass erstens Frauen unter den BDP-Mitgliedern überrepräsentiert sind, und zweitens, dass sie vermutlich mehr Interesse an dem Befragungsthema haben (vgl. Grote et al., 2001). Abgesehen von den Geschlechteranteilen stehen keine weiteren Daten zur Grundgesamtheit der Absolventen

⁹⁹ In der Annahme einer BDP-Mitgliederquote von 51 % im Jahre 1999.

zur Verfügung, deshalb kann keine weiterführende qualitative Analyse der Zusammensetzung der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit erfolgen.

2) Stichprobe vs. Gesamtanzahl der erwerbstätigen Psychologen im Jahre 1999

Wenn man die *gewählte* Stichprobe auf die Gesamtanzahl der erwerbstätigen deutschen Psychologen im Jahre 1999 bezieht, wird deutlich, dass die Angeschriebenen einen Anteil von ca. 6 % der Erwerbstätigen ausmachen. Die **realisierte** Stichprobe umfasst ca. **2 % aller erwerbstätigen** Psychologen in Deutschland zum Zeitpunkt der Befragung. Die Geschlechteranteile unterscheiden sich dabei kaum. Der Anteil der Arbeitslosen liegt mit 1,5 % der Stichprobe jedoch deutlich unter der Arbeitslosenquote in der Psychologie von 7,6 % im Jahre 1999 (vgl. ZAV, 2001).

In der realisierten Stichprobe sind es nur 2,4 % der Befragten, die als Haupttätigkeit die **Lehre und Forschung** angeben. Wie bereits erörtert, ist der BDP ein Verband der Berufspraktiker, deshalb sind darin die wissenschaftlich Tätigen (die eher der DGPs angehören) wahrscheinlich unterrepräsentiert. Es liegen keine Daten zum Umfang dieses Tätigkeitsfeldes in der Psychologie im Jahre 1999 vor, die einzigen Quellen, die zur Verfügung stehen, deuten aber in diese Richtung: Einerseits wurde der Anteil von Wissenschaftlern (2,9 %) unter den BDP-Mitgliedern im Jahre 1990 im Vergleich zum Gesamtanteil unter allen erwerbstätigen Psychologen als unterproportional betrachtet (Schorr, 1991). Andererseits arbeiteten 31 % aller Psychologieabsolventen (2003) mit einem qualifizierten Arbeitsplatz an Hochschulen (Schneller & Schneider, 2004). Weil es sich dabei in vielen Fällen um befristete Qualifizierungsstellen handeln müsste, kann man annehmen, dass der Anteil des Tätigkeitsfeldes Forschung und Lehre unter allen erwerbstätigen Psychologen zwar geringer als 31 % ist, aber immer noch deutlich höher als 3 %.

3) Stichprobe vs. Gesamtanzahl der BDP-Mitglieder im Jahre 1999

Die *gewählte* PROFIL-Stichprobe umfasst einen Anteil von ca. 11 % der BDP-Mitglieder im Jahre 1999 bzw. die *realisierte* Stichprobe umfasst 3 % der BDP-Mitglieder. Die restlichen Mitglieder haben demnach den Studienabschluss in anderen Jahren als 1983-1985 gemacht. Die Geschlechterverhältnisse in der gewählten Stichprobe entsprechen denen in der BDP-Stichprobe genau, während in der realisierten Stichprobe die Frauen unter- und die Männer überrepräsentiert sind.

4) Gewählte vs. realisierte Stichprobe

Von den 2.105 angeschriebenen BDP-Mitgliedern der Abschlussjahrgänge 1983-85 haben sich mehr als ein Viertel (27,8 %) an der PROFIL-Befragung beteiligt. Es kann angenommen werden, dass sich antwortende gegenüber nicht antwortenden Personen u. a. durch ein stärkeres Interesse am Untersuchungsthema sowie durch eine engere Beziehung zum Untersucher¹⁰⁰ auszeichnen (vgl. Bortz, 1984). Folgende, bereits genannte Trends der selektiven Antwortbereitschaft wurden festgestellt (Hoff et al., 1999): Erstens haben relativ mehr Frauen als Männer geantwortet, was am stärkeren Interesse am Untersuchungsthema liegen könnte. Zweitens haben sich weniger Berliner (Rücklaufquote von 18,5 %) als Befragte aus der übrigen Bundesrepublik (Gesamt-Rücklaufquote in der Psychologie: 27,8 %) beteiligt, möglicherweise weil sie häufiger zur Teilnahme an sozialwissenschaftlichen Befragungen gebeten werden und deshalb weniger motiviert sind (ebd.). Abgesehen von den Geschlechteranteilen und Herkunftsangaben stehen zur Stichprobe der Angeschriebenen keine weiteren Daten zur Verfügung.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Stichprobenauswahl für die schriftliche PROFIL-Befragung gleichzeitig den **Ausschluss** folgender **Personengruppen** bedeutet, was die Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse einschränkt:

- Psychologen, die *anderen Studienabschlussjahrgängen* als 1983-1985 angehören, d. h. sowohl diejenigen mit längeren Berufsverläufen als auch die Berufsanfänger;
- Psychologen, die *nicht Mitglieder* des BDP sind;
- Psychologieabsolventen der Jahre 1983-1985, die bis 1999 aus dem *Beruf ausgestiegen* sind;
- BDP-Mitglieder der anvisierten Kohorte, die sich *an der Befragung nicht beteiligt* haben.

Weiterhin sind in der PROFIL-Stichprobe folgende **Personengruppen unterrepräsentiert**: männliche, arbeitslose und Berliner Psychologen sowie solche, die in der Lehre und Forschung tätig sind.

Insgesamt kann gefolgert werden, dass die PROFIL-Daten und Untersuchungsergebnisse der **schriftlichen** Befragung für die in Praxisfeldern der angewandten Psychologie berufstätigen Diplom-Psychologen aus der Kohorte der Absolventenjahrgänge 1983-1985 mit den oben genannten Einschränkungen **aussagefähig** sind.

¹⁰⁰ Dies würde auch z. T. erklären, warum sich mehr Psychologen als Mediziner an einer von Psychologen durchgeführten Befragung beteiligt haben.

Da die Zusammensetzung der **Teilstichprobe der mündlich** Befragten nicht der Fragebogen-Stichprobe entspricht, lassen sich die quantitativen Ergebnisse der Interviewauswertung (wie die Verteilung der Befragten auf die Formen der Lebensgestaltung, vgl. Punkt 6.3.3) nicht auf die Gesamtstichprobe der befragten Psychologen übertragen.

6.6.2 Reliabilität der Daten

Wie bereits beschrieben, erfasste die PROFIL-Untersuchung die 15 Jahre zurückliegenden Berufs- und Lebensverläufe der Professionsangehörigen von Medizin und Psychologie anhand einer schriftlichen und einer mündlichen Befragung. Die erhobenen Daten werden als **biografisch-retrospektive Daten** bezeichnet. Im Folgenden werden die besonderen Charakteristika dieser Daten und die Strategien, die in der Untersuchung verwendet wurden, um die Zuverlässigkeit der Daten zu erhöhen (vgl. Dettmer et al., 2003), dargestellt.

Die **Zuverlässigkeit von biografischen** Daten hängt von der Qualität der Erhebungsinstrumente und von der Zuverlässigkeit der Interviewer sowie der Befragten ab (vgl. Billmann-Mahecha, 1996). Um die *Qualität der Erhebungsinstrumente* (d. h. des Fragebogens und Interviewleitfadens) zu erhöhen, wurden diese zunächst sehr ausführlich in der Projektgruppe und mit Experten diskutiert sowie in Probeläufen geprüft und erneut überarbeitet. Dadurch konnten neue Fragen generiert oder auch bestehende Fragekomplexe für spezielle Befragtengruppen modifiziert werden. Die *Zuverlässigkeit der Interviewer* erhöhte sich durch die Erhebung in natürlichen Situationen und durch genaue Verfahrensdokumentation (vgl. auch Mayring, 1990): Bis auf wenige Ausnahmen wurden die Befragten in ihrem „natürlichen“ Umfeld (d. h. bei sich zu Hause oder an ihrem Arbeitsplatz) interviewt. Atmosphäre, Verlauf und Besonderheiten der Gesprächssituation wurden von den Interviewern gesondert protokolliert. Zur Steigerung der prozeduralen Reliabilität (vgl. Flick, 1996), d. h. der Qualität der Dokumentation der Daten, trug auch die Standardisierung der Aufzeichnungen bei. Die Zuverlässigkeit bzw. *Glaubwürdigkeit der Befragten* konnte vor allem auf dem Wege der konsensuellen Validierung erhärtet werden: Dafür wurden Interviewaussagen mit bereits vorliegenden Fragebogenangaben abgeglichen. Zusätzlich wurden im Rahmen von Paarinterviews zentrale Befunde aus den Einzelinterviews (mit einem der Partner) validiert.

Die Erhebung biografisch-retrospektiver Daten ist dennoch mit typischen Problemen behaftet – vor allem Problemen des Vergessens, der mangelnden Erinnerung und der verzerr-

ten bzw. falschen Wiedergabe seitens der Befragten (vgl. Brückner, 1990; Höpflinger, 2002). Im Folgenden werden die im Projekt PROFIL verwendeten **Strategien zur Erhöhung der Zuverlässigkeit** der Daten genauer dargestellt.

Die Gültigkeit der Antworten reduziert sich nicht linear mit zunehmender Zeit zwischen den berichteten Phänomenen und der Erhebung, sondern sie ist mit der Art der Ereignisse verknüpft. Für die Erinnerungsleistung ist die *Zentralität (saliency)* eines Ereignisses besonders wichtig: Emotional intensive Ereignisse, zentrale biografische Wendepunkte und Ereignisse von großer subjektiver Bedeutung werden zuverlässiger erinnert und datiert. Eine der Stärken der Erhebungsinstrumente im Projekt liegt deshalb darin, dass zunächst nach den wichtigsten, biografisch bedeutsamsten Stationen im Berufs- und Privatleben der Befragten gefragt wurde. Zusätzlich wurde nach Verknüpfungen zwischen dem beruflichen und privaten Lebensstrang gefragt, und dabei konnte die Einordnung der Ereignisse jeweils überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden. Die Ereignisse und deren Bezüge wurden im Fragebogen entlang der Zeitachse systematisch erfasst; diese Vorlage diente als Gesprächsbasis im Interview. Die Verwendung solcher chronologischer Strukturierungshilfen (wie z. B. dem „life-history-calendar“ oder „time line techniques“) erhöht nachweislich die Zuverlässigkeit von Datierungen (vgl. Auriat, 1993).

Während biografisch einschneidende Einzelereignisse vergleichsweise gut erinnert und zuverlässig datiert werden können, ist bei *Serienereignissen* (z. B. bei häufigem Stellenwechsel oder bei Umzügen) die Fehlerwahrscheinlichkeit höher. Das Gleiche gilt für den genauen Beginn bzw. für das genaue Ende von biografischen Phasen. Hier erwies sich die Orientierung an zentralen Weichenstellungen oder an wichtigen zeitgeschichtlichen Ereignissen (z. B. an der „Wende“) als hilfreich. Bei *Alltagshandlungen* nimmt die Zuverlässigkeit retrospektiver Aussagen aufgrund von Erinnerungslücken und Datierungsfehlern mit der Zeitdauer ab (vgl. Höpflinger, 2002). Hier ist jedoch nicht die faktische Exaktheit entscheidend, sondern eine Typisierung durch die Befragten: Aus vielen Beispielen ihres Alltagshandelns fügen sie die charakteristischen Details zu einem Muster zusammen, das für die biografische Analyse verwertbar ist (vgl. Billmann-Mahecha, 1996). Schließlich sind frühere *Gefühle, Einstellungen* oder *Handlungsmotive* am schwierigsten zu erfassen, weil sie ständig Neu- und Uminterpretationen unterliegen. Deshalb wurde zunächst nach den leichter rekonstruierbaren, objektiv bestimmbareren Ereignissen oder Phasen im Lebenslauf und erst dann nach deren z. T. schwerer rekonstruierbaren subjektiven Bedeutungen gefragt.

Um die **prozedurale Reliabilität der Interpretationen** (vgl. Flick, 1996) zu erhöhen, wurden alle Auswerter ausführlich geschult. Weiterhin fand ein laufender Prozess der reflexiven Verständigung über das Vorgehen und die Codierung, d. h. der *konsensuellen Validierung* in der Auswertungsgruppe statt. Nach dem Modell der dialogischen Forschung (vgl. Kaiser & Seel, 1981) wurden im Rahmen von Paarinterviews die inhaltliche Zustimmung der Befragten zu der ihnen zugeordneten Form der Lebensgestaltung im Sinne einer *kommunikativen Validierung* eingeholt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass aufgrund der Sorgfalt bei der Vorbereitung der Untersuchung, bei der Erhebung und bei der Auswertung sowie aufgrund des forschungsbegleitenden Prozesses der konsensuellen und kommunikativen Validierung die Reliabilität der PROFIL-Daten und -Ergebnisse als relativ hoch eingeschätzt werden kann.

Nach der ausführlichen Betrachtung des empirischen Forschungskontextes des DFG-Projektes PROFIL, nach der Erläuterung des eigenen methodischen Vorgehens bei der Auswertung der quantitativen und qualitativen Projektdaten und nach der Diskussion der Repräsentativität und Reliabilität der Daten wenden wir uns nun den empirischen Ergebnissen zu Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen zu.

KAP. 7 ERGEBNISSE DER FRAGEBOGENAUSWERTUNG

Motto: Vielfalt und Integration

Die Ergebnisse zur Mehrfachbeschäftigung bzw. zu doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen in der Psychologie umfassen zwei Teile: Der erste Teil, in diesem Kapitel dargestellt, behandelt die Ergebnisse der Auswertung der schriftlichen Befragung im Projekt PROFIL. Das nächste Kapitel beinhaltet die Ergebnisse der Analyse der qualitativen Interviewdaten aus dem Projekt. Im letzten Kapitel werden diese Ergebnisse schließlich zusammengeführt und vor dem Hintergrund des theoretischen und empirischen Forschungsstandes erörtert.

Am Anfang dieses Kapitels wird dargestellt, welcher Anteil der Psychologen der PROFIL-Stichprobe eine mehrfachbeschäftigte Tätigkeitsform aufweist. Der nächste Abschnitt behandelt die unterschiedlichen Formen der Mehrfachbeschäftigung, die im Berufsverlauf der Befragten ermittelt wurden. Dabei geht es um die Dauer und Lage der Mehrfachbeschäftigungsphasen im Berufsverlauf, um die unterschiedlichen Verlaufsformen, um den Tätigkeits-, Beschäftigungs- und Arbeitszeitmix, um die weiteren parallelen Lebensstränge und schließlich um Hinweise zur Entstehung dieser Arbeitsform. Danach folgen Befunde zu den langfristigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung der befragten Personen. Die Ergebnisse des Kapitels werden abschließend zusammengefasst, um die Charakteristika der Psychologen¹⁰¹ mit solchen Berufsverläufen herauszuarbeiten.

7.1 Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung in der Stichprobe

Mehrfachbeschäftigung wurde bereits im letzten Kapitel (vgl. Punkt 6.5.1.2) als gleichzeitige Ausübung von zwei oder mehreren parallelen *Erwerbstätigkeiten* **definiert** (in Abgrenzung zur Ausübung einer einzigen Erwerbstätigkeit). Weder unbezahlte Tätigkeiten (Erziehungs-, Hausarbeit, Ehrenamt) noch Weiterbildungen werden zur Klassifikation von Mehrfachbeschäftigung herangezogen. Die Mehrgleisigkeit wird ferner als längerfristige Mehrfachbeschäftigung definiert. Diejenigen Befragten, die in ihrem Berufsverlauf keine

¹⁰¹ Wie in der Einleitung begründet, wird auch hier für beide Geschlechter die männliche Form verwendet.

Phasen von Mehrfachbeschäftigung aufweisen, werden als Monobeschäftigte bzw. eingetragene Tätige bezeichnet.

Bei der Auswertung der Fragebogendaten aus dem DFG-Projekt PROFIL wurden folgende Ergebnisse zur Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit in der Stichprobe der befragten Psychologen erzielt (vgl. Abbildung 62 u. Tabelle 11): Fast die **Hälfte aller Befragten**, d. h. **48 %** der Stichprobe (N=278) waren bereits in ihrem Berufsverlauf für eine Periode von **mindestens einem Jahr mehrfach beschäftigt**. Knapp zwei Drittel dieser Personen (65 %, N=181) waren auch oder gerade zum Zeitpunkt der Befragung mehrfach beschäftigt, was einer **Mehrfachbeschäftigungsquote von 31 %** für die Kohorte der Psychologieabsolventen der Studiengänge 1983-1985 im Jahre 1999 entspricht.

Abbildung 62:
Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung in der PROFIL-Stichprobe der Psychologen (N=585)

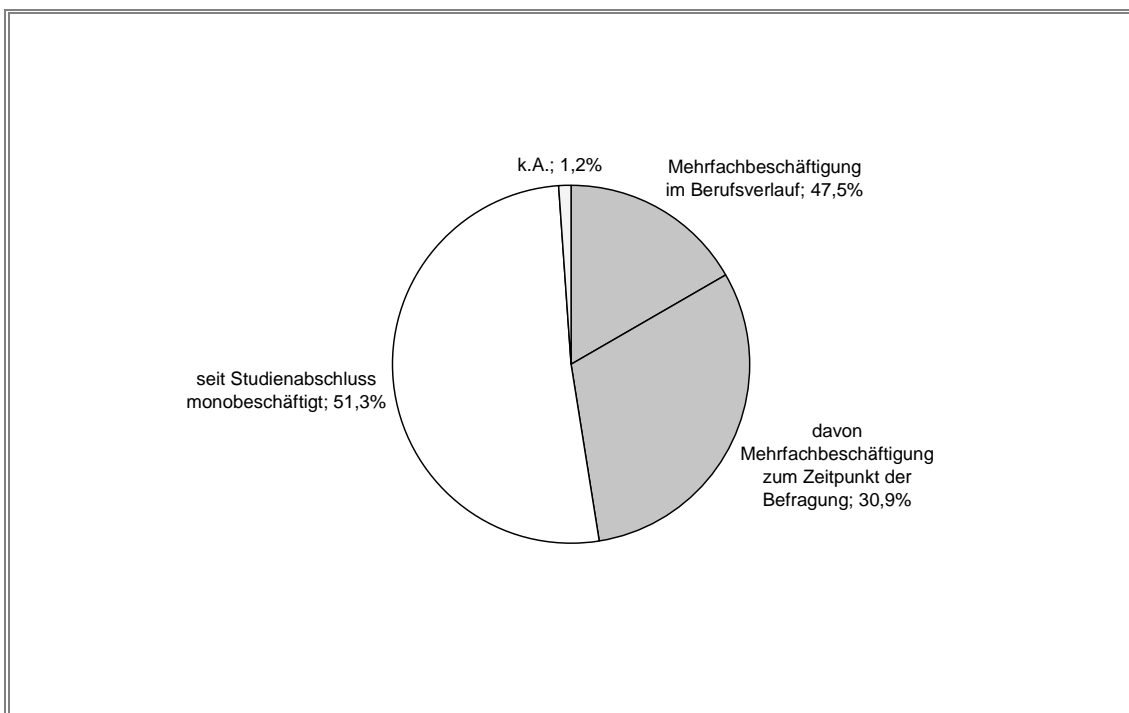


Tabelle 11: Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung nach Geschlecht (N=585)

	Gesamt		Männer		Frauen	
	N	%	N	%	N	%
PROFIL-Stichprobe der befragten Psychologen	585	100%	187	100%	398	100%
davon Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf (1983-1999)	278	47,5%	92	49,2%	186	46,7%
k.A.	7	1,2%	5	2,7%	2	0,5%
davon Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung (1999) ¹⁰²	181	30,9%	62	33,2%	119	29,9%
nicht erwerbstätig (1999)	23	3,9%	2	1,1%	21	5,3%

n.s.

Im Geschlechtervergleich wird deutlich, dass männliche Psychologen tendenziell häufiger mehrfach beschäftigt sind als weibliche, sowohl im Verlauf des Berufslebens, als auch zum Zeitpunkt der Befragung (vgl. Tabelle 11), diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Um die professionsspezifischen Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung herauszuarbeiten, werden an dieser Stelle auch die entsprechenden Ergebnisse für die **Medizinabsolventen** der gleichen Kohorte angegeben: In der Medizin ist die Mehrfachbeschäftigung viel seltener als in der Psychologie, lediglich 30 Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung mehrfach tätig, was einer Quote von 8 % entspricht (N=351). Tendenzuell hatten auch hier Männer (10 %) relativ häufiger als Frauen (7 %) parallele Erwerbstätigkeiten, die Ergebnisse sind jedoch nicht signifikant.

7.2 Formen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf

Um das Spektrum der Formen von kurzfristiger Mehrfachbeschäftigung bzw. langfristiger Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf der befragten Psychologen zu ermitteln, wird im Folgenden die **Teilstichprobe** der Befragten, die mindestens einmal **in ihrem Berufsverlauf mehrfachbeschäftigt** waren, genauer ausgewertet. Es geht um 278 Personen, davon 92 Männer (33,1 %) und 186 Frauen (66,9 %), wobei Männer im Vergleich zur PROFIL-Gesamtstichprobe der Psychologen geringfügig (aber nicht signifikant) überrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 11). Diese Teilstichprobe unterscheidet sich im Bezug auf Alter, Wohnort, Partnerschaftsform, Elternschaft sowie Kinderzahl nicht signifikant von der Gesamtstichprobe der Psychologen in der PROFIL-Untersuchung, die bereits im letzten Kapitel beschrieben wurde (vgl. Punkt 6.2.2). Tendenzuell haben aber diejenigen, die in ihrem Be-

¹⁰² Die Mehrfachbeschäftigung zur Befragungszeit ist eine Untermenge der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf.

rufsverlauf mindestens einmal mehrfachbeschäftigt gewesen sind, im Vergleich zu Mono-beschäftigten folgende Merkmale: Sie sind durchschnittlich geringfügig älter, sie kommen relativ häufiger aus Großstädten, sie sind häufiger kinderlos, Männer sind häufiger Singles, Frauen dagegen häufiger in einer Partnerschaft.

Methodischer Hinweis: Aufgrund der Größe der Stichprobe sind signifikante Ergebnisse selten zu erwarten und deshalb sind auch tendenzielle aber nichtsignifikante Unterschiede, die an den Prozenten oder Mittelwerten zu ersehen sind, durchaus relevant und erwähnenswert.

7.2.1 Dauer der Mehrfachbeschäftigung

Die **gesamte Dauer** der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf der PROFIL-Befragten (vgl. Tabelle 12) umfasst eine große Bandbreite, angefangen von einem Jahr bis zu 16 Jahren; es kommen sowohl sehr kurze, als auch mittlere und lange Perioden vor. Durchschnittlich dauerte die gesamte Zeit der Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf ca. 6 Jahre, etwa die Hälfte der Befragten war länger als 5 Jahre mehrgleisig tätig. Dabei waren Männer signifikant ($p < .05$) länger mehrgleisig tätig als Frauen; deren durchschnittliche Dauer der Mehrgleisigkeit um fast anderthalb Jahre unter der der Männer lag. Während ca. zwei Drittel der männlichen Psychologen mehrgleisige Phasen von 4 bis 10 Jahren durchlaufen haben, lag bei ca. zwei Dritteln der weiblichen Psychologen die Dauer bei zwischen 1 und 6 Jahren.

Im Folgenden werden **Anzahl und Dauer der einzelnen Phasen** der Mehrfachbeschäftigung betrachtet: Drei Viertel der Befragten hatten eine einzige, durchgehende Phase der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit, und fast alle anderen Befragten (23 %) zwei solcher Phasen (die zeitlich auch unmittelbar aufeinanderfolgen konnten, aber qualitativ unterschiedlich waren). Die Anzahl derjenigen mit drei oder gar vier solcher Phasen war dagegen minimal (vgl. Tabelle 12). Männer hatten tendenziell häufiger eine einzige Phase, Frauen dagegen zwei bzw. mehrere Phasen, diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Im Schnitt dauerte eine einzelne Phase der Mehrfachbeschäftigung knapp 5 Jahre (ebd.). Wie bei der gesamten Dauer der Mehrfachbeschäftigung über den Berufsverlauf zeigten sich auch bei den einzelnen Phasen signifikante Geschlechterunterschiede: Eine einzelne Phase dauerte bei Psychologen um durchschnittlich mehr als ein Jahr länger als bei Psychologinnen ($p < .01$; ebd.).

Tabelle 12: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nach Geschlecht (N=278)

	GESAMT		MÄNNER		FRAUEN	
	N		N		N	
Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf (1983-1999)	278	100%	92	33,1%	186	66,9%
Dauer der Mehrfachbeschäftigung insgesamt	251	M=6,1 s=3,6 Med=5,0	77	M=7,0 s=3,9 Med=6,0	174	M=5,7 s=3,5 Med=5,0
					p<.05	
Anzahl der Phasen der Mehrfachbeschäftigung	251	100%	77	100%	174	100%
- eine einzige Phase	189	75,3%	61	79,2%	128	73,6%
- zwei Phasen	58	23,1%	15	19,5%	43	24,7%
- drei oder vier Phasen	4	1,5%	1	1,3%	3	1,7%
					n.s.	
Dauer einer einzelnen Phase der fachbeschäftigung ¹⁰³ (in Jahren)	313	M=4,9 s=3,2 Med=4,0	93	M=5,8 s=3,5 Med=5,0	220	M=4,5 s=3,0 Med=4,0
					p<.01	

M = arithmetisches Mittel; s = Standardabweichung; Med = Median: der mittlere Wert in der Rangordnung der Werte der Größe nach; unter diesem Punkt liegen 50 % der geordneten Werte.

Bei den Befragten, die zwei oder mehrere Phasen von Mehrfachbeschäftigung in ihrem Berufsverlauf hatten (N=62), wurde untersucht, inwieweit sich die **Phasen voneinander unterscheiden**. Es hat sich herausgestellt, dass die zweite Phase mit durchschnittlich viereinhalb Jahren (M=4,3; s=2,5) nahezu signifikant (p<.06) länger *dauerte* als die erste Phase (M=3,6; s=2,7). Diese Unterschiede lassen sich auf signifikante Unterschiede bei Frauen zurückführen, während sich die Dauer der ersten und zweiten Phase von Mehrfachbeschäftigung bei Männern nicht signifikant unterscheidet.

Weiterhin wurde festgestellt, dass sich in etwa zwei Dritteln der Fälle (65 %) die erste und die zweite Phase der Mehrfachbeschäftigung **mäßig bis stark voneinander unterscheiden**. Fast alle Psychologen (92 %) hatten in der zweiten Phase eine (etwas) andere *inhaltliche Tätigkeitskombination* als in der ersten Phase (z. B. ist ein Psychologe von der Verknüpfung „Forschung + klinische Beratung + Psychotherapie“ zur Verbindung „Forschung + klinische Psychologie im Krankenhaus“ übergegangen). Die grobe inhaltliche Kombination (für das vorangegangene Beispiel „Forschung + klinische Psychologie“) blieb zwar bei den meisten Befragten erhalten: Viele behielten eine Tätigkeit aus der ersten Phase und änderten nur die zweite oder nahmen noch eine dazu bzw. ließen eine wegfallen. Aber es gab auch Fälle, bei denen der inhaltliche Wechsel größer war (z. B. von „Forschung + Erwachsenenbildung“ zu „Klinische Psychologie + Psychotherapie“). Ferner unterschieden

¹⁰³ Die N-Werte bezeichnen hier nicht die Anzahl der Fälle, sondern die Anzahl der Ereignisse bzw. der einzelnen Phasen der Mehrfachbeschäftigung.

sich die erste und zweite Phase der Mehrfachbeschäftigung bei der Hälfte der Befragten (50 %) auch hinsichtlich des Beschäftigungsmixes (z. B. von „Anstellung + Selbständigkeit“ zu „zwei Anstellungen“). Bei mehr als einem Drittel der Befragten (40 %) unterschieden sich die Phasen auch hinsichtlich der Arbeitszeitmuster (z. B. von „Vollzeit + Nebentätigkeit“ zu „Teilzeit + Nebentätigkeit“). Die letztgenannte Veränderung ereignete sich insbesondere bei Frauen nach der Geburt eines Kindes. Auch bezüglich der inhaltlichen Tätigkeitskombination, des Beschäftigungs- und Arbeitszeitmixes hat sich herausgestellt, dass die Konstellation der Mehrfachbeschäftigung sich bei Frauen von einer Phase zur nächsten tendenziell häufiger und stärker veränderte als bei Männern. Die Berufswege von mehrfach beschäftigten Männern verlaufen also kontinuierlicher und konsistenter als die von vergleichbaren *Frauen*, in deren Berufsverläufen sich *Parallelität mit Diskontinuität und Heterogenität* verbindet.

Methodischer Hinweis: In den folgenden Abschnitten (Punkt 7.2.2-7.2.10) wird nicht mehr die Anzahl der Fälle bzw. Fragebögen (N), sondern die Anzahl der Mehrfachbeschäftigungs-Phasen (n) als Ereignisse betrachtet und mithilfe von Mehrfachantworten-Verfahren ausgewertet.

7.2.2 Beginn und Ende der Mehrfachbeschäftigung

Bei der Analyse aller Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten (n=313 Phasen) kann festgestellt werden, dass fast ein Fünftel (18 %) bereits in den ersten drei Jahren nach Studienabschluss begonnen haben. Diese **Berufseinstiegsphasen** erscheinen charakteristisch für Psychologieabsolventen und sind meistens von einer heterogenen Kombination von Inhalten, Beschäftigungsformen und Tätigkeiten kurzfristiger Dauer gekennzeichnet. Während bei einigen Psychologen mit solchen Einstiegsphasen die Mehrfachbeschäftigung als Arbeitsform auch längerfristig beibehalten wird, münden andere Berufsverläufe später in einem eingleisigen Berufsverlauf.

Nach Erlangung des Psychologie-Diploms vergingen im Schnitt fast 8 Jahre der Monobeschäftigung, bis die Befragten eine Phase von Mehrfachbeschäftigung angefangen hatten (M=7,7, s=3,7 Jahren; vgl. Tabelle 13). Am häufigsten fing eine Parallelität der Erwerbstätigkeiten 11 Jahre (11 %), 7 Jahre (10 %) sowie 8 Jahre (9 %) nach dem Diplom an. Über 60 % der Mehrfachbeschäftigungsphasen begannen zwischen 6 und 12 Jahren nach dem Studium, also relativ *spät im Berufsverlauf*. Männer (M=6,5; s=3,7 Jahren) fingen ihre

erste (bzw. einzige) Phase der Mehrfachbeschäftigung tendenziell früher nach dem Diplom als Frauen (M=7,2; s=4,0) an.¹⁰⁴

Über die Hälfte aller Mehrfachbeschäftigungsphasen haben in dem Zeitraum zwischen 1991 und 1996 ihren Anfang genommen. Diese Zeit war zwar durch eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage charakterisiert, die Arbeitslosenquote sank von 12 % auf 9 % (vgl. Tabelle 3), aber nähere Zusammenhänge lassen sich hier nicht erkennen, dafür ist die Entstehung der Mehrfachbeschäftigung zu komplex.

Tabelle 13: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nach Geschlecht (N=278)

	GESAMT		MÄNNER		FRAUEN	
	n		n		n	
Zeitspanne zwischen Diplom und Beginn der Mehrfachbeschäftigungsphase (in Jahren)	311	M=7,7 s=3,7	91	M=7,2 s=3,6	220	M=7,8 s=3,7
					n.s.	
Alter bei Beginn Mehrfachbeschäftigung (in Jahren)	311	M=36,5 s=5,5	93	M=36,4 s=4,6	218	M=36,6 s=5,9
					n.s.	
Anzahl paralleler Erwerbstätigkeiten	339	100%	108	100%	231	100%
- zwei parallele Tätigkeiten	233	68,7%	65	60,2%	168	72,7%
- drei parallele Tätigkeiten	78	23,0%	33	30,6%	45	19,5%
- vier bis sechs Tätigkeiten	28	8,3%	10	9,2%	18	7,8%
					p<.05	

Das **Alter bei Beginn** einer Phase paralleler Erwerbstätigkeiten lag im Schnitt bei ca. 36 Jahren (vgl. Tabelle 13), fast 40 % der Mehrfachbeschäftigungsphasen wurden in der Altersspanne zwischen 34 und 38 Jahren begonnen. Dabei sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu verzeichnen. Personen, die mehr als eine Phase der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf hatten (N=62), waren beim Beginn der ersten Phase durchschnittlich 33 Jahre (M=33,2; s=4,2) und beim Beginn der zweiten Phase 39 Jahre alt (M=39,2; s=5,0).

Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahre 1999 war fast die Hälfte aller untersuchten Mehrfachbeschäftigungsphasen (49 %) bereits **beendet** gewesen.

7.2.3 Anzahl paralleler Erwerbstätigkeiten

In mehr als zwei Dritteln (69 %) der untersuchten Mehrfachbeschäftigungsphasen (n=339) im Berufsverlauf der Befragten wurden zwei parallele Erwerbstätigkeiten ausgeübt, in fast einem Viertel der Phasen (23 %) drei Tätigkeiten und fast ein Zehntel der Phasen umfasste sogar vier bis zu sechs parallele Erwerbstätigkeiten (vgl. Tabelle 13). So kombiniert z. B.

¹⁰⁴ In der Tabelle nicht dargestellt.

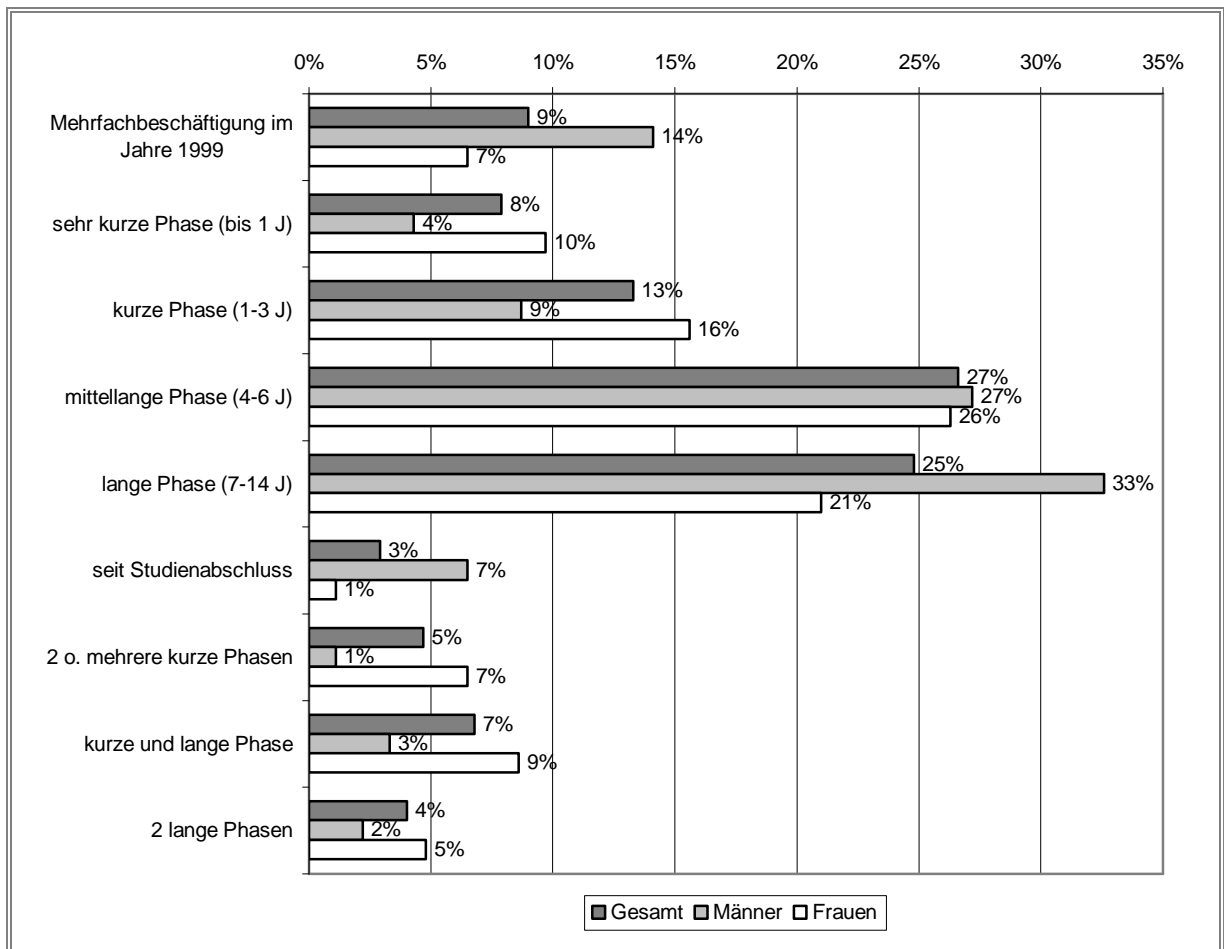
ein männlicher Psychologe die Psychotherapie in eigener Praxis mit klinischer Beratung, Erwachsenenbildung, Ausbildertätigkeit, Marktforschung und schließlich Personalberatung; eine Psychologin ist parallel zur Tätigkeit als Sachverständige im Zivilrecht auch noch Familientherapeutin, Supervisorin und Organisationsentwicklerin. Dies zeigt, dass neben einer **Doppelgleisigkeit** auch eine **Mehrgleisigkeit** von beruflichen Strängen für Psychologen charakteristisch ist. Während im Geschlechtervergleich Frauen häufiger doppelgleisig tätig sind, sind Männer häufiger mehrgleisig tätig und dieser Unterschied ist signifikant ($p < .05$). Männliche Psychologen weisen signifikant mehr parallele Erwerbstätigkeiten auf (in der ersten bzw. einzigen Phase $M=2,6$; $s=0,8$) als Psychologinnen ($M=2,3$; $s=0,6$) ($p < .01$).

7.2.4 Verlaufsformen der Mehrfachbeschäftigung

Bei einer Kategorisierung der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit nach Dauer und Anzahl der Phasen ergeben sich folgende **Muster** (vgl. Abbildung 63): Die meisten Befragten hatten in ihrem Berufsverlauf entweder eine mittellange (von 4 bis 6 Jahren; 27 %) oder eine lange Phase der Mehrfachbeschäftigung (7-14 Jahren; 25 %), einige wenige (3 %) waren sogar seit dem Studienabschluss (15-16 Jahre) mehrfachbeschäftigt. Etwa ein Fünftel der Befragten hatte dagegen nur sehr kurze (8 %) oder kurze Phasen (13 %) mit parallelen Erwerbstätigkeiten. Diejenigen Psychologen, die mehr als eine Phase der Mehrfachbeschäftigung durchlaufen haben, verteilen sich fast gleichmäßig auf die Kategorien „eine kurze und eine (mittel) lange Phase“ (7 %), „zwei oder mehrere kurze Phasen“ (5 %) und schließlich „zwei (mittel) lange Phasen“ (4 %). Einige Befragte (9 %) haben lediglich Angaben zur Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung (1999), jedoch nicht zur genauen Dauer bzw. zum Beginn der Mehrfachbeschäftigung gemacht.

Bei der Betrachtung der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nach Geschlecht können folgende **geschlechtstypische Muster** festgestellt werden: Psychologen haben relativ häufiger Mehrfachbeschäftigungsphasen über 7 Jahre, Psychologinnen dagegen relativ häufiger Phasen bis zu 3 Jahren oder mehrere Phasen. D. h., dass für Männer eher Formen der langfristigen und kontinuierlichen Mehrfachbeschäftigung charakteristisch sind, wogegen bei Frauen kurzfristige und diskontinuierliche Formen überwiegen. Diese Unterschiede lassen sich hauptsächlich mit der Elternschaft in Zusammenhang bringen: Kinderlose Männer und Frauen unterscheiden sich nicht signifikant voneinander, Väter und Mütter dagegen schon ($p < .001$).

Abbildung 63: Formen der Mehrfachbeschäftigung und Mehrgleisigkeit nach Dauer und Anzahl der Phasen und nach Geschlecht (N=278, N Männer=92, N Frauen=186)



p<.01

7.2.5 Tätigkeitsfelder der Mehrfachbeschäftigten

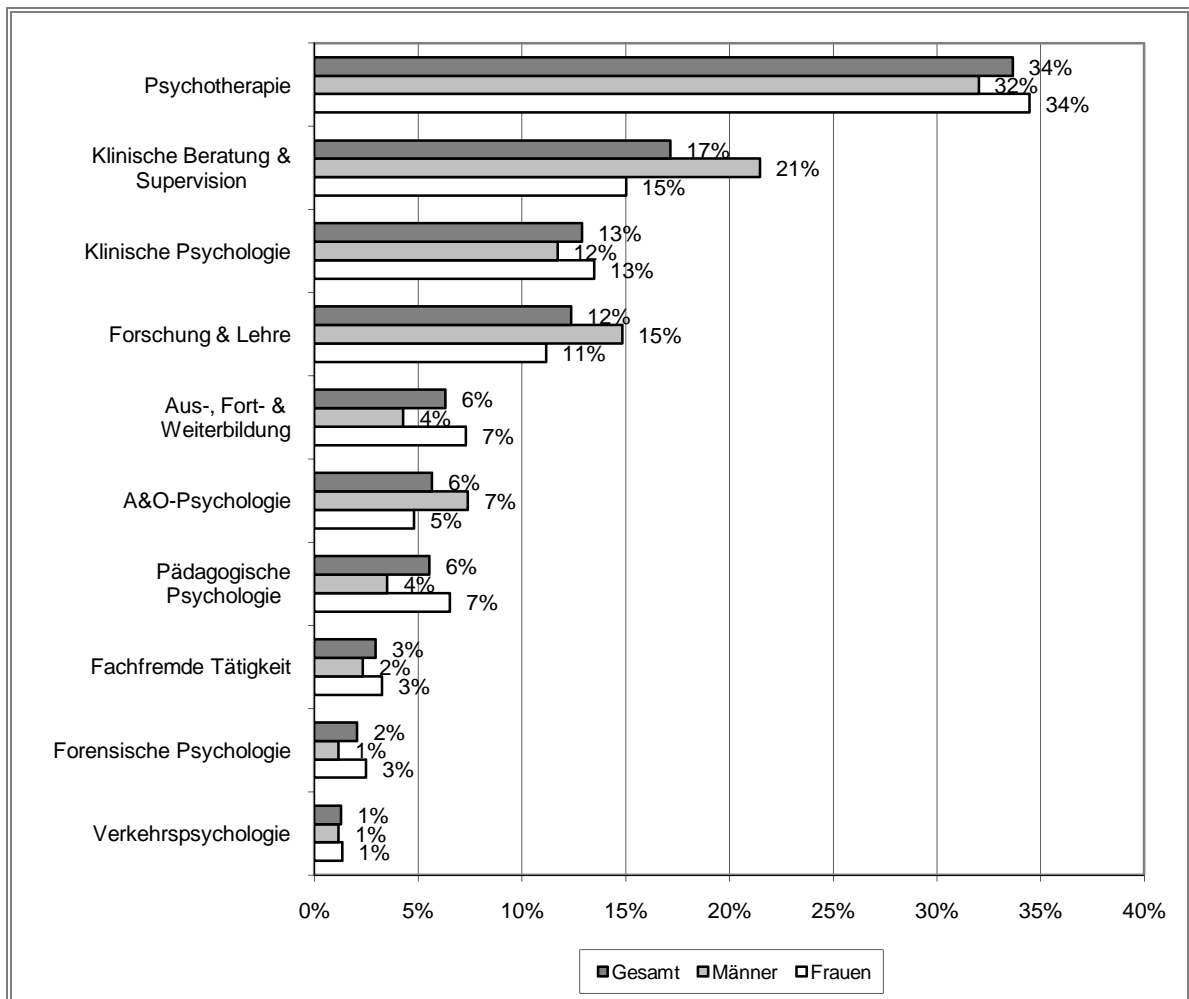
Alle **Erwerbstätigkeiten**, die die befragten Psychologen (N=278) während der einzelnen Phasen der **Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf** ausübten (n=775 einzelne Tätigkeitsangaben), wurden in Anlehnung an die Aufteilung im Projekt PROFIL und bei den BDP-Sektionen inhaltlichen Tätigkeitsfeldern zugeordnet (vgl. Abbildung 64). Die Kategorisierung war mit Schwierigkeiten verbunden, denn die psychologischen Tätigkeitsfelder gehen, wie bereits dargestellt, fließend ineinander über; darüber hinaus waren einige Angaben unverständlich oder es fehlten genaue Tätigkeitsangaben.

Es zeigt sich, dass die Mehrfachbeschäftigung von Psychologen hauptsächlich durch die Kombination **facheigener Tätigkeitsfelder** charakterisiert ist: Die allermeisten parallel ausgeübter Erwerbstätigkeiten (97 %) sind psychologischer Art. Etwa zwei Drittel davon können dem Bereich der Klinischen Psychologie zugeordnet werden (64 % aller Tätigkeiten): Am wichtigsten ist dabei die Psychotherapie in eigener Praxis oder in Kliniken

(34 %), gefolgt von der klinischen Beratung in Beratungsstellen und der Supervision (meist freiberuflich) (17 %) sowie der klinischen Psychologie in Krankenhäusern (13 %). Der Bereich Forschung und Lehre (12 %) umfasst sowohl wissenschaftliche Tätigkeiten an Hoch- und Fach(hoch)schulen, als auch an (psychotherapeutischen) Ausbildungsinstituten. Etwa gleich verteilen sich weitere Tätigkeiten (jeweils 6 %) auf die Felder Aus-, Fort- und Weiterbildung (umfasst meistens freiberufliche Seminare), Arbeits- und Organisationspsychologie (inklusive Coaching, Markt- und Werbepsychologie) sowie pädagogische Psychologie (in Erziehungsberatungsstellen oder Schulen). Fachfremde Tätigkeiten außerhalb der Psychologie (3 %; z. B. Tanz- oder Musikpädagogik, Erzieher, aber auch Hausmeister, Bürotätigkeit oder Taxifahren) wurden schließlich etwas häufiger genannt als Tätigkeiten im Bereich der forensischen (2 %) und der Verkehrspsychologie (1 %).

Männer (n=256 Tätigkeitsnennungen von 92 Befragten) sind signifikant häufiger in den Bereichen klinische Beratung und Supervision, Forschung und Lehre, Arbeits- und Organisationspsychologie mehrfach beschäftigt, Frauen (n=519 Nennungen von 186 Befragten) dagegen in den Feldern Psychotherapie, klinische Psychologie, Aus-, Fort- und Weiterbildung, pädagogische Psychologie sowie außerhalb der Psychologie (vgl. Abbildung 64; $p < .01$).

Abbildung 64: Tätigkeitsfelder, in denen parallele Tätigkeiten ausgeübt wurden, nach Geschlecht (Anteile an 775 Nennungen von N=278 Befragten)



p<.01

7.2.6 Tätigkeitsmix bzw. Kombination der Tätigkeitsfelder

Die genannten Tätigkeitsfelder verknüpfen sich im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung in einer enormen **Vielfalt von Varianten**: Bei der Betrachtung aller Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten (n=328 Nennungen von 266 Personen¹⁰⁵) ergeben sich *104 Kombinationen* von zwei oder mehreren parallelen Tätigkeitsfeldern (diese Anzahl ist sogar höher, wenn zusätzlich unterschieden wird, ob ein Feld Haupt- oder Nebentätigkeitsfeld ist). Unter diesen 104 Kombinationen ist *mehr als die Hälfte* (53,8 %) *einzigartig*, d. h. dass solche Kombinationen jeweils nur in einer einzigen untersuchten Phase der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf eines Befragten vorkommen. Z. B. wurden die Verknüpfungen „Klinische Psychologie + klinische Beratung + pädagogische

¹⁰⁵ Die fehlenden Werte (N=12) entstehen dadurch, dass einige Befragte keine genaue Angaben zu ihrer Tätigkeit gemacht haben.

Psychologie“ oder „Psychotherapie + Arbeits- und Organisationspsychologie + Verkehrspsychologie“ jeweils nur ein einziges Mal genannt. In der folgenden Übersicht werden einerseits die häufigsten Felderkombinationen und andererseits die übergeordneten Kategorien, die sich nach Gruppierung der übrigen Einzelkombinationen ergeben, dargestellt (vgl. Tabelle 14).

Es zeigt sich, dass die meisten Phasen der Mehrfachbeschäftigung von **inhaltlicher Heterogenität** gekennzeichnet sind: Verknüpft werden zwei oder mehrere inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten. Am häufigsten (47 %) wird die **Psychotherapie** mit anderen, hauptsächlich klinischen, aber auch nicht klinischen Tätigkeiten kombiniert. Darunter überwiegen die Kombinationen zweier Tätigkeitsfelder, d. h. Doppelgleisigkeit von Psychotherapie und Klinischer Psychologie (16 %) sowie von Psychotherapie und klinischer Beratung oder Supervision (9 %). Relativ selten kommt die Kombination von drei Bereichen, d. h. Mehrgleisigkeit von Psychotherapie und zwei anderen (meist klinischen) Feldern vor. Von den nicht klinischen Feldern werden am häufigsten pädagogische und Arbeits- und Organisationspsychologie mit der Psychotherapie verbunden. Eine weitere verbreitete Kombinationsform stellt die Verknüpfung von **Forschung und Lehre** mit meist klinischen, aber auch nicht klinischen psychologischen Feldern dar (26 % inklusive der zusammengefassten Gruppen). Bei der Betrachtung der gruppierten Einzelkombinationen von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten (ebd.) fallen insbesondere **heterogene Verknüpfungen** auf: erstens zwischen klinischen und nicht klinischen Tätigkeiten (17 %) und zweitens zwischen psychologischen und fachfremden Tätigkeiten (6 %).

Tabelle 14: Kombinationen der Tätigkeitsfelder bei Mehrfachbeschäftigung (Häufigkeiten und Anteile an 328 Nennungen von N=266 Befragten)

Tätigkeitskombinationen			n	%
I. Mehrfach vorhandene Kombinationen				
Psychotherapie	+	Klinische Psychologie	51	15,5%
- // -	+	Klinische Beratung o. Supervision	28	8,5%
- // -	+	Forschung u. Lehre	22	6,7%
- // -	+	Pädagogische Psychologie	17	5,2%
- // -	+	Psychotherapie	12	3,7%
- // -	+	ABO-Psychologie	7	2,1%
Forschung u. Lehre	+	Forschung u. Lehre	7	2,1%
Klinische Beratung o. Supervision	+	Klinische Beratung o. Supervision	6	1,8%
Psychotherapie	+	Klinische Beratung o. Supervision	6	1,8%
	+	Klinische Beratung o. Supervision		
- // -	+	Klinische Psychologie	5	1,5%
	+	Klinische Beratung o. Supervision		
- // -	+	Forschung u. Lehre	5	1,5%
	+	Klinische Beratung o. Supervision		
Klinische Psychologie	+	Forschung u. Lehre	5	1,5%
Pädagogische Psychologie	+	Klinische Beratung o. Supervision	5	1,5%
II. Einzelkombinationen in Zusammenfassung				
klinische Tätigkeit(en)	+	nicht klinische Tätigkeit(en)	57	17,4%
Forschung u. Lehre	+	psychologische Tätigkeit(en) (klinisch oder nicht klinisch)	45	13,7%
psychologische Tätigkeit	+	nicht psychologische Tätigkeit	19	5,8%
klinische Tätigkeit	+	klinische Tätigkeit(en)	16	4,9%
nicht klinische Tätigkeit	+	nicht klinische Tätigkeit(en)	14	4,3%
nicht psychologische Tätigkeit	+	nicht psychologische Tätigkeit	1	0,3%
Gesamt			328	100%

Abkürzung: ABO-Psychologie = Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie

Im **Geschlechtervergleich**¹⁰⁶ kann festgestellt werden, dass die Rangfolge der drei wichtigsten Tätigkeitskombinationen bei Männern und Frauen gleich ist: Psychotherapie mit klinischer Psychologie (Männer: 12 %¹⁰⁷; Frauen: 17 %¹⁰⁸), mit klinischer Beratung oder Supervision (10 % bzw. 8 %) und mit Forschung und Lehre (jeweils 7 %). Unterschiede lassen sich ab dem vierten Rang feststellen: Bei Männern folgen die Kombinationen Psychotherapie mit Arbeits- und Organisationspsychologie (6 %) sowie Psychotherapie mit

¹⁰⁶ In der Tabelle nicht dargestellt.

¹⁰⁷ Anteil an 104 Nennungen von 88 Befragten.

¹⁰⁸ Anteil an 224 Nennungen von 178 Befragten.

zwei Tätigkeiten im Bereich der klinischen Beratung oder Supervision (5 %); bei Frauen dagegen Psychotherapie mit pädagogischer Psychologie (7 %) sowie zwei parallele psychotherapeutische Tätigkeiten (5 %).

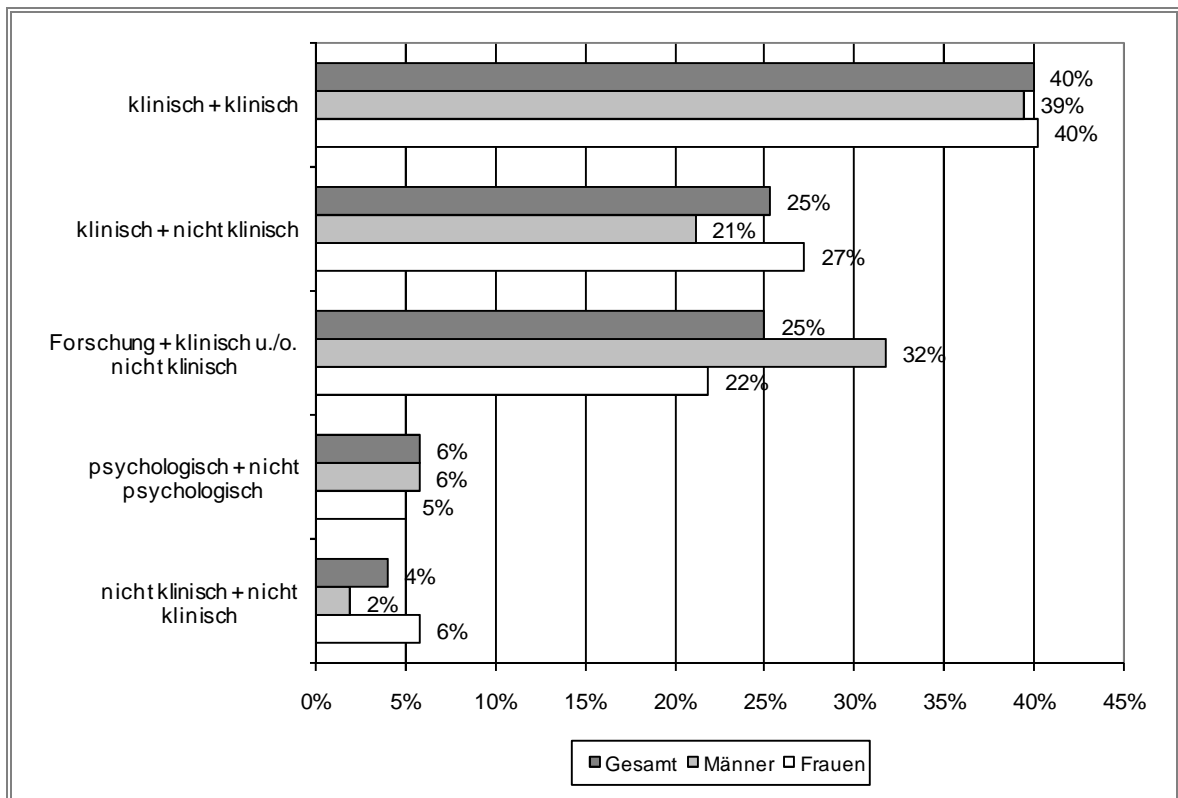
Auf einer höheren Aggregationsebene, auf der nur noch nach klinischen, nicht klinischen und nicht psychologischen Tätigkeitsfeldern unterschieden und die Anzahl der Tätigkeiten nicht berücksichtigt wird, können im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung von Psychologen folgende **zusammenfassende Kombinationen von Tätigkeitsfeldern** unterschieden werden (vgl. Abbildung 65).

Bei diesem Tätigkeitsmix ist die relativ homogene Kombination von zwei oder mehreren klinischen Tätigkeitsfeldern am häufigsten (40 % der Nennungen), gefolgt von der heterogenen Kombination klinischer mit nicht klinischen Tätigkeiten (25 %). Die Kombination von Forschung und Lehre mit klinischen und/oder nicht klinischen Tätigkeiten ist im Hinblick auf die Verbindung von Wissenschaft und Praxis bedeutend (auch 25 %). Es folgt die Verknüpfung von sehr unterschiedlichen, d. h. psychologischen mit fachfremden Feldern (6 %) sowie die ebenfalls heterogene Kombination von zwei oder mehr psychologischen Tätigkeiten außerhalb des klinischen Bereichs (4 %). Insgesamt wird hier wiederholt deutlich, dass neben der beschriebenen Vielfalt der Kombinationsvarianten auch eine große inhaltliche Heterogenität für die Mehrfachbeschäftigung von Psychologen kennzeichnend ist.

Schließlich kristallisieren sich **geschlechtstypische Tätigkeitskombinationen** heraus: Während Männer signifikant häufiger Forschung und Praxis verknüpfen, haben Frauen häufiger heterogene Kombinationen klinischer und nicht klinischer Tätigkeiten oder mehrerer nicht-klinischer Tätigkeiten. Das Geschlechterverhältnis im Bereich der mehrfachen klinischen Tätigkeiten ist hingegen ausgeglichen.

Zusammenfassend können sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede bei den Tätigkeitskombinationen im Rahmen von Mehrfachbeschäftigung festgestellt werden: Einerseits überwiegen klinische Tätigkeiten: In 87 % aller untersuchten Phasen der Mehrfachbeschäftigung wird zumindest eine klinische Tätigkeit ausgeübt. Andererseits entsteht durch die Verknüpfung von zwei oder mehreren Tätigkeiten eine **Vielzahl** einzigartiger, **individueller Muster**.

Abbildung 65: Tätigkeitsmix - Kombination der aggregierten Tätigkeitsfelder bei Mehrfachbeschäftigung (Anteile an 330 Nennungen von N=268 Befragten¹⁰⁹)



p<.05

7.2.7 Beschäftigungsmix bzw. Kombination der Beschäftigungsformen

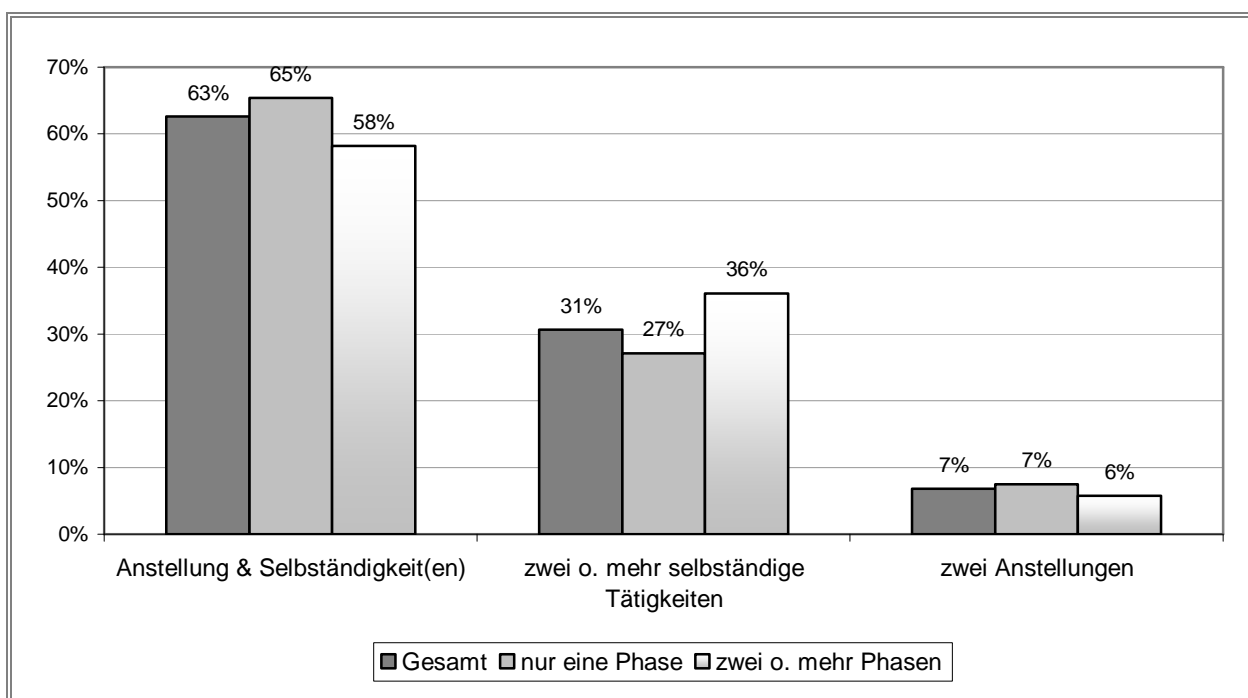
Die Phasen von Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der befragten Psychologen wurden weiterhin im Hinblick auf die Beschäftigungsformen der Erwerbstätigkeiten, die miteinander kombiniert wurden, untersucht (n=310 Nennungen von 249 Befragten). Es hat sich gezeigt (vgl. Gesamtbalken in der Abbildung 66), dass unter den Beschäftigungsformen die **Selbständigkeit** klar überwiegt: In den allermeisten Fällen (93 % der Nennungen) ist zumindest eine der parallelen Tätigkeiten selbständig bzw. freiberuflich ausgeübt worden. In fast einem Drittel der Fälle (31 %) verbinden Psychologen sogar nur selbständige Tätigkeiten miteinander, im Sinne des Konzeptes von Portfolio-Arbeit (vgl. Punkt 3.4). In beinahe zwei Dritteln (63 %) der untersuchten Phasen haben die Befragten das **Spielbein** einer oder mehrerer selbständiger Tätigkeiten mit dem **Standbein** einer relativ sicheren Anstellung stabilisiert. Nur die wenigsten Psychologen (7 % der Nennungen) kombinieren zwei Anstellungen. Für den Beschäftigungsmix gibt es keine signifikanten Geschlechterunterschiede. Wenn zusätzlich unterschieden wird, ob die Befragten Eltern sind oder nicht, lässt sich feststellen, dass Väter und insbesondere Mütter tendenziell häufiger zwei oder

¹⁰⁹ 104 Nennungen von 88 Männern und 226 Nennungen von 180 Frauen.

mehrere selbständige Tätigkeiten kombinieren als Kinderlose, diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Leichte Unterschiede kommen weiterhin zwischen denjenigen mit einer einzigen Phase und denjenigen mit zwei oder mehreren Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf vor (vgl. Abbildung 66): Während Befragte mit einer einzigen Mehrfachbeschäftigungsphase relativ häufiger angestellt sind, sind Befragte mit mehr als einer Phase relativ häufiger selbständig tätig. Das weist darauf hin, dass die berufliche Diskontinuität relativ häufiger mit Selbständigkeit einhergeht (nicht signifikant).

Abbildung 66: Beschäftigungsmix - Kombination der Beschäftigungsformen bei Mehrfachbeschäftigung nach Phasenanzahl (Anteile an 310 Nennungen von N=249 Befragten¹¹⁰)



n.s.

7.2.8 Arbeitszeitmix bzw. zeitlicher Umfang der kombinierten Tätigkeiten

Die Tätigkeiten, die im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung kombiniert wurden, sind auch bezüglich deren zeitlicher Länge analysiert worden. Dies war relativ schwierig, da nicht immer genaue Angaben zu jeder Tätigkeit vorlagen. Deshalb wurden die Angaben danach kategorisiert, ob es sich eher um Vollzeit- oder Teilzeitstellen bzw. geringfügige Tätigkeiten handelte. In den Fällen, wo genaue Angaben fehlten, wurden auch andere Kontextan-

¹¹⁰ Dies gilt für alle Nennungen, für die eine Phase (188 Nennungen von N=188 Befragten) und für die zwei oder mehrere Phasen (122 Nennungen von N=61 Befragten) angegeben wurden.

gaben im beruflichen und privaten Bereich der Berufsverläufe der Befragten tigt, um deren Arbeitsumfang einzuschätzen.

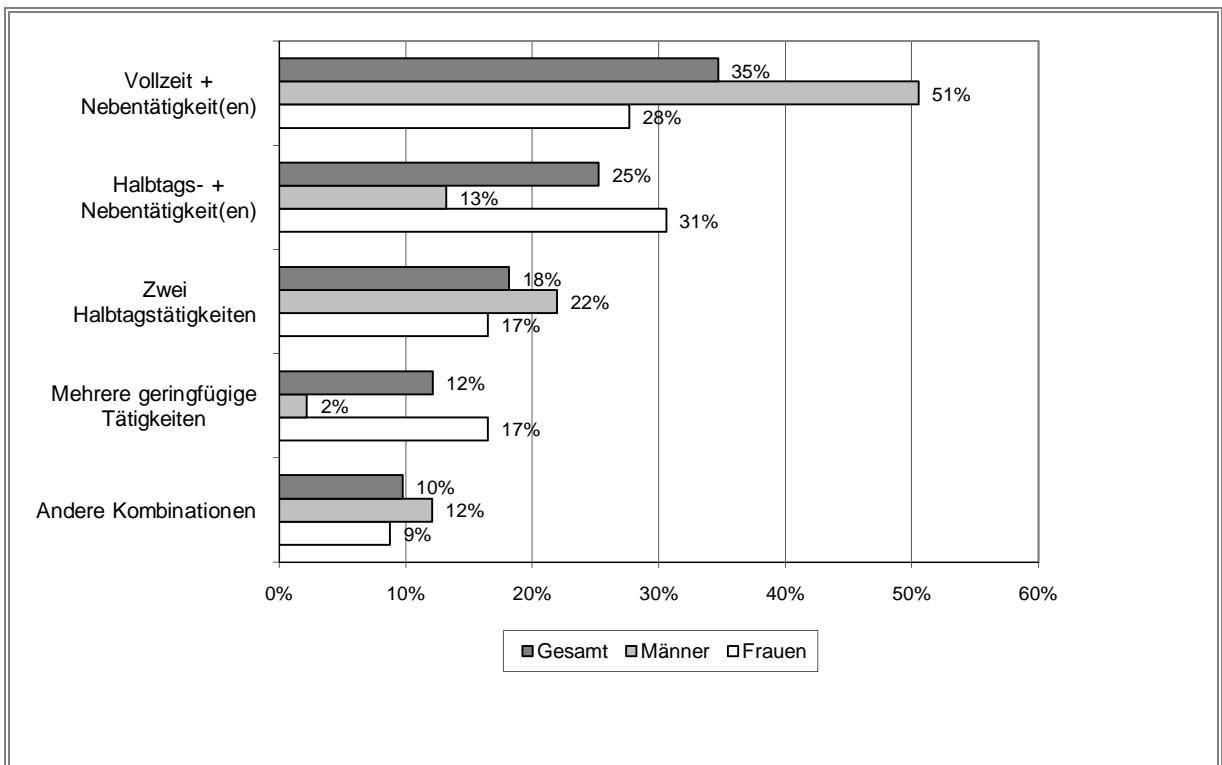
Es können folgende **Formen des Arbeitszeitmixes** für die untersuchten Phasen der Mehrfachbeschäftigung unterschieden werden (vgl. Abbildung 67): Am häufigsten kommt die Kombination einer Vollzeittätigkeit mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten vor (35 % aller Nennungen). Es folgt die Kombination einer Halbtagsstätigkeit¹¹¹ mit Nebentätigkeit(en) (25 %) bzw. mit einer weiteren Halbtagsstätigkeit (18 %). Relativ selten kommt dagegen die Verknüpfung mehrerer geringfügiger Tätigkeiten vor (12 %). Die letzte Sammelkategorie beinhaltet andere, heterogene Arbeitszeitmuster, z. B. die Kombination einer Dreiviertelstelle mit Nebentätigkeiten oder mehrere Tätigkeiten mit sich änderndem Umfang (die letzte Kombination gilt als charakteristisch für Portfolio-Arbeit).

Beim Vergleich von Psychologen und Psychologinnen werden **geschlechtstypische Arbeitszeitmuster** deutlich (ebd.): Während für Männer die Formen „Vollzeit und Nebentätigkeit(en)“ sowie „Zwei Halbtagsstätigkeiten“ mit (sehr) hohen bzw. „Normalarbeitszeiten“ charakteristisch sind, weisen Frauen signifikant häufiger ($p < .001$) Kombinationen mit geringeren Arbeitszeiten und höherer zeitlicher Flexibilität auf: „Halbtagsstätigkeit mit Nebentätigkeit(en)“ sowie „mehrere geringfügige Tätigkeiten“. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass fast die Hälfte der männlichen Psychologen unkonventionelle Arbeitszeitmuster außerhalb der für Mehrfachbeschäftigung typischen Kombination „Vollzeit und Nebentätigkeit“ nennen.

Eine Unterteilung der Befragten nach **Elternschaft** während der Phasen von Mehrfachbeschäftigung verdeutlicht, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede insbesondere auf Frauen mit Kindern zurückzuführen sind (vgl. Abbildung 68): Während das Arbeitszeitmuster „Vollzeit mit Nebentätigkeit(en)“ für Männer, unabhängig ob diese kinderlos oder Väter sind, typisch ist, kombinieren Mütter halbe Stellen mit Nebentätigkeiten und sie sind fast die einzigen, die mehrere geringfügige Tätigkeiten verknüpfen. Kinderlose Frauen, die am häufigsten das Muster einer Vollzeittätigkeit mit Nebentätigkeit aufweisen, unterscheiden sich signifikant ($p < .001$) von Müttern bezüglich der Arbeitszeitmuster; den Männern sind sie dagegen ähnlich (keine signifikanten Unterschiede). Für kinderlose Männer (aber auch Frauen) ist, neben „Vollzeit und Nebentätigkeit(en)“, auch die Kombination zweier halber Stellen charakteristisch.

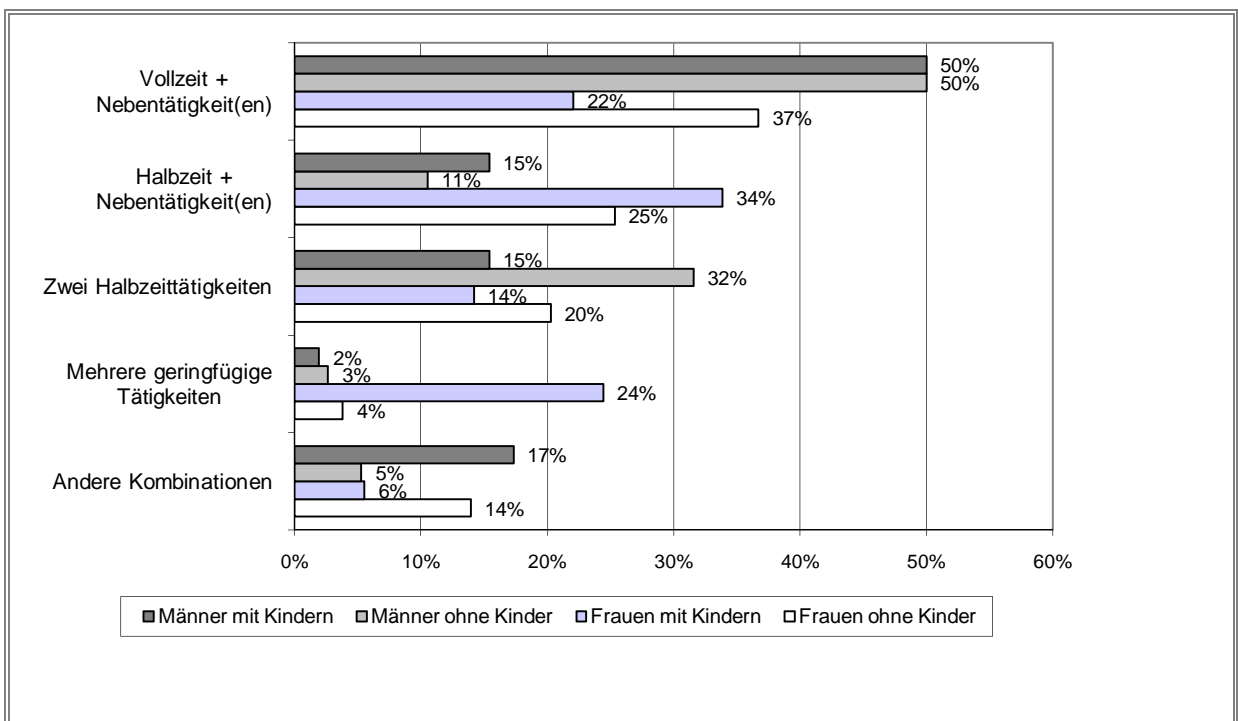
¹¹¹ D. h. mit dem Umfang einer halben Stelle von ca. 20 WoStd., wobei nicht nur Anstellungsverhältnisse, sondern auch selbständige Tätigkeiten mit diesem Umfang inbegriffen sind.

Abbildung 67: Arbeitszeitmix - Kombination der Tätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung nach zeitlichem Umfang und Geschlecht (Anteile an 297 Nennungen von N=252 Befragten¹¹²)



p<.001

Abbildung 68: Arbeitszeitmix nach Geschlecht und Elternschaft (Anteile an 296 Nennungen von N=251 Befragten¹¹³)



Unterschiede zwischen Männern und Müttern: p<.001; zwischen Frauen mit und ohne Kinder: p<.001; zwischen Männern u. kinderlosen Frauen: n.s.; zwischen kinderlosen Männern und Vätern: n.s.

¹¹² 91 Nennungen von 80 Männern und 206 Nennungen von 172 Frauen.

¹¹³ 90 Nennungen von 79 Männern und 206 Nennungen von 172 Frauen.

7.2.9 Parallele Lebensstränge: Weiterbildung, Ehrenamt, Privatleben

Die Biografien der befragten Psychologen wurden ferner dahin gehend untersucht, ob parallel zur beruflichen Mehrfachbeschäftigung noch weitere Lebensstränge zu verzeichnen sind (vgl. Tabelle 15): In fast einem Drittel der untersuchten Mehrfachbeschäftigungsphasen (30 %) wurde zusätzlich eine parallele **Weiterbildung**, in einigen Fällen (5 %) eine gleichzeitige **ehrenamtliche Tätigkeit** ausgeübt. Tendenziell haben sich relativ mehr Frauen (33 %) als Männer (23 %) während einer Mehrfachbeschäftigungsphase weiterqualifiziert, dagegen waren relativ mehr Männer (8 %) als Frauen (4 %) ehrenamtlich tätig; diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Mehr als die Hälfte der Episoden der Mehrfachbeschäftigung (59 %) sind von den befragten Psychologen während einer **Familienphase** durchlaufen worden (ebd.): D. h., sie haben mit Partner und Kindern in einem gemeinsamen Haushalt gelebt (55 %). Die Geschlechtsunterschiede sind hierbei gering, außer, dass alle Alleinerziehenden weiblich sind (n.s.).

Tabelle 15: Parallele Lebensstränge zur Mehrfachbeschäftigung nach Geschlecht (N=278)

	Gesamt		Männer		Frauen	
	n ¹¹⁴	%	n	%	n	%
Aus- oder Weiterbildung während Mehrfachbeschäftigungsphase	328 von 266	30,2%	100 von 84	23,0%	228 von 182	33,3%
					(p<.07)	
Ehrenamt während Mehrfachbeschäftigung	332 v. 270	5,1%	101 v. 85	7,9%	231 v. 185	3,9%
					n.s.	
Private Lebenssituation während Mehrfachbeschäftigung	338 v. 276	100%	106 v. 90	100%	232 v. 186	100%
- Partner und Kinder		55,3%		59,4%		53,4%
- alleinerziehend		3,6%		0,0%		5,2%
- nur Partner		27,5%		25,5%		28,4%
- keine Familie		13,6%		15,1%		12,9%
					n.s.	

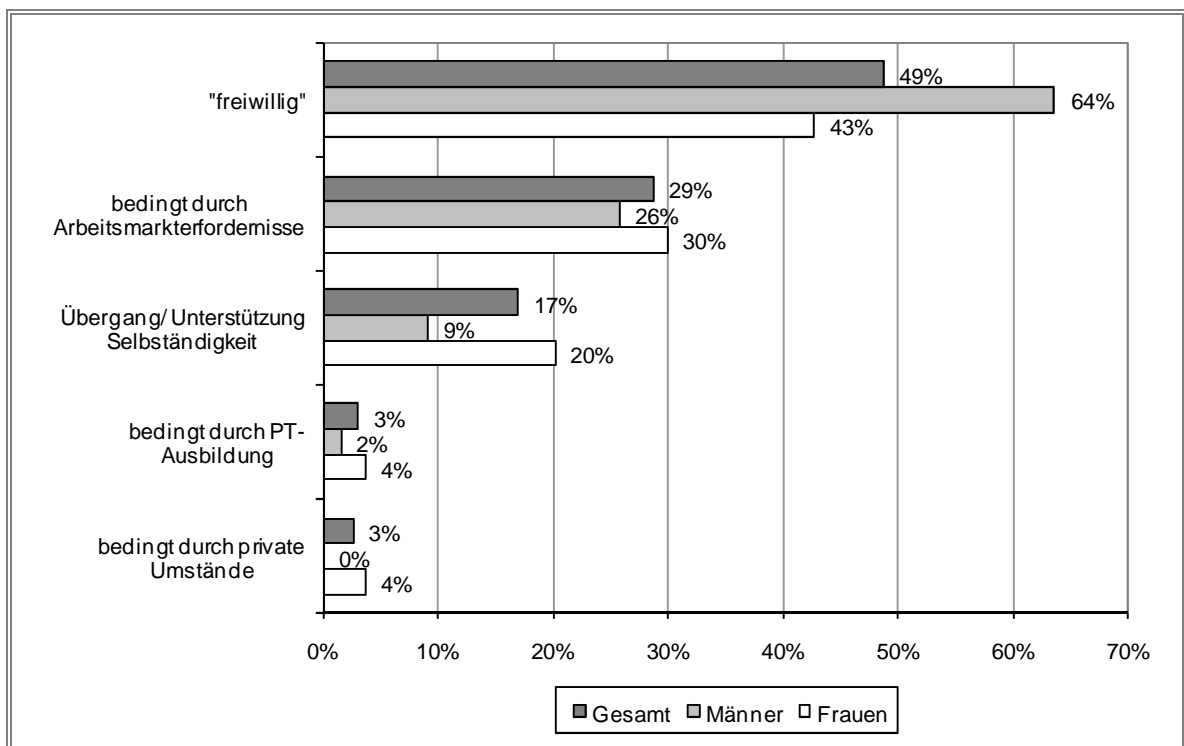
Insgesamt kann festgestellt werden, dass in den Biografien der befragten Psychologen parallel zu den beruflichen Strängen der Mehrfachbeschäftigung zusätzlich weitere Lebensstränge verlaufen, am häufigsten Familien- und Weiterbildungsstränge.

¹¹⁴ n = x Nennungen bzw. Phasen der Mehrfachbeschäftigung von y Befragten (ähnlich wie Mehrfachantworten).

7.2.10 Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung

Bei der Auswertung der Berufsverläufe der untersuchten Psychologen wurde schließlich nach Hinweisen gesucht, die die Entstehung dieser besonderen Arbeitsform erklären können. In mehr als zwei Dritteln der Fälle (71 % derjenigen, die mindestens einmal mehrfachbeschäftigt waren, d. h. N=196 Befragte) gab es entweder konkrete Angaben dazu oder aus dem Kontext der Angaben zum übrigen Berufs- und Lebensverlauf konnten entsprechende Hinweise entnommen bzw. Schätzungen gemacht werden (gültige Fälle). Die Angaben bzw. Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung wurden anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet und kategorisiert; aufgrund der Schätzungen können die Ergebnisse jedoch nur mit Vorsicht interpretiert werden. Es lassen sich folgende **Formen** unterscheiden (vgl. Abbildung 69).

Abbildung 69: Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf von Psychologen (Anteile an 230 Nennungen von 196 Befragten¹¹⁵)



p<.05

In fast der Hälfte der gültigen Mehrfachbeschäftigungsphasen (49 %) gibt es Angaben bzw. Hinweise auf die „freiwillige“ Ausübung von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten. Als freiwillig gewertet wurden z. B. Supervisions- oder Lehrtätigkeiten am psychotherapeutischen Ausbildungsinstitut; Tätigkeiten, die weiter fortgeführt und/oder

¹¹⁵ 66 Nennungen von 58 Männern und 164 Nennungen von 138 Frauen. Die Anzahl der Nennungen ist hier niedriger als bei den vorherigen Tabellen, und zwar wegen der bei vielen Fällen fehlenden Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung.

ausgebaut werden sollten (hierzu gab es Angaben zu den zukünftigen Zielen), sowie Tätigkeiten im Rahmen eines langfristigen mehrgleisigen Berufsverlaufs ohne Hinweise auf irgendwelche beruflichen oder privaten Zwänge zur Mehrfachbeschäftigung.

In fast einem Drittel der untersuchten Phasen von Mehrfachbeschäftigung (29 %) gibt es dagegen Hinweise auf eine Entstehung dieser Arbeitsform, die **bedingt** ist durch Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten, oder den Lebensunterhalt bzw. die finanziellen Bedürfnisse mit einer einzigen Tätigkeit zu decken. Hierzu wurden Phasen der Mehrfachbeschäftigung gezählt, die nach Arbeitslosigkeit, Kündigung durch den Arbeitgeber, ABM-Stellen oder Unterbrechungen im Berufsverlauf entstanden sind und eher prekäre Formen haben. Es gab auch einige wenige Fälle (3 %) – jedoch nur bei Psychologinnen – bei denen die Mehrfachbeschäftigung infolge **privater Umstände** (z. B. nach der Geburt eines Kindes) entstanden ist. Bei ca. einem Fünftel der untersuchten Mehrfachbeschäftigungs-Phasen, die eher episodischer, kurzfristiger Art waren, konnte schließlich ein **Mix von Motiven** ermittelt werden: Die Mehrfachbeschäftigung ist hier entweder beim Übergang in die Selbständigkeit (17 %) oder im Verlauf der psychotherapeutischen Aus- und Weiterbildung entstanden (3 %). Die letzten Kategorien sind besonders **spezifisch für die Psychologie** als Profession: Mit „*Übergang in* bzw. Unterstützung der *Selbständigkeit*“ wurden hauptsächlich Mehrfachbeschäftigungsphasen codiert, die entweder beim Aufbau oder der Erhaltung bzw. Unterstützung einer psychotherapeutischen Praxis entstanden sind (dieses Ziel wurde dadurch erreicht, dass parallel zur Praxis eine andere Tätigkeit ausgeübt wurde). Hinzu kamen die wenigen Fälle eines Übergangs in die Selbständigkeit in anderen Tätigkeitsfeldern als der Psychotherapie (z. B. Aufbau einer Unternehmensberatung). Mehrfachbeschäftigung entsteht darüber hinaus im Rahmen der *psychotherapeutischen Ausbildung*, wenn eigene Praxiserfahrungen gesammelt werden müssen; und dies geschieht manchmal freiberuflich parallel zu einer bestehenden Tätigkeit. Es kann angenommen werden, dass diese Entstehungsform der Mehrfachbeschäftigung nicht so selten ist, wie sie hier erscheint, sondern dass sie noch bei anderen Psychologen in Ausbildung vorkommt, aber nicht explizit angegeben wird.

Während es bei Männern signifikant häufiger Hinweise auf die „freiwillige“ Entstehung der Mehrfachbeschäftigung gibt, erscheinen arbeitsmarktbedingte Formen sowie der vorsichtige Übergang in die psychotherapeutische Praxis sowie deren Erhaltung als charakteristisch für Frauen.

7.2.11 Zusammenfassung der Formen der Mehrfachbeschäftigung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mehrfachbeschäftigung von Psychologen hinsichtlich der (langfristigen) Parallelität von Erwerbstätigkeiten homogen ist, aber ansonsten in sich sehr heterogen. Folgende Formen lassen sich anhand unterschiedlicher Dauer, Verläufe, Tätigkeitsfelder, Beschäftigungsformen, Anzahl und Umfang der Tätigkeiten, Zeitbudgets, Inhalte und Aufgaben sowie paralleler Lebensstränge unterscheiden (vgl. Abbildung 70).

Abbildung 70: Formen von beruflicher Mehrfachbeschäftigung bzw. Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie

Dimension	Form	Beispiele
Dauer	kurzfristig	1-3 Jahre
	mittelfristig	4-6 Jahre
	langfristig bzw. Doppel- und Mehrgleisigkeit	länger als 6 Jahre
Verlauf	kontinuierlich (eine Phase)	seit dem Studienabschluss
	phasenweise (episodisch)	am häufigsten beim: - Berufseinstieg - Übergang in die Selbständigkeit
Position im Berufsverlauf	am Anfang des Berufsverlaufs	beim Berufseinstieg
	in der Mitte des Berufsverlaufs	Übergang in die psychotherapeutische Praxis nach Beendigung der Therapieausbildung in der Klinik
Anzahl und Umfang der Tätigkeiten	Haupttätigkeit + Nebentätigkeit(en)	- Vollzeit + Nebenjob - Teilzeit + Nebenjob
	zwei gleichgewichtige Tätigkeiten	zwei halbe Stellen
	mehrere geringfügige Tätigkeiten	16 + 10 + 5 WoStd.
Tätigkeitsmix	mehrfachbeschäftigt in einem psychologischen Tätigkeitsfeld	Psychotherapie + Psychotherapie
	in mehreren psychologischen Tätigkeitsfeldern	Klinische + pädagogische Psychologie
	in der psychologischen Forschung und in der Praxis	klinische Forschung und Lehre + Psychotherapie
	in psychologischen + nicht-psychologischen Tätigkeitsfeldern	klinische Beratung + Taxifahren
Inhalte bzw. Aufgaben	inhaltliche Homogenität	
	- identisch bzw. sehr ähnlich	Einzeltherapie + Gruppentherapie
	- eher ähnlich	Erziehungsberatung + Schulpsychologie
	inhaltliche Heterogenität	
	- eher unterschiedlich	Psychotherapie + Erwachsenenbildung
- sehr unterschiedlich	Supervision + Hausmeistertätigkeit	
Beschäftigungsmix	Anstellung + Selbständigkeit	Klinik + freiberuflich in der psychotherapeutischen Praxis
	zwei o. mehrere selbständige Tätigkeiten	Gutachten + Coaching + Verkehrstherapie + Seminare
	zwei Anstellungen	Universität + Erziehungsberatung
Parallele Lebensstränge / Vereinbarkeit	Mehrfachbeschäftigung und: - Aus- oder Weiterbildung	Psychotherapieausbildung
	- Familienleben	Partner und zwei Kinder
	- Ehrenamt	Engagement im BDP
Entstehung	„freiwillig“	Lehrtätigkeit am psychotherapeutischen Ausbildungsinstitut
	bedingt durch	
	- Arbeitsmarktlage	- Mehrfachbeschäftigung nach re- strukturierungsbedingter Kündigung
	- private Umstände	- nach Umzug durch Stellenwechsel des Partners
	Motivmix	- Übergang in die Selbständigkeit - aufgrund der psychotherapeutischen Aus- bildung

Nach den geschlechtsspezifischen Charakteristika, die bisher herausgearbeitet wurden, kann schließlich eine typisch männliche und eine typisch weibliche Form der Mehrfachbeschäftigung beschrieben werden (vgl. Abbildung 71).

Abbildung 71: Geschlechtstypische Formen der Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie

„Männliche“ Form	„Weibliche“ Form
- eher längerfristig, kontinuierlich, mehrere parallele Tätigkeiten	- eher kurzfristig, diskontinuierlich, zwei parallele Tätigkeiten
- häufiger eine einzige Phase	- häufiger zwei unterschiedliche Phasen
- häufiger Kombination von Forschung und Praxis;	- häufiger heterogene Kombinationen klinischer und nicht-klinischer Tätigkeiten oder mehrerer nicht klinischer Tätigkeiten
- häufiger Vollzeit + Nebentätigkeit(en) sowie zwei Halbtagestätigkeiten	- Mütter üben häufiger Halbtags- + Nebentätigkeit(en) sowie mehrere geringfügige Tätigkeiten aus
- häufiger „freiwillige“ Entstehung	- häufiger „erzwungene“ Entstehung sowie aufgrund von Übergang in Selbständigkeit - häufiger Aus- oder Weiterbildung während der Mehrfachbeschäftigung

7.3 Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe

Nachdem im ersten Teil dieses Kapitels die Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit mit ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen im Mittelpunkt der Betrachtung stand, findet an dieser Stelle ein Perspektivenwechsel statt: Der Untersuchungsfokus richtet sich nun hauptsächlich auf Personen mit **langfristigen** doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen. Einleitend werden die Definition der Doppel- und Mehrgleisigkeit präzisiert und die Teilstichprobe der mehrgleisig Tätigen beschrieben. Es folgen Befunde zu den soziodemografischen Merkmalen, Charakteristika des Berufs- und Privatlebens sowie zu den Bezügen zwischen den beiden Lebensbereichen der Psychologen mit mehrgleisigen Erwerbsbiografien im Vergleich zu Psychologen, die über den gesamten 15-jährigen Berufsverlauf monobeschäftigt, d. h. eingleisig tätig waren.

7.3.1 Definition der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit

Wie bereits beschrieben, umfasst das **doppel- und mehrgleisige Berufsverlaufsmuster** nach der Definition des Projektes PROFIL Erwerbsbiografien, die von einer langfristigen Mehrfachbeschäftigung charakterisiert sind, d. h. von der gleichzeitigen Ausübung von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten, inhaltlich mehr oder minder unter-

schiedlich und/oder mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen (vgl. Grote et al., 2001). Synonym dafür wird der Begriff **Doppel- und Mehrgleisigkeit** verwendet. Für die nachfolgenden Auswertungen wird diese **Definition** dahin gehend **präzisiert**, dass der Zeitrahmen langfristiger Mehrfachbeschäftigung auf **mindestens 6 Jahre** festgelegt wird. Zwar gilt in der englischsprachigen Literatur der Terminus „long-term multiple jobholding“ (Marshall, 2002; vgl. Pkt. 4.2.5) bereits ab einer Verlaufsduer von 3 Jahren. Bei der vorangegangenen Betrachtung der PROFIL-Daten hat sich aber herausgestellt, dass im speziellen Fall der deutschen Psychologen eine längere Mehrfachbeschäftigungsdauer (M=6,1; s=3,6 Jahre; vgl. Tabelle 12) charakteristisch ist. Für den Vergleich innerhalb der Profession ist es deshalb sinnvoll, eigene Kategorien zu bilden. Anhand der Verteilung der Gesamtdauer der Mehrfachbeschäftigung bei den befragten Psychologen werden hier folgende **Formen** unterschieden (vgl. auch Abbildung 63):

- **kurzfristige** Mehrfachbeschäftigung mit einer Dauer von bis zu 3 Jahren (25 % aller Mehrfachbeschäftigten);
- **mittelfristige** Mehrfachbeschäftigung: 4 bis 6 Jahre (27 %);
- **langfristige** (Doppel- und) Mehrgleisigkeit: 6 Jahre und länger (48 %).

Etwa die Hälfte aller untersuchten mehrfach beschäftigten Psychologen übt also diese besondere Arbeitsform über längere Strecken ihres Berufsweges hinweg aus; sie bilden die Untersuchungsgruppe der folgenden Abschnitte.

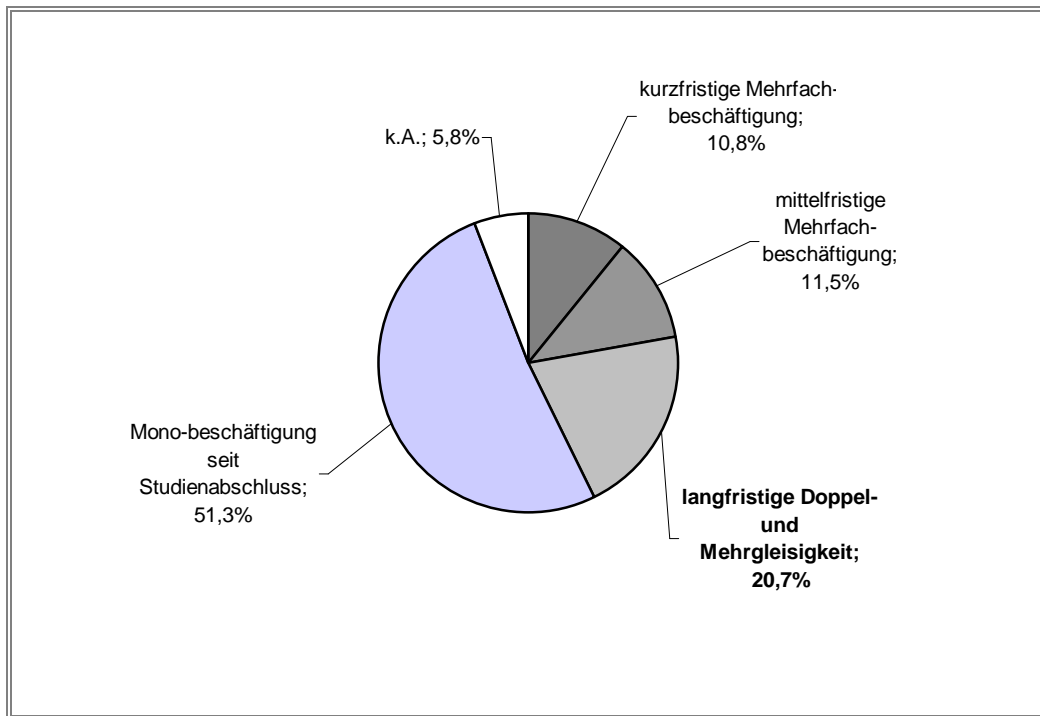
7.3.2 Beschreibung der Teilstichprobe

Anhand der obigen Definition kann die **Teilstichprobe** der PROFIL-Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen wie folgt festgelegt werden: Es handelt sich um **121 Personen** (d. h. 20,7 % der realisierten und 22,0 % der gültigen Stichprobe), die parallele Erwerbstätigkeiten über einen Zeitraum von 6 Jahren oder länger (in einer oder mehreren Phasen) ausgeübt haben (vgl. Abbildung 72).

Anmerkungen: Die Teilstichprobe der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen (N=121), die den vorliegenden Auswertungen zugrunde liegt, ist etwas größer als die Teilstichprobe des Berufsverlaufsmusters „Doppel- und Mehrgleisigkeit“ im Projekt PROFIL (N=104, vgl. Abbildung 58). Denn aus Vollständigkeitsgründen beinhaltet die vorliegende Stichprobe zusätzlich auch Psychologen mit langfristigen doppel- bzw. mehrgleisigen Berufswegen, die im Projekt PROFIL den Mustern „Aufstieg“ (P1) und „Starke Diskontinuität“ (P8, vgl. Abbildung 56) zugeordnet wurden.

Um die Lesbarkeit der nächsten Ausführungen zu erhöhen, werden in der weiteren Darstellung doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe als mehrgleisige Berufsverläufe und Doppel- und Mehrgleisigkeit als Mehrgleisigkeit abgekürzt.

Abbildung 72: Anteil der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen an der PROFIL-Stichprobe (N=585)¹¹⁶



Die Teilstichprobe kann zunächst wie folgt beschrieben werden: Unter den 121 Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen sind fast zwei Drittel (N=78, d. h. 64,5 %) Frauen und gut ein Drittel Männer (N=43, d. h. 35,5 %). Im Vergleich zu deren Anteil in der realisierten PROFIL-Stichprobe (32 %, vgl. Tabelle 5) und in der Teilstichprobe der Mehrfachbeschäftigten (33,1 %, vgl. Pkt. 7.2) sind männliche Psychologen unter den langfristig mehrgleisig Tätigen geringfügig überrepräsentiert. Von den Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen waren die meisten (N=90, d. h. 74,4 %) auch zum Zeitpunkt der Befragung mehrfach beschäftigt.

Auf das Alter, die beruflichen, privaten Merkmale sowie auf die Bezüge zwischen Beruf und Privatleben der Befragten in der Teilstichprobe gehe ich in den nächsten Abschnitten ein.

¹¹⁶ Fehlende Werte: keine Angaben zum Berufsverlauf (N=7) und keine Angaben zur Dauer der Mehrfachbeschäftigung (N=27).

7.4 Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen

Die Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen werden am besten deutlich, wenn man diese Gruppe mit der Teilstichprobe der Psychologen vergleicht, die im Laufe ihres Berufsverlaufs noch nie mehrfach beschäftigt waren bzw. immer monobeschäftigt geblieben sind. Die PROFIL-Stichprobe beinhaltet 300 Personen (d. h. 51,3 %, vgl. Abbildung 72), die seit dem Studienabschluss kontinuierlich monobeschäftigt waren. Deren **Berufsverläufe** werden im Folgenden, im Kontrast zur Mehrgleisigkeit, als „**eingleisig**“ bezeichnet.

Zur Struktur der nächsten Abschnitte: Die Ergebnisse in jedem Teilbereich des Vergleichs werden in einer Übersichtstabelle nach Berufsverlauf und nach Geschlecht zusammengefasst. Bei der Darstellung werden erst die Befunde des Vergleichs zwischen den gesamten Teilstichproben der mehrgleisig mit den eingleisig Tätigen präsentiert, anschließend gehe ich auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen den Berufsverläufen und innerhalb des mehrgleisigen Verlaufs ein.

7.4.1 Soziodemografische Charakteristika

Im Vergleich zur Teilstichprobe der eingleisig Tätigen sind *Männer* im Muster Mehrgleisigkeit etwas, aber nicht signifikant *überrepräsentiert* (35,5 % vs. 30 %), Frauen dagegen unterrepräsentiert (64,5 % vs. 70 %; vgl., wie für die folgenden Ausführungen auch, Tabelle 16).

Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen sind in den Vierzigern ($M=44,5$, $s=4,7$ Jahren) und durchschnittlich um ca. ein Jahr **älter** als diejenigen mit eingleisigen Verläufen ($p<.01$); diese Differenz lässt sich auf die Unterschiede zwischen den *weiblichen* Psychologen in den beiden Verlaufsmustern zurückführen ($p<.05$). Mehrgleisig tätige Frauen sind zudem tendenziell älter als Männer mit gleichem Berufsverlauf (n.s.).

Tabelle 16: Soziodemografische Charakteristika nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Geschlecht	n=121 100%	n=43 35,5%	n=78 64,5%	n=300 100%	n=90 30%	n=210 70%
	n.s.					
Alter in Jahren	M=44,5 s=4,7	M=44,3 s=2,6	M=44,6 s=5,6	M=43,4 J s=4,6 J	M=44,2 s=4,3	M=43,1 s=4,7
	p<.01 ¹¹⁷	n.s. ¹¹⁸			n.s. ¹¹⁹	p<.05 ¹²⁰
Wohnort:						
- bis 100.000 Einwohner	40,5%	53,5%	33,4%	51%	47,8%	52,4%
- 100.000 – 500.000	26,4%	16,3%	32,1%	28,6%	32,2%	27,1%
- mehr als 500.000	31,4%	27,9%	33,3%	19,6%	20,0%	19,5%
	p<.05	(p<.09)			n.s.	p<.05
Studienort:						
- BRD	91,7%	90,7%	92,3%	82,0%	86,7%	80%
- ehem. DDR	4,1%	7,0%	2,6%	16,0%	11,1%	18,1%
	p<.01	n.s.			n.s.	p<.01

n.s. = nicht signifikant
Signifikanzprüfungen mit dem Chi-Quadrat-Test bzw. mit dem Mann-U-Withney-Test.

Mehrgleisig tätige Psychologen haben zwar ihren **Wohnort** am häufigsten in kleineren Ortschaften und Städten bis zu 100.000 Einwohnern (40,5 %), sie wohnen aber signifikant *häufiger* in *Großstädten* (31,4 %) als diejenigen, die schon immer monobeschäftigt gewesen sind (19,6 %; p<.05). Diese Unterschiede gehen stärker auf die Unterschiede zwischen *Frauen* mit mehr- und eingleisigen Berufsverläufen zurück.

Beim **Studienort** überwiegt für beide Teilstichproben ganz deutlich die Bundesrepublik (91,7 % für die mehrgleisig Tätigen), aber signifikant weniger Psychologen mit mehrgleisigen Verläufen stammen aus der ehemaligen DDR bzw. haben in der ehemaligen DDR studiert (4,1 % im Vergleich zu 16 % mit eingleisigen Verläufen; p<.01). Dieser Unterschied ist insbesondere auf die Unterschiede zwischen Frauen in beiden Berufsmustern zurückzuführen. Aufgrund der kleinen Ex-DDR-Teilstichprobe der mehrgleisig Tätigen (N=5) ist es im Folgenden nicht möglich, Ost-West-Unterschiede zu berechnen.

Ergebnisse zur privaten Situation der Befragten werden später unter Punkt 7.4.3 vorgestellt.

¹¹⁷ Diese Fußnoten gelten für die Darstellung der Signifikanzangaben in Tabelle 16 bis Tabelle 24: Signifikanz der Unterschiede zwischen Psychologen mit mehrgleisigen und eingleisigen Berufsverläufen (Männer und Frauen insgesamt).

¹¹⁸ Signifikanz der Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit mehrgleisigen Berufsverläufen.

¹¹⁹ Signifikanz der Unterschiede zwischen Männern mit mehr- und eingleisigen Berufsverläufen.

¹²⁰ Signifikanz der Unterschiede zwischen Frauen mit mehr- und eingleisigen Berufsverläufen.

7.4.2 Charakteristika des Berufslebens

Im Folgenden werden die Charakteristika des Berufslebens von Psychologen mit mehrgleisigen Erwerbsbiografien herausgearbeitet, erstens für den gesamten Berufsverlauf der Befragten wie Ausbildungsweg, absolvierte Weiterbildungen, Mitgliedschaft in berufsständischen Organisationen sowie Rolle der Geschlechtszugehörigkeit im Berufsleben. Zweitens werden berufliche Charakteristika zum Zeitpunkt der Befragung dargestellt: Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit, Einkommen, Leitungsposition und Weisungsbefugnis sowie Prestige des Haupttätigkeitsfeldes.

Charakteristika des gesamten Berufsverlaufs

Die meisten Befragten mit mehrgleisigen Berufsverläufen haben *indirekte bzw. diskontinuierliche Ausbildungswege* durchlaufen (54,5 %), d. h., dass häufiger zwischen Abitur und Psychologiestudium eine weitere Ausbildung oder ein anderes Studium o. ä. absolviert wurde (vgl., wie für die nächsten Ausführungen, Tabelle 17). Psychologen mit eingleisigen Verläufen weisen dagegen signifikant häufiger direkte Ausbildungswege auf (57 %; $p < .05$). Diese Unterschiede gehen für beide Geschlechter in die gleiche Richtung, sind aber nur für *Männer* in beiden Berufsverläufen signifikant ($p < .05$).

Die meisten mehrgleisig tätigen Psychologen (58,7 %) ¹²¹ bilden sich nach dem Studium kontinuierlich weiter und durchlaufen eine oder mehrere fachliche **Aus-, Fort- bzw. Weiterbildungen**. Der „Rekordhalter“, ein Psychologischer Psychotherapeut, Berater und Supervisor in eigener Praxis, auch Gründer eines Gesundheitszentrums, hat z. B. im Laufe seines 15-jährigen Berufslebens folgende Weiterbildungen absolviert: eine nicht näher präzierte Psychotherapieausbildung, Klinische Psychologie BDP, Familientherapie, Klinische Hypnose, Supervision BDP und schließlich die Ausbildung zum Verhaltenstherapeuten. Die allermeisten derjenigen, die sich weitergebildet haben (83 %), absolvierten mindestens eine langjährige Psychotherapieausbildung (am häufigsten Verhaltens-, Gesprächs- und Familientherapie). Außerdem wurden Qualifikationen in Supervision sowie im ABO-Bereich in Moderation, Personal- und Organisationsentwicklung und systemischer Beratung erworben.

Die durchschnittliche Anzahl der Fort- und Weiterbildungen, die im Laufe des gesamten Berufsverlaufs absolviert wurden, ist bei mehrgleisig Tätigen ($M=2,1$; $s=1,1$) geringfügig *höher* als bei eingleisig Tätigen ($M=1,8$; $s=0,9$), diese Unterschiede sind jedoch nur annäh-

¹²¹ In der Tabelle nicht dargestellt.

rend signifikant. Männer mit dem Berufsverlauf Mehrgleisigkeit haben zudem insgesamt etwas mehr Weiterbildungen absolviert ($M=2,4$; $s=1,3$) als ihre Kolleginnen mit diesem Muster ($M=1,9$; $s=0,9$).

Tabelle 17: Charakteristika des Berufslebens insgesamt nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Ausbildungsweg	n=121	n=43	n=78	n=300	n=90	n=210
- direkt	43,8%	37,2%	47,4%	57,0%	60,0%	55,75
- indirekt	54,5%	60,5%	51,3%	42,3%	40,0%	43,3%
	p<.05	n.s.			p<.05	n.s.
Anzahl absolvierter Weiterbildungen	n=71	n=27	n=44	n=150	n=39	n=111
	M=2,1 s=1,1	M=2,4 s=1,3	M=1,9 s=0,9	M=1,8 s=0,9	M=2,1 s=1,2	M=1,7 s=0,9
	n.s.	(p<.07)			n.s.	n.s.
Mitgliedschaft in berufsständischen Organisationen (Anzahl)	n=118	n=42	n=76	n=300	n=90	n=210
	M=2,5 s=1,2	M=2,8 s=1,3	M=2,3 s=1,2	M=2,0 s=1,1	M=2,0 s=1,3	M=2,0 s=0,9
	p<=.001	p<.05			p<.001	p<.08
Rolle Geschlechtszugehörigkeit	n=121	n=43	n=78	n=300	n=90	n=210
- keine Rolle	33,9%	46,5%	26,9%	49,7%	63,3%	43,8%
- positive Rolle	21,5%	23,3%	20,5%	23,0%	22,2%	23,3%
- negative Rolle	31,4%	14,0%	41,0%	18,3%	5,6%	23,8%
	p<.01	p<.01			(p<.09)	p<.001

Nicht nur die Weiterbildungsbereitschaft, sondern auch das berufspolitische *Engagement* sind bei mehrgleisig signifikant *höher* als bei eingleisig tätigen Psychologen, was sich an der durchschnittlichen Anzahl der Mitgliedschaften in **berufsständischen Organisationen** ablesen lässt ($M=2,5$; $s=1,2$ vs. $M=2,0$; $s=1,1$; $p<.001$). Dieser Unterschied ist sowohl für männliche als auch für weibliche Personen in den beiden Berufsverlaufsmustern signifikant. Männer mit langfristiger Mehrgleisigkeit sind in einer durchschnittlich höheren Anzahl von Organisationen Mitglied ($M=2,8$; $s=1,3$) als vergleichbare Frauen ($M=2,3$; $s=1,2$; $p<.05$).

Schließlich wurde die **Rolle der Geschlechtszugehörigkeit** im Berufsleben der Befragten analysiert: Während etwa ein Drittel der mehrgleisig Tätigen (33,9 %) der Geschlechtszugehörigkeit keine berufliche Bedeutung beimisst, geben fast genauso viele (31,4 %) eine *negative* Rolle an, und zwar signifikant häufiger als eingleisig Tätige (18,3 %, $p<.01$). Die Berufsverlaufsunterschiede sind für *beide Geschlechter* signifikant. Im Geschlechtervergleich geben mehrgleisig tätige Frauen erwartungsgemäß signifikant häufiger eine negative Rolle (41 %) und seltener eine positive oder neutrale Rolle an als vergleichbare Männer ($p<.01$). Unter den *negativen Einflüssen* auf ihre Berufsverläufe nennen *Frauen* am häu-

figsten Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn und im beruflichen Alltag, berufliche Abstriche bei der Vereinbarung von Beruf und Familie sowie mehrere Arten von Benachteiligung gleichzeitig. Insbesondere in Bezug auf die häufiger mehrfachen negativen Antworten unterscheiden sich mehrgleisig tätige von eingleisig tätigen Psychologinnen. Positiv wirkt sich hingegen die weibliche Geschlechtszugehörigkeit in der Psychotherapie aus, denn Klienten (Frauen und Kinder, aber auch Männer) suchen bevorzugt Frauen auf.

Charakteristika des Berufslebens zum Zeitpunkt der Befragung

Wie Tabelle 18 zeigt, unterscheiden sich die Befragten mit den verschiedenartigen Berufsverläufen hinsichtlich der **Erwerbsarbeitszeit** signifikant voneinander: Personen mit langfristig parallelen Arbeitstätigkeiten geben eine *höhere wöchentliche Arbeitszeit* an ($M=40,1$; $s=13,0$ Stunden) als Personen, die eine einzige Tätigkeit ausüben ($M=34,9$; $s=13,1$; $p\leq .001$). Der genannte Unterschied ist für Frauen signifikant ($p<.01$): Mehrgleisig tätige Psychologinnen arbeiten um durchschnittlich ca. 6,5 Wochenstunden länger als ihre monobeschäftigten Kolleginnen. Bemerkenswert ist, dass die Arbeitszeit von mehrgleisig tätigen Frauen im Durchschnitt bei dem Umfang einer vollen Stelle liegt. Die durchschnittliche *Arbeitszeit* der mehrgleisig tätigen *Männer* kann als *untererfasst* gelten (es wurde vielfach nur die Arbeitszeit für die Vollzeit-Haupttätigkeit angegeben, ohne die zusätzliche Arbeitszeit der Nebentätigkeit hinzuzuaddieren); bei einer genaueren Erfassung wäre sie wahrscheinlich signifikant höher als bei eingleisig tätigen.

Beim Geschlechtervergleich im Muster Mehrgleisigkeit wird zudem deutlich, dass männliche Psychologen signifikant länger arbeiten ($M=45,3$; $s=10,6$ WoStd.) als weibliche Psychologinnen in diesem Muster ($M=37,1$; $s=13,4$; $p<.001$). Dies passt zu den Befunden zum Arbeitszeitmix (vgl. Pkt. 7.2.8): In diesem Abschnitt wurde ermittelt, dass für mehrgleisig tätige Männer die Kombinationen „Vollzeit mit Nebentätigkeit(en)“ sowie „Zwei Halbtagsarbeiten“ charakteristisch sind, Frauen und insbesondere Mütter dagegen häufiger Halbtagsarbeit mit Nebentätigkeit(en) sowie mehrere geringfügige Tätigkeiten miteinander verbinden. Die Ergebnisse der durchgeführten Varianzanalyse zeigen schließlich, dass es keine signifikanten Interaktionen zwischen Geschlecht und Berufsverlauf bezüglich des Umfangs der wöchentlichen Arbeitszeit gibt.

Weil die Tatsache, ob die Befragten Eltern sind oder nicht, bei der Betrachtung der Arbeitszeit relevant ist, wird im Folgenden auch nach Personen mit und ohne Kinder unterschieden. Im Muster Mehrgleisigkeit arbeiten kinderlose Befragte um durchschnittlich ca.

11 Wochenstunden signifikant länger als Eltern ($p \leq .001$); dieser Unterschied ist bei Frauen noch stärker ausgeprägt ($M=45,5$ vs. $M=31,4$ WoStd.; vgl. Tabelle 18) als bei Männern.

Tabelle 18: Tatsächliche und gewünschte Erwerbsarbeitszeit zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Tatsächliche Erwerbsarbeitszeit in Wochenstunden	n=90 M=40,1 s=13,0	n=33 M=45,3 s=10,6	n=57 M=37,1 s=13,4	n=282 M=34,9 s=13,1	n=89 M=44,1 s=10,5	n=193 M=30,6 s=11,9
	$p \leq .001$	$p < .001$			n.s.	$p < .01$
Ergebnisse der Varianzanalyse: Geschlecht $p = .000$; Berufsverlauf $p = .01$; Interaktion Geschlecht* Berufsverlauf $p = .077$						
- Befragte mit Kindern	n=58 M=36,3 s=12,9	n=24 M=43,2 s=10,8	n=34 M=31,4 s=12,2	n=205 M=33,0 s=13,9	n=63 M=44,1 s=11,5	n=142 M=28,1 s=12,0
- Befragte ohne Kinder	n=32 M=47,1 s=10,0	n=9 M=51,1 s=7,9	n=23 M=45,5 s=10,4	n=77 M=39,8 s=8,8	n=26 M=44,2 s=8,1	n=51 M=37,6 s=8,4
Ergebnisse der Varianzanalyse: Geschlecht $p = .000$; Berufsverlauf $p = .005$; Elternschaft $p = .000$; Interaktion Geschlecht* Berufsverlauf $p = .390$; Interaktion Geschlecht*Elternschaft $p = .012$; Interaktion Berufsverlauf*Elternschaft $p = .045$						
Wunscharbeitszeit in Wochenstunden	n=85 M=31,8 s=8,9	n=31 M=35,6 s=8,1	n=54 M=29,6 s=8,7	n=272 M=28,7 s=9,3	n=79 M=35,6 s=9,1	n=193 M=25,9 s=7,8
	$p < .01$	$p < .001$			n.s.	$p < .01$
Ergebnisse der Varianzanalyse: Geschlecht $p = .000$; Berufsverlauf $p = .088$; Interaktion Geschlecht* Berufsverlauf $p = .093$						

Neben der tatsächlichen Arbeitszeit wurde im Projekt PROFIL auch die **Wunscharbeitszeit** der Befragten erhoben: Die mehrgleisig Tätigen wünschen zwar eine durchschnittlich geringere wöchentliche Arbeitszeit ($M=31,8$; $s=8,9$ Std.; ebd.) als ihre tatsächliche Arbeitszeit ($M=40,1$; $s=13,0$ Std.), aber der Durchschnitt der gewünschten Arbeitszeit liegt immer noch signifikant höher als die Wunscharbeitszeit derjenigen mit eingleisigen Berufsverläufen ($M=28,7$; $s=9,3$ Std.; $p < .01$). Diese Unterschiede gehen für beide Geschlechter in die gleiche Richtung, sind jedoch nur für Frauen signifikant: Mehrgleisig tätige Psychologinnen wünschen sich, trotz ihrer tatsächlich höheren Wochenarbeitszeit, eine um durchschnittlich ca. 4 Wochenstunden längere Arbeitszeiten als eingleisig tätige ($p < .01$). Dies könnte bedeuten, dass sich mehrgleisig tätige Psychologinnen bewusst für längere Arbeitszeiten entscheiden.

Entsprechend der längeren Arbeitszeiten ist das geschätzte¹²² monatliche **Bruttoeinkommen** der Befragten mit mehrgleisigen Berufsverläufen durchschnittlich signifikant *höher* ($M=7.319$; $s=2.488$ DM) als bei den Personen mit eingleisigen Verläufen ($M=6.067$;

¹²² Zum Vorgehen bei der Einkommenschätzung vgl. Wahl, 2000.

s=2.513 DM; $p<.001$; vgl., wie für die folgenden Ausführungen auch, Tabelle 19). Während dies für Männer nur tendenziell gilt, sind die Unterschiede zwischen mehrgleisig und eingleisig tätigen Psychologinnen signifikant, erstere verdienten durchschnittlich ca. 1.500 DM monatlich mehr als letztere ($p<.01$). Wie erwartet sind die Einkommen von Männern in beiden Berufsverläufen signifikant höher als die ihrer weiblichen Kolleginnen ($p<.01$), Psychologen im Muster Mehrgleisigkeit hatten, entsprechend den höheren Arbeitszeiten, im Durchschnitt um ca. 1.350 DM monatlich mehr zur Verfügung als Psychologinnen im gleichen Muster.

Tabelle 19: Charakteristika des Berufslebens zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Monatliches Bruttoeinkommen in DM (Schätzung)	n=65 M=7.319 s=2.488	n=22 M=8.219 s=1.622	n=43 M=6.859 s=2.743	n=248 M=6.067 s=2.513	n=74 M=7.738 s=2.282	n=174 M=5.356 s=2.263
	$p<.001$	$p<.01$			n.s.	$p<.01$
Ergebnisse Varianzanalyse: Geschlecht $p=.000$; Berufsverlauf $p=.004$; Geschlecht*Berufsverlauf $p=.135$						
Mit Leitungsposition	n=90 5,6%	n=33 6,1%	n=57 5,3%	n=297 16,5%	n=88 28,4%	n=209 11,5%
	$p<.01$	n.s.			$p<.01$	n.s.
Mit Weisungsbefugnis	n=86 26,7%	n=30 33,3%	n=56 23,2%	n=286 33,9%	n=57 49,4%	n=199 27,1%
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.
- Anzahl der Mitarbeiter	n=23 M=7,4 s=9,4	n=10 M=7,6 s=11,3	n=13 M=7,2 s=8,2	n=97 M=8,8 s=13,1	n=43 M=8,9 s=9,9	n=54 M=8,8 s=15,3
	n.s.	n.s.			($p<.06$)	n.s.
Prestige des (Haupt-) Tätigkeitsfelds	n=89	n=32	n=57	n=297	n=88	n=209
- niedrig	5,6%	3,1%	7,0%	9,8%	14,8%	7,7%
- mittel	21,3%	21,9%	21,1%	43,8%	43,2%	44,0%
- hoch	73,0%	75,0%	71,9%	46,5%	42,0%	48,3%
	$p<.001$	n.s.			$p<.05$	$p<.05$

Sehr wenige Psychologen im Berufsverlauf Mehrgleisigkeit (5,6 %) haben eine **Leitungsposition** inne, und zwar signifikant weniger als solche mit eingleisigen Verläufen (16,5 %; $p<.01$), wobei dieser Unterschied für beide Geschlechter zu verzeichnen ist, aber nur für Männer signifikant ausfällt. Während es unter den eingleisig Tätigen signifikante Geschlechtsunterschiede im Sinne der *vertikalen Segregation* gibt, d. h., dass Männer häufiger als Frauen in Führungspositionen vertreten sind, gibt es unter den mehrgleisig Tätigen solche Geschlechtsunterschiede *nicht*. Dies ist z. T. nachvollziehbar, wenn man den hohen Anteil der Selbständigen und Teilselbständigen im Muster Mehrgleisigkeit bedenkt (vgl. Pkt. 7.2.7).

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten mit mehrgleisigen Berufsverläufen (26,7 %) geben **Weisungsbefugnisse** an, und entsprechend der vorherigen Befunde ist dies *seltener* als bei Befragten mit eingleisigen Verläufen (33,9 %) der Fall, diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant. Dies gilt für Männer wie für Frauen gleichermaßen, wobei Männer in beiden Berufsverläufen tendenziell häufiger Weisungsbefugnisse haben als Frauen. Die durchschnittliche **Anzahl der geführten Mitarbeiter** liegt im Muster Mehrgleisigkeit (M=7,4; s=9,4) etwas *geringer* (nicht signifikant) als im Muster Eingleisigkeit (M=8,8; s=13,1). Dies gilt für beide Geschlechter, wobei es keine Unterschiede zwischen mehrgleisig tätigen Männern und Frauen zu verzeichnen gibt.

Anhand einer Einschätzung des **Prestiges der (Haupt-)Tätigkeitsfelder** der Befragten (vgl. Wahl, 2000) kann festgestellt werden, dass die meisten mehrgleisig Tätigen (73 %) hauptberuflich in Bereichen mit *hohem Ansehen* arbeiten, und zwar signifikant häufiger als eingleisig Tätige (46,5 %; $p < .001$). Diese Unterschiede gelten für *Männer* wie für *Frauen* und lassen sich insbesondere durch den hohen Anteil an Psychotherapeuten im Muster Mehrgleisigkeit erklären (vgl. Punkt 7.2.5), denn Psychotherapie wird als Tätigkeitsfeld mit hohem Prestige bewertet. Im Muster Mehrgleisigkeit unterscheiden sich die Geschlechter hinsichtlich des Arbeitsbereichsprestiges nicht signifikant voneinander.

Bei der zusammenfassenden Bewertung des **Berufserfolgs** der Befragten nach den oben genannten objektiven Kriterien (Einkommen, Leitungsposition, Weisungsbefugnis, Prestige) kann eine *spezifische Form* von Berufserfolg der mehrgleisig tätigen Psychologen identifiziert werden: Obwohl sie keine „Normalbiografien“ durchlaufen und auch seltener Leitungspositionen bzw. Weisungsbefugnisse haben, können sie hinsichtlich Einkommen und Prestige der Arbeitstätigkeit als erfolgreicher im Vergleich zu eingleisig tätigen Psychologen eingeschätzt werden. Dies gilt für Männer wie für Frauen, die berufliche Mehrgleisigkeit kann sich also im Vergleich zu anderen Berufsverläufen als *Erfolgsweg für Frauen* herausstellen.

7.4.3 Charakteristika des Privatlebens

Wenden wir uns nun dem Privatleben der Befragten zu: Die *allermeisten* Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen (88,4 %) leben in einer **Partnerschaft** bzw. Ehe, wobei es keine signifikanten Berufsverlaufsunterschiede zu verzeichnen gibt (vgl., wie für die folgenden Ausführungen, Tabelle 20). Die Geschlechterunterschiede sind hingegen signifikant: Während mehr als 15 % der mehrgleisig tätigen *Frauen Singles* sind, gibt es lediglich

einen alleinstehenden Mann in diesem Muster ($p < .05$). Zwei Drittel der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen sind **Eltern**, etwas seltener als diejenigen mit eingleisigen Verläufen (n.s.). Dementsprechend stellt sich heraus, dass die Mehrgleisigkeit relativ, aber nicht signifikant *häufiger mit Kinderlosigkeit* einhergeht. Mehrgleisig tätige *Frauen* sind auch tendenziell *häufiger kinderlos* (35,9 %) als Männer mit solchen Berufsverläufen (27,9 %). Die am häufigsten angegebene **Anzahl von Kindern** liegt für Psychologen in beiden Teilstichproben bei zwei Kindern; signifikante Berufsverlaufsunterschiede sind nicht vorhanden. *Frauen* mit mehrgleisigen Verläufen haben durchschnittlich tendenziell *weniger Kinder* als vergleichbare Männer.

Tabelle 20: Charakteristika des Privatlebens nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Partnerschaft bzw. Ehe	n=121	n=43	n=78	n=300	n=90	n=210
- mit Lebenspartner/-partnerin	88,4%	97,7%	83,3%	86,0%	94,4%	82,4%
- Single	11,6%	2,3%	16,7%	13,7%	5,6%	17,1%
	n.s.	$p < .05$			n.s.	n.s.
Elternschaft	n=121	n=43	n=78	n=300	n=90	n=210
- mit Kindern	66,9%	72,1%	64,1%	72,0%	70,0%	72,9%
- ohne Kinder	33,1%	27,9%	35,9%	28,0%	30,0%	27,1%
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.
Anzahl der Kinder ¹²³	n=81	n=31	n=50	n=216	n=63	n=153
	M=2,05	M=2,32	M=1,88	M=1,94	M=1,95	M=1,93
	s=0,97	s=1,28	s=0,69	s=0,86	s=0,83	s=0,88
	Mod=2	Mod=1	Mod=2	Mod=2	Mod=2	Mod=2
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.
Unterbrechung des Berufsverlaufs für Kindererziehung	n=81	n=31	n=50	n=216	n=63	n=153
- keine Unterbrechung	27,2%	12,9%	36,0%	37,0%	30,2%	39,9%
- selbst	38,3%	9,7%	56,0%	38,9%	1,6%	54,2%
- Partner/Partnerin	29,6%	74,2%	2,0%	20,8%	66,7%	2,0%
	n.s.	$p < .001$			n.s.	n.s.
Dauer des Erziehungsurlaubs in Monaten	n=16	n=1	n=15	n=65	n=1	n=64
	M=6,9	6	M=6,9	M=12,9	6	M=12,9
	s=6,9		s=7,1	s=14,3		s=14,4
	n.s.				n.s.	n.s.

Mod. = Modus, d. h. der am häufigsten auftretende Wert in der Stichprobe.

Für Eltern wurde weiterhin analysiert, ob und bei wem eine **Unterbrechung des Berufsverlaufs** für Kindererziehung stattgefunden hat: Bei fast drei Vierteln der mehrgleisig tätigen *Väter* (74,2 %) hat die *Lebenspartnerin* die Berufstätigkeit unterbrochen, und dies annähernd signifikant häufiger als bei eingleisig tätigen Vätern (66,7 %). Die meisten *Mütter* im Muster Mehrgleisigkeit haben hingegen ihre Berufstätigkeit *selbst unterbrochen* (56 %), wobei sie sich von Müttern im Muster Eingleisigkeit nicht signifikant unterschei-

¹²³ Die Angaben beziehen sich, wie in der nächsten Zeile zur Unterbrechung der Berufstätigkeit, nur auf Eltern.

den. Die Geschlechtsunterschiede sind für beide Verläufe höchst signifikant; d. h., dass unabhängig von der Art des Berufsverlaufs zumeist die Frauen ihre Berufstätigkeit unterbrechen, wenn Kinder zu versorgen sind.

Schließlich wurde für die wenigen verfügbaren Daten die durchschnittliche **Länge des Erziehungsurlaubs** verglichen: Mütter mit parallelen Erwerbstätigkeiten haben einen tendenziell aber nicht signifikant *kürzeren Erziehungsurlaub* (M=6,9; s=7,1 Monate) als Mütter mit einzelnen Tätigkeiten (M=12,9; s=14,4 Monate).

Im Folgenden werden die Befunde zur **außerberuflichen Arbeitsteilung in Partnerschaften** zum Zeitpunkt der Befragung dargestellt (vgl. Tabelle 21).

Für liierte Männer mit mehrgleisigen Berufsverläufen zeigt sich, dass die durchschnittliche **Erwerbsarbeitszeit der Partnerin** (M=27,9; s=14,2 WoStd.) um ca. 5,5 WoStd. *kürzer* ist als die entsprechende Zeit für Männer mit eingleisigen Verläufen (M=33,4; s=12,4 WoStd.; $p < .05$). Diese Befunde könnten damit zusammenhängen, dass die eigene Arbeitszeit der Männer mit mehrgleisigen Verläufen vermutlich höher ist als bei denen mit eingleisigen Verläufen (vgl. Pkt. 7.4.2) und im Rahmen eines partnerschaftlichen Ausgleichs der Erwerbsarbeitszeiten deren Partnerinnen dann beruflich weniger arbeiten. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Partner von Psychologinnen in beiden Berufsverläufen unterscheidet sich dagegen nicht.

Beim Geschlechtervergleich derjenigen mit mehrgleisigen Erwerbsbiografien stellt sich heraus, dass die Partner von Frauen signifikant länger arbeiten als die Partnerinnen von Männern, was mit der bereits angesprochenen traditionell längeren Arbeitszeit von Männern im Vergleich zu Frauen zusammenhängt (vgl. ebd.).

Der **Eigenanteil an der Familien- und Haushaltsarbeit** zum Zeitpunkt der Befragung liegt für liierte *weibliche* Psychologen im Muster Mehrgleisigkeit (M=62,9 %; s=22,0 %) tendenziell aber nicht signifikant *niedriger* als der entsprechende Wert im Muster Eingleisigkeit (M=67,7 %; s=17,6 %). Dies hängt mit den durchschnittlich höheren Erwerbsarbeitszeiten im erstgenannten Muster zusammen (vgl. Pkt. 7.4.2). Wie erwartet liegt der Eigenanteil von Frauen in beiden Mustern viel höher als der von Männern ($p < .001$).

Tabelle 21: Außerberufliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen zur Befragungszeit nach Berufsverlauf und Geschlecht¹²⁴

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Erwerbsarbeitszeit Partner/Partnerin in Wochenstunden	n=67 M=38,4 s=16,8	n=27 M=27,9 s=14,2	n=40 M=45,5 s=14,3	n=234 M=42,1 s=12,9	n=70 M=33,4 s=12,4	n=164 M=45,8 s=11,3
	p<.05	p<.001			p<.05	n.s.
Eigenanteil an der Familien- und Haushaltsarbeit in Prozent	n=68 M=50,7 s=25,5	n=27 M=32,2 s=18,4	n=41 M=62,9 s=22,0	n=232 M=55,8 s=23,6	n=79 M=32,6 s=15,0	n=153 M=67,7 s=17,6
	n.s.	p<.001			n.s.	n.s.
Arbeitsaufteilung mit Partner/Partnerin	n=68	n=27	n=41	n=236	n=79	n=157
- komplementär zu eigenen Gunsten ¹²⁵	29,4%	59,3%	9,8%	22,0%	58,2%	3,8%
- symmetrisch ¹²⁶	36,8%	37,0%	36,6%	39,0%	40,5%	38,2%
- komplementär zugunsten Partner ¹²⁷	33,8%	3,7%	53,7%	39,0%	1,3%	58,0%
	n.s.	p<.001			n.s.	n.s.
Bezahlte Haushaltshilfe	n=79 64,6%	n=32 62,5%	n=47 66,0%	n=258 45,7%	n=85 42,4%	n=173 47,4%
	p<.01	n.s.			(p<.09)	(p<.06)

Dementsprechend fällt auch die **partnerschaftliche Arbeitsaufteilung** in Haushalt und Familie aus: Während bei Männern die Variante „komplementär zu eigenen Gunsten“ überwiegt, ist bei Frauen die Komplementarität zugunsten des Partners am häufigsten, was für beide Berufsverläufe gilt ($p < .001$). *Traditionelle Partnerschaftsarrangements* sind also sowohl für *männliche* als auch für *weibliche* Psychologen mit mehrgleisigen Berufswegen charakteristisch. Frauen mit mehrgleisigen Berufsverläufen weisen jedoch tendenziell etwas häufiger eine Komplementarität zu eigenen Gunsten und etwas seltener eine zugunsten des Partners auf als Frauen mit eingleisigen Berufsverläufen (n.s.). Bemerkenswert ist der hohe Anteil von mehr als einem Drittel der Befragten beiderlei Geschlechts in beiden Berufsverlaufsmustern, die eine *symmetrische* partnerschaftliche Arbeitsaufteilung aufweisen.

Schließlich wurde untersucht, inwiefern die Befragten eine **bezahlte Haushaltshilfe** beschäftigen: Dies tun knapp zwei Drittel derjenigen mit mehreren parallelen Arbeitstätigkeiten (64,6 %) signifikant häufiger als diejenigen mit einer einzigen Tätigkeit (45,7 %; $p < .01$), was für Männer und Frauen gleichermaßen gilt.

¹²⁴ Für diese Tabelle wurden nur die Angaben der Personen mit Partner/Partnerin berücksichtigt.

¹²⁵ Eigenanteil an der Haushalts- und Familienarbeit bis zu 40 %.

¹²⁶ Eigenanteil zwischen 40 % und 60 %.

¹²⁷ Eigenanteil ab 60 %.

7.4.4 Charakteristika der Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben

Nachdem die wichtigsten beruflichen und privaten Charakteristika der Befragten mit mehrgleisigen Berufsverläufen herausgearbeitet wurden, behandelt dieser Abschnitt die Bezüge zwischen dem beruflichen und dem privaten Lebensstrang zum Zeitpunkt der Befragung (vgl. Tabelle 22).

Bei der Frage nach der **Wichtigkeit der Lebensbereiche** antworteten die meisten Psychologen mit mehrgleisigen Verläufen (62,2 %), dass ihnen *Beruf und Privatleben gleichermaßen wichtig* sind. Die Berufsverlaufsunterschiede sind dabei signifikant, mehrgleisig Tätige nennen *häufiger beide Bereiche* sowie den *Beruf* und seltener das *Privatleben* als am wichtigsten ($p < .01$). Diese Unterschiede gehen für beide Geschlechter in die gleiche Richtung, sind jedoch nur für Frauen signifikant ($p < .01$): *Work-Life-Balance* ist den Psychologinnen mit mehrgleisigen Verläufen (61,4 %) *wichtiger* als denen mit eingleisigen (53,8 %); und der Anteil der *arbeitszentrierten* mehrgleisig tätigen Frauen liegt mit gut einem Fünftel (21,1 %) deutlich höher als unter den eingleisig tätigen (7,1 %).

Tabelle 22: Relation von Berufs- und Privatleben zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Wichtigkeit der Lebensbereiche	n=90	n=33	n=57	n=300	n=90	n=210
- Beruf wichtiger	18,9%	15,2%	21,1%	7,3%	7,8%	7,1%
- Privatleben wichtiger	16,7%	18,2%	15,8%	30,3%	23,3%	33,3%
- beide gleich wichtig	62,2%	63,6%	61,4%	57,7%	66,7%	53,8%
	$p < .01$	n.s.			n.s.	$p < .01$
Wöchentliches Zeitbudget (100%):						
- davon Zeitbudget Beruf in Prozent	n=89 M=56,3 s=14,6	n=32 M=57,8 s=14,2	n=57 M=55,4 s=15,0	n=292 M=47,5 s=16,8	n=89 M=55,0 s=11,9	n=203 M=44,2 s=17,5
	$p < .001$	n.s.			n.s.	$p < .001$
- davon Zeitbudget Familie und Haushalt in Prozent	n=88 M=28,6 s=13,1	n=32 M=26,4 s=10,3	n=56 M=29,9 s=14,4	n=289 M=36,1 s=16,1	n=88 M=29,9 s=10,2	n=201 M=38,8 s=17,5
	$p < .001$	n.s.			n.s.	$p < .001$
- davon Zeitbudget Freizeit und Sonstige in Prozent	n=89 M=15,5 s=10,7	n=32 M=16,5 s=11,8	n=57 M=15,1 s=10,1	n=292 M=16,6 s=11,6	n=89 M=15,6 s=11,2	n=203 M=17,1 s=11,8
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.

Die besondere subjektive Wichtigkeit der Work-Life-Balance spiegelt sich nur zum Teil im realen **wöchentlichen Zeitbudget** der mehrgleisig tätigen Befragten: Wie nach den Befunden zur Erwerbsarbeitszeit zu erwarten, wird mehr als die Hälfte des wöchentlichen

Zeitbudgets¹²⁸ (M=56,3 %; s=14,6 %) mit **beruflichen Tätigkeiten** verbracht und dies signifikant länger als im Muster Eingleisigkeit (M=47,5 %; s=16,8 %; $p<.001$). Die Abweichungen gehen für beide Geschlechter in diese Richtung, sind jedoch nur für *Frauen* signifikant ($p<.001$). Im Unterschied zum Muster Eingleisigkeit, in dem das berufliche Zeitbudget von Männern höher ist als das von Frauen, gibt es im Muster Mehrgleisigkeit kaum Geschlechtsunterschiede zu verzeichnen. Dies ist etwas verwunderlich, wenn man bedenkt, dass hier die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Männern (M=45,3; s=10,6 WoStd.) signifikant höher ist als die von Frauen (M=37,1; s=10,6 WoStd.; $p<.001$; vgl. Tabelle 18).

Das erhöhte berufliche Engagement wird von Befragten im Muster Mehrgleisigkeit durch ein entsprechend *geringeres* durchschnittliches Zeitbudget für **Familie und Haushalt** (M=28,6 %; s=13,1 %) im Vergleich zum Muster Eingleisigkeit (M=36,1 %; s=16,1 %; $p<.001$) kompensiert. Die Berufsverlaufsunterschiede gelten für beide Geschlechter, wobei sie bei Männern nur tendenziell signifikant sind.

Das Zeitbudget für **Freizeit** und sonstige Aktivitäten liegt für Männer und Frauen in beiden Berufsverläufen auf dem gleichen Niveau. D. h., mehrgleisig Tätige kompensieren ihre berufliche Mehrarbeit durch weniger Haushaltsarbeit (wobei sich hier viele mit einer Haushaltshilfe behelfen, s. o.) und machen dafür keine Abstriche im Freizeitbereich.

Hinsichtlich der Bilanzierung der **beruflichen Abstriche**, die die Befragten zugunsten von Familie und Kindern gemacht haben, lassen sich keine signifikanten Berufsverlaufs- oder Geschlechtsunterschiede verzeichnen (vgl. Tabelle 23): Im Durchschnitt haben die Befragten wenig bis mittelgroße Abstriche gemacht. Frauen mit mehrgleisigen Berufsverläufen geben aber, wie erwartet, tendenziell größere Abstriche als männliche Kollegen mit solchen Verläufen an, wobei für Eltern die Unterschiede stärker ausgeprägt sind.¹²⁹

Die **Abstriche im Familienleben** zugunsten des Berufs fallen für die mehrgleisig Tätigen etwas *höher als Abstriche im Berufsleben* aus, was angesichts des stärkeren beruflichen Engagements nachvollziehbar ist. Die familialen Abstriche von *Frauen* im Muster Mehrgleisigkeit sind signifikant *größer* als im Muster Eingleisigkeit ($p<.05$). Während mono-beschäftigte Frauen geringere private Abstriche als Männer mit ähnlichen Berufswegen angeben, sind die privaten Abstriche mehrfach beschäftigter Frauen stärker im Vergleich zu

¹²⁸ D. h. Wachzeit.

¹²⁹ In der Tabelle nicht dargestellt.

denen vergleichbarer Männer. Frauen mit parallelen Erwerbstätigkeiten müssen also häufiger Abstriche in beiden Lebensbereichen in Kauf nehmen.

Tabelle 23: Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Abstriche im Berufsleben (Skala von 1=gar nicht bis 5=sehr stark)	n=117 M=2,62 s=1,3	n=42 M=2,38 s=1,1	n=75 M=2,76 s=1,3	n=296 M=2,75 s=1,2	n=88 M=2,51 s=1,0	n=208 M=2,85 s=1,3
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.
Abstriche im Privatleben (Skala von 1=gar nicht bis 5=sehr stark)	n=116 M=2,96 s=1,2	n=42 M=2,86 s=1,4	n=74 M=3,01 s=1,2	n=294 M=2,76 s=1,0	n=89 M=2,99 s=0,9	n=205 M=2,66 s=1,0
	n.s.	n.s.			n.s.	p<.05
Muster von Belastung und Gewinn (Mehrfachantworten)	n=121	n=43	n=78	n=300	n=90	n=210
- Privatleben als Gewinn	40,5%	51,2%	34,6%	44,7%	51,1%	41,9%
- Beruf als Gewinn	43,8%	32,6%	50,0%	38,0%	32,2%	40,5%
- beides als Doppelbelastung	52,1%	39,5%	59,0%	52,0%	51,1%	52,4%
- beides als Doppelgewinn	61,2%	53,5%	65,4%	56,3%	44,4%	61,4%
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.

Um komparativ-bilanzierende Bewertungen zu erhalten, wie sie in der Literatur zu „Doppelbelastung“ und „Doppelgewinn“ von Frauen durch Erwerbsarbeit und Familie diskutiert werden (vgl. Punkt 1.7), sind im Projekt PROFIL Fragen nach den **Mustern von Belastung und Gewinn** bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gestellt worden. Personen mit mehrgleisigen Verläufen haben am *häufigsten* beides als *Doppelgewinn* (61,2 %) und am zweithäufigsten beides als Doppelbelastung (52,1 %) angegeben (Mehrfachantworten). Es gibt zwar keine signifikanten Berufsverlaufsunterschiede, aber mehrgleisig Tätige geben tendenziell häufiger Doppelgewinn sowie *Beruf als Gewinn* und seltener Privatleben als Gewinn an. Doppelbelastung wird hingegen in beiden Verläufen gleich häufig angegeben. Frauen mit parallelen Erwerbstätigkeiten tendieren im Vergleich zu Frauen mit einer einzigen Tätigkeit dazu, häufiger beides als Doppelgewinn aber auch als Doppelbelastung einzuschätzen. Dass sie häufiger den Beruf und seltener das Privatleben als Gewinn (n.s.) ansehen, könnte auf ihre *stärkere Arbeitsorientierung* hinweisen.

Die Geschlechtsunterschiede im Muster Mehrgleisigkeit sind zwar nur tendenziell signifikant, aber es kann angemerkt werden, dass, während Männer relativ häufiger das Privatleben als Gewinn nennen, Frauen häufiger Doppelgewinn sowie Doppelbelastung und Beruf als Gewinn angeben.

Beim Vergleich von Eltern und kinderlosen Befragten hinsichtlich der Muster von Belastung und Gewinn¹³⁰ wurden lediglich folgende annähernd signifikanten Unterschiede¹³¹ festgestellt: Beruf und Privatleben werden von mehrgleisig tätigen, *kinderlosen* Männern häufiger als *Doppelgewinn* eingeschätzt im Vergleich zu den eingleisig tätigen Kinderlosen. Tendenziell nennen Mütter im Muster Mehrgleisigkeit sowohl Doppelgewinn (78 %) als auch Doppelbelastung (72 %) häufiger als Mütter im Muster Eingleisigkeit (69,3 % bzw. 59,5 %). Hier liegen also Freud und Leid sehr nah beieinander bzw. die berufliche *Bereicherung* wird um den Preis von *Mehrfachbelastungen* erkaufte.

Abschließend stelle ich noch die Ergebnisse zur **Bilanzierung des Berufs- und Privatlebens** dar (vgl. Tabelle 24). Die häufigsten Angaben der mehrgleisig tätigen Psychologen zu ihren **wichtigsten persönlichen Erfolgskriterien** bzw. Zielen im Leben bezogen sich hauptsächlich auf Zufriedenheit im Privatleben (48,3 %), gefolgt von Gesundheit (19,5 %), Zufriedenheit im Berufsleben (11,9 %), Selbstverwirklichung (11,0 %) und finanzieller Unabhängigkeit (5,1 %). Im Vergleich zu den eingleisig Tätigen wurden insbesondere *Selbstverwirklichung* und *finanzielle Unabhängigkeit* annähernd signifikant häufiger genannt. Die *Zufriedenheit mit dem Berufsleben* wird von Männern im Berufsverlauf Mehrgleisigkeit tendenziell seltener als von solchen im Verlauf Eingleisigkeit genannt, hingegen erachten mehrgleisig tätige *Frauen* die Berufszufriedenheit als relativ *wichtiger* im Vergleich zu eingleisig tätigen Frauen (n.s.). Dies stellt einen erneuten Hinweis auf die höhere Arbeitsorientierung von Frauen im Muster Mehrgleisigkeit dar.

¹³⁰ In der Tabelle nicht dargestellt.

¹³¹ $p=.063$.

Tabelle 24: Bilanzierung Berufs- und Privatleben nach Berufsverlauf und Geschlecht

Vergleichsdimensionen	Mehrgleisige Berufsverläufe			Eingleisige Berufsverläufe		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Wichtigste Erfolgskriterien bzw. Ziele	n=118	n=43	n=75	n=293	n=88	n=205
- Zufriedenheit im Privatleben	48,3%	53,55	48,2%	50,2%	52,3%	49,3%
- Gesundheit	19,5%	20,9%	18,7%	22,2%	18,2%	23,9%
- Zufriedenheit im Berufsleben	11,9%	4,7%	16,0%	11,3%	12,5%	10,7%
- Selbstverwirklichung	11,0%	11,6%	10,7%	5,1%	6,8%	4,4%
- finanzielle Kriterien	5,1%	7,0%	4,0%	1,7%	2,3%	1,5%
	(p<.08)	n.s.			n.s.	n.s.
Lebenserfolg (Zusammenfassung realisierter Ziele)	n=104	n=39	n=65	n=259	n=82	n=177
- wenig Erfolg	12,5%	15,4%	10,8%	16,6%	11,0%	19,25
- mittlerer Erfolg	52,9%	61,5%	47,7%	54,1%	62,2%	50,3%
- hoher Erfolg	34,6%	23,1%	41,5%	29,3%	26,8%	30,5%
	n.s.	n.s.			n.s.	n.s.

Signifikanzprüfungen mit dem Chi-Quadrat-Test bzw. mit dem Mann-U-Withney-Test.

Anhand der Zusammenfassung der Lebensziele, die die befragten Psychologen erreicht haben, wurden im Projekt PROFIL drei Erfolgskategorien gebildet und als subjektives Maß für den **Lebenserfolg** verwendet (vgl. Grote et al., 2001). Anhand dieser Kategorien können die meisten Befragten mit mehrgleisigen Verläufen als *mittel-* (52,9 %) bis *hoch erfolgreich* (34,6 %) eingeschätzt werden, d. h., dass sie die meisten ihrer Lebensziele realisiert haben. Sie sind im Bezug zum Muster Eingleisigkeit etwas, aber nicht signifikant häufiger als sehr erfolgreich eingeschätzt worden. Sowohl im Vergleich zu Männern in ihrem Muster als auch zu Frauen im Muster Eingleisigkeit haben tendenziell mehr *Frauen* mit parallelen Tätigkeiten die *meisten* ihrer *Lebensziele erreicht*. Es zeigt sich also, dass mehrgleisige Berufswege nicht nur objektiv, gemessen an Einkommen und Prestige, sondern auch gemessen an subjektiven Kriterien für Frauen als Erfolgsweg gesehen werden können.

7.5 Zusammenfassung der Fragebogenergebnisse

Abschließend werden die **Berufsverlaufsunterschiede** zwischen Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen und denen mit eingleisigen Verläufen, d. h. die Charakteristika des Musters Mehrgleisigkeit, überblicksartig zusammengefasst (vgl. Tabelle 25). Da viele der Berufsverlaufsunterschiede nur für Männer oder nur für Frauen gelten, sind die geschlechtsspezifischen Charakteristika der mehrgleisig Tätigen in der Tabelle farblich abgesetzt.

Tabelle 25: Berufsverlaufsunterschiede: Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen im Vergleich zu denen mit eingleisigen Berufsverläufen nach Geschlecht

Merkmale	spezi- fisch für	Charakteristika im Vergleich zu Psychologen mit eingleisigen Verläufen	p
Soziodemografische Merkmale			
- Alter	Frauen	etwas älter	p<.05
- Wohnort	Frauen	häufiger in großen und mittelgroßen Städten	p<.05
- Studienort	Frauen	häufiger BRD	p<.01
Charakteristika des Berufslebens			
- Ausbildungsweg	Männer	häufiger indirekter Weg zum Studium	p<.05
- Absolvierte Weiterbildungen	beide	tend. höhere Anzahl Weiterbildungen	n.s.
- Mitgliedschaft in berufsständischen Organisationen	beide	höhere Anzahl an Mitgliedschaften	p<.001 (p<.08)
- Rolle der Geschlechtszugehörigkeit im Berufsleben	beide	häufiger negative Rolle, seltener neutrale o. positive Rolle	(p<.09) p<.001
- tatsächliche Erwerbsarbeitszeit	beide	höhere Arbeitszeit (für Männer n.s. aber Arbeitszeit vermutlich untererfasst)	n.s. p<.01
		Kinderlose arbeiten mehr als Eltern	p<.001
- gewünschte Arbeitszeit	Frauen	höhere Wunscharbeitszeit	p<.01
- monatliches Bruttoeinkommen	beide	höheres Einkommen (für Männer nur tend.)	p<.01 n.s.
- Leitungsposition	Männer	seltener mit Leitungsposition	p<.01
- Weisungsbefugnis	beide	tendenziell seltener mit Weisungsbef.	n.s.
- Anzahl geführte Mitarbeiter	Männer	geringere Anzahl Mitarbeiter	(p<.06)
- Prestige des (Haupt-)Tätigkeitsfeldes	beide	häufiger Tätigkeiten mit hohem Prestigeniveau	p<.05 p<.05
Charakteristika des Privatlebens			
- Unterbrechung des Berufsverlaufs für Kindererziehung	Männer	Lebenspartnerin hat Berufsverlauf tendenziell häufiger unterbrochen	(p<.10)
- Dauer des Erziehungsurlaubs	Frauen	tendenziell kürzerer Erziehungsurlaub	n.s.
- Erwerbsarbeitszeit Partnerin	Männer	kürzere Erwerbsarbeitszeiten	p<.05
- Eigenanteil an Familien- und Haushaltsarbeit	Frauen	tendenziell geringerer Eigenanteil	n.s.
- Partnerschaftliche Arbeitsteilung	Frauen	tend. häufiger Komplementarität zu eigenen Gunsten u. seltener zugunsten Partner	n.s.
- Bezahlte Haushaltshilfe	beide	häufiger Haushaltshilfe beschäftigt	(p<.09) (p<.06)
Bezüge zwischen Berufs- u. Privatleben			
- Wichtigkeit der Lebensbereiche	Frauen	„beide wichtig“ und „Beruf wichtiger“	p<.01
- Wöchentliches Zeitbudget	Frauen	berufliches Zeitbudget höher, für Familie und Haushalt geringer	p<.001
- Abstriche im Privaten zugunsten des Berufslebens	Frauen	höhere Abstriche im Privatleben	p<.05
- Muster von Belastung und Gewinn	beide	tend. häufiger Doppelgewinn u. Beruf als Gewinn, seltener Privatleben als Gewinn	n.s.
	Frauen u. Mütter	tend. häufiger Doppelgewinn und häufiger Doppelbelastung	n.s.
- Wichtigste Erfolgskriterien bzw. Lebensziele	beide	häufiger Selbstverwirklichung u. finanzielle Unabhängigkeit	n.s.
	Frauen	tend. häufiger Zufriedenheit mit Beruf	n.s.
- Lebenserfolg (realisierte Ziele)	Frauen	häufiger mit hohem Erfolg bzw. Realisierung der meisten Lebensziele	n.s.

n.s. = nicht signifikant; tend. = tendenziell; u. = und; Die Unterschiede in den dunkelgrau markierten Felder betreffen nur Männer, die in den hellgrauen Feldern nur Frauen.

Zuletzt werden die **Geschlechtsunterschiede** zwischen **mehrgleisig tätigen** Psychologen übersichtsartig zusammengefasst (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Geschlechtsunterschiede zwischen mehrgleisig Tätige: Charakteristika der männlichen im Vergleich zu denen der weiblichen Psychologen

Charakteristika	Männer – mehrgleisig tätig	Frauen – mehrgleisig tätig	p
Soziodemografisch			
- Wohnort	häufiger in kleineren Städten	häufiger in großen und mittelgroßen Städten	(p<.09)
Berufsleben			
- Absolvierte Weiterbildungen	höhere Anzahl Weiterbildungen	geringere Anzahl Weiterbildungen	(p<.07)
- Mitgliedschaft in berufsständischen	höhere Anzahl Mitgliedschaften	geringere Anzahl Mitgliedschaften	p<.05
- Rolle der Geschlechtszugehörigkeit im Berufsleben	häufiger neutrale o. positive Rolle	häufiger negative Rolle	p<.01
- tatsächliche Erwerbsarbeitszeit	höhere Arbeitszeit	geringere Arbeitszeit	p<.001
- gewünschte Arbeitszeit	höhere Wunscharbeitszeit	geringere Wunscharbeitszeit	p<.001
- monatliches Bruttoeinkommen	höheres Einkommen	geringeres Einkommen	p<.01
- Weisungsbefugnis	tendenziell häufiger weisungsbefugt	tendenziell seltener weisungsbefugt	n.s.
Privatleben			
- Partnerschaft	häufiger liiert	häufiger Single	p<.05
- Anzahl der Kinder	durchschnittlich mehr Kinder	durchschnittlich weniger Kinder	n.s.
- Unterbrechung des Berufsverlaufs für Kindererziehung	Partnerin hat häufiger unterbrochen	häufiger selbst unterbrochen o. keine Unterbrechung	p<.001
- Erziehungsurlaub	fast kein Mann mit Erziehungsurlaub	fast nur Frauen mit Erziehungsurlaub	
- Erwerbsarbeitszeit Partner/ Partnerin	kürzere Arbeitszeiten der Partnerin	längere Arbeitszeiten des Partners	p<.001
- Eigenanteil an Familien- und Haushaltsarbeit	geringerer Eigenanteil	höherer Eigenanteil	p<.001
- Partnerschaftliche Arbeitsteilung	häufiger Komplementarität zu eigenen Gunsten	häufiger Komplementarität zugunsten des Partners	p<.001
Bezüge Beruf - Privatleben			
- Wöchentliches Zeitbudget	Zeitbudget für Beruf tendenziell höher	Zeitbudget für Familie u. Haushalt tendenziell höher	n.s.
- berufliche Abstriche zugunsten des Privatlebens	berufliche Abstriche tendenziell geringer	berufliche Abstriche tendenziell höher	n.s.
- Abstriche im Privaten zugunsten des Berufslebens	private Abstriche tendenziell geringer	private Abstriche tendenziell höher	n.s.
- Muster von Belastung und Gewinn	häufiger Privatleben als Gewinn	häufiger Doppelgewinn, Doppelbelastung und Beruf als Gewinn	n.s.
- Lebenserfolg (realisierte Lebensziele)	häufiger mit wenig oder mittlerer Erfolg	häufiger mit hohem Erfolg	n.s.

Durch die Auswertung der Fragebogendaten im Projekt PROFIL hat sich somit ein prägnantes, reichhaltiges Bild der Charakteristika der Psychologen und Psychologinnen mit

doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen ergeben, das sowohl das Berufs- als auch das Privatleben sowie die Relation der beiden Bereiche beschreibt. Dabei beziehen die Befunde einerseits Aspekte zum gesamten Lebensverlauf und andererseits solche zum Zeitpunkt der Befragung ein; es werden nicht nur objektive Indikatoren (wie Arbeitszeit und Einkommen), sondern auch subjektive Bilanzierungen, Bewertungen und Bezüge berücksichtigt.

Im folgenden Kapitel wird dieses Bild der mehrgleisig tätigen Psychologen anhand von Ergebnissen der Auswertung qualitativer Interviews aus dem Projekt PROFIL ergänzt und mit Leben erfüllt.

KAP. 8 ERGEBNISSE DER INTERVIEWAUSWERTUNG

Motto: „Mein Berufsverlauf ist wie das pralle Leben. Es ist wie ein Fluss. Und es gibt die Stromschnellen und die seichten Mäander. Also nix Typisches, nix Vorfabriziertes, nichts Standardisiert-Abgepacktes, sondern irgendwas Organisches, was Biologisches, was mit einem so mitwächst.“ (P10122, B51)¹³²

Wie im sechsten Kapitel dargestellt, wurden im DFG-Projekte PROFIL prototypische Vertreter der dort ermittelten Berufsverlaufsmuster mittels leitfadengestützten Interviews untersucht. Um meine Fragen nach Entstehung, subjektiven Begründung und Bewertung sowie Bedeutung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung von Professionsangehörigen der Psychologie zu beantworten, habe ich einen Teil der Interviews, die im Projekt PROFIL durchgeführt wurden, ausgewertet. Das vorliegende Kapitel beinhaltet - neben der Stichprobenbeschreibung – die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Interviewauswertung sowie die Typologie der Professionsangehörigen der Psychologie mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen, die anhand einer empirischen Typenbildung erstellt wurde.

8.1 Beschreibung der Teilstichprobe

Die Teilstichprobe der Interviewten umfasst 20 Psychologen, davon 8 Männer und 12 Frauen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen (mit einer Länge von mindestens 6 Jahren - vgl. Punkt 6.5.2). Zur Beschreibung der Teilstichprobe zum Zeitpunkt der Befragung dient die nächste Übersicht (vgl. Abbildung 73; vgl. auch Charakterisierung jedes Falls im Anhang 4). Die Interviewten mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen sind zwischen 39 und 57 Jahre alt, die meisten davon Anfang oder Mitte vierzig. Die Mehrheit der Psychologen stammt aus der Bundesrepublik, nur zwei Männer (P10139, P10388) haben in der ehemaligen DDR studiert, einer davon ist aber nach der Wende in den Westen gezogen. Aufgrund des geringen Vorkommens der Befragten aus der ehemaligen DDR in der Stichprobe kann im Folgenden kein Ost-West-Vergleich durchgeführt werden.

¹³² Zitat aus einem PROFIL-Interview mit einem männlichen Psychologen.

Abbildung 73: Teilstichprobe der interviewten Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen (N=20, N Männer=8, N Frauen=12)

ID	Parallele Berufstätigkeiten	Alter	Arbeitszeit (WoStd)	Berufsort	(Ehe-) Partner	Kinderzahl
	MÄNNER					
P10012	Teilzeit Kinderheim + Verkehrspsychologie und Familientherapie in eig. Praxis + Unternehmensberatung	39	15-25	Kleinstadt	ja	3
P10040	Psychoanalyse in eigener Praxis + Taxifahrer (freiberuflich)	51	65	Land	ja	mehrere
P10122	Psychotherapie + Trainings + Erfinder- + Unternehmertätigkeit (freiberuflich)	41	40	Land	ja	3
P10139	Kinderpsychologie in Klinik + Psychotherapie + Lehrtherapie + Dozententätigkeit + Supervision	41	50	Großstadt	ja	3
P10196	Familientherapie im sozialpädiatrischen Zentrum + in eigener Praxis + Supervision	45	50	Großstadt	ja	mehrere
P10335	Markt- und Wirtschaftspsychologie in Unternehmensberatung (Geschäftsführer) + Forschung und Lehre	44	60	Großstadt	nein	keine
P10388	Psychologische Psychotherapie + Supervision + Gutachten in eigener Praxis (freiberuflich)	44	50	Kleinstadt	ja	1
P10427	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis (früher Forschung und Lehre + ABO-Trainings)	43	45	Kleinstadt	ja	1
	FRAUEN					
P20033	Psychologische Psychotherapie in 2 Praxen + Verkehrstherapie + Rhetorikseminare (freiberuflich)	42	10-30	Großstadt	ja	2
P20041	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + Lehrauftrag + Ausbilderin Psychotherapie (freiberuflich)	43	40	Großstadt	ja	2
P20090	Forschung und Lehre (Professur) + Psychotherapie in Gemeinschaftspraxis (freiberuflich)	40	60	Großstadt	ja	keine
P20162	Wissenschaftliche Fortbildungen + freiberuflich Supervision + Dozententätigkeit	39	30	Großstadt	ja	2
P20215	Klinische Psychologie in Psychiatrieklinik (Anstellung) + Psychotherapie in eigener Praxis (freiberuflich)	42	25	Großstadt	ja	2
P20279	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + Supervision + Ausbildertätigkeit (freiberuflich)	42	55	Großstadt	ja	keine
P20350	Personal- und Organisationsberatung + Managementtrainings (freiberuflich)	44	57	Großstadt	ja	2
P20415	Sucht- und Drogenberatung in ambulanter Reha-Einrichtung + Psychotherapie in Praxisgemeinschaft	39	32	mittelgr. Stadt	ja	2
P20479	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + freiberuflich tätig (ohne genauere Angaben)	39	20	mittelgr. Stadt	ja	2
P20502	Klinische Psychologie in Reha-Zentrum (Leitungsposition) + Forschung und Lehre + Ausbildertätigkeit	57	45	Großstadt	nein	2
P20558	Psychologische Personalberatung (Inhaberin)	43	40	Großstadt	ja	1
P20565	Forschung und Lehre in Fachhochschule (Anstellung) + Gutachtertätigkeit (freiberuflich)	40	40	mittelgr. Stadt	ja	1

Mehr als zwei Drittel der Befragten üben eine psychotherapeutische oder klinische Tätigkeit, in Kombination mit einer oder mehreren klinischen Tätigkeiten, und/oder mit Supervision, Gutachten bzw. Wirtschaftspsychologie aus. Ein einziger Befragter übt neben einer psychologischen eine fachfremde Beschäftigung aus (Taxifahrer). Fast die Hälfte der interviewten Psychologen verbindet eine praktische Tätigkeit mit Forschung und/oder Lehre bzw. Ausbildung. Alle Befragten üben zumindest eine Erwerbstätigkeit selbständig oder freiberuflich aus, und die meisten kombinieren zwei oder mehrere selbständige bzw. freiberufliche Tätigkeiten (im Sinne von Portfolio-Arbeit). Der Rest verbindet Anstellung und Selbständigkeit.

Fast alle Männer arbeiten insgesamt (d.h. in der Summe der Arbeitszeiten für die parallelen Tätigkeiten) mehr als den Umfang einer vollen Stelle, nur einer arbeitet in Teilzeit. Auch unter den Frauen sind hohe Gesamtarbeitszeiten häufig: Mehr als die Hälfte arbeitet Vollzeit oder länger, der Rest hat entweder Dreiviertel- oder halbe Stellen, bzw. eine Frau übt Tätigkeiten mit geringfügigem zeitlichen Umfang aus. Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet in der Großstadt, weniger als ein Drittel pendelt zum Ort der Berufsausübung (in der Abbildung nicht dargestellt). Abgesehen von einer Psychologin, leben alle anderen Befragten der Teilstichprobe in einer Partnerschaft und die allermeisten sind auch Eltern. Während die Mehrzahl der Väter drei oder mehr Kinder hat, haben die Mütter entweder ein oder zwei Kinder.

8.2 Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung

Die inhaltsanalytische Auswertung der Leitfadeninterviews der oben vorgestellten Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen gibt Auskunft über die individuellen Motive, Strebungen und Ziele dieser Personengruppe, über ihre Work-Life-Balance sowie über ihre Strategien zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Die Mehrheit der Befragten gibt an, sich **freiwillig** für diesen Berufsverlauf entschieden zu haben, in dem sie dann über viele Jahre hinweg mehrgleisig tätig bleiben. Dieser Entscheidung liegt meistens ein **Motivmix** zugrunde, wobei Strebungen nach beruflicher, persönlicher Entwicklung und Autonomie, nach Selbstverwirklichung und Realisierung eines ganzheitlichen Lebensentwurfs bzw. einer Vereinbarung des Berufs- mit dem Privatleben eine wichtige Rolle spielen. Die Motive für die Weiterbildung und für den ständig weiterlaufenden Wissenserwerb sind meistens intrinsisch. Diese Psychologen identifizieren sich mit ihrem Beruf, und mehrere engagieren sich im Rahmen unterschiedlicher Berufsverbände. Sie haben ein sehr offenes,

breites **Professionsverständnis**, begreifen die Psychologie als „weites Feld“, in dem man gleichzeitig unterschiedliche Fachinteressen verfolgen kann. Das professionelle Selbstverständnis dieser Personen bezieht sich auf ein breites Spektrum an Wissensbeständen und Fertigkeiten. Sehr wichtig ist ihnen die freie Bewegung in diesem Feld, um darin Netzwerke zu verknüpfen, sich durch fachlichen Austausch mit Kollegen weiter zu professionalisieren und Inhalte von einem Bereich in den anderen zu übertragen. Viele betonen dabei die Notwendigkeit der Verbindung von Praxis und Wissenschaft.

Als **Vorteile** mehrgleisiger Berufsverläufe werden hauptsächlich die Abwechslung, die vielfältige Arbeit und die damit einhergehenden breiten Erfahrungshintergründe genannt. Die Wertigkeit eigener beruflicher Kompetenzen und die Transfermöglichkeiten steigen mit der Tätigkeitsbreite und zunehmender „Reife“. Ferner schätzen die Befragten die zeitliche Flexibilität sowie das höhere Einkommen, die durch die Kombination mehrerer Tätigkeiten ermöglicht werden. **Nachteilig** wirken sich, insbesondere bei Personen, die viel arbeiten, der Zeitmangel und der Stress aus. Angesichts der Vereinbarung bzw. Integration mehrerer Lebensstränge sind hohe Koordinationsleistungen notwendig. Als wichtige **Bewältigungsstrategie** erweist sich vor allem die Nutzung professioneller und sozialer Ressourcen, d.h. die Unterstützung durch berufliche Netzwerke, durch (Ehe-)Partner, Eltern, Freunde, dienstbare Geister etc.; außerdem der Einsatz von Selektionsstrategien. Die Erfahrungen mit der Doppel- und Mehrgleisigkeit werden von den meisten Befragten insgesamt positiv **bewertet**. Sie wollen auch in Zukunft zwei oder mehrere Tätigkeiten beibehalten.

Spezifische Phasen der Doppel- und Mehrgleisigkeit

Bei der Inhaltsanalyse der Interviews bezüglich der Kontexte der Entstehung von mehrgleisigen Berufsverläufen sind zwei für die **Psychologie charakteristische temporäre Formen** bzw. Phasen herausgearbeitet worden: die Berufseinstiegsphase und der Übergang in die Selbständigkeit.

Bereits bei der Auswertung der Fragebogendaten wurde eine spezifische Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit ermittelt, die **Berufseinsteiger** durchlaufen: Fast ein Fünftel der Befragten, die in ihrem Berufsverlauf mehrfachbeschäftigt gewesen sind (18%; vgl. Pkt. 7.2.2), hat in den ersten ein bis drei Jahren nach dem Studienabschluss eine Phase der doppel- oder mehrgleisigen Berufsfindung durchlaufen. Unter den interviewten Psychologen weist fast die Hälfte eine solche heterogene Berufseinstiegsphase auf. Die meisten „schnuppern“ in mehrere Tätigkeitsfelder zugleich hinein, um die für sie geeignete Tätig-

keit zu finden oder um Berufserfahrungen zu sammeln und bleiben u.U. längerfristig mehrgleisig tätig. Einige sehen sich aber gezwungen, mehrere Jobs anzunehmen, weil sie keine Vollzeitstelle finden und ein einziges Einkommen nicht zum Leben reicht. Diese Einstiegsphase mündet dann in die Eingleisigkeit, wenn sich auf dem Arbeitsmarkt eine zu den individuellen Präferenzen passende Tätigkeit findet.

Ein weiterer Kontext der Entstehung von Doppel- und Mehrgleisigkeit, der bereits bei der Fragebogenauswertung ermittelt wurde, ist der Übergang in die Selbständigkeit: Mehr als ein Zehntel der Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten (13%, vgl. Pkt. 7.3.10) sind so zustande gekommen. Als „**vorsichtige Selbständige**“¹³³ können die vier interviewten Psychologen bezeichnet werden, die beim Übergang von einer Anstellung in die Selbständigkeit phasenweise (ca. 1-3 Jahre) parallel in beiden Beschäftigungsformen arbeiten. Diese Absicherungsstrategie wurde beispielsweise von Psychotherapeuten gewählt, die noch in einer Klinik angestellt waren und eine eigene Praxis eröffnen wollten. Bis die Praxis richtig „lief“, behielten sie vorsichtshalber noch eine halbe Klinikstelle (vgl. die Charakterisierung des Falls P10139, Tab. 3.2, Anhang 4).

Die Formen „Berufseinsteiger“ und „vorsichtige Selbständige“ beziehen sich jedoch nur auf eine relativ kurze Phase der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten. Die folgende Typologie betrachtet hingegen langfristige mehrgleisige Berufsverläufe, darüber hinaus auch im Kontext der gesamten Lebensgestaltung. Die unten beschriebenen Typen können dabei auch mehrgleisige Berufseinstiegsphasen oder Phasen des Übergangs in die Selbständigkeit aufweisen.

8.3 Typen von Professionsangehörigen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen

Ergebnis der Auswertung der PROFIL-Interviews mittels empirischer Typenbildung ist eine Typologie der Professionsangehörigen der Psychologie mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen. In den folgenden Abschnitten werden Vergleichsdimensionen und Merkmalsraum der Typologie dargestellt sowie die gebildeten Typen beschrieben.

¹³³ In Anlehnung an die „vorsichtigen Unternehmer“ von Rouault (2002a, b), vgl. Punkt 4.2.6.

8.3.1 Vergleichsdimensionen und Merkmalsraum

Als Ergebnis des Vorgehens der Kategorisierung und Codierung der Interviewdaten (vgl. Punkt 6.5.2) sind folgende **relevante Vergleichsdimensionen** für mehrgleisige Berufsverläufe erarbeitet worden (vgl. Abbildung 74).

Abbildung 74: Relevante Vergleichsdimensionen der vorgenommenen empirischen Typenbildung

Vergleichsdimensionen
zum mehrgleisigen Berufsverlauf
<ul style="list-style-type: none"> • gesamte wöchentliche Erwerbsarbeitszeit (in der Summe der parallelen Tätigkeiten) • Form der Mehrgleisigkeit: d.h. Dauer, Verlauf, Beschäftigungs-, Arbeitszeit- und Tätigkeitsmix • Begründung der Entstehung der beruflichen Mehrgleisigkeit: Kontexte, Motive, Ziele • Bewertung der beruflichen Mehrgleisigkeit • Erfolgseinschätzung anhand folgender Kriterien: Leitungsposition, Einkommen, Prestige
zum Privatleben
<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschaft und Elternschaft: Anzahl und Alter der Kinder • berufliche Merkmale des Partners: Beruf, Position, Erwerbsarbeitszeit • partnerschaftliche Rollen- und Arbeitsteilung in der Familie und im Haushalt
zu den Bezügen zwischen Berufs- und Privatleben
<ul style="list-style-type: none"> • subjektive Wichtigkeit der beiden Lebensbereiche und der Vereinbarkeit • tatsächliche Gewichtung der Lebensbereiche: Dominanz, Abstriche • Form der Lebensgestaltung • Bilanzierung im Berufs- und Privatleben: Lebensziele, Lebenserfolg • Ziele für die Zukunft

Anhand dieser Vergleichsdimensionen wurden die analysierten Fälle gruppiert und die sich dabei herausgestellten empirischen Regelmäßigkeiten untersucht. Die folgende Übersicht beschreibt die Verteilung der Fälle in dem Merkmalsraum, der sich für die wichtigsten Vergleichsdimensionen – Entstehungskontext der Doppel- und Mehrgleisigkeit sowie Formen der Lebensgestaltung – ergibt. (vgl. Abbildung 75).

Abbildung 75: Merkmalsraum der Typologie der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen

Entstehungskontext DM Form der Lebensgestaltung	Notlösung für Lebensunterhalt der Familie	Leitbild der Integration von Beruf und Familie	berufliche Selbst- verwirklichung + Ernährerrolle	berufliche Selbst- verwirklichung
Segmentation mit Dominanz des Berufs			P10196, P10139, P10388, P10040 P20350	P20279
Integration - ohne Abstriche		P20415, P20041, P20162, P20565, P20558, P10012		
- mit Abstrichen	P20215, P2033, P20479			
Entgrenzung -mit Arbeitszentrierung				P10335, P10427, P20090, P20502
- mit Verflechtung		P10122		

Abkürzungen: DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; P20215 = Identifikationsnummer eines Interviews;
P1 = männliche Psychologen; P2 = weibliche Psychologen

Durch den Vergleich und Kontrastierung der Fälle wurden die inhaltlichen Sinnzusammenhänge deutlich und anhand der jeweils spezifischen Konstellationen von Familienstand und Arbeitszeiten, von Motiven, Strebungen und Zielen, von Entstehungskontext der Mehrgleisigkeit und Form der Lebensgestaltung wurde eine **empirische Typenbildung** vorgenommen. Wie die nächste Darstellung des Merkmalsraums für die wichtigsten Vergleichsdimensionen verdeutlicht (vgl. Abbildung 76), lassen sich vier Gruppen bzw. Typen von Personen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen voneinander abgrenzen: „Konfliktbelastete“, „Balancierende“ sowie „Arbeitszentrierte“ mit und ohne Familie.

In den nächsten Abschnitten werden die gebildeten Typen anhand der Darstellung deren charakteristischer Merkmale detailliert beschrieben. Die Typusbeschreibung wird ergänzt von einem Überblick der Fälle, die dem Typus zugeordnet wurden. Zur Veranschaulichung werden dann Markierpersonen bzw. prototypische Fälle vorgestellt, die die Eigenheiten jedes Typus am besten repräsentieren.

Abbildung 76: Typologie der Professionsangehörigen der Psychologie mit doppel- u. mehrgleisigen Berufsverläufen

Entstehungskontext DM Form der Lebensgestaltung*	Notlösung für Lebensunterhalt der Familie	Leitbild der Integration von Beruf und Familie	berufliche Selbstverwirklichung + Ernährerrolle	berufliche Selbstverwirklichung
Segmentation mit Dominanz des Berufs			Arbeitszentrierte Familienernährer P10196, P10139, P10388, P10040 P20350	Arbeitszentrierte Selbstverwirklicher P20279
Entgrenzung -mit Arbeitszentrierung				
- mit Verflechtung		Balancierende P10122		
Integration - ohne Abstriche		P20415, P20041, P20162, P20565, P20558, P10012		
- mit Abstrichen	Konfliktbelastete P20215, P2033, P20479			

* Im Vergleich zur obigen Darstellung (vgl. Abb. Abbildung 75) wurde die Reihenfolge der Formen der Lebensgestaltung verändert; Abkürzungen: DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; P1 = männliche Psychologen; P2 = weibliche Psychologen

8.3.2 „Die Konfliktbelasteten“

„Die Konfliktbelasteten“ sind gewissermaßen „Berufseinsteiger“ (vgl. Punkt 8.2.), bei denen sich Probleme der beruflichen Eingangsphase als dauerhaft erweisen und für die es besonders schwierig war (und ist), beruflich „richtig“ Fuß zu fassen. Es handelt sich um Mütter, die sich gezwungen sehen, aus **finanziellen Gründen** oder wegen der **schwierigen Arbeitsmarktsituation** mehrere „Minijobs“ nebeneinander auszuüben bzw. das Einkommen einer halben Stelle mit Nebeneinkünften aufzubessern.

Diese Psychologinnen berichten einerseits von einer grundsätzlichen Offenheit bezüglich der **beruflichen Entwicklung** bzw. von einer geringen Zielorientierung oder diffusen Zielen, andererseits von Anpassungsfähigkeit. Bereits ihre Berufseinstiegsphase gestaltete sich aufgrund der Arbeitsmarktsituation schwierig (Arbeitslosigkeit nach dem Diplom), und der Einstieg gelang u.U. nur durch die Kombination mehrerer unterschiedlicher Tätigkeiten. Der Berufsverlauf ist diskontinuierlich, mit Unterbrechungen für die Kindererziehung und mehreren doppel- und mehrgleisigen Berufsphasen, die Mehrgleisigkeit ist eher mittelfristig (insg. ca. 7 Jahren) und inhaltlich heterogen. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind befristet, d.h. prekär, sie wechseln häufig die Tätigkeit, das Arbeitsvolumen ist sehr

schwankend (10 bis 30 WoStd). Die berufsbiografische Unsicherheit ist hoch, zumal mindestens eine der Tätigkeiten selbständig ausgeübt wird, was mit Zukunftsängsten und mit dem Einsatz von Absicherungsstrategien einhergeht. Nach objektiven Kriterien wie Einkommen, Leitungsposition und Prestige und im Vergleich zu den anderen Interviewten können sie als relativ wenig erfolgreich eingeschätzt werden. Die Rolle der Geschlechterzugehörigkeit im Beruf wird wegen der schlechteren Karrierechancen durch Kinderbetreuung und die Mutterrolle als negativ angesehen.

Das **private Leben** ist diesen Frauen wichtiger als das berufliche, und von der tatsächlichen Gewichtung her dominiert es auch. Ihre Partnerschaften sind durch eine traditionale Arbeits- und Rollenverteilung gekennzeichnet, d.h., ihr Partner unterstützt sie wenig oder kaum, bzw. eine der befragten Frauen war während der beruflichen Mehrgleisigkeit alleinerziehend. Aus finanziellen Gründen können sie sich auch keine Haushaltshilfe leisten, auch sonst verfügen sie über wenige Ressourcen (z.B. sozialer Art). Charakteristisch für diesen Typus sind dauerhafte Konflikte zwischen multiplen kurzfristigen Zielen, die mit einem hohen Stressniveau einhergehen. Die Integration der beiden Lebensbereiche wird durch Abstriche an beruflichen wie an privaten Zielen „erkauft“. Es entsteht ein Gefühl der Zerrissenheit, „auf drei Hochzeiten tanzen“ oder „zwischen drei Stühlen gleichzeitig sitzen“ zu müssen. Darüber hinaus können diese Frauen aufgrund der Mehrfachbelastungen den eigenen professionellen Ansprüchen nicht gerecht werden („nichts richtig tun können“) und berichten von einer unklaren, diffusen beruflichen Identität. Diese Personen bewerten ihren Berufsverlauf ambivalent bis negativ, und für die Zukunft gilt für sie „Eingleisigkeit“ als erstrebenswert. Allerdings heben sie den durch die Mehrgleisigkeit erweiterten beruflichen Horizont positiv hervor.

In der nächsten Übersicht werden die wichtigsten Merkmale der drei Fälle dargestellt, die sich dem Typus „Konfliktbelastete“ zuordnen lassen (vgl. Tabelle 27). Die Angaben beziehen sich auf die berufliche und private Situation in der Phase der Mehrgleisigkeit¹³⁴. Eine ausführliche Übersicht der drei Fälle mit allen Vergleichsdimensionen der Typologie kann im Anhang eingesehen werden (vgl. Tab. 1.1 – 1.3 im Anhang 4).

¹³⁴ bzw. in deren Hauptphase, d.h. in der längsten Phase für diejenigen, die zwei oder mehrere Phasen durchlaufen haben.

Tabelle 27: Übersicht der Fälle, die dem Typus „Konfliktbelastete“ angehören (N=3 Frauen)

ID	Parallele Berufstätigkeiten	Alter	Arbeitszeit	Dauer DM	Partner	Kinderzahl
	Frauen					
P20033	Psychologische Psychotherapie in 2 Praxen + Verkehrstherapie + Rhetorikseminare (freiberuflich)	42	10-30	6 J	ja	2
P20215	Klinische Psychologie in Psychiatrieklinik (Anstellung) + Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis (freiberuflich)	42	25	7 J	alleinerziehend	1
P20479	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + freiberuflich tätig (ohne genaue Angaben)	39	20	8 J	ja	2

Abkürzungen: Arbeitszeit = Arbeitszeit in Wochenstunden; DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; ID = Identifikationsnummer der Interviews; J = Jahre

Der folgende Fall einer Markierperson veranschaulicht die Charakteristika dieses Typus am Beispiel eines realen Berufs- und Lebensverlaufs.

Prototypischer Fall: „Die Psychotherapeutin mit dauerhaftem Zielkonflikt“ (P20215)

Frau K berichtet, dass ihre **berufliche Entwicklung** von Anfang an durch **Notlösungen** geprägt war (B38¹³⁵, B50, B63).

Ja, also, viele Entscheidungen, die ich überhaupt in meinem Beruf treffe, die kommen immer so zustande – im Prinzip als Notlösung. (B38)

Obwohl sie sich für analytische Psychotherapieverfahren interessiert, fängt sie während des Studiums eine Ausbildung zur Gesprächspsychotherapeutin an, weil die anderen Ausbildungen strenger geregelt sind und erst mit Diplom absolviert werden können. Im Jahr ihres Studienabschlusses, 1984, ist die Arbeitsmarktlage schwierig, sie bleibt etwa ein dreiviertel Jahr arbeitslos und nimmt die erste Klinikstelle, die sich ihr anbietet, an.

Du musst jetzt irgendwie – und ich würde jetzt alles machen. (...) (B50)

Dort arbeitet sie halbtags als Klinische Psychologin in der Psychiatrie für einen Zeitraum von etwa sechs Jahren. Nach der Geburt ihres ersten Kindes ist sie alleinerziehend und muss aus **Geldmangel** eine selbständige therapeutische Nebentätigkeit in einer Praxisgemeinschaft aufnehmen.

(...) Also, dann hatte ich eine halbe Stelle. Und weil das Geld dann nicht reichte – also, das ist wieder eine Notlösung im Prinzip gewesen -, habe ich dann angefangen, nebenher eben noch in einer Praxis zu arbeiten bei Freunden. (...) (B63)

Nach zwei Jahren beendet Frau K die Tätigkeit in der Praxisgemeinschaft und beginnt erneut, parallel zur Halbzeitklinikstätigkeit den Aufbau einer Gemeinschaftspraxis mit Kolleginnen. Bei der Entscheidung spielt die **Unzufriedenheit** mit den Arbeitsbedingungen in

¹³⁵ Die entsprechenden Belegstellen werden hier anhand der Nummerierung der Antworten im Interviewtranskript angegeben, z.B. bezeichnet „B38“ die 38-igste Antwort der Befragten.

der **Klinik** die wichtigste Rolle. Sie ärgerte sich über Aspekte, die sie nicht beeinflussen konnte, z.B., dass sie keinen eigenen Schreibtisch und Büro hatte, dass die Ärztebelegschaft immer wechselte und insbesondere, dass die Arbeitszeiten für Mütter ungünstig waren. Der Versuch, mit anderen alleinerziehenden Kolleginnen eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zu organisieren, scheitert. Als einzige Lösung bleibt die (Teil-)Selbständigkeit, die **zeitliche Flexibilität für die Kinderbetreuung** erlaubt.

(...) Aber es ist für mich dann eben mit so vielen Einschränkungen verbunden, dass ich immer dann arbeiten muss, wenn mein Kind eben auch keine andere Betreuung hat als mich. Und das ist ja dann auch wieder ein finanzieller Aspekt. Und überhaupt. Also, irgendwie fühlte ich mich zu sehr eingengt. Und jetzt –auf diesem Hintergrund kann ich flexibel arbeiten. Und das ist das, was ich brauche. (B25)

Die berufliche Doppelgleisigkeit spielt einerseits eine wichtige Rolle bei der **professionellen Entwicklung**, denn sie trägt zur Erweiterung des Kompetenzspektrums der Befragten bei.

(...) Und das hat eben auch damals meinen beruflichen Horizont sehr erweitert. (...) Und das war dann auch sehr wichtig und auch bereichernd. (B63)

Andererseits hat Frau K mit der **Vereinbarkeitsproblematik** zu kämpfen, die Verknüpfung beider beruflichen Stränge mit dem privaten Strang ist besonders anstrengend und stressig (B83), es dominiert ein Gefühl von **Zerrissenheit**, dass sie auf „drei Hochzeiten tanzen“ (B88) oder auf drei Stühlen gleichzeitig sitzen muss.

(...) Also, ich habe mich halt immer zerrissen gefühlt. (...) So dieses Gefühl, irgendwie so eben auf drei Stühlen gleichzeitig sitzen zu müssen und das irgendwie, das war schon sehr anstrengend. Also, das habe ich nicht als angenehm empfunden. (B122)

Weiterhin wird über ständige Koordinationsschwierigkeiten und Zeitdruck geklagt (B88), über das Gefühl, keinem Lebensbereich und auch nicht ihren professionellen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Ja, da habe ich lange Zeit eben, als das dann so stressig war, gedacht, man kann gar nichts richtig tun. Man kann nicht richtig in der Institution sein. Man kann nicht richtig – also, mit richtig meine ich jetzt kompetent und qualitativ hoch stehend therapeutisch arbeiten und auch noch Mutter sein. Man kann, wenn man so viel nebeneinander macht, es alles nur so mittelmäßig hinkriegen. Das fand ich auch nicht sehr befriedigend. (...) (B120)

Nach **Strategien** zur Bewältigung der Vereinbarkeitsanforderungen gefragt, antwortet Frau K:

Strategien – ist gut. Das klingt immer so, als wenn man die Wahl hätte. (B70)

Ich habe immer geguckt, was geht. Und das habe ich dann gemacht. Ich glaube, das ist so das Frauenschicksal in diesem beruflichen Alltag. (B79)

Eine weitere Strategie von Frau K ist der Versuch, die Ansprüche zu reduzieren, auf Perfektionismus, insbesondere im Haushalt, zu verzichten, wobei ihr dies nicht immer gelingt.

Ich kriege es am besten hin, wenn ich sehr viele Augen zudrücke. Und das gelingt mir aber nicht immer. Also, wenn ich meine Ansprüche in manchen Dingen sehr zurücknehme. Wobei das in erster Linie auf so Sachen sich bezieht, die so nach außen hin wirken, also, zum Beispiel Haushalt. Würde ich gerne perfekter machen. Und das stresst mich immer ungemein, wenn ich so denke, ich müsste das jetzt auch noch besser hinkriegen. Also, ich muss mit vielen Sachen eben wirklich, darf ich nicht perfektionistisch sein. (B141)

Trotz dieser Bewältigungsstrategien erweist sich die dreifache Belastung durch die beiden beruflichen Stränge und den privaten Strang als zu hoch. Die Befragte wünscht sich eine **Rückkehr** in die berufliche **Eingleisigkeit** und baut die selbständige Tätigkeit immer mehr auf. Gleichzeitig findet sie einen neuen Lebenspartner und zieht mit ihm zusammen, sie bekommen schließlich ein gemeinsames Kind. Zum Zeitpunkt des Interviews befindet sich die Befragte im Erziehungsurlaub und plant, danach die Klinkstelle zu kündigen und nur noch in der Praxis tätig zu sein. Durch die Beendigung der Mehrgleisigkeit, die sie immerhin über sieben Jahre lang durchgehalten hat, verspricht sie sich eine Entlastung, das Wiedererlangen von Stabilität, Kontinuität und Konzentration und spürt, wie ihr beruflicher Ehrgeiz wieder geweckt ist.

Weil ich eben schon den Eindruck habe, meinen Stress zu reduzieren, indem ich nicht mehr auf drei Hochzeiten tanze, sondern nur noch auf zwei. (B88)

Und was jetzt mit diesem Schritt in die Selbständigkeit, damit ist für mich sicherlich auch so die Hoffnung oder das Ziel verbunden, eben eine Kontinuität wieder zu finden, also, eben nicht hier und da und dort, sondern sich irgendwie auf eine Sache zu konzentrieren und dann eben auch zu sehen, wie man dort an dieser Stelle weiterkommt dann. (B124)

Die **Bilanzierung** des bisherigen Lebensverlaufs fällt ambivalent bis negativ aus, denn die erfolgte **Integration** von Berufs- und Privatleben wurde mit dem Preis von **Abstrichen** in beiden Bereichen erkaufte. Im Privatleben ist Frau K zufrieden, allerdings gemessen an den Möglichkeiten und nicht an ihren Wünschen und Erwartungen. Sie würde sich insbesondere mehr Zeit für die Familie und für sich wünschen (B176). Die **berufliche Bilanzierung** ist, obwohl die Befragte auf die aufgebaute Praxis stolz ist, insgesamt ambivalent bis negativ, denn der mehrgleisige Berufsverlauf war sehr anstrengend und mit vielen Umwegen verbunden; und sogar die Berufswahl wird in Frage gestellt.

Ich würde meine Art, das so zu machen, nicht weiterempfehlen. Also, ich empfinde es auch in der Rückschau als sehr anstrengend und mit sehr vielen Umwegen, was man sicherlich einfacher hätte haben können, wenn es einfacher gegangen wäre. Ich konnte es eben nicht. Ja, ich stelle auch relativ häufig trotz allem auch meine Berufswahl in Frage, also, dass ich so überlege: Ist es das denn wirklich? Oder hättest du lieber vielleicht doch was anderes gemacht? (...) (B179)

Eigenschaften, die Frau K helfen, mit der erzwungenen Entwicklung des Berufsverlaufs zurechtzukommen, sind ihre Anpassungsfähigkeit (die bereits bei den Vereinbarkeitsstrategien oben deutlich geworden ist), ihre Offenheit für äußere Einflüsse und ihre Neugier auf deren Auswirkungen. Gleichzeitig denkt sie, dass ihre Lebensbilanzierung auch deswegen z.T. unbefriedigend ist, weil sie so wenig zielgerichtet vorgegangen ist.

Es ist eben auch eine Fähigkeit von mir, mich in sehr vielen Situationen zurechtzufinden. (...) Und ich bin eigentlich immer so offen auch für das, was von außen oder vom Schicksal oder so kommt. Und ich bin dann auch immer neugierig zu gucken: Wie geht das? Und ist das was für mich? Und das ist sicher so eine Eigenschaft von mir, dass ich so was gerne annehme und dann einfach gucke. Und dass sicher dadurch auch einiges zustande kommt, wo andere eben mehr so einen Plan haben. Also, das ist überhaupt nicht meine Art? Klar, dadurch kommt sicher auch einiges von dem Chaos. (B127)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die berufliche Doppelgleisigkeit von Frau K als Notlösung zum Lebensunterhalt und im Kontext der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben entstanden ist. Später diente sie dem Übergang in die Selbständigkeit. Charakteristisch ist ein Motivmix aus finanziellen, Vereinbarkeits- und Absicherungsmotiven, wobei externe Zwänge überwiegen. Die Parallelität mehrerer Lebensstränge wird ambivalent bis negativ bewertet, denn die Mehrfachbelastungen überwiegen, und Frau K gibt schließlich die berufliche Mehrgleisigkeit auf und bleibt nur noch selbständig tätig.

Die Fälle der beiden anderen Psychologinnen bzw. Mütter, die dem Typus „Konfliktbelastete“ zugeordnet wurden, sind dem Fall von Frau K relativ ähnlich. Obwohl diese Frauen in einer Partnerschaft leben, bekommen sie keine Unterstützung vom Partner in der Familie und im Haushalt, bzw. sie haben wenig harmonische Beziehungen. Prototypisch ist bei der „Verkehrspsychologin und Therapeutin“, die auch noch in der Erwachsenenbildung tätig ist (P20033, vgl. Tabelle 1.2 im Anhang 4), die heterogene Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten mit geringfügigem und schwankendem Arbeitsvolumen.

8.3.3 „Die Balancierenden“

Im Gegensatz zu den „konfliktbelasteten“ nutzen die „balancierenden“ Befragten, die meisten davon Frauen mit Kindern, gerade ihre berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit im Sinne einer optimalen **Strategie zur Vereinbarung** von Beruf und Familie. Sie wählen dieses Berufsverlaufsmuster also sehr bewusst, um durch die Kombination von zwei Teiltätigkeiten (z.B. halbe Stelle und Nebentätigkeit) auch mit Blick auf die Familie flexibel zu sein. Außerdem spielt noch das Streben nach Ganzheitlichkeit, Selbstverwirklichung

in beiden Lebensbereichen, Autonomie, nach einer vielfältigen Tätigkeit und nach Abwechslung eine Rolle bei der Entstehung der beruflichen Parallelität. Die beiden Tätigkeiten - eine davon selbständig - werden regelmäßig ausgeübt und haben insgesamt ein mittleres Arbeitsvolumen (ca. 25 - 35 WoStd). Einige Befragte verbinden eine Praxistätigkeit mit Forschung und/oder Lehre.

Die „Balancierenden“ leben in bildungshomogamen **Beziehungskonstellationen** (identisches Qualifikationsniveau, identische oder verwandte Berufe der Partner, z.B. Pädagoge). Ihre egalitäre oder umgekehrt-traditionale Partnerschaft schildern diese Personen als „Lebensprojekt“ oder als „Lebensfirma“; und als gemeinsames Ziel beider Partner gilt die Balance der Lebenssphären. Eine relativ symmetrische Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie sowie ständige Abstimmungsprozesse im Alltag bilden die Grundlage dafür, dass sich die Partner als „Team“, als jeweils „gegenseitigen Entwicklungsfaktor“ sehen. Den „Balancierenden“ gelingt es viel leichter als den „Konfliktbelasteten“, ihre unterschiedlichen Ziele in mehreren Lebenssträngen ohne Abstriche zu realisieren, weil sie im Rahmen von übergreifenden partnerschaftlichen Integrationszielen aufeinander und miteinander abgestimmt werden. Die „Balancierenden“ nennen unter allen Interviewten die meisten **Handlungsstrategien**, Kompetenzen sowie Einstellungen, die zur erfolgreichen Koordination von Beruf und Familie beitragen: ihr Organisationstalent, ihr gutes Zeitmanagement, ihren Optimismus, „jeden Tag ein bisschen Spaß zu haben“, ihre kritische Distanz zu zeitraubenden Tätigkeiten, ihre Inanspruchnahme von Unterstützung durch Verwandte oder eine Haushaltshilfe etc. Die langfristige Doppel- und Mehrgleisigkeit (durchschnittlich etwa zehn Jahre) wird positiv **bewertet**, nicht nur aufgrund der Integrationsmöglichkeiten, sondern auch wegen des vielfältigen, abwechslungsreichen Arbeitsalltags, der entstehenden Querverbindungen sowie der kompensatorischen Aspekte paralleler Tätigkeiten, und soll zukünftig beibehalten werden.

Ich mach' das ganz gerne. ... mehrgleisig fahren, den Kopf offen halten für mehrgleisige Sachen. ... und was ich immer witzig finde, ist, Dinge miteinander zu verknüpfen und Wege zu finden, dass man vieles erledigen kann (lacht). (P20565, B96)

Die **Bilanzierung** des bisherigen Lebensverlaufs fällt ausgesprochen zufriedenstellend aus, Beruf und Privatleben werden als Doppel- und Mehrfachgewinn betrachtet.

Wie die nächste Übersicht zeigt, wurden den „Balancierenden“ fünf Mütter und zwei Väter zugeordnet (vgl. Tabelle 28). Die Angaben beziehen sich auch hier auf die Phase der Mehrgleisigkeit (vgl. ausführlicher Tab. 2.1 – 2.7 im Anhang 4).

Tabelle 28: Übersicht der Fälle, die dem Typus „Balancierende“ angehören (N=7, davon 2 Männer und 5 Frauen)

ID	Parallele Berufstätigkeiten	Alter	Arbzeit	Dauer DM	Partner	Kinderzahl
	Männer					
P10012	Teilzeit Kinderheim + Verkehrspsychologie u. Familientherapie eig. Praxis + Gutachtertätigkeit + Unternehmensberatung	39	15-25	8 J	ja	3
P10122	Psychotherapeut + Trainer + Erfinder + Unternehmer	41	10-30	11 J	ja	3
	Frauen					
P20041	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + Lehrauftrag + Ausbilderin Psychotherapie	43	35	13 J	ja	2
P20162	Wissenschaftliche Fortbildungen + freiberuflich Supervision + Dozententätigkeit	39	30	15 J	ja	2
P20415	Sucht- u. Drogenberatung in ambulanter Reha-Einrichtung + Psychotherapie in Praxisgemeinschaft	39	32	7 J	ja	2
P20558	Psychologische Personalberatung (Inhaberin)	43	40	6 J	ja	1
P20565	Lehre und Forschung in Fachhochschule + Gutachtertätigkeit	40	40	8 J	ja	1

Abkürzungen: Arbzeit = Arbeitszeit in Wochenstunden; DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; ID = Identifikationsnummer der Interviews; J = Jahre

In dieser Gruppe sind zwei männliche Psychologen mit dem Leitbild einer Integration von Berufs- und Privatleben vertreten, einer davon wird nach dem folgenden prototypischen Fall einer Psychologin noch exemplarisch vorgestellt, um zum Schluss Geschlechtsunterschiede herauszuarbeiten.

Prototypischer Fall einer Psychologin: „Die integrative Therapeutin und Beraterin“ (P20415)

Frau B arbeitete nach dem Studium für ca. vier Jahre als Psychologin in der Drogenberatung und kündigte dann, um in die Stadt des Ehemanns zu ziehen. Dort fand sie eine Stelle in der Jugend- und Drogenberatung, wo sie bis zur Geburt ihres ersten Kindes in Vollzeit tätig war. Während des Erziehungsurlaubs bot sich Frau B die Möglichkeit, in einer psychotherapeutischen Praxis in geringfügigem Umfang (3-5 WoStd) mitzuarbeiten. Um **Beruf und Familie** besser **integrieren** zu können und da sie auf die Unterstützung des Ehemanns bei der Kinderbetreuung zählte, sagte sie zu.

(...) Und hab' dann (...) den Mutterschutz gehabt. (...) eine Freundin von mir, die arbeitete in der Praxisgemeinschaft, und da stieg eine Frau aus. Und da haben sie mich gefragt, ob ich nicht mitmachen will. Und das fand ich so zu dem Zeitpunkt ideal. Also wenn das geht mit dem Kind, wenn der ein bisschen größer ist und ich ihn auch mal betreuen lassen kann, dann kann ich ... oder wenn mein Mann zu Hause ist. Das war ja damals schon so, der hat nie mehr als diese 30-Stunden-Stelle gehabt. Dann kann er vormittags oder nachmittags auf das Kind aufpassen,

und dann kann ich in der Praxis was machen für ein paar Stunden. Und so hab ich's dann auch gemacht. (B36)

Wichtig war die **zeitliche Flexibilität** dieses beruflichen Arrangements, die Autonomie der Selbständigkeit neben der Sicherheit der Anstellung, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden sollte.

(...) Da hab' ich schon gedacht, ach, da kann man sich ja die Zeiten selber organisieren. (...) also erstmal bin ich sozusagen mein eigener Chef, meine eigene Chefin, und andererseits lässt sich das zeitlich besser regeln. (...) Also, das war schon ein wichtiger Punkt, dass das was ist, was sich auch in Familie integrieren lassen wird. (B38)

Die Psychotherapie wurde auch nach dem Erziehungsurlaub freiberuflich weitergeführt, während die Anstellung in der Drogenberatung auf eine halbe Stelle reduziert wurde. Diese doppelgleisige Berufsphase dauerte ca. drei Jahre - in dieser Zeit beendete Frau A noch eine gesprächstherapeutische Ausbildung und fing eine Körperpsychotherapieausbildung an – bis zur Geburt des zweiten Kindes. Während des etwa zweijährigen Erziehungsurlaubs führte die Befragte ihre freiberufliche Tätigkeit fort. Anschließend wechselte sie das Anstellungsverhältnis und arbeitete erneut doppelgleisig, einerseits in einer Suchtberatung (erst einmal mit ca. 13 WoStd, nach zwei Jahren mit 18 WoStd) und andererseits in derselben psychotherapeutischen Praxis. Die Arbeitszeit in der Praxis passte Frau B den Familienerfordernissen an und erhöhte sie langsam (zum Zeitpunkt der Befragung auf ca. 14 WoStd). In der Berufsphase zur Befragungszeit bildet sie sich weiter und bereitete die Approbation und Zulassung im Rahmen des Psychotherapeutengesetzes vor.

Insgesamt ist der doppelgleisige Berufsverlauf von Frau B durch zwei sehr ähnliche, mittellange Phasen von Parallelität zweier beruflicher Stränge (neben dem privaten Strang), die nur durch die Erziehungszeit aufgehoben werden, gekennzeichnet, sodass ein einheitlicher Eindruck über den gesamten Verlauf entsteht. Die freiberufliche Psychotherapie entwickelt sich kontinuierlich weiter neben der angestellten Suchtberatung, die aber (im Unterschied zur Form „Übergang in die Selbständigkeit“) nicht aufgegeben wird. Die Befragte **bewertet** die Doppelgleisigkeit sehr positiv und hat vor, auch in der Zukunft ein berufliches Standbein und ein Spielbein zu behalten. Denn die beiden Tätigkeiten ergänzen sich sehr gut gegenseitig:

Ich hab im Zusammenhang mit der Zulassung auch überlegt, ob ich meine Angestelltentätigkeit aufgeben soll und merke, es hat beides seinen Reiz, aber ich möchte bei beiden auf Sachen nicht verzichten. Das eine ist die Beratungsstelle, die hat ein ganz stabiles Team und ganz nette Leute, mit denen ich gut zurecht komme und wo wir auch inhaltlich gut arbeiten können. Also Supervision, das find ich einfach Klasse. Und das ist der Teil, den möchte ich auch nicht missen. (...) Und in der Praxis ist es so, das ist der tolle Teil, da selbstverantwortlich zu arbeiten und alles

selber zu organisieren. Und auf der anderen Seite, obwohl ich jetzt in der Praxisgemeinschaft bin, auch immer wieder ein sehr einsames Arbeiten ist. (B6)

Frau B schätzt weiterhin die sehr vielfältige, vielschichtige Arbeit, die durch die Kombination beider Bereiche möglich wird (B5). Nachteilig wirkte sich lediglich die starke Arbeitsbelastung während der Nachqualifizierung für das Psychotherapeutengesetz aus (B57). Eine bewährte **Bewältigungsstrategie** bzw. Fähigkeit, um mit Mehrgleisigkeit gut umgehen zu können, ist die Konzentration auf die momentane Tätigkeit:

Ich meine, ich neige eher so dazu, wenn ich dann was mache (...) dann mach' ich das irgendwie auch. (...) Und dann bin ich – glaub ich – nicht mehr so zerrissen. Ja. Dann bin ich da, wo ich bin. (B57)

Im Interview werden ferner **intrapyschische Dimensionen**, die im Zusammenhang mit der Mehrgleisigkeit relevant sind, deutlich: Frau B hat bereits bei der Berufswahl vielfältige Interessen, im naturwissenschaftlichen wie im sozialen Bereich (B11). Einerseits ist sie, sowohl im Beruf (wo sie die halbe Anstellung beibehält) als auch im Privatleben vom Sicherheitsdenken charakterisiert, gleichzeitig sucht sie nach Abwechslung und sogar Abenteuer.

(...) also da hab' ich auch gemerkt, was die Arbeit, das Eingebundensein in diese beruflichen Zusammenhänge für mich für 'ne Bedeutung hat. (...) ich glaube, es gibt so 'ne Seite, die so diese Sicherheit braucht. (B44)

(...) mein Mann, war ja auch was ganz Verlässliches und Verbindliches. Ja. Obwohl ich immer wieder auch so ... es gibt immer wieder Menschen, die mich reizen, die die andere Seite auch haben, so was mehr Unverbindliches, Abenteuerliches (lacht). (B25)

Die Interviewerfrage nach **innerer Mehrgleisigkeit** wird bejaht, nicht nur für den beruflichen und privaten, sondern auch für den Freizeitbereich:

(...) Zusammengefasst könnte man sagen, ich will immer ganz viel, ich will alles haben. (B66)

Frau B ist beruflich sehr engagiert, auch im Berufsverband, sie professionalisiert sich durch ständige Fortbildungen und Kontakt mit den Kollegen, ihr **Professionsverständnis** beinhaltet ein breites Spektrum von Kompetenzen und Fähigkeiten.

Wie bereits angedeutet, ist die **Partnerschaft** der Befragten sehr egalitär, wobei auch Tendenzen zu einer umgekehrt-traditionalen Rollenverteilung erkennbar sind: Der Ehemann arbeitet als Pädagoge in einem verwandten Beruf und ist „kein Karrieretyp“ bzw. weniger berufsorientiert als seine Frau:

Ich glaube, mein Mann hat viel zurückgesteckt. ... wobei er – ich sag' mal so – er ist nicht so 'n Karrieretyp... Er hat eigentlich konkret nie irgendwelche Ambitionen gehabt, was jetzt so Fort- und Weiterbildung angeht... Und er hat dann eigentlich immer wieder gesagt, „es reicht ja, wenn einer von uns was macht“ und ich dann

eben diejenige war, die was gemacht hat (lacht). (...) Und andererseits hat er schon über große Strecken zurückgesteckt und war dann für die Kinder da und nimmt sich da selber nicht so viel. (B75)

Der Ehemann hat beim ersten Kind die Hälfte des Erziehungsurlaubs selbst genommen und arbeitet zum Zeitpunkt der Befragung etwa gleich viel wie seine Frau (30 WoStd). Die außerberufliche partnerschaftliche Arbeitsteilung ist symmetrisch, während der PTG-Nachqualifizierung komplementär zugunsten von Frau B. Es finden ständige Abstimmungs- und Koordinationsprozesse statt (B17). Auch die Zusammenarbeit im Rahmen des partnerschaftlichen Projekts Hausbau wird als sehr befriedigend erlebt (B79).

Beide Lebensbereiche – Beruf und Privatleben - sind Frau B gleich wichtig, wobei deren Integration das Leitbild ist, das sie mit ihrem Ehemann teilt. Die **Form der Lebensgestaltung** kann als „Integration ohne Abstriche“ charakterisiert werden. Somit ist die **Bilanzierung** des bisherigen Lebensverlaufs sehr positiv, und die berufliche Doppelgleisigkeit soll auch für die Zukunft beibehalten werden.

Also im Grunde genommen kann ich eigentlich zufrieden sein. (...) Dass ich auch manchmal so 'ne Dankbarkeit empfinde, was ich so habe und was ich erreicht habe. (B79)

Fazit: Im Unterschied zur oben beschriebenen Therapeutin mit dauerhaftem Zielkonflikt wählte Frau B die berufliche Doppelgleisigkeit bewusst, um die Leitvorstellung einer Integration von Beruf und Familie zu erfüllen. Diese Arbeitsform entspricht nicht nur bestens ihrem Wunsch nach Flexibilität, sondern auch ihren vielfältigen Interessen, ihrer „inneren Mehrgleisigkeit“ und ihrem Professionsverständnis. Eine Integration der Lebenssphären ohne Abstriche ist möglich, weil beide Partner dieselben Work-Life-Balance-Ziele verfolgen und im Alltag verwirklichen. Somit werden die berufliche Doppelgleisigkeit und die Parallelität aller Lebensstränge als sehr positiv und bereichernd, als Mehrfachgewinn erlebt und sollen auch zukünftig beibehalten werden.

Exemplarischer Fall eines männlichen Psychologen:

„Der Psychologe mit Familienorientierung als Portfolioarbeiter“ (P10012)

Bereits vor der Berufswahl entwickelte Herr B¹³⁶ die Leitvorstellung einer **Integration** von Beruf und Familie; und Work-Life-Balance blieb für ihn langfristig ein persönliches Grundthema.

¹³⁶ Herr B ist nicht der Ehemann von Frau B, die oben vorgestellt wurde.

(...) Es war ein Bild da, vor Studienbeginn, dass ich arbeiten werde und dass ich Familie haben will. (...) Und ich wollte nie viel arbeiten. (B13)

(...) Wie viel will ich arbeiten und wie viel Freizeit will ich haben, was so ein Grundthema ist bei mir (...) (B95)

Nach dem Studienabschluss war Herr B für ein Jahr in einer psychosomatischen Klinik tätig und wechselte dann in eine therapeutische Wohngemeinschaft, wo er fast drei Jahre in Vollzeit arbeitete. Währenddessen absolvierte er eine gestalttherapeutische Ausbildung. Nach der Geburt des ersten Kindes kündigte Herr B die Stelle, mit der er unzufrieden war, und kümmerte sich etwa anderthalb Jahre als Hausmann um Familie und Haushalt, während seine Frau als Krankenpflegerin in Ausbildung voll arbeitete.

Anschließend folgt die langfristige **doppel- und mehrgleisige Berufsphase**: Um Beruf und Familie integrieren zu können, übt der Befragte eine Honorartätigkeit im Umfang einer halben Stelle im Kinderheim aus und erstellt parallel dazu rechts- und schulpyschologische Gutachten.

(...) da kam unser erstes Kind, da war mir wichtig, nur irgendwo eine Teilzeitstelle zu kriegen. (...) dann gab's die Stelle im Jugendhilfebereich mit 16 Stunden und – ja dies hat gepasst. Ging's also wirklich drum nicht zu viel zu arbeiten, dass auch noch Zeit für was anderes übrig bleibt. Ein Teil dieser Gutachtertätigkeit hat sich wiederum da angeschlossen, also diese Sorgerechtfragestellungen und Besetzungsgutachten. (B19)

Die Honorartätigkeit und die Rechtsgutachten bleiben bis zum Zeitpunkt der Befragung als konstante Standbeine erhalten, und dazu gesellen sich in den nächsten Jahren ständig **neue Spielbeine**, allerdings in zeitlich geringfügigem Umfang. Die **Gründe** für die Aufnahme dieser Nebentätigkeiten sind unterschiedlich, aber meistens freiwillig: Integration von Beruf und Familie, inhaltliche Interessen, Verwertung von Gelegenheiten bzw. Antwort auf Nachfrage, Hobbyausübung sowie wirtschaftliche Überlegungen bzw. Absicherungsgedanken. Herr B betont dabei immer wieder, dass er Sachen ausprobieren, Herausforderungen annehmen wollte, um herauszufinden, was ihm liegt.

(...) und diese verkehrspsychologischen Gutachten kamen noch ein, zwei Jahre später... einfach aus Interesse. (B19)

(...) mit der Praxis hab' ich gedacht, dis könnt' ich doch probieren ... und dis war eigentlich wie immer, es gab diesen Raum hier. Und dann hab' ich mir überlegt, ja könnt' ich mal probieren. Und dann hab ich's probiert und – es ging. Dis ist für mich so mehr so 'n Hobby oder eine Absicherung. So falls etwas anderes wegfällt, kann ich hier mehr machen. Die Unternehmensberatung kam auch so zustande, dass die jemanden gesucht haben und an mich herangetreten sind. Da hab' ich mir auch gedacht, dis ist zwar Arbeit - bis ich mich da auskenne – aber es wird spannend, und dis wollt' ich machen. (B89)

(...) was halt neu ist, was dazu gekommen ist, die verkehrspsychologischen Beratungen ... nachdem ich die Qualifikation hatte, hab' ich geschaut, dass ich dis auch noch krieg'. Wollte das einfach so mitnehmen (...) (B93)

(...) die Begutachterei interessiert mich, und da mehr zu machen, zum Teil aus wirtschaftlichen Überlegungen, und andererseits wiederum ging's drum, wenn ich dort reduziere, kann ich noch manche Sachen machen, die ich bis jetzt nicht tun konnte. Dann kann ich mich mehr um die Familie kümmern oder kann noch ein paar Sachen ausprobieren, die ich schon gerne ausprobieren wollte. (...) (B96)

Im Laufe der Jahre stellt sich Herr B somit ein reichhaltiges **Portfolio** unterschiedlicher psychologischer Tätigkeiten zusammen, das sich flexibel an die eigenen und an die Bedürfnisse der Familie, in der zwei weitere Kinder geboren werden, anpasst. Trotz der moderaten Arbeitszeit ist das Einkommen des Befragten durch die lukrativen Tätigkeiten relativ hoch. Insgesamt wird die **berufliche Entwicklung** nicht als Karriere im klassischen Sinne, nicht zielorientiert, sondern als organischer Prozess, ähnlich dem Wachstum eines Baums erlebt.

Der Berufsverlauf ging ziemlich kontinuierlich zick-zack (lacht) aufwärts. Also es ging aufwärts, aber ich erleb's ein bisschen durcheinander, es waren einfach verschiedene Sachen, die dazu gekommen sind. Es ist nicht so, was ich Karriere nennen würde, sondern einfach eine Entwicklung, eine positive, wie ich es einschätze. (...) Es sind mehrere Berufswegdegänge, die zu verschiedenen Zeitpunkten anfangen. Vielleicht so Verästelungen. (...) Es ging mal schneller und mal weniger schnell vorwärts, dann geht ein Ast mal schneller vorwärts wie der andere, (...) dann werden Äste irgendwann dürr, es wächst dann oben weiter, so ähnlich ... also Baum, eine Pflanze, die hoch wächst ist das beste Bild dafür. (...) (B108)

Diese Form der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit wird so positiv und befriedigend erlebt, dass sie auch für die Zukunft erstrebenswert erscheint und sogar als flexible Übergangstrategie in das Rentenalter gut geeignet wäre.

(...) Ich mach' es jetzt seit 15 Jahren und – nachdem auch die letzten Jahre noch was dazugekommen ist, kann dies in der Zukunft auch so sein. Also ich kenn' Äste, die werden dann plötzlich dürr, oder es geht immer weiter, weil ich keine Lust mehr hab', dies zu machen oder weil es nicht mehr geht. (...) Es ist wirklich so was, ein verästelter Baum (...) (B110)

(...) Ich stell' mir mein Ausscheiden so langsam vor, dass ich weniger tue (...) (B164)

Besonders vorteilhaft an der Mehrgleisigkeit findet Herr B den vielfältigen Arbeitsalltag (B11) und die damit verbundene Abwechslung (B20), andererseits war sein Fortbildungsaufwand zeitlich wie finanziell sehr hoch, weil die Tätigkeitsfelder so unterschiedlich sind (B20). Im Interview werden viele **intrapyschische Dimensionen** bzw. Eigenschaften, Motive, Bedürfnisse von Herrn B deutlich, die bei seinem mehrgleisigen Berufsverlauf eine Rolle gespielt haben, wie das Streben nach Ganzheitlichkeit und Selbstverwirklichung - d.h. unterschiedliche Persönlichkeitsseiten ausleben zu wollen, das Bedürfnis nach Ab-

wechslung, unterschiedliche Dinge ausprobieren und Herausforderungen annehmen wollen
- weiterhin Flexibilität und Offenheit. Der Befragte geht zwar wenig zielgerichtet vor, hat aber die Fähigkeit, Chancen gut nutzen zu können.

(...) ich bin so jemand, der ganz verschiedene Seiten hat. Ich erleb's auch in meinem Freundeskreis, es sind total verschiedene Leute. (...) Und so geht's mir eigentlich schon immer. Und dies ist für mich auch eine Art von Konstanz. Auch im Berufsleben, ich hatte nie regelmäßige Arbeitszeiten, am annäherndsten noch in der Klinik am Anfang. Da war's aber auch sehr viel Flexibilität möglich, und ich könnte mir heute immer noch nicht vorstellen so einen Arbeitstag zu haben – was man bei 35 Kassentherapien haben muss, von acht bis um sechs oder sieben abends, und dies jeden Tag... Ich bin sehr lustgesteuert, sag ich mal (lacht), und durch meine Tätigkeiten habe ich weitgehend noch die Möglichkeit dies auch so zu leben. Dies passt zu mir. (...) Dies und das und da 'n bisschen, da 'n bisschen und so hin und her hüpfen können. (B114)

Flexibel zu sein und ehrlich zu sein. (...) (B120)

(...) es war eine Gelegenheit da, dies zu tun, sowas gibt's oft bei mir im Leben, und ich hatte halt das Glück und konnte so eine Gelegenheit auch nutzen. (...) (B49)

(...) ich hab' immer wieder Möglichkeiten gekriegt im Leben, und mich entscheiden können, ja nehm' ich oder nehm' ich nicht. (...) Wenig so, ich geh' dahin, um dies und dies Ziel zu erreichen, ja ich habe nach wie vor jetzt keine so großen Ziele in dem beruflichen Bereich. (...) (B112)

Es ist bereits deutlich geworden, dass sich die **partnerschaftliche Rollenteilung** nach Geburt des ersten Kindes umgekehrt-traditional gestaltete, später wurde das Verhältnis egalitär. Die Ehefrau des Befragten arbeitet zur Befragungszeit als Krankenpflegerin mal mehr und mal weniger, um fünf bis zehn Stunden wöchentlich, hilft ihm aber auch in seiner Arbeit (macht z.B. Abrechnungen). Die **Arbeitsaufteilung** in der Familie und im Haushalt verändert sich im Verlaufe der Zeit von komplementär zugunsten der Ehefrau zu symmetrisch und dann komplementär zu eigenen Gunsten, wobei sie sich nach den momentanen Erfordernissen beider Partner richtet. Sie stimmen ihre beruflichen Pläne laufend auf die Bedürfnisse der Familie ab, und aufgrund ihres gemeinsamen Leitbildes von Work-Life-Balance funktioniert dies auch reibungslos.

Immer wieder, wenn's notwendig war zu überlegen, mach' ich dies oder mach' ich es nicht, dann ist dies in Absprache erfolgt. Und ich hab' nur Sachen gemacht, wo wir beide uns einig waren: Dies ist okay, dies zu probieren. (B136)

Interviewer: Sie haben ihre beruflichen Pläne aufeinander abgestimmt. Gab's da Probleme, unterschiedliche Erwartungen, oder war's einfach, sich zu einigen?

Antwort: Es war einfach. ... Nie auch nur annähernd ein Problem. Es ist wichtig, dass genügend Zeit für die Familie da ist, genügend Freizeit miteinander. Und das andere ist das Ökonomische, es muss auch genügend Arbeit da sein. In dem Rahmen spielt sich's ab. Und wichtig ist auch, dass beide berufstätig sein können (...). Es war immer wichtig und immer klar, dass Berufstätigkeit von einem so aussehen muss, dass der andere auch berufstätig sein kann. (B145-146)

Die Erfahrungen, die Herr B im Bereich der Familie macht, insbesondere als Hausmann und Vater erweisen sich auch als Kompetenzzuwachs im Beruf, andererseits sprechen ihm dadurch Klienten mehr Kompetenzen zu:

Oh, ich war mal Hausmann. Dies war eine hochinteressante Zeit für mich. Durch dies hab' ich gelernt, die Situation von den zahlreichen Hausfrauen und Müttern so wirklich zu verstehen, mit denen ich beruflich zu tun hab'. (...) Wenn Männer dies normalerweise nicht verstehen, dies nicht gemacht haben, dies ist vielleicht ein Vorteil. Ansonsten meine eigenen Kinder, die Erfahrungen, die ich mit der Erziehung der Kinder mache, die sind ganz, ganz wesentlich für die Tätigkeit mit anderen Familien, die leichter akzeptieren, Vorschläge von jemandem zu hören, der auch drei Kinder hat, wie sie selber. (...) (B122)

Die **Bilanzierung** des bisherigen Berufs- und Lebensverlaufs ist durchgehend positiv, Herr B ist mit seiner Entwicklung sehr zufrieden.

(...) mir geht's echt gut. Ich hatt' immer Glück, und es fehlt nichts. Ich hoff', dass es so weitergeht. Es ist genug Abwechslung drin gewesen, und es war auch genug Sicherheit immer drin. (...) (B155)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass, wie die oben vorgestellte integrative Therapeutin und Beraterin, auch Herr B die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit bewusst wählte, um seine Leitvorstellung einer Integration von Beruf und Familie zu erfüllen. Das Tätigkeitsportfolio, das sich im Vereinbarkeitskontext organisch wie ein Baum entwickelt, entspringt seinem Streben nach Ganzheitlichkeit und Selbstverwirklichung und seinem auf breitem Kompetenzspektrum basierendem Professionsverständnis. Die egalitäre Partnerschaft, die ständige Abstimmung der Ehepartner bezüglich der beruflichen und familialen Entwicklungen macht die Realisierung einer integrativen Form der Lebensgestaltung weitgehend ohne Abstriche möglich. Dieser Psychologe, der im Hinblick auf seine Familienorientierung als „Pionier-Mann“ bezeichnet werden kann, bewertet seinen bisherigen Werdegang als sehr zufriedenstellend und möchte die Flexibilität und die Erfüllung durch diese besondere Arbeits- und Lebensform auch zukünftig nicht missen.

Im **Geschlechtervergleich** der beiden **prototypischen Fälle** werden folgende Aspekte deutlich: Herr B übt einerseits ein viel breiteres Spektrum an Tätigkeiten aus und konnte sich beruflich vermutlich stärker verwirklichen als die balancierende Suchttherapeutin. Seine Partnerschaft erscheint traditionaler als die der Psychologin. Während seine Frau einer Semiprofession angehört und sich beruflich weniger als ihr Mann verwirklichen konnte, ist der Mann der Suchttherapeutin auf dem gleichen Professionsniveau angesiedelt und arbeitet etwa gleich viel wie sie. Außerdem hat das erste Paar drei, das zweite nur zwei Kinder.

8.3.4 „Die arbeitszentrierten Familiernährer“

„Die arbeitszentrierten Familiernährer“ ähneln den „Balancierenden“ insofern, dass Berufs- und Privatleben ihnen gleichermaßen wichtig sind und sie in beiden Lebensbereichen Ziele verfolgen. Allerdings gibt es darunter fast nur **Männer bzw. Familienväter** mit überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten (ca. 45-65 WoStd). Sie üben neben einer Vollzeit noch eine Nebentätigkeit oder zwei etwa gleichgewichtige Teilzeittätigkeiten (meist im klinischen Bereich) parallel aus. Die **berufliche Mehrgleisigkeit entsteht** im Kontext der Verwirklichung verschiedener beruflicher Interessen, sie streben nach Autonomie und gleichzeitig, als Familiernährer, nach Sicherheit bzw. Risikostreuung. Deshalb wird neben der selbständigen Tätigkeit das Standbein einer (Teil-)Anstellung beibehalten. Personen dieses Typus weisen viele **für Selbständige typische Merkmale** auf: internale Kontrollüberzeugung, Streben nach Autonomie, hohe Leistungsorientierung, aber auch Leistungsfähigkeit, hohe Arbeitsmotivation, starkes inhaltliches und emotionales Commitment mit ihrer Arbeit, starke Zielorientierung und planerisches Handeln. Anhand objektiver Kriterien wie Einkommen, Leitungsposition und Prestige und im Vergleich zu den anderen Interviewten können „die arbeitszentrierten Familiernährer“ als relativ **erfolgreich** eingeschätzt werden. Die hohen Arbeitszeiten gehen einerseits mit hohen Einkommen, andererseits mit ständigem Zeitmangel einher: Man hat zu wenig Zeit für sich, für die Familie und das Sozialleben. Diese männlichen Psychologen müssen aber lediglich ihre beruflichen Handlungsstränge koordinieren, da das **Privatleben** von ihrer Partnerin „organisiert“ wird. Obwohl hier das Leitbild der partnerschaftlichen Rollen- und Arbeitsverteilung egalitär ist, übernimmt die Frau im Alltag den Hauptteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung und hält dem Partner den Rücken für das doppelte oder mehrfache berufliche Engagement frei. Berufliche und private Ziele konfliktieren daher nicht und können getrennt verfolgt bzw. private Ziele und Aufgaben z.T. delegiert werden. Die Doppel- und Mehrgleisigkeit wird von Vertretern dieses Typus sehr positiv **bewertet**, und bei dieser Form der segmentierenden Lebensgestaltung gilt sie als doppelter bzw. mehrfacher Gewinn.

Dem Typus „arbeitszentrierte Familiernährer“ wurden vier männliche Psychologen und eine Psychologin zugeordnet (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Übersicht der Fälle, die dem Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“ angehören (N=5, davon 4 Männer und 1 Frau)

ID	Parallele Berufstätigkeiten	Alter	Arbzeit WoStd	Dauer DM	Part- ner	Kinder- zahl
Männer						
P10139	Kinderpsychologe in Klinik + Psychotherapeut + Lehrtherapeut + Dozent + Supervisor	41	50	8 J	ja	3
P10196	Familientherapie im sozialpädiatrischen Zentrum + in eigener Praxis + Supervision	45	50	9 J	ja	mehrere
P10388	Psychologische Psychotherapie + Supervision + Gutachten in eigener Praxis	44	45-60	6 J	ja	1
P10040	Psychoanalyse in eigener Praxis + Taxifahrer	51	65	16 J	ja	mehrere
Frau						
P20350	Personal- und Organisationsberatung + Managementtrainings	44	60	7 J	ja	2

Abkürzungen: Arbeit = Arbeitszeit in Wochenstunden; ID = Identifikationsnummer der Interviews

Nach der Vorstellung eines prototypischen Falls für „arbeitszentrierte Familienernährer“ wird noch auf einen Grenzfall (P10040) und auf den Fall der weiblichen Psychologin in diesem Muster eingegangen.

Prototypischer Fall: „Der Familientherapeut, Supervisor und mehrfacher Vater“ (P10196)

Die **Psychologie** war Beruf der Wahl für Herrn A, weil sie ein weites „Spielfeld“ darstellt, das seinem Autonomiestreben und seinen unterschiedlichen Interessen entspricht.

(...) dass ich mir überlegt hatte, etwas zu machen, wo ich das Gefühl hatte, dass ich nicht von vornherein so festgelegt wäre, in welche Richtung das geht, also, was man da machen muss. (...) (B15)

Als Psychologin identifiziert sich Herr A sehr mit seiner Tätigkeit und mit der Profession, ihm macht die Arbeit Spaß (B37), und er sucht nach immer neuen Entwicklungsmöglichkeiten im Berufsfeld (B78). Der Befragte weist eine hohe Arbeitsorientierung, Leistungsmotivation, Ausdauer (B88) sowie starkes inhaltliches und affektives Commitment mit seiner Arbeit auf (B37).

Nach dem Studienabschluss übernimmt Herr A eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität, merkt aber bald, dass er das nicht auf Dauer machen möchte und wechselt nach einem Jahr in die Praxis auf eine Vollzeitstelle in einem Sozialpädiatrischen Zentrum, wo er als Familientherapeut und Berater arbeitet. Nach drei Jahren reduziert Herr A seine Tätigkeit auf den Umfang einer halben Stelle und baut eine eigene psychotherapeutische Praxis auf, womit eine doppelgleisige und eine durch die spätere zusätzliche Ausübung von Supervision **mehrgleisige Berufsphase** von über zehn Jahren beginnt. Aus-

schlaggebend für die Niederlassung ist sein Streben nach Autonomie und professioneller Selbstbestimmung, andererseits wird die halbe Anstellung aus Absicherungsgründen beibehalten. Außerdem ist ihm auch die Freiheit wichtig, von keinem Strang ganz abhängig zu sein, sondern bei Bedarf in die eine oder andere Richtung schwenken oder stärker akzentuieren zu können.

Also, die Grundidee, die dahintersteckt, ist: mich unabhängig zu machen von jeweils dem einen oder dem anderen. Das heißt, es erlaubt mir im Grunde die Freiheit, dass ich mich nicht gängeln lassen brauche von einer Sache. Also, ich kann aus der Anstellung aussteigen und kann diesen freiberuflichen Teil dann entsprechend ausweiten und hätte theoretisch auch in der Stelle mehr machen können. Aber dann würden das auch mehr Stunden sein. Und das wollte ich – das wollte ich nie. Ich bin jemand, der sich ungern 40 Stunden oder so was irgendwo einsetzen lässt (lacht). (B9)

Die Tatsache, dass der Befragte eine Privatpraxis führt und nicht den Krankenkassen Rechenschaft schuldig ist, passt auch sehr gut zu seinem Autonomiestreben; außerdem geht die zunehmende Unabhängigkeit mit mehr Selbstbewusstsein einher.

(...) dass ich eigentlich ganz froh bin, dass ich keine Kassenzulassung habe, weil ich genau sozusagen von dem profitiere, dass ich sie nicht habe, weil es einfach für mich mehr Freiheiten, mehr Freiheiten gebracht hat und einfach viel interessanter geworden ist dadurch. (B68)

Also, es ist so, dass der Wechsel dieser Berufstätigkeit, wo ich sehr viel Selbständigkeit bekommen habe und wo ich sehr selbst gefordert war. Das hat natürlich meinem Selbstbewusstsein absolut gut getan. (...) (B47)

Der Aufbau der Praxis ist mit sehr hohem Arbeitsaufwand verbunden (mindestens 50-60 Wochenstunden), später kommt aus fachlichem Interesse noch eine Supervisionstätigkeit dazu.

In diese Zeit fallen auch die Heirat und die Geburt des ersten Kindes. Herr A und seine Frau, eine Lehrerin, haben eigentlich eine egalitäre **Rollenvorstellung** und das Leitbild der Integration von Beruf und Familie.

(...) Und dass unser Gesamtmodell eigentlich so ist, dass wir uns das wünschen, dass wir beide nicht voll arbeiten, sondern ein Mischsystem versuchen, wo jeder sowohl Zeit für den Beruf als auch für die Familie hat. (B61)

Allerdings verlängert die Ehefrau nach der Geburt des ersten Kindes sukzessive den Erziehungsurlaub auf insgesamt zehn Jahre, denn in regelmäßigen Abständen kommen weitere Kinder auf die Welt. So zementiert sich in gemeinsamer Absprache und beidseitigem Einverständnis (jedes Kind war gewollt und bewusst geplant) eine völlig traditionale Rollen- und Aufteilung: Herr A übernimmt die Ernährerrolle und seine Frau die meiste Verantwortung in der Familie und bei der Hausarbeit (mit Haushaltshilfe). Der Befragte bietet zwar bei dem zweiten Kind an, Erziehungsurlaub zu nehmen, aber die Frau möchte doch

lieber selbst zu Hause bleiben. Die Ernährerrolle und die alleinige Verantwortung für den Unterhalt der mehrköpfigen Familie ist für Herrn A zwar eine Belastung (B171), aber er drängt nicht danach, diese komplementäre Form der partnerschaftlichen Arbeitsteilung zu verändern. Zum Zeitpunkt der Befragung beabsichtigt die Frau, in den Beruf zurückzukehren, und fordert Herrn A auf, seine Tätigkeit zu reduzieren. Darauf reagiert er etwas skeptisch und antizipiert Schwierigkeiten (B60).

(...) Aber es wird nicht ganz einfach werden. Also, das ist – die Gewohnheit, so, wie es war, daran etwas zu verändern, das... (B159)

Diese traditionale Partnerschaftsform hat erst ermöglicht, dass der befragte Familienvater die erhöhten Anforderungen der beruflichen Mehrgleisigkeit bewältigen konnte.

(...) Also, mir ist sehr bewusst, dass ich nie so hätte arbeiten können, wie – also, das ist mittlerweile schon berühmt, die Sache – dass ich mich eigentlich gar nicht hätte entwickeln können, wenn meine Frau mir nicht sozusagen den Rücken freigehalten und die Kinder versorgt hätte. Das ist ganz klar. Und die sorgt auch noch für meine Stimmung. Also, allein das Gefühl, wie gut sie das alles macht, ist für mich eine unheimliche Befreiung für den beruflichen Bereich. Ich gehe los, ohne mir Sorgen machen zu müssen oder Gedanken zu haben, dass da irgendwas nicht hinhaut oder nicht klappt oder wie auch immer. Also, davon profitiere ich oder habe ich einfach ganz viel profitiert. Aber da finden – wie gesagt – Veränderungen jetzt statt, neue Herausforderungen. Das wird ... (B158)

Andererseits hätte sich Familie A möglicherweise gar nicht so viele Kinder „leisten“ können, wenn sie eine symmetrische Partnerschaftsform, mit beidseitigem beruflichem Engagement gewählt hätten.

Ich meine, ich hätte ja auch eine Frau heiraten können, die da ganz andere Vorstellungen gehabt hätte. Und dann hätten sozusagen die Überlegungen schon irgendwo viel früher kommen müssen. Ich frage mich, wie das dann mit den vielen Kindern gegangen wäre. Ich glaube, dass dann eher so die klassische Variante mit zwei Kindern dann zugeschlagen hätte. (B64)

Familie, Partnerschaft und Elternschaft sind für Herrn A wie auch für Herrn B, der oben vorgestellt wurde, ein wichtiges **Lernumfeld**, das zur persönlichen Weiterentwicklung und zum Kompetenzzuwachs im beruflichen Bereich beiträgt (B138).

Unter den **Strategien**, die der Befragte zur Bewältigung des Alltags einsetzt, gehört insbesondere der kritische Umgang mit beruflichen und privaten Anforderungen: Prioritäten setzen, selektieren, sich bald von Menschen oder Sachen trennen, wo es nicht zusammenpasst (B33, B121); Distanz zu zeitraubenden Dingen – wie fernsehen, im Internet surfen – halten (B112). In der Ehe hat sich bewährt, dass sich jeder Partner Zeit für sich alleine nimmt (B115). Herr A hat eine nach eigenem Bekunden eine existenzialistische Einstellung: Das Leben ist kurz, man soll es genießen (B120), wobei sich das positiv auf die Arbeit auswirkt (B121).

Leben nicht zu vergessen. Das ist etwas, was sich auf den beruflichen Bereich wiederum auswirkt, (...) dass ich sehr klar gucke, wenn ich Aufträge annehme – gerade auch im Bereich von Supervision – dass ich mich also von Arbeitsaufträgen trenne, weil ich einfach merke, dass das, was erwartet wird, so was von diffus ist, dass mir die Arbeit keinen Spaß macht. Und Arbeit, die mir nicht Spaß macht, da setze ich ganz schnell was in Bewegung, um es nicht mehr zu tun. Und ich merke, dass genau das das Richtige ist. (B121)

Aber ich merke, dass ich dadurch, eher mich zu trennen von Dingen, die nicht gut laufen, dass ich dadurch eher Stärke gewinne auch. Also: darauf zu achten, dass auch die Arbeit, dass die Arbeit einfach Spaß macht. (B122)

Die **Bewertung** des mehrgleisigen Berufswegs und die **Bilanzierung** dieser segmentierten Form der Lebensgestaltung mit Dominanz des Berufslebens sind absolut positiv. Herr A sieht eine kontinuierlich aufsteigende professionelle Entwicklung, mit der er sehr zufrieden und stolz darauf ist. Die Mehrgleisigkeit soll auch zukünftig beibehalten werden (wenn auch zeitlich etwas reduziert), denn sie bietet den geeigneten Raum für die kreative Entfaltung des Befragten.

(...) ich bin im Beruf zufrieden, und ich habe Spaß daran und Sorge dafür, oder ich bemühe mich auch weiterhin, Spaß zu haben. Das hat eine große Bedeutung. (...) (B164)

Ich würde den Berufsverlauf als kontinuierlich und gleichzeitig aufsteigend beschreiben. Und ich sehe mich und erlebe mich eindeutig orientiert. Also, ich habe immer noch neue Ideen. Und mir fallen immer wieder neue Projekte ein und Sachen, die ich mache. Ich glaube, in unserem Beruf als Psychologe wird man wertvoller, je länger man dabei ist. Also, das gibt mir persönlich schon ziemlich viel Zufriedenheit und auch so von meinem Selbstbild her, dass ich denke, das ist noch längst nicht alles ausgereizt. Also, das ist immer noch aufsteigend. (B78)

(...) im privaten Bereich erlebe ich ganz viel Glück. (B162)

Bei der Bilanzierung des Berufsverlaufs wird noch mal die ausgeprägte internale Kontrollüberzeugung des Herrn A, die zu seinem Autonomiestreben passt, deutlich.

Aber mein Gefühl und meine Einschätzung ist, dass ich ganz viel dafür selbst gemacht habe und dass ich schon mit einem gewissen Optimismus auch darauf vertraut habe, dass es auch so irgendwie laufen wird. Und ich habe ganz viel auch dafür mich bemüht. Oder ich habe viel versucht in die Wege zu leiten und habe Verbindungen geschaffen und habe – meinetwegen Anlagen und Begabung habe ich auch. Und auch ganz viel Kraft und Anstrengung. Und eine der Anstrengung war, dass ich dann Geduld gehabt habe. (B88)

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass dieser Fall ein anderes Modell der Vereinbarkeit eines mehrgleisigen Berufsverlaufs mit dem Privatleben als bei den „Balancierenden“ verdeutlicht. Im Vergleich zum oben vorgestellten Fall von Frau B – der integrativen Therapeutin und Beraterin - wo beide Partner sowohl beruflich aktiv als auch in der Familie engagiert sind, hat Familie A ein segmentierendes Modell der partnerschaftlichen Arbeitsteilung gewählt. Dieses traditionale Modell erlaubt einerseits Herrn A, seine beruflichen

Neigungen und Interessen hoch engagiert zu verfolgen und andererseits, dass sich das Paar mehr als zwei Kinder „leisten“ kann. Während Herr A mit diesem Modell sehr zufrieden ist und Beruf und Privatleben als Doppelgewinn betrachtet, zeichnet sich bei seiner Frau jedoch der Wunsch ab, wieder in den Beruf zurückzukehren, was für die Zukunft auf die Notwendigkeit eines veränderten Arrangements der partnerschaftlichen Beziehung hindeutet und sich wiederum auf die berufliche Konstellation des Befragten auswirken wird.

Dem Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“ wurden auch die zwei männlichen **Psychologen** zugeordnet, die aus der **ehemaligen DDR** stammen (P10139, P10388, vgl. Tab. 3.2 und 3.3, Anhang 4). Spezifisch für beide ist, dass ihre mehrgleisigen Berufsphasen erst nach der Wende angefangen haben. Beide Psychologen sind mit Lehrerinnen verheiratet und haben Kinder. Sie hatten vor der Wende relativ egalitäre Partnerschaftsformen, aber später, während der Mehrgleisigkeit, hat sich die partnerschaftliche Rollenaufteilung in eine traditionale verwandelt. Das berufliche Mehrfachengagement der Männer wurde somit erst durch die Traditionalisierung der Partnerschaft ermöglicht, bzw. die Mehrfachbelastung der Männer wurde durch die hauptamtliche Übernahme der Erziehungs- und Haushaltsarbeit durch die Frauen kompensiert.

An dieser Stelle soll noch kurz auf den **Grenzfall** des „Taxifahrenden Psychotherapeuten“ (P10040) eingegangen werden (vgl. Tab. 3.4, Anhang 4). Auf den ersten Blick erscheint seine Doppelgleisigkeit aus der Not geboren zu sein, denn er muss mehrere Kinder ernähren und übt eine gering qualifizierte Nebentätigkeit aus. Trotz der starken Tendenzen zum Typus „Konfliktbelastete“, habe ich ihn den „Arbeitszentrierten“ zugeordnet, weil im Interview klar wird, dass seine Arbeitsorientierung sehr hoch ist und er im Alltag zwischen Beruf und Privatleben bewusst trennt. Das Taxifahren ist eigentlich kein Brotberuf, sondern eine „Leidenschaft“, von der er sich „nicht trennen kann oder will“. Außerdem stellt diese mobile Nebentätigkeit eine Strategie dar, von Zuhause zu flüchten, den ehelichen Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen.

Zur einzigen **Frau dieses Typus**, der „Organisationsberaterin mit Tätigkeitsportfolio als Hauptverdienerin“ (P20350, vgl. Tab. 3.5) wird hier nur angemerkt, dass sie eigentlich den Männern dieses Musters sehr ähnlich ist: stark arbeitsorientiert, hoch motiviert und beruflich erfolgreich. Sie kann ihr breites berufliches Engagement im Rahmen eines Portfolios unterschiedlicher arbeits- und organisationspsychologischer Tätigkeiten nur deshalb mit

einer Familie mit zwei Kindern verbinden, weil ihre Partnerschaft umgekehrt-traditional gestaltet ist. Der Ehemann, ein Programmierer, hat nach Angaben der Befragten „eine typische Frauenbiografie“ bzw. ist ein sogenannter „Pioniermann“. Er hat nach der Geburt der Kinder seine Berufstätigkeit unterbrochen bzw. später Teilzeit gearbeitet, um ihr den Rücken freizuhalten. Insofern weist er Ähnlichkeiten mit Herrn B, dem „Balancierenden“, der oben beschrieben wurde, auf. Was diese Psychologin von den Männern des Typus „Arbeitszentrierte“ unterscheidet, ist, dass sie einen höheren Anteil an der Familien- und Hausarbeit übernimmt und die beträchtliche Arbeitsbelastung der Mehrgleisigkeit (60 WoStd) als Abstrich im Privatleben empfindet. Außerdem hat sie nur zwei Kinder, während die Männer dieses Typus drei oder mehr Kinder haben.

8.3.5 „Die arbeitszentrierten Selbstverwirklicher“

„Die arbeitszentrierten Selbstverwirklicher“ sind denen mit Familie hinsichtlich der Arbeitszentrierung sehr ähnlich, haben aber im Gegensatz dazu keine langfristige Partnerin bzw. keinen Partner, der ihr hohes berufliches Engagement bzw. ihre berufliche Mehrgleisigkeit akzeptiert und die Familienaufgaben übernimmt. Diese Befragten sind Single oder leben in Fernbeziehungen (*living apart together*), haben wechselnde oder nicht-traditionale Partnerschaften (*Dual Career Couples*). Den „Selbstverwirklichern“ ist der Beruf am wichtigsten, und sie setzen sich dort als „ganze“ Personen ein. Diese Männer und Frauen üben ihre parallelen Erwerbstätigkeiten vor allem aufgrund intrinsischer Motive aus: Sie wollen sich beruflich selbst verwirklichen, ihren Berufsverlauf selbständig gestalten und verschiedene inhaltliche Interessen gleichzeitig verfolgen. Sie haben Freude an der Verschiedenheit ihrer Aufgaben. Sie berichten weiter von „einer Zwickmühle zwischen zwei Talenten“ (z.B. Wissenschaftler und Unternehmer). Sie kombinieren eine Vollzeittätigkeit im Angestelltenverhältnis mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten, sodass sich sehr hohe Arbeitszeiten ergeben (ca. 45-60 WoStd). Einer der beruflichen Stränge liegt im Bereich der Forschung und Lehre, denn ihr Professionsverständnis setzt die Verbindung von Wissenschaft und Praxis voraus. Außerdem identifizieren sich die Interviewten stark mit ihrer Tätigkeit und ihrer Profession und sind berufspolitisch engagiert, um der Psychologie zu mehr gesellschaftlichem Einfluss zu verhelfen. „Arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ steigen in höchste Leitungspositionen auf, erzielen hohe Einkommen und arbeiten in prestigereichen Tätigkeitsfeldern. Anhand objektiver Kriterien können sie als hocheffektiv gelten. Kennzeichnend ist ihr Streben nach Autonomie, beruflicher Selbstverwirklichung und Gestaltungsraum, ihre internale Kontrollüberzeugung sowie sehr hohe Arbeits- und

Leitungsmotivation. Diese Personen nennen sich selbst „hochbegabt“ in mehreren Bereichen, sie berichten von einer Art inneren Mehrgleisigkeit. Im Rahmen ihrer starken Zielorientierung haben multiple berufliche Ziele eindeutig Priorität, konfligierende private Ziele werden z.T. nicht erreicht: Wenn kaum noch Zeit für das Privatleben übrig bleibt, können Beziehungen zerbrechen. Weiter kann es zu Kinderlosigkeit kommen, oder Partnerschaften werden von vornherein ohne Kinder geplant. Die privaten Alltagsaufgaben werden zum größten Teil an Haushaltshilfen delegiert. Diese Form der Lebensgestaltung, die als „Entgrenzung mit Arbeitszentrierung“ bezeichnet werden kann, erscheint als besonders prototypisch für Wissenschaftler:

(...) das große Leid und die große Freude der wissenschaftlichen Tätigkeit ist, dass es die Trennung nicht gibt, dass das Leben der Beruf ist, und der Beruf ist das Leben, und man hört eigentlich nie auf, und man ist ständig dabei, irgendwie zu arbeiten, was dann auch zwischendrin – für mich jedenfalls – zu der Frage führt, wo bleibt man eigentlich noch selbst. (P10090, B14)

Befragte dieses Typs bringen ihre starke Ausrichtung auf das Berufsleben selbst mit dem Begriff des „Workaholics“ in Verbindung. Die hohen Arbeitszeiten gehen mit ständigem Zeitmangel einher: Man hat zu wenig Zeit für sich, fürs Privat- und Sozialleben. Der ständige Zeitdruck und der Dauerstress bringen die Gefahr von Überforderung und Burnout mit sich. Die „Arbeitszentrierten“ bewerten ihre langfristige Doppel- oder Mehrgleisigkeit eher ambivalent, wenn sie ihnen für die Familiengründung hinderlich erschien. Sie möchten die aber in der Zukunft nicht missen, evtl. mit zeitlich reduziertem Umfang zugunsten des Privatlebens.

Dem Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ wurden sowohl Männer als auch Frauen, die als ausgesprochene „Karrieremenschen“ gelten können, zugeordnet (vgl. Tabelle 30). Als prototypisch dafür können sowohl der Fall eines kinderlosen Wissenschaftlers und Unternehmers (P10335) als auch der einer kinderlosen Professorin und Therapeutin (P20090) gelten. Im Folgenden stelle ich nur den Fall des männlichen Psychologen dar, weil in seinem Interview die berufliche Doppelgleisigkeit viel ausführlicher thematisiert wird. Auf die spezifischen Charakteristika der Frauen dieses Typs wird anschließend eingegangen.

Tabelle 30: Übersicht der Fälle, die dem Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ angehören (N=7, davon 2 Männer und 3 Frauen)

ID	Parallele Berufsätigkeiten	Alter	Arbeitszeit	Dauer DM	Partner	Kinderzahl
	Männer					
P10335	Unternehmensberatung (Geschäftsführer) + Forschung u. Lehre (Habilitation)	44	60	>8 J	nein	keine
P10427	Forschung u. Lehre (Habilitation) + A&O-Trainings	43	45-50	6 J	ja	1 bei Mutter
	Frauen					
P20090	Forschung und Lehre (Professur) + Psychotherapie in Gemeinschaftspraxis	40	60	14 J	ja	keine
P20279	Psychologische Psychotherapie in eigener Praxis + Supervision + Ausbildertätigkeit Psychotherapie	42	55-60	13 J	ja	keine
P20502	Neuropsychologie im Reha-Zentrum (Leitungsposition) + Forschung u. Lehre + Ausbilder Neuropsych.	57	50-55	6 J	nein	2 erw.

Abkürzungen: Arbeitszeit = Arbeitszeit in Wochenstunden; ID = Identifikationsnummer Interview; J = Jahre; u.= und; erw. = erwachsen

Prototypischer Fall: „Der kinderlose Wissenschaftler und Firmen-Vater“ (P10335)

Bereits während des Studiums verfolgt Herr W **mehrere Fachinteressen**: Neben Philosophie und Psychologie, die er studiert, findet er auch Betriebs- und Volkswirtschaftslehre spannend und entwickelt mit dortigen Kollegen erste Geschäftsideen.

Und das hat sich als immer attraktiver herausgestellt, diese Mischung von Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Psychologie. Und da sind auch die ersten Anfänge zu verorten, was die Firmengründung angeht, sowohl vom persönlichen Kontakt, weil die Hälfte der Mannschaft sind Ökonomen, die Hälfte Psychologen in unserer Firma. Man hat diese Leute genauer kennengelernt und dann auch gemeinsam ausgelotet, was könnte man als Geschäftsidee machen aus dieser Mischung. (B16)

Die **berufliche Orientierung** war für Herrn W schon damals so vordergründig, dass er sich noch nicht binden und keine eigene Familie gründen wollte:

Das war das Übliche, dass man diverse Freundinnen hat im Studium, und da war also mein Gedanke nie an Ehe. Also das waren zum Teil auch längerfristige Beziehungen, aber die waren nicht ehe-zentriert, also eher mit dem festen Wunsch, mich nicht zu binden. Da war die berufliche Orientierung ganz klar im Vordergrund, wobei diese Beziehungen durchaus 'ne große Rolle gespielt haben, aber eben nie im Hinblick auf Familiengründung. Das war definitiv. (B8)

Beim Studienabschluss übernimmt er eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität, die Arbeit macht sehr viel Spaß, er ist hoch motiviert und investiert viele Überstunden in seine Forschung (B27). Nach vier Jahren, nach seiner interdisziplinären Promotion, wechselt er auf eine volle Habilitationsstelle an einer anderen Hochschule.

Aufgrund seines hohen beruflichen Einsatzes bleibt jedoch kaum Zeit fürs Privatleben übrig, und mehrere Beziehungen (eine davon längerfristig) leiden darunter und scheitern schließlich (B25). Das Berufsleben wirkt sich also negativ aufs Privatleben aus (B27). Die Alltagsbewältigung im Privatleben wird in weibliche Hände delegiert: Eine Haushaltshilfe erledigt ca. 80% der Hausarbeit.

Parallel zur Habilitationsstelle intensivieren sich die Kontakte zu den ehemaligen Studienkollegen, und sie führen zusammen ein größeres Projekt für die Privatwirtschaft durch. Die so angefangene **doppelgleisige Berufsphase** von Herrn W bzw. die Parallelität von Wissenschaft und Unternehmertum setzt sich dann bis zum Zeitpunkt der Befragung über mehr als acht Jahren fort, wobei sich die Arbeit in beiden Bereichen stetig intensiviert, immer anspruchsvoller und zeitaufwendiger wird. Ausschlaggebender **Grund** der Doppelgleisigkeit ist seine „Doppelbegabung“: wissenschaftliches Talent verbunden mit unternehmerischem Sinn, wobei er nach Selbstverwirklichung und Gestaltungsmöglichkeiten in beiden Bereichen strebt; ein einziger Bereich ist ihm zu wenig, dann fühlt er sich unterfordert (B160). Typisch für einen Unternehmer sind seine starke Zielorientierung und die interne Kontrollüberzeugung (B122).

Herr W kündigt vorzeitig die Universitätsstelle, gründet zusammen mit seinen Partnern eine **Beratungsgesellschaft** und übernimmt die Geschäftsführung. Die Gründungsphase und die Zeit danach sind sehr intensiv und herausfordernd - mit Arbeitszeiten von über 60 Wochenstunden, auch an Wochenenden – außerdem stressig, konfliktbeladen und belastend. Dabei findet er Unterstützung bei der neuen Lebensabschnittsgefährtin, mit der er alles besprechen kann und die ihn sehr gut zum Umgang mit seinen Geschäftspartnern berät, gewissermaßen „wogenglättend“ wirkt (B73). Die Firma etabliert sich sehr schnell und wird erfolgreich, auch aufgrund seines weiten Netzwerks von Kontakten in der Wirtschaft, allerdings fordert deren Wachstum den vollen Einsatz des Befragten:

(...) die Tätigkeit für die Firma, die wirklich wie so ein – ich sag mal – zu lebhaftes, ewig forderndes, schreiendes Kind geworden ist, was man bedienen musste. (B57)

Außerdem nimmt er wieder die Arbeit an seiner Habilitation auf und strebt eine Professur an. Mit der Lebensgefährtin, auch eine ehrgeizige, aufstrebende Wissenschaftlerin, kann er sich sehr gut austauschen und spannende Diskussionen führen, als **Dual Career Couple** treiben sie sich gegenseitig zu höheren Leistungen an (B78). Allerdings entwickelt die Lebensgefährtin mit den Jahren den Wunsch, eine Familie zu gründen, wofür er jedoch „null Verständnis“ hat, insbesondere weil Kinder so zeitaufwendig sind. Die Auseinanderset-

zungen spitzen sich zu, insbesondere an den Jahreswechseln, wo die Planung für das kommende Jahr besprochen wird.

(...) Es war so, dass sie mich schon seit einigen Jahren nunmehr gedrängt hat, das mit der Familiengründung ernst zu nehmen. Weil sie meinte, ihre biologische Uhr würde ticken. Ich hatte null Verständnis dafür, weil die einige Jahre jünger ist als ich. Am Anfang ist es mir gut gelungen (lacht), das Thema auf die lange Bank zu schieben. Also ich hab's vertagen können, aussitzen können. Und das hat sich dann an den Jahreswechseln...(B95)

Interviewer: Sie wollten sich nicht binden.

Befragter: Nee, ich wollte nicht. Doch, binden wollte ich mich schon, hab' ich auch an sie, aber ich wollte mich familiär nicht binden, das heißt, ich wollte keine Kinder in die Welt setzen, weil ich das bei verschiedenen Bekannten und Freunden von uns gesehen hatte, was für 'ne Zeit die Kinder nun grade wegnehmen würden. Und da ich ja 'ne erhebliche Belastung hatte durch die Habil, dann immer wieder zwischendurch Tätigkeit für die Firma, hat das nicht einfacher gemacht, diese beiden Jobs sozusagen auf die Reihe zu kriegen...(B96)

Herr W lehnt Kinder nicht grundsätzlich ab, aber er strebt nach der Idealvorstellung eines entspannten Vaters, der genug Zeit für die Kinder hat, denn so hat er es in seiner Herkunftsfamilie erlebt. Deshalb möchte er zuerst seine „zwei Pferdchen ans Ziel bringen“, d.h. die Firma konsolidieren und die Habilitation beenden.

Das wäre für mich fast 'ne Horrorvorstellung, zusätzlich zu dieser Doppelbelastung noch Kinder in die Welt zu setzen. Dazu muss ich sagen, ich hatte eine ausgesprochen glückliche Kindheit. Meine Eltern sind eigentlich recht wohlhabend und haben mir als Kind alles das gegeben, was man sich nur träumen konnte, sowohl Zeit wie auch materielle Ressourcen. Und ich hatte eigentlich immer das Ziel, dass das mein Standard für eigene Kinder sein sollte. Ich hatte keine Lust, einer der vielen Väter zu sein, die ewig schlecht gelaunt die knappe Zeit mit ihren Kindern verbringen müssen und im Hinterkopf haben, das und das musst du ja eigentlich noch machen. Ich hatte eigentlich immer das Ziel, als relaxter Mann und nicht unter diesem Dauerstress Kinder in die Welt zu setzen. Und ich hatte halt immer die Vorstellung, die Pferdchen, die du laufen hast, die müssen jetzt alle mal ins Ziel kommen, und dann kannst du ernsthaft an Familiengründung denken. (B99)

Interviewer: Also drei Pferdchen nebeneinander laufen haben, wäre zu viel gewesen?

Befragter: Und die Beziehung ... jetzt auch noch Kinder, das hätte die ganze Konstruktion zum Platzen gebracht, da hätte ich was opfern müssen.

Die Partnerin möchte aber nicht länger warten und fordert, dass er sich für eine der beiden Tätigkeiten entscheiden und sich die Zeit für die Familiengründung nehmen soll.

(...) die hat gesagt, "du bist bescheuert, doppelgleisig zu fahren, entscheid dich endlich für das eine oder das andere, damit du halt mehr Zeit hast für Familiengründung", und die hat das nicht akzeptiert, die Doppelgleisigkeit. (B101)

Da er jedoch weder auf die Firma, die wie sein eigenes Kind ist, noch auf die Habilitation verzichten kann und möchte, verlässt ihn die Frau kurz vor dem Zeitpunkt der Befragung, was er immer noch sehr bedauert.

(...) Aus der Firma kann man nicht mehr aussteigen, also das ist fast Selbstmord in jeder Hinsicht, das zu tun. Man ist finanziell engagiert, man betrachtet das ja auch irgendwie wie sein eigenes Kind, man hat sehr viele soziale Beziehungen in der Firma, natürlich, zu den Geschäftsführern, zu den Mitarbeitern, die man zum Teil hochgezogen hat. Also davon hätte ich mich ganz sicher nicht getrennt, das heißt, wenn ich was hätte opfern müssen, dann die Habil, was ich definitiv nicht wollte. Die wollte ich zu Ende führen. (B100)

Die **Bewertung** der beruflichen Doppelgleisigkeit ist dementsprechend ambivalent, „ein klarer Fall von mixed feelings“ (B167): In der Firma und in der Wissenschaft hat er seine Ziele (fast) erreicht, und kann sich „freier Wissenschaftler“ nennen, dafür aber im Privatleben einen hohen Preis bezahlt.

Zum einen Privatleben ... wenn ich ehrlich bin, ist das desolat einfach; der Preis war hoch, den ich bezahlt hab' dafür. Die Beziehung ist im Eimer, das läuft wunderbar mit der Firma, Wissenschaft wird wahrscheinlich auch unter Dach und Fach kommen, wunderbar, da hab ich ja das, was ich wollte. Aber ich muss sagen, jetzt – hätt' ich das alles gewusst, am Anfang – weiß ich nicht, ob ich diese Doppelgleisigkeit gemacht hätte und riskiert hätte, dass die Beziehung vor die Wand fährt. Also das seh' ich durchaus kritisch heute. Auf der anderen Seite bin ich natürlich jetzt froh, beides gemacht zu haben, weil ich im Prinzip alle Optionen habe. Ich bin also einer der wenigen freien Wissenschaftler im wahrsten Sinne des Wortes; ich kann tun und lassen, was ich will. (B115)

Seine besonders hohe Berufsorientierung bringt Herr W selbst im Zusammenhang mit dem Begriff „Workaholic“:

Ja, sozusagen als Workaholic (lacht). Nein, ich bin kein Workaholic, aber es ist natürlich erkenntlich 'ne extreme Ausrichtung auf den beruflichen Strang bei mir, da ist manches über die Klippe gesprungen für. Das finde ich bedauerlich. Ich sage nicht, dass ich das neutral oder so sehe. Ich sag, ich muss die Dinge zu Ende bringen, ich muss die Station erreicht haben, dann erst kann ich mich dem Thema Familie in dem Umfang widmen, was ich von mir selbst erwarte. (B170)

Für die Zukunft strebt Herr W schon an, eine Familie zu gründen, allerdings erst, nachdem es mit der Professur geklappt hat. Dann kann er sich auch vorstellen, aus dem Alltagsgeschäft der Firma auszusteigen (B171). Die bisherige **Form der Lebensgestaltung**, durch Entgrenzung mit Arbeitszentrierung charakterisiert, soll zukünftig verändert werden, um dem Privatleben mehr Raum zu geben; „ein besserer Mix zwischen Beruf und Freizeit“ wird angestrebt (B173).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei diesem prototypischen Fall die berufliche Doppelgleisigkeit einem Streben nach Selbstverwirklichung zwei unterschiedlicher Interessen sowohl im wissenschaftlichen als auch in unternehmerischen Bereich ent-

springt. Aufgrund der hohen Berufs- und Leistungsorientierung des Befragten werden nicht nur diese zwei beruflichen Ziele gleichzeitig verfolgt, sondern auch noch der Aufstieg in höchste Positionen in *beiden* beruflichen Strängen angestrebt bzw. zum Teil schon erreicht. Diese extrem hohe Arbeitszentrierung ist zwangsläufig mit sehr hohen Arbeitszeiten verbunden, das Privatleben wird vom Beruf quasi „verschluckt“. Der Befragte hat die Vorstellung einer sequenziellen Realisierung von beruflichen und privaten Zielen: Priorität haben berufliche Ziele, die zuerst - sowohl in der Wissenschaft, als auch im Unternehmen - erreicht werden müssen, um sich dann der Familiengründung zu widmen und ein „relaxter Vater“ sein zu können. Weil er auf die Doppelgleisigkeit nicht verzichten kann, zerbricht darauf seine Beziehung.

Bezüglich der starken Arbeitszentrierung, der Leistungsmotivation und des Autonomie-strebens sind die **Frauen dieses Typs** den Männern sehr ähnlich, z.B. die Professorin (P20090) durchlief einen relativ analogen wissenschaftlichen Werdegang wie Herr W. Während der vorgestellte Wissenschaftler und Unternehmer aber seinen Kinderwunsch verschieben bzw. später noch erfüllen könnte, ist die Situation zweier Frauen dieses Typs (P20090, P20279, vgl. Tab. 4.3 und 4.4 im Anhang 4) deutlich anders: Sie befinden sich mit Anfang vierzig aufgrund der „biologischen Uhr“ in einer Grenzsituation. Der Kinderwunsch wurde schon aufgegeben bzw. kann bald nicht mehr realisiert werden, was mit Bedauern gesehen wird. Denn diese „eigenständigen, eigenwilligen und erfolgreichen“ Frauen hatten immer Schwierigkeiten, einen passenden Mann zu finden. Partner, die sie akzeptieren und mit ihnen mithalten konnten, waren wiederum dem Herrn W, der oben vorgestellt wurde, ähnlich: Sie strebten selbst nach Autonomie und hatten keine traditionale Partnerschaftsvorstellungen bzw. wollten keine Familiengründung.

Im Vergleich zu diesen beiden Frauen, hatte die dritte Frau des Typs „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“, „**die Mutter und späte Karrierefrau**“ (P20502, vgl. Tab. 4.5 im Anhang 4), einen völlig anderen Lebensverlauf, charakterisiert durch zwei lange Phasen: 22 Jahre lang hat sie sich der Familie voll gewidmet, dem berufsorientierten Mann (Manager) den Rücken frei gehalten und zwei Kinder groß gezogen. Als sie dann mit Anfang vierzig arbeiten wollte und der Mann damit nicht einverstanden war, hat sie sich getrennt und fortan voll in die Arbeit „gestürzt“. Dabei ist sie nicht nur doppel- und mehrgleisig tätig, sondern auch sehr schnell in eine Leitungsposition aufgestiegen. Diese Psychologin

entstammt einer früheren Generation als die anderen zwei in diesem Typus und konnte sich sozialisationsbedingt gar nicht vorstellen, dass Beruf und Familie vereinbar wären.

Ich habe immer extrem die eine oder die andere Variante gelebt. Erst wirklich nur praktisch mit Familie. Und dann nachher mich voll in den Beruf geschmissen. (B189)

Ich bin vielleicht nicht fähig, beides gleichzeitig zu machen. (B187)

Dieses zeitlich segmentierende, asynchrone Modell der Lebensgestaltung wird zwar als etwas einseitig beschrieben, aber als sehr befriedigend und vorteilhaft eingeschätzt.

(...) Und von daher finde ich dieses Modell, erst die Kinder und die Familie und dann was zu lernen, hat ganz viele Vorteile auch. Wir können es ja mal umgekehrt denken: Hätte ich diese Familienpause gemacht und vorher was gelernt gehabt, ist gar nicht klar, ob man da den Anschluss dran gefunden hätte. Und von daher war das wirklich eine schöne Sache, in was Neues reinzukommen, mit dem man noch wachsen konnte, mit dem man noch irgendwie sich identifizieren kann. Und eigentlich finde ich das eine schöne Sache, wie das gelaufen ist so. (B186)

„Die Mutter und späte Karrierefrau“ weist zwar für die Phase der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit die Attribute des Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ auf, kann aber aufgrund der Tatsache, dass sie zu den zwei erwachsenen Kindern und den Enkeln hilft, als Grenzfall der „Arbeitszentrierten mit Familie“ betrachtet werden.

8.4 Zusammenfassung der Interviewergebnisse

Insgesamt machen die empirischen Befunde deutlich, dass doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe im Kontext einer Interaktion multipler innerer und äußerer Faktoren entstehen und sich entwickeln, vor allem im Kontext des Strebens nach beruflicher und privater Selbstverwirklichung. Wichtige Personenfaktoren sind neben diesen Strebungen auch Interessen und Einstellungen bzw. Leitbilder. Unter den äußeren Faktoren spielen die Charakteristika der Arbeit bzw. das Arbeitsvolumen in Wechselwirkung mit der privaten Situation der Befragten eine wichtige Rolle. Die begrenzte Ressource Zeit muss besonders gut gemanagt werden; insbesondere bei den Befragten mit hohen Arbeitszeiten gehen die Koordinationsanforderungen bei der Vereinbarkeit von zwei oder mehreren beruflichen und auch privaten Strängen mit Zeitmangel, Stress und mit der Gefahr der Überforderung und Burnout einher.

Wie die Interviewergebnisse zeigen, kann die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit nicht losgelöst von der **privaten Situation** der Befragten betrachtet werden. Drei der prototypischen Fälle (P20215, P10415 u. P10196) sind bezüglich des Verlaufs und der Struk-

tur der Mehrgleisigkeit relativ ähnlich und trotzdem durch die partnerschaftliche Konstellation und Motivation der Mehrgleisigkeit sehr unterschiedlich: Während die alleinerziehende Psychologin sich gezwungen sieht, aus finanziellen Gründen einen zusätzlichen Job auszuüben, arbeitet Frau B - mit einer egalitären Partnerschaft, wo der Mann auch moderat arbeitet - freiwillig doppelgleisig, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Der dritte Psychologe, Herr A, wiederum kann sich sowohl eine mehrgleisige Berufstätigkeit als auch eine mehrköpfige Familie „leisten“, weil die partnerschaftliche Arbeitsteilung traditional gestaltet wird und jeder Partner sich nur um einen Bereich, dafür aber sehr engagiert, kümmert. Im Anschluss hierzu wäre der oben kurz dargestellte Fall der „Mutter und späten Karrierefrau“ (P20502) interessant. Ähnlich wie diese Psychologin könnte die Frau von Herrn A, wenn die Familienphase abgeschlossen ist, beruflich voll aufdrehen und möglicherweise selbst mehrgleisig tätig werden. In der folgenden Übersicht werden die Partnerschaftskonstellationen der ermittelten Typen von Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen dargestellt (vgl. Abbildung 77).

Abbildung 77: Partnerschaftskonstellationen bei Typen von mehrgleisig Tätigen

Mann	Frau	berufsorientiert	Leitbild der Integration	familienorientiert
berufsorientiert		Dual Career Couple beide: „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“	Mann: arbeitszentrierter Familienernährer Frau: Konfliktbelastet	traditionale Partnerschaft Mann: arbeitszentrierter Familienernährer Frau: Hausfrau (evtl. noch geringfügig beschäftigt)
Leitbild der Integration			Work-Life-Balance beide: „Balancierende“	
familienorientiert		umgekehrt-traditional Frau: Arbeitszentriert mit Familie oder ohne Mann: Hausmann oder geringfügig beschäftigt		

Die obigen Überlegungen lassen auf eine **Dynamik der Typen** schließen: Die Typenzugehörigkeit kann sich im Laufe des Berufslebens möglicherweise verändern. „Arbeitsorientierte Selbstverwirklicher“ können z.B., wenn sie eine geeignete Partnerin/einen geeigneten Partner finden, zu „arbeitsorientierte Familienernährer“ oder sogar, wenn sie ihre beruflichen Ziele erreicht und die Leitbilder geändert haben, zu „Balancierende“ werden. „Arbeitszentrierte Familienernährer“ können zu „Balancierenden“ werden, wenn die Partnerin wieder in den Beruf zurückkehrt und sie weniger arbeiten. Umgekehrt könnten „Balancierende“, wenn die Kinder aus dem Haus sind, zu „Arbeitszentrierten“ werden.

Abschließend werden die wichtigsten Merkmale der dargestellten Typen übersichtlich zusammengefasst und gegenübergestellt (vgl. Abbildung 78 und Abbildung 79). Im Vergleich wird noch einmal deutlich, dass drei der Gruppen als **geschlechtstypisch** gelten können: Während die Typen „Konfliktbelastete“ und „Balancierende“ für Frauen charakteristisch sind, ist der Typus „arbeitszentrierte Familiernährer“ männlich geprägt. Die „Hauptverdienerin“ unter den „Arbeitszentrierten mit Familie“ und die sog. „Pioniermänner“ unter den „Balancierenden“ weisen jedoch auf Veränderungen in den Berufs- und Lebensverläufen von Männern und Frauen bzw. auf Angleichungstendenzen hin, die im ersten Kapitel thematisiert wurden.

Abbildung 78: Merkmalsübersicht der Typen „Konfliktbelastete“ und „Balancierende“ bei Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen

Vergleichsdimension	Typus	Idealtypus „Konfliktbelastete“	Idealtypus „Balancierende“
Geschlecht		Frauen bzw. Mütter	Frauen bzw. Mütter, aber auch „Pionier“-Männer
Tätigkeitsmix		eher heterogen mit einem klinischen, selbständigen Strang	eher heterogen oder Kombination Praxis und Wissenschaft
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		doppel- und mehrgleisig, mittelfristig (ca. 7J), mehrere Phasen, davon eine beim Berufseinstieg, inhaltlich eher heterogen	doppel- und mehrgleisig, langfristig (ca. 10J), eher phasisch, heterogen
Erwerbsarbeitszeit insg.		eher gering und schwankend: ca. 10 – 30 WoStd	moderat: ca. 25 - 35 WoStd
Arbeitszeitmix		mehrere geringfügige Tätigkeiten oder halbe Stelle + Nebentätigkeit	hauptsächlich halbe Stelle + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		mindestens ein selbständiger Strang, evtl. kombiniert mit Anstellung	Anstellung u. Selbständigkeit o. Kombination selbständiger Tätigkeiten
Entstehungskontext DM		eher erzwungen, Motivmix: Schwierigkeiten bei der Stellensuche wg. Arbeitsmarktsituation; Notlösung aus Geldmangel; Vereinbarkeit der Lebenssphären; Übergang in die Selbständigkeit	eher freiwillig; Motivmix: hauptsächlich Streben nach Integration von Beruf u. Familie, außerdem Streben nach zeitlicher Flexibilität, Absicherung, inhaltliches Interesse, Verbindung Praxis + Wissenschaft
intrapyschische Dimensionen		Offenheit, Sicherheitsdenken, Ängste, Anpassungsfähigkeit	Leitbild Integration Beruf-Privat; Streben nach Ganzheitlichkeit, Selbstverwirklichung, Zeitsouveränität, Autonomie, vielfältige Tätigkeit, Offen-
Ziele		geringe Zielorientierung, diffuse Ziele, Konflikte zwischen Ziele in Beruf und Privatleben	berufliche und private Ziele werden im Rahmen von übergreifenden Integrationszielen aufeinander abgestimmt
Bewertung DM		ambivalent bis negativ	positiv
Erfolgseinschätzung¹³⁷		relativ niedrig	mittel bis hoch
Privatleben während DM		alleinerziehend o. mit Partner, der wenig unterstützt; 2 Kinder	Frauen: Partner und 1 bis 2 Kinder: Männer: Partnerin u. 3 Kinder
Beruf Partner		keine klare Tendenz	gleiches Qualifikationsniveau, gleiche o. verwandte Profession
Erwerbsarbeitszeit Partner		hohe Arbeitszeiten	Partner der Frauen: 30-40 WoStd
Partn. Rollenverteilung		eher traditional	gleichberechtigt oder umgekehrt-traditional
Partn. Arbeitsteilung¹³⁸		komplementär zugunsten des Partners	symmetrisch oder komplementär zugunsten der Frau
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Privatleben wichtiger oder beide Bereiche gleich wichtig	beide Bereiche gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung		Privatleben dominiert	ausgeglichenes Verhältnis Beruf-Privat
Form Lebensgestaltung		Integration mit Abstrichen, im Beruf oder auch im Privatleben	Integration ohne Abstriche
Bilanzierung Beruf-Privat		ambivalent bis negativ, berufliche und z.T. private Ziele nicht erreicht; Mehrfachbelastung	in beiden Bereichen positiv: Mehrfachgewinn
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit oder zumindest einzelne Standbeine aufgeben	Doppel- und Mehrgleisigkeit zukünftig beibehalten

Abkürzungen: DM =Doppel- und Mehrgleisigkeit; ber. = beruflich; insg. = insgesamt; J = Jahre; o. = oder; partn. = partnerschaftlich; u. = und; WoStd = Wochenstunden

¹³⁷ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹³⁸ in der Familie und im Haushalt

Abbildung 79: Übersicht der Merkmale der Typen „arbeitszentrierte Familienernährer“ und „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ bei Psychologen

Vergleichsdimension	Typus	Idealtypus „arbeitszentrierte Familienernährer“	Idealtypus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“
Geschlecht		Männer, evtl. Frauen mit umgekehrt-traditionalen Partn.	Männer und Frauen
Tätigkeitsmix		eher homogen oder Kombination Praxis + Wissenschaft	Kombination Wissenschaft + Praxis
Form DM		mehrgleisig, langfristig (mind. 9J)	doppelgleisig, langfristig (mind. 10J), kontinuierlich
Erwerbsarbeitszeit insg.		sehr hoch: 45 – 65 WoStd	sehr hoch: 45-60 WoStd
Arbeitszeitmix		Vollzeit + Nebentätigkeiten oder andere Kombinationen	Vollzeit + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		Anstellung + Selbständigkeit o. mehrere selbständige Tätig.	Anstellung + Selbständigkeit
Entstehung DM		freiwillig: Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung, Autonomie und gleichzeitig Absicherung bzw. Risikostreuung, mehrere Fachinteressen, Übergang Selbständigkeit, finanzielle Gründe	freiwillig: Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung, vielfältiger Arbeit; mehrere Fachinteressen, Leistungsorientierung, Verbindung Wissenschaft u. Praxis (Ausgleich)
intrapsychische Dimensionen		internale Kontrollüberzeugung, Streben nach Autonomie, Leistungsorientierung, innere Mehrgleisigkeit	Streben nach beruflicher Selbstverwirklichung und Autonomie, Gestaltung, Abwechselung; verschiedene Interessen bzw. Forschungsinteresse; innere DM; internale Kontrollüberzeugung; Arbeits- u. Leistungsmotivation, -fähigkeit; inhaltliches, emotionales Commitment; „Workaholic“
Ziele		hohe Zielorientierung und planerisches Handeln, sowohl multiple berufliche als auch private Ziele können durch Unterstützung der Partnerin (des Partners) ohne Konflikte realisiert werden	hohe Zielorientierung und planerisches Handeln, multiple berufliche Ziele haben eindeutig Priorität, konfligierende private Ziele werden z.T. nicht erreicht
Bewertung der DM		positiv	positiv bis ambivalent wegen der Auswirkungen aufs Privatleben
Erfolgseinschätzung		mittel- bis hochehrgefolgreich	hochehrgefolgreich, Aufstieg in höchste Positionen
Privatleben während DM		Männer: Partnerin und 3 oder mehr Kinder	Single, Fernbeziehungen, nicht-traditionale Partnerschaften (DCC), kinderlos
Beruf Partner		Männer: Partnerin Lehrerin oder Angehörige einer Semiprofession	Männer: bildungshomogen; Frauen: besser gestellte Partner (z.B. Manager) o. weniger berufsorientierte Partner
Erwerbsarbeitszeit Partner		gar nicht erwerbstätig oder bis ca. 30 WoStd	eher hoch
Partnerschaftliche Rollenverteilung		Männer: traditionale Partnerschaftsform, auch wenn egalitäres Leitbild; Frauen: umgekehrt-traditional	Männer: egalitär oder traditional; Frauen: egalitär oder umgekehrt-traditional
Partnerschaftliche Arbeitsteilung (außerber.)		Komplementär zu eigenen Gunsten, wobei Frauen mehr im Haushalt übernehmen als Männer dieses Typus	symmetrisch oder komplementär zu eigenen Gunsten
Wichtigkeit Lebensbereiche		beide gleich wichtig	Beruf am wichtigsten
tatsächliche Gewichtung		Beruf dominiert klar	Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung		Segmentation mit Dominanz des Berufs	Entgrenzung mit Arbeitszentrierung
Bilanzierung Beruf-Privat		Männer: positiv, Mehrfachgewinn; Frauen: ambivalent wegen Abstriche Privatleben, Mehrfachbelastung und –gewinn	positiv bis ambivalent wegen Abstriche im Privatleben
Ziele für die Zukunft		DM beibehalten, evtl. zeitlich reduziert zugunsten Privatleben	DM beibehalten, eventuell zeitlich reduziert zugunsten Privatleben

TEIL III ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION

KAP. 9 ZUSAMMENFASSUNG, DISKUSSION, THEORIEENTWICKLUNG UND AUSBLICK

Motto: „In unserem Beruf als Psychologen wird man umso wertvoller, je weiter der berufliche Horizont und je länger man dabei ist.“ (P10196, B78)

Im ersten Teil dieser Arbeit wurde der Stand der Forschung zum Thema mehrgleisige berufliche Entwicklung erörtert; und im zweiten Teil wurde das empirische Beispiel der Profession Psychologie eingehend untersucht. Abschließend werden beide Teile zusammengefasst, aufeinander bezogen, diskutiert und Schlussfolgerungen für die Forschung und Praxis gezogen.

Nach einem kurzen retrospektiven Blick auf den Aufbau der Dissertation folgt die Zusammenfassung und Diskussion der wichtigsten theoretischen und empirischen Ergebnisse sowie des methodischen Vorgehens. Zentral ist in diesem Kapitel die darauf folgende Verbindung von Theorie, Empirie und Diskussion in Form eines eigenen heuristischen Modells der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung. Abschließend eröffnet sich ein Ausblick auf künftige Forschungsperspektiven sowie auf die Relevanz der Arbeit für die Psychologie als Profession. Ein kurzes Schlusswort rundet die Dissertation ab.

9.1 Rückblick

An dieser Stelle wird ein Blick zurück auf die gesamte Dissertation geworfen und kurz zusammengefasst, welche zentralen Themen behandelt wurden. Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit sind doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe am prototypischen Beispiel der Professionsangehörigen der Psychologie. Weil sich die berufliche Laufbahn von Personen im Rahmen einer Interaktion von Umweltbedingungen (insbesondere gesellschaftlichen und professionsspezifischen) und Personenfaktoren entwickelt, folgte der Aufbau dieser Arbeit einer Logik der Aggregationsebenen: von der obersten, gesellschaftlichen Ebene über die Professionsebene und bis hin zur individuellen Ebene.

Im *ersten Teil* der Dissertation wurde der Stand der Forschung zum Thema mehrgleisige Berufsverläufe bzw. Mehrfachbeschäftigung interdisziplinär zusammengefasst und erörtert. Den Anfang machten im *ersten Kapitel* soziologische und wirtschaftswissenschaftliche Ansätze zum Wandel der Arbeitswelt und der Berufsverläufe. Strukturelle Transformationsprozesse auf globaler Ebene, auf der Ebene der Wirtschaftssektoren, der Unternehmen, der Beschäftigungs- und der Geschlechterverhältnisse, die sehr eng ineinandergreifen und sich wechselseitig vorantreiben, gehen mit einer Zunahme von individualisierten und flexibilisierten Berufsverläufen einher. Im *zweiten Kapitel* wurden wichtige Modelle der psychologischen Berufsverlaufsforschung diskutiert, die die berufliche Entwicklung von Personen im Kontext ihrer Interaktion mit der Umwelt erklären. Vertiefend wurden Konzepte zu beruflichen Laufbahnmustern, zu multiplen Rollen und Zielen dargestellt, die bei der Untersuchung mehrgleisiger Berufsverläufe relevant sind. Das *dritte Kapitel* erörterte spezielle Ansätze zu den Neuen Erwerbsbiografien und New Careers, die sich im Zuge des Strukturwandels der Arbeit entwickeln. Ein Ansatz aus der deutschen Arbeitspsychologie wurde dabei angelsächsischen Konzepten aus der Managementforschung gegenübergestellt. Den Stand der Forschung zum Thema Mehrgleisigkeit bzw. zur Mehrfachbeschäftigung stellte das *vierte Kapitel* dar. Kritisch diskutiert wurden Konzepte aus der soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung sowie aus der sozialwissenschaftlichen Organisationsforschung.

Der *zweite Teil* der Arbeit ist der Untersuchung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen am empirischen Beispiel der Profession Psychologie gewidmet. Zunächst wurden im *fünften Kapitel* die Rahmenbedingungen der Mehrgleisigkeit in der Psychologie untersucht und die wichtigsten professionsspezifischen Einflussfaktoren darauf ermittelt. Im *sechsten Kapitel* stellte ich den empirischen Forschungskontext des Projektes PROFIL, die daraus entwickelten eigenen Fragestellungen und die angewandten Methoden vor. Das *siebte Kapitel* fasste die Ergebnisse der Auswertung von Fragebogendaten zu den Formen der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit und zu den Charakteristika der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen zusammen. Im *achten Kapitel* wurden schließlich die Befunde der Interviewauswertungen in Form einer Typologie der Professionsangehörigen mit solchen Berufswegen vorgestellt.

9.2 Zusammenfassung und Diskussion der theoretischen Ergebnisse

Das Ziel der vorliegenden Dissertation war die Untersuchung und Erklärung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen am empirischen Beispiel der Profession Psychologie. Die erste zentrale Fragestellung der Arbeit bezog sich darauf, ob es ein **spezifisches theoretisches**

Modell oder einen Ansatz gibt, in dem die doppel- und mehrgleisige berufliche Entwicklung thematisiert bzw. erklärt wird. Und wenn nicht, wie könnte dann ein solches Modell oder ein solcher Ansatz aussehen?

Anhand der Auswertung der Literatur unterschiedlicher Forschungsrichtungen – psychologisch, soziologisch, wirtschaftswissenschaftlich und aus der Organisationsforschung – kann festgestellt werden, dass ein solches spezifisches Modell **bislang nicht vorliegt**. Bis zur PROFIL-Studie wurden doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe auch nicht empirisch analysiert. Allerdings gibt es allgemeinere Modelle und Konzepte bzw. Teilansätze sowie empirische Untersuchungen, die für dieses Thema relevant sind. Modelle der beruflichen Entwicklung, die im Folgenden skizziert werden, liefern einen Rahmen, in den die spezifischen Ergebnisse zum Thema Mehrgleisigkeit eingeordnet werden können. Einige Berufsverlaufs- bzw. Karrierekonzepte beschreiben neuartige Erwerbsbiografien, die im Kontext des Strukturwandels entstehen und den mehrgleisigen Berufsverläufen ähnlich sind oder Überschneidungen damit aufweisen. Ergebnisse der Arbeitsmarkt-, der wirtschaftswissenschaftlichen und der Organisationsforschung zum Phänomen der Mehrfachbeschäftigung, d. h. der gleichzeitigen Ausübung von zwei oder mehreren Erwerbstätigkeiten, können auf die mehrgleisigen Berufsverläufe, die langfristig aus der Mehrfachbeschäftigung entstehen, übertragen werden. Schließlich lassen sich die in der Forschung entwickelten empirischen Typen des Portfolioarbeiters oder des Mehrfachbeschäftigten als Vergleichsvorlage für die eigenen Typen verwenden, die im empirischen Teil dieser Arbeit ausgearbeitet wurden. Im Folgenden werden die theoretischen Ergebnisse zusammengefasst, wobei die Gliederung derjenigen der ersten vier Kapitel folgt.

Ausgangspunkt der Analysen war das interaktionistische Paradigma der beruflichen Entwicklung (Kohn, 1985; Hoff, 2005). Demnach ist die berufliche Entwicklung (und als deren Ergebnis der Berufsverlauf) einer Person Resultat eines Prozesses der permanenten wechselseitigen Beeinflussung von **externen Bedingungen** (in der beruflichen und privaten Umwelt) und von **internen Faktoren** der Person (z. B. Motiven, Zielen oder Kompe-

tenzen). Diese Interaktion vollzieht sich kontinuierlich, sowohl im alltäglichen Arbeitshandeln als auch im berufsbiografisch relevanten Handeln. Entsprechend diesem interaktionistischen Verständnis wurden in einem ersten Schritt die **Rahmenbedingungen** mehrgleisiger Berufsverläufe untersucht. Analysen der soziologischen Arbeitsmarkt- und Berufsverlaufsforschung zeigten, dass im Zuge des Strukturwandels der Arbeit differenzierte und heterogene Berufsverläufe, worunter mehrgleisige Berufsverläufe eingeordnet werden können, häufiger werden. Die wichtigsten Faktoren, die hier eine Rolle spielen, sind die Zunahme der (wissensbasierten) Dienstleistungen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die arbeitsrechtliche Deregulierung und die betriebliche Personalpolitik („günstige“ Beschäftigungsformen werden bevorzugt) sowie die schwierige Arbeitsmarktlage (atypische Arbeitsverhältnisse erscheinen im Vergleich zur Arbeitslosigkeit als attraktiv). Außerdem führen der gesellschaftliche Individualisierungstrend sowie die zunehmende Feminisierung der Erwerbstätigkeit dazu, dass Berufstätige sich flexible Beschäftigungsformen und Berufswege wünschen, die auch die Ausübung außerberuflicher Tätigkeiten erlauben.

Als Konsequenz des Strukturwandels der Arbeit auf der individuellen Ebene wird die Entwicklung des neuen Typus des „**Arbeitskraftunternehmers**“ (Voß & Pongratz, 1998; Pongratz & Voß, 2000, 2003), der unternehmerisch mit seiner Arbeitskraft umgehen muss, diskutiert. Die Anforderungen an dessen individuelles Handeln werden anhand folgender Merkmale beschrieben: erweiterte Selbstkontrolle (anstelle der bisherigen Fremdkontrolle), Selbstökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen sowie Selbstrationalisierung im Sinne einer „Verbetrieblichung“ der alltäglichen Lebensführung. Mit diesen Merkmalen gehen spezifische Kompetenzen einher: Selbstmotivation, -management und -vermarktung, Lernfähigkeit und Netzwerkpflege. Im Zusammenhang mit dem Merkmal Selbstrationalisierung wird angenommen, dass die effizienzorientierte Durchgestaltung des eigenen Lebens sich in Richtung Portfolio-Arbeit (d. h. Mehrfachbeschäftigung) und mehrgleisiger Berufsverläufe entwickeln kann.

Während die dargestellte soziologische Forschung insbesondere gesellschaftliche Faktoren, die eine Entstehung von mehrgleisigen Berufsverläufen eher erzwingen, fokussiert, wurde die Perspektive des Handelnden im zweiten Kapitel bei der Darstellung der **psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung** deutlich. Aktuelle interaktionistische Modelle betrachten Individuen als zukunftsorientiert und zielorientiert, als Gestalter ihrer eigenen beruflichen Entwicklung. Hier erscheinen individuelle Faktoren wie das Streben

nach Ganzheitlichkeit und Selbstverwirklichung (z. B. durch die Diversifikation von beruflichen Interessen, Zielen, Selbstkonzepten) sowie hohe Selbstwirksamkeitserwartungen und internale Kontrollkonzepte als bedeutend für die *freiwillige Wahl* sowie die *individuelle Gestaltung* mehrgleisiger Berufsverläufe.

Super (1980, 1990) postuliert in seiner **Laufbahnentwicklungstheorie**, dass jedes Individuum anhand seiner Persönlichkeit, Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnisse, Einstellungen und Selbstkonzepte mehrere Berufe ergreifen kann. Er beschreibt die berufliche Entwicklung über die gesamte Lebensspanne als Abfolge von Phasen und Kombination von Rollen, die eine Person im Laufe des Lebens spielt, wobei neben beruflichen Rollen bzw. Tätigkeiten auch private sowie ehrenamtliche Tätigkeiten inbegriffen sind. Unter den typischen Laufbahnmustern identifizierte Super bereits 1957 ein „*doppelgleisiges Laufbahnmuster*“, das sich auf die Parallelität einer beruflichen und einer privaten „Schiene“ bezieht und für berufstätige Frauen charakteristisch ist. Dieses Muster lässt sich auch bei jüngeren, kinderlosen Frauen in Form einer „doppelten Lebensplanung“ (Geissler & Oechsle, 1996) wiederfinden. Erwerbstätige Frauen erscheinen demnach gewissermaßen als „Pionierinnen“, sie haben schon früh Herausforderungen gemeistert, die heute im Kontext der Diskussion über Multiple Jobholding als „postmodern“ betrachtet werden.

Auch das handlungspsychologische **Modell der Lebensplanung im Beruf und Privatleben** von Abele (2000, 2002a, b, 2003) berücksichtigt die Vereinbarung beider Lebensbereiche und hebt insbesondere die zentrale Bedeutung der psychosozialen Kategorie Geschlecht für die Laufbahnentwicklung hervor. Unterschiedliche Vorstellungen zu Geschlechtsrollen sowie unterschiedliche Erwartungen und Ziele führen zu Ungleichheiten in den Berufsverläufen von Männern und Frauen. Das Modell stellt in den Mittelpunkt der beruflichen Entwicklung die Wechselwirkung von Erwartungen und Zielen, die das Handeln und die Handlungsergebnisse beeinflusst.

Im **kontrolltheoretischen Modell** von Hohner (1987, 1993, 2004) spielt das subjektive Kontrollkonzept eine zentrale Rolle für das autonome Handeln. Die subjektive Einschätzung der faktischen Umweltrestriktionen bzw. der Autonomiemöglichkeiten für das individuelle Handeln (d. h. die perzipierte Restriktivität) ist individuell unterschiedlich: Wahrnehmungen konkreter Situationen bzw. Lebenslagen können zu einem eher aktiven, umweltverändernden bzw. -ausgestaltenden Handeln oder zu einem eher adaptiven, reaktiven Verhalten führen.

In Anknüpfung an Supers (1990) These, dass die Entwicklung einer Person durch mehrere gleichzeitige Rollen charakterisiert ist, wurden im zweiten Kapitel **sozialpsychologische Rollenkonzepte** diskutiert. Denn multiple Rollen sind für Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen besonders charakteristisch. Zwar wurde die Bedeutung multipler Rollen nicht speziell bei dieser Personengruppe untersucht, aber die vorliegenden Forschungsergebnisse lassen sich vermutlich darauf übertragen. Laut der Expansions- oder **Rollenerweiterungshypothese** (Sieber, 1974; Thoits, 1983, 1986) ist die menschliche Energie nicht begrenzt, sondern kann durch die Ausübung von sozialen Rollen im Rahmen sozialer Interaktionen erweitert werden. In vielen empirischen Untersuchungen wurde ein vorwiegend positiver Einfluss der Ausübung multipler sozialer Rollen auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die persönliche Entwicklung belegt. Menschen mit mehreren Rollen erleben mehr Sinn und Bestimmung in ihrem Leben, trotz der potenziellen Kosten durch Rollenstress. Dieses Phänomen wird auf die positive Wirkung sozialer Interaktionen zurückgeführt. Höher Qualifizierte haben im Vergleich zu weniger qualifizierten Personen bessere Rollen, mehr Zugang zu Ressourcen, Beschäftigung und Unterstützung des Umfeldes und können mit multiplen Rollen besser umgehen, was mit erhöhtem Wohlbefinden einhergeht. Ein hohes Niveau an perzipierter Kontrolle mindert die negativen Konsequenzen multipler Rollen.

Ausgehend von den obigen handlungspsychologischen Modellen, die deutlich gemacht haben, dass Individuen ihre Entwicklung mithilfe von Zielen selbst steuern, wurden im zweiten Kapitel **psychologische Zielkonzepte** zu multiplen Zielen und zu strukturellen Merkmalen des Zielsystems erörtert. Das Thema ist im Hinblick darauf relevant, dass Personen mit parallelen Erwerbstätigkeiten bzw. mehrgleisigen Berufsverläufen mehrere berufliche Ziele gleichzeitig koordinieren und verfolgen müssen. Zwar hat die bisherige Forschung diese Personengruppe nicht berücksichtigt, die nächsten Ergebnisse können jedoch vermutlich darauf übertragen werden. Es hat sich gezeigt, dass die Wahl der Ziele entscheidend für die erfolgreiche Zielverfolgung und -erreicherung ist. Als adaptiv haben sich kohärente Zielsysteme erwiesen, d.h. ein Verbund von wenigen spezifischen Zielen, die in einen Komplex übergeordneter, abstrakter Lebensziele integriert sind und deren Erreichung unterstützen, oder ein System ähnlicher, sich überschneidender bzw. sich wechselseitig unterstützender Ziele. Einen wichtigen Schritt in Richtung einer „Balance“ des Zielsystems stellt die Ausbildung von Integrationszielen (Hoff & Ewers, 2003) dar, die konfligierende Ziele miteinander vereinbaren. Die Integrationsziele sind insbesondere bei der Verknüpfung von Berufs- und Privatleben von Bedeutung. Die Vereinbarkeit der Le-

bensbereiche kann auch durch den Einsatz von Strategien der selektiven Optimierung mit Kompensation (SOK; Baltes & Baltes, 1990; Freund, 2003) gefördert werden, d. h. durch die Verfolgung von ausgewählten Zielen, durch die Optimierung der zielrelevanten Mittel und durch die eventuelle Suche nach geeigneten Alternativen.

Da die psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung auf die im Zuge des Strukturwandels zunehmend häufiger vorkommenden heterogenen Berufsverläufe nicht explizit eingehen, wurden im dritten Dissertationskapitel Konzepte diskutiert, die **Neue Erwerbsbiografien bzw. Karrieren** als Gegenstand haben. Während das deutsche entwicklungs- und arbeitspsychologische Konzept der Neuen Erwerbsbiografien (König, 1993) die Entstehung von neuartigen Berufsverläufen im Kontext einer gesellschaftskritischen Betrachtung der Auswirkungen des Strukturwandels erklärt, stellen die angelsächsischen Konzepte der Managementforschung zu New Careers das Streben des Individuums nach Autonomie und Selbstverwirklichung in den Mittelpunkt und bewerten die Neuen Karrieren positiv. Individuen erscheinen hier nicht – wie im Konzept der Neuen Erwerbsbiografien – als Opfer des Wandels, sondern als Gestalter eines selbst entworfenen Lebensprojektes. Andererseits blendet die angelsächsische Forschung Risiken und Nachteile dieser neuartigen Berufswege weitgehend aus.

Das deutsche entwicklungspsychologische Konzept von König (1993) definiert „**Neue Erwerbsbiografien**“ – im Gegensatz zu Normalbiografien – anhand der Merkmale berufliche Diskontinuität, Ungeklärtheit und Unsicherheit. Unter den Subformen Neuer Erwerbsbiografien wurden auch prekäre doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe beschrieben. Die typischen Belastungspotenziale dieser diskontinuierlichen Verläufe (d. h. Unklarheit von Strukturen, Zeitperspektiven und Identitäten) haben einen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung. Die Richtung dieses Einflusses ist nicht per se positiv oder negativ, aber langfristige und immer wiederkehrende berufliche Unsicherheiten sowie häufige Brüche in der beruflichen Entwicklung haben ein je eigenes Belastungspotenzial. Der individuelle Umgang mit diesen Belastungen entscheidet darüber, ob Diskontinuität und Unsicherheit zu Verunsicherung führen und negative Einflüsse auf die Persönlichkeitsentwicklung zeitigen. Der Erfolg persönlicher Bewältigungsstrategien hängt von der Qualität verfügbarer Unterstützungssysteme und vom Vorhandensein personaler „Schutzfaktoren“ ab (gute Gesundheit, stabiles Selbstvertrauen, intaktes soziales Netzwerk sowie finanzielle Reserven). Die beiden US-amerikanischen Konzepte der proteischen und entgrenzten Karrieren wurden in Abgrenzung zu den traditionellen organisationalen Laufbahnen entworfen. Sie wei-

sen Schnittmengen auf und werden gegenwärtig gemeinsam untersucht. Die **proteische Karriere** (Protean Career) wird definiert (Hall, 1976, 2004) als selbstbestimmte, wertegeleitete berufliche Entwicklung, die der ganzen Person, der Familie sowie dem persönlichen Lebensziel dient. Leitend sind individuelle Ziele und Werte wie Freiheit und Wachstum; zur Bewertung dieser Karrieren werden subjektive Kriterien herangezogen, die als psychologischer Erfolg bezeichnet werden. Anstelle von relationalen, langfristigen Beziehungen zwischen Person und Organisation treten kurzfristige, transaktionale Arbeitsbeziehungen auf. Für die erfolgreiche berufliche Entwicklung sind zwei Metakompetenzen entscheidend: Selbstbewusstheit in Verbindung mit Anpassungsfähigkeit. Individuen können eine höhere oder niedrigere proteische Karriereorientierung aufweisen, die anhand der Ausprägung von Selbstbestimmung und Werteorientierung gemessen wird. Diejenigen mehrgleisigen Berufsverläufe, bei deren Entwicklung diese Werte im Mittelpunkt stehen, können als proteische Karriere aufgefasst werden.

Unter dem Begriff der **entgrenzten Karriere** (Boundaryless Career) wird eine Reihe von Karriereformen zusammengefasst, die mit der Auflösung unterschiedlicher Grenzen sowohl physischer als auch psychologischer, sowohl objektiver als auch subjektiver Art entstehen (Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006). Durch die Überwindung von Grenzen wirken Personen mit solchen Karrieren wie Verbindungsagenten, die Menschen, Unternehmen und Regionen aneinander koppeln. Für die grenzenlose berufliche Entwicklung spielen folgende Faktoren eine besondere Rolle: Aufbau von Netzwerken, Lernprozesse und unternehmerische Initiative. Individuen können eine höher oder niedriger ausgeprägte entgrenzte KarriereEinstellung aufweisen, wobei zwei Dimensionen unterschieden werden: die psychologische und die physische Mobilität. Viele mehrgleisige Berufsverläufe können demnach als Unterform der entgrenzten Karrieren betrachtet werden, denn Personen, die zwischen zwei oder mehreren Tätigkeiten pendeln, weisen vermutlich eine hohe Mobilität auf.

Anhand der qualitativen Verschränkung beider Konzepte wurden mehrere kombinierte Karriereprofile bzw. Mischtypen zwischen proteischen und entgrenzten Karrieren beschrieben: Das Spektrum reicht von Typen, die in Abhängigkeit und Starrheit feststecken („Gefangene“), über „Wanderer“, die sich durchs Leben treiben lassen, weiterhin über „Söldner“, die wenig werteorientiert sind, bis zu „proteischen Karrierearchitekten“, die selbstbestimmt, wertegeleitet, offen und mobil, aber selten anzutreffen sind.

Der dritte Ansatz zu New Careers, das britischstämmige Konzept der **Portfolio-Karrieren**, bezieht sich auf solche Berufsverläufe, die als mehrgleisige Berufsverläufe von Selbstän-

digen bezeichnet werden können. Laut Handy (1984) entstehen Portfolio-Karrieren im Laufe der Dezentralisierung von Organisationen sowie des Outsourcings. Portfolio-Arbeiter sind unabhängige Selbständige, die ein Portfolio unterschiedlicher Produkte, Dienstleistungen und Fertigkeiten entwickeln und dieses verschiedenen Unternehmen anbieten. Zum Arbeitsportfolio gehören mehrere Arten von Arbeit (außer Erwerbsarbeit auch Ehrenamt und Hausarbeit), die sich, auch im Sinne der Work-Life-Balance, zu einem ausgeglichenen Ganzen fügen. Für Portfolio-Karrieren ist Diversifizierung charakteristisch, an die Stelle einer klaren biografischen Linie im Lebenslauf treten sich ständig verändernde Portfoliostrukturen.

Die Entwicklung von Portfolio-Karrieren wird nicht nur durch Zwänge des Strukturwandels der Arbeit, sondern auch durch eine ganze Bandbreite individueller Motive beeinflusst, die besonders für Akademiker und Kreative unter den Stichworten Autonomie und Selbstverwirklichung zusammengefasst werden. Je nach Konstellation der individuellen Motive lassen sich dabei mehrere **Typen** von Personen mit **Portfolio-Karrieren** unterscheiden (Mallon, 1998): Den „Vertriebenen“, die infolge von Restrukturierungsprozessen arbeitslos wurden und ein Portfolio unterschiedlicher Tätigkeiten entwickeln mussten, stehen die „Missionare“ gegenüber, die aus Überzeugung Portfolio-Arbeiter geworden sind. Dazwischen konnten auch „Ex-Vertriebene“ identifiziert werden, die ihre ursprünglich negative Einstellung der Portfolio-Arbeit gegenüber später, aufgrund von positiven Erfahrungen damit, verändert haben.

Das einzige arbeitspsychologische Modell in diesem Forschungsfeld (Clinton et al., 2006) hat als Gegenstand das **Erleben der Portfolio-Arbeit** bei Personen, die freiwillig mehrere Tätigkeiten ausüben. Folgende Charakteristika dieser Arbeitsform konnten empirisch ermittelt werden: Selbstmanagement der Arbeit, selbständige Akquise der Kunden, die Vielfalt von Arbeit und Klienten sowie das Arbeitsumfeld außerhalb einer Organisation. Die ersten beiden Charakteristika gehen mit Autonomie und Kontrolle einher, die letzteren mit Unsicherheit und der Gefahr sozialer Isolation. Auch andere empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass Autonomie und Kontrolle in der Portfolio-Arbeit mit dem Preis von Fragmentierung und Unsicherheit erkaufte werden. Die individuelle Balance zwischen Autonomie und Unsicherheit ist schwierig, von der Bewältigung dieser psychologischen Prozesse hängt die positive oder negative Auswirkung der Portfolio-Arbeit auf die Lebensbereiche ab. Das Erleben der Portfolio-Arbeit ist eine intensive Erfahrung, die zwar häufig mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben einhergeht,

aber bei freiwilliger Ausübung vorwiegend mit einer positiven Bewertung und mit Wohlbefinden verbunden ist.

Mehrgleisige Berufsverläufe entstehen durch die langfristige, gleichzeitige Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten, d. h. durch eine langfristige Mehrfachbeschäftigung. Im vierten Kapitel der Arbeit wurde der **Forschungsstand** zum Thema **Mehrfachbeschäftigung** bzw. **Mehrgleisigkeit** zusammengefasst und kritisch diskutiert. Die Literaturlauswertung hat verdeutlicht, dass Mehrfachbeschäftigung als untererfasstes, unterschätztes und insbesondere in Deutschland kaum erforschtes Thema gelten kann. Dieses sehr komplexe, heterogene Phänomen lässt sich nicht ohne Weiteres in einheitliche Begriffe, Definitionen und Zahlen fassen. Unterschiedliche Forschungsrichtungen beschäftigen sich mit diesem Thema auf jeweils spezifische Art, wobei sie kaum Bezug aufeinander nehmen. Es konnte kein weitgehend gültiges theoretisches Modell zur Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung identifiziert werden; lediglich das Mehrebenenmodell von Betts (2002a, b) leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration einiger existierender Ansätze. Die langfristige Mehrgleisigkeit, die unter Mehrfachbeschäftigten eher selten zu sein scheint, wurde bisher kaum untersucht. Insgesamt ließ sich feststellen, dass die Mehrfachbeschäftigung eine dynamische Form atypischer Beschäftigung darstellt, die unterschiedliche Formen haben und unterschiedliche Dauer erreichen kann. Sie entsteht im Kontext der Wechselwirkungen von strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, von Arbeitsplatzmerkmalen sowie von individuellen Faktoren. Die Bedeutung dieses Phänomens hat in den letzten Jahren in vielen Ländern zugenommen und seine Implikationen reichen von der individuellen bis hin zur gesellschaftlichen Ebene.

Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung zur **Mehrfachbeschäftigung in Deutschland** lassen sich wie folgt zusammenfassen: Mehrfachbeschäftigt sind zurzeit (je nach Datenquelle) zwischen 3 % und 10 % der deutschen Erwerbstätigen (d. h. 1,2 bis 4 Millionen). Der Anteil der Mehrfachbeschäftigten und der Anteil von Frauen darunter sind in den letzten Jahren gestiegen, wobei das Gesetz zur Regelung der geringfügigen Beschäftigung (2003) eine förderliche Rolle gespielt hat. Das Phänomen kommt im Westen und im Süden des Landes, wo die Arbeitsmarktsituation besser ist, häufiger vor. Die meisten Mehrfachbeschäftigten sind im Dienstleistungssektor tätig. Außerdem wurde festgestellt, dass der Anteil der Personen mit parallelen Erwerbstätigkeiten mit dem Qualifikationsniveau steigt: Am häufigsten ist Mehrfachbeschäftigung unter Akademikern bzw. Wissenschaftlern. Diese Arbeitsform ist ferner charakteristisch für Selbständige, bei Angestellten dominiert die

Kombination einer sozial abgesicherten mit einer geringfügigen Tätigkeit. Während Männer am häufigsten Normalarbeitsverhältnisse mit Nebentätigkeiten kombinieren, ist für Frauen die Verbindung mehrerer Minijobs charakteristisch. Im Nebenerwerb werden durchschnittlich ca. 15 Wochenstunden gearbeitet.

Die Analyse der **Arbeitsmarktdaten** zu Mehrfachbeschäftigung in anderen Ländern wie den **USA und Kanada** hat zudem Hinweise auf die **individuellen Entstehungsgründe** dieses Phänomens geliefert: Zwar gibt es Erwerbstätige, die sich gezwungen sehen, mehrere Jobs gleichzeitig auszuüben, um ihren Lebensunterhalt zu decken, aber bei den meisten Mehrfachbeschäftigten überwiegen freiwillige Gründe wie der Wunsch, zusätzliches Geld zu verdienen, neue Erfahrungen zu sammeln oder der Spaß am Nebenjob. Es wurde eine Verschiebung der Gründe von erzwungen nach freiwillig mit dem Fortschritt auf der Alters-, Bildungs- und Einkommensskala festgestellt. D. h., dass nichtfinanzielle Gründe bei Älteren, höher Qualifizierten, bei denjenigen mit der Haupttätigkeit in Vollzeit, bei Männern und bei Selbständigen überwiegen. In diesen Ländern konnten mehrere **Formen** von Mehrfachbeschäftigung unterschieden werden: Eine kurzfristige Form (bis zu einem Jahr), die häufig vorkommt, ist typisch für jüngere Beschäftigte im Dienstleistungssektor; eine mittelfristige Form (bis zu drei Jahren) ist charakteristisch für Frauen. Schließlich wurde eine seltene, langfristige Form (ab drei Jahren), woraus sich mehrgleisige Berufsverläufe entwickeln, identifiziert, die typisch für Männer, Ältere, Experten, Selbständige, Besserverdienende und Verheiratete ist. Es wurde ermittelt, dass die meisten Erwerbstätigen in ihrem Berufsverlauf mindestens eine Phase der Mehrfachbeschäftigung durchlaufen, dafür ist aber die durchschnittliche Dauer der Mehrfachbeschäftigung gering (ca. ein Jahr).

Anhand der vergleichenden Analyse von internationalen Arbeitsmarktdaten konnte ich weitere **Einflussfaktoren** der Mehrfachbeschäftigung auf der **Makroebene** identifizieren: einerseits förderliche Bedingungen, wie Sozialversicherungssysteme mit „universalistischen“ Prinzipien, wenig Bürokratie, attraktive Gesetzgebung, gute Arbeitsmarktlage, d. h. hohe Nachfrage nach Arbeitskräften und flexible Arbeitszeitmodelle; andererseits Bedingungen, die Mehrfachbeschäftigung erzwingen, wie ein geringes Angebot an Vollzeitstellen oder ein niedriges Lohnniveau. Auch kulturell verankerte Faktoren wie „polychrone“ versus „monochrome“ Verhaltensmuster (viele gleichzeitig tun versus eins nach dem anderen tun) können vermutlich einen förderlichen oder hinderlichen Einfluss auf die Ausübung von Mehrfachbeschäftigung haben.

Die synthetisierende Analyse von Arbeitsmarktdaten liefert die Basis für eine **Typologie der Mehrfachbeschäftigten** (Rouault, 2002a, b): Unterschieden werden „unersättliche

Selbständige“, d. h. ältere, hoch qualifizierte Männer mit einer gewollten, kontinuierlichen Mehrgleisigkeit (im Sinne von Workaholics); jüngere „vorsichtige Unternehmer“, die beim Übergang von der Vollzeitanstellung in die Selbständigkeit phasenweise mehrfachbeschäftigt sind; „ältere unqualifizierte Teilzeitarbeiterinnen“, die aus finanziellen Gründen zur Mehrfachbeschäftigung gezwungen sind, und schließlich „postmoderne Arbeitnehmer“, die eine gewollte und ausgewogene „pluriactivity of quality“ ausüben.

Die **mikroökonomische Forschung**, vor allem englischsprachiger Herkunft, erklärt die Entstehung der Mehrfachbeschäftigung hauptsächlich als Resultat des rationalen, nutzenmaximierenden Verhaltens von Erwerbstätigen. Das **mikroökonomische Modell der Mehrfachbeschäftigung** (Shisko & Rostker, 1976) betrachtet diese Arbeitsform als Ausweichstrategie im Fall restriktiver Arbeitszeitgestaltung und somit begrenzter Verdienstmöglichkeiten der Haupttätigkeit. Diese finanzielle Determinante ist eher charakteristisch für Alleinverdiener in finanzieller Not und führt zur kurzfristigen Mehrfachbeschäftigung. Weitere Untersuchungen haben auch nichtfinanzielle Determinanten der Mehrfachbeschäftigung identifiziert: Neben gewandelten Wertvorstellungen der Erwerbstätigen, die vermehrt nach Flexibilität, Arbeitszufriedenheit und -autonomie sowie Work-Life-Balance streben, spielen auch Charakteristika der Arbeit eine wichtige Rolle. Sowohl nicht zufriedenstellende Arbeitsplatzmerkmale der Haupttätigkeit (z. B. unsicherer Arbeitsplatz oder fehlende Gestaltungsmöglichkeiten) als auch attraktive Merkmale der Nebentätigkeit (z. B. interessant, zusätzliche Qualifikation) können zur Aufnahme einer Nebentätigkeit führen. Die Kombination zweier Tätigkeiten kann zudem eine Strategie der Risikoabsicherung darstellen, z. B. beim Übergang in die Selbständigkeit. Schließlich richtet die **Komplementaritätsthese** (Schwarze, 1990) den Blick auf die Nebenerwerbstätigkeitspotenziale der Haupttätigkeit. Die individuelle Berufsausbildung, spezifische Qualifikationen sowie das Berufsumfeld der Haupterwerbstätigkeit können die Aufnahme einer Nebentätigkeit begünstigen. Die nichtfinanziellen Determinanten der Mehrfachbeschäftigung sind eher für besser qualifizierte und bezahlte Personen charakteristisch und führen zur langfristigen Mehrgleisigkeit.

Im Unterschied zum mikroökonomischen Ansatz untersucht die **sozialwissenschaftliche Organisationsforschung** dispositionale Unterschiede zwischen mehrfachbeschäftigten

und monobeschäftigten¹³⁹ Personen. Nach der sogenannten **Strebungshypothese** (Jamal & Crawford, 1981; Jamal, Baba & Rivière, 1998) haben Mehrfachbeschäftigte mehr Energie und höhere soziale und ökonomische Strebungen bzw. Erwartungen als Monobeschäftigte. Mehrfachbeschäftigte lassen sich durch eine im Vergleich zu Monobeschäftigten aktivere soziale Teilnahme, häufigeres Ehrenamt und höhere Arbeitszeiten charakterisieren. Ihr größeres Energie- und Anstrengungsniveau ermöglicht es ihnen, genauso effektiv zu arbeiten wie Monobeschäftigte. Deshalb unterscheiden sich Mono- und Mehrfachbeschäftigte nicht signifikant bezüglich psychosomatischer Beschwerden, Arbeitsstress, Arbeitsleistung, Absentismus, Fluktuationsmotivation und Ehezufriedenheit. Insbesondere im langfristigen Verlauf spielt die Selbstselektion eine wichtige Rolle: Mehrfachbeschäftigte, die diese Arbeitsform schwierig oder anstrengend finden, verzichten schnell auf Nebentätigkeiten. Das geringere Niveau von Commitment Mehrfachbeschäftigter im Vergleich zu Monobeschäftigten wird als gelungene Anpassung an flexible Beschäftigungsverhältnisse interpretiert. Bezüglich des Commitments der Mehrfachbeschäftigten in der Haupt- und Nebentätigkeit stellt man eine Korrelation im Sinne eines dualen Commitments lediglich bei inhaltlich ähnlichen Tätigkeiten fest.

Das interaktionistische, dynamische **Mehrebenenmodell der Mehrfachbeschäftigung** (Betts, 2002a) zeigt, dass die Entscheidung für eine Nebenerwerbstätigkeit von der Wechselwirkung individueller Faktoren, Umweltfaktoren sowie von den Charakteristika der Nebentätigkeit beeinflusst wird. Die Mehrfachbeschäftigung und deren Ergebnisse zeitigen weiterhin Implikationen auf der individuellen, organisationalen, berufsspezifischen und gesellschaftlichen Ebene, die insbesondere auf Organisationsebene mit negativen Aspekten (bzw. Bedenken) in Verbindung gebracht werden.

9.3 Zusammenfassung und Diskussion der empirischen Ergebnisse

Im zweiten Teil dieser Arbeit wurde die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit am empirischen Beispiel der Profession Psychologie untersucht. Nachdem die Rahmenbedingungen der Mehrgleisigkeit in der Psychologie herausgearbeitet wurden, sind Ergebnisse der Auswertung quantitativer und qualitativer Daten aus dem Projekt PROFIL vorgestellt worden. Die folgende zusammenfassende Diskussion folgt dieser Gliederung. Zuerst wenden wir uns den professionsspezifischen Rahmenbedingungen dieses Phänomens zu.

¹³⁹ D. h. Erwerbstätige mit einer einzigen Tätigkeit.

9.3.1 Rahmenbedingungen der Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie

Grundlegende **Fragestellungen** dieser Arbeit bezogen sich auf drei professionsspezifische Aspekte: Erstens sollte untersucht werden, inwieweit sich der Strukturwandel der Arbeit in der relativ jungen Profession Psychologie zeigt; zweitens, welche professionsspezifischen Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung sich identifizieren lassen und drittens, welche empirischen Daten zur beruflichen Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen bereits vorliegen.

Wandel der Profession

Folgende Fragen zum Wandel der Profession wurden gestellt: Gibt es Anzeichen dafür, können Tendenzen der Erosion und/oder Konsolidierung festgestellt werden? Wie gestalten sich die Beschäftigungsverhältnisse: Gab oder gibt es auch in der Psychologie „Normalarbeitsverhältnisse“ (Vollzeit, unbefristet)? Wie häufig sind sie? Wie häufig sind atypische Beschäftigungsverhältnisse und Mehrfachbeschäftigung? Lässt sich diesbezüglich ein Wandel feststellen? Bezogen auf den Berufsverlauf stellte sich die analoge Frage nach „Normalbiografien“ (kontinuierlich und basierend auf Normalarbeitsverhältnissen) bzw. nach diskontinuierlichen und mehrgleisigen Berufsverläufen und ihrer Verbreitung bei Psychologen. Schließlich war die Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse interessant: Welche Formen der Segregation lassen sich in diesem Tätigkeitsfeld identifizieren? Insgesamt ging es um die Frage, ob die Psychologie ein prototypisches Untersuchungsfeld für „Neue Berufsverläufe“ darstellt, worauf ich in Folgenden eingehen werde.

Zum Anfang des fünften Kapitels wurde gezeigt, dass die Psychologie ein „Kind der Moderne“ ist, weil ihre Herausbildung auf dem Prozess der Individualisierung basiert. Andererseits treibt diese Profession die Individualisierungstendenzen und somit den gesellschaftlichen Wandel selbst voran. Anhand einer geschichtlichen Betrachtungsweise, anhand professionssoziologischer Literatur (Hoff, 1998) sowie anhand eigener Analysen sekundärstatistischer Daten wurde der **Wandel der Psychologie in Deutschland** genauer untersucht. Die folgenden Ausführungen beziehen sich hauptsächlich auf die westdeutsche Psychologie, auf die Situation im Osten Deutschlands wird zum Schluss gesondert eingegangen.

Kennzeichen der **Professionalisierung** dieses sogenannten Wissensberufs sind ineinandergreifende Prozesse der Verwissenschaftlichung, der zunehmenden Ausdifferenzierung, Spezialisierung und Institutionalisierung von Wissen und Berufsfeldern sowie der Ausbil-

derung von Expertenrollen. Diese Merkmale, die bisher zum Erfolg der Profession beigetragen haben, rufen jedoch zunehmend negative Auswirkungen hervor. Erosionstendenzen des Berufs lassen sich anhand der Überspezialisierung, Unübersichtlichkeit der Berufsfelder sowie der diffusen, entwerteten Rolle der Experten feststellen.

Analysen der quantitativen Entwicklung der Studierenden und Professionsangehörigen belegen den starken und kontinuierlichen Zuwachs der Psychologie seit den 1960er Jahren. Dieser Zuwachs ging mit einem **Wandel der Geschlechterverhältnisse** einher: Durch den überproportionalen Zustrom der Frauen in das Studium entwickelte sich die Psychologie zu einem Frauenstudienfach und später zu einem sogenannten Frauenberuf.¹⁴⁰ Die Entwicklung der verschiedenen **Tätigkeitsfelder** zeigte sich am Wandel des Berufsbilds der Psychologen in der BRD vom Akademiker in den 1950er und 60er zum Kliniker in den 1970er und 80er Jahren, was auch mit der stärkeren Präferenz von Frauen für die Klinische Psychologie zusammenhängt. In den letzten Jahren ist das Berufsbild etwas heterogener geworden, im Prozess der Ausdifferenzierung sind viele neue, kleine Tätigkeitsfelder entstanden. Als Beleg für die „widersprüchliche Modernisierung“ der Geschlechterverhältnisse (charakteristisch für den Strukturwandel der Arbeit) wurde gezeigt, dass der quantitativen Dominanz von Frauen in der Profession sowohl Formen der horizontalen als auch der vertikalen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation gegenüberstehen. So sind Männer in Berufsfeldern mit höherem Prestige, wie der Wissenschaft, und mit höherem Einkommensniveau, wie der Arbeits- und Organisationspsychologie, sowie in Leitungspositionen überproportional vertreten. Schließlich kann die Existenz einer berufsständischen Organisation der Praktiker (BDP), in der Frauen dominieren, und einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft (DGPs), in der Männer in der Überzahl sind, im Sinne einer vertikalen Segregation nach Geschlecht interpretiert werden.

Ein großer Teil der Psychologen arbeitet in **sozialen Organisationen**, die auch im **Wandel** begriffen sind. Am wichtigsten ist deren zunehmende Annäherung an Organisationsprinzipien der Unternehmen, die vor allem mit dem Schlagwort „Ökonomisierung des Krankenhausesektors“ beschrieben wird.

Trotz der mangelhaften Datenlage konnte gezeigt werden, dass sich in der Psychologie ein **Wandel der Beschäftigungsverhältnisse** vollzieht. Bereits in den 1970er Jahren stiegen die Selbständigenzahlen stark an, wobei dies auch mit der Niederlassung von Psychotherapeuten zusammenhing. Arbeitsmarktstatistiken der letzten zehn Jahre belegen, dass der

¹⁴⁰ „Segregierte Berufe“ haben, der Definition nach, einen Anteil über 70 % des einen Geschlechts, d. h., dass ein Beruf als „Frauenberuf“ bezeichnet werden kann, wenn der Frauenanteil 70 % übersteigt (Heintz et al., 1997).

Abbau der Normalarbeitsverhältnisse mit der Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen – (Allein-)Selbständigkeit, Teilzeit, Mehrfachbeschäftigung – die für Frauen charakteristisch sind einhergeht. Dabei ist die Struktur der Erwerbsformen in der Psychologie noch heterogener als im bundesdeutschen Durchschnitt: Weniger als die Hälfte der Arbeitsformen in der Psychologie können als Normalarbeitsverhältnisse gelten. Aktuell sind vermutlich die meisten Psychologen in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig, die durch Flexibilität und gleichzeitige Unsicherheit charakterisiert sind. Angesichts dieser Größenverhältnisse stellt sich die Frage nach der Angemessenheit der Bezeichnung „atypisch“, erscheinen doch in der Psychologie die atypischen Beschäftigungsformen gerade als „normal“.

Schließlich wurden auch Hinweise zum **Wandel der Berufsverläufe** von Psychologen identifiziert: Obwohl Normalbiografien in der relativ jungen Profession Psychologie vermutlich nicht so verbreitet waren wie in „alten“ Professionen oder im Industriesektor, sind institutionalisierte psychologische Laufbahnen durchaus vorhanden: z. B. Planstellen in Krankenhäusern, Arbeitsämtern, in der Bundeswehr sowie in schulpsychologischen Diensten. Mit dem beschriebenen Abbau der Normalarbeitsverhältnisse gehen aber eine Erosion der Normalbiografien und eine Zunahme von diskontinuierlichen Biografien einher. Aus der Gestalt der Beschäftigungsformen in den letzten 15 Jahren konnte geschlossen werden, dass weniger als die Hälfte der Psychologen Normalbiografien, sondern relativ heterogene Berufsverläufe vorweisen: Vermutlich hat die Mehrzahl der Psychologen sogenannte fragmentierte Berufsbiografien, wobei dies insbesondere für Frauen gilt. Die Zunahme der Mehrfachbeschäftigung geht mit einer Zunahme von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen einher.

Aufgrund von Analysen zu den Beschäftigungsverhältnissen und Berufsverläufen in der ehemaligen DDR sowie zur Arbeitsmarktsituation **ostdeutscher Psychologen** konnte weiterhin festgestellt werden, dass die charakteristischen Beschäftigungsformen der Psychologen in der ehemaligen DDR Normalarbeitsverhältnisse waren, sowohl für Männer als auch für Frauen. Unterbrechungen des Berufsverlaufs durch Arbeitslosigkeit gab es nicht und die allermeisten Frauen kehrten bald nach der Geburt von Kindern in den Beruf zurück. Vor der Wende waren also Normalbiografien für die große Mehrheit der ostdeutschen Psychologen kennzeichnend. Nach der Wende hat sich die berufsbiografische Kontinuität vieler Psychologen aus den neuen Bundesländern abrupt aufgelöst, was zur Fragmentierung von deren Berufsverläufen geführt hat.

Es wurde insgesamt deutlich, dass sehr viele Merkmale, die als charakteristisch für den Strukturwandel der Arbeit angesehen werden, auch die Profession Psychologie kennzeichnen. Im Zuge dieses Wandels kommt es in der Psychologie zu einer Pluralisierung der Beschäftigungsformen und Berufsverläufe und zu einer Zunahme von Mehrfachbeschäftigung bzw. von mehrgleisigen Berufsverläufen. Der Strukturwandel zeigt sich in der Psychologie nicht nur unmittelbar, sondern der Wandel der Psychologie selbst treibt die allgemeine Transformation der Arbeitsgesellschaft bzw. die Modernisierung voran.

Einflussfaktoren der beruflichen Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit

Zur Analyse des professionsspezifischen Entstehungskontextes der mehrgleisigen Berufsverläufe von Psychologen hatte ich folgende Fragestellungen entwickelt: Welche professionsspezifischen Faktoren sind diesbezüglich relevant? Inwieweit fördert, inwieweit erzwingt die Psychologie die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen? Kann die Mehrfachbeschäftigung als charakteristisch für die Psychologie gelten? Diese Fragen wurden anhand von professionstheoretischen Überlegungen sowie von Arbeitsmarktanalysen untersucht; die wichtigsten Antworten darauf sind im nächsten Abschnitt zusammengefasst.

Während die Rahmenbedingungen in Deutschland sich insgesamt hinderlich auf die Ausübung paralleler Erwerbstätigkeiten auswirken, was sich auch in der niedrigen durchschnittlichen Mehrfachbeschäftigungsquote spiegelt (3 % - 10 %), lassen sich in der Psychologie dagegen sowohl begünstigende professionsspezifische Faktoren (Pull-Faktoren) als auch Arbeitsmarktfaktoren, organisationale und Arbeitsplatzfaktoren identifizieren, die eine Mehrfachbeschäftigung eher erzwingen (Push-Faktoren).

Es gibt mehrere **Merkmale der Profession Psychologie**, die meines Erachtens eine berufliche Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen begünstigen, darunter die Universalität des psychologischen Wissens, die breite Ausbildung und kontinuierliche Weiterbildung sowie die offenen und vernetzten Organisationsstrukturen der Profession. Das psychologische Wissen erscheint *universell* und lässt sich auf alle Menschen in allen Lebensbereichen beziehen (Ward, 2002). Nach einer breit angelegten *Ausbildung* sind Absolventen in der Psychologie vermutlich stärker als die in sehr spezifischen Ausbildungsgängen in der Lage, ihr Wissen in mehreren Feldern einzusetzen. Auch nach dem Studienabschluss bilden sich Psychologen kontinuierlich weiter, sie verfügen über durchschnittlich zwei abgeschlossene (mehrjährige) *Fort- bzw. Weiterbildungen*. Psy-

chologen praktizieren also bereits das vielfach geforderte lebenslange Lernen. Diese Faktoren können auf die Mehrfachbeschäftigung im Sinne der bereits erklärten Komplementaritätsthese (Schwarze, 1990) förderlich wirken: d. h., dass die Professionszugehörigkeit vielfältige Gelegenheiten zur Nebenbeschäftigung eröffnet. Dabei kommt auch dem Berufsumfeld mit seinen sozialen Netzwerken eine wichtige Rolle zu. Die Psychologie ist weiterhin durch ein offenes, breites und heterogenes *Netzwerk* von Inhalten, Vertretern, Wirkungsbereichen und Multiplikatoren charakterisiert. Eine Vielzahl von Verbänden und Fachgesellschaften, z. T. multiprofessionell orientiert, unterstützen die Kooperation. Die verschiedenen Teilbereiche bzw. Berufsfelder sind nicht völlig segmentiert, sondern es gibt eine Vernetzung – in Deutschland z. B. den gemeinsamen Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) sowie weitere Verbände. Die Professionsangehörigen können gleichzeitig verschiedenen Sektionen bzw. Teilbereichen angehören, ebenso bildet sich die Heterogenität ihrer inhaltlichen Berufsausrichtung institutionell ab. Außerdem erscheinen die Organisationsstrukturen der Profession allgemein als locker und wenig kontrollierend. Sie erlauben den einzelnen Professionsangehörigen fachlich flexibel zu agieren und sich an neue gesellschaftliche Problemlagen, an neue Arbeitgeber und an Schwankungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

Einen weiteren begünstigenden Einflussfaktor der Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie stellt die hohe *Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder* dar: Es wurde gezeigt, dass jedes wichtige psychologische Tätigkeitsfeld mit den anderen gut kombinierbar ist bzw. dass die Transfermöglichkeiten der Wissensbestände und Kompetenzen hoch sind.

Das Spezifikum der Psychologie als „*Frauenberuf*“ bewirkt vermutlich, dass in der Profession bestimmte Formen der Mehrfachbeschäftigung überwiegen. Berufstätige Frauen mit Familie bevorzugen Beschäftigungsformen, die einen geringeren zeitlichen Umfang haben und zeitliche Flexibilität ermöglichen. Den Psychologinnen kommen also die für den Arbeitsmarkt charakteristischen Teilzeit- und selbständigen Tätigkeiten vermutlich in besonderem Maße entgegen. Andererseits kann auch argumentiert werden, dass Frauen häufiger nur Teilzeitstellen angeboten bekommen und sich gezwungen sehen, zur Existenzsicherung noch Nebenbeschäftigungen zu suchen. Hier könnten sowohl Pull- als auch Push-Faktoren für eine bestimmte „frauentypische“ Art von Mehrfachbeschäftigung identifiziert werden: die Kombination von Teilzeit, Selbständigkeit und geringfügiger Beschäftigung. Die Form einer Vollzeittätigkeit mit Nebenbeschäftigung dürfte dagegen unter Frauen mit Familie selten sein, hauptsächlich aufgrund der Doppelbelastung von Beruf und Privatleben.

Schließlich üben **Arbeitsmarktfaktoren** einen zwingenden Einfluss auf die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen aus. Auf dem Arbeitsmarkt ist die Position der Psychologie erst in Etablierung begriffen, was die Verhandlungsbasis der Psychologen als Arbeit- oder Auftragnehmer schwächt. Zwar liegen zum Einkommensniveau von Psychologen lediglich wenige Daten vor, aber ihr Verdienst fällt deutlich geringer aus als der anderer Akademiker wie Ärzte oder Betriebswirte. Insbesondere für teilzeittätige Psychologen mit Unterhaltspflichten kann dies bedeuten, dass sich das Einkommen aus einer Stelle als unzureichend herausstellt und durch Nebentätigkeit(en) aufgebessert werden muss. Aber auch eine selbständige psychotherapeutische Tätigkeit wird als wenig einträglich eingeschätzt. Die relativ ungefestigte Marktposition verbunden mit einem relativ niedrigen Einkommensniveau in der Psychologie könnte also die Ausübung von Mehrfachbeschäftigung geradezu erzwingen. Die Arbeitsmarktlage wird außerdem als teilweise schwierig eingeschätzt, was sich für Psychologinnen und insbesondere für Berufseinsteiger, die stärker davon betroffen sind, als Push-Faktor zur Ausübung einer Mehrfachbeschäftigung herausstellen kann.

Insgesamt wirken sowohl die begünstigenden, als auch die zwingenden Faktoren in die gleiche Richtung: Sie tragen zu einer höheren Mehrfachbeschäftigung von Psychologen als beim Durchschnitt der Erwerbstätigen bei. Dies konnte auch anhand der folgenden Daten zur Mehrfachbeschäftigungsquote in der Psychologie belegt werden.

Datenlage zur Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie

Trotz der mangelhaften Datenlage zur Verbreitung der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie konnten anhand der Befunde einiger weniger empirischer Studien folgende Tendenzen festgestellt werden: Die Mehrfachbeschäftigung ist ein in der Psychologie wichtiges Phänomen mit wachsender Bedeutung. Mindestens ein Viertel der Professionsangehörigen übt vermutlich zwei oder mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus und dieser Anteil scheint zuzunehmen. Wenn man die Mehrfachbeschäftigungsquote in der Psychologie mit der unter allen Erwerbstätigen vergleicht (3 % - 10 %), wird deutlich, dass sich die Profession für die Untersuchung dieser speziellen Arbeitsform gut eignet. Die Grundlagen für Mehrfachbeschäftigung werden schon im Studium durch die Ausübung von Nebenjobs gelegt und bereits bei Berufsanfängern wurden gleichzeitige, parallele Erwerbstätigkeiten ermittelt. Sie haben einen eher heterogenen Tätigkeitsmix, was einerseits auf Offenheit für neue Felder und andererseits auf Startschwierigkeiten hindeuten kann. Die Mehrfachbeschäftigung scheint unter Freiberuflern besonders häufig zu sein, sei es als

Verbindung mehrerer Tätigkeitsfelder oder als Ergänzung der Selbständigkeit durch ein Anstellungsverhältnis. Diese Kombinationen legen nahe, dass eine Strategie der Risiko-diversifizierung und -minimierung dafür verantwortlich ist. Männer sind unter Mehrfachbeschäftigten überrepräsentiert – was auf die Doppelbelastung der Frauen durch Beruf und Familie zurückgeführt werden kann – und decken auch mehr Tätigkeitsfelder als Frauen ab. Im Vergleich zu ausschließlich angestellten Psychologen sind Mehrfachbeschäftigte besser qualifiziert durch Weiterbildungen, sie haben höhere Arbeitszeiten und verdienen auch mehr. Insbesondere Klinische Psychologen sind mehrfachbeschäftigt, typische Nebentätigkeiten sind im Bereich von Supervision/Coaching, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie klinischer und Gesundheitspsychologie angesiedelt.

Insgesamt zeigen das breite Spektrum von begünstigenden professionsspezifischen Faktoren und die hohe Mehrfachbeschäftigungsquote, dass die Psychologie für die Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung bzw. langfristigen Mehrgleisigkeit besonders gut geeignet ist.

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Befunde stammen aus Untersuchungen, die hauptsächlich die Beschäftigungssituation von Psychologen analysieren, die Mehrfachbeschäftigung jedoch nicht speziell thematisieren. Genauere Angaben dazu oder gar zur längerfristigen Doppel- und Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf lagen bisher gar nicht vor. Auch Untersuchungen der Entstehungskontexte dieses Phänomens, dessen subjektiver Bewertung und Bedeutung sowohl für die Professionsangehörigen als auch für die Profession, fehlten völlig. Außerdem wurden in keiner der verfügbaren Untersuchungen die privaten Lebensumstände der Mehrfachbeschäftigten thematisiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse eigener Untersuchungen zu diesen Themen vorgelegt und diskutiert, wobei ich einleitend den empirischen Kontext des Forschungsprojekts PROFIL kurz in Erinnerung rufen möchte.

9.3.2 Empirischer Forschungskontext

Wie im sechsten Kapitel beschrieben, habe ich zur Analyse der doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufe von Psychologen Daten, die unter meiner Mitarbeit im Rahmen des **Forschungsprojektes PROFIL**¹⁴¹ gewonnen wurden, vertiefend ausgewertet. Anhand einer

¹⁴¹ Dieses DFG-Projekt lief an der FU Berlin von 1998 bis 2004 und hatte den Titel „Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“. Zusammen mit Susanne Dettmer, Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff und Hans-Uwe Hohner habe ich über die gesamte Laufzeit des Projektes daran mitgearbeitet.

schriftlichen Befragung (Rücklaufquote 27,8 %) haben wir die Berufsverläufe von BDP-Mitgliedern (N=585) mit ca. 15-jähriger Berufstätigkeit (Studienabschluss 1983 bis 1985) retrospektiv erhoben. Das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe (68 % Frauen, 32 % Männer) unterschied sich nicht wesentlich von dem der angeschriebenen Personen und dem bei sämtlichen Professionsangehörigen zum Zeitpunkt der Befragung. Anhand der Angaben zu den wichtigsten Stationen, Ereignissen und Veränderungen in der Biografie der Befragten zwischen 1983 und 1999 ließen sich acht Berufsverlaufsmuster klar voneinander abgrenzen, wobei das **Muster der Doppel- und Mehrgleisigkeit** von Erwerbstätigkeiten am häufigsten vorkam (N=104, d. h. 17,8 %). Psychologen üben dabei zwei oder mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus, die inhaltlich mehr oder minder unterschiedlich sind und/oder mit verschiedenen Beschäftigungsformen einhergehen. Wir haben hier nur Erwerbstätigkeiten, jedoch keine Weiterbildungen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten berücksichtigt, sonst wären fast alle befragten Psychologen dem mehrgleisigen Muster zugeordnet worden.

Der Fragebogenstudie folgte in einem zweiten Erhebungsschritt eine mündliche Befragung mit einer Teilstichprobe von prototypischen Vertretern der ermittelten Berufsverlaufsmuster (N=101). Zentrale Fragen richteten sich auf die Relationen zwischen Berufs- und Privatleben der Befragten und auf deren subjektive Bedeutung. Als Ergebnis der Interviewauswertungen mittels empirischer Typenbildung haben wir drei individuelle Formen der Lebensgestaltung beschrieben: Integration, Segmentation und Entgrenzung mit ihren jeweiligen Subformen.

Die Daten der schriftlichen und mündlichen Befragung im Rahmen des DFG-Projektes PROFIL habe ich im Hinblick auf die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit vertiefend analysiert, wobei die Ergebnisse in den nächsten zwei Unterkapiteln erörtert werden.

9.3.3 Ergebnisse der Fragebogenauswertungen

Im sechsten Kapitel dieser Arbeit wurden Fragen zur Mehrfachbeschäftigung, zum Berufsverlaufsmuster sowie zur Teilstichprobe der Psychologen mit langfristigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen formuliert.

Der erste Fragekomplex betraf die **Mehrfachbeschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung**: Wie hoch ist der Anteil der Mehrfachbeschäftigten in der PROFIL-Stichprobe? Wie gestalten sich die Geschlechterverhältnisse, sind auch in dieser Stichprobe Männer über-

repräsentiert? Welcher Anteil der Befragten hat mindestens eine Phase der Mehrfachbeschäftigung während der Erwerbsbiografie durchlaufen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden die Angaben zur Berufsbiografie der befragten Psychologen in der gesamten PROFIL-Stichprobe inhaltsanalytisch und statistisch ausgewertet. Es handelt sich um 585 Personen, darunter gut zwei Drittel Frauen (68 %). Die meisten Befragten waren in den Vierzigern und wohnten in mittelgroßen Städten oder Großstädten. Lediglich 11 % stammen aus der ehemaligen DDR. Die Mehrzahl lebte mit einem Lebenspartner zusammen und ca. 70 % der Befragten waren Eltern. Es hat sich ergeben, dass, wie anhand der Arbeitsmarktstatistiken angenommen, ein gewichtiger Teil der Befragten mindestens eine Phase der Mehrgleisigkeit durchlaufen hat: Dies war der Fall bei fast der Hälfte aller Psychologen, d. h. 48 % der Stichprobe (N=278), die für eine Periode von mindestens einem Jahr mehrfachbeschäftigt gewesen sind. Knapp ein Drittel der Befragten (N=181) war zum Zeitpunkt der Befragung mehrfach beschäftigt, was einer Mehrfachbeschäftigungsquote von 31 % für die Kohorte der Psychologieabsolventen der Studienjahrgänge 1983-1985 im Jahre 1999 entspricht. Das sehr hohe Niveau der Mehrfachbeschäftigung liegt sogar über dem der bisher vorliegenden Zahlen, was die eigenen Vorannahmen zur zunehmenden Bedeutung dieser sogenannten atypischen Arbeitsform bestätigt. Auch im Vergleich zur viel niedrigeren Mehrfachbeschäftigungsquote in der Stichprobe der Mediziner im Projekt PROFIL (8 %) zeigt sich noch einmal deutlich, dass Mehrfachbeschäftigung als charakteristisch für die Profession Psychologie betrachtet werden kann. Im Geschlechtervergleich wurde deutlich, dass männliche Psychologen tendenziell häufiger mehrfachbeschäftigt sind als weibliche, sowohl im Verlauf des Berufslebens als auch zum Zeitpunkt der Befragung. Der letzte Befund steht im Einklang mit bereits vorhandenen empirischen Ergebnissen zur Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie.

Formen der Mehrfachbeschäftigung

Der zweite Komplex von Fragestellungen betraf das **Berufsverlaufsmuster** an sich: Wie viele *Phasen* der Mehrfachbeschäftigung kommen im Berufsverlauf der befragten Psychologen vor und wie lang sind sie? Welche *Formen* von Mehrgleisigkeit können identifiziert werden, d. h. welche Tätigkeits-, Beschäftigungs- und Arbeitszeitkombinationen?

Um diese Fragen zu beantworten, wurden die Daten der Teilstichprobe derjenigen Psychologen ausgewertet, die in ihrem Berufsverlauf mindestens eine Phase der Mehrfachbeschäftigung (mindestens ein Jahr) aufgewiesen haben. Es ging um 278 Personen, davon ein Drittel Männer (N=62) und zwei Drittel Frauen (N=186), wobei Männer im Vergleich zur

Gesamtstichprobe der Psychologen geringfügig überrepräsentiert sind. Diese Teilstichprobe unterscheidet sich im Bezug auf relevante Merkmale nicht signifikant von der Gesamtstichprobe der Psychologen in der PROFIL-Untersuchung. Lediglich die Befragten aus der ehemaligen DDR sind in der Teilstichprobe unterrepräsentiert (N=23, d. h. 6,8 %), was auch damit zusammenhängt, dass es dort vor der Wende keine Möglichkeiten der Mehrfachbeschäftigung gab. Dementsprechend begannen, wie erwartet, deren doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe insgesamt nach der Wende. Aufgrund der kleinen Fallzahlen konnte ich keine Ost-West-Unterschiede berechnen.

Anhand von statistischen Auswertungsverfahren wie Häufigkeitsverteilungen, Berechnungen der statistischen Kennwerte sowie Kreuztabellen, Mittelwertvergleichen und Varianzanalysen sind folgende Ergebnisse ermittelt worden.

Die durchschnittliche **Dauer** der Mehrgleisigkeit im Berufsverlauf lag bei insgesamt ca. 6 Jahren, etwa die Hälfte der Befragten war länger als 5 Jahre mehrgleisig tätig, was auf den eher langfristigen Charakter dieser Beschäftigungsform in der Psychologie hindeutet. Die Mehrzahl der Befragten wies eine einzige, durchgehende **Phase** der Mehrfachbeschäftigung und etwa ein Viertel zwei oder mehrere Phasen auf. Fast ein Fünftel aller Phasen der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten hat bereits in den ersten drei Jahren nach dem Studienabschluss begonnen. Diese **Berufseinstiegsphasen** erscheinen charakteristisch für Psychologieabsolventen und sind meistens von einer heterogenen Kombination von Inhalten, Beschäftigungsformen und Tätigkeiten kurzfristiger Dauer gekennzeichnet. Während einige Psychologen Mehrfachbeschäftigung längerfristig beibehalten, mündet bei anderen die Mehrfachbeschäftigung in einem eingleisigen Berufsweg.

Bezüglich der **Anzahl** paralleler Tätigkeiten konnten festgestellt werden, dass in mehr als zwei Dritteln der untersuchten Mehrfachbeschäftigungsphasen zwei parallele Erwerbstätigkeiten ausgeübt wurden, in fast einem Viertel der Phasen drei Tätigkeiten und fast ein Zehntel der Phasen umfasste sogar vier bis zu sechs parallele Erwerbstätigkeiten. Dies verdeutlicht, dass neben einer Doppelgleisigkeit auch eine Mehrgleisigkeit von beruflichen Strängen für Psychologen charakteristisch ist.

Es zeigte sich weiterhin, dass die Mehrfachbeschäftigung von Psychologen hauptsächlich durch die Kombination fach eigener **Tätigkeitsfelder** charakterisiert ist: Die allermeisten parallel ausgeübter Erwerbstätigkeiten sind psychologischer Art. Dies könnte eventuell ein Hinweis mehr auf die überwiegende Freiwilligkeit der Mehrfachbeschäftigung sein, denn andere Berufsgruppen (z. B. Künstler) müssen häufiger einen fachfremden Brotberuf ausüben.

Die Tätigkeitsfelder verknüpfen sich im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung in einer enormen Vielfalt von Varianten. Unter den über 100 Tätigkeitskombinationen, die ermittelt wurden, ist mehr als die Hälfte einzigartig. Dies weist auf das breite Spektrum der abgedeckten Felder sowie auf die Möglichkeit, die Mehrfachbeschäftigung an die individuellen Kompetenzen und Lebensumstände anzupassen hin. Dass so viele Kombinationsvarianten überhaupt möglich sind, verdeutlicht zudem die Offenheit der Strukturen in der Psychologie bzw. die vielfältigen Möglichkeiten der Berufsausübung, die sich den Professionsangehörigen der Psychologie bieten. Es wurde weiterhin deutlich, dass die meisten Phasen der Mehrfachbeschäftigung von inhaltlicher Heterogenität gekennzeichnet sind: Verknüpft werden zwei oder mehrere inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten. Am häufigsten wird die Psychotherapie mit anderen, hauptsächlich klinischen, aber auch nicht klinischen Tätigkeiten kombiniert. Als professionsspezifische Formen können die Doppelgleisigkeit von Psychotherapie und Klinischer Psychologie sowie von Psychotherapie und klinischer Beratung oder Supervision gelten. Eine weitere, verbreitete Kombinationsform stellt die Verknüpfung von Forschung und Lehre mit klinischen und auch nicht-klinischen psychologischen Feldern dar.

Es wurde weiterhin ermittelt, dass unter den **Beschäftigungsformen** die Selbständigkeit klar überwiegt: In den allermeisten Fällen ist zumindest eine der parallelen Tätigkeiten selbständig bzw. freiberuflich ausgeübt worden. In fast einem Drittel der untersuchten Phasen von Mehrfachbeschäftigung verbinden Psychologen sogar nur selbständige Tätigkeiten miteinander, im Sinne des Konzeptes von Portfolio-Arbeit (Handy, 1984). In beinahe zwei Dritteln der untersuchten Phasen haben die Befragten das Spielbein einer oder mehrerer selbständiger Tätigkeiten mit dem Standbein einer relativ sicheren Anstellung stabilisiert. Nur die wenigsten Psychologen kombinieren zwei sichere Anstellungen.

Folgende Formen des **Arbeitszeitmixes** konnten unterschieden werden: Am häufigsten kommt die Kombination einer Vollzeitstätigkeit mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten vor, gefolgt von der Kombination einer Halbtagsstätigkeit¹⁴² mit Nebentätigkeit(en) bzw. mit einer weiteren Halbtagsstätigkeit. Relativ selten bzw. nur bei Müttern kommt dagegen die Verknüpfung mehrerer geringfügiger Tätigkeiten vor. Parallel zu den beruflichen Strängen der Mehrfachbeschäftigung verlaufen in den Biografien der befragten Psychologen zusätzlich weitere **Lebensstränge**, am häufigsten Familien- und Weiterbildungsstränge.

¹⁴² D. h. mit dem Umfang einer halben Stelle von ca. 20 WoStd., wobei nicht nur Anstellungsverhältnisse sondern auch selbständige Tätigkeiten mit diesem Umfang inbegriffen sind.

Schließlich wurden Hinweise auf die **Entstehung** der beruflichen Mehrgleisigkeit identifiziert, die sich jedoch nur mit Vorsicht interpretieren lassen: Es gab mehr Hinweise auf eine „freiwillige“ Ausübung von zwei oder mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten als auf Arbeitsmarktzwänge oder finanzielle Gründe. In einigen wenigen Fällen – nur bei Psychologinnen – ist die Mehrfachbeschäftigung infolge privater Umstände (z. B. nach der Geburt eines Kindes) entstanden. Schließlich konnten auch zwei professionsspezifische Motive ermittelt werden: Die Mehrfachbeschäftigung ist dabei entweder im Verlauf der psychotherapeutischen Aus- und Weiterbildung und/oder beim Übergang in die Selbständigkeit (meist Niederlassung in einer psychotherapeutischen Praxis) entstanden.

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass das Berufsverlaufsmuster der Mehrgleisigkeit hinsichtlich der langfristigen Parallelität der Erwerbstätigkeiten zwar homogen ist, aber ansonsten in sich heterogen. Anhand unterschiedlicher Verläufe, Zeitbudgets, Beschäftigungsformen, Tätigkeitsfelder sowie Inhalte und Aufgaben ließ sich eine breite Palette an **spezifischen Formen und Kombinationen** unterscheiden: kurz, mittel- und langfristig, kontinuierlich oder phasenweise, beim Berufseinstieg oder beim Übergang in die Selbständigkeit, mit inhaltlicher Homogenität oder Heterogenität verbunden, in der Selbständigkeit oder mit einer Kombination von Beschäftigungsformen. Für die Psychologen sind also hauptsächlich individuelle Mehrfachbeschäftigungsformen charakteristisch, die sich an die persönlichen Kompetenzen und Lebensumstände anpassen.

Außerdem wurden noch **geschlechtstypische Formen** der Mehrfachbeschäftigung identifiziert. Typisch für *männliche* Psychologen ist eine längerfristige, kontinuierliche, d. h. einphasige Mehrfachbeschäftigung, bei der mehrere parallele Tätigkeiten verbunden werden. Im Vergleich zu Frauen weisen Männer häufiger die Kombination von Forschung und Praxis auf; und sie verknüpfen häufiger eine Vollzeitbeschäftigung mit Nebentätigkeiten oder kombinieren zwei Halbtags-tätigkeiten. Schließlich gibt es bei Männern häufiger Hinweise auf die „freiwillige“ Entstehung dieser Arbeitsform. Dagegen weisen *weibliche* Psychologen eher kurzfristige, heterogene und diskontinuierliche Mehrfachbeschäftigungsformen auf, also solche mit zwei unterschiedlichen Phasen, wobei nur zwei Tätigkeiten parallel ausgeübt werden. Charakteristisch für Frauen sind ferner heterogene Kombinationen klinischer und nicht klinischer Tätigkeiten oder mehrerer nicht klinischer Tätigkeiten. Kennzeichnend für die Mehrfachbeschäftigung von Müttern ist der Mix von Halbtags- und Nebentätigkeit(en) sowie von mehreren geringfügigen Tätigkeiten. Bei Psychologinnen gibt es häufiger Hinweise auf eine „erzwungene“ Entstehung sowie auf die Entstehung der Mehrgleisigkeit beim Übergang in die Selbständigkeit.

Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen

Der dritte Komplex von Fragestellungen bezog sich schließlich auf die Teilstichprobe der **Psychologen mit längerfristigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen**: Wie gestalten sich Arbeitszeit, Einkommen und Qualifikation der Befragten? Welche sind die außerberuflichen Lebensbedingungen und die Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben? Inwieweit unterscheiden sich Psychologen mit mehrgleisigen von denen mit eingleisigen Berufsverläufen?

Hierzu wurde die **Teilstichprobe** der Psychologen untersucht, die über einen Zeitraum von mindestens 6 Jahren mehrfachbeschäftigt gewesen sind. Es handelte sich um 121 Personen (d. h. 22 % der gültigen Stichprobe), darunter fast zwei Drittel Frauen (N=78, d. h. 64 %) und gut ein Drittel Männer (N=43, d. h. 36 %). Anhand des Vergleichs mit der Teilstichprobe der Psychologen, die im Laufe ihres Berufslebens immer eingleisig tätig waren (N=300), konnten die **Charakteristika** der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen herausgearbeitet werden.¹⁴³ Viele der folgenden Berufsverlaufsunterschiede sind jedoch nur für Männer oder nur für Frauen statistisch signifikant. Bezüglich der **soziodemografischen Merkmale** konnte festgestellt werden, dass im Vergleich zur Teilstichprobe der eingleisig tätigen Männer im Muster Mehrgleisigkeit tendenziell überrepräsentiert sind (36 % vs. 30 %). Frauen mit mehrgleisigen Berufsverläufen sind etwas älter und wohnen häufiger in großen und mittelgroßen Städten als Frauen im Muster Eingleisigkeit.

Zu den **Charakteristika des Berufslebens** wurde ermittelt, dass die meisten Befragten mit mehrgleisigen Berufsverläufen indirekte bzw. diskontinuierliche Ausbildungswege durchlaufen. Dies weist einerseits auf mehrere Interessen und andererseits auf breitere Kompetenzen, die in mehreren Berufsfeldern eingesetzt werden können, hin. Indirekte *Ausbildungswege* können eventuell als Vorboten der späteren beruflichen Mehrgleisigkeit betrachtet werden. Die meisten Psychologen im Muster Mehrgleisigkeit bilden sich nach dem Studium kontinuierlich weiter und durchlaufen eine oder mehrere fachliche *Aus-, Fort- bzw. Weiterbildungen*. Mehrgleisig Tätige beiderlei Geschlechts sind tendenziell höher qualifiziert (gemessen an der Anzahl der Weiterbildungen) als Personen im Muster Eingleisigkeit. Dies unterstützt die vorherigen Befunde, sowohl vor als auch nach dem Psychologiestudium zeigen mehrgleisig Tätige eine erhöhte Aus- und Weiterbildungsbereitschaft, ganz im Sinne des lebenslangen Lernens. Das kann aber auf die Notwendigkeit

¹⁴³ Zur Vereinfachung werden doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe als „Muster Mehrgleisigkeit“ bezeichnet, eingleisige Berufsverläufe als „Muster Eingleisigkeit“.

der Weiterbildung hinweisen, um sich auf dem Arbeitsmarkt flexibel zu erweisen. Dass Frauen im Durchschnitt tendenziell weniger Weiterbildungen absolvieren als Männer, könnte darauf zurückgeführt werden, dass sie durch die Doppelbelastung Beruf und Familie zeitlich eingeschränkt sind. Die höhere Weiterbildungsaktivität der mehrgleisig Tätigen geht mit einem stärkeren *berufspolitischen Engagement*, gemessen an der Anzahl der Mitgliedschaften in Berufsverbänden, einher. Die unterschiedlichen Mitgliedschaften könnten eventuell den unterschiedlichen parallelen Tätigkeiten entsprechen.

Die *Erwerbsarbeitszeit* liegt bei Psychologen mit mehreren Tätigkeiten um ca. 7 Wochenstunden über der von denjenigen mit einer einzigen Tätigkeit, wobei in beiden Mustern Männer länger arbeiten als Frauen und Kinderlose länger arbeiten als Eltern. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mehrgleisig tätigen Männern liegt bei mehr als 45 Stunden, die von Frauen bei ca. 37 Stunden. Psychologinnen im Muster Mehrgleisigkeit geben auch eine höhere *Wunscharbeitszeit* als solche im Muster Eingleisigkeit an, was auf die freiwillige Ausübung paralleler Tätigkeiten hinweisen könnte oder darauf, dass diese Frauen stärker arbeitsorientiert sind als eingleisig tätige Frauen. Entsprechend der höheren Arbeitszeiten verzeichnen Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen höhere *Einkommen* (M=7.300 DM) als solche mit eingleisigen Verläufen (M=6.000 DM).

Sehr wenige Psychologen im Muster Mehrgleisigkeit haben eine *Leitungsposition* inne oder Weisungsbefugnisse, weniger als solche im Muster Eingleisigkeit, was z. T. nachvollziehbar ist, wenn man den hohen Anteil der Selbständigen und Teilselbständigen im mehrgleisigen Muster bedenkt. Die meisten mehrgleisig Tätigen arbeiten hauptberuflich in Bereichen mit *hohem Ansehen*, und zwar häufiger als eingleisig Tätige. Diese Unterschiede gelten für Männer wie für Frauen gleichermaßen und lassen sich insbesondere durch den hohen Anteil an Psychotherapeuten im Muster Mehrgleisigkeit erklären.

Bei der zusammenfassenden Bewertung des *Berufserfolgs* nach den oben genannten objektiven Kriterien (Einkommen, Leitungsposition, Weisungsbefugnis, Prestige) konnte eine spezifische Form von Berufserfolg der mehrgleisig tätigen Psychologen identifiziert werden: Obwohl sie keine Normalbiografien durchlaufen und auch seltener Leitungspositionen bzw. Weisungsbefugnisse haben, können sie hinsichtlich Einkommen und Prestige der Arbeitstätigkeit als erfolgreicher im Vergleich zu eingleisig tätigen Psychologen eingeschätzt werden. Dies gilt für Männer wie für Frauen gleichermaßen, die berufliche Mehrgleisigkeit kann sich also im Vergleich zu anderen Berufsverläufen als *Erfolgsweg für Frauen* herausstellen.

Mehrgleisig Tätige beiderlei Geschlechts berichten häufiger über eine negative Rolle und seltener über eine neutrale oder positive *Rolle der Geschlechtszugehörigkeit* im Berufsleben als eingleisig Tätige. Im Geschlechtervergleich geben mehrgleisig tätige Frauen erwartungsgemäß häufiger eine negative und seltener eine positive oder neutrale Rolle an als Männer.

Bezüglich der **Charakteristika des Privatlebens** der Befragten konnte festgestellt werden, dass die allermeisten Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen in einer *Partnerschaft* bzw. Ehe leben, wobei überproportional mehr Frauen als Männer Single sind. Zwei Drittel der Psychologen mit mehrgleisigen Berufsverläufen sind *Eltern*, etwas seltener als diejenigen mit eingleisigen Verläufen. Mehrgleisig tätige Frauen sind tendenziell häufiger kinderlos als Männer mit solchen Berufsverläufen. Dass diese Frauen häufiger Single und kinderlos sind, könnte mit ihrer zusätzlichen Arbeitsbelastung zusammenhängen, durch die keine Zeit mehr fürs Privatleben übrig bleibt. Umgekehrt könnten kinderlose Singlefrauen ihre Zeit vermehrt in den Beruf investieren.

Die *Partnerinnen* der Männer mit mehrgleisigen Berufsverläufen haben geringere Erwerbsarbeitszeiten und haben häufiger ihren Berufsverlauf für Kindererziehung unterbrochen als Partnerinnen der Männer mit eingleisigen Verläufen, was für traditionellere Partnerschaftsformen spricht.

Es konnte weiterhin festgestellt werden, dass, entsprechend ihrer durchschnittlich höheren Erwerbsarbeitszeiten, mehrgleisig tätige Psychologinnen einen tendenziell geringeren *Anteil an der Familien- und Hausarbeit* haben als die eingleisig Tätigen. Zwar überwiegen traditionelle *Partnerschaftsarrangements*¹⁴⁴ sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Psychologen mit mehrgleisigen Berufswegen. Frauen im Muster Mehrgleisigkeit weisen jedoch tendenziell häufiger eine Komplementarität zu eigenen Gunsten und etwas seltener eine zugunsten des Partners auf als Frauen im Muster Eingleisigkeit. Mehrgleisig tätige Personen beschäftigen, um den reduzierten Haushaltseinsatz zu kompensieren, häufiger eine bezahlte *Haushaltshilfe*, die sie sich aufgrund der durchschnittlich höheren Einkommen vermutlich auch finanziell eher leisten können als eingleisig Tätige.

Schließlich wurden die **Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben** der Befragten untersucht. Den meisten Psychologen mit mehrgleisigen Verläufen sind Beruf und Privatleben gleichermaßen wichtig, wobei den Psychologinnen mit mehrgleisigen Verläufen die *Work-Life-Balance* wichtiger ist als denen mit eingleisigen Verläufen. Dies könnte darauf hin-

¹⁴⁴ D.h., dass die Arbeitsaufteilung in Familie und Haushalt zugunsten der Männer gestaltet ist.

weisen, dass die Integration der Lebenssphären bei der Entstehung von mehrgleisigen Berufsverläufen eine bedeutsame Rolle spielt.

Der Anteil der *arbeitszentrierten* mehrgleisig tätigen Frauen liegt deutlich über deren Anteil unter eingleisig Tätigen. Das berufliche Zeitbudget der Psychologinnen im Muster Mehrgleisigkeit ist höher, das für Familie und Haushalt geringer als im Muster Eingleisigkeit, was auch mit größeren Abstrichen im Privatleben zugunsten des Berufslebens einhergeht. Mehrgleisig tätige Personen berichten tendenziell häufiger von Beruf und Privatleben als *Doppelgewinn* und vom Beruf als Gewinn und seltener vom Privatleben als Gewinn im Vergleich zu eingleisig tätigen. Mehrfachbeschäftigte Frauen und Mütter geben häufiger sowohl Doppelgewinn als auch Doppelbelastung im Vergleich zu Monobeschäftigten an. Hier liegen also Freud und Leid sehr nah beieinander bzw. die berufliche Bereicherung wird um den Preis von Mehrfachbelastungen erkaufte.

Die für mehrgleisig tätige Psychologen spezifischen persönlichen *Erfolgskriterien* bzw. Lebensziele waren Selbstverwirklichung und finanzielle Unabhängigkeit, was eventuell auf den Entstehungskontext dieser Berufsverläufe verweist (allerdings hatten finanzielle Ziele einen geringen absoluten Anteil). Mehrgleisig tätige Frauen erachten die Berufszufriedenheit als relativ wichtiger im Vergleich zu eingleisig tätigen, was einen erneuten Hinweis auf deren höhere Arbeitsorientierung darstellt. Schließlich wurden anhand des Ausmaßes der realisierten Lebensziele Frauen im Muster Mehrgleisigkeit als subjektiv erfolgreicher als solche im Muster Eingleisigkeit eingeschätzt.

Zusammenfassend können folgende **Charakteristika der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen** im Vergleich zu denen mit eingleisigen Verläufen festgestellt werden¹⁴⁵: Sie arbeiten länger und verdienen dementsprechend mehr, arbeiten häufiger in prestigereichen Tätigkeitsfeldern, sind besser qualifiziert und stärker berufspolitisch engagiert. Männer haben häufiger Berufs- bzw. Ausbildungserfahrungen vor dem Psychologiestudium erworben. Frauen sind stärker arbeitsorientiert. Allerdings machen diese Personen auch seltener eine Karriere im klassischen Sinne (Aufstieg in Leitungspositionen, Weisungsbefugnis) und berichten häufiger über eine negative Rolle der Geschlechtszugehörigkeit im Berufsleben. Männer weisen häufiger traditionelle Partnerschaftsarrangements bzw. eine traditionelle Arbeitsteilung auf, Frauen werden häufiger im Haushalt vom Partner unterstützt. Beide Geschlechter beschäftigen häufiger eine Haushaltshilfe. Den Frauen

¹⁴⁵ Wenn nur Männer (oder Frauen) genannt werden, geht es um den Vergleich der mehrgleisig mit den eingleisig tätigen Männern (oder Frauen).

sind häufiger eine Balance der Lebenssphären sowie der Beruf am wichtigsten. Ihr berufliches Zeitbudget ist höher und das für Haushalt und Familie geringer und sie berichten dementsprechend von höheren Abstrichen im Privatleben. Die Psychologen mit mehrgleisig-mehrgleisigen Verläufen berichten häufiger über Beruf und Privatleben als Doppelgewinn und über Beruf als Gewinn, dagegen seltener über das Privatleben als Gewinn. Frauen und Mütter geben häufiger sowohl Doppelgewinn als auch Doppelbelastung an. Beide Geschlechter streben häufiger Selbstverwirklichung und finanzielle Unabhängigkeit als Lebensziele an. Frauen streben auch häufiger nach Zufriedenheit im Beruf. Schließlich können Frauen als subjektiv erfolgreicher gelten, gemessen an der Realisierung ihrer Lebensziele.

Die **Geschlechtsunterschiede im Muster Mehrgleisigkeit** können anhand der Charakteristika der **männlichen** im Vergleich zu den weiblichen Psychologen folgendermaßen zusammengefasst werden: Männer mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen arbeiten länger und verdienen dementsprechend mehr, sind tendenziell häufiger weisungsbefugt, sind besser qualifiziert und stärker berufspolitisch engagiert. Sie berichten häufiger über eine neutrale oder positive Rolle der Geschlechtszugehörigkeit im Berufsleben. Sie sind häufiger partnerschaftlich liiert und haben häufiger traditionelle Partnerschaftsarrangements, d. h., dass die Partnerin ihren Berufsverlauf für die Kindererziehung unterbricht, geringere Arbeitszeiten hat und sich mehr im Haushalt betätigt als der Partner mehrgleisig tätiger Frauen. Männer im Muster Mehrgleisigkeit sind arbeitsorientierter (höheres berufliches Zeitbudget, höhere Wunscharbeitszeit) und berichten über weniger Abstriche, sowohl im beruflichen als auch im familiären Bereich. Das Privatleben wird häufiger als Gewinn betrachtet.

Spiegelbildlich zu diesen Merkmalen gestalten sich die Charakteristika der Frauen mit mehrgleisigen Berufsverläufen im Vergleich zu den entsprechenden Männern: Ihre Erwerbsarbeitszeiten sind geringer und ihre Einkommen dementsprechend niedriger etc.

9.3.4 Ergebnisse der Interviewauswertungen

Nach Auswertung der Daten der schriftlichen Erhebung sind noch folgende Fragen offen geblieben:

1) Fragen zur **Begründung und Bewertung** dieses Berufsverlaufsmusters: Welche Motive werden als ausschlaggebend für die Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten angegeben?

Wird Mehrgleisigkeit als strukturell erzwungen empfunden oder selbst initiiert? Wie wird sie bewertet? Welche Vor- und welche Nachteile werden benannt?

2) Fragen zur professionsspezifischen **Bedeutung** der Doppel- und Mehrgleisigkeit: Welches professionelle Selbstverständnis haben Personen mit solchen Berufsverläufen? Werden professionsspezifische Gründe für die Entstehung der Mehrgleisigkeit genannt?

3) Fragen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**: Welche individuellen Formen der Lebensgestaltung weisen die doppel- und mehrgleisig Tätigen auf? Welche Zielkonflikte treten auf, und wie werden sie gelöst? Welche Vereinbarungsstrategien werden eingesetzt?

4) Fragen zur **Gruppierung der doppel- und mehrgleisig** tätigen Psychologen: Welche Typen können unterschieden werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde ein Teil der leitfadengestützten Interviews, die im Forschungsprojekt PROFIL durchgeführt wurden, inhaltsanalytisch ausgewertet und empirische Typen wurden gebildet. Die **Teilstichprobe** der Interviewten umfasst 20 Psychologen, davon 8 Männer und 12 Frauen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen (mit einer Länge von mindestens 6 Jahren). Die Interviewten waren zwischen 39 und 57 Jahre alt, die meisten davon Anfang oder Mitte vierzig. Aufgrund des geringen Vorkommens der Befragten aus der ehemaligen DDR in der Stichprobe (nur zwei Personen) konnte kein Ost-West-Vergleich durchgeführt werden.

Anhand der **inhaltsanalytischen Auswertung** der Interviews wurden individuelle Motive, Strebungen und Ziele dieser Personengruppe, Hinweise auf ihr Professionsverständnis und auf ihre Strategien zur Vereinbarung von Beruf und Familie ermittelt. Die Mehrheit der Befragten gibt an, sich **freiwillig** für diesen Berufsverlauf entschieden zu haben, wobei Strebungen nach beruflicher, persönlicher Entwicklung und Autonomie, nach Selbstverwirklichung und Realisierung eines ganzheitlichen Lebensentwurfs bzw. Vereinbarung von Berufs- und Privatleben eine wichtige Rolle spielen. Die Motive für die Weiterbildung und für den ständig weiterlaufenden Wissenserwerb sind meistens intrinsisch. Diese Psychologen identifizieren sich mit ihrem Beruf und engagieren sich im Rahmen unterschiedlicher Berufsverbände. Sie haben ein sehr offenes, breites **Professionsverständnis**, das sich auf ein breites Spektrum an Wissensbeständen und Fertigkeiten bezieht. Viele betonen dabei die Notwendigkeit der Verbindung von Praxis und Wissenschaft. Als **Vorteile** mehrgleisiger Berufsverläufe werden hauptsächlich die Abwechslung, die vielfältige Arbeit und die

damit einhergehenden breiten Erfahrungshintergründe genannt. Ferner schätzen die Befragten die zeitliche Flexibilität sowie das höhere Einkommen. **Nachteilig** wirken sich, insbesondere bei Personen, die viel arbeiten, der Zeitmangel und der Stress aus. Angesichts der Vereinbarung bzw. Integration mehrerer Lebensstränge sind hohe Koordinationsleistungen notwendig. Als wichtige **Bewältigungsstrategie** erweist sich vor allem die Nutzung professioneller und sozialer Ressourcen sowie der Einsatz von Selektionsstrategien im Alltag. Die Erfahrungen mit der Doppel- und Mehrgleisigkeit werden von den meisten Befragten insgesamt positiv **bewertet**. Sie wollen auch in Zukunft zwei oder mehrere Tätigkeiten beibehalten.

Mithilfe der Inhaltsanalyse wurden weiterhin zwei für die Psychologie charakteristische **temporäre Formen** bzw. Phasen der Mehrgleisigkeit ermittelt: die Berufseinstiegsphase und der Übergang in die Selbständigkeit. Fast die Hälfte der Befragten weist eine heterogene, mehrgleisige **Berufseinstiegsphase** auf: Die meisten „schnuppern“ in mehrere Tätigkeitsfelder zugleich hinein, um die für sie geeignete Tätigkeit zu finden oder um Berufserfahrungen zu sammeln und bleiben unter Umständen längerfristig mehrgleisig tätig. Einige sehen sich aber gezwungen, mehrere Jobs anzunehmen, weil sie keine Vollzeitstelle finden und ein einziges Einkommen nicht zum Leben reicht. Diese Einstiegsphase mündet dann in die Eingleisigkeit, wenn sich auf dem Arbeitsmarkt eine zu den individuellen Präferenzen passende Tätigkeit findet. Als „**vorsichtige Selbständige**“ können die interviewten Psychologen bezeichnet werden, die beim Übergang von einer Anstellung in die Selbständigkeit phasenweise (ca. 1-3 Jahre) parallel in beiden Beschäftigungsformen arbeiten. Diese Absicherungsstrategie wurde beispielsweise von Psychotherapeuten gewählt, die noch in einer Klinik angestellt waren und eine eigene Praxis eröffnen wollten. Diese zeitweilige, transitionale Form der Mehrfachbeschäftigung ähnelt dem Typus des „vorsichtigen Unternehmers“ von Rouault (2002a).

Während die Formen „Berufseinsteiger“ und „vorsichtige Selbständige“ sich nur auf eine relativ kurze Phase der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf der Befragten beziehen, wurden im Rahmen der folgenden **empirischen Typenbildung** hingegen langfristige mehrgleisige Berufsverläufe im Kontext der gesamten Lebensgestaltung betrachtet. Die unten beschriebenen Typen weisen z. T. auch mehrgleisige Berufseinstiegsphasen oder Phasen des Übergangs in die Selbständigkeit auf. Anhand der jeweils spezifischen Konstellationen von Geschlecht und Familienstand, von Arbeitszeiten, Motiven, Strebungen, Zie-

len und Formen der Lebensgestaltung ließen sich vier Typen von Personen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen voneinander abgrenzen: „Konfliktbelastete“, „Balancierende“, „arbeitszentrierte Familienernährer“ und „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“. Es handelt sich hierbei um die in der Forschungsliteratur erste Typologie von langfristigen doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen im Kontext der gesamten Lebensgestaltung. Bisherige Typen von Mehrfachbeschäftigten (Rouault, 2002a, b) oder von Portfolio People (Mallon, 1998) haben sich nur auf Untersuchungen des Berufslebens im Querschnitt beschränkt.

„Die Konfliktbelasteten“ sind gewissermaßen „Berufseinsteiger“, bei denen sich Probleme der beruflichen Eingangsphase als dauerhaft erweisen und für die es besonders schwierig war, beruflich „richtig“ Fuß zu fassen. Es handelt sich um Mütter, die sich gezwungen sehen, aus finanziellen Gründen oder wegen der schwierigen Arbeitsmarktsituation mehrere „Minijobs“ nebeneinander auszuüben bzw. das Einkommen einer halben Stelle mit Nebeneinkünften aufzubessern. Diese Psychologinnen berichten einerseits von einer grundsätzlichen Offenheit bezüglich der beruflichen Entwicklung bzw. von einer geringen Zielorientierung oder diffusen Zielen, andererseits von Anpassungsfähigkeit. Der Berufsverlauf ist diskontinuierlich, mit Unterbrechungen für die Kindererziehung und mehreren doppel- und mehrgleisigen Berufsphasen, die Mehrgleisigkeit ist eher mittelfristig und inhaltlich heterogen. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind befristet, d. h. prekär, das Arbeitsvolumen ist sehr schwankend (10 bis 30 WoStd.). Die berufsbiografische Unsicherheit ist hoch, denn mindestens eine der Tätigkeiten wird freiberuflich ausgeübt, was mit Zukunftsängsten und mit dem Einsatz von Absicherungsstrategien einhergeht. Nach objektiven Kriterien und im Vergleich zu den anderen Interviewten können sie als relativ wenig erfolgreich eingeschätzt werden. Die Rolle der Geschlechterzugehörigkeit im Beruf wird wegen der schlechteren Karrierechancen durch Kinderbetreuung und die Mutterrolle als negativ angesehen. Das private Leben ist diesen Frauen wichtiger als das berufliche und ihre Partnerschaften sind durch eine traditionale Arbeits- und Rollenverteilung gekennzeichnet. Charakteristisch für diesen Typus sind dauerhafte Konflikte zwischen multiplen kurzfristigen Zielen, die mit einem hohen Stressniveau einhergehen. Die Integration beider Lebensbereiche wird durch Abstriche an beruflichen wie an privaten Zielen „erkauft“. Es entsteht ein Gefühl der Zerrissenheit, die Wahrnehmung, „auf drei Hochzeiten tanzen“ oder „zwischen drei Stühlen gleichzeitig sitzen“ zu müssen. Darüber hinaus können diese Frauen aufgrund der Mehrfachbelastungen den eigenen professionellen Ansprüchen nicht

gerecht werden und berichten von einer unklaren, diffusen beruflichen Identität. Diese Personen bewerten ihren Berufsverlauf ambivalent bis negativ und für die Zukunft gilt ihnen „Eingleisigkeit“ als erstrebenswert. Allerdings heben sie den durch die Mehrgleisigkeit erweiterten beruflichen Horizont positiv hervor.

Bisher wurde in der Literatur ein solcher Typus von „konfliktbelasteten“ Müttern nicht beschrieben. Im Vergleich zum Typus der „älteren unqualifizierten Teilzeitarbeiterinnen“ von Rouault (2002a, b) wird deutlich, dass auch bei hoch qualifizierten und jüngeren Frauen die Mehrgleisigkeit im Kontext einer „Ökonomie der Not“ entstehen kann. Dabei sind hier drei Faktoren entscheidend: die Mutterrolle dieser Frauen, ihre geringe Unterstützung durch einen Partner sowie die schwierige Arbeitsmarktlage bzw. die wenig etablierte Position der Psychologie auf dem Arbeitsmarkt, wodurch das Einkommensniveau der Qualifikation dieser Frauen nicht genügend entspricht. Somit könnten sie auch als „akademische Überlebenskämpferinnen“ im Gegensatz zu den „proletarischen Überlebenskämpferinnen“ von Rouault bezeichnet werden, wobei dieser „Überlebenskampf“ doch auf einem höheren Niveau als bei den unqualifizierten Frauen stattfindet.

Durch ihre geringe Zielorientierung entsprechen die „Konfliktbelasteten“ dem Typus „Lost or trapped“ bei Briscoe et. al. (2006), weil sie eher reaktiv handeln und sowohl ihr selbst gesteuertes Karrieremanagement als auch die physische Mobilität gering ausgeprägt sind (die psychologische Mobilität könnte eventuell höher sein).

Bezogen auf das Erleben von Portfolio-Arbeit (vgl. Clinton et al., 2006) kann festgestellt werden, dass bei diesem Typus das Verhältnis zwischen Autonomie und Unsicherheit nicht in Balance ist, denn die Unsicherheit überwiegt, was sich auch in einem hohen Stressniveau, geringem Wohlbefinden und Vereinbarkeitsschwierigkeiten ausdrückt. Deshalb erscheint es auch als adaptiv, dass diese Frauen versuchen, die Mehrgleisigkeit zu beenden, denn im Falle eines langfristigen Verbleibens in einer für sie so belastenden Arbeitsform kann mit negativen Folgen für die Persönlichkeitsentwicklung (vgl. König, 1993) und mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gerechnet werden. Diesbezüglich sowie hinsichtlich der berufsbiografischen Unsicherheit und der unklaren beruflichen Identität kommen die Berufsverläufe der „Konfliktbelasteten“ den „Neuen Erwerbsbiografien“, die im Kontext des Strukturwandels der Arbeit entstehen, nahe (ebd.).

„Die Balancierenden“ sind mehrheitlich Mütter, die im Gegensatz zu den „Konfliktbelasteten“ ihre berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit gerade im Sinne einer optimalen Stra-

ategie zur Vereinbarung von Beruf und Familie einsetzen. Sie wählen dieses Berufsverlaufsmuster also sehr bewusst, um durch die Kombination von zwei Teilzeittätigkeiten auch mit Blick auf die Familie flexibel zu sein. Außerdem spielt noch das Streben nach Ganzheitlichkeit, Autonomie und vielfältiger Tätigkeit eine Rolle bei der Entstehung der beruflichen Parallelität. Die beiden Tätigkeiten – eine davon selbständig – werden regelmäßig ausgeübt und haben insgesamt ein mittleres Arbeitsvolumen (ca. 25-35 WoStd). Einige Befragte verbinden eine Praxistätigkeit mit Forschung und/oder Lehre. Die „Balancierenden“ leben in bildungshomogenen Beziehungskonstellationen und schildern ihre egalitäre oder umgekehrt-traditionale Partnerschaft als „Lebensprojekt“ oder „Lebensfirma“; und als gemeinsames Ziel beider Partner gilt die Balance der Lebenssphären. Eine relativ symmetrische Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie sowie ständige Abstimmungsprozesse im Alltag bilden die Grundlage dafür, dass sich die Partner als „Team“ sehen. Den „Balancierenden“ gelingt es viel leichter als den „Konfliktbelasteten“, ihre unterschiedlichen Ziele in mehreren Lebenssträngen ohne Abstriche zu realisieren, weil sie im Rahmen übergreifender partnerschaftlicher Integrationsziele abgestimmt werden. Die „Balancierenden“ nennen viele hilfreiche Vereinbarkeitsstrategien bzw. -kompetenzen: ihr Organisationstalent, ihr gutes Zeit- und Selbstmanagement, ihre Inanspruchnahme von Unterstützung etc. Die langfristige Doppel- und Mehrgleisigkeit wird positiv bewertet und soll zukünftig beibehalten werden. Die Bilanzierung des bisherigen Lebensverlaufs fällt ausgesprochen zufriedenstellend aus, Beruf und Privatleben werden als Doppel- und Mehrfachgewinn betrachtet. In dieser Gruppe sind auch zwei männliche Psychologen mit dem Leitbild einer Integration von Berufs- und Privatleben, die als „Pionier-Männer“ bezeichnet werden können, vertreten.

Doppel- und Mehrgleisigkeit entsteht also bei diesem Typus im Kontext einer Ökonomie der ganzheitlichen Selbstverwirklichung. Mit ihrem Streben nach Selbstverwirklichung ähneln die „Balancierenden“ den „postmodernen Arbeitnehmern“, wobei Rouault (2002a) nur berufliche Aspekte berücksichtigt hat; bei den „Balancierenden“ aber gerade die ganzheitliche Selbstverwirklichung in beiden Lebensbereichen im Mittelpunkt steht. Noch ähnlicher sind „Balancierende“ dem Typus des „Portfolio-Arbeiters“, insbesondere weil Handy (1984) neben beruflichen auch unterschiedliche familiäre und ehrenamtliche Tätigkeiten in das Tätigkeitsportfolio einbezogen hat. In Analogie zu dem „Protean Career Architect“ bei Briscoe et al. (2006) könnte man weiterhin von einem „Protean Life Architect“ sprechen, also von einer Person mit hoher Wertorientierung bzw. Orientierung am Leitbild der Integration von Berufs- und Privatleben, mit selbst gesteuertem Lebensmana-

gement und hoher psychologischer Mobilität. Lediglich die physische Mobilität ist vermutlich wegen der familialen Verankerung weniger hoch. Im Bezug auf das Modell von Clinton (2006) wäre hier die Work-Life-Balance gleichzeitig Ziel und wichtigstes Outcome der Ausübung paralleler Tätigkeiten.

Die doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufe der „Balancierenden“ erwachsen organisch aus der Integration von Berufs- und Privatleben. Die Interviewaussagen, die in der Dissertation zitiert wurden, geben eindruckliche Beispiele dafür (vgl. Mottos der Einleitung und des 8. Kapitels) und korrespondieren auch mit Berichten aus anderen Befragungen (Comfort, 1997). Solche Berufs- und Lebensverläufe werden als „organisch“, als „lebendig“, als „Fluss“ oder „Baum“ beschrieben, deshalb könnten sie auch als „Bio- oder organische (Berufs-)Biografien“ bezeichnet werden.

„Die arbeitszentrierten Familiernährer“ ähneln den „Balancierenden“ insofern, als Berufs- und Privatleben ihnen gleichermaßen wichtig sind und sie in beiden Lebensbereichen Ziele verfolgen. Allerdings gibt es darunter fast nur Männer bzw. Familienväter mit überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten (ca. 45-65 WoStd). Sie üben neben einer Vollzeit- noch eine Nebentätigkeit oder zwei etwa gleichgewichtige Teilzeittätigkeiten (meist im klinischen Bereich) parallel aus. Die berufliche Mehrgleisigkeit entsteht im Kontext der Verwirklichung verschiedener beruflicher Interessen, sie streben nach Autonomie und gleichzeitig, als Familiernährer, nach Sicherheit. Deshalb wird neben der selbständigen Tätigkeit das Standbein einer (Teil-)Anstellung beibehalten. Personen dieses Typus weisen viele für Selbständige typische Merkmale auf wie internale Kontrollüberzeugung sowie hohe Leistungs- und Zielorientierung. Anhand objektiver Kriterien und im Vergleich zu den anderen Interviewten können sie als relativ erfolgreich eingeschätzt werden. Die hohen Arbeitszeiten gehen einerseits mit hohem Einkommen, andererseits mit ständigem Zeitmangel einher. Diese männlichen Psychologen müssen aber lediglich ihre beruflichen Handlungsstränge koordinieren, da das Privatleben von ihrer Partnerin „organisiert“ wird. Obwohl hier das Leitbild der partnerschaftlichen Rollen- und Arbeitsverteilung egalitär ist, übernimmt die Frau im Alltag den Hauptteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung und hält dem Partner den Rücken für das doppelte oder mehrfache berufliche Engagement frei. Berufliche und private Ziele konfliktieren daher nicht und können getrennt verfolgt werden. Die Doppel- und Mehrgleisigkeit wird von Vertretern dieses Typus sehr positiv bewertet, und bei dieser Form der segmentierenden Lebensgestaltung gilt sie als doppelter bzw. mehrfacher Gewinn. Dem Typus „arbeitszentrierte Familiernährer“ wurden neben vier

männlichen Psychologen auch eine Psychologin, die Hauptverdienerin der Familie ist, zugeordnet.

Dieser Typus spiegelt die traditionale Form von Multiple Jobholding bei Männern, d. h. Vollzeit mit Nebentätigkeit, die insbesondere in der US-amerikanischen Arbeitsmarktforschung beschrieben wird, wider. Die „arbeitszentrierten Familienernährer“ sind den „unersättlichen Selbständigen“ von Rouault (2002a) hinsichtlich der hohen Arbeitsorientierung ähnlich, allerdings verlieren sie die privaten Ziele nicht aus dem Blick bzw. finden eine Partnerin, an die sie sie delegieren können. Außerdem ähneln sie noch den „Missionaren“ in der Typologie von Mallon (1998): Sie sind aus Überzeugung mehrgleisig tätig (insbesondere diejenigen, die sich neben einer Klinikanstellung selbständig gemacht haben, haben diesen Schritt gut überlegt und geplant), wobei Absicherungsgründe auch eine Rolle spielen. Nichtfinanzielle Gründe für die Mehrgleisigkeit bzw. Pull-Faktoren überwiegen jedoch, dieser Typus kann im Rahmen einer Ökonomie der Selbstverwirklichung eingeordnet werden. Bezüglich des Modells des Erlebens der Mehrfachbeschäftigung (Clinton et al., 2006) fällt bei diesem Typus insbesondere die Balance von Autonomie und Unsicherheit bzw. Absicherung in den Blick. Diese Balance gelingt den untersuchten Familienvätern insbesondere durch die Kombination einer selbständigen Tätigkeit mit einer (Teil-)Anstellung optimal, was, wie auch bei Clinton et al. postuliert, mit Zufriedenheit und einem erhöhten Wohlbefinden einhergeht.

„Die arbeitszentrierten Selbstverwirklicher“ sind denen mit Familie hinsichtlich der Arbeitszentrierung sehr ähnlich, haben aber im Gegensatz dazu keine langfristige Partnerin bzw. keinen Partner, der die Familienaufgaben übernimmt. Ihnen ist der Beruf am wichtigsten, und sie setzen sich dort als „ganze“ Personen ein. Diese Männer und Frauen üben ihre parallelen Erwerbstätigkeiten vor allem aufgrund intrinsischer Motive aus: Sie wollen sich beruflich selbst verwirklichen, ihren Berufsverlauf selbständig gestalten und verschiedene inhaltliche Interessen gleichzeitig verfolgen. Sie haben Freude an der Verschiedenheit ihrer Aufgaben. Sie berichten weiter von „einer Zwickmühle zwischen zwei Talenten“ oder von einer Art „innerer Mehrgleisigkeit“. Sie kombinieren eine Vollzeittätigkeit im Angestelltenverhältnis mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten, sodass sich sehr hohe Arbeitszeiten ergeben (ca. 45-60 WoStd). Einer der beruflichen Stränge liegt im Bereich der Forschung und Lehre, denn ihr Professionsverständnis setzt die Verbindung von Wissenschaft und Praxis voraus. Außerdem identifizieren sich die Interviewten stark mit ihrer Tätigkeit und ihrer Profession und sind berufspolitisch engagiert. „Arbeitszentrierte

Selbstverwirklicher“ steigen in höchste Leitungspositionen auf, erzielen hohe Einkommen, arbeiten in prestigereichen Tätigkeitsfeldern und können somit als hoch erfolgreich gelten. Kennzeichnend sind ihr Streben nach Autonomie, ihre internale Kontrollüberzeugung sowie sehr hohe Arbeits- und Leitungsmotivation. Im Rahmen ihrer starken Zielorientierung haben multiple berufliche Ziele eindeutig Priorität, konfligierende private Ziele werden z. T. nicht erreicht: Wenn kaum noch Zeit für das Privatleben übrig bleibt, können Beziehungen zerbrechen. Weiter kann es zu Kinderlosigkeit kommen oder Partnerschaften werden von vornherein ohne Kinder geplant. Diese Form der Lebensgestaltung, die als „Entgrenzung mit Arbeitszentrierung“ bezeichnet werden kann, erscheint als besonders prototypisch für Wissenschaftler. Befragte dieses Typs bringen ihre starke Ausrichtung auf das Berufsleben selbst mit dem Begriff des „Workaholic“ in Verbindung. Der ständige Zeitdruck und der Dauerstress bringen die Gefahr von Überforderung und Burnout mit sich. Die „Arbeitszentrierten“ bewerten ihre langfristige Doppel- oder Mehrgleisigkeit eher ambivalent, wenn sie ihnen für die Familiengründung hinderlich erschien. Sie möchten sie aber zukünftig nicht missen, eventuell mit zeitlich reduziertem Umfang zugunsten des Privatlebens.

Meine Typologie unterscheidet zum ersten Mal zwischen arbeitszentrierten Männern mit und ohne Familie, bisher wurden diese zwei Gruppen als ein einziger Typus der „unersättlichen Selbständigen“ oder „Workaholics“ (Rouault, 2002a) behandelt. Die „arbeitszentrierten Selbstverwirklicher“ ähneln den „Workaholics“ deutlich mehr als die „arbeitszentrierten Familienernährer“, obwohl sie häufig in der Haupttätigkeit angestellt sind. Anders als bei Rouault beinhaltet mein Typus der „Selbstverwirklicher“ aber nicht nur Männer, sondern auch hoch qualifizierte und erfolgreiche Frauen. „Arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ entsprechen weiterhin dem Prototyp des „Protean Career Architect“ (Briscoe et al., 2006) am besten: Sie weisen sowohl eine ausgeprägte proteische Karriere-einstellung (d. h. selbst gesteuertes Karrieremanagement und Wertorientierung) als auch eine ausgeprägte entgrenzte Karriereeinstellung (hohe psychologische – vgl. Verbindung Wissenschaft und Praxis – und physische Mobilität) auf. Dabei thematisieren Briscoe et al. gar nicht, wie das Privatleben der „Protean Career Architects“ aussieht. Aber nach der physischen Mobilität dieses Typus zu urteilen, können seine privaten Beziehungen nicht damit mithalten, wie dies beim „Selbstverwirklicher“ auch geschieht. Dieser Typus entspricht ferner auch den „Missionaren“ bei Mallon (1998), die aus Überzeugung Portfolio-Arbeiter werden. Die mehr oder weniger ausgeprägte Ähnlichkeit der „Selbstverwirklicher“ mit drei Typen, die bereits beschrieben wurden, validiert diese und zeigt, dass dieser

Typus besonders oft und auch in anderen Professionen vorkommt. Dass aber auch Frauen darin vertreten sind, wurde hier erstmals festgestellt.

Die „arbeitszentrierten Selbstverwirklicher“ belegen sehr gut die „Strebungshypothese“ (Jamal, Baba & Rivière, 1998), wonach Mehrfachbeschäftigte im Vergleich zu Monobeschäftigten einen besonderen Menschentypus mit mehr Energie und höheren sozialen und ökonomischen Strebungen bzw. Erwartungen darstellen. Interessant ist bei diesem Typus schließlich die entgrenzte Form der Lebensgestaltung, die sich in den beschriebenen Trend der Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit (Gottschall & Voß, 2003) einordnen lässt.

Im Vergleich der vier Typen wurde deutlich, dass drei davon als **geschlechtstypisch** gelten können: Während die Typen „Konfliktbelastete“ und „Balancierende“ für Frauen bzw. Mütter charakteristisch sind, ist der Typus „arbeitszentrierte Familiernährer“ männlich geprägt. Die sogenannten „Pioniermänner“ unter den „Balancierenden“ sowie die Frau unter den „arbeitszentrierten Familiernährern“ weisen jedoch auf Veränderungen in den Berufs- und Lebensverläufen von Männern und Frauen bzw. auf Angleichungstendenzen hin, die im Kontext des gesellschaftlichen Wandels thematisiert wurden.

Insgesamt machten die empirischen Interviewbefunde deutlich, dass doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe im Kontext einer **Interaktion** von **inneren** Faktoren und **äußeren Umweltbedingungen** entstehen und sich entwickeln, vor allem im Kontext des Strebens nach beruflicher und privater Selbstverwirklichung sowie nach Vereinbarung der Lebensbereiche. Als wichtige **Personenfaktoren** erwiesen sich multiple Interessen, multiple Ziele, hohe Selbstwirksamkeitserwartung, internale Kontrollüberzeugung verbunden mit dem Streben nach Autonomie und mit der Wahrnehmung von Handlungsspielräumen in der Umwelt. Damit konnten die Annahmen belegt werden, die ich in Anlehnung an die psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung von Holland (1997), Super (1996), Abele (2003c) und Hohner (1984, 2004) entworfen hatte (vgl. Pkt. 2.6). Wie anhand des Lebensplanungsmodells von Abele (2003c) angenommen, stellte sich für Frauen (aber auch für wenige Männer) die Vereinbarung von Beruf und Familie als bedeutend für die Wahl einer flexiblen Form der beruflichen Mehrgleisigkeit dar. Auch die Inkongruenz mit der beruflichen Umwelt (vgl. Holland, 1997) und die Unzufriedenheit mit der Umsetzung des beruflichen Selbstkonzeptes (vgl. Super, 1996) in der Haupttätigkeit zeigten sich als wichtige Einflussfaktoren bei der Entwicklung doppel- und mehrgleisiger Berufsverläufe. Es wurde weiterhin deutlich, wie von mir im Sinne der sozialpsychologischen Rollentheo-

rie (Thoits, 1983, 1986) angenommen, dass multiple berufliche Rollen überwiegend mit Zufriedenheit, persönlichem Wachstum und professioneller Entwicklung einhergehen.

Unter den **äußeren Bedingungen** spielen die Charakteristika der Arbeit (vgl. Clinton et al., 2006) bzw. das Arbeitsvolumen in Wechselwirkung mit der privaten Situation der Befragten eine wichtige Rolle. Besonders typisch für psychologische Tätigkeiten ist der hohe Grad an Kombinierbarkeit untereinander bzw. die vielfältigen nebenberuflichen Möglichkeiten, die aus einer psychologischen Tätigkeit entspringen, ganz im Sinne der Komplementaritätsthese (Schwarze, 1990). Die Analyse der privaten Situation von Personen mit mehrgleisigen Berufsverläufen ist meiner Ansicht nach unerlässlich, um zu verstehen, wie sich diese Berufswege entwickeln und gestalten. Dabei ist es wichtig, ob die mehrgleisig Tätigen Eltern sind oder nicht, ob sie partnerschaftlich liiert sind und welche Art von Partnerschaftsarrangements sie praktizieren. Schließlich ist es bedeutend, wie die begrenzte Ressource Zeit gemanagt wird: Insbesondere bei hohen Erwerbsarbeitszeiten gehen die Koordinationsanforderungen bei der Vereinbarkeit von zwei oder mehreren beruflichen sowie privaten Strängen mit Zeitmangel, Stress und mit der Gefahr von Überforderung und Burnout einher. Als wichtige Bewältigungslösungen erweisen sich, wie angenommen, insbesondere selektive Strategien im Sinne des Modells der selektiven Optimierung mit Kompensation (Baltes & Baltes, 1990).

Einer der zentralen Befunde dieser Arbeit, nämlich dass doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe von Psychologen überwiegend im **Kontext der Selbstverwirklichung** entstehen und sich entwickeln, entspricht mehr der positiven Sicht der angelsächsischen Literatur zur Entwicklung von selbst gestalteten Karrieren im Kontext des Strukturwandels (vgl. Arthur, 1994; Hall, 1976, 2004; Handy, 1984) und weniger der Sicht der deutschen Soziologie oder Arbeitspsychologie (vgl. König, 1993, Voß & Pongratz, 1998), die Personen eher als Opfer des Wandels beschreiben. In Anbetracht der Tatsache, dass die Perspektive der angelsächsischen Literatur für ihre einseitig positive Sicht angefochten wurde (vgl. Pkt. 3.5), soll mein Befund an dieser Stelle kritisch hinterfragt werden.

Erstens könnte argumentiert werden, dass die *Selbstauskunft* als Datenerhebung eine viel zu positive Darstellung der Mehrgleisigkeit hervorgerufen hat. Befragte könnten dazu tendieren, ihren Berufsverlauf als selbstbestimmt darzustellen und strukturelle Zwänge oder andere äußere Faktoren auszublenden bzw. in der Bilanzierung etwas „schönzufärben“. Ihre Aussagen wurden jedoch dadurch validiert, dass sie zweimal befragt wurden, einmal schriftlich und einmal mündlich. Die Angaben der Befragten erscheinen zudem bei Be-

rücksichtigung der Ergebnisse zu den professionsspezifischen Merkmalen der Psychologie, die Mehrgleisigkeit begünstigen, als plausibel. Künftige Untersuchungen könnten zur Validierung auch Fremdeinschätzungen hinzuziehen und z. B. die Partner der befragten Personen interviewen.

Zweitens handelt es sich bei meiner *Stichprobe*, wie bei den Studien aus dem US-amerikanischen und britischen Raum, um eine „privilegierte“ Untersuchungsgruppe von hoch qualifizierten Personen, die über vergleichsweise hohe persönliche und soziale Ressourcen verfügen. Deshalb ist es auch nachvollziehbar, dass hier Selbstverwirklichungs- und Wachstumsmotive überwiegen, denn die Existenzbedürfnisse dieser Personen dürften schon gedeckt sein. Bei einer Stichprobe von gering qualifizierten Personen mit wenigen Ressourcen sollten das Streben nach Selbstverwirklichung hingegen eine geringere, finanzielle Gründe jedoch eine höhere Rolle spielen. Deshalb wäre die Untersuchung solcher Gruppen im Vergleich zu Akademikern besonders aufschlussreich; wobei für mich die gering qualifizierten Personen, die nach Selbstverwirklichung streben, besonders interessant wären.

Drittens ist im Kontext der beruflichen Entwicklung von Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen der Prozess der *Selbstselektion* besonders wichtig. Wie die Interviews gezeigt haben, spielt bereits bei der Berufswahl dieser Personen eine besondere Rolle, dass die Profession ein „weites Feld“ darstellt, in dem die Verfolgung mehrerer Interessen bzw. Ziele gleichzeitig möglich ist (vgl. Holland, 1997). Weiterhin ist die Selbstselektion im Sinne der Strebungshypothese (Jamal & Crawford, 1981; Jamal, Baba & Rivière, 1998) bei der Entscheidung zur langfristigen Mehrgleisigkeit bedeutend: Diejenigen, die Mehrfachbeschäftigung schwierig oder anstrengend finden, verzichten relativ schnell auf Nebenjobs. Deshalb dürfte es unter denjenigen, die nur eine kurze Phase der Mehrfachbeschäftigung durchlaufen, auch einen höheren Anteil von Personen geben, die sich dazu gezwungen sehen. Bei denjenigen, die über Jahre hinweg dabei bleiben, ist hingegen eine selbst gewählte und mit Selbstverwirklichung verbundene Form viel wahrscheinlicher. Der langfristige Verbleib in dieser Berufsverlaufsform dürfte als Beleg dafür gelten, dass sie gewollt und positiv bewertet wird, deshalb erscheint der hohe Anteil von Personen mit Strebungen nach Selbstverwirklichung in meiner Stichprobe als nachvollziehbar. Ohne die Zwänge der „Pfadabhängigkeit“ (Oschmiansky & Oschmiansky, 2003) zu vernachlässigen, kann abschließend festgestellt werden, dass mein Befund zur überwiegenden Entstehung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen im Kontext der Selbst-

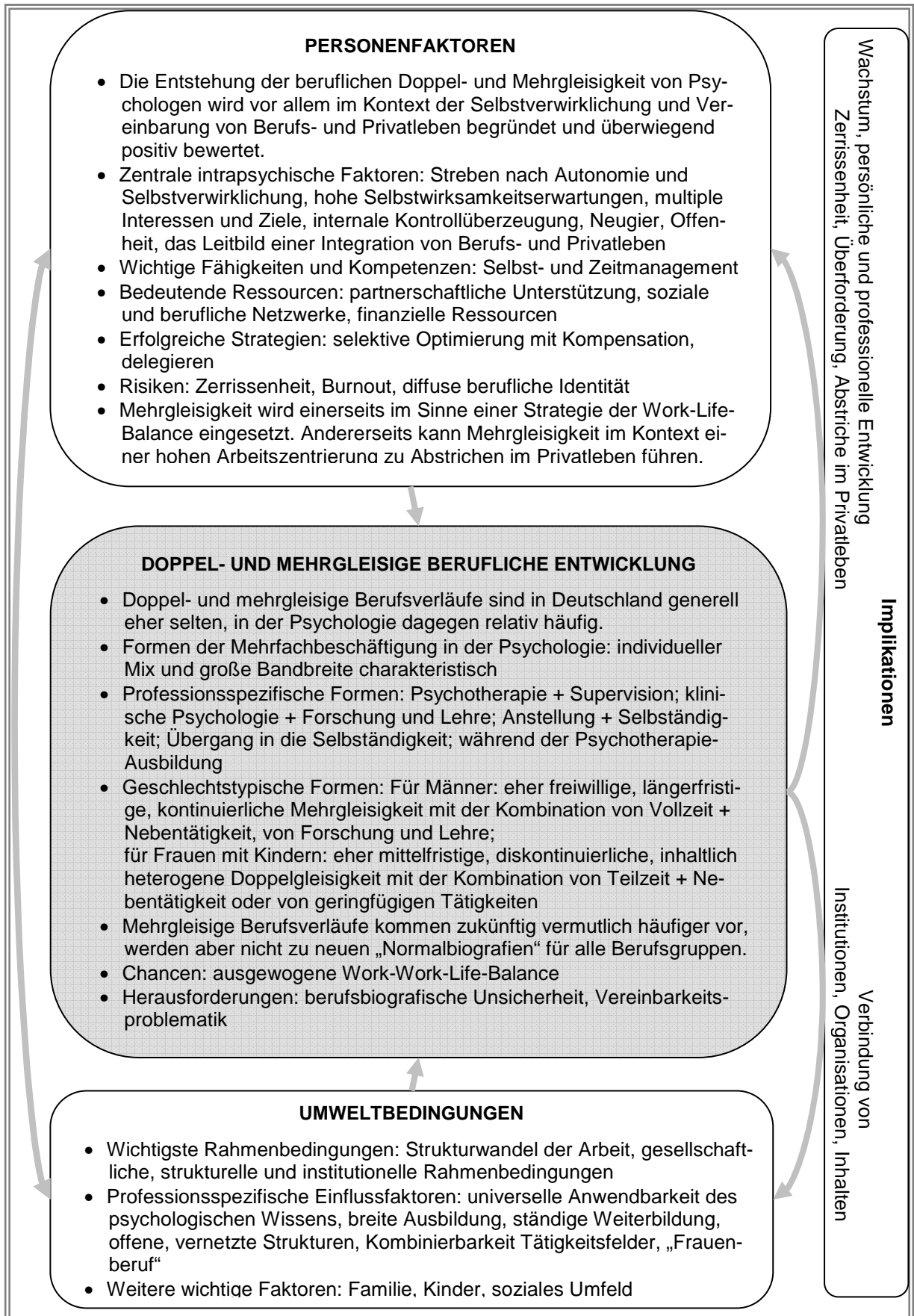
verwirklichung für die spezielle Gruppe der Professionsangehörigen der *Psychologie* mit solchen *langfristigen* Berufsverläufen als reliabel gelten kann.

Als letzter Diskussionspunkt wird noch die Relevanz meiner Befunde für das Modell des **Erlebens von Portfolio-Arbeit** bzw. Mehrfachbeschäftigung von Clinton et al. (2006) herausgearbeitet. Die Ergebnisse meiner Auswertung der PROFIL-Interviews belegen und validieren dieses Modell: Die Befragten berichten über die Charakteristika der mehrgleisigen Arbeit, insbesondere über die Vielfalt der Arbeit, deren Selbstmanagement, über die selbständige Akquise von Klienten und z. T. auch über das außerorganisationale Arbeitsumfeld (z. B. in der psychotherapeutischen Praxis). Betont werden insbesondere die Autonomie, aber auch die Unsicherheit und z. T. die soziale Isolation, die aus diesen Charakteristika erwachsen. Als moderierende Faktoren für das Erleben der mehrfachbeschäftigten Arbeit wurden sowohl Persönlichkeitsmerkmale (Offenheit, Neugier, Selbstvertrauen und -motivation) als auch Situationsmerkmale (finanzieller Bedarf, Netzwerke unterschiedlichster Art) erwähnt. Die PROFIL-Befragten berichten weiterhin, wie in Clintons Modell, auch von den Auswirkungen der mehrgleisigen Arbeit, d. h. von einer hohen Arbeitsintensität, von einer gelungenen oder gestörten Work-Life-Balance und von mehr oder weniger Wohlbefinden.

Über diese Validierung des Modells hinaus erweitern meine Befunde die Perspektive von Clinton et al.: Am wichtigsten sind dabei die Berücksichtigung der gesellschaftlichen und professionsspezifischen Einflussfaktoren auf die Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit sowie das Einbeziehen der privaten Situation der Befragten und der Paarperspektive in die Analyse. Außerdem eröffnet meine Arbeit Forschungsperspektiven für die Untersuchung des Erlebens der Mehrfachbeschäftigung über den Querschnitt hinaus, d. h. im langfristigen Verlauf. Dabei kann angenommen werden, dass sich das Erleben dieser besonderen Arbeitsform verändert, wie z. B. der Typus der „Ex-Vertriebenen“ (Mallon, 1998), die nach anfänglicher Skepsis die Mehrfachbeschäftigung positiv bewerten, zeigt. Es wäre möglich, dass sich die Erfahrungen mit der Mehrfachbeschäftigung je nach Lebensalter und Lebensphase wandeln, dass z. B. Jüngere, die mehr Energie haben, diese Arbeitsform positiver erleben als Ältere. Meine Analysen haben schließlich gezeigt, wie wichtig es ist, den Entstehungskontext der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit zu untersuchen. Denn diejenigen, die gezwungen sind, diese Arbeitsform auszuüben, erleben sie eher als Zerreißprobe und bewerten sie ambivalent bis negativ.

Als abschließende Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Arbeit werden die zentralen Fragestellungen, die in der Einleitung präsentiert wurden, im Rahmen des interaktionistischen Schemas der beruflichen Entwicklung beantwortet (vgl. Abbildung 80). Auf die **Titelfrage**, ob doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe die Erwerbsbiografien der Zukunft sein werden, möchte ich folgendermaßen **antworten**: Solche Berufswege gab es schon immer, in den letzten Jahren wurden sie aber im Laufe des Strukturwandels zunehmend häufiger. Für die Zukunft lässt sich annehmen, dass sie zwar noch häufiger werden, aber nicht, wie von Handy (1999) postuliert, die Berufswege der meisten Erwerbstätigen. Denn die dispositionalen Faktoren und die Selbstselektion führen dazu, dass Personen, die für Mehrfachbeschäftigung keine Affinität haben, sich über kurz oder lang aus solchen Berufsverläufen verabschieden. Kurzum: doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe werden zwar häufiger, aber nicht die neuen „Normalbiografien“!

Abbildung 80: Antworten auf die zentralen Fragestellungen dieser Arbeit



9.3.5 Diskussion des methodischen Vorgehens

Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine **Mehrebenenanalyse** des Phänomens Mehrgleisigkeit vorgenommen: von der obersten, gesellschaftlichen Ebene über die Professionsebene bis hin zur individuellen Ebene. Dementsprechend habe ich einen **multimethodalen Untersuchungsansatz** verfolgt und für jede Ebene spezifische Methoden, von theoretischen Analysen und Auswertung sekundärstatistischer Daten über die statistische Analyse von Fragebogendaten bis zur empirischen Typenbildung von Interviewdaten, angewandt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die theoretischen und die empirischen Ergebnisse zur Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie, die auf den unterschiedlichen Ebenen ermittelt wurden, sich gegenseitig **validieren** und **ergänzen**. Die im theoretischen Teil beschriebenen gesellschaftlichen Phänomene des Wandels der Beschäftigungsverhältnisse bzw. Berufsverläufe in der Psychologie konnten anhand des Wandels in der Psychologie belegt und konkretisiert werden. Die Daten zu den professionsspezifischen Rahmenbedingungen für die Doppel- und Mehrgleisigkeit wurden wiederum durch die empirischen Daten aus dem Projekt PROFIL validiert und präzisiert. Es konnte vor allem gezeigt werden, dass die förderliche Wirkung der professionsspezifischen Rahmenbedingungen sich in Form einer überdurchschnittlich hohen Mehrfachbeschäftigungsquote bzw. des häufigen Vorkommens von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen in der Psychologie ausdrückt. Die PROFIL-Daten lieferten darüber hinaus viele neue Erkenntnisse bezüglich der Formen der Mehrfachbeschäftigung bzw. Mehrgleisigkeit und der Charakteristika der untersuchten Psychologen, mit besonderer Berücksichtigung von deren Privatleben und der Bezüge zwischen den Lebensbereichen. Die quantitativen Ergebnisse der Fragebogenauswertungen wurden schließlich durch die Ergebnisse der qualitativen Analysen bekräftigt, insbesondere bezüglich der überwiegenden Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit im Kontext eines freiwilligen Strebens nach Selbstverwirklichung. Außerdem lieferten die Interviewergebnisse neue Einsichten, insbesondere zur subjektiven Begründung und Bewertung der doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufe im Kontext der gesamten Lebensgestaltung sowie zu den wichtigsten Kompetenzen und Strategien, die für deren erfolgreiche Bewältigung entscheidend sind.

Inwieweit lassen sich die Ergebnisse dieser Arbeit nun **generalisieren**? Es wurde bereits herausgearbeitet (vgl. Pkt. 6.6), dass die Daten der PROFIL-Befragung weitgehend aussagefähig sind für die Kohorte der Psychologieabsolventen der Jahre 1983-1985, Mitglieder des Berufsverbandes BDP. Zuerst stellt sich die Frage der Generalisierung auf andere *Ko-*

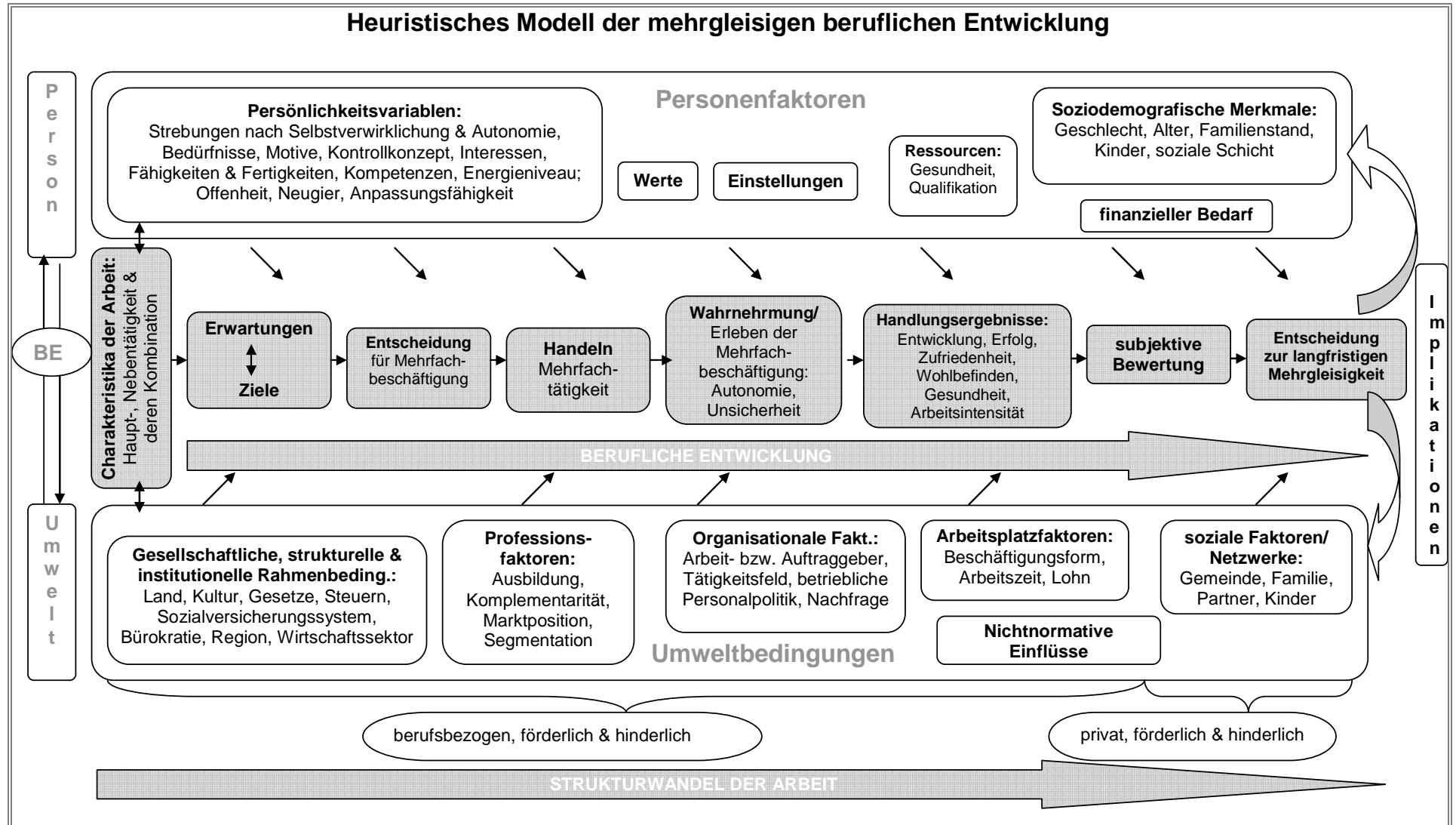
horten: Inwieweit gelten die Ergebnisse dieser Arbeit für vergleichsweise ältere oder jüngere Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen? In Anbetracht der Einbettung der beruflichen Laufbahn in den sich wandelnden gesellschaftlichen und professionsspezifischen Kontext ist es anzunehmen, dass die Flexibilität und Heterogenität dieser Berufsverläufe bei jüngeren Kollegen größer ist als bei älteren. Außerdem dürften die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei jüngeren Psychologen etwas geringer sein. Allerdings gehe ich davon aus, dass langfristige Doppel- und Mehrgleisigkeit sowohl bei Jüngeren als auch bei Älteren immer noch überwiegend im Kontext eines Strebens nach Selbstverwirklichung entsteht und dass sich die beschriebenen Typen auch in anderen Kohorten wiederfinden lassen. Die Häufigkeitsverteilung dieser Typen dürfte in anderen Kohorten und für Personen in anderen Lebensphasen aber anders sein. Die ermittelten Formen der Mehrfachbeschäftigung und die Charakteristika der mehrgleisig tätigen Psychologen sind weitgehend professionsspezifisch, allerdings können die von mir entwickelten Vergleichsdimensionen (z. B. die Kategorisierung der Formen der Mehrfachbeschäftigung) auch für die Untersuchung *anderer Professionen* oder Berufe angewandt werden. Die gebildeten empirischen Typen lassen sich sehr gut auf andere Professionen generalisieren: „Arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ können als geradezu prototypisch für Professionen an sich und für Freie Berufe gelten, denn durch ihren berufspolitischen Einsatz treiben sie vermutlich die Professionalisierung voran. In den sozialen Berufen, insbesondere unter Lehrern, wäre der Typus der „Balancierenden“ besonders häufig zu erwarten, unter Ingenieuren hingegen der Typus der „arbeitszentrierten Familienernährer“ (soweit Mehrgleisigkeit dort überhaupt vorkommt). Unter Künstlern wäre ein neuer Typus wahrscheinlich, bei dem die Mehrgleisigkeit sich im Kontext eines Strebens nach Selbstverwirklichung in Verbindung mit finanziellen Motiven entwickelt. Wie bereits dargestellt, umfasst meine Stichprobe eine „privilegierte“ Untersuchungsgruppe von Akademikern, die vergleichsweise über hohe persönliche und soziale Ressourcen verfügen. Wie lassen sich die Untersuchungsergebnisse auf Personen, die *weniger qualifiziert* und mit deutlich geringeren Ressourcen ausgestattet sind, generalisieren? Ich nehme an, dass hier das Streben nach Selbstverwirklichung auch vorhanden ist, allerdings die finanziellen Motive bei der Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit eine weitaus größere Rolle spielen. D. h., dass „Konfliktbelastete“ häufiger und „Selbstverwirklicher“ (insbesondere Frauen dieses Typus) seltener zu erwarten sind. Der Anteil der „Balancierenden“ wäre auch geringer, denn ein Paar mit niedrigem Einkommen kann vermutlich mit moderaten Arbeitszeiten nicht eine Familie unterhalten. Häufig dürfte unter gering Qualifizierten eine Art männlicher

„Familienernährer“ vorkommen, bei dem weniger die Selbstverwirklichung und vielmehr finanzielle Bedürfnisse die entscheidende Rolle bei der Entstehung der beruflichen Mehrgleisigkeit spielen.

9.4 Heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung

Im ersten Teil dieser Arbeit wurde festgestellt, dass es bislang kein spezifisches theoretisches Modell oder einen Ansatz gibt, in dem die doppel- und mehrgleisige berufliche Entwicklung thematisiert bzw. erklärt wird. Die weiterführende Fragestellung der Arbeit war, wie ein solches Modell aussehen könnte. Anhand der Integration der oben diskutierten theoretischen und empirischen Ergebnisse dieser Arbeit habe ich ein **heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung** entworfen, das im Folgenden vorgestellt wird (vgl. Abbildung 81).

Abbildung 81: Eigenes heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung (BE = berufliche Entwicklung)



Ausgangsbasis meines heuristischen Modells ist das interaktionistische Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele (2003) (vgl. Abbildung 9). Das Modell wurde für die mehrgleisige berufliche Entwicklung spezifiziert und mit relevanten Komponenten der theoretischen und empirischen Befunde ergänzt.

Die mehrgleisige berufliche Entwicklung vollzieht sich in Rahmen einer kontinuierlichen Interaktion zwischen Personenfaktoren und Umweltbedingungen und konstituiert sich hauptsächlich durch das alltägliche sowie das berufsbiografische (Arbeits-)Handeln. Die einzelnen Komponenten des Modells lassen sich wie folgt beschreiben:

1) Die **Umweltbedingungen**, die bei der Entwicklung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen relevant sind, umfassen förderliche und hinderliche Faktoren im Berufs- und Privatleben. Darunter fallen Bedingungen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen:

- a) *Gesellschaftliche, strukturelle und institutionelle* Rahmenbedingungen wie das Wohlfahrtssystem eines Landes, kulturelle Faktoren (polychrones Verhalten), die gesetzliche und steuerliche Regelung der Mehrfachbeschäftigung, die Ausgestaltung des Sozialversicherungssystems (universalistisch versus nicht-universalistisch) sowie der bürokratische Aufwand bei der Verwaltung mehrerer paralleler Tätigkeiten. Wichtig sind außerdem die regionale Arbeitsmarktlage sowie der Wirtschaftssektor, in dem Personen beschäftigt sind.
- b) *Professionsspezifische* Faktoren umfassen die spezifischen Merkmale eines Berufs, die die Mehrfachbeschäftigung der Professionsangehörigen begünstigen oder erzwingen. Darunter fallen erstens Charakteristika der Profession wie Breite der Ausbildung, Grad der Spezialisierung und Ausdifferenzierung, Kombinierbarkeit der Tätigkeitsfelder sowie Breite der Nebentätigkeitsalternativen im Sinne der Komplementaritätsthese (Schwarze, 1990); zweitens Arbeitsmarktfaktoren wie Marktlage, -position und Einkommensniveau und drittens Phänomene der geschlechtsspezifischen Segregation (z.B. „Frauen-“ oder „Männerberufe“), die bestimmte Formen der Mehrfachbeschäftigung hervorrufen.
- c) *Organisationale* Faktoren beziehen sich insbesondere auf Besonderheiten der Arbeit- und Auftraggeber, die von Tätigkeits- zu Tätigkeitsfeld unterschiedlich sein können; auf die betriebliche Personalpolitik, die eventuell „günstige“ Beschäftigungsformen bevorzugt (z.B. Minijobs) bzw. auf das Niveau der Nachfrage nach Voll- oder Teilzeitbeschäftigten.
- d) *Arbeitsplatzfaktoren*, die für die Entwicklung doppel- und mehrgleisiger Berufsverläufe relevant sind, umfassen vor allem die Art der Beschäftigungsform (sichere Anstellung oder flexible Selbständigkeit), die Arbeitszeitmodelle (z.B. flexibel, saisonal) sowie das Lohnniveau, das darüber entscheidet, ob finanzielle Motive bei der Aufnahme einer Nebentätigkeit eine entscheidende Rolle spielen.
- e) Auf der Ebene der *privaten Faktoren* werden hier insbesondere die sozialen Netzwerke hervorgehoben, die eine wichtige unterstützende Rolle spielen, sowie last but not least die Familie der mehrgleisig tätigen Personen, deren Partner und Kinder. Die Familie spielt, wie bereits gezeigt wurde, eine entscheidende Rolle sowohl bei der Entstehung der Mehrgleisigkeit als auch für das Gelingen einer Balance von Berufs- und Privatleben.

- f) Schließlich wurden *nichtnormative Einflüsse* in das Modell einbezogen, um auch die Auswirkung von Ereignissen zu berücksichtigen, die nicht in einem generellen Muster auftreten und trotzdem einen nachhaltigen Einfluss auf die berufliche Entwicklung ausüben (z.B. die Wende).

2) Auf der individuellen Ebene werden folgende **Personenfaktoren** unterschieden:

- a) Es lassen sich mehrere *Persönlichkeitsvariablen*, die bei der Entstehung und Entwicklung doppel- und mehrgleisiger Berufsverläufe relevant sind, aufzählen: Strebungen nach Selbstverwirklichung, das Leitbild einer Work-Life-Balance, Strebungen nach Autonomie, ein internes Kontrollkonzept verbunden mit einem geringen Niveau der wahrgenommenen Umweltrestriktivität, breite Interessen und vielfältige Fähigkeiten, ein hohes Energieniveau, Offenheit, Neugier, Bedürfnisse nach Abwechslung und schließlich Anpassungsfähigkeit.
- b) Weiterhin spielen *Werte* (Wachstum und Freiheit) und *Einstellungen* sowie *Ressourcen* (darunter insbesondere Gesundheit und eine breite Qualifikation) eine wichtige Rolle.
- c) Unter den *soziodemografischen Merkmalen* ist das Geschlecht verbunden mit der familialen Situation am wichtigsten, denn es wurden spezifische Formen der Mehrgleisigkeit für Mütter oder Väter, die eine Familie ernähren, ermittelt. Die private Situation entscheidet auch über den finanziellen Bedarf von Personen, die eventuell durch die Ausübung von Nebentätigkeiten gedeckt werden muss.

3) Auf der **Interaktionsebene der beruflichen Entwicklung** könnte das Modell bereits bei der Phase der Berufswahl ansetzen und die bereits beschriebene mehrgleisige Berufseinstiegsphase thematisieren. Aus Übersichtlichkeitsgründen wird hier die Entwicklung eines doppel- oder mehrgleisigen Berufsverlaufs bei einer bereits erwerbstätigen Person beschrieben. Im Sinne des Modells von Betts (2002a,b) und der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung spielen die *Charakteristika der Arbeit* eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für eine Mehrfachbeschäftigung. Dabei sind die Charakteristika der Haupttätigkeit (z.B. unsichere Beschäftigung, wenig Gestaltungsmöglichkeiten), die der Nebentätigkeit (interessant, zusätzliche Qualifikation) und schließlich der Kombination beider Tätigkeiten (Strategie der Risikoabsicherung) relevant. Die Charakteristika der Arbeit rufen *Erwartungen* und (multiple) *Ziele*, die sich gegenseitig beeinflussen, hervor. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung führt dazu, dass Personen sich die Bewältigung der Anforderungen von zwei Erwerbstätigkeiten gleichzeitig eher vorstellen können und sich für eine Mehrfachbeschäftigung entscheiden. Das berufliche *Handeln* im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung wird individuell unterschiedlich *wahrgenommen* bzw. erlebt. Wenn es den mehrfachbeschäftigten Personen gelingt, eine Balance zwischen Erfahrungen von Autonomie und Unsicherheit herzustellen bzw. ihr Tätigkeitsportfolio zu kontrollieren

und zu managen, dann folgen Handlungsergebnisse wie Erfolg, Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit, die positiv bewertet werden und zu einer Entscheidung zur langfristigen Mehrgleisigkeit führen. Wenn die Erfahrungen mit der Mehrfachbeschäftigung negativ sind und Unsicherheit, Zerrissenheit oder Stressgefühle dominieren, dann entstehen daraus Ergebnisse wie Unzufriedenheit sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen, die über kurz oder lang zur Aufgabe der Mehrfachbeschäftigung führen.

4) Die Entscheidung zur langfristigen Mehrgleisigkeit sowie die Ausübung doppel- und mehrgleisiger Berufsverläufe rufen schließlich vielfältige **Implikationen** von der Person- bis zur gesellschaftlichen Ebene hervor. Für *Personen* mit solchen Berufsverläufen sind vor allem die Persönlichkeitsentwicklung und die professionelle Entwicklung, die Veränderung von Arbeitseinstellungen (z.B. Commitment), die soziale Einbindung in unterschiedlichen beruflichen Kontexten und schließlich finanzielle Aspekte (Mehreinkommen) wichtig. Das positive Beispiel von Individuen mit erfolgreicher Mehrgleisigkeit im Kontext der Work-Life-Balance könnte als Rollenmodell für andere Erwerbstätige dienen. Auf der *organisationalen* Ebene überwiegen bisher Bedenken der Arbeitgeber bezüglich einer Nebentätigkeit der Arbeitnehmer (vgl. Betts, 2002a,b), denkbar sind jedoch auch positive Aspekte, wobei Arbeitgeber von den nebenberuflichen Erfahrungen ihrer Arbeitnehmer profitieren. Auf der Professionsebene wurden positive Effekte der Vernetzung von Institutionen, Organisationen, Verbänden, Individuen und Inhalten herausgearbeitet. *Gesellschaftliche* und länderspezifische Implikationen mehrgleisiger Berufsverläufe beziehen sich schließlich auf Effekte auf Steuereinnahmen und Transferzahlungen sowie auf Effekte auf das Arbeitsangebot der Erwerbstätigen (ebd.).

Abschließend kann festgestellt werden, dass dieses interdisziplinäre Modell sowohl für die Untersuchung anderer Professionen als der Psychologie als auch für die Untersuchung der Angehörigen aus anderen Berufen sowie gesellschaftlichen Schichten verwendet werden kann. Im Folgenden werden anhand dieses Modells theoretische und methodische Fragen für die zukünftige Erforschung von doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen skizziert.

Forschungsausblick

Die Forschung zu doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen ist erst am Anfang. Der große Forschungsbedarf wurde im Rahmen dieser Arbeit für viele Bereiche bereits ausgearbeitet. An dieser Stelle seien exemplarisch einige Analyserichtungen aufgezeigt.

Zuerst kann festgestellt werden, dass eine systematische und interdisziplinäre Erforschung dieses komplexen Phänomens notwendig ist. Methodisch wäre eine *Längsschnittuntersuchung* verbunden mit dem Vergleich von Gruppen mit *unterschiedlichem Qualifikationsniveau*, am bestens geeignet: z.B. die Verknüpfung einer Abiturienten- bzw. Absolventenstudie mit einer Untersuchung von Berufsausbildungsabsolventen. Wie bereits erwähnt, wäre eine Untersuchung der niedrig Qualifizierten, die freiwillig mehrgleisig tätig sind, besonders aufschlussreich für die positiven Auswirkungen dieser Berufsverläufe (z.B. im Sinne der sozialpsychologischen Rollentheorie; Thoits, 1983, 1986). Andererseits sollten bei unfreiwillig mehrgleisig Tätigen auch Risiken und negative Aspekte dieses Phänomens, die aufgrund der bisherigen Untersuchung von „privilegierten“ Personengruppen bislang vernachlässigt wurden, herausgearbeitet werden. Weil die Ausgestaltung der beruflichen Mehrgleisigkeit in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedlich ist, wäre weiterhin ein *Kohortenvergleich* von Berufseinsteigern mit älteren Arbeitnehmern (mehrgleisiger Berufseinstieg im Explorationsstadium versus Strategie des Übergangs in die Rente beim Wechsel vom Erhaltungs- zum Rückzugsstadium, vgl. Super, 1990) besonders interessant. Für die psychologische Forschung wären insbesondere die erwähnten *Persönlichkeitsvariablen* vertiefend zu untersuchen. Dabei könnten Befragungen mit anderen Methoden ergänzt und validiert werden, wie IQ-Tests, Persönlichkeitstests oder Fremdeinschätzungen (z.B. Wie werden doppel- und mehrgleisig Tätige vom Arbeitgeber, Kollegen und Familie eingeschätzt?). Auch Ansätze der Verknüpfung der Berufsverlaufs- mit der experimentellen Grundlagenforschung erscheinen mir vielversprechend. Es kann z.B. angenommen werden, dass mehrgleisig tätige Personen in Multitaskingaufgaben besser abschneiden als eingleisig Tätige. Für die Arbeits- und Organisationspsychologie sind weiterhin Aspekte wie Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung sowie Commitment in den jeweiligen parallelen Tätigkeiten interessant. Arbeitspsychologen sollten insbesondere bislang vernachlässigte positive Aspekte der Mehrfachbeschäftigung untersuchen, die die Bedenken der Arbeitgeber gegenüber dieser Arbeitsform mindern können.

9.5 Fazit und Ausblick

In der Profession Psychologie gibt es förderliche Bedingungen für eine Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten, aber auch den Zwang dazu. Nicht nur als vorübergehende Phase sondern auch als langfristiges Berufsverlaufsmuster kann die **Doppel- und Mehrgleisigkeit** geradezu als **charakteristisch für die Psychologie** gelten, wenngleich sie im Zuge des Strukturwandels der Arbeit künftig wohl auch in anderen Berufen häufiger vorkommen wird. Die meisten Psychologen mit solchen Berufsverläufen arbeiten gern doppel- bzw. mehrgleisig, weil sie sich selbst als offen, neugierig und engagiert begreifen und nach beruflicher und privater Selbstverwirklichung streben. Sie bevorzugen komplexe, vielseitige, inhaltlich breit angelegte Tätigkeiten, und sie legen Wert auf Ganzheitlichkeit, Autonomie sowie zeitliche Flexibilität. Es gibt nur wenige Psychologen, die nicht gewollt mehrgleisig tätig sind, z. B. Mütter, die keine anderen Stellen bekommen und daher mehrere zeitlich geringfügige „Jobs“ übernehmen müssen und die von Problemen der Vereinbarkeit dieser Jobs mit der Familie berichten. Die Mehrzahl der von uns befragten Frauen (sowie einige wenige Männer) setzen die berufliche Mehrgleisigkeit dagegen im Sinne einer optimalen Strategie zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ein. Die Bewältigung der erhöhten Koordinationsanforderungen gelingt allerdings nur dann, wenn die jeweiligen Lebenspartner „mitspielen“, wobei „balancierende“ Frauen mit ihren Partnern eine eher egalitär-symmetrische und „arbeitszentrierte“ Männer mit ihren Partnerinnen eine eher traditional-komplementäre Form der Arbeitsteilung praktizieren. Wenn ein Partner fehlt oder nicht unterstützend tätig ist, kann die Mehrgleisigkeit zu Überlastungen bzw. bei starker Arbeitszentrierung zum Misslingen privater Beziehungen führen und mit Kinderlosigkeit einhergehen.

Für eine gelungene „Work-Work-Life-Balance“ erscheinen außerdem folgende Faktoren wichtig: das klar formulierte übergeordnete Lebensziel einer „gelungenen“ Vereinbarung bzw. Integration von Beruf und Familie, eine relativ ausgewogene Kombination der Erwerbstätigkeiten¹⁴⁶, nicht zu hohe und flexible Arbeitszeiten; ein sehr gutes Zeit- und Selbst-Management.

Mit Blick auf die **künftige Entwicklung der Psychologie** im Kontext der Deregulierung von Arbeitsmärkten und der weiterlaufenden Erosion von gesicherten „Normalarbeitsverhältnissen“ lässt sich eine Zunahme an doppel- und mehrgleisigen Berufsphasen sowie Berufsverläufen prognostizieren. Mit der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Psycho-

¹⁴⁶ Wobei es nicht nur um ein objektives (z. B. zeitliches) Gleichgewicht, sondern auch um das subjektive Empfinden von „Ausgewogenheit“ geht.

logen wird auch das Spektrum von Tätigkeiten, die von denselben Personen parallel ausgeübt werden, unter Umständen noch größer. Durch die erwähnte Flexibilisierung der beitsmöglichkeiten von Psychotherapeuten wird sich zudem das Gewicht der einzelnen Kombinationen von Beschäftigungsformen und Tätigkeiten verlagern (z. B. könnte die Kombination einer Klinikanstellung mit der Anstellung in einer psychotherapeutischen Praxis künftig zunehmen), insgesamt dürfte auch die Vielfalt der Formen noch größer werden.

Noch unklar erscheinen die Folgen der Einführung von BA- und MA-Abschlüssen für die Erwerbsverläufe. Bei einer Kopplung von Abschlüssen aus unterschiedlichen Disziplinen wird es vermutlich zu einer weiteren Zunahme der Doppel- und Mehrgleisigkeit mit neuen Kombinationen von psychologischen und nichtpsychologischen Tätigkeitsfeldern kommen. Hier wird es dann schwierig sein, zu definieren, welcher Profession die Erwerbstätigen dann angehören. Eine solche Entwicklung könnte unter Umständen zur Erosion bisheriger Berufsbilder beitragen. Weiter ist denkbar, dass sich BA-Absolventen ohne weiterführenden MA-Abschluss, bei denen der Frauenanteil möglicherweise besonders hoch sein wird, kaum eigenständige Felder auf dem Arbeitsmarkt erschließen können, sodass sie mit jenen Problemen geringfügiger und prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu kämpfen haben, die zuvor im Zusammenhang mit dem Typus der „Konfliktbelasteten“ erwähnt worden sind.

Meines Erachtens kann die **berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit** aus **Sicht der gesamten Profession** überwiegend **positiv bewertet** werden: Die vielen doppel- und mehrgleisig tätigen Professionsangehörigen tragen zum Zusammenhalt der Psychologie bei. Da sie tagtäglich zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern hin- und herpendeln, da sie ein sehr breites Wissen sowie besonders vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen ausbilden, werden sie gewissermaßen zu Spezialisten für Zusammenhänge. Man könnte auch von Specialized Generalists sprechen (Kaeter, 1993), die der Gefahr von Überspezialisierung und der Beziehungslosigkeit zwischen den Teildisziplinen entgegenwirken. Diese Psychologen können also als integratives Potenzial begriffen werden. Im relativ offenen Netzwerk der Psychologie können sie zum Austausch von Ideen, Methoden und professionellen Praktiken zwischen Institutionen, Verbänden, Arbeitsbereichen, Gruppen etc. beitragen.

Für die **Professionsangehörigen** kann die eigene berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit allerdings auch mit **Risiken** verbunden sein. Denn Berufsverläufe mit einem Nebeneinander und einer Abfolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse bedeuten berufsbiografische Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit des gesamten, auch des privaten Lebens. Solche

Risiken sind die „Kehrseite“ von bzw. der Preis für Autonomie und Flexibilität. Teilzeittätigkeiten führen außerdem selten zu beruflichem Aufstieg im üblichen Sinne. Die meisten mehrgleisig Tätigen sind Selbständige, und sie müssen ihre persönliche Absicherung mit Blick auf Krankheiten, Alter und spezifische berufliche Risiken selbst organisieren und selbst tragen. Die hohen Koordinationsanforderungen, insbesondere bei Personen mit Familie, können schließlich zu Überlastung und Burnout führen.

Unter dieser Perspektive wird meines Erachtens die Existenz eines gemeinsamen Berufsverbandes (anstelle zersplitterter Einzelverbände) mit einer gegenseitigen Offenheit der Teilbereiche bzw. Sektionen immer wichtiger. Der Berufsverband könnte die besonderen Bedürfnisse und Probleme dieser Personengruppe ausloten; er könnte dann zum einen auf politischer Ebene Lösungsvorschläge unterbreiten und zum anderen Angebote zur sozialen Absicherung konzipieren. Für Berufsanfänger oder für solche Professionsangehörige, die gerade damit beginnen, mehrere Tätigkeiten auszuüben, könnte man ein Training bzw. Coaching anbieten, in dem Kompetenzen des Zeit-, Stress- und Selbstmanagements vermittelt werden. Schließlich könnte die Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) unterstützt werden (Hohner, 2006). Darunter fallen z. B. die Reflexion der eigenen beruflichen und privaten Werte, Strebungen, Ziele und der eigenen Lebensgestaltung oder der Aufbau von sozialen Netzwerken (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Die doppel- und mehrgleisig tätigen Psychologen könnten sich schließlich (z. B. im Rahmen des Berufsverbandes) untereinander vernetzen, Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Schlusswort

Am Endpunkt dieser Arbeit angelangt, möchte ich all den Menschen danken, deren Stimmen so eindrücklich darin erklingen: den Befragten des Projektes PROFIL. Diese Psychologinnen und Psychologen haben sich viel Zeit für unsere Fragen genommen, ihr Gedächtnis und ihre Privatsphäre für uns geöffnet. Ich war oftmals beeindruckt von ihrem biografischen Weg, von der Art und Weise, wie sie ihr Leben meistern und mehrere berufliche und private Stränge miteinander vereinbaren. Ich habe aus ihren Erfahrungen nicht nur wissenschaftliche Schlüsse ziehen können, sondern auch menschlich gelernt. Viele Interviewpassagen haben mich in ihrer Weisheit berührt sowie ermutigt, meinen weiteren Berufs- und Lebensweg mit Vertrauen zu verfolgen nach dem Prinzip „Träum vor, pack zu!“ (P10388, B112).

Das Beispiel dieser Kolleginnen und Kollegen hat mir vor allem die reichhaltigen Ressourcen und Möglichkeiten verdeutlicht, die Psychologen als Berufsgruppe haben.

Also eine Katze ist ein sehr entspanntes Tier. Und das liegt daran, dass sie so viele Möglichkeiten hat, sich zu verteidigen. Also sie hat erstmal eine sehr gute Sensorik, d. h., sie kann gut sehen, sie kann sehr gut riechen, sie kann sehr gut hören. Zur Verteidigung hat sie Krallen, sie hat Zähne, sie kann klettern, sie kann sehr schnell rennen. Das ist so viel, dass sie eben auch so entspannt sein kann. Ein Viech, das eben nur laufen kann – wie ein Hase – das ist halt irgendwie nervös und gestresst. Und ich erlebe mich eigentlich genauso, ich sehe mich halt ein bisschen vielschichtiger. (...) Also, ich fühle mich eigentlich recht entspannt. (...) Also bei meiner Frau ist es sogar ganz ähnlich. Sie ist ja auch Psychologin (...), ist auch gierig zu lernen und neue Dinge zu machen und sich weiterzuentwickeln. Also, es bleibt irgendwie sehr entspannt. So in der Mentalität einer Katze: Schauen wir mal, was da kommt. (P10122, B5, B6)

Ich schließe diese Arbeit mit einem Bild ab. Das Symbol unserer Profession – der Buchstabe Psi – kann als Baum betrachtet werden, der die mehrgleisige berufliche Entwicklung von Psychologinnen und Psychologen beschreibt: das organische Wachstum von mehreren Ästen aus dem gleichen Stamm.



LITERATURVERZEICHNIS

- Abele, A. E. (2000). A dual impact model of gender on career related. In: T. Eckes & H. M. Trautner (Hrsg.), *The developmental social psychology of gender* (S. 361-388). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Abele, A.E. (2002a). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtervergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, 109-118.
- Abele, A.E. (2002b). Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: B. Keller & A. Michau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen, Barrieren überwinden* (S. 11-25). Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A. E. (2003a). Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft – Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA- E und MATHE. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 4, 49-61.
- Abele, A. E. (2003b). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34, 161-172.
- Abele, A. (2003c). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 157-182). Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. (2005). Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung: Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 176-186.
- Abele, A.E., Hausmann, A. & Weich, M. (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Eine Untersuchung an einer west- und einer ostdeutschen Universität*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Abele, A.E., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (Hrsg.). (2003). *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. & Stief, M. (2001). Prädiktoren von Akademikererwerbslosigkeit: Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie zur beruflichen Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Vergleich (BELA-E). In: J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen* (S. 54-66). Opladen: Leske + Budrich.
- Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.
- Abramson, L., Seligman, M., & Taesdale, J. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Adelmann, P. K. (1994a). Multiple roles and physical health among older adults. *Research on Aging*, 16, 142-167.
- Adelmann, P. K. (1994b). Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults. *Journal of Gerontology*, 49, S.277-S285.
- Aebi, M. E. (1998). Forget About Moonlighting- If You Can. *Medical Economics*, 75 (7), 235-239.
- Ahrens, C. J.C. & Ryff, C.D. (2006). Multiple roles and well-being: sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55, 11-12, 801-15.
- Alda, H. (2002). Berichtsgegenstand Beschäftigungsverhältnisse. Arbeitskonferenz "Berichterstattung zur sozioökonomischen Leistungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland" am 27. und 28. Juni 2002, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Godesberg.
- Alden, J. & Saha, S.K. (1978). An analysis of second jobholding in the EEC. *Regional Studies*, 12, 639ff.

- Alheit, P. (1995). „Biographizität“ als Lernpotential. Konzeptionelle Überlegungen zum biographischen Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: H.H. Krüger & W. Marotzki (Hrsg.), *Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung* (S. 276-307). Münster: Opladen.
- Alheit, P. & Dausien, B. (2002). Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: R. Tippelt (Hrsg.), *Handbuch der Bildungsforschung* (S. 565-585). Münster: Opladen.
- Allmendinger, J. & Ebner, Ch. (2005). Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Die Zukunft der Beschäftigung in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50/4, 227-239.
- Allen, W.D., 1998. The moonlighting decision of unmarried men and women: Family and labor market influences. *Atlantic Economic Journal* 26(2), 190-205.
- Alston, H.L., Wakefield, J.A., Jr., Doughtie, F., Doughtie, E.B. & Bobele, R.M. (1976). Correspondence of constructs for male and female college students. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 85-88.
- Amirault, T. (1997). Characteristics of multiple jobholders, 1995. *Monthly Labor Review*, March, 9-15.
- andoo (2008). Anzeigen. Zugriff am 9.10.2008 unter [www.andoo.de/stadtdetails_Dienstleistungen_und_Business,Hilfe_fuer_Privathaushalt_\(kein_Au_pair\),Multi%20Talent%20sucht%20Multi%20Job\(s\),440278,Rosenheim.html](http://www.andoo.de/stadtdetails_Dienstleistungen_und_Business,Hilfe_fuer_Privathaushalt_(kein_Au_pair),Multi%20Talent%20sucht%20Multi%20Job(s),440278,Rosenheim.html)
- Arcuri, A. F., Gunn, M. M., & Lester, D.. (1987). Moonlighting by police officers: A way of life. *Psychological Reports*, 60(1), 210.
- Arcuri, A.F. & Lester, D. (1990). Moonlighting and stress in police officers. *Psych. Rep.*, 66, 467-474.
- Argyle, M., Furnham, A., & Graham, J. A. (1981). *Social situations*. New York: Cambridge University Press. 397-422.
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Hg.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era* (S. 3-20). New York: Oxford University Press.
- Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Ash, M.G. & Geuter, U. (Hrsg.). (1985). *Geschichte der deutschen Psychologie im 20. Jahrhundert. Ein Überblick*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ashkenas, R., Ulrich, D., Jick, T & Kerr, S. (1998). *The boundaryless organization. Breaking the chains of organizational structure*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Auth, D. (2006). Regulierung von Arbeitszeit. Vortrag gehalten im Rahmen des Werkstattgesprächs 2: Regulierung des Umbruchs – Umbruch der Regulierung, Sozioökonomische Berichterstattung, Göttingen, 9.-10.03.2006. Zugriff am 14.03.2007 unter: http://www.soeb.de/img/content/diana_auth.pdf
- Auriat, N. (1993). „My Wife knows best“. A comparison of event dating accuracy between the wife, the husband, the couple and the Belgium Population Register. *Public Opinion Quarterly*, 57, 165-190.
- Averett, S.L., 2001. Moonlighting: multiple motives and gender differences. *Applied Economics* 33, 1391-1410.
- azmedia (2008). 30 Minuten Deutschland. Zweimal täglich Feierabend – Die Multijobber. Zugriff am 9.10.2008 unter www.azmedia.de/fileadmin/redakteure/pdf/sendeeinformationen/INFOS_30MD_Multijobber_18.08.08.pdf
- Baba, V. V., & Jamal, M. (1992). How much do we really know about moonlighters? *Public Personnel Management.*, 21(1), 65-73.
- Bach, H.-U., Gaggermeier, C., Kettner, A., Klinger, S., Rothe, T., Spitznagel, E. & Wanger, S. (2005). *Aktuelle Projektion: Der Arbeitsmarkt in den Jahren 2005 und 2006*. IAB-Kurzbericht, 23, 1-7.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2000). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Springer.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (2002). Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick* (S. 69-140). Münster: Opladen.

- Baethge, M. (2001). Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: M. Baethge & I. Wilkens (Hrsg.), *Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert?* (S. 23-44). Münster: Opladen.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: *Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit*, 31 (3), 461-472.
- Beauvais, L.L., Scholl, R.W. & Cooper, E.A. (1991). Dual commitment among unionized faculty: A longitudinal investigation. *Human Relations*, 44, 175-192
- Bailyn, L. (1989). Understanding Individual Experiences at Work: comment on the theory and practice of careers. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Hrsg.), *The Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ball, B. (1996). *Assessing your career. Time for a change?* Leicester: British Psychological Society.
- Baltes, B.B. & Heydens-Gahir, H.A. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005-1018.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366-380.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Hrsg.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (S. 1-34). New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P.B. & Danish, S.J. (1980). Intervention in life-span development and aging: Issues and concepts. In: R.R. Turner & H.W. Reese (Hrsg.), *Life-span developmental psychology: Intervention* (S. 49-78). New York: Academic Press.
- Baltes, P.B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. (1998). Life-span theory in developmental psychology. In: W. Damon & R. Lerner (Hrsg.), *Handbook of Child Psychology* (S. 1029-1143). New York: Wiley.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. In: R. Dienstbier (Hrsg.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (S. 19-85). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 634-644.
- Baumann, Z. (1992). *Intimations of postmodernity*. London: Routledge.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, U. (1999). *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgerschaft*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Beck, U. (2007). *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Becker, R. (2004). Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen oder: Warum diskontinuierliche Erwerbsbiographien eher Konstrukt als Realität sind. In: F. Behringer et al. (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens* (S. 59-70). Schneider Verlag Hohengehren.
- Becker, R. (2004). Wandel der Sozialstruktur von Erwerbsverläufen oder: Warum diskontinuierliche Erwerbsbiographien eher Konstrukt als Realität sind. In: F. Behringer et al. (Hrsg.),

- Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens* (S. 59-70). Schneider Verlag Hohengehren.
- Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: L. Unterkircher & I. Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung* (S. 10-25). Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Becker-Schmidt, R. Brandes-Erlhoff, U., Rumpf, M. & Schmidt, B. (1983). *Arbeitsleben-Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, R., Brandes-Erlhoff, U., Karrer, M., Knapp, G.A., Rumpf, M. & Schmidt, B. (1982). *Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G. A. & Schmidt, B. (1984). *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Beck-Gernsheim, E. (1981). *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*. Frankfurt a. M. (1. Auflage 1976): Suhrkamp.
- Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G. & Seiverth, A. (Hrsg.). (2004). *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Schneider Verlag Hohengehren.
- Bell, D. (1973). *The coming of post industrial society*. New York: Basic Books.
- Bell, D. (1974). *Coming of Post-industrial Society: Venture in Social Forecasting*. Heinemann Educ.
- Bell, D.N., Hart, R.A. and R.E. Wright, 1997. *Multiple Job-Holding as a 'hedge' against unemployment*. CEPR Discussion Paper No. 1626.
- Benett, N, Carson, P.P., Carson, K.D. & Blum, T.C. (1994). A comparison of traditional and atypical workers: Demographic, beavioral and attitudinal differences. *Journal of Business Psychology*, 8, 467-474.
- Bergmann, C. (1993). Einfluss der Berufswahlreife während der Schulzeit auf die Studienwahl und den Studienverlauf. Eine Überprüfung des ‚career-maturity‘-Modells von J.O.Crites. In: C. Tarnai (Hrsg.), *Beiträge zur empirisch-pädagogischen Forschung* (S. 1-17). Münster: Waxmann.
- Bergmann, C. (2001). Personality and vocational interests: Evaluation of the correspondence between the Five-Factor model of personality and Holland’s six vocational orientations. In: K.W. Kallus, N. Posthumus & P. Jimenez (Hrsg.), *Current psychological research in Austria* (S. 198-192). Graz: Akademische Druck- und Verlagsanstalt.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In: H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 343-387). Göttingen: Hogrefe.
- Bergmann C. & Eder, F. (1995). Beruf und Berufsberatung. In: L. von Rosenstiel, C.M. Hockel & W. Molt (Hrsg.), *Handbuch der angewandten Psychologie* (S. V4, 1-15). München: Ecomed.
- Bergmann C. & Eder, F. (1999). Allgemeiner *Interessen-Struktur-Test (AIST)*, *Umwelt-Struktur-Test (UST)*. *Testmanual* (2. Auflage). Göttingen: Beltz.
- Berliner Morgenpost (2004). „Zum Leben haben Multijobber weniger Zeit“. Zugriff am 9.10.2008 unter www.morgenpost.de/printarchiv/beruf/article401614/Zum_Leben_haben_Multijobber_weniger_Zeit.html
- Betts, S.C. (2002a). An exploration of multiple Jobholding (Moonlighting): A multi-level perspective. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 7(3), 72-90.
- Betts, S.C. (2002b). *An exploration of multiple jobholding (Moonlighting) and an investigation into the relationship between multiple jobholding and work-related commitment*. Dissertation. Rutgers: The State University New Jersey.
- Betts, S.C. (2004). Gender differences in multiple jobholding: Moonlighting among teachers. *Journal of Business and Economics Research*, 2(8), 25-34.
- Betz, N.E. & Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.

- Betzelt, S. (2006). Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3. Universität Bremen: Zentrum für Sozialpolitik. Zugriff am 09.03.2007 unter: <http://doku.iab.de/externe/2007/k070208f02.pdf>
- Billmann-Macheha, E. (1996). Wie authentisch sind erzählte Lebensgeschichten? Ein Interpretationsproblem. In: Ströbl & Böttger (Hrsg.), *Wahre Geschichten?* Baden-Baden: Nomos.
- Billmann-Mahecha, E. (2004). Frauen in der wissenschaftlichen Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 55, 78-86.
- Bischoff (1999). *Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Neuer Blick auf alten Streit*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Blätzel-Mink, B. & Kuhlmann, E. (2003). Health professions, gender and society: introduction and outlook. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 4/5, 1-21.
- Blossfeld, H. P. & Drobnic, S. (2001) (Hrsg.). *Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford: University Press.
- Blossfeld, H.-P. & Drobnic, S. (2001). *Careers of couples in contemporary societies*. Oxford: University Press.
- Blossfeld, H.-P. & Huinink, J. (2001). Lebensverlaufsforshung als sozialwissenschaftliche Forschungsperspektive. Themen, Konzepte, Methoden und Probleme. *BIOS 14 (2)*, 5-31.
- Bögenhold, D. & Staber, U. (1990). Selbständigkeit als Reflex auf Arbeitslosigkeit? Makrosoziologische Befunde einer international-komparativen Studie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 42, 265-279.
- Bögenhold, D. (1985). *Die Selbständigen. Zur Soziologie dezentraler Produktion*. Frankfurt am Main: Campus.
- Böheim, R. & Taylor, M.P. (2004). *And in the evening she's a singer with the band – Second Jobs, plight or pleasure?* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: Diskussionspapier Nr. 1081.
- Bonstein, J. & Theile, M. (2006). Auf Nummer unsicher. *Der Spiegel*, 31, 44-55.
- Böhle, F. (2002). Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: M. Moldaschl & G.G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit, Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2* (S.101-133). München: Rainer Hampp Verlag
- Bolder, A. & Hendrich, W. (2000). *Fremde Bildungswelten: Alternative Strategien lebenslangen Lernens*. Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung 18. Opladen: Leske+Budrich.
- Bolder, A. (2006). Neue alte Normalitäten. Empirie und Gestaltungsbedarf durchschnittlicher Erwerbsbiographien nach dem Ende des Rheinischen Kapitalismus. In: H. Neuendorff & B. Ott (Hrsg.), *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität* (S. 64-80). Schneider Verlag Hohengehren.
- Bootz, I. & Trier, M. (2004). Diskontinuierliche Lebens-, Arbeits- und Lernbiografien im ostdeutschen Transformationsprozess: neun Thesen und ein Resümee. In: F. Behringer et al. (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. (S. 169-176). Schneider Verlag Hohengehren.
- Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.). (1993). *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.). (2001). *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim: Juventa.
- Born, C., Krüger, H. & Lorenz-Mayer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: Edition Sigma.
- Bosch, G. (2000). Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Bortz, J. (1984). *Lehrbuch der empirischen Forschung für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C. & Williams, S. (2000). *Myths at work*. Cambridge: Polity.

- Bredenkamp, J. (1993). Zur Lage der Psychologie in den neuen Bundesländern. *Psychologische Rundschau*, 44, 1-10.
- Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2006). The interplay of protean and boundaryless careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. & DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Brown, D. (1994). Zusammenfassung, Vergleich und Beurteilung der Haupttheorien. In: D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 363-390). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brückner, E. (1990). Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In: K.U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverlauf und sozialer Wandel* (Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie), (S. 374-403). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Brückner, H. & Mayer, K. U. (2005). The De-Standardization of the Life Course: What It Might Mean and If It Means Anything Whether it Actually Took Place. *Advances in Life Course Research*. (9), 27-54.
- Brückner, H. (2004). *Gender Inequality in the Life Course. Social Change and Stability in West Germany, 1975-1995*. New York: Aldine DeGruyter.
- Brunstein, J. C., & Maier, G. W. (1996). Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung [Personal goals: A review on the state of research]. *Psychologische Rundschau*, 47, 146-160.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2002) *Berufsbildungsbericht*. Berlin: BMBF.
- Campbell, J. (2005). Multiple jobholding in States, 2004. *Monthly Labor Review*, December, 44-45.
- Cantor, N. & Harlow, R. E. (1996). Social intelligence and personality: Flexible life task pursuit. In: R. F. Sternberg & P. Ruzgis (Hrsg.), *Personality and intelligence* (S. 137-168). New York: Cambridge University Press.
- Casarano, M. (2006). *Berufswahl und Erfolg im Studium. Eine Studie zum Person-Job-Fit Ansatz am Beispiel des Psychologiestudiums*. Vdm Verlag Dr. Müller.
- Clark, C. (1991, Feb. 1991). Managers at war: moonlighting for your country (Toronto's HMCS York naval reserve). *Canadian Business*, 64, 19.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organisations: organisation studies in the postmodern world*. London: Sage.
- Clinton, M, Totterdell, P & Wood, S. (2006). A grounded theory of the portfolio working. *International Small Business Journal*, 24(2), 179-203.
- Cohen, G.L. (1994). Ever more moonlighters. *Perspectives on labour and income*, 6/3, 31-38.
- Cohen, L. & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of 'boundarylessness'. *Work, Employment & Society*, 13 (2), 329-352.
- Comfort, M. (1997). *Portfolio People. How to Create a Workstyle as Individual as you are*. London: Century Business.
- Conway, K.S. & Kimmel, J. (1994). Male labour supply estimates and the decision to moonlight. Unpublished paper.
- Conway, K.S. & Kimmel, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labor Economics* 5(2), 135-166.
- Coser, L. (1974). *Greedy institutions*. New York: Free Press.
- Crawford, R. L. (1978). Moonlighting: New look at an old practice. *Supervisory Management*, 23(8), 2-9.
- Crites, J.O. (1978a). *Career maturity inventory: Theory and research handbook*. Monterey: McGraw-Hill.
- Crites, J.O. (1978b). *Career maturity inventory*. Monterey: McGraw-Hill.
- Czycholl, R. & Zedler, R. (Hrsg.). (2004). *Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 280.
- Dahrendorf, R. (1974). *Homo sociologicus*. (14. Auflage). Köln-Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Dalton, G.W. & Thompson, P.H. (1986). *Novations: Strategies for career management*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Damkowski, W. (2000). *Das Krankenhaus im Wandel: Konzepte, Strategien, Lösungen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Dann, H.-D. (1983). Subjektive Theorien: Irrweg oder Forschungsprogramm? Zwischenbilanz eines kognitiven Konstrukts. In: L. Montada, K. Reusser, & G. Steiner (Hrsg.), *Kognition und Handeln* (S. 77–92). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Davey, P. J., & Brown, J. K. (1970). The corporate reaction to "moonlighting". *The Conference Board Record*, 7(6), 31-35.
- De Gijssel, P. (1984). Ökonomische Theorie des Schwarzarbeitangebots und der Mehrfachbeschäftigung. In: K. Gretschmann, R.G. Heinze & B. Mettelsiefen (Hrsg.), *Schattenwirtschaft – Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Aspekte, internationale Erfahrungen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. & Willems, E. (1997). Atypical employment in the European Union. *International Labour Review*, 136/1, 49-71.
- Delsen, L. (1995). *Atypical Employment: an international Perspective*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Denmark, F.L. (1998). Women and psychology. An international perspective. *American Psychologist*, 53, 465-473.
- Detle, D. (2005). Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge. Dissertation an der Universität Erlangen-Nürnberg. Zugriff am 24.10.2007 unter: <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975527541>
- Dettmer, S. (2006). *Berufliche und private Lebensgestaltung in Paarbeziehungen. Zum Spannungsfeld von individuellen und gemeinsamen Zielen*. Dissertation an der Freien Universität Berlin. Verfügbar unter: <http://www.diss.fu-berlin.de/2006/208/index.html> [24.01.2007].
- Dettmer, S., Grote, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). Zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechterverhältnis in Medizin und Psychologie (Forschungsbericht Nr. 13). Berlin: Freie Universität, Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie, Bereich „Arbeit und Entwicklung“.
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Lurse, K. & Olos, L. (2003). Individuelle Formen der Lebensgestaltung: Segmentierung, Integration, Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt „Profil“. Forschungsbericht Nr. 23 aus dem Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Dietz, M. & Walwei, U. (2006). *Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen*. WSI-Mitteilungen, 5, 278-286.
- Diewald, M. & Sill, S. (2004). Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: O. Struck & C. Köhler (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel?* (S. 39-62). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Divoky, D. (1978). Moonlighting: Occupational habit or benefit? *Learning, November*, 40-45.
- Dohmen, G. (1998). *Zur Zukunft der Weiterbildung in Europa: Lebenslanges lernen für alle in veränderten Lernumwelten*. Bonn: BMBF.
- Donahue, E. M., Robins, R. W., Roberts, B. W., & John, O. P. (1993). The divided self: Concurrent and longitudinal effects of psychological adjustment and social roles on self-concept differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 834-846.
- Dörre, K. (2005). Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: M. Kronauer & G. Linne (Hrsg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S.53-71). Berlin: Edition Sigma.
- Dostal, W. (1998). Arbeit und Lernen in der Informationsgesellschaft – Beitrag zur Virtuellen Konferenz: Lernen und Bildung in der Wissensgesellschaft. Konferenzbeitrag im Forum 2 vom 2.-13.11.1998, <http://www.wissensgesellschaft.org>
- Dostal, W. (1999). Öffnung der Erwerbsarbeit in der Informationsgesellschaft. In: A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.), *Die Stechuhr hat ausgedient* (S. 75-98). Berlin: Edition Sigma.

- Dostal, W. (2000). Die Informatisierung der Arbeitswelt – Ein erster Blick auf die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung. In: W. Dostal, R. Jansen & K. Parmentier (Hrsg.), *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 231*, Nürnberg, S. 151-167.
- Dostal, W. (2002). Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: G. Kleinhenz (Hrsg.), *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250* (S. 463-474). Nürnberg.
- Dostal, W., Jansen, R. & Parmentier, K. (Hrsg.). (2000). *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 231*, Nürnberg.
- Dostal, W., Stooß, F. & Troll, L. (1998). Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3*, 438-460.
- Drewe, H.-W. (2007). „Ich habe den Humor nie zu kurz kommen lassen“. Adolf Martin Däumling wird 90 Jahre alt. *Report Psychologie*, 32 (2), 84-85.
- Drucker, P. F. (1969). *The Age of Discontinuity*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1994). The Age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly*, Volume 273, Number 11, Boston, 1994. Zugriff am 10.03.2007 unter:
<http://www.theatlantic.com/election/connection/ecbig/soctrans.htm>
- Drucker, P. F. (1959). *Landmarks of Tomorrow*. New York: Harper & Row.
- DuGay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage.
- Durkheim, E. (1953). *Sociology and philosophy*. New York: Free Press.
- Elder, G.H. & Caspi, A. (1990). Persönliche Entwicklung und sozialer Wandel. Die Entstehung der Lebensverlaufs-forschung. In: K.U. Mayer, (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (S. 22-57). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Elder, G. H. Jr. & Caspi, A. (1991). Lebensläufe im sozialen Wandel. Soziologische und psychologische Perspektiven. In: A. Engfer (Hrsg.), *Zeit für Kinder! Kinder in Familie und Gesellschaft* (S. 32-60). Weinheim: Beltz.
- Ellingson, J.C., Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology 83* (6), 913-21
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. In: P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Hrsg.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour* (S. 313-337). New York: Guilford Press.
- Emmons, R. A., & King, L. A. (1988). Conflict among personal strivings: Immediate and longterm implications for psychological and physical well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1040-1048.
- Emmons, R.A. (1989). The personal striving approach to personality. In: Pervin, L.A. (Hrsg.), *Goal concepts in personality and social psychology* (S. 87 – 126). Hillsdale, NJ. Erlbaum.
- Engelbrech, G. & Jungkunst, M. (2004). Einkommensunterschiede von Männern und Frauen. Effekte vertikaler und horizontaler Segregation nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung. In: A. Paul-Kohlhoff (Hrsg.), *Berufsbildung und Geschlechterverhältnis* (S. 83-98). Bielefeld: Bertelsmann.
- Engelbrech, G. & Reinberg, A. (1998). Erwerbsorientierung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in den neunziger Jahren. Wirtschaftliche Umstrukturierung und frauentypische Arbeitsmarktrisiken in Ost- und Westdeutschland. In Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.). *Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub* (S. 39-91). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Engelbrech, G. (1991). Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: K. U. Mayer, J. Allmendinger & J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie* (S. 91-118). Frankfurt a. M.: Campus.

- Engelfried, C. (Hrsg.). (2005). *Soziale Organisationen im Wandel*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1996). *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Sage.
- European Communication Council Report (1999). *Die Internet-Ökonomie – Strategien für die digitale Wirtschaft*. Berlin.
- Eurostat (2006). Bevölkerung in Beschäftigung mit einer zweiten Arbeit. Zugriff am 10.07.2007 unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Ewers, E., Hoff, E.-H. et al. (2006). *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*. Münster: Waxmann.
- Fitzgerald, L.F. & Crites, J.O. (1980). Towards a career psychology of women: What do we know? *Journal of Counseling Psychology*, 27, 44-62.
- Factor, R. M. (1991). Moonlighting: What residents do in their free time is their decision. *Hospital & Community Psychiatry*, 42(7), 739-742.
- Fafard, L. (1997). Who owns your creativity? *Computerworld*, 31(34), 92-94.
- Flick, U. (1996). *Qualitative Forschung*. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., v. Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.). (2000). *Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.
- Flora, P. & Heidenheimer, A.J. (Hrsg.). (1981). *The development of welfare states in Europe and in America*. London & New Brunswick: Transaction Book.
- Florida, R.L. (2004). *The rise of the creative class and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Fondas, N. (1996). Feminization at work: Career implications. In: M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Hrsg.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era* (S. 282-294). New York: Oxford University Press.
- Fouad, N.A. (1994). Annual review 1991-1993: Vocational choice, decision-making, assessment, and intervention. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 125-176.
- Fourastié, J. (1954). *Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts*. Köln-Deutz.
- Franz, S. (2004). Grundlagen des ökonomischen Ansatzes: Das Erklärungskonzept des Homo Oeconomicus. In: W. Fuhrmann (Hrsg.), *Working Paper, International Economics, 2/2004-02*, Universität Potsdam.
- Fraser, J. and Gold, M. (2001). „Portfolio Workers“: Autonomy and control amongst freelance translators. *Work, Employment and Society* 15(4), 679-97
- Freud, S. (1961). *Civilization and its discontents*. New York: Norton.
- Freund, A. & Baltes, P.B. (2002). Life management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 642-662.
- Freund, A.M. (2003). Die Rolle von Zielen für die Entwicklung. *Psychologische Rundschau*, 54, 233-242.
- Friedel-Howe, H. (1990). Ergebnisse und offene Fragen einer geschlechtsvergleichenden Führungsforschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 3-16.
- Fudge, J. & Vosko, L. (2001). Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy. *Economic and Industrial Democracy* 22, 271-310.
- Galais, N. (1998). Motive und Beweggründe für die Selbständigkeit und ihre Bedeutung für den Erfolg. In: M. Frese (Hrsg.), *Erfolgreiche Unternehmensgründer: Psychologische Analysen und praktische Anleitungen für Unternehmer in Ost- und Westdeutschland* (S. 83-98). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

- Galais, N. (2004). Individuelle Anpassung an flexible Beschäftigungsverhältnisse: Externe Mitarbeiter und ihr Verhältnis zur Organisation. In: B. S. Wiese (Hrsg.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*. Frankfurt: Campus.
- Gallagher, D. G. (1984). The relationship between organizational and union commitment among federal government employees. *Academy of Management Proceedings*, 319-323.
- Gasteiger, R.M. (2007). *Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement. Das proteische Erfolgskonzept*. Göttingen: Hogrefe.
- Gehrmann, A. & Thomma, N. (2007). Island Spezial. *Berliner Morgenpost*, Nr. 19676/ 23.09.2007.
- Geissler, B. & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Gerlmaier, A. (2002). *Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft: Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich*. Unveröffentlichte Dissertation an der Uni Dortmund.
- Geuter, U. & Mattes, P. (1994). Professionalisierung. In: R. Asanger (Hrsg.), *Handwörterbuch Psychologie* (S. 567-571). Weinheim: Beltz.
- Geuter, U. (1984). *Die Professionalisierung der deutschen Psychologie im Nationalsozialismus* (1. Aufl. 1988). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giddens, A. (1995). *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp. (Original erschienen 1990: The consequences of modernity)
- Ghoshal, S. & Bartlett, C. (1990). The multinational corporation in the interorganizational network. *Academy of Management Review*, 15, 603-625.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1995). *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giesecke, J. & Groß, M. (2002). Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54, 1, 85-108.
- Gildemeister, R. (2000). Geschlechterforschung (gender studies). In: U. Flick, E. v. Kardoff, I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung* (S. 213-223). Reinbek: Rowohlt.
- Gleißmann, W. (2000). Ökonomisierung der „Ressource Ich“ – Die Instrumentalisierung des Denkens in der neuen Arbeitsorganisation. In: IGM (Hrsg.), *Denkansätze 5/2000. Mit Haut und Haaren – Zugriff auf das ganze Individuum* (S.5-24). Frankfurt a.M.
- Goedicke, A. (2002). *Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit: Die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gold, M. and Fraser, J. (2002). Managing Self-management: Successful Transitions to Portfolio Careers. *Work, Employment and Society* 16(4), 579–97.
- Gollwitzer, P.M. (1991). *Abwägen und Planen*. Göttingen: Hogrefe.
- Golzen, G. & Garner, G. (1990). *Smart moves*. Oxford: Blackwell Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483–496.
- Gottfredson, G.D. & Holland, J.L. (1991). *Position Classification Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Gottschall, K. & Betzelt, S. (2001). *Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur - Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung*. ZeS-Arbeitspapier 18. Universität Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Gottschall, K. & Voß, G.G. (Hrsg.). (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Gottschall, K. (1999). Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51, 635-654.

- Gottschall, K. (2000). *Soziale Ungleichheit und Geschlecht*. Opladen: Leske+Budrich.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: R. Becker-Schmidt & G. -A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 125-162). Frankfurt a. M.: Campus.
- Götzinger, E. (2006). Psycholog/innen im Krankenhaus. Zugriff am 21.12.2007 unter: http://www.bdp-abp.de/verband/archiv/2006/06_krankenhaus.html
- Granger, B., Stanworth, J., & Stanworth, C. (1995). Self-Employment Career Dynamics: the case of unemployment push in UK book publishing. *Work, Employment and Society*, 9, 3, 499-516.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Roles*, 10, 76-88.
- Gross, P. (1996). Das Verschwinden der monogamen Arbeit? *Hauswirtschaft und Wissenschaft*, 44, 99-105.
- Grote, S., Dettmer S., Hoff E.-H. & Hohner, H.-U. (1999): Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt "PROFIL". Forschungsbericht Nr. 14 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Grote, S., Hoff, E.-H., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2003). Außerberufliche Arbeitsteilung bei Angehörigen hochqualifizierter Berufe. Poster präsentiert auf der 3. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V. in Mannheim. September 2003.
- Grote, S., Hoff, E.-H., Wahl, A. & Hohner, H.-U. (2001). Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen. Forschungsbericht Nr. 16 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Grote, S., Kauffeld, S., Dörr, K., Selke, A. & Frieling, E. (2003). Start-Ups – die ganz normale Andersartigkeit. *Organisationsentwicklung*, 22 (2), 30-39.
- Grote, S. & Hoff, E.-H. (2004). Zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben: Subjektive Beschreibungen und Bewertungen. Freie Universität Berlin: Bericht aus dem Bereich „Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie“ Nr. 24.
- Grün, O. (1992). Projektorganisation. In: E. Frese (Hrsg.), *Handwörterbuch der Organisation*, Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre, Bd. 2 (S. 2102-2116). Stuttgart: Gustav Fischer Verlag.
- Guthrie, H. W. (1969). Teachers in the moonlight. *Monthly Labor Review*, 92(2), 28-31.
- Guthrie, H. W. (1965). Who moonlights and why. *Illustrated Business Review* March/22, 6-8.
- Gusy, B., Braun, E., Harbauer, A. & Scheffer, S. (2003). Bericht zur Absolventenbefragung im Diplomstudiengang Psychologie an der FU Berlin (1996-2001). Zugriff am 20.01.2007 unter: http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/ipg/media/publikationen/forschung/verbleib_psychologie_2003.pdf
- Habbe, S. (1957). Moonlighting and its controls. *Management Record*, 19(7), 234-237.
- Hackett, G. & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 326-339.
- Hackett, G. & Lent, R.W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In: S.D. Brown & R.W. Lent (Hrsg.), *Handbook of counseling psychology* (S. 419-451). New York: John Wiley & Sons.
- Hage, J. (1996). Post industrial lives. New demands, new prescriptions. In: A. Howard (Hrsg.), *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hakim, K. (1995). Five feminist myths about women's employment. *The British Journal of Sociology*, 46/3, 429-455.
- Hakim, C. (1989). New recruits to self-employment in the 1980s. *Employment Gazette*, June, 286—297.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. London: Sage.

- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D.T. & Mirvis, P.H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In: D.T. Hall & Associates (Hrsg.), *The career is dead – Long live the career: A relational approach to careers* (S. 15-45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, P. (1995). Habitual owners of small businesses. In: F. Chitenden, M. Robertson, I. Marshall (Hrsg.), *Small firms: Partnership for growth* (217-230). London: Chapman.
- Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Doubleday.
- Hall, E.T. (1990). *Hidden Differences: Studies in International Communication*. Hamburg: Gruner & Jahr.
- Handy, C. (1984). *The Future of Work*. Oxford: Basil Blackwell.
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Handy, C. (1994). *The empty raincoat: Making sense of the future*. London: Hutchinson.
- Handy, C. (1999). *Ohne Gewähr. Abschied von der Sicherheit – mit dem Risiko leben lernen*. München: Goldmann.
- Handy, C. (2002). *The elephant and the flea: reflections of a reluctant capitalist*. Harvard Business School Press.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica: Goodyear.
- Hamburger Abendblatt (2007). Die multiple Göttin. Zugriff am 24. 09.2007 unter www.abendblatt.de/daten/2007/05/09/737525.html
- Hansen, R. S. (o.J.). Moonlighting in America: Strategies for managing working multiple Jobs. Verfügbar unter: www.quintcareers.com/moonlighting_jobs.html [02.07.2007].
- Harmon, R.W. (1967) Women's working patterns related to their SVIB housewife and „own“ occupational scores. *Journal of Conseling Psychology*, 17, 77-80.
- Heckhausen, H. (1983). Zur Lage der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, XXXIV, 1, 1-20.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln: Lehrbuch der Motivationspsychologie*. Berlin: Springer.
- Heckhausen, J. (1999). *Developmental regulation in adulthood: Age-graded normative and sociostructural constraints as adaptive challenge*. New York:Cambridge University Press.
- Heckscher, C. (1994). Defining the post-bureaucratic type. In: A. Donnellon (Hrsg.), *The post-bureaucratic organization. New perspectives on organizational change* (S. 14-62). London: Sage.
- Heidenreich, M. (2003). Die Debatte um die Wissensgesellschaft. In: S. Böschen & I. Schulz-Schaeffer (Hrsg.), *Wissenschaft in der Wissensgesellschaft* (S. 25-51). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heineck, G. & Schwarze, J. (2001). Auswirkungen der Einführung der Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung – Eine Evaluation des „630-DM-Jobs“ Reformgesetzes. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34, 314-327.
- Heineck, G. & Schwarze, J. (2004). *Fly me to the moon: The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK*. Forschungsinstitut für Zukunft der Arbeit: Discussion Paper No. 1358.
- Heintz, B.; Nadai, E.; Fischer, R. & Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus.
- Heinz, W. R. (2003). From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Hrsg.), *Handbook of the Life Course* (S. 185-204). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Heisig, U. & Littek, W. (2003). Der schwierige Weg zur Profession. Zur Lage der niedergelassenen Psychologischen Psychotherapeuten im Jahr 2 der neuen Zeit. *Psychotherapeutenjournal*, 1, 7-19. Zugriff am 03.12.2007 unter: <http://www.psychotherapeutenjournal.de/pdfs/2003-01/02-Beitrag1.pdf>

- Helberger, C. & Schwarze, J. (1986). Umfang und Struktur der Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 19, 271-286.
- Held, T. (1986). Institutionalization and Deinstitutionalization of the Life Course. *Human Development*, 29(3), 157-162.
- Henninger, A. (2003). Der Arbeitskraftunternehmer und seine Frau(en) – eine geschlechtskritische Revision des Analysekonzepts. In: E. Kuhlmann & S. Betzelt (Hrsg.). *Geschlechtsverhältnisse im Dienstleistungssektor*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1995). *New deals: the revolution in managerial careers*. Chichester: Wiley.
- Highfill, J.K., Felder, J. & Sattler, E.L. (1995). Multiple worker households and multiple job holding: rigid vs. flexible hours. *The American Economist*, Vol. 39, No. 1, 40-47.
- Hillmert, S. (2001). *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Grossbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich* (Vol. 212). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hinrichs, K. (1996). Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt*, 45 (4), 102-107.
- Hirsch, P. M. & Shanley, M. (1996). The Rhetoric of Boundaryless – or, how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization. In: M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organisational Era*. New York: Oxford University Press.
- Hirschenauer, F. & Wießner, F. (2006). Mehrfachbeschäftigung. Ein Job ist nicht genug. IAB Kurzbericht. Ausgabe Nr. 22. Bundesagentur für Arbeit. Zugriff am 06.11.2007 unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2206.pdf>
- Hitzler, R. & Honer, A. (1994): Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.), *Risikante Freiheiten* (S. 307-315). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Hoff, E.H. (1982). Kontrollbewusstsein: Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 315-339.
- Hoff, E.-H. (1998). Probleme der Psychologie als Profession. *Report Psychologie*, 1 (Vol. 23), 18-25.
- Hoff, E.-H. (2005). Arbeit und berufliche Entwicklung. In: S.-H. Filipp & U. Staudinger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters*. Enzyklopädie der Psychologie (Sonderdruck aus Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C: Theorie und Forschung. Serie V: Entwicklungspsychologie, Bd. 6, S. 526-557). Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H. & Ewers, E. (2003). Zielkonflikte und Zielbalance. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren. In: A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (S. 131-156). Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H., Ewers, E. & Petersen, O. (2003). Konflikte und Kompetenzentwicklung im Arbeitsleben. Vortrag gehalten auf der Konferenz "New Learning Cultures for Competence Development. European Perspectives" (QUEM/ CEDEFOP), Berlin, 03.-05. 12. 2003.
- Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (2000). Psychologie als Profession. In: *Lexikon der Psychologie*. Spektrum Akademischer Verlag.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., Dettmer, S., Grote, S. & Olos, L. (2003). Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie. DFG-Projekt PROFIL. Poster.
- Hoff, E.-H., Olos, L., Dettmer, S., Grote, S. & Hohner, H.-U. (2005). Abschlussbericht zum DFG-Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie). Forschungsbericht Nr. 27 aus dem Bereich „Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie“. Berlin: Freie Universität.
- Hoff, E.-H., Dettmer, S., Grote, S. & Hohner, H.-U. (2002). *Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“*. Forschungsbericht Nr. 17 aus

- dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., Dettmer, S. & Grote, S. (1999). *Zwischenbericht aus dem Projekt PROFIL (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie)*. Forschungsbericht Nr. 15 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Hoff, E.-H., Lempert, W., & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hoffman, E. & Walwei, U. (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Schwerpunktthema: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit 31 (3)*, 409-425.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2000). Ländervergleich Dänemark – Deutschland. Erosion oder Renaissance der Normalarbeit?. In: *IAB Kurzbericht*, 16/6.12. Zugriff am 09.03.2007 unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1600.pdf>
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2001). Erwerbsformen in Deutschland: Abschied von der Normalarbeit? Veränderungen der Beschäftigungsformen im Überblick und vor dem Hintergrund von Trends in ausgewählten europäischen Ländern. *Personalführung*, 4, 54-66.
- Hoffmann, E. & Walwei, U. (2002). Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen. In: *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung BeitrAB250*. Nürnberg: IAB. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/beitrag/2002/beitr250_207.pdf [18.10.06].
- Hohner, H.-U. (1987). *Kontrollbewusstsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U. (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik. In: *St. Laske & St. Gorbach (Hrsg.), Spannungsfeld Personalentwicklung (S. 367-386)*. Wien: Manz.
- Hohner, H.-U. (1994). Inhaberzentrierte Kleinunternehmen in organisationspsychologischen Perspektiven – Das Beispiel Arztpraxis. Forschungsbericht Nr. 5 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie. Berlin: Freie Universität.
- Hohner, H.-U. (2004). *Entwicklung in Bildung und Beruf*. Verfügbar unter: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/308/> [22.10.2007].
- Hohner, H.-U. (2006). *Laufbahnberatung. Wege zu erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U., Grote, S., Hoff, E.-H. & Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In: *A. Abele, E.-H. Hoff & Hohner, H.-U. (Hg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg (S. 43-56)*. Heidelberg: Asanger.
- Hohner, H.-U. & Hoff, E.-H. (2008). Berufliche Entwicklung und Laufbahnberatung. In: *F. Petermann & W. Schneider (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie (Bd. 7, Reihe Entwicklungspsychologie, Angewandte Entwicklungspsychologie)*.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 82-87.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice*. Waltham.
- Holland, J. L. (1973; 1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holst, E. & Maier, F. (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktthema: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit, 31, 3*, 506-518. Stuttgart: Kohlhammer.

- Hönekopp, E., Jungnickel, R. & Straubhaar T. (Hrsg.). (2004). Internationalisierung der Arbeitsmärkte. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 282, Nürnberg.
- Hong, J., & Seltzer, M. M. (1995). The psychological consequences of multiple roles: The nonnormative case. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 386–398.
- Höpflinger, F. (2002). Retrospektive Fragen – Probleme und mögliche Strategien. Zugriff am vom 24.04.03. Verfügbar unter: www.mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/fhmethod1D.html.
- Hövelmann, J. (2000). Geschlechtsspezifische Aspekte bei der Professionsentwicklung der Klinischen Psychologie/Psychotherapie im Zusammenhang mit dem Psychotherapeutengesetz (PsychThG von 1999). Unveröffentlichtes Manuskript einer Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Hradil, S. (2000). Sozialer Wandel. Gesellschaftliche Entwicklungstrends. In: B. Schäfers & W. Zapf (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, 2. Auflage, Opladen: Leske + Budrich, S. 643f.
- Hübner, S. (2004). *Vom Allgemeinkrankenhaus zur Gesundheitsfabrik*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Humble, J. (1973). *MBO-Fibel. Grundsätze des Managements by Objectives*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Jackson, P. B. (1997). Role occupancy and minority mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 38, 237–255.
- Jacob, M. (2004). *Mehrfachausbildungen in Deutschland. Karriere, Collage, Kompensation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Jakobi, T. (2005). Sozialer Wandel und die Ökonomisierung des Krankenhausesektors. In: *impu!se: Newsletter zur Gesundheitsförderung*, 49/4, 4-5. Landesvereinigung für Gesundheit Niedersachsen.
- Jaeger, S. & Staeuble, I. (1981). Die Psychotechnik und ihre gesellschaftlichen Entwicklungsbedingungen. In: *Die Psychologie des 20. Jahrhunderts, Bd. XIII*, 53-95.
- Jamal, M. & Badawi, J.A. (1995). Moonlighters among immigrants in North America : A study in work-force diversity. *I. J. Man.*, 12, 185-298.
- Jamal, M. (1986). Moonlighting: Personal, Social, and Organizational Consequences. *Human Relations*, 39(11), 977-990.
- Jamal, M., & Crawford, R. L. (1981). Moonlighters: A product of deprivation or aspiration? *Relations Industrielles*, 36, 325-335.
- Jamal, M., Baba, V. V., & Riviere, R. (1998). Job stress and well-being of moonlighters: The perspective of deprivation or aspiration revisited. *Stress Medicine*, 14(3), 195-202.
- Jochmann-Döll, A. & Krell, G. (1993). Die Methoden haben gewechselt, die „Geschlechtsabzüge“ bleiben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? In: K. Hausen, G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 133-148). München: Mering Hampp.
- Jörin Fux, S. & Stoll, F. (2006). *EXPLOJOB - Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten*. Bern: Huber.
- Jörin Fux, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004). *EXPLORIX - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung*. Bern: Huber.
- Jurczyk, K. & Voß, G.G. (2000). Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit – Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: E. Hildebrandt (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit* (S.151-205). Berlin: Edition Sigma.
- Kaiser, H.J. & Seel, H.J. (Hrsg.). (1981). *Sozialwissenschaft als Dialog*. Weinheim: Beltz.
- Kanning, U.P., Rosenstiel, L.v., Schuler, H., Peterman, F., Nerdinger, F., Batinic, B. et al. (2007). Angewandte Psychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenforschung und Praxis – Plädoyer für mehr Pluralismus. *Psychologische Rundschau*, 58 (4), 238-248.
- Kaeter, M. (1993). The Age of the Specialized Generalist. *Training*, 30/12, 48-53.
- Keill, S. L. (1991). Moonlighting: Why training programs should monitor residents' activities. *Hospital & Community Psychiatry*, 42(7), 735-738.

- Kelle, U. & Kluge, S. (1999). *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kelly, G. A. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kerka, S. (1997). Will we all be portfolio workers? Trends and issues alert. ERIC Publications. Verfügbar unter:
http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED414448&ERICExtSearch_SearchType_0=eric_accno&accno=ED414448 [10.11.2007].
- Keupp, H. (1988): *Riskante Chancen. Das Subjekt zwischen Psychokultur und Selbstorganisation. Soziopsychologische Studien*. Heidelberg: Asanger Roland Verlag.
- Keupp, H. (1997). *Ermutung zum aufrechten Gang*. Tübingen: DGVT.
- Keupp, H. & Weber, K. (2001). Zur Zukunft der Psychologie als Wissenschaft und Handlungsfeld. In: H. Keupp & K. Weber (Hrsg.), *Psychologie. Ein Grundkurs* (S. 660-681). Reinbek: Rowohlt.
- kijiji (2008). Kostenlose Kleinanzeigen. Zugriff am 9.10.2008 unter
www.faz.net/s/Rub79A33397BE834406A5D2BFA87FD13913/Doc~E5D6A64AC396C4F4EA87B80F4487CD376~ATpl~Ecommon~Scontent.html
- Kimmel, J. & Conway, K.S. (1995). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. W.E. Upjohn Institute Staff Working Paper No. 95-40.
- Kimmel, J. & Conway, K.S. (2001). Who moonlights and why? Evidence from the SIPP. *Industrial Relations Vol. 40, No.1*, 89-120.
- Kimmel, J. & Powell, L. (1996). *A comparative analysis of moonlighting and related policy issues in Canada and the United States. Mimeo*.
- Kikuzawa, S. (2006). Multiple roles and mental health in crosscultural perspective: The elderly in the United States and Japan. *Journal of Health and Social Behavior*, 47, 62–76.
- Klammer, U. & Tillmann, K. (2001). *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Projektbericht. Düsseldorf.
- Klauder, W. (2005). Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? In: W. Gross (Hrsg.), *Karriere(n) 2010. Chancen, seelische Kosten und Risiken des beruflichen Aufstiegs im neuen Jahrtausend* (S.36-53). Bonn: DPV.
- Kleemann, F., Matuschek, I. & Voß, G.G. (2002). Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: M. Moldaschl & G.G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S.53-100). München: Rainer Hampp Verlag.
- Klinger, E. (1977). *Meaning and void. Inner experience and the incentives in people's lives*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Kluge, S. (1999) *Empirisch begründete Typenbildung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Knapp, G. A. (1990). Zur widersprüchlichen Sozialisation von Frauen. In: E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 17-52). München:
- Knorr-Cetina, Karin, 1998: Sozialität mit Objekten. Soziale Beziehungen in post-traditionalen Wissensgesellschaften. S. 83-120. In: Werner Rammert (Hrsg.), *Technik und Sozialtheorie*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1), 1-29.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1-29.
- Kohli, M. (1988). Normalbiographie und Individualität. Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In: H.-G. B. H. Brose (Hrsg.), *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Opladen: Leske + Budrich.

- Kohli, M. (1994). Institutionalisation und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten* (S. S. 219-244). Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Kohli, M. (2000). Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: J. Kocka & C. Offe (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit* (S. 362-382). Frankfurt a. M: Campus.
- Kohli, M. (2003). Der institutionalisierte Lebenslauf : Ein Blick zurück und nach vorn. In: J. Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kohn, M. L. (1985). Arbeit und Persönlichkeit: ungelöste Probleme der Forschung. In: E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 41-73). Bern: Huber.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996, 1997). *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland*. Teil I und Teil II. Bonn.
- Konietzka, D. (2002). Die soziale Differenzierung von Übergangsmustern in den Beruf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54(4), 645-673.
- Konietzka, D. (1999). *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- König, J. (1993). *Brüche erleben lernen: Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Kossek, E.E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Krais, B. (Hrsg.). (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt a.M.; New York: Campus.
- Krämer, K. & Speidel, F. (2004). Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), *Integrationspotenziale in einer modernen Gesellschaft* (S. 367-390). Wiesbaden: VSA.
- Kratzer, N. & Sauer, D. (2003). Entgrenzung von Arbeit. – Konzepte, Thesen, Befunde. In: K. Gottschall & G.G. Voß (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (S. 87-123). München: Rainer HamppVerlag.
- Kratzer, N., Sauer, D., Hacket, A. & Trinks, K. (2003). *Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit - Zwischenbericht zur „Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen“*. München: ISF.
- Krausz, M., Brandwein, T. & Fox, S. (1995). Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study. *Applied Psychology: An International Review*, 44(3), 217-32.
- Kräuter, M. & Kaimer, S. (1999). *Zur Lage der freiberuflichen Psychologen in Deutschland*. Nürnberg: Institut für Freie Berufe.
- Kress, U. (1998). Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* 31 (3), 488-505.
- Krishnan, P. (1990). The economics of moonlighting: A double self-selection model. *Review of Economics & Statistics*, 72(2), 361-367.
- Krishnan, P. (1993). Random parameters and self-selection models. *Empirical Economics*, 18, 197-213.
- Kronauer, M. (2002). *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Campus.
- Krüger, G., Born, C., Einemann, B. Heintze, S. & Saifi, H. (1987). *Privatsache Kind – Privatsache Beruf, und dann hab ich ja noch Haushalt, Mann und Wäsche*. Opladen: Leske & Budrich Verlag.
- Kruppe, T., Oschmiansky, H. & Schömann, K. (1998). Selbständigkeit: Beschäftigungsdynamik in der EU. *inforMISEP Nr. 64*, 36 –47.

- Kuckartz, U. (2007). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kuda, E. & Strauß, J. (Hrsg.). (2002). *Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung*. Hamburg: Rowohlt.
- Kuhl, J. (1996). Motivation and information processing: A new look at decision making, dynamic change, and action control. In: R.M. Sorrentino & E.T. Higgins (Hrsg.), *Handbook of motivation and cognition* (S.404-434). New York: Guilford Press.
- Kühn, H. (2003). Ethische Probleme der Ökonomisierung von Krankenhausarbeit. In: A. Büssing & J. Glaser (Hrsg.), *Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus, Schriftenreihe Organisation und Medizin* (S. 77-98). Göttingen: Hogrefe.
- Lakhani, H., & Fugita, S. S. (1993). Reserve/Guard retention: Moonlighting or patriotism? *Military Psychology*, 5(2), 113-125.
- Lang-von Wins, T. (2004). *Der Unternehmer. Arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen*. Berlin: Springer.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer.
- LaPlante, A. (1996). More than one master (IS employees are moonlighting). *Computerworld*, 30, 88.
- Larson, T. & Ong, P. (1995). A Critique of the Contingent Labor Thesis: A Reply to "Comment on T. Larson and P. Ong, Imbalance in Part-Time Employment." *Journal of Economic Issues*, 29(4), 1201-1211.
- Lauterbach W. & Sacher, M. (2001). Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier westdeutschen Geburtskohorten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53, 258-282.
- Lauterbach, N. (2004). *Tertiarisierung und Informatisierung in Europa – Eine empirische Analyse des Strukturwandels in Deutschland, Frankreich, Italien und Großbritannien*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Lauterbach, W. (1994). *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: an empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In: D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 373-421). (3.Auflag). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Levenson, A.R. (1995). *Where have all the part-timers gone? Recent trends and new evidence of dual-jobs*. Milken Institute for Job and Capital Formation Working Paper 95-1.
- Levy, R. (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiographie*. Stuttgart: Enke Ferdinand.
- Lewis, M. (2001). Issues in the Study of Personality Development. *Psychological Inquiry* 12 (2), 67-83.
- Li, K.Z.H., Lindenberger, U., Freund, A.M. & Baltes, P.B. (2001). Walking while memorizing: Age-related differences in compensatory behavior. *Psychological Science*, 12, 230-237.
- Lifton, J.R. (1968). Protean man. *Partisan Review*, 35, 17.
- Lilja, R. (1991). *The problematic and unproblematic second job*. Discussion Paper No. 107, Labour Institute for Economic Research, Helsinki.
- Linden, R.C., Wayne, S.J., Kraimer, M.L. & Sparrowe, R.T. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingent's commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 315-335.
- Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity: Don't put all your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*, 3, 94-120.

- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 663-676.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273-309.
- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self. Aspects of a conative psychology. In: J. Suls (Hrsg.), *Psychological perspectives on the self* (S. 157-185). (4. Auflage). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Lutz, C. (1997). Arbeitswelt 2020: Gesellschaft der Lebensunternehmer. *DU* 5, 74-76.
- Mallon, M. (1998). The portfolio career: pushed or pulled to it? *Personnel Review*, 27 No. 5, 361-377
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, K. (2002). Duration of multiple jobholding. *Perspectives on labour and income*, 3/4, 5-11.
- Martel, J.L. (2000). Reasons for working multiple jobs. *Monthly Labor Review*, October, 42-43.
- Mayer, K.U. (Hrsg.). (1990). *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, K. U. (1995). Gesellschaftlicher Wandel, Kohortenungleichheit und Lebensverläufe. In: P. A. Berger & P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf* (S. 27-47). Opladen: Leske + Budrich.
- Mayer, K. U., & Müller, W. (1989). Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In A. Weymann (Hrsg.), *Handlungsspielräume* (S. 41-60). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Mayer, K. U., Allmendinger, J. & Huinink, J. (Hrsg.). (1991). *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Mayer, K.U. & Diewald, M. (2006). Die Institutionalisierung von Lebensverläufen. In: J. Brandtstädter & U. Lindenberg (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mayer, K. U. & Blossfeld, H. P. (1990). Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebenslauf. In: P. A. Berger & S. Hradil (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile* (Soziale Welt, Sonderband 7, S. 297-318). Göttingen: Schwartz.
- Mayrhofer, W. et al. (2002). Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. *Zeitschrift für Personalforschung*, 16 (3), 393-414.
- Mayring, P. (1990). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. München: PsychologieVerlagsUnion.
- McClurg, L.N. (1999). Organizational commitment in the temporary help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8, 5-26.
- Mead, G. (1934). *Mind, self and society*. University of Chicago Press.
- Menaghan, E. G. (1989). Role changes and psychological well-being: Variations in effects by gender and role repertoire. *Social Forces*, 67, 693-714.
- Mertens, A. (1998). Labor mobility and wage dynamics: An empirical study for Germany in comparison with the United States. Aachen: Shaker Verlag.
- Métraux, A. (1985). Der Methodenstreit und die Amerikanisierung der Psychologie in der Bundesrepublik 1950 - 1970. In: M.G. Ash & U. Geuter (Hrsg.), *Geschichte der deutschen Psychologie im 20. Jahrhundert* (S. 225-251). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Metz-Göckel, S. & Nyssen, E. (1990). *Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Meulders, D., Plasman, O. & Plasman, R. (1996). Atypical work in the European experience. *Transfer European Review of Labour and Research*, 2, 4.
- Meuser, M. (1998). *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen: Leske + Budrich.

- Mieg, H. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Mieg & Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S.11-48). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Mikrozensus (1991, 2005). Reihe 3 Erwerbstätige. Reihe 3.13.1 *Abhängig Erwerbstätige nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden und Art des Arbeitsvertrages*.
- Mikrozensus (2003). Statement von Präsident Johann Hahlen. Zugriff am 06.11.2007 unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2004/Mikrozensus/Statement__Hahlen,templateId=renderPrint.psml
- Mikrozensus (2005). *Beschäftigungsstatistik. Erwerbstätige mit zweiter Erwerbstätigkeit*. Statistisches Bundesamt: Referat VII C2.
- Miller, G. W. (1972). *The extent, characteristics and effects of multiple jobholding in south central Kansas*. *Rocky Mountain Social Science Journal*, 9(1), 19-25.
- Miller, G. W., & Sniderman, M. S. (1974). Multijobholding of Wichita Public School Teachers. *Public Personnel Management*, 3(5), 392-402.
- Miller, G. W., Presley, R. W., & Sniderman, M. S. (1973). Multijobholding by Firemen and Policemen Compared. *Public Personnel Management*, 2(4), 283-289.
- Miller, J. L., Balkin, D. B., & Allen, R. (1993). Employer restrictions on employees' legal off-duty conduct (smoking, dating, sexual behavior, and life-style activities). *Labor Law Journal*, 44, 208-19.
- Miller, M. L., Moen, P., & Dempster-McClain, D. (1991). Motherhood, multiple roles, and maternal well-being: Women of the 1950s. *Gender & Society*, 5, 565-582.
- Minssen, H. (2000). *Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. M. (1989). Social integration and longevity: An event history analysis of women's roles and resilience. *American Sociological Review*, 54, 635-647.
- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. M. (1992). Successful aging: A life-course perspective on women's multiple roles and health. *American Journal of Sociology*, 97, 1612-1638.
- Moldaschl, M. & Voß, G.G. (Hrsg.). (2002). *Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Bd. 2. München: Rainer Hampp Verlag.
- Moldaschl, M. (2001). Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (S. 132-164). Weinheim: Akademie-Verlag.
- Moldaschl, M. (1998). Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI/IFS/ISF/INIFES (Hrsg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten* (S.197-250). Berlin: Berlin Verlag.
- Moser, K., Batinic, B. & Zempel, J. (1999). Unternehmerisch erfolgreiches Handeln. Einleitung und Überblick. In: K. Moser, B. Batinic & J. Zempel (Hrsg.), *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln* (S. 3-13). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Moser, K. & Schmook, R. (2001). Berufliche und organisationale Sozialisation. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 215-239). Göttingen: Hogrefe.
- Moses, L.N. (1962). Income, leisure and wage pressure. *Econ. J.*, June, 72, 320-334.
- Mott, P. E. (1965). Hours of Work and Moonlighting. In: C. E. Dankert, F. C. Mann, & H. R. Northrup (Hrsg.), *Hours of Work* (S. 76-94). New York, NY: Harper & Row.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, S. 415-435 (Teil I) und S. 457-475 (Teil II).
- Mulvey, M.C. (1963). Psychological and sociological factors in prediction of career patterns of women. *Genetic Psychology Monographs*, 68(2), 309-386.

- Münch, R. (1995). *Dynamik der Kommunikationsgesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Mutz, G., Ludwig-Magerhofer, W., Koenen, E., Eder, K. & Bonß, W. (1995). *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe*. Opladen: Leske+Budrich.
- Myles, J. (1993). Is There a Post-Fordist Life Course? In: W. R. Heinz (Hrsg.), *Institutions and Gatekeeping in the Life Course* (S. 171-185). Weinheim: Deutscher Studien-Verlag.
- Nemeczek, R.G. (2003). *Fun Economy*. Göttingen: BusinessVillage.
- Neusel, A. & Wetterer, A. (Hrsg.). (1999). *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Nonaka, I. & Hirotaka, T. (1995). *The knowledge creating company*. New York
- Notz, G. (1991). "Du bist als Frau um einiges mehr gebunden als der Mann." *Die Auswirkungen der Geburt des ersten Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Müttern und Vätern*. Bonn: Dietz.
- O'Connell, J.F. (1979). Multiple job holding and marginal tax rates. *National Tax Journal* 32(1), 73-76.
- OECD (2001). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2001 - Towards a knowledge-based economy*. Paris.
- Oechsle M. & Geissler, B. (Hrsg.). (1998). *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis* (S. 185-200). Opladen: Leske+Budrich.
- Olos, L. (2001). Zum Stand der Professionsentwicklung und zu den Geschlechterverhältnissen in der Psychologie. Europäische Länder im Vergleich. Unveröffentlichtes Manuskript einer Diplomarbeit an der Freien Universität Berlin.
- Olos, L. & Hoff, E.-H. (2006). Gender Ratios in European Psychology. *European Psychologist*, Vol. 11(1), 1-11.
- Opaschowski, H.W. (1997). *Einführung in die Freizeitwissenschaft*. (3. Aufl.). Opladen : Leske und Budrich.
- Oschmiansky, H. & Oschmiansky, F. (2003). *Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*. Discussion Paper. Berlin: WZB.
- Osipow, S.H. & Ashby, J.D. (1968). Vocational Preference Inventory high point codes and educational preferences. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 126-129.
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ottersbach, H.-G. (1980). *Der Professionalisierungsprozeß in der Psychologie. Berufliche Strategien der Psychotherapieverbände*. Weinheim: Beltz.
- Paetzold, B. (1996). *Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden. Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit*. Bielefeld: Kleine.
- Paxson, C.H. & Sicherman, N. (1994). *The dynamics of dual-job holding and job mobility*. NBER working paper series No. 4968. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Paxson, C.H. & Sicherman, N. (1996). The dynamics of job mobility and dual-job holding. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357-393.
- Pearce, J.L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: The example of contingent workers. In: C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Hrsg.), *Trends in organizational behaviour*, 5., New York: John Wiley & Sons.
- Perlman, R. (1969). *Labor Theory*. New York.
- Peters, K. (2003). Individuelle Autonomie von abhängig Beschäftigten – Selbsttäuschung und Selbstverständigung unter den Bedingungen indirekter Unternehmenssteuerung. In: M. Kastner (Hrsg.), *Neue Selbstständigkeit in Organisationen* (S.77-106). Mering: Hampp.
- Pietromonaco, P. R., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382
- Piore, M.J. & Sabel, C.F. (1984). *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.

- Piore, M. & Sabel, C.F. (1985). *Das Ende der Massenproduktion*. Berlin: Berlin Verlag.
- Platman, K. (2004). 'Portfolio careers' and the search for flexibility in later life. *Work, Employment & Society*, 18(3), 573-599.
- Plewes, T.J. & Stinson, J.F.Jr. (1991). The measurement and significance of multiple jobholding in the United States. *Statistical Journal of United Nations Economic Commission for Europe*, 8(1), 57-68.
- Pollert, A. (Hg.). (1991). *Farewell to flexibility*. Oxford: Blackwell.
- Pongratz, H.-J. & Voß (Hrsg.) (2004). *Typisch Arbeitskraftunternehmer? – Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, H.-J. & Voß, G.G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S.225-247). Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, H.-J. & Voß, G.G. (2003). *Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Pongratz, H.J. (2000). Arbeitskraftunternehmer als neuer Leittypus? Flexibilisierung der Arbeit und Patchwork-Biographien. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Verfügbar unter: www.diezeitschrift.de/12001/positionen3.htm [18.10.06].
- Pulverich, G. (1999). *Psychotherapeutengesetz: Kommentar*. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Quack, S. (1993): *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*. Berlin: Edition Sigma.
- Quack, S. (1997). *Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Raider, H.J., & Burt, R.S. (1996). Boundaryless Career and Social Capital. In: Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (Hrsg.), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era* (S. 187-200). New York/Oxford.
- Reich, Robert B., (1992). *The Work of Nations. Preparing Ourselves for the 21st Century Capitalism*. New York: Vintage Books.
- Riediger, M. (2001). *On the dynamic relations among multiple goals in younger and older adulthood. Intergoal conflict and intergoal facilitation*. Freie Universität Berlin. Digitale Dissertation. Verfügbar unter: <http://www.diss.fu-berlin.de/2001/266/> [21.09.2007].
- Rohmert, E. (2000). Die neue Karriere ist breit statt steil. VSAM-Revue 6, S. 18-20. Zugriff am 22.08.2007 unter: http://www.rohmert.com/literatur/portfolio_worker_rohmert.pdf
- Rose, N. (1999) *Powers of Freedom: Reframing Political Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rosenbaum, M & Cohen, E. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Rösler, H.-D. (1991). Professionalisierung zwischen gesellschaftlicher Utopie und Wirklichkeit. Rückblick auf 40 Jahre Psychologie für die Praxis in Ostdeutschland. *Report Psychologie*, Nov., 20-29.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1, Serial No. 609).
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Rouault, S. (2002a). *Multiple jobholding and path-dependent employment regimes – answering the qualification and protection needs of multiple job holders*. Diskussion Paper FS I 02-201. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Rouault, S. (2002b). Mehrfach beschäftigt. Wird Arbeit „postmodern“?. *WZB-Mitteilungen* 95, 05/2002, 5-7. Verfügbar unter: <http://www.wz-berlin.de/publikation/pdf/wm95/wzbmit95-05-07.pdf> [18.10.06].
- Rounds, J. & Tracey, T.J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Vocational Behaviour*, 43, 310-329.

- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rüther, T. (2008). Sind Taxifahrer die besseren Schriftsteller, Frau Duve? Faz.net. Zugriff am 9.10.2008 unter: www.faz.net/s/Rub79A33397BE834406A5D2BFA87FD13913/Doc~E5D6A64AC396C4F4EA87B80F4487CD376~ATpl~Ecommon~Scontent.html
- Sauer, J. (2002). Transformation beruflicher Weiterbildung – Infrastrukturen für neue Lernkulturen – Von einer Weiterbildungspolitik zur Lernkulturpolitik. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung 2002 – Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur – Rückblick – Stand – Ausblick* (S. 435-472). Münster.
- Savickas, M. & Gottfredson, G.D. (1999). Holland's theory (1959-1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 1-4.
- Schaubroeck, J., Judge, T. A. & Taylor III, L.A. (1998). Influences of trait negative affect and situational similarity on correlation and convergence of work attitudes and job stress perceptions across two jobs. *Journal of Management*, 24, 553-576.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall.
- Schiersmann, C. (1995). Bedingungen und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im europäischen Vergleich – unter besonderer Berücksichtigung von Elternurlaubsregelungen. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 13 (1/2), 94-114.
- Schmid, K. (1996). *Heirat und Familiengründung von Karrierefrauen*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schmidt, A. (2003). „Mich regiert blanke Angst“: Die Realität extremer Gefühle in neuen Formen der Arbeitsorganisation. In: J. Verwoert (Hrsg.), *Die Ich-Ressource – Zur Kultur der Selbst-Verwertung*. München: Volk.
- Schmidt, M. (1989). *Karrierefrauen und Partnerschaft*. Münster: Waxmann.
- Schneller, K. & Schneider, W. (2004). Bundesweite Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2003 im Studiengang Psychologie. Deutsche Gesellschaft für Psychologie. Zugriff am 20.01.2007 unter: http://www.dgps.de/studium/danach/_download/bericht.pdf
- Schober, K. (2001). Berufsorientierung im Wandel – Vorbereitung für eine veränderte Arbeitswelt. In: Wissenschaftliche Begleitung des Programms „Schule – Wirtschaft/ Arbeitsleben“ (Hrsg.). Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben – Dokumentation 2. Fachtagung Bielefeld 30.05.2001 - 31.05.2001 – SWA-Materialien Nr. 7, Bielefeld, 7-38.
- Schorr, A. (1991). Psychologen im Beruf. Qualifikationsmerkmale, Tätigkeitsfelder, Perspektiven. Unter besonderer Berücksichtigung der Berufssituation angestellter/verbeamteter Psychologen. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Schorr, A. (1995). Psychologen Ost und West – Zwei Gesichter einer Profession? Ergebnisse einer empirischen Studie. Teil I und Teil II. *Report Psychologie* 1, 2 (Vol. 20), 18-28 und 28-37.
- Schorr, A. (Hrsg.). (2003). *Psychologie als Profession. Das Handbuch*. Bern: Huber.
- Schreyer, F. (2000). „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB-Kurzbericht 15/31.10. Verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1500.pdf> [10.03.2007].
- Schulze-Buschhoff, K. (1995). Familie und Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik. *Berlin: WZB-paper FS III*, 95-402.
- Schulz, W. (2001). Was ist aus ihnen geworden? Zum beruflichen Verbleib der ehemaligen Psychologiestudierenden der Jahrgänge 1996 bis 1999 der Technischen Universität Braunschweig. *Report Psychologie*, 26, 306-310.
- Schwarze, J. (1990). *Nebenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Umfang und Ursachen von Mehrfachbeschäftigung und Schattenwirtschaft*. Frankfurt: Campus.
- Schwarze, J. (1991). Determinanten der Mehrfachbeschäftigung. *Konjunkturpolitik* 37, 87-113.
- Schwarze, J. & Heineck, G. (1999). Rückgang der Nebenerwerbstätigkeit durch Einführung der Sozialversicherungspflicht wird unterschätzt. *DIW-Wochenbericht* 66(37), 661-666.

- Schwarze, J. & Heineck, G. (2001). Keine dramatischen Effekte nach der Reform der geringfügigen Beschäftigung. *DIW Wochenbericht* 21, 319-325.
- Seifert, K.H. (1989). Berufliche Entwicklung und Laufbahnentwicklung. In: D. Frey, C.G. Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie, D/III/3* (S.608-630). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, K.H. (1990). Beruf und berufliche Entwicklung. In: C. Hoyos, W. Kroeber-Riel, L. von Rosentiel & B. Strümpel (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie in Grundbegriffen* (2. Auflage, S. 582-591). München: Psychologie Verlags Union.
- Seifert, K.H., Bergmann, C. & Eder, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzeptt-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktoren der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 31, 133-143.
- Seligman, M. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. (1994). *What you can change and what you can't*. New York: Knopf.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Sexton, V.S. & Hogan, J.D. (Hrsg.). (1992). *International psychology. Views from around the world*. Lincoln & London: University of Nebraska Press.
- Sheldon, K. M., & Emmons, R. A. (1995). Comparing differentiation and integration within personal goals systems. *Personality and individual differences*, 18, 39-46.
- Shepard, H.A. (1984). On the realization of human potential: A path with a heart. In: M.B. Arthur, L. Bailyn, D.J. Levenson & H.A. Shepard (Hrsg.), *Working with careers* (S. 25-46). New York: Columbia University School of Business.
- Shishko, R. & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *American Economic Review*, 66, 298-308.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Slater, P. (1963). On social regression. *American Sociological Review*, 28, 339-64.
- Spiegel Online (2007). Wie viel Nebeneinkünfte welcher Abgeordnete hat. Zugriff am 9.10.2008 unter www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,492613,00.html
- Spiegel TV (2006). Kämpfen oder Kellnern? Spaß am Nebenjob. Zugriff am 9.10.2008 unter www.spiegel.de/sptv/extra/0,1518,415652,00.html
- Spokane, A.R., Meir, E.I. & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behaviour*, 57, 137-187.
- Sonnenberg, D. (1997). The "New Career" Changes: understanding and managing anxiety. *British Journal of Guidance and Counselling*, 24, 4, 463-472.
- Staeuble, I. (2001). Psychologie als Disziplin und Profession aus wissenschaftshistorischer Sicht. In: H. Keupp & K. Weber (Hrsg.). *Psychologie. Ein Grundkurs* (S. 17-35). Reinbek: Rowohlt.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1993-2006). Mikrozensus. Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Erwerbstätige nach Berufsordnungen und ausgewählten Merkmalen. Psychologen. Bonn.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (1960-1975). Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen und Hochschulen. Studienfach Psychologie. Bonn.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (1976-2006). Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen und Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen. Studienfach Psychologie. Bonn.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2006a). *Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006b). Allgemeinbildende Schulen, Absolventen/Abgänger und Absolventinnen/Abgängerinnen des Schuljahrs 2004/05 nach Abschlussarten. Zugriff am 15.03.2007 unter: <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/schultab16.php>

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2007) Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen und Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen. Bonn.
- Staudinger, U. M., & Freund, A. M. (1998). Krank und "arm" im hohen Alter und trotzdem guten Mutes? Untersuchungen im Rahmen eines Modells psychologischer Widerstandskraft. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Forschung und Praxis*, 27, 78-85.
- Staudinger, U. M., Fleeson, W., & Baltes, P. B. (1999). Predictors of subjective physical health and global well-being: Similarities and differences in the United States and Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 305 - 319.
- Steinmann, H. & Schreyögg, G. (2000). *Management – Grundlagen der Unternehmensführung*. Wiesbaden: Verlag.
- Stephens, G.K. (1994). Crossing internal career boundaries: The state of research on subjective career transitions. *Journal of Management*, 20, 479-501.
- Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Townsend, A. L. (1994). Stress and rewards in women's multiple roles: The case of women in the middle. *Psychology and Aging*, 9, 45-52.
- Stinson, J. F., Jr. (1997). New data on Multiple Jobholding Available from the CPS. *Monthly Labor Review*, 120(3), 3-8.
- Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.
- Stoner Ch. R. & Fry, F.L. (1982): The Entrepreneurial Decision: Dissatisfaction or Opportunity. *Journal of Small Business Management (April)*, 39-44.
- Stoß, F. (1992). Beruf. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung* (S. 251-265). Nürnberg: BAA.
- Storrie, Donald (2002): Temporary agency work in the European Union. Luxembourg.
- Suchanek, A. (1994). *Ökonomischer Ansatz und theoretische Integration*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Sullivan, S.E. & Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69, 19-29.
- Super, D.E. (1942). *The dynamics of vocational adjustment*. New York: Harper & Row.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. et al. (1981). *Career Development Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In: D. Brown, L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D.E. & Bowsbey, J. A. (1979). *Guided career exploration*. New York: Psychological Corporation.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, H.P., Overstreet, P.L. & Warnath, C.F. (1957). *Vocational development: A Framework for research*. New York: Teachers College Press.
- Super, D. E., Savickas, M. S. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In: D. Brown, L. Brooks, et al. (Hrsg.), *Career choice and development* (3. Auflage, S. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Sussman, D. (1998). Moonlighting: A growing way of life. *Perspectives on labour and income, Summer*, 24-31.
- Sydow, J. & Wirth C. (Hrsg.). (1999). *Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken*. München: Mering.
- Sydow, J. (1992). *Strategische Netzwerke – Evolution und Organisation*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Taylor, D. E., & Sekscenski, E. S. (1982). Workers on long schedules, single and multiple jobholders. *Monthly Labor Review*, 105(5), 47-53.

- Teubner, U. (1989). *Neue Berufe für Frauen. Modelle zur Überwindung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsbereich*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- The New Economy (1996). Career Paths Online. 4 No.1. Burnaby, BC: Youth Employment Skills Canada. Zugriff am 06.11.2007 unter: <http://www.careerpathsonline.com/economy>
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174–187.
- Thoits, P.A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *American Sociological Review*, 51, 259–272.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Unicum (2008). Multijobber. Pioniere mit Gespür für Trends am Arbeitsmarkt. Zugriff am 9.10.2008 unter www.unicum.de/evo/4801_1
- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43-71
- Varian, H.R. (2004). *Grundzüge der Mikroökonomik*. München: Oldenbourg.
- Vetter, L. (1973). Career counseling for women. *Counseling Psychologist*, 4, 54-67.
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie – Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg.
- Vogd, W. (2006). *Die Organisation Krankenhaus im Wandel*. Bern: Huber.
- Vogel, B. (2002). Leiharbeiter und befristete Beschäftigte – Erfahrungen und Erwerbsbiographien zwischen Integration und Ausgrenzung. Vortrag auf der Konferenz „Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration“ der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin am 18.6., Ms., Göttingen.
- Volpert, W. (2002). Psychologie der frei flottierenden Arbeitskraft. In: M. Moldaschl & G.G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit, Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 2*, (S.261-277). München: Rainer Hampp Verlag.
- Voß, G.G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft – Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Schwerpunkt-Heft. *Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* 31 (3), 473-487.
- Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1999). Arbeiter und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Forschungsantrag an die Hans-Böckler-Stiftung (unveröffentlicht).
- Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), 131-158.
- Wahl, K. (1989). *Die Modernisierungsfalle. Gesellschaft, Selbstbewußtsein und Gewalt*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Wahl, A. (2000). Beruflicher Erfolg bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Berufsverläufen. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Ward, Steven C. (2002). *Modernizing the mind. Psychological knowledge and the remaking of society*. Westport, Connecticut: Praeger.
- Waterman, R.H., Waterman, J.A. & Collard, B.A. (1994). Towards the career resilient workforce. *Harvard Business Review*, July-August, 87-95.
- Watts, A.G. (1981). Career patterns. In: A.G. Watts, D.E. Super & J.M. Kidd (Hrsg.). *Career Development in Britain*. Hobson's Press, Cambridge.
- Webber, M. (1989). Moonlighters. *Perspectives on labour and income*, 1/3, 21-30.
- Weinert, A.B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Weingart, Peter, 2001: *Die Stunde der Wahrheit? Zum Verhältnis der Wissenschaft zu Politik, Wirtschaft und Medien in der Wissensgesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.

- Wermuth, N. (1992). *Frauen an den Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen*. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef: Bock.
- Werner, E., Zieris, E. & Lipp, W. (1970). *Student und Studium in Bochum: Zur Soziologie der Gründungssemester an der Ruhr-Universität*. Stuttgart: Enke.
- Westhead, P. & Wright, M. (1998). Novice, portfolio, and serial founders: Are they different? *Journal of Business Venturing*, 13, 173-204.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wetterer, A. (Hrsg.). (1992). *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wetterer, A. (Hrsg.). (1995). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Wetterer, A. (Hrsg.). (1999). Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: A. Neusel & A. Wetterer (Hrsg.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf* (S. 223-253). Frankfurt a. M.: Campus.
- Weymann, A. (1998). *Sozialer Wandel: Theorien zur Dynamik der modernen Gesellschaft*. Weinheim: Juventa-Verl.
- Wiese, B. S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Münster: Waxmann.
- Wiese, B. S. (Hg.) (2004). *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt*. Frankfurt: Campus.
- Wilensky, H. L. (1963). The Moonlighter: A Product of Relative Deprivation. *Industrial Relations*, 3, 105-124.
- Wilensky, R. (1983). *Planning and understanding*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Williams, C.L. (1992). The glas escalator: hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems* 39, 253-267.
- Williams, R. (1995). Berufsentwicklung, Laufbahn und Beratung. In: N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie – Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 193-199). Weinheim: Beltz.
- Willke, G. (1999). *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt/New York: Campus.
- Wisniewski, R., & Hilty, E. B. (1987). Moonlighting: An educational tradition that we can do without. *Tennessee Teacher*, 55(3), 8-11.
- Wittchen, H.-U. & Fichter, M. (1980). *Psychotherapie in der Bundesrepublik*. Weinheim: Beltz.
- Wohlrab-Sahr, M. (1993). *Biographische Unsicherheit: Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne“; das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Worsch, A. (2005). *Tätigkeitsfelder der Psychologie*. Freie Universität Berlin: unveröffentlichte Hausarbeit.
- Wunderer, R. & Dick, P. (1997). Frauen im Management: Besonderheiten und personalpolitische Folgen – eine empirische Studie. In: R. Wunderer & P. Dick (Hrsg.), *Frauen im Management: Kompetenzen – Führungsstile – Fördermodelle* (S. 5-208). Neuwied: Luchterhand.
- ZDF (2008). Beruf: Multi-Jobber. Zugriff am 9.10.2008 unter vollekanne.zdf.de/ZDFde/inhalt/20/0,1872,2122644,00.html?dr=1
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) (1996; 1999; 2001; 2005). *Arbeitsmarktinformation für qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Psychologinnen und Psychologen*. Bonn.
- Zickar, M.J, Gibby, R. & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 222-235.

- Zieger, S. & Fisch, R. (1994). Die Stellensituation im Fach Psychologie und Ansatzpunkte für eine langfristige Nachwuchspolitik. *Psychologische Rundschau*, 45, 99-108.
- Zimmermann, B.J. (1998). Developing self-fulfilling cycles of academic regulation: An analysis of exemplary instructional models. In: D.H. Schunk & B.J. Zimmermann (Hrsg.), *Self-regulated learning: From teaching to self-reflective practice* (S. 1-19). New York: Guilford
- Zimmermann, K. (2000). *Spiele mit der Macht im Wissenschaftsbetrieb. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen*. Berlin: Edition Sigma.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Systematik der Darstellung nach Aggregationsebenen im Kap. 1	18
Abbildung 2: Beschäftigungsformen im Vergleich.....	29
Abbildung 3: Dreiteilige Gestalt der „Normalbiografie“ (von Männern)	40
Abbildung 4: Der „fragmentierte Berufsverlauf“	44
Abbildung 5: Merkmale des „Arbeitskraftunternehmers“	48
Abbildung 6: Persönlichkeitstypen nach Holland	60
Abbildung 7: Der Life-Career Rainbow von Super.....	64
Abbildung 8: Torbogen der Einflussfaktoren der beruflichen Laufbahn	67
Abbildung 9: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben.....	71
Abbildung 10: Das Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht.....	72
Abbildung 11: Das kontrolltheoretisch fundierte Modell zur integrativen Entwicklung von Personen und Organisationen (Hohner, 1993).....	76
Abbildung 12: Vergleichende Darstellung der psychologischen Modelle der beruflichen Entwicklung	94
Abbildung 13: Annahmen zur Entstehung der beruflichen Mehrgleisigkeit anhand unterschiedlicher psychologischer Entwicklungsmodelle	101
Abbildung 14: Erwerbsbiografisches Untersuchungsmodell von König	105
Abbildung 15: Vergleich der Konzepte Protean – Boundaryless Career	116
Abbildung 16: Verschränkung von proteischen und entgrenzten Karrieren in Form neuer Karriereprofile.....	117
Abbildung 17: Dreischichtige Gestaltung der Erwerbsarbeit.....	119
Abbildung 18: Beispiel für Komponenten eines Arbeitsportfolios	121
Abbildung 19: Merkmale von Push- und Pull-Faktoren	123
Abbildung 20: Individuelle Gründe für die Entstehung von Portfolio-Karrieren	123
Abbildung 21: Typologie von Portfolio People	125
Abbildung 22: Psychologisches Modell des Erlebens von Portfolio-Arbeit.....	129
Abbildung 23: Vergleich der Konzepte proteische, grenzenlose und Portfolio-Karriere sowie Neue Erwerbsbiografien und Arbeitskraftunternehmer.....	140
Abbildung 24: Angaben zur Mehrfachbeschäftigungsquote in Deutschland.....	148
Abbildung 25: Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen mit zweiter Erwerbstätigkeit (in Tausenden) und deren Anteil an allen Erwerbstätigen in Deutschland (1991 – 2005)	149
Abbildung 26: Varianten von Mehrfachbeschäftigung im Jahr 2004	150
Abbildung 27: Verteilung der Mehrfachbeschäftigten auf Wirtschaftssektoren im Geschlechter-vergleich (Juni 2004)	152
Abbildung 28: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung in Deutschland	154
Abbildung 29: Beschäftigte mit einer zweiten Arbeit - ausgewählte EU-Länder nach Geschlecht (2005)	156
Abbildung 30: Niveau der Mehrfachbeschäftigung im europäischen Vergleich (2005) (Zweitbeschäftigungsquoten in Prozent)	157
Abbildung 31. Gründe für die Ausübung von Nebentätigkeiten.....	160
Abbildung 32: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung	166
Abbildung 33: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung	167
Abbildung 34: Typologie von Mehrfachbeschäftigten.....	168
Abbildung 35: Determinanten der Mehrfachbeschäftigung	175
Abbildung 36: Entscheidungsmodell für Nebenerwerbstätigkeit.....	184
Abbildung 37: Mehrebenenbetrachtung der Nebenerwerbstätigkeit.....	186

Abbildung 38: Untersuchung der Mehrfachbeschäftigung im Rahmen unterschiedlicher Forschungsrichtungen	193
Abbildung 39: Entwicklung der Anzahl von Studierenden und Erwerbstätigen in der deutschen Psychologie (1960-2005)	212
Abbildung 40: Entwicklung der Anzahl von Studierenden und Erwerbstätigen in der Psychologie nach Geschlecht (1968 – 2005)	215
Abbildung 41: Entwicklung der Beschäftigungsformen in der Psychologie, Anteile jeweils bezogen auf Erwerbstätige insgesamt (Trends 1993 – 2004)	217
Abbildung 42: Entwicklung der Berufsfelder in der westdeutschen Psychologie von 1981 bis 1991	221
Abbildung 43: Anteil der Mitglieder an den Primärsektionen des BDP 2006 und 2007 ..	224
Abbildung 44: Psychologische Tätigkeitsfelder im Überblick.....	224
Abbildung 45: Anteile der einzelnen Berufsfelder in der westdeutschen Psychologie nach Geschlecht	226
Abbildung 46: Geschlechteranteile an den Primärsektionen des BDP 2007.....	228
Abbildung 47: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung	232
Abbildung 48: Klassifikation der psychologischen Tätigkeitsfelder anhand der Holland-Codes.....	238
Abbildung 49: Einordnung der psychologischen Tätigkeitsfelder im hexagonalen Modell von Holland.....	239
Abbildung 50: Mehrfachbeschäftigung unter Freiberufler.....	248
Abbildung 51: Anteil der Mitglieder an den Primär- und Zusatzsektionen des BDP im Jahre 2007	253
Abbildung 52: Zusammenfassung und Vergleich der Daten zur Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie	254
Abbildung 53: Einflussfaktoren der Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie	256
Abbildung 54: Mehrfachbeschäftigung in der deutschen Psychologie	257
Abbildung 55: Untersuchungsdesign des Projektes PROFIL	263
Abbildung 56: Charakteristika der Berufsverlaufsmuster in Medizin und Psychologie ...	275
Abbildung 57: Berufsverlaufsmuster und Profession.....	277
Abbildung 58: Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie	279
Abbildung 59: Individuelle Formen der Lebensgestaltung in der Medizin und Psychologie	282
Abbildung 60: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung nach Kluge.....	297
Abbildung 61: Grundgesamtheit der deutschen Psychologieabsolventen der Jahrgänge 1983-1985 im Jahre 1999.....	300
Abbildung 62: Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung in der PROFIL-Stichprobe der Psychologen	308
Abbildung 63: Formen der Mehrfachbeschäftigung und Mehrgleisigkeit nach Dauer und Anzahl der Phasen und nach Geschlecht	315
Abbildung 64: Tätigkeitsfelder, in denen parallele Tätigkeiten ausgeübt wurden, nach Geschlecht	317
Abbildung 65: Tätigkeitsmix - Kombination der aggregierten Tätigkeitsfelder bei Mehrfachbeschäftigung.....	321
Abbildung 66: Beschäftigungsmix - Kombination der Beschäftigungsformen bei Mehrfachbeschäftigung nach Phasenanzahl	322
Abbildung 67: Arbeitszeitmix - Kombination der Tätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung nach zeitlichem Umfang und Geschlecht.....	324
Abbildung 68: Arbeitszeitmix nach Geschlecht und Elternschaft.....	324

Abbildung 69: Hinweise zur Entstehung der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf von Psychologen	326
Abbildung 70: Formen von beruflicher Mehrfachbeschäftigung bzw. Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie.....	329
Abbildung 71: Geschlechtstypische Formen der Mehrfachbeschäftigung in der Psychologie	330
Abbildung 72: Anteil der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen an der PROFIL-Stichprobe	332
Abbildung 73: Teilstichprobe der interviewten Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen	354
Abbildung 74: Relevante Vergleichsdimensionen der vorgenommenen empirischen Typenbildung	358
Abbildung 75: Merkmalsraum der Typologie der Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen	359
Abbildung 76: Typologie der Professionsangehörigen der Psychologie mit doppel- u. mehrgleisigen Berufsverläufen	360
Abbildung 77: Partnerschaftskonstellationen bei Typen von mehrgleisig Tätigen.....	389
Abbildung 78: Merkmalsübersicht der Typen „Konfliktbelastete“ und „Balancierende“ bei Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen	391
Abbildung 79: Übersicht der Merkmale der Typen „arbeitszentrierte Familienernährer“ und „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ bei Psychologen.....	392
Abbildung 80: Antworten auf die zentralen Fragestellungen dieser Arbeit.....	436
Abbildung 81: Eigenes heuristisches Modell der mehrgleisigen beruflichen Entwicklung	440

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Wandel der Erwerbsformen in Deutschland - Anteil an den Erwerbstätigen in Prozent (1985-2005)	31
Tabelle 2: Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Geschlechtervergleich (1991 – 2005)	35
Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl von Studierenden, Absolventen, Erwerbstätigen und Arbeitslosen in der deutschen Psychologie nach Geschlecht (1960-2005).....	211
Tabelle 4: Erwerbstätigkeit in der deutschen Psychologie nach Beschäftigungsform und Geschlecht	216
Tabelle 5: Stichprobe und Rücklauf der Fragebogenerhebung nach Profession und Geschlecht	266
Tabelle 6: Haupttätigkeitsfelder der Psychologen nach Geschlecht)	268
Tabelle 7: Berufliche Merkmale und außerberufliche Lebensbedingungen nach Profession und Geschlecht	270
Tabelle 8: Interviewstichprobe nach Profession und Geschlecht.....	281
Tabelle 9: Individuelle Formen der Lebensgestaltung nach Profession und Geschlecht ..	284
Tabelle 10: Grundgesamtheit, gewählte und realisierte Stichprobe	299
Tabelle 11: Häufigkeit der Mehrfachbeschäftigung nach Geschlecht.....	309
Tabelle 12: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nach Geschlecht	311
Tabelle 13: Charakteristika der Mehrfachbeschäftigung im Berufsverlauf nach Geschlecht	313
Tabelle 14: Kombinationen der Tätigkeitsfelder bei Mehrfachbeschäftigung	319
Tabelle 15: Parallele Lebensstränge zur Mehrfachbeschäftigung nach Geschlecht.....	325

Tabelle 16: Soziodemografische Charakteristika nach Berufsverlauf und Geschlecht.....	334
Tabelle 17: Charakteristika des Berufslebens insgesamt nach Berufsverlauf und Geschlecht	336
Tabelle 18: Tatsächliche und gewünschte Erwerbsarbeitszeit zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht	338
Tabelle 19: Charakteristika des Berufslebens zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht	339
Tabelle 20: Charakteristika des Privatlebens nach Berufsverlauf und Geschlecht	341
Tabelle 21: Außerberufliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen zur Befragungszeit nach Berufsverlauf und Geschlecht	343
Tabelle 22: Relation von Berufs- und Privatleben zum Zeitpunkt der Befragung nach Berufsverlauf und Geschlecht	344
Tabelle 23: Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben nach Berufsverlauf und Geschlecht	346
Tabelle 24: Bilanzierung Berufs- und Privatleben nach Berufsverlauf und Geschlecht...	348
Tabelle 25: Berufsverlaufsunterschiede: Charakteristika der Psychologen mit mehrgleisigen im Vergleich zu denen mit eingleisigen Berufsverläufen nach Geschlecht	349
Tabelle 26: Geschlechtsunterschiede zwischen mehrgleisig Tätige: Charakteristika der männlichen im Vergleich zu denen der weiblichen Psychologen	350
Tabelle 27: Übersicht der Fälle, die dem Typus „Konfliktbelastete“ angehören.....	362
Tabelle 28: Übersicht der Fälle, die dem Typus „Balancierende“ angehören.....	367
Tabelle 29: Übersicht der Fälle, die dem Typus „arbeitszentrierte Familiernährer“ angehören	376
Tabelle 30: Übersicht der Fälle, die dem Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“ angehören.....	383

ANHANG

INHALTSVERZEICHNIS ANHANG

<i>ANHANG 1: STATISTISCHE DATENQUELLEN ZUR MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND.....</i>	<i>III</i>
<i>ANHANG 2: DETAILLIERTE AUFLISTUNGEN DER DATENQUELLEN.....</i>	<i>IV</i>
<i>ANHANG 3: BIOGRAFISCHE ANGABEN IM DRITTEN TEIL DES PROFIL-FRAGEBOGENS</i>	<i>VII</i>
<i>ANHANG 4: AUSWERTUNG DER INTERVIEWS.....</i>	<i>VIII</i>
<i>ANHANG 5: ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....</i>	<i>XXVIII</i>

ANHANG 1: STATISTISCHE DATENQUELLEN ZUR MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND

Zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland liegen **Daten aus folgenden Quellen** vor:

- a) Der **Mikrozensus**, eine repräsentative amtliche Haushaltsbefragung, erfasst jährlich die „Erwerbstätigen mit zweiter Erwerbstätigkeit“. Eine zweite Erwerbstätigkeit liegt demnach vor, wenn in der Berichtswoche neben der Haupttätigkeit eine weitere Tätigkeit ausgeübt wurde, gleichgültig, ob dies regelmäßig, gelegentlich oder nur saisonal bedingt geschah (Statistisches Bundesamt, 2004). Die zweite Erwerbstätigkeit ist dabei genauso definiert wie die erste, Nebenerwerbstätigkeit ist identisch mit Mehrfacherwerbstätigkeit bzw. Mehrfachbeschäftigung. Vernachlässigt werden jedoch Nebentätigkeiten, die außerhalb der Berichtswoche ausgeübt werden, z.B. die saisonale Mehrfachbeschäftigung.
- b) Die **Arbeitskräfteerhebung des Eurostat** oder Labour Force Survey, eine jährlich durchgeführte, repräsentative Stichprobenbefragung von Privathaushalten erfasst demografische, soziale und wirtschaftliche Merkmale der „Bevölkerung in Beschäftigung mit einer zweiten Arbeit“ (Eurostat, 2006) in den Ländern der Europäischen Union. Die Abgrenzung der Nebenerwerbstätigkeit ist hier noch enger gezogen als die des Mikrozensus, da nur die Zweitbeschäftigung der hauptberuflichen Arbeitskräfte und nicht die aller Erwerbstätigen erfasst werden.
- c) Die Arbeitsmarktuntersuchung von Hirschenauer und Wießner (2006) stellt Daten der **Beschäftigten-Historik** (BeH) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur „Mehrfachbeschäftigung“ dar. Die BeH umfasst sämtliche Jahresmeldungen bzw. Abmeldungen zur Sozialversicherung für sozialversicherungspflichtige oder geringfügig Beschäftigte in Deutschland. Mehrfachbeschäftigte Selbständige oder Beamte (nicht sozialversicherungspflichtig) werden dabei nicht erfasst.
- d) Aus weiteren Arbeitsmarktuntersuchungen stehen noch wenige Daten des **Sozio-ökonomischen Panels** (SOEP) zur Verfügung. Diese repräsentative Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 Verlaufsdaten für Personen und Haushalte erhebt, erfasst die „Nebenerwerbstätigkeit“. Durch intensivere Befragungsmethoden kann das SOEP auch die Mehrfachbeschäftigten im Graubereich zwischen abhängiger und selbständiger sowie legaler und illegaler Beschäftigung ermitteln.
- e) Eine einzige repräsentative, **spezielle Umfrage** zum Umfang und zur Struktur der Nebenerwerbstätigkeit in der BRD liegt vor (Hellberger und Schwarze, 1986). Durch eine weitere Definition der Nebenerwerbstätigkeit und mündliche Befragungen konnte diese Umfrage mehr Mehrfachbeschäftigte erfassen als die amtlichen Statistiken.

ANHANG 2: DETAILLIERTE AUFLISTUNGEN DER DATENQUELLEN

Tabelle 3 (Punkt 5.2.2): Entwicklung der Anzahl von Studierenden, Absolventen, Erwerbstätigen und Arbeitslosen in der deutschen Psychologie nach Geschlecht (1960-2005)

Jahr	Studenten*		Bestandene Diplomprüfungen*		Erwerbstätige**		Arbeitslose***		Arbeitslosenquote
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	
1960	1 703	47,4%	180	48,0%	2 500	25%	0		0%
1961	2 053	47,9%	159	45,0%			0		0%
1962	2 401	48,6%	194	48,1%			0		0%
1963	3 102	47,7%	182	50,3%			0		0%
1964- 1967									
1968	6 613	44,9%			3 300				0%
1969	7 686	43,1%							0%
1970	8 429	42,1%			3 600				0%
1971	10 065	43,2%							0%
1972	10 983	44,7%							0%
1973	11 510	45,4%							0%
1974	12 195	46,5%			8 000				>1%
1975	12 854	47,9%							
1976	13 333	48,9%			10 000				10%
1977	13 906	50,1%	1 325	45,9%					
1978	15 124	51,3%	1 296	48,9%					
1979	16 375	52,3%	1 239	54,1%					
1980	17 354	53,6%	1 500	54,7%					
1981	18 574	54,2%	1 404	53,3%					
1982	20 012	55,3%	1 381	53,9%					
1983	20 848	56,5%	1 530	56,9%	15 000				
1984	21 618	57,7%	1 686	56,2%					
1985	22 137	58,6%	1 947	55,4%					
1986	22 666	59,6%	1 740	55,0%					
1987	23 107	60,8%	2 037	59,5%					
1988	23 544	61,9%	2 108	61,0%					
1989	24 057	62,9%	1 938	62,4%	20 000		3 576	62,1%	17,9%
1990	23 909	63,8%	2 055	64,9%	24 000		3 349	64,3%	13,9%
1991	24 586	64,3%	2 186	64,1%	25 000		3 016	65,4%	12,1%
1992	25 135	65,1%	1 918	65,8%	26 000		3 030	67,4%	11,7%
1993	26 367	65,9%	2 292	67,1%	28 000	61,0%	3 267	63,1%	11,7%
1994	29 247	66,8%	2 431	69,8%	30 000	61,0%	3 245	63,1%	10,8%
1995	29 853	67,3%	2 501	68,7%	28 000	61,1%	3 157	66,4%	11,3%
1996	30 864	67,4%	2 342	70,8%	33 000	63,1%	3 062	66,4%	9,3%
1997	31 311	68,4%	2 389	68,9%	31 000	65,1%	3 253	66,2%	10,5%
1998	32 542	69,1%	2 525	69,6%	33 000	62,9%	2 938	67,5%	8,9%
1999	33 136	70,1%	2 798	72,8%	37 000	66,5%	2 820	67,9%	7,6%
2000	33 312	71,2%	2 702	72,4%	38 000	64,0%	2 521	66,9%	6,6%
2001	33 943	72,4%	2 691	74,7%	39 000	68,2%	2 485	67,3%	6,4%
2002	34 684	73,5%	2 890	74,8%	40 000	64,7%	2 742		6,8%
2003	34 431	74,6%	2 976	77,0%	43 000	69,1%	2 933	70,0%	6,8%
2004	33 494	75,5%	3 073	77,1%	45 000	71,2%	3 085	69,8%	6,8%
2005	31 680	76,9%			46 000	71,7%			

*bis 1993 BRD, ab 1993 alte und neue Bundesländer ** ab 1990 alte +neue; *** ab 1991 alte + neue Bundesländer

Anmerkungen: Bei den absoluten Erwerbstätigenzahlen handelt es sich aufgrund der methodischen Struktur des Mikrozensus um gerundete Zahlen. Die Zahlen in den **grau unterlegten Feldern** sind Schätzungen. Grau eingerahmt ist der Untersuchungszeitraum im Projekt PROFIL (1983 – 2000). Die leeren Zellen sind Missings.

Quellen: Eigene Berechnungen und Zusammenstellung mit Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit mit folgender Aufstellung:

1. Studierende im Fach Psychologie (deutsche und ausländische), Gesamtanzahl und Frauenanteile bei Studenten insgesamt und bestandene Diplomprüfungen (1955-2005)

Quellen: Zusammenstellung auf Basis der Kleinen Hochschulstatistik 1955-2006:

Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (1960-1975). Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, Bildungswesen und Hochschulen. Studienfach Psychologie. Bonn.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (1976-2006). Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen und Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen. Studienfach Psychologie. Bonn.

Die **Zahlen in den grau unterlegten Feldern** sind Schätzungen der Gesamtanzahl der Psychologiestudierenden = Jährliche Anzahl der deutschen Studierenden + 5% für den durchschnittlichen Anteil der ausländischen Studierenden.

2. Erwerbstätigkeit in der deutschen Psychologie nach Geschlecht

Quellen:

Für das Jahr 1960: Bondy (1964, S. 12), zitiert nach Métraux (1985, S. 231).

Für das Jahr 1968: Geuter (1994)

Für die Jahre 1970, 1983: Heckhausen (1983)

Für die Jahre 1993-2005: Zusammenstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Hrsg.) (1993-2006). Mikrozensus. Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Erwerbstätige nach Berufsordnungen und ausgewählten Merkmalen. Psychologen. Bonn.

Für das Jahr 1994 liegen dem Statistischen Bundesamt keine Angaben vor; die **Zahlen in den grau unterlegten Feldern** sind eigene Schätzungen auf der Basis der Trendlinie und der Absolventenzahlen.

3. Arbeitslosigkeit in der deutschen Psychologie nach Geschlecht

Quellen:

Für die Jahre 1970 – 1976: Ottersbach (1980)

Für die Jahre 1989 – 2004: Zusammenstellung nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV 5/99; 3/2001; 1/2005).

Tabelle 4 (Punkt 5.2.4): Erwerbstätigkeit in der deutschen Psychologie nach Beschäftigungsform und Geschlecht

Jahr	Erwerbstätige Psychologen		davon abhängig Beschäftigte			davon Selbständige			Teilzeiterwerbstätige (bis 35 Std.)		
	insges.	davon Frauen	insges.	davon Frauen	% an Erwtät.	insges.	davon Frauen	% an Erwt.	insges.	davon Frauen	% an Erwt.
1993	28 000	61%	20 000	60%	71%	8 000	63%	29%	9 000	86%	32%
1994											
1995	28 000	61%	18 000	59%	64%	10 000	65%	36%	10 000	86%	36%
1996	33 000	63%	21 500	62%	65%	11 500	65%	35%	12 000	75%	36%
1997	31 000	65%	19 000	62%	61%	12 000	71%	39%	11 000	84%	35%
1998	33 000	63%	20 000	59%	61%	13 000	69%	39%	11 000	87%	33%
1999	37 000	67%	25 000	63%	68%	12 000	73%	32%	13 000	86%	35%
2000	38 000	64%	26 000	63%	68%	12 000	66%	32%	15 000	82%	39%
2001	39 000	68%	24 500	68%	63%	14 500	69%	37%	15 000	82%	38%
2002	40 000	65%	26 000	65%	65%	14 000	64%	35%	16 000	77%	40%
2003	43 000	69%	27 000	71%	63%	16 000	69%	37%	17 000	83%	40%
2004	45 000	71%	28 500	69%	63%	16 500	76%	37%	18 000	83%	40%

Anmerkungen:

Für das Jahr 1994 liegen dem Statistischen Bundesamt keine Angaben vor. Die leeren Zellen sind Missings. Seit 2005 unterscheidet das Statistische Bundesamt nicht mehr nach Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten.

Bei den absoluten Zahlen handelt sich aufgrund der methodischen Struktur des Mikrozensus um gerundete Zahlen. Die absoluten Zahlen in den grau unterlegten Feldern sind um 500 aufgerundet, damit die Summe der Selbständigen und abhängig Beschäftigten mit der Gesamtsumme der Erwerbstätigen übereinstimmt.

Quelle: Eigene Berechnungen und Zusammenstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Hrsg.) (1993-2006). Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit.

ANHANG 3: BIOGRAFISCHE ANGABEN IM DRITTEN TEIL DES PROFIL-FRAGEBOGENS

Der beispielhafte Fall einer Psychologin mit doppel- und mehrgleisigem Berufsverlauf

26) Die für mich wichtigsten Stationen/ Ereignisse/ Veränderungen

IM BERUFSLEBEN		IM PRIVATLEBEN	
1977		1 Jahr Schüleraustausch nach Australien	1977
		10 Monate Australien auf Entgelt	1979/80
1983	Dipl. Psychologie	Ausbildung in Ulmen in zentraler Gesprächs-führung	1983
1984	A 201 Stelle Psychiatrie	Ausbildung in Ulmen	1984
1985	Einstieg in Psychologische Praxis		1985
1986	1/2 Stelle Betreuung psychisch Kranker in Wohngemeinschaften	zentrales Gesprächs-therapie	Heirat
1987			Geburt 1. Kind (12/87) 1/2 Jahr Erziehungsurlaub
1988	Ausbildung in AF	Ausbildung in Ulmen	1988 Gebt + Ent + SG = 62
1989		in Ulmen	Geburt 2. Kind (10/89)
1990		Körperpsychotherapie	1990 Gebt 30B=6
1991			1991
1992	Ausbildung in kl. Z.		Geburt 3. Kind (3/92)
1993	Körperpsycho-therapie		1993 Gebt 30B=62
1994			1994
1995			1995
1996	Mitarbeit in der Klinik A & O - Psychologie in unserer Praxis		Trennung Neues Lebenspartners
1997			Scheidung
1998			Wendung zum Ort unserer Praxis
1999			1999 Trennt Wi=20

Bitte notieren Sie stichwortartig berufliche

Lebensziele in der Zukunft:

- Rehabilitation des Psychoth. Praxis trotz KV-Zulassung
- Vermehrte Arbeit in A & O

ich habe derzeit keine weiteren beruflichen Ziele

Bitte notieren Sie stichwortartig private

Lebensziele in der Zukunft:

- Kombination hinterlegen: Zliches versaut - wachstumsvoll großziehen + viel interessante Arbeit
- Vielleicht 4. Kind mit neuem Lebens-partner

ich habe derzeit keine weiteren privaten Ziele

ANHANG 4: AUSWERTUNG DER INTERVIEWS

1. TYPUS „KONFLIKTBELASTETE“

Tabelle 1.1: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20215 im Typus „Konfliktbelastete“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20215 – MARKIERPERSON - „DIE THERAPEUTIN MIT DAUERHAFTEM ZIELKONFLIKT“
Geschlecht und Alter		weiblich, 42 Jahre
Gesamteinschätzung		prototypischer Fall
Parallele Tätigkeiten		Klinische Psychologin in Psychiatrieklinik + Psychotherapie in Praxisgemeinschaft
Tätigkeitsmix		eher homogen: Klinische Psychologie + Psychotherapie, ähnliche Bereiche, unterschiedliches Klientel
Form der Doppel- und Mehr- gleisigkeit		doppelgleisige, langfristige (8J), kontinuierliche, homogene Form, Selbständigkeit nimmt immer mehr Raum, bis Anstellung aufgegeben wird
Erwerbsarbeitszeit insgesamt während DM		ca. 25 WoStd
Arbeitszeitmix		halbe Stelle + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		Anstellung + Selbständigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		erzungen durch äußere Faktoren Motivmix: Notlösung aus Geldmangel (B63); Übergang in die Selbständigkeit; Vereinbarkeit der Lebenssphären; Selbständigkeit wg. zeitlicher Flexibilität zur Kinderbetreuung angestrebt; Autonomiebedürf-
intrapyschische Dimensionen		Anpassungsfähigkeit, Offenheit, Neugier auf äußere Einflüsse (B127); wenig zielgerichtet, planvoll (B127)
Bewertung DM		ambivalent bis negativ
Erfolgseinschätzung ¹⁴⁷		relativ niedrig
Privatleben während DM		alleinerziehend, 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		trifft nicht zu
Erwerbsarbeitszeit Part.		trifft nicht zu
Partn. Rollenteilung		trifft nicht zu
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁴⁸		trifft nicht zu
Haushaltshilfe		keine Haushaltshilfe (aus finanz. Gründen)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Privatleben wichtiger als Beruf, auch Vereinbarkeit wichtig
tatsächliche Gewichtung		relativ ausgeglichen
Form der Lebensgestaltung		Integration mit Abstrichen im Berufs- und Privatleben
Bilanzierung des bisherigen Berufs- und Privatlebens		ambivalent bis negativ: hätte im Beruf vieles anders gemacht; insgesamt alles sehr anstrengend, mit vielen Umwegen (B179); zufrieden mit Privatleben, gemessen an Möglichkeiten, nicht an früheren Erwartungen, aber auch Bedauern (B176)
Ziele für die Zukunft		Rückkehr in die Eingleisigkeit

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁴⁷ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁴⁸ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 1.2: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20033 im Typus „Konfliktbelastete“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20033 „DIE VERKEHRSPSYCHOLOGIN UND THERAPEUTIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 42 Jahre
Parallele Tätigkeiten		1. Phase: Lehraufträge Fachschulen + verkehrstherapeutische Schulungen; 2. Phase: Psychotherapie in Gemeinschaftspraxis + Verkehrspsychologie im Institut + Rhetorikseminare + Coaching
Tätigkeitsmix		Heterogene Phasen: 1. Erwachsenenbildung + Verkehrspsychologie; 2. Psychotherapie + Verkehrspsychologie + Erwachsenenbildung
Form der Doppel- und Mehr- gleisigkeit		mehrgleisige, mittelfristige (6J), diskontinuierliche, heterogene Form, unterschiedliche Tätigkeitsinhalte in beiden Phasen
Erwerbsarbeitszeit insgesamt während DM		schwankend, 10 - 30 WoStd
Arbeitszeitmix		mehrere geringfügige Tätigkeiten
Beschäftigungsmix		mehrere selbstständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		erzwungen durch äußere Faktoren Motivmix: 1. Phase: Schwierigkeiten beim Berufseinstieg wg. Arbeitsmarkt, konnte wg. Kleinkind nicht voll einsteigen, keine partnerschaftliche Unterstützung (B16); 2. Phase: Differenzen mit Chef und Ausstieg aus Institut (<i>refugee</i>), Existenzabsicherung durch mehrere Standbeine (Aufbau Portfolio)
intrapsychische Dimensionen		sich nicht 100% und ausschließlich auf eine Sache konzentrieren, sich nicht 100% festlegen; Sicherheitsdenken, Ängste (B63)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		ambivalent
Erfolgseinschätzung ¹⁴⁹		relativ niedrig
Privatleben während DM		mit Partner und 2 Kindern
Beruf (Ehe-)Partner		Psychologe
Erwerbsarbeitszeit Part.		40 WoStd
Partn. Rollenteilung		traditional
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁵⁰		komplementär zugunsten des Partners, wenig Unterstützung von ihm
Haushaltshilfe		Haushaltshilfe (aber nur 15% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Beruf und Privat gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung		Privatleben dominiert
Form der Lebensgestaltung		Integration mit Abstrichen im Beruf
Bilanzierung des bisherigen Berufs- und Privatlebens		ambivalent: im Beruf Hadern wg. Abstrichen, Zeit verloren zu haben (B93); Privat positiv mit leichten Ambivalenzen (wg. verkrachter Beziehungen - B92)
Ziele für die Zukunft		Reduktion auf zwei Standbeine: Praxis + Verkehrstherapie (B4)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden;
z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁴⁹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁵⁰ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 1.3: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20479 im Typus „Konfliktbelastete“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20479 „DIE PSYCHOTHERAPEUTIN UND FREIBERUFLERIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 39 Jahre
Gesamteinschätzung		Tendenzen zu „Balancierende“
Parallele Tätigkeiten		1. Phase: angestellt als Erzieherin im Jugendamt + freiberuflich tätig; 2. Phase: Psychotherapie in Praxis kommt noch hinzu; 3. Phase: Erziehungstätigkeit fällt weg
Tätigkeitsmix		1. u. 2. Phase sehr heterogen: fachfremd + psychologisch; 3. Psychotherapie + andere psychologische Tätigkeit
Form der Doppel- und Mehr- gleisigkeit		doppel- und mehrgleisige, langfristige (8 J) u. diskontinuierliche, heterogene Form, die geringfügige freiberufliche Tätigkeit als Konstante
Erwerbsarbeitszeit insgesamt während DM		ca. 20 WoStd
Arbeitszeitmix		1. u. 2. Phase: Halbe Stelle + Nebentätigkeit; 3. mehrere geringfügige Tätigkeiten
Beschäftigungsmix		1. u. 2. Phase: Anstellung + Selbständigkeit; 3. zwei selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		erzwungen u. z.T. freiwillig Motivmix: 1.Phase: unklar, evtl. Kompensation für fachfremde Haupttätigkeit, Schwierigkeiten beim Berufseinstieg; 2.Phase: Absicherung beim Übergang in die Selbständigkeit (B30); Autonomiestreben, Kompensation privater Situation, 3. keine Angaben,
intrapyschische Dimensionen		Autonomiestreben (B34)
Bewertung Doppel- und Mehr- gleisigkeit		2. Phase: ambivalent, sonst k.A.
Erfolgseinschätzung ¹⁵¹		relativ niedrig
Privatleben während DM		1.Phase: Partner, 2. Alleinerziehend, 3. Partner u. 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Physiker
Erwerbsarbeitszeit Part.		40 WoStd
Partnerschaftliche Rollenteilung		eher traditional
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁵²		komplementär zugunsten Partner
Haushaltshilfe		keine Haushaltshilfe
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Beruf und Privat gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung		Privatleben dominiert
Form der Lebensgestaltung		Integration mit Abstrichen im Beruf; Beruf u. Privat lassen sich nur durch Selbständigkeit integrieren (B18)
Bilanzierung des bisherigen Berufs- und Privatlebens		ambivalent: beruflich zwar inhaltlich zufrieden, weniger mit Auswirkungen PTG (B40); privat geringe Zielerreichung (FB-Angabe)
Ziele für die Zukunft		k.A.

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁵¹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁵² in der Familie und im Haushalt

2. TYPUS „BALANCIERENDE“

Tabelle 2.1: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20415 im Typus „Balancierende“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20415 - MARKIERPERSON - "DIE INTEGRATIVE THERAPEUTIN UND BERATERIN"
Geschlecht und Alter		weiblich; 39 Jahre
Gesamteinschätzung		prototypischer Fall
Parallele Tätigkeiten		1.Phase (3 J): angestellt in Jugend- u. Drogenberatung + freiberuflich Psychotherapie; 2. Phase (4 J): angestellt in Sucht- u Drogenberatung mit Einzel- u. Gruppentherapie in ambulanter Reha + Psychotherapie in Praxisgemeinschaft
Tätigkeitsmix		eher homogen: Klinische Beratung + Psychotherapie
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		doppelgleisige, mittelfristige (7J) und relativ kontinuierliche Form: zwei sehr ähnliche Phasen, unterbrochen nur durch Erziehungsurlaub
Erwerbsarbeitszeit insg. / DM		32 WoStd (18 + 14)
Arbeitszeitmix		Halbe Stelle + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		Anstellung + Selbständigkeit
Verlauf		zwei mittellange Phasen, Psychotherapie entwickelt sich langsam neben der Anstellung, die aber nicht aufgegeben wird
Dauer insgesamt		7 Jahre (3+4)
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig im Rahmen der Integration 1. Phase: Integration von Beruf u. Familie: Selbständigkeit lässt sich mit Kinderbetreuung gut vereinbaren (zeitliche Flexibilität), Anstellung auf eine halbe Stelle reduziert (B36; B38); Grund, beide Schienen zu behalten: Tätigkeiten ergänzen sich gut (B6)
intrapyschische Dimensionen		verschiedene Interessen (B11); Sicherheitsdenken im Beruf (B44) und in der Ehe, aber gleichzeitig Suche nach Abwechslung; innere Mehrgleisigkeit beruflich u. privat, auch im Freizeitbereich (B65-66)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		positiv (negativ starke Belastung in der PTG-Nachqualifizierungsphase - B57)
Erfolgseinschätzung¹⁵³		mittel
Privatleben währ. DM		Partner und 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Dipl.-Pädagoge, therapeutische Gemeinschaft
Erwerbsarbeitszeit Part.		30 WoStd
Partn. Rollenteilung		gleichberechtigt mit Tendenzen zu umgekehrt traditional; Mann eher familienorientiert (B75), hat beruflich zurückgesteckt, die Hälfte des ersten Erziehungsurlaubs selbst genommen (B17); Frau stärker berufsorientiert als Mann (B75)
Partn. Arbeitsteilung¹⁵⁴		Symmetrisch, zeitweise komplementär zu eigenen Gunsten
Haushaltshilfe		nein
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Beruf wichtiger, bzw. Berufstätigkeit an sich in Abgrenzung zum Hausfrauendasein der Mutter, aber nicht Karriere (B19)
tatsächliche Gewichtung		relativ ausgeglichen
Form der Lebensgestaltung		Integration ohne Abstriche
Bilanzierung Beruf und Privat		insgesamt positiv (B79), aber mit leichte Ambivalenzen bezüglich der Beziehung
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit soll beibehalten werden (B6)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd. = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre; Partn. = partnerschaftliche

¹⁵³ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁵⁴ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.2: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20041 im Typus „Balancierende“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20041 „DIE PSYCHOTHERAPEUTIN UND AUSBILDERIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 43 Jahre
Gesamteinschätzung		auch als prototypischer Fall geeignet
Parallele Tätigkeiten		drei Hauptstränge: Psychotherapie + Ausbildertätigkeit + Forschung; 5 Phasen, davon 3.Hauptphase (7J): Therapie in eigener Praxis + Ausbilderin Therapie + Forschungsauftrag
Tätigkeitsmix		Praxis + Wissenschaft: Psychotherapie + Weiterbildung bzw. Lehre u. Forschung
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		mehrgleisige, langfristige (13J), kontinuierliche Form mit inhaltlich unterschiedlichen Phasen; Psychotherapie als konstantes Standbein + verschiedene Tätigkeiten
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM		Hauptphase ca. 35 WoStd.
Arbeitszeitmix		Arbeitszeit verändert sich ständig und passt sich an private Situation an, durchschnittlich halbe Stelle + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		mehrere selbstständige Tätigkeiten
Verlauf		lange Phase, inhaltlich heterogen
Dauer insgesamt		13 Jahre
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig 1. Phase: Klienten im Rahmen der Therapieausbildung; 2. Phase: Integration von Beruf und Familie (B21, B30); Feuer für den Beruf, inneres Wachstum (B104); 3.Phase: ber. Interesse an Nebentät.
intrapysichische Dimensionen		Erfolgshunger, deshalb viel Kraft für den Beruf (B69); Feuer für Beruf (B78); Frage nach innerer Mehrgleisigkeit bejaht (B78)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		positiv
Erfolgseinschätzung ¹⁵⁵		mittel
Privatleben während DM		Partner und 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Lehrer
Erwerbsarbeitszeit Part.		40 WoStd
Partn. Rollenteilung		gleichberechtigt mit Tendenzen zu umgekehrt traditional: Ehemann hat nach Geburt des 1. Kindes Arbeitszeit reduziert u. nach 2. Kind gekündigt u. ganz wenig gearbeitet, auch später Arbeitszeit an Familienbedürfnisse angepasst
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁵⁶		symmetrisch o. komplementär zu eigenen Gunsten
Haushaltshilfe		ja (10% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		beide gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung		relativ ausgeglichen
Form der Lebensgestaltung		Integration ohne Abstriche; Selbständigkeit als Weg der Integration Beruf u. Familie (B9, B10)
Bilanzierung Beruf und Privat		sehr positiv: zufrieden über die gelungene Integration (B33, B106)
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit erweitern: Privatpraxis zusätzlich aufbauen; evtl. eigenes Institut

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁵⁵ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁵⁶ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.3: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20565 im Typus „Balancierende“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20565 „DIE FACHHOCHSCHULDOZENTIN UND GUTACHTERIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 40 Jahre
Gesamteinschätzung		auch als prototypischer Fall geeignet
Parallele Tätigkeiten		1. Phase: JVA+ Fortbildungen+ Therapie + Supervision in Gemeinschaftspraxis; 2. Phase: Lehre u. Forschung in Fachhochschule + Therapie + Supervision; 3. Phase: Lehre u. Forschung + Gutachtertätigkeit + Studienberatung
Tätigkeitsmix		1. Phase: heterogen: Forensische + Erwachsenenbildung + Psychotherapie + Supervision; 2. u. 3. Phase: Forschung u. Praxis im Bereich Forensische Psychologie
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		langfristige (8J) und phasenweise Mehrgleisigkeit: nach Stellenaufnahme und kurzer Periode der beruflichen Konsolidierung werden Nebentätigkeiten aufgenommen
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM		1. Phase: 20 + ca. 20 Wochenstunden; 2. Phase: 40 +ca. 3 Wochenstunden (relativ freie Zeiteinteilung)
Arbeitszeitmix		1. Phase: Halbe Stelle + Nebentätigkeit; 2. Phase: Vollzeit + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix		Anstellung + selbstständige Tätigkeiten
Verlauf		eine längere und anschließend eine kürzere Phase + z.Z. Befragung Anfang neue Phase
Dauer insgesamt		mindestens 8 Jahre (5 + mind. 2 +1)
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig 1. Phase: ber. Stellenwert nicht gänzlich von Institution abhängig machen (B34), externes Feedback (B34); Unbehagen mit Organisation u. Absicherung über externe Jobs (B39), „Sicherheitsleine“ (B75); 3. Phase: Interesse an Nebentätigkeit, Verbindung Wiss. + Praxis (B14); intrinsische Motive: Spaß an Mehrgleisigkeit (B96-99)
intrapyschische Dimensionen		Streben nach Autonomie u. finanzieller Unabhängigkeit (B20) + nach Sicherheit (B27); umtriebig und neugierig (B36, B121); „Fortbildungs- und Wissensbedürfnisse“ (B49); Chancen gut nutzen, sich auf Veränderungen gut einstellen (B73); inhaltliches Arbeitscommitment (B70); Offenheit für Neues (B98); Körper zieht Notbremse bei zuviel Arbeit (B121)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		sehr positiv: „schön, macht Spaß“ (B14)
Erfolgseinschätzung ¹⁵⁷		hoch: Fachleitung, hohes Einkommen
Privatleben währ. DM		1. Phase: nur Partner, später Partner und 1 Kind
Beruf (Ehe-)Partner		Psychologe
Erwerbsarbeitszeit Part.		40 WoStd (hat früher für Kinderbetreuung reduziert)
Partn. Rollenteilung		gleichberechtigt, Ehepartner als „Lebensprojekt“, „gemeinsame Lebensfirma“, „gegenseitiger Entwicklungsfaktor“ (B29)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁵⁸		symmetrisch, gute Abstimmung, wenig Konflikte (B48)
Haushaltshilfe		nein
Wichtigkeit der Lebensbereiche		beide gleich wichtig: „Familie als Dreh- und Angelpunkt“ (B29), aber sehr berufsbezogen (B50)
tatsächliche Gewichtung		ausgeglichen: 40% Beruf + 40% Privat
Form der Lebensgestaltung		Integration ohne Abstriche; Integration und Vereinbarkeit schon früh als Leitbild (B25); möglich ohne Abstriche, weil nur ein Kind (B43)
Bilanzierung Beruf und Privat		sehr positiv „find ich mich sehr reich“ (B89); „an sonnigem Platz zusammen sein“ (B117)
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit beibehalten, sich in einer Partei engagieren

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁵⁷ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁵⁸ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.4: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20162 im Typus „Balancierende“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20162 „DIE VIELFÄLTIGE ERWACHSENENBILDNERIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 39 Jahre
Parallele Tätigkeiten		4 Phasen, davon 3. Phase: angestellte wiss. Referentin + freiberuflich Therapie + Supervision + Dozententätigkeit; 4. Phase: Wiss. Referentin + Senioren-Uni + freiberuflich Supervision
Tätigkeitsmix		heterogen: hauptsächlich Erwachsenenbildung + Psychotherapie + Supervision
Form der Doppel- und Mehr- gleisigkeit		doppel- und mehrgleisige, langfristige(15J) kontinuierliche, aber heterogene Form, Erwachsenenbildung als inhaltliche Konstante
Erwerbsarbeitszeit insg. wäh- rend DM		Hauptphasen ca. 30 WoStd
Arbeitszeitmix		3. Phase: Dreiviertel-Stelle + Nebentätigkeiten; 4. Phase: Halbe Stelle + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		1., 3. u. 4. Phase: Anstellung + Selbstständigkeit(en); 2. Phase: mehrere selbstständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig Motivmix: 1. Phase: sehr aktiv, viel Energie (B4); eine Tätigkeit als Ausgleich für die andere (B4); 2. Phase: Aufbau freiberufliches Tätigkeitsportfolio
intrapyschische Dimensionen		Vielfalt mögen (B54); neue Wege suchen, wenn etwas nicht klappt (B50)
Bewertung Doppel- und Mehr- gleisigkeit		„ich finde die Mehrgleisigkeit klasse“ (B45, B51) wg. Möglichkeiten Vereinbarkeit mit Privatleben (B51) und Sicherheit (B45)
Erfolgseinschätzung¹⁵⁹		mittel
Privatleben während DM		1. u. 2. Phase: Single, später Partner und 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Psychologe
Erwerbsarbeitszeit Part.		40 Wochenstunden
Partn. Rollenteilung		partnerschaftlich, gleichberechtigt: Ehemann hat bei der Kindererziehung mitgewirkt (B30, B34)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁶⁰		relativ symmetrisch o. komplementär zugunsten Partner
Haushaltshilfe		ja (5% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		beide gleich wichtig: keine langen Erziehungszeiten, geringfügig Selbst-ändig (B6)
tatsächliche Gewichtung		relativ ausgeglichen
Form der Lebensgestaltung		Integration ohne Abstriche
Bilanzierung Beruf und Privat		zufrieden mit beiden Bereichen (B62-63)
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit soll beibehalten werden (B45)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Beleg-
stelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁵⁹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁶⁰ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.5: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20558 im Typus „Balancierende“

ID	P20558 „DIE PERSONALBERATERIN UND DOZENTIN“
VERGLEICHSDIMENSION	
Geschlecht und Alter	weiblich, 43 Jahre
Gesamteinschätzung	Tendenzen zu „Arbeitszentriert mit Familie“
Parallele Tätigkeiten	DM-Phase: angestellt in Personalberatung + Lehrauftrag Uni (6J); aktuell: Psychologische Personalberatung (Inhaberin)
Tätigkeitsmix	Praxis + Wissenschaft: A&O-Psychologie + Lehre
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit	doppelgleisige, mittelfristige (6J) und kontinuierliche Form, Verbindung Praxis + Lehre
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM	ca. 40 WoStd (ein zusätzliches Wochenende im Monat)
Arbeitszeitmix	Vollzeit + Nebentätigkeit (ca. 1x/Monat)
Beschäftigungsmix	Anstellung + Selbständigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	freiwillig Motivmix: Rückkehr Heimatregion (B44, B48); Kompensation für negatives Privatleben durch neue berufliche Herausforderung (B51); Verbindung Praxis mit Wissenschaft (B54)
intrapyschische Dimensionen	Streben nach vielfältigen Tätigkeiten: „ganz bunt, was ja auch Reiz der Sache ist“ (B7); „ich mag das gern, wenn der Wind um die Nase weht. (...) Ich fand das immer eher langweilig, wenn's dann Routine wurde“ (B40); sehr leistungsorientiert, beruflicher Ehrgeiz (B52); Organisationstalent (B73)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	positiv
Erfolgseinschätzung¹⁶¹	hoch: Inhaberin Personalberatung (6 freie Mitarbeiter), hohes Einkommen, hohes Prestige
Privatleben während DM	alleinerziehend, 1 Kind, später Partner
Beruf (Ehe-)Partner	Kulturbereich
Erwerbsarbeitszeit Part.	40 WoStd
Partn. Rollenteilung	sehr partnerschaftlich, gleichberechtigt
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁶²	Symmetrisch bis komplementär zu eigenen Gunsten
Haushaltshilfe	Ja (50% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche	gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung	Beruf dominiert
Form der Lebensgestaltung	Integration ohne Abstriche mit Tendenz zu Segmentation mit Dominanz Beruf
Bilanzierung Beruf und Privat	positiv. „mein Hobby zum Beruf gemacht“ (B57), zufrieden mit Verdienst, wirtschaftliche Unabhängigkeit, kontinuierlicher beruflicher Anstieg, Autonomie (B67, 97); Privat „unglaublich zufrieden und glücklich“ (B97)
Ziele für die Zukunft	Beruf und Arbeit stärker integrieren bzw. Entgrenzungstendenzen durch geplanten Firmensitz im Haus

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁶¹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁶² in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.6: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10012 im Typus „Balancierende“

ID VERGLEICHSDIMENSION	P10012 „DER PSYCHOLOGE MIT FAMILIENORIENTIERUNG ALS PORTFOLIOARBEITER“
Geschlecht und Alter	männlich, 39 Jahre
Gesamteinschätzung	exemplarischer Fall für „balancierende“ Männer
Parallele Tätigkeiten	2 Phasen, davon 2. Phase (6J): Kinderheim + rechtspsychologische Gutachten + Fahreignungs-Gutachten + verkehrspsychologische Beratung + Familien- u. Einzeltherapie in eigener Praxis + Unternehmensberatung
Tätigkeitsmix	sehr heterogen: 1. Phase: Pädagogische + Rechtspsychologie; 2. Phase: noch Psychotherapie, Verkehrspsychologie u. A&O-Psychologie dazu
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit	langfristig (8J), kontinuierlich, entwickelt sich von Doppel- zu Mehrgleisigkeit (bis zu 6 parallele Tätigkeiten) und wird inhaltlich immer heterogener; Tätigkeit im Kinderheim als Konstante
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM	seit Geburt der Kinder immer unter 40 Wochenstunden, zur Befragungszeit 15-25 Wochenstunden (16 Honorar +5 Unternehmensberatung + 2 Gutachten)
Arbeitszeitmix	ca. halbe Stelle + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix	mehrere selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	Freiwillig; Motivmix: 1. Phase: Vereinbarkeit Beruf-Privat; 2. Phase: neue Stränge kommen aus inhaltlichem Interesse u. Absicherungsmotiven dazu (B19, B89, B96)
intrapyschische Dimensionen	Streben nach Ganzheitlichkeit, Selbstverwirklichung, Abwechslung (B20); verschiedene Seiten ausleben, lustgesteuert (B114), (zeitliche) Flexibilität, hin- und her hüpfen können (B114); unterschiedliche Dinge ausprobieren (B89); Herausforderungen annehmen (B89); Flexibilität (B120), Offenheit (B121); Chancen gut nutzen können (B49, B112), wenig zielgerichtet (B112)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	sehr positiv, Berufsverlauf erscheint nicht als klassische Karriere, sondern als wachsender Baum, in ständiger Entwicklung (B108-110)
Erfolgseinschätzung¹⁶³	mittel
Privatleben während DM	Partnerin und 3 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner	Krankenpflegerin
Erwerbsarbeitszeit Part.	5 bis 10 Wochenstunden + arbeitet z.T. auch für den Befragten
Partn. Rollenteilung	1. Phase : umgekehrt-traditional in der Zeit nach Geburt des ersten Kindes, als der Befragte Hausmann war und seine Frau Vollzeit arbeitete (B51); später egalitär; ständige Abstimmung der beruflichen Pläne aufeinander (B136, B146), keine Konflikte (B145)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁶⁴	1. Phase: komplementär zugunsten der Partnerin, später symmetrisch oder komplementär zu eigenen Gunsten
Haushaltshilfe	ja (7% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche	Privatleben wichtiger als Beruf; Work-Life-Balance als persönliches Grundthema (B95, B146)
tatsächliche Gewichtung	versucht aktiv, die Balance im Alltag herzustellen (B88)
Form der Lebensgestaltung	Integration ohne Abstriche; Leitmotiv der Integration von Beruf und Privatleben, das sich schon vor Studienbeginn kristallisiert (B13)
Bilanzierung Beruf u. Privat	zufrieden: es gab genug Abwechslung und genug Sicherheit (B155)
Ziele für die Zukunft	Mehrgleisigkeit soll beibehalten werden, wobei einige Stränge eingestellt werden und andere neu dazu kommen sollen (B110); Übergang in die Rente durch Wegfall einiger Zweige (B164)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁶³ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁶⁴ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 2.7: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10122 im Typus „Balancierende“

ID	P10122 „DER PSYCHOLOGE ALS PIONIERMANN UND ERFINDER“
VERGLEICHSDIMENSION	
Geschlecht und Alter	männlich, 41 Jahre
Gesamteinschätzung	Leitvorstellung und Partnerschaft prototypisch für „balancierende“ Männer
Parallele Tätigkeiten	1. Phase: freiberuflich Gesundheitspsychologie + Psychotherapie; 2. Phase: freiberuflich Gesundheitskurse bei verschiedenen Trägern; 3. Phase: Erfinder + Unternehmer
Tätigkeitsmix	heterogen: 1. Phase. Gesundheitspsychologie + Psychotherapie, 2. Phase Gesundheitspsychologie, 3. fachfremde Tätigkeiten
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit	langfristige Doppelgleisigkeit (11J), in Phasen unterteilt, die zweite Phase ähnlich wie die erste, nur zeitlich viel geringfügiger, 3. Phase inhaltlich völlig unterschiedlich
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM	1. Phase: ca. 30 WoStd, 2. Phase ca. 5-10 WoStd., 3. Phase ca. 15 - 20 WoStd
Arbeitszeitmix	1. Phase: Halbe Stelle + Nebentätigkeit; 2. u. 3.: zwei geringfügige Tätigkeiten
Beschäftigungsmix	zwei selbständige Tätigkeiten
Entstehung der DM	freiwillig: Streben nach Integration von Beruf und Familie
intrapyschische Dimensionen	vielschichtig mit vielen Talenten (Rettungssanitäter, Handwerk, Musik, Malen) und dadurch entspannt wie eine Katze, keine Zukunftsängste; Offenheit, Neugier, Streben nach Weiterentwicklung (B5); dafür aber auch keine strenge Zielorientierung (16); ihm ist nie langweilig (B94)
Bewertung DMt	positiv; Berufsverlauf als Fluss, organisch, was mit einem mitwächst (B51)
Erfolgseinschätzung¹⁶⁵	niedrig
Privatleben während DM	Partnerin und 3 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner	Psychologin, 1. Phase: freiberuflich in der Forschung; 2. u. 3. Phase Leitungsposition Unternehmensmanagement
Erwerbsarbeitszeit Part.	1. Phase ca. 30 WoStd; 2. u. 3. ca. 60 Wochenstunden
Partn. Rollenteilung	Leitvorstellung egalitäre Partnerschaft, bis zur OP Kinder auch im Alltag verwirklicht (B46); dann umgekehrt-traditionale Rollenverteilung; Partner als Seelenverwandte, gutes Team, auch finanziell: "Team, Topf, gemeinsamer Geist" (B69,81)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁶⁶	1. Phase symmetrisch, später komplementär zugunsten Partnerin, die im Unterschied zu arbeitszentrierten Männer mit Familie mehr mit den Kindern und im Haushalt macht; reibungslose Abstimmung (B80)
Haushaltshilfe	nein
Wichtigkeit der Lebensbereiche	gleich wichtig, aber Privatleben hat in Entscheidungssituationen Vorrang, die Kinder haben Priorität (B4)
tatsächliche Gewichtung	1. Phase: ausgeglichen, später überwiegt das Familienleben
Form der Lebensgestaltung	Entgrenzung mit Verflechtung als einzig mögliche Form der Vereinbarung Beruf-Familie (B57), Berufstätigkeit flexibel zu Hause vorbereitet in der Zeit, die Familie übrig lässt; Unternehmenssitz im Haus (B4), auch Schwierigkeiten, Feierabend zu machen, abzuschalten (B54)
Bilanzierung Beruf und Privat	absolut zufrieden: „Es ist erfolgreich, es ist glücklich, es ist zufrieden. Meine Frau würde ich sofort noch mal heiraten, und über meine drei Kinder bin ich überglücklich“. „Es läuft. Und das ist himmlisch.“(B91)
Ziele für die Zukunft	Unternehmertätigkeit in den zeitlichen Lücken des Familienlebens organisch einbauen und wachsen lassen (B99); Psychotherapie-Approbation als Absicherung

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁶⁵ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁶⁶ in der Familie und im Haushalt

3. TYPUS „ARBEITSZENTRIERTE FAMILIENERNÄHRER“

Tabelle 3.1: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10196 im Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P10196 - MARKIERPERSON – „DER FAMILIENTHERAPEUT, SUPERVISOR UND MEHRFACHER VATER“
Geschlecht und Alter		männlich, 45 Jahre
Gesamteinschätzung		prototypischer Fall
Parallele Tätigkeiten		Familientherapie u. Beratung im sozialpädiatrischen Zentrum (angestellt) + Supervision + Psychotherapie in eigener Praxis (freiberuflich)
Tätigkeitsmix		homogen: Klinische Psychologie + Psychotherapie
Form Doppel- und Mehrgleisigkeit		mehrgleisig, langfristig (9J), kontinuierlich, inhaltlich relativ homogen
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM		ca. 50 WoStd
Arbeitszeitmix		mehr als zwei halbe Stellen
Beschäftigungsmix		Anstellung + selbständige Tätigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig Motivmix: Streben nach Autonomie beim Übergang in die Selbständigkeit (B9), aber auch nach Sicherheit, denn halbe Anstellung wird beibehalten; Doppelgleisigkeit fängt nach Heirat an, bald werden 4 Kinder geboren; ohne Rückhalt der Frau Doppelgleisigkeit gar nicht zu schaffen (B158)
intrapyschische Dimensionen		Streben nach Autonomie, Psychologie als weites Spielfeld (B15), höheres Selbstbewusstsein mit der Niederlassung (B47); nur Tätigkeiten, die Spaß machen =>arbeitet gerne (B37); kreativ (B78); internale Kontrollüberzeugung, Optimismus, Engagement, Entwicklung durch "Lernumfeld Familie, Partnerschaft, Elternschaft"
Bewertung DM		positiv
Erfolgseinschätzung¹⁶⁷		mittel: keine Leitungsposition, dafür hohes Einkommen (Privatpraxis) u. Prestige
Privatleben während DM		Partnerin u. mehrere Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Lehrerin
Erwerbsarbeitszeit Part.		z.Z. nicht erwerbstätig, hatte die letzten 10 Jahre Erziehungsurlaub
Partn. Rollenteilung		egalitäre Vorstellung, aber völlig traditionale Rollenverteilung
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁶⁸		komplementär zu eigenen Gunsten (ca. 25% der Familien- u. Hausarbeit)
Haushaltshilfe		ja (5% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		beide gleich wichtig
tatsächliche Gewichtung		Beruf dominiert (70%)
Form der Lebensgestaltung		Segmentation mit Dominanz des Berufs
Bilanzierung Beruf und Privat		sehr zufrieden: Beruf macht Spaß, in Familie erlebt er viel Glück (B162-164); stolz u. gleichzeitig demütig, bescheiden (B174)
Ziele für die Zukunft		Frau möchte zurück in den Beruf und fordert von ihm, seine Arbeitszeit zu reduzieren bzw. Doppelgleisigkeit einzuschränken

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁶⁷ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁶⁸ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 3.2: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10139 im Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P10139 „DER PSYCHOLOGE ALS VORSICHTIGER SELBSTÄNDIGER“
Geschlecht und Alter		männlich, 41 Jahre, stammt aus der ehem. DDR
Gesamteinschätzung		entspricht vorsichtigen Selbstständigen mit langem Übergang in die Selbständigkeit
Parallele Tätigkeiten		2 Phasen, davon 2. Phase (6J): Kinderpsychologe in Kinderklinik + Psychotherapeut + Lehrtherapeut + Dozent + Supervisor am Ausbildungsinstitut + Kinderprojekt
Tätigkeitsmix		homogen, Praxis + Wissenschaft: Klinische Psychologie + Psychotherapie + Lehre u. Forschung + Supervision
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		mehrgleisig, kontinuierlich, langfristig (8J), verbindet Praxis und Wissenschaft
Erwerbsarbeitszeit insg./ DM		50 WoStd
Arbeitszeitmix		Vollzeit + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix		Anstellung + selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig: steht zu allen getroffenen Entscheidungen (B152, 160) Motivmix, aber intrinsische Motivation am wichtigsten (B165): Übergang Selbständigkeit; Absicherung, wenn Anstellung nicht weitergeht; Kombination aus 3 Standbeinen: Praxis, Lehre & Forschung (B112); ohne Rückhalt der Frau Mehrgleisigkeit gar nicht zu schaffen (B127)
intrapyschische Dimensionen		internale Kontrollüberzeugung (B159); innere Dreigleisigkeit: Praxis, Forschung, Lehre, es entspricht ihm auf diesen 3 Standbeinen zu stehen, weil ein einzelnes Standbein zu langweilig ist (B163); starke Zielorientierung, langfristiges Planen und danach Handeln (B177-8)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		positiv mit kleinen Einschränkungen wegen der Mehrfachbelastung
Erfolgseinschätzung ¹⁶⁹		mittel: keine Leitungsposition, mittleres Einkommen und hohes Prestige
Privatleben während DM		Partnerin u. 3 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner		Lehrerin, 5J Erziehungszeit während der DM-Berufsphase des Befragten, dann Sozialarbeiterin
Erwerbsarbeitszeit Part.		30 WoStd
Partn. Rollenteilung		traditional; Frau hatte 5J Berufspause, um ihm den Rücken freizuhalten; Abstimmungen dienen der Realisierung gemeinsamer
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁷⁰		Komplementär zu eigenen Gunsten; konnte Mehrgleisigkeit schaffen, nur weil die Frau ihm den Rücken frei gehalten hat (B127)
Haushaltshilfe		ja
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Familie und Privatleben wichtiger als Beruf
tatsächliche Gewichtung		Beruf dominiert stark, außerdem gibt es noch ehrenamtliche Tätigkeiten
Form der Lebensgestaltung		Segmentation mit Dominanz des Berufs
Bilanzierung Beruf und Privat		rundum positive Bilanz: Gewinner der Wende (B118, 121); Familie als „größtes Glück seines Lebens“, sehr stolz auf beruflichen Erfolg, weil Ziele entwickelt u. durchgesetzt (B215)
Ziele für die Zukunft		Beendigung Anstellung wg. Arbeitsbelastung, Niederlassung Psychotherapie, aber parallel noch Lehrtätigkeit u. Supervision

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁶⁹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁷⁰ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 3.3: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10388 im Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P10388 „DER THERAPEUT, SUPERVISOR UND GUTACHTER“
Geschlecht und Alter		männlich, 44 Jahre, stammt aus dem Osten
Gesamteinschätzung		DM nicht ausführlich thematisiert u. Nebentätigkeiten nicht umfangreich, als Kompensation wichtig
Parallele Tätigkeiten		1. Phase: Klinischer Psychologe im Krankenhaus + Dozent + Supervisor am psychotherapeutischen Ausbildungsinstitut; 2. Phase: Psychologischer Psychotherapeut + Supervisor + Gutachter, eigene Praxis
Tätigkeitsmix		homogen, Praxis + Wissenschaft: 1. Phase: Klinische Psychologie + Lehre + Supervision; 2. Phase: Psychotherapie + Supervision
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		mehrgleisig, mittelfristig (6J), diskontinuierlich
Erwerbsarbeitszeit insg. während DM		45 - 60 WoStd
Arbeitszeitmix		Vollzeit + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix		1. Phase: Anstellung + Nebentätigkeiten; 2. Phase: mehrere selbständige Tätigkeiten
Entstehung der DM		1. Phase: vermutlich Fachinteresse; 2. Phase: Niederlassung nicht freiwillig, die Ausübung der Nebentätigkeiten allerdings freiwillig, aus fachlichem Interesse und um fehlende Kollegen-Kontakte in der einsamen Praxisarbeit zu kompensieren (B70), evtl. noch finanzielle Gründe wg. Hauskauf (B54, 112)
Entscheidungsfreiheit		freiwillig
intrapyschische Dimensionen		„persönliche Reifung bildet Reifungsaspekte im Berufsleben ab“, d.h. Integration der Brüche und Richtungswechsel (B69); Teamarbeit entspricht ihm mehr als einsame Praxisarbeit; eher internale Kontrollüberzeugung (B73)
Bewertung Doppel- u. Mehrgleisigkeit		positiv
Erfolgseinschätzung ¹⁷¹		hoch: Leitungsposition, hohes Einkommen, hohes Prestige
Privatleben während DM		Partnerin und 1 Kind
Beruf (Ehe-)Partner		Lehrerin und Lerntherapeutin
Erwerbsarbeitszeit Part.		33 WoStd
Partn. Rollenteilung		gleichberechtigte Partnerschaftsvorstellung (B66), beruflich gegenseitige Befruchtung und Unterstützung (B91); aber traditionale Rollenaufteilung
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁷²		eher symmetrisch mit Tendenzen zu komplementär zu eigenen Gunsten; Befragter unterstützt seine Frau im Haushalt (B53)
Haushaltshilfe		ja (30% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		Familie am wichtigsten (B82)
tatsächliche Gewichtung		Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung		Leitbild einer Integration, aber realisierte Segmentation mit Dominanz des Berufs, mit Tendenzen der Entgrenzung (Praxis im Haus - B6, 7)
Bilanzierung Beruf und Privat		positiv: „Berufsverlauf kontinuierlich ansteigend mit externalen Breaks“ (B64); sehr zufrieden im Privatleben, mit Partnerin u. Kind (B102)
Ziele für die Zukunft		Mehrgleisigkeit wird beibehalten, evtl. Ausbau der Praxis durch Mitarbeiter

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁷¹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁷² in der Familie und im Haushalt

Tabelle 3.4: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10040 im Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“

ID	P10040 „DER TAXIFAHRENDE PSYCHOTHERAPEUT“
VERGLEICHSDIMENSION	
Geschlecht und Alter	männlich, 51 Jahre
Gesamteinschätzung	Tendenz zu „Konfliktbelastete“, wg. z.T. erzwungener Form Mehrgleisigkeit, andererseits Taxifahren als Leidenschaft, hohe Arbeitszentrierung u. Trennung zwischen Berufs- und Privatleben
Parallele Tätigkeiten	1. (2J) u. 2. Phase (12J): Psychotherapie in eigener Praxis + Taxifahren; 3. Phase (1J): Klinische Psychologie in Reha-Klinik + Psychotherapie in eig. Praxis
Tätigkeitsmix	1. u. 2. Phase sehr heterogen: Psychotherapie + fachfremde Tätigkeit; 3.Phase homogen: Klinische Psychologie + Psychotherapie
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit	schon vor Studienabschluss mehrgleisig tätig, sehr heterogen, d.h. kombiniert psychologische mit fachfremder Tätigkeit
Erwerbsarbeitszeit insg.	1. u. 2. Phase 60-65 WoStd; 3.Phase: 46 WoStd.
Arbeitszeitmix	1. u. 2. Phase: 30-35 WoStd Praxis während Wochentagen + 30 WoStd Taxi Wochenende; 3. Phase: Vollzeit + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix	1. u. 2. Phase: zwei selbständige Tätigkeiten; 3. Phase: Anstellung + Selbständigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	erzwungen u. freiwillig: „aber nicht nur der Druck, sondern auch der Wunsch“, "den Kindern einen vernünftigen Lebensstandard garantieren zu können" (B23, B60); Taxifahren ist auch Hobby u. Leidenschaft Motivmix: finanzielle Gründe wg. Familienunterhalt aber auch Nebentätigkeit als Leidenschaft, Autonomie beim Taxifahren u. Flucht von Zuhause: 3.Phase: auch finanzielle Gründe
intrapyschische Dimensionen	Streben nach Autonomie, beruflich (arbeitet als Selbständiger) und privat (Taxifahren als Möglichkeit, weg von Zuhause zu sein und das zu machen, was er will - B147) aber gleichzeitig fatalistisch-externale Kontrollüberzeugung (I153); Anpassungsfähigkeit: „Ich habe immer das gemacht, was ich gerade tun musste" (B155); Demut: „anzuerkennen, dass man das Schicksal nicht beugen kann, sondern dass man sich dem Schicksal beugen muss." (B156)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	"absolut positiv" (B104): „ich habe gerne therapiert, ich habe gerne auf der Taxe gesessen, ich war auch gerne mit den Kindern zusammen" (B62)
Erfolgseinschätzung ¹⁷³	mittel: mittleres bis hohes Einkommen, hohes Prestige, aber keine Leitungsposition, keine berufliche Etablierung der Praxis
Privatleben während DM	Partnerin und mehrere Kinder
Beruf (Ehe-)Partner	ausgebildete Buchhändlerin, nach Geburt des zweiten Kindes 22 Jahre Hausfrau, dann angestellt als Krankenpflegerin
Erwerbsarbeitszeit Part.	lange Zeit gar nicht erwerbstätig, ab 1995 Arzthelferin
Partn. Rollenteilung	traditional: Ehefrau bleibt 22J mit den Kindern zu hause, während Befragter das Geld verdient; als sie berufstätig wird = „Katastrophe" (B115), bald Trennung; Konflikte nicht ausdiskutiert u. gelöst, jeder Partner macht, was er will (B170)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung ¹⁷⁴	komplementär zu eigenen Gunsten, die Ehefrau übernimmt den ganzen Haushalt (B130), der Befragte beschäftigte sich z.T. auch mit den Kindern (B62)
Haushaltshilfe	ja (2% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche	Beruf war lange am wichtigsten: „Flucht in die Arbeit vor Familie, v.a. vor Problemen in der Beziehung mit der Frau" (B180)
tatsächliche Gewichtung	Beruf dominierte klar während der Ehe
Form der Lebensgestaltung	Segmentation mit Dominanz des Berufs: „mein dreigeteiltes Leben: einerseits die Arbeit als Taxifahrer, dann die Praxis, dann die Familie. Und das hatte alles für mich im Prinzip nichts miteinander zu tun" (B48); aber auch Tendenzen zu „Integration mit Abstrichen im Berufsleben"
Bilanzierung Beruf und Privat	sehr zufrieden mit der beruflichen und privaten Entwicklung, „es ist unter Einschluss aller negativer Erfahrungen immer aufwärts gegangen" (B171-173), „Entwicklung im Sinne der dialektischen Spirale" (174)
Ziele für die Zukunft	Aufgabe Mehrgleisigkeit: Aufgabe der Praxis, nur Klinikfähigkeit ibehalten (B181)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁷³ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁷⁴ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 3.5: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20350 im Typus „arbeitszentrierte Familienernährer“

ID VERGLEICHSDIMENSION	P20350 – „DIE ORGANISATIONSBERATERIN MIT TÄTIGKEITSPORTFOLIO ALS HAUPTVERDIENERIN“
Geschlecht und Alter	weiblich, 44 Jahre
Gesamteinschätzung	atypisches Beispiel, Ernährerrolle, Ehemann war zeitweise zu Hause, arbeitete dann in Teilzeit und kümmert sich um die Familie
Parallele Tätigkeiten	Beraterin für Personal-, Organisationsentwicklung u. Change-Management + Führungskräfte trainings; umfangreiches Kundenportfolio (B2)
Tätigkeitsmix	homogen: Arbeits- und Organisationspsychologie
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit	doppelgleisig, mittelfristig (7J), homogen, Selbstständigkeits-Portfolio
Erwerbsarbeitszeit insg.	60 Wochenstunden
Arbeitszeitmix	Verknüpfung der unterschiedlichen Tätigkeiten je nach Auftragslage
Beschäftigungsmix	mehrere selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	hauptsächlich freiwillig Motivmix: Unzufriedenheit mit Anstellung (i.S. der <i>Refugees</i>) (B61, B68) + Autonomiebedürfnisse => Aufbau selbständigen Tätigkeitsportfolios; Risikostreuung, Absicherung (B99)
intrapyschische Dimensionen	Streben nach Autonomie, auch finanziell (B17); Herkunftsfamilie prägt hinsichtlich Selbstständigkeit (B34); interne Kontrollüberzeugung (B80); nach einer bedrohlichen Krankheit Einstellung: „Du kannst nicht mehr alles machen. Du kannst nur auswählen.“ (B96); Krisen als Herausforderung (B72, 139), innere Entwicklung treppenförmig, in Krisensituationen gewachsen (B79); Souveränität, Humor (B79); Durchhaltevermögen (B103); perfektionistisch, leistungsorientiert (B105, B124)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	positiv, Vielfalt, spannende Projekte
Erfolgseinschätzung¹⁷⁵	hoch: sehr erfolgreich, hohes Einkommen, Prestige (B12-13)
Privatleben während DM	Partner u. 2 Kinder
Beruf (Ehe-)Partner	Programmierer
Erwerbsarbeitszeit Part.	früher 20, z.Z. der Befragung 30 WoStd
Partn. Rollenteilung	umgekehrt-traditional: Partner hat eine „typische Frauenbiografie“, „viele Konzessionen gemacht für die Kinder und da bitter bezahlt“ (B113)
Partnerschaftliche Arbeitsteilung¹⁷⁶	komplementär zu eigenen Gunsten: die Hausarbeit wird geteilt, bei der Kinderbetreuung macht der Partner mehr (B63)
Haushaltshilfe	nein
Wichtigkeit der Lebensbereiche	Beruf wichtiger, sie identifiziert sich mit ihrer Arbeit (B17), aber wollte auf alle Fälle auch Familie haben (B127)
tatsächliche Gewichtung	Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung	Kombination von Segmentation mit Dominanz des Berufes (fährt häufig zu Kunden) mit Entgrenzung – Verflechtung
Bilanzierung Beruf und Privat	ambivalent: im Beruf sehr zufrieden, im Privaten weniger, weil die Zeit nicht reicht (B131)
Ziele für die Zukunft	Erwerbsarbeitszeit reduzieren, mehr Zeit mit der Familie verbringen (B64, 142); Büro professionalisieren (B141); sich ehrenamtlich engagieren (B142)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁷⁵ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁷⁶ in der Familie und im Haushalt

4. TYPUS „ARBEITZENTRIERTE OHNE FAMILIE“

Tabelle 4.1: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10335 im Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“

ID	P10335 - MARKIERPERSON – „DER KINDERLOSE WISSENSCHAFTLER UND FIRMEN-VATER“
VERGLEICHSDIMENSION	
Geschlecht und Alter	männlich, 44 Jahre
Gesamteinschätzung	prototypischer Fall; Doppelgleisigkeit, geht sogar mit Aufstieg in die höchste Position in beiden Gleisen einher, allerdings mit dem Preis des Scheiterns von privaten Beziehungen
Parallele Tätigkeiten	1. Phase (Länge unklar): Wi-Mi Stelle + angewandte wirtschaftspsychologische Arbeit; 2. Phase (7J): Forschung u. Lehre + Unternehmensberatung/ Geschäftsführung
Tätigkeitsmix	Forschung u. Lehre + Wirtschaftspsychologie
Form der DM	doppelgleisig, mittelfristig (mind. 7J), kontinuierlich, Kombination Wissenschaft u. Praxis
Erwerbsarbeitszeit insg./ DM	60 WoStd
Arbeitszeitmix	Vollzeit + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix	1. Phase: Anstellung + Selbständigkeit; 2. Phase: zwei selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	freiwillig: berufliche Selbstverwirklichung, unternehmerische Initiative; nur in einer Tätigkeit unterfordert (B160); bereits während Studium Geschäftsideen mit Kollegen entwickelt, während der WiMi-Zeit in An-Institut Uni angewandte Wirtschaftspsychologie; Gründung Firma mit Kollegen (B46)
intrapyschische Dimensionen	Streben nach Selbstverwirklichung, Gestaltungsmöglichkeiten (B163); interne Kontrollüberzeugung (B122); sehr zielgerichtet; sehr hohe Arbeits- u. Leistungsmotivation (B23, B126); starkes inhaltliches und emotionales Commitment mit beiden Tätigkeiten (B27); „Workaholic“ (B170); Perfektionist (B146); mehrere Interessen im Studium => Anfänge der Firmengründung (B16); Ressourcen: wohlhabende Eltern u. viele Kontakte in Wissenschaft und Wirtschaft (B99),
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	ambivalent: Firma u. Wissenschaft laufen gut, hat seine Ziele erreicht, „wirklich freier Wissenschaftler“ (B115), aber hoher Preis dafür im Privatleben, „zwei wichtige Beziehungen im Eimer“. Würde es vielleicht nicht mehr so tun heute.
Erfolgseinschätzung¹⁷⁷	hoch: Gründung u. Geschäftsführung einer erfolgreichen Unternehmensberatung, hohes Einkommen, Habilitation u. Gastprofessuren, hohes Prestige
Privatleben während DM	mehrere länger- oder kurzfristige (Fern-)Beziehungen, die unter dem hohen beruflichen Einsatz leiden (B25); keine eigenen Kinder, da die Firma wie ein Kind (B57; B100); wollte seinen Kindern ein entspannter Vater sein und sich erst beruflich etablieren (B99); Lebensabschnittspartnerin hat ihn unterstützt (B73), auch Wissenschaftlerin, zusammen ein Dual-Career-Couple, als er ihren Wunsch zur Familiengründung nicht erfüllt (B96), verlässt sie ihn (B94)
Beruf (Ehe-)Partner	letzte Lebensabschnittsgefährtin Psychologin
Erwerbsarbeitszeit Part.	k.A.
Partn. Rollenteilung	bei der letzten Beziehung symmetrisch-egalitär
Partn. Arbeitsteilung¹⁷⁸	k.A.
Haushaltshilfe	ja (80% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche	Beruf wichtiger: bereits im Studium stand die berufliche Orientierung klar im Vordergrund, „mit dem festen Wunsch, mich nicht zu binden“ (B8); wollte keine Abstriche im Beruf machen, es wäre Selbstmord, aus der Firma auszusteigen (B100)
tatsächliche Gewichtung	das Berufsleben verschluckt das Privatleben
Form der Lebensgestaltung	Entgrenzung mit Arbeitszentrierung: sehr hohe Arbeitszeiten, auch am Wochenende, es bleibt kaum noch Zeit fürs Privatleben, obwohl der Befragte versucht, die Bereiche zu trennen (B28); Freundeskreis überschneidet sich mit der Firma (B130)
Bilanzierung Beruf und Privat	ambivalent, „ein klarer Fall von mixed feelings“ (B167): beruflich "OK", privat "nicht OK, definitiv Ziele nicht erreicht" (B166); er würde es aber wieder so machen (B168)
Ziele für die Zukunft	Professur und in diesem Fall Rückzug aus dem Alltagsgeschäft der Unternehmensberatung; Familiengründung (B171); besserer Mix zwischen Beruf u.

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁷⁷ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁷⁸ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 4.2: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P10427 im Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“

ID	P10427 „DER WISSENSCHAFTLER, THERAPEUT UND TRAINER“
VERGLEICHSDIMENSION	
Geschlecht und Alter	männlich, 43 Jahre
Gesamteinschätzung	Auswertung bzgl. der Zeit der Mehrgleisigkeit (noch kein Kind und zeitweise auch keine Partnerin); Mehrgleisigkeit in beiden Lebenssphären (wechselnde Partnerschaften, verliebt während der Ehe)
Parallele Tätigkeiten	Insgesamt 3 Stränge: Wissenschaft, Trainings, Therapie; 1. Phase (6J): wissenschaftlicher Angestellter + freiberufliche A&O-Seminare + Psychotherapie; 2. Phase (5J): wissenschaftlicher Angestellter + freiberufliche A&O-Seminare; 3. Phase (2J): Psychotherapie + freiberufliche
Tätigkeitsmix	1. Phase: Forschung u. Lehre + A&O-Psychologie + Psychotherapie; 2. Phase: Forschung u. Lehre + A&O-Psychologie; 3. Phase: Psychotherapie + A&O-Psychologie
Form der DM	zweigleisig, kontinuierlich, langfristig (13J), Kombi. Wissenschaft u. Praxis
Erwerbsarbeitszeit insg. /DM	je nach Phase: 45 - 50 WoStd
Arbeitszeitmix	1. Phase: Halbe Stelle + Nebentätigkeiten; 2. u. 3. Phase: Vollzeit + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix	1. u. 2. Phase: Anstellung + Selbständigkeiten; 3. Phase: zwei selbständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit	freiwillig Fachinteresse: Psychotherapie u. Wissenschaft interessieren ihn schon früh; die nebenberuflichen Trainings haben sich ergeben u. bringen Geld (B19, 22), aber kein Traumberuf (B22)
intrapyschische Dimensionen	vor der Berufswahl mehrere, unterschiedliche Interessen gleichzeitig (B6); Streben nach Abwechslung (B53); innere Mehrgleisigkeit (B54); Gottvertrauen, Gefühl, es steht alles in größeren Zusammenhang => Stärke
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit	positiv: Verlagerung von einem Bein aufs andere: auf Wissenschaft, oder Trainings oder Therapie, auch für die Zukunft angestrebt (B51, 53)
Erfolgseinschätzung¹⁷⁹	hoch: habilitiert, hohes Einkommen, hohes Prestige, Praxis erfolgreich
Privatleben während DM	sehr wechselhaftes Privatleben: hat ein Kind, das immer nur bei der Mutter gelebt hat; 8 Jahre mit einer Partnerin, 3 Jahre Single, 6 Jahre Ehe, Trennung, neue Partnerschaft
Beruf (Ehe-)Partner	1. Partnerin u. auch Ehefrau: Psychologinnen
Erwerbsarbeitszeit Part.	Ehefrau: 25 WoStd, nicht sehr arbeitsorientiert
Partn. Rollenteilung	Ehe: traditional, Ehefrau viel jünger
Partn. Arbeitsteilung¹⁸⁰	während der Ehe: komplementär zu eigenen Gunsten
Haushaltshilfe	ja (20% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche	Beruf am wichtigsten „mir war das Berufliche immer wichtig, ganz vordringlich, für mich immer die Stabilität im Leben. Privat hat sich viel geändert“ (B90); genießt seinen Beruf (B82); möchte lange arbeiten (B94)
tatsächliche Gewichtung	Beruf dominiert
Form der Lebensgestaltung	Entgrenzung mit Arbeitszentrierung: „ich habe beruflich immer das gemacht, was ich wollte, unabhängig von meinem Privatleben“ (B81)
Bilanzierung Beruf und Privat	ambivalent: beruflich ganz zufrieden (B87), privat schwierig wg. der privaten Umbrüche (B88)
Ziele für die Zukunft	Mehrgleisigkeit bzw. Gewichtsverlagerung angedacht: Wissenschaft soll nach Stabilisierung der Praxis wieder als Strang dazu kommen, evtl. noch Trainings (B53)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁷⁹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁸⁰ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 4.3: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20090 im Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20090 „DIE KINDERLOSE PROFESSORIN UND THERAPEUTIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 40 Jahre
Gesamteinschätzung		die Nebentätigkeit Psychotherapie ist zwar subjektiv wichtig, aber wenig umfangreich und die Doppelgleisigkeit im Interview kaum thematisiert
Parallele Tätigkeiten		Professur in Psychologie + Psychotherapie in Gemeinschaftspraxis
Tätigkeitsmix		Forschung u. Lehre + Psychotherapie
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		doppelgleisig, langfristig (14J), kontinuierlich, Verbindung Wissenschaft u. Praxis
Erwerbsarbeitszeit		60 WoStd
Arbeitszeitmix		Vollzeit + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		Anstellung + Selbständigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig Ausgleich bzw. Ergänzung der Haupttätigkeit durch Nebentätigkeit, die als Gegengewicht zur Wissenschaft wichtig ist, stellt einen anderen Aspekt psychologischer Arbeit dar (B21)
intrapyschische Dimensionen		„schon in frühen Jahren eigenständig, eigenwillig und immer relativ erfolgreich, was Leistungsaspekte anging“ (B13); Offenheit der beruflichen Entwicklung, weil sie sich viele Dinge vorstellen konnte, worin sie gut war (B5); betont, dass sie nicht karriereorientiert ist (B9); externale Kontrollüberzeugung; erlebt sich nicht als sehr zielgerichtet
Bewertung DM		positiv, führte zur persönlichen Weiterentwicklung (B61)
Erfolgseinschätzung ¹⁸¹		hoch: Leitungsposition bzw. Professur, hohes Einkommen, Prestige
Privatleben während DM		durch Eigenwilligkeit und Erfolg Schwierigkeiten, geeigneten Partner zu finden, der sie akzeptiert und mithalten kann => keine traditionale Beziehungen; führt mehrere Jahre eine Fernbeziehung, die dann zerbricht (B20); geht dann eine neue Partnerschaft mit einem vielbeschäftigten Mann ein, die Beziehung ist ihr auch sehr wichtig
Beruf (Ehe-)Partner		in der Wirtschaft tätig
Arbeitszeit Part.		60 WoStd
Partn. Rollenteilung		Dual-Career-Couple - egalitär
Partn. Arbeitsteilung ¹⁸²		symmetrisch, gerechte Aufteilung (B55)
Haushaltshilfe		ja (60% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		gleich wichtig
tatsächl. Gewichtung		Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung		Entgrenzung mit Arbeitszentrierung: „Das große Leid und die große Freude der wissenschaftlichen Tätigkeit ist, dass es die Trennung nicht gibt, dass das Leben der Beruf ist, und der Beruf ist das Leben“ (B14)
Bilanzierung Beruf und Privat		zufrieden mit dem Lebensverlauf: „ich hatte sehr glückliche Fügungen, und in der Kombination mit dem, was ich dann einbringen konnte in die Situation hat sich das sehr gut entwickelt“ (B85);
Ziele für die Zukunft		evtl. eigenes Forschungsinstitut aufbauen o. aus der Wissenschaft aussteigen, um der Psychologie gesellschaftlich mehr Einfluss zu verschaffen (B60); weil keine psychotherapeutische Niederlassung, muss sie wahrscheinlich die Praxis aufgeben u. Doppelgleisigkeit einstellen (B64); mehr Privatleben (B86)

DM = Doppel- und Mehrgleisigkeit; k.A. = keine Angaben; insg. = insgesamt; WoStd = Wochenstunden; z.B. B179 = Belegstelle im Interview mit Antwortnummerierung; J = Jahre

¹⁸¹ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁸² in der Familie und im Haushalt

Tabelle 4.4: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20279 im Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	P20279 – „DIE KINDERLOSE PSYCHOTHERAPEUTIN, SUPERVISORIN UND AUSBILDERIN“
Geschlecht und Alter		weiblich, 42 Jahre
Gesamteinschätzung		könnte als prototypischer Fall gelten, aber wenig Zitate (der erste Teil des Interviews wurde nicht aufgezeichnet)
Parallele Tätigkeiten		1. Phase: Psychotherapie + Wissenschaftliche Mitarbeit Uni (4J); 2. Phase: wie erste + Supervision; 3. Phase: Psychotherapie + Supervision + Ausbilder-Tätigkeit Institut
Tätigkeitsmix		1. Phase: Psychotherapie + Forschung u. Lehre; 2. u. 3. Phase: wie erste + Supervision
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		doppel- und mehrgleisig, langfristig (13J), phasisch, Selbstständigkeit als Psychotherapeutin als konstantes und wichtigstes Standbein, daneben eine o. mehrere weitere Tätigkeiten
Erwerbsarbeitszeit		55 - 60 WoStd
Arbeitszeitmix		1. Phase: halbe Stelle + halbe Stelle; 2. Phase: halbe Stelle + Nebentätigkeiten; 3. Phase: Vollzeit + Nebentätigkeiten
Beschäftigungsmix		1. Phase: Selbstständigkeit + Anstellung; 2. Phase: Anstellung + zwei selbstständige Tätigkeiten; 3. Phase: drei selbstständige Tätigkeiten
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig, Motivmix: fachliches Interesse, Streben nach vielfältiger Tätigkeit, Leistungsorientierung
intrapsychische Dimensionen		sehr aktiv, engagiert, leistungsorientiert u. leistungsfähig, Arbeit macht Spaß; Autonomiestreben (B21); braucht immer Anregung, langweilt sich schnell, wenn nicht etwas passiert (B28); internale Kontrollüberzeugung, Selbstwirksamkeitsgefühl: „ich erlebe mich als sehr selfmade“ (B31); tendenziell unzufriedener Mensch, was dann zu neuen Zielsetzungen führt (B61, B66); hochbegabt, hatte nie Probleme mit dem Lernen (B73); ein eigenes Kind sollte „nicht gepurzelt, sondern geplant kommen“ (B79)
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		ambivalent: dichte u. positiv besetzte Berufsphase, aber bzgl. Kinderfrage lieber weniger gearbeitet (B26)
Erfolgseinschätzung¹⁸³		hoch: hohes Einkommen, Prestige
Privatleben während DM		wechselnde Partnerbeziehungen o. Single; lange keinen Partner gefunden, mit dem sie Kinder haben wollte; 3 Jahre vor der Befragung dann passenden Mann gefunden u. Heirat; als sie Kinder haben wollte kam das PTG, u. sie musste sehr viel arbeiten; jetzt unklar, ob Kinderwunsch noch in Erfüllung geht u. bereut die starke Arbeitsorientie-
Beruf (Ehe-)Partner		freiberuflicher Architekt
Arbeitszeit Part.		schwankend, gering
Partn. Rollenteilung		von der Leitvorstellung her egalitär, die Partner unterstützen sich gegenseitig (B55), aber realita umgekehrt-traditional: die Befragte ist Hauptverdienerin, Ehemann verdient nur sporadisch, sie ist die Erfolgreiche, Aktivere, die Sicherheit für beide Partner gewährleistet
Partn. Arbeitsteilung¹⁸⁴		symmetrisch
Haushaltshilfe		ja (20% der Hausarbeit)
Wichtigkeit der Lebensbereiche		lange Zeit starke berufliche Orientierung, z.Z. Befragung beide Bereiche gleich wichtig
tatsächl. Gewichtung		Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung		Segmentation mit Dominanz des Beruf mit Tendenzen zur Entgrenzung mit Verflechtung, da Praxis mit der Wohnung verbunden u. sie mit dem Partner viele berufliche Veranstaltungen besucht
Bilanzierung Beruf und Privat		positiv bis ambivalent: stolz auf den beruflichen Erfolg als „Aufsteigerkind bzw. sog. Arbeiterkind“; zufrieden mit dem Privatleben, jedoch Ängste, ob Kinderwunsch noch erfüllt werden kann (B26, 73)
Ziele für die Zukunft		Erweiterung der Mehrgleisigkeit aus finanziellen Gründen: um die finanziellen Einbrüche durch die PTG zu kompensieren evtl. zusätzliche Lehrtätigkeit (B23); wenn Kinderwunsch sich erfüllt, soll der Mann Hausmann werden (B81); mehr Freizeit

¹⁸³ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁸⁴ in der Familie und im Haushalt

Tabelle 4.5: Übersicht der wichtigsten Merkmale des Falls P20502 im Typus „arbeitszentrierte Selbstverwirklicher“

VERGLEICHSDIMENSION	ID	ID P20502 – „DIE MUTTER UND SPÄTE KARRIEREFRAU ALS NEUROPSYCHOLOGIN“
Geschlecht und Alter		Frau, 57 Jahre
Gesamteinschätzung		Frau, die nach langer Familienphase sich voll dem Beruf widmet, aufsteigt und mehrgleisig tätig wird; Grenzfall zu „Arbeitszentrierte mit Familie“, die Kinder sind aber erwachsen
Parallele Tätigkeiten		Leitende Psychologin Reha-Zentrum + Forschungstätigkeit + Lehraufträge Uni + Ausbilder-Tätigkeit Neuropsychologie
Tätigkeitsmix		Klinische Psychologie + Forschung u. Lehre
Form der Doppel- und Mehrgleisigkeit		mittelfristige (6J), zweiphasische Doppelgleisigkeit Kombination Praxis + Forschung
Erwerbsarbeitszeit		mindestens 50-55 WoStd (auch Wochenenden)
Arbeitszeitmix		Vollzeit + Nebentätigkeit
Beschäftigungsmix		Anstellung (Teil der Arbeitszeit freigestellt fürs Forschungsprojekt) + Selbständigkeit
Entstehung der Doppel- und Mehrgleisigkeit		freiwillig, Motivmix: fachliches Interesse bzw. Forschungsinteressen; Lehraufträge ergeben sich (B84); eigene Erfahrungen weitergeben (B101); Kontakt mit Studis (B208); Streben nach vielfältiger Arbeit, Aufgabenstellungen (B114)
intrapyschische Dimensionen		viele Interessen, früh Forschungsinteressen, Wissenschaft als Traum (B18); intellektuelles Interesse aber in jungen Jahren sehr konflikthaft wg. Sozialisation in traditionaler Rollenvorstellung (B18); Leistungsbereitschaft, wenn Arbeit vielfältig ist: „Ich bin bereit, auch viel zu arbeiten. Aber das soll schon vielfältig sein. Eine andere Aufgabenstellung. Und wenn man jetzt nur immer dasselbe und davon immer mehr machen müsste, das wäre schon ein bisschen schrecklich.“
Bewertung Doppel- und Mehrgleisigkeit		positiv: macht sehr viel Spaß (B97)
Erfolgseinschätzung¹⁸⁵		hoch: Leitungsposition, hohes Einkommen, hohes Prestige
Privatleben während DM		vor ihrem Studium lange in traditionaler Ehe, dann Trennung vom Mann; am Anfang des Berufsverlaufs Fernbeziehung, die kurz nach Anfang der Doppelgleisigkeit beendet wird, dann Single; Partnerschaft als „Bedrohung meiner persönlichen Freiheit und Identität“ (B185); trotzdem hat sie eine Familie, denn sie behält Kontakt mit Kindern und Enkeln
Beruf (Ehe-)Partner		erster Mann Manager
Arbeitszeit Part.		trifft nicht zu
Partn. Rollenteilung		konnte sich wg. Sozialisation nicht vorstellen, als Mutter berufstätig zu sein (B16); 1. Ehe: „hundertprozentige Arbeitsteilung: Der Mann bringt das Geld rein, und für alles andere ist die Frau zuständig, inklusive für ihn zum Arzt gehen“ (B12)
Partn. Arbeitsteilung¹⁸⁶		trifft nicht zu
Haushaltshilfe		nein
Wichtigkeit der Lebensbereiche		bis Kinder aus dem Haus, nur Privatleben, nach der Trennung nur Berufsleben, eine Beziehung wird beendet „weil der Beruf absoluten Vorrang hat und haben muss.“ (B84)
tatsächl. Gewichtung		Beruf dominiert klar
Form der Lebensgestaltung		Mutterphase: Entgrenzung mit Familienorientierung; doppelgleisige Phase: Entgrenzung mit Arbeitsorientierung: „ich habe immer extrem die eine oder die andere Variante gelebt. Erst nur mit Familie. Und nachher mich voll in den Beruf geschmissen.“ (B189); „ich bin vielleicht nicht fähig, beides gleichzeitig zu machen“ (B187); „bin so aufgegangen im Beruf, dass ich die Abwesenheit des Privatlebens nicht weiter beklagt habe“ (B88)
Bilanzierung Beruf und Privat		positiv bis ambivalent: Privatleben: froh über Single-Sein, weil sie Unabhängigkeit genießt, bedauert das zwar bzgl. Rentenzeit, aber „allein zu sein ist besser, als eine schwierige Partnerschaft zu leben“ (B185); Berufsleben: sehr zufrieden, Zwei-Phasen-Modell, erst Kinder und dann Berufstätigkeit hat Vorteile (B186)
Ziele für die Zukunft		auch nach Abschluss der Berufstätigkeit einen Teil der Mehrgleisigkeit beibehalten: Lehre, Forschung, Vorträge, Publikationen, Fortbildungen

¹⁸⁵ anhand objektiver Kriterien wie: Leitungsposition bzw. Weisungsbefugnis, Einkommen, Prestige des Tätigkeitsfeldes und im Vergleich zu den anderen Interviewten

¹⁸⁶ in der Familie und im Haushalt

ANHANG 5: ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

- Abb.** = Abbildung
ABO = Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
BA = Bundesagentur für Arbeit
BDP = Berufsverband deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.
BeH = Beschäftigten-Historik der Bundesagentur für Arbeit
BRD = Bundesrepublik Deutschland
bzgl. = bezüglich
CPS = *Current Population Survey*
DDR = Deutsche Demokratische Republik
DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft
DGPs = Deutsche Gesellschaft für Psychologie
d.h. = das heißt
ebd. = ebenda
evtl. = eventuell
FB = Fragebogen
FU = Freie Universität
GEB = Kombination mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse
ID = Identifikationsnummer der Interviews
i.d.R. = in der Regel
i.S. = im Sinne
J = Jahre
k.A. = keine Angaben
Kap. = Kapitel
LFS = Labour Force Survey
MB = Mehrfachbeschäftigung
MG = Mehrgleisigkeit
m.E. = meines Erachtens
NC = Numerus clausus
NLP = Neurolinguistisches Programmieren (Weiterbildung)
PROFIL = Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie (DFG-Forschungsprojekt an der FU Berlin)
PT = Psychotherapie
PTG = Psychotherapeutengesetz
SOEP = Sozio-ökonomisches Panel
SPSS = Superior Performing Software Systems (statistisches Auswertungsprogramm)
Std. = Stunden
SVB = Kombination mehrerer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse
Tab. = Tabelle
u.a. = unter anderem
u.ä. = und Ähnliches
u.U. = unter Umständen
vgl. = vergleiche
vs. = versus
WoStd. = Wochenstunden
z.T. = zum Teil

Abkürzungen zu statistischen Kennzahlen

- N** = Anzahl der Personen in der Stichprobe bzw. der Fälle
n = Anzahl der Ereignisse
M = arithmetisches Mittel
s = Standardabweichung
Med = Median: der mittlere Wert in der Rangordnung der Werte der Größe nach; unter diesem Punkt liegen 50% der geordneten Werte