

Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung,, am
Institut für Arbeits-, Organisations- und
Gesundheitspsychologie an der FU Berlin
(Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)

Nr. 20

Ernst-H. Hoff

Arbeit und berufliche Entwicklung

2002

Eine gekürzte Fassung ist vorgesehen als Beitrag in:
S.-H. Filipp & U. Staudinger (Hrsg.).
Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters.
Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen: Hogrefe.

Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. Ernst-H. Hoff
FU Berlin, Institut für Arbeits-, Organisations-
und Gesundheitspsychologie (WE 10)
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin

im Internet: www.fu-berlin.de/arbpsych

ehoff@zedat.fu-berlin.de

Inhalt

1. Einleitung: Zum Verständnis von beruflicher Entwicklung	2
2. Arbeit und Berufe im Wandel	4
2.1 Transformationen der Arbeitsgesellschaft	4
2.2 Auswirkungen auf Bedingungen des individuellen Handelns am Arbeitsplatz	8
2.3 Auswirkungen auf Bedingungen des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns	10
3. Arbeit und Beruf – Persönlichkeit und Identität	14
3.1 Studien zu Zusammenhängen zwischen Arbeit und Persönlichkeit	15
3.1.1 Arbeit und Persönlichkeitseigenschaften	18
3.1.2 Arbeit und intellektuelle Fähigkeiten	19
3.1.3 Arbeit, Kontrollüberzeugungen und Selbstkonzept	21
3.1.4 Arbeit und andere Merkmalsbereiche	24
3.2 Analysen der Verläufe von beruflichen Entwicklungsprozessen	25
3.3 Fragestellungen für die künftige Forschung	31
4. Segmentation, Integration und Entgrenzung der Lebenssphären	32
4.1 Studien zu Arbeit und Freizeit	33
4.2 Analysen subjektiver Vorstellungsmuster zum Verhältnis der Lebenssphären	35
4.3 Analysen zu den Problemlagen erwerbstätiger Frauen	37
4.4 Studien zur beruflichen Entwicklung und Lebensgestaltung bei Frauen, Männern und Paaren	40
4.5 Fragestellungen für die künftige Forschung	45
5. Literaturangaben	47

1. Einleitung: Zum Verständnis von beruflicher Entwicklung

Unter „beruflicher Sozialisation“ verstand man in der Soziologie noch bis in die sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts eine einseitige Prägung der erwerbstätigen Personen, ihrer Formen von „Bewusstsein“, von Identität und Persönlichkeit durch ihre Arbeitsbedingungen und durch ihre beruflichen Positionen, die zugleich ihr Einkommen sowie ihren sozialen Status bestimmten. In der Psychologie richtete man dagegen das Augenmerk auf die Beschreibung interindividueller Unterschiede, und „berufliche Entwicklung“ wurde im Sinne einer umgekehrten Einflussrichtung begriffen. Zusammenhänge zwischen Merkmalen des Arbeitsplatzes und denen der Persönlichkeit erklärte man dort mit „selektiver Personalauswahl, selektivem Verbleib an Arbeitsplätzen und individueller Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ... ; das heißt: die Persönlichkeit beeinflusst die Arbeit“. So beschrieb Melvin Kohn 1985 (S. 43) den Stand der früheren Forschung zu Arbeit und Persönlichkeit in den USA. Nicht mehr ganz so widersprüchlich erscheinen diese Positionen, wenn man sie auf unterschiedlich privilegierte Gruppen von Erwerbstätigen in den damaligen Industriegesellschaften der ersten Nachkriegsjahrzehnte bezieht. Soziologen hatten zumeist die industrielle Massenproduktion im Zeichen von „Fordismus“ und „Taylorismus“ vor Augen; und in der Tat blieben einer Mehrzahl von gering qualifizierten Arbeitern und Arbeiterinnen in den Fabriken zumeist wenig Freiräume zur Entfaltung interindividueller Unterschiede. Das galt ebenso für viele Angestellte im Büro, deren Zahl damals im Vergleich zur Arbeiterschaft noch geringer war. Psychologen richteten ihr Augenmerk dagegen stärker auf die Auswahl von geeigneten Bewerbern für spezifische Berufe; und gerade in den hochqualifizierten Berufen für Hochschulabsolventen wurde und wird von Personen erwartet, dass sie ihre berufliche Karriere selbst mitgestalten und ihre Arbeit individuell ausgestalten.

Angesichts der damals als nicht miteinander vereinbar erscheinenden Positionen legte Melvin Kohn in seinen eigenen Längsschnittstudien die Annahme einer reziproken Interaktion von Arbeit und Persönlichkeit zugrunde, die er dann auch empirisch bestätigte und damit maßgeblich dazu beitrug, dass eine interaktionistische Sichtweise selbstverständlich wurde. Soziologen sowie Pädagogen mögen heute zwar noch häufiger von beruflicher „Sozialisation“ und Psychologen häufiger von beruflicher „Entwicklung“ sprechen, sie stimmen jedoch im Sinne dieses Wechselwirkungsparadigmas zumindest darin überein, dass sich Personen mit ihren Arbeitsumwelten aktiv auseinandersetzen und weiter: dass Persönlichkeitsmerkmale die Berufsbiographien beeinflussen und zugleich ihrerseits durch den Verlauf dieser Biographien verfestigt oder verändert werden können. Daher kann man die Begriffe der beruflichen „Entwicklung“ und „Sozialisation“ auch synonym verwenden. An der Schwelle zum 21. Jahrhundert und mit Blick auf Gesellschaften der „späten“ Moderne (vgl. Giddens, 1990, 1991) erscheint es nun allerdings sinnvoll, die interaktionistische Grundannahme so zu formulieren, dass ein komplexeres Verständnis von beruflicher Entwicklung bzw. Sozialisation im Kontext des rapiden Wandels der Arbeitsgesellschaft deutlich wird:

Die immer dynamischer werdende Transformation der industriellen in eine „postindustrielle“ Gesellschaft, in der Arbeit im Dienstleistungsbereich ökonomisch wichtiger als die in der industriellen Produktion wird, in der zunehmend mehr Frauen erwerbstätig sind und die durch den technologischen Wandel besonders im Informations- und Telekommunikationsbereich vorangetrieben wird, wirkt sich unübersehbar auch auf die konkrete Arbeitsumwelt von Personen und auf die Veränderung ihrer Berufe aus. Der Wandel wird individuell unmittelbar

erfahrbar. Die Berufsverläufe verlieren an Kontinuität und Berechenbarkeit. Der strukturelle Wandel bestimmt die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns ebenso wie die des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns der erwerbstätigen Erwachsenen. Durch dieses Handeln entwickeln sich die jeweils vorhandenen persönlichen Handlungskompetenzen fortwährend weiter. Das gleiche gilt für die an dieses Handeln gekoppelten Erfahrungen, für die Ziele von persönlichen Projekten, für die noch weiterreichenden Lebensziele, Strebungen, Motive und für deren Integration zu komplexen Konzepten der eigenen Person und des eigenen Lebens – kurz: für alle wesentlichen Komponenten, deren unverwechselbare, individuelle Gesamtheit man auch als Identität bzw. Persönlichkeit bezeichnen kann. Diese jeweils vorhandenen subjektiven Strebungen, Potentiale und Ressourcen beeinflussen zugleich ihrerseits stets das Handeln; und damit tragen Personen zur Verfestigung oder Veränderung, zur mehr oder minder aktiven Gestaltung ihrer Arbeit und ihrer Berufsbiographie bei. Die internen Strebungen können mit jenen externen Anforderungen an Autonomie und Selbstverantwortung in der Arbeit übereinstimmen, die nicht mehr nur für selbständige und „freie“ Berufe, sondern zunehmend auch für abhängig Beschäftigte kennzeichnend sind. Die Prozesse des Arbeitshandelns und der beruflichen Entwicklung stehen wiederum in Wechselwirkung mit dem Handeln und den Entwicklungsprozessen im außerberuflichen Leben. Die Integration von Arbeit und Freizeit, von Beruf und Familie erfordert selbst zunehmend mehr „Arbeit“ im Sinne von Koordinationsleistungen; sie erfordert weiter eine Reflexivität der eigenen Person, ein Abwägen von beruflichen und privaten Zielen und schließlich häufig eine Abstimmung zwischen Partnern mit ihren unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien.

Diesem einleitend skizzierten Verständnis von beruflicher Entwicklung folgt der Aufbau des vorliegenden Beitrags: Im folgenden Kapitel (2) werden die Rahmenbedingungen des Wandels der Arbeitsgesellschaft thematisiert. Dieser Wandel hat Auswirkungen auf die Bedingungen des Alltagshandelns am Arbeitsplatz (2.2) und auf die des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns (2.3). Im anschließenden Kapitel (3) wird auf die Forschung eingegangen, in der vor allem konkrete Bedingungen, unter denen Personen arbeiten, d.h. die Restriktivität und die Handlungsspielräume an ihren Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen untersucht werden. Die Gliederung folgt hier zuerst der Unterscheidung nach den psychologisch bekanntesten Konstrukten bzw. Merkmalsbereichen (3.1). Dabei ist zu prüfen, in welchem Maße diese Konstrukte mit ihren Kategorien zur Analyse von beruflicher Entwicklung der früheren Industriegesellschaft verhaftet bleibt bzw. in welchem Maße sie dem strukturellen Wandel Rechnung trägt. Danach werden Studien zu weniger bekannten Konstrukten und zu beruflichen Entwicklungsprozessen im biographischen Ablauf vorgestellt (3.2). Auf die Forschung zur organisationalen Sozialisation kann im Rahmen dieses Beitrags nicht eingegangen werden (vgl. dazu Moser, in Druck). Stattdessen wird in einem weiteren Kapitel (4) die Bedeutung des außerberuflichen Lebensstranges für die berufliche Entwicklung behandelt. Hier geht es um Bezüge zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen Beruf und Familie (4.1; 4.2). Dabei wird auf Problemlagen erwerbstätiger Frauen (4.3) sowie auf Formen der bereichsübergreifenden, unterschiedlichen Lebensgestaltung von Frauen und Männern eingegangen; und schließlich werden Berufsverläufe und gemeinsame Lebensgestaltung in Paarbeziehungen thematisiert (4.4). Im Vordergrund stehen Arbeit und Berufsverläufe im mittleren und höheren Erwachsenenalter. Phasen der Erwerbslosigkeit werden nur am Rande, als Bestandteil diskontinuierlicher Erwerbsbiographien erwähnt, aber nicht systematisch behandelt (vgl. dazu Mutz et al., 1995; Mohr, 1997). Nur in einigen Fällen wird weiter auf Studien zur beruflichen Entwicklung im frühen Erwachsenenalter eingegangen – z. B. wenn die dort entwickelten theoretischen Konzepte auch für ältere Erwachsene zentral sind oder dann, wenn Befunde zu Lebensentwürfen junger Erwachsener vorliegen, die im beruflichen und privaten Leben von älteren Erwachsenen nicht realisiert werden (können).

2. Arbeit und Berufe im Wandel

2.1 Transformationen der Arbeitsgesellschaft

Spricht man von Transformationen der Arbeitsgesellschaft, so setzt man bereits voraus, dass die Arbeit in den Ländern der „ersten Welt“ gesellschaftlich zentral ist und zentral bleiben wird. Die entgegengesetzte Prognose, dass der Arbeitsgesellschaft möglicherweise die Arbeit ausgehe, ist bereits in den fünfziger Jahren von Hannah Arendt (vgl. 1985) formuliert worden. Später hat beispielsweise auch André Gorz (1989, 1993) den „Tod der Arbeitsgesellschaft“ aufgrund der technologischen Entwicklung prognostiziert und daran positive Zukunftsvisionen geknüpft. Diese Entwicklung hat in der Tat weitreichende Folgen – allerdings auch negative; denn sie macht fortlaufend Arbeitsplätze überflüssig, und die Erwerbslosenquote ist in allen hochentwickelten Gesellschaften gestiegen. In Deutschland bleibt sie seit Jahren hoch (wenngleich sie von Land zu Land beträchtlich differiert). Auch die Arbeitszeiten sind stetig zurückgegangen, und darauf verweisen vor allem die Vertreter einer schwächeren, gewissermaßen sozialpsychologischen Variante der These vom „Bedeutungsverlust“ der Arbeit. Komplementär dazu wird die wachsende Bedeutung der Freizeit (in der sogenannten „Freizeitgesellschaft“) behauptet. Darauf, dass sich diese Variante vom Bedeutungsverlust der Arbeit empirisch kaum belegen lässt, komme ich im vierten Kapitel zurück. Hier sei nur das wichtigste Argument für die Weiterexistenz der Arbeitsgesellschaft genannt: Ungeachtet der gestiegenen Erwerbslosenquote und des abnehmenden zeitlichen Arbeitsvolumens hat sich der Anteil der Erwerbstätigen (und hier vor allem derjenige der Frauen) an der Gesamtbevölkerung in fast allen hochentwickelten Ländern stetig erhöht (Welsch, 2000).

Für eine Kurzdarstellung des Wandels der Arbeitsgesellschaft soll nun vor allem zwischen folgenden sechs Arten von strukturellen Prozessen unterschieden werden: (1.) den Verschiebungen im Gewicht der für die Volkswirtschaft zentralen Sektoren von Erwerbsarbeit, (2.) der eben schon genannten Entwicklung neuer Technologien, (3.) den Veränderungen im System der Berufe, (4.) den sich damit zugleich ändernden Relationen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bzw. zwischen Lernen und Arbeiten, (5.) der Deregulierung von Arbeit im Zuge neuer Organisations- und Beschäftigungsformen und (6.) den sich verändernden Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt. Im Kontext dieses Sammelbandes kann es nicht um eine genaue Darstellung dieser Prozesse per se gehen, sondern es soll nur deutlich werden, wie eng diese Prozesse ineinandergreifen und sich gegenseitig vorantreiben.

ad 1: Die **Strukturveränderungen** lassen sich zunächst anhand der wirtschaftlichen Leistungen und der Anteile von Erwerbstätigen **in den drei Wirtschaftssektoren** beschreiben: Der primäre Sektor der Landwirtschaft und Rohstoffgewinnung, der noch bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts wichtig blieb, verlor gegenüber dem sekundären Sektor der handwerklichen sowie (vor allem) der industriellen Produktion und gegenüber dem tertiären Sektor von Handel und Dienstleistung immer stärker an Bedeutung. Die wirtschaftlichen Leistungen und der Anteil der Erwerbstätigen waren dann bis in die siebziger Jahre im industriellen Sektor höher als im tertiären, so dass man für Deutschland ebenso wie für andere westliche Länder wirklich von Industriegesellschaften mit den bis heute zentralen Bereichen

des Maschinenbaus, der Automobil- und der chemischen Industrie sprechen konnte. Diese Relationen haben sich ungemein rasch, besonders in den achtziger Jahren umgekehrt; das gilt für Deutschland (vgl. Baethge, 2000) ebenso wie für andere hochentwickelte Gesellschaften (vgl. z. B. Maddison, 1995). So waren 1997 im tertiären Dienstleistungssektor bereits 65%, im sekundären Sektor der industriellen Produktion nur noch 32% und im primären Sektor 4% aller Erwerbstätigen beschäftigt (vgl. Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland, 1998). Für die „postindustriellen“ Gesellschaften ist weiter zugleich eine Dynamik innerhalb des tertiären Sektors kennzeichnend, die dazu geführt hat, dass anstelle des Schlagwortes von der „Dienstleistungsgesellschaft“ in den neunziger Jahren zunehmend das der „Kommunikations- und Informationsgesellschaft“ getreten ist: Die wirtschaftlichen Leistungen und der Anteil der Erwerbstätigen im sogenannten IT-Bereich mit großen, aber auch mit einer Fülle sehr kleiner Unternehmen der „new economy“ ist derart schnell angestiegen, dass man bereits von einem quartären Sektor spricht (zur „Internet-Ökonomie“ vgl. European Communication Concil Report, 1999).

ad 2: Die Entstehung dieses neuen Sektors und bestimmter Arbeitsformen (z. B. der Telearbeit) ist besonders offensichtlich an die **neuen Technologien und deren permanenten Wandel** gebunden. Diese Technologien bestimmen jedoch ebenfalls das Bild der Arbeit in allen anderen Teilen des tertiären Sektors. So dürfte es kaum Bankangestellte oder SachbearbeiterInnen im öffentlichen Dienst geben, deren Berufsbiographie im letzten Jahrzehnt nicht wesentlich durch Bildschirmarbeit sowie durch das Internet bestimmt worden ist. Auch im nach wie vor höchst bedeutsamen industriellen Sektor haben die neuen Technologien zu neuen Einzelarbeitsplätzen, z. B. an computergesteuerten Maschinen oder in Programmierabteilungen geführt, und alte Arbeitsplätze sind überflüssig geworden. Weiter haben diese Technologien zu Umstellungen auf eine weniger hierarchisch strukturierte Arbeit in Gruppen beigetragen. Die Vernetzung und Abstimmung zwischen solchen Gruppen bzw. zwischen kleineren Einheiten, z. B. Fertigungsinseln, sowie zwischen größeren Organisationseinheiten in den Industriebetrieben erfolgt ebenfalls durch diese Technologien. Man kann konstatieren, dass es große Bereiche gibt, in denen die Massenproduktion mit Hilfe von Spezialmaschinen durch eine flexible Spezialisierung der Produktion auf die am Markt in immer neuen Varianten nachgefragten Qualitätsprodukte abgelöst worden ist; und dies war und ist nur aufgrund der universellen Computertechnologie möglich.

ad 3: Mit dem Strukturwandel, der erstens durch die veränderten Relationen der Wirtschaftssektoren und zweitens durch eine Durchdringung aller Sektoren mit den neuen Technologien gekennzeichnet ist, verbindet sich drittens ein **Wandel des Systems der Berufe**. Dieses System entspricht einerseits der groben Unterscheidung der Sektoren; so gibt es Berufe, deren Ausübung (in Deutschland) eine handwerkliche, industrielle oder kaufmännische Lehre voraussetzt. Andererseits ergibt sich mit den Berufen und ihrer Kopplung an Bildungs- und Ausbildungsgänge eine hierarchische Strukturierung der Arbeitsmärkte innerhalb aller Sektoren: In dieser Hierarchie sind die „Jedermann“-Tätigkeiten für Un- und Angelernte, die keine Berufsausbildung erfordern, ganz unten angesiedelt. Hier sind Menschen im industriellen Sektor am ehesten durch den neuen Typus von computergesteuerten Maschinen ersetzbar; es gibt kaum noch Aufstiegsmöglichkeiten und häufig den Abstieg in die Erwerbslosigkeit. Oberhalb der Lehrberufe, deren Qualifikationsprofile in der Industriegesellschaft lange Zeit hindurch stabil erschienen und die früher durchaus Möglichkeiten des Aufstiegs boten, sind vor allem die hochqualifizierten

Berufe, die Professionen für Hochschulabsolventen angesiedelt. Die Hauptmerkmale der Entwicklung in diesem Bereich, nämlich (a) die Verwissenschaftlichung, (b) die zunehmende Arbeitsteilung und Institutionalisierung sowie (c) die Ausbildung von Spezialisten- bzw. Expertenrollen können zugleich als Kennzeichen von Modernisierung schlechthin begriffen werden (Giddens, 1990). Exemplarisch kann man sich dies etwa anhand der (professionssoziologisch besonders intensiv analysierten) Medizin (vgl. Freidson, 1970, 1986) vor Augen führen: hier gibt es inzwischen eine kaum noch überschaubare Fülle von institutionalisierten Facharztausbildungen. Neben die seit Jahrhunderten oder seit Jahrzehnten existierenden Berufe ist in kurzer Zeit eine Fülle neuer hochqualifizierter Berufe, wie z. B. der des Informatikers getreten, die sich ihrerseits ständig ausdifferenzieren. Die genannten Hauptmerkmale bestimmen nun aber auch die sich zunehmend etablierenden Semiprofessionen z. B. im Bereich von Krankenpflege, Sozialarbeit oder Verwaltung, deren Ausbildungsgänge ebenfalls wissenschaftsorientiert sind, allerdings noch nicht in dem Maße wie die der „vollen“ Professionen. Und schließlich haben sich die traditionellen Lehrberufe gewandelt. Hinter den neuen Berufsbildern und den neuen Bezeichnungen, z. B. des Kommunikationselektronikers anstelle des früheren Fernmeldemonteurs, stehen Ausbildungsgänge, in denen überwiegend theoretisches Spezialwissen vermittelt wird.

ad 4: Während ein fester Grundbestand an Wissen, das vor der eigentlichen Arbeit in den Ausbildungsgängen für die Berufe erworben wurde, früher das Berufsleben langfristig bestimmte sowie dessen Stabilität sicherte, erneuert sich heute dieses Wissen im Verlauf des Berufslebens permanent und differenziert sich immer stärker in Spezialgebiete aus. Dies, für den Wandel der Berufe zentrale Kennzeichen kann auch als **Wandel im Verhältnis von Lernen und Arbeit, von Bildungs- und Beschäftigungssystem** beschrieben werden. Die Grenzen zwischen beiden Systemen, die früher durch den Eintritt in das Erwerbsleben markiert wurden, lösen sich auf, und das heißt: lebenslanges Lernen wird Bestandteil von Arbeit, Weiterbildung bestimmt das gesamte Berufsleben und diese Perspektive bestimmt auch die vorberuflichen Lebensphasen (vgl. Achtenhagen & Lempert, 2000). Die permanent notwendige Erweiterung sowie Erneuerung des individuellen Wissens wird wiederum am augenfälligsten im IT-Bereich der Software-Herstellung (vgl. Lappe, 2001). Hier wird im übrigen ebenso deutlich, dass Wissenserzeugung und –vermittlung als Arbeitsinhalt sowie Wissen als Produkt von Arbeit zunehmend an die Stelle der Kopplung von Wissen an Handarbeit sowie an materiell sichtbare Produkte tritt. Darauf zielt das Schlagwort von der „Wissengesellschaft“, das heute bereits ebenso die öffentliche und wissenschaftliche Diskussion bestimmt wie die Rede von der „Dienstleistungs-“, sowie von der „Informations- und Kommunikationsgesellschaft“.

ad 5: Wenngleich sich das Spektrum der Berufe also keineswegs reduziert und wenngleich sich die beruflichen Qualifikationsprofile im kognitiven Bereich ausdifferenzieren, lassen sich besonders im industriellen Sektor Anzeichen einer Erosion der Berufe und ihrer gesellschaftlichen Relevanz ausmachen, die Baethge und Baethge-Kinsky (1998) auf die **Veränderung der Organisationsformen** von Arbeit zurückführen. Diese Reorganisation soll in den Unternehmen zu Qualitätsverbesserung, Produktionssteigerung sowie Kostensenkung führen und angesichts der Globalisierung bzw. des sich weltweit verschärfenden Wettbewerbs das wirtschaftliche Überleben sichern. Anstelle der „funktions- und berufsorientierten“ Organisation mit ihrem stabilen Leistungsprofil, ihrer Gliederung in funktionale Einheiten, ihrem auf Berufe zugeschnittenem Personaleinsatz, ihrer hierarchischen Struktur und ihrem

starrten Arbeitszeitregime tritt häufig die „prozessorientierte“ Organisation bzw. eine Form von Lean-Production mit flexibler Ausrichtung der Leistung am Markt, mit multifunktionalen Einheiten, einem prozessbezogenen Personaleinsatz, einer dezentralisierten Struktur und mit flexibilisierten Arbeitszeitregelungen. Auch im tertiären Bereich werden die Organisationsformen dezentraler, kundenorientierter und zeitlich flexibler. Damit gehen **Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse** einher. Im „Normalarbeitsverhältnis“ der vollbeschäftigten Arbeiter und Angestellten (auch derjenigen mit hochqualifizierten Berufen) sind wöchentliche und tägliche Arbeitszeiten (auch Urlaubszeiten), daran gebundene Einkommen, Renten- und Sozialverträge etc. „in einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag“ (Hoffman & Walwei, 1998, S. 410) fixiert und im Rahmen eines teils staatlich, teils von den Tarifparteien bestimmten Systems von Regelungen (etwa der Lohn-, Gehalts- und Besoldungsstufen) normiert. Das Normalarbeitsverhältnis dominiert nach wie vor (vgl. Hoffmann & Walwei, 1998); dennoch nimmt eine Deregulierung von Arbeit bzw. eine „regulierte Flexibilisierung“ der Arbeitsmärkte (Sackmann, 2001) zu, mit der sich einerseits arbeitspolitische Hoffnungen auf eine Reduzierung der Erwerbslosenzahl verbinden und die andererseits von seiten der Unternehmen gefordert wird, um angesichts der Globalisierung weltweit wettbewerbsfähig zu bleiben. Das bedeutet folgendes: Neben Vollzeit- treten zunehmend Teilzeitbeschäftigten, neben unbefristete treten befristete und neben abhängige Beschäftigten treten zunehmend selbständige Tätigkeiten. Betrachtet man die ungemein rapide Entwicklung bei den selbständig Beschäftigten, so hat sich die Zahl der Selbständigen in Deutschland gegenüber dem Stand von 1991 um 21 % und die der freiberuflich in den hochqualifizierten Professionen beschäftigten Personen um 41 % erhöht (vgl. Institut für freie Berufe, 2000). Aber auch innerhalb der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse werden die Tätigkeiten oft selbständiger und selbstverantwortlicher geregelt. Dies betrifft vor allem die flexiblen Arbeitszeiten (vgl. Büssing & Glaser, 1998). Autonomie und Selbstverantwortung nehmen weiter zu, wenn die Entlohnung nicht mehr an der Zeit, sondern am Produkt und am Arbeitserfolg festgemacht wird. Die Beschäftigten selbst sind dafür verantwortlich, wie, wann, wie lange und wo das Produkt erstellt wird; auch „Überstunden“ müssen sie sich u.U. selbst auferlegen, und möglicherweise endet das Arbeitsverhältnis mit der Fertigstellung des Produktes. Mit Blick auf die Berufsbiographien sei bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass der Wandel der Organisations- und Beschäftigungsformen dazu führen kann, dass Personen häufiger (a) nicht nur eine einzige Erwerbstätigkeit (neben ihrer unbezahlten Arbeit, vgl. Resch 2000) ausüben, sondern doppelt und mehrgleisig, z. B. als Teilzeitangestellte und zugleich als Selbständige tätig sein können und (b) die Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse im Verlauf ihres Berufslebens wechseln können oder müssen.

ad 6: Das eben genannte „Normalarbeitsverhältnis“ war und ist ebenso wie der „Normalarbeitstag“ vor allem auf den Mann als Haupt- oder Alleinverdiener in Familienhaushalten zugeschnitten (vgl. Mückenberger, 1985; Hinrichs, 1996; Holst & Maier, 1998), während dagegen Teilzeitarbeit eine Frauendomäne war und ist. Im Jahre 2000 waren 84% aller Teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur 16% Männer (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, 2001). Wenn man also den **Wandel der Arbeitsgesellschaft unter dem Aspekt des Geschlechterverhältnisses** betrachtet, kann man keineswegs behaupten, es habe eine eindeutige Entwicklung von Disparität hin zu Parität gegeben. Die Geschlechterverhältnisse haben sich in bestimmter Hinsicht enorm gewandelt, und mit Blick auf andere Phänomene

bleiben Disparitäten erstaunlich stabil: Geändert hat sich die Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen, und der eingangs erwähnte Anstieg der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung in fast allen hochentwickelten Ländern beruht vor allem auf der steigenden Erwerbsquote der Frauen. Besonders bei den verheirateten Frauen im mittleren Erwachsenenalter stieg die Erwerbsquote zwischen 1950 und 1999 von 25% auf 50% (im Gebiet der früheren Bundesrepublik, vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, 2000). Während es früher in vielen hochqualifizierten Berufen kaum Frauen gab, ist deren Anteil dort stetig angestiegen. Das liegt daran, dass die Disparitäten des Geschlechterverhältnisses im Bildungssystem weitgehend verschwunden sind. So hat sich der Anteil der Abiturientinnen nicht nur immer mehr dem der Abiturienten angeglichen, sondern er liegt inzwischen sogar geringfügig darüber. Allerdings verteilen sich die jungen Frauen und Männer dann keineswegs gleichmäßig auf die Studienfächer und später auf die akademischen Berufe bzw. Professionen. Ähnlich, wie bei den Berufen mit Lehrausbildung im handwerklichen, industriellen oder kaufmännischen Bereich, gibt es auch bei diesen Professionen für Hochschulabsolventen eine horizontale, geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation, d.h. eine Aufteilung nach Frauen-, Männer- sowie Mischberufen (vgl. Gottschall, 1995). Bestimmte Teile des Beschäftigungssystems erweisen sich als resistent gegenüber dem Wandel im Bildungssystem; so finden sich nach wie vor reine Männerdomänen wie z. B. der Beruf des Maschinenbauingenieurs. In anderen Teilen kommt es dagegen zu deutlichen Verschiebungen im Geschlechterverhältnis – beispielsweise in bestimmten hochqualifizierten Berufen (wie der Psychologie), in etlichen Semiprofessionen und in Dienstleistungsberufen. Zugleich kommt es jedoch zu neuen Segregationsprozessen innerhalb der Berufe. Darauf hat Wetterer (vgl. 1992, 1995, 1999) am Beispiel der Medizin aufmerksam gemacht. So gelangen Männer besonders häufig in zentrale Fachgebiete mit höherem Einkommen und Prestige und Frauen in eher randständige Bereiche. Hinter dieser Form von „horizontaler“ Segregation verbirgt sich also im Grunde noch einmal die vertikal-hierarchische Segregation, die im Vordergrund von öffentlichen Diskussionen steht: Je höher die Positionen in Institutionen und Organisationen, desto seltener finden sich dort Frauen. Es bleibt abzuwarten, wie die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft in dieser Hinsicht weiterverläuft.

2.2 Auswirkungen auf Bedingungen des individuellen Handelns am Arbeitsplatz

Die Strukturen der Arbeitsgesellschaft bestimmen die konkreten Arbeitsplätze und deren organisationale Kontexte, d. h. die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns sowie der beruflichen Entwicklung. In der Industriesoziologie wurde zuerst das Spektrum industrieller Arbeitsplätze im Kontext von Betrieben und Branchen beschrieben (vgl. Kern & Schumann, 1970). Dies geschah anhand von Arbeitsbeobachtungen durch außenstehende Experten, und in ähnlicher Weise wurden dann Arbeitsanforderungen an industriellen Arbeitsplätzen auch in der Arbeitspsychologie analysiert (z. B. Volpert et al., 1983). Es folgten Analysen der Arbeit im Büro sowie an Arbeitsplätzen, die durch die neuen Technologien geprägt sind (im Überblick vgl. Ulich, 2001; Dunckel, 1999). Da Arbeitsbeobachtungen und –beschreibungen durch außenstehende Experten sehr aufwendig sind, dominiert in Studien mit größeren Personenstichproben und vor allem im angelsächsischen Raum – auch in vielen Studien zum Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit – eine Erfassung der Arbeitsbedingungen aus der Sicht der davon betroffenen Personen, d. h. mit Hilfe von Befragungen (vgl. z. B. den „Job Diagnostic Survey“ von Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975; oder das

Tätigkeitsbewertungssystem von Hacker et al., 1995). Unabhängig von der Art der Erfassung werden zur **Beschreibung von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsbedingungen** in ihrer Gesamtheit neben generellen Kennzeichen (wie dem daran gebundenen Einkommen, dem beruflichen Status oder der Arbeitsplatzsicherheit) folgende Dimensionsbereiche herangezogen:

- (a) die Arbeitsanforderungen, d. h. das sich aus den Arbeitsinhalten ergebende Qualifikationsniveau bzw. (i. S. handlungstheoretischer Ansätze) die Anforderungen an die Handlungsregulation; und damit zusammenhängend: die Komplexität und Vielfalt der Arbeitsinhalte;
- (b) die zeitlichen und räumlichen Dispositionschancen;
- (c) das Ausmaß der eigenen Kontrollmöglichkeiten und der Verantwortung z. B. über Personen, Material, Maschinen, Symbole bzw. umgekehrt das Ausmaß an Fremdkontrolle und Überwachung;
- (d) die Arbeitsbehinderungen bzw. Arbeitsbelastungen z. B. körperlicher, psychischer Art oder durch Umgebungsfaktoren;
- (e) die sozialen Beziehungen zu KollegInnen, Vorgesetzten oder unterstellten Mitarbeitern.

Anhand dieser Merkmalsbereiche lassen sich einerseits gravierende Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen detailliert beschreiben. Andererseits liegt besonders den zuerst angeführten Dimensionen (a-c) und den dahinter stehenden theoretischen Konzepten ein **bipolares Grundverständnis von Autonomie und Heteronomie**, von Handlungsspielräumen und externen Restriktionen zugrunde, das zur Kennzeichnung vieler neuer, im Zuge des strukturellen Wandels entstandener Arbeitsplätze kaum noch geeignet erscheint. Ein negativer Pol wird dabei durch den Prototyp der repetitiven Teilarbeit im Rahmen eines extrem arbeitsteilig organisierten Produktionsprozesses markiert. Hier folgen die Arbeitsvollzüge dem Modell des „one best way“ im Sinne Taylors; sie sind zeitlich, räumlich und hinsichtlich der eingeschränkten Bewegungsabläufe extern völlig vorstrukturiert, und sie werden extern kontrolliert. Interindividuelle Unterschiede sind also eliminiert, und Subjektivität gilt als Störfaktor. Positiver Bezugspunkt ist demgegenüber eine Arbeit mit Handlungsspielräumen, in der die arbeitenden Personen über Ziele, Wege, Mittel, Zeiten und Orte selbst bestimmen können und bei der sie selbst die Verantwortung für die Arbeitsergebnisse sowie deren Kontrolle übernehmen. Auf dem Kontinuum zwischen diesen Extrema ließ und lässt sich ein Teil von Arbeitsplätzen passend zu der hierarchischen Struktur von den Un- und Angelernten über die Lehrberufe bis hin zu den hochqualifizierten Professionen einordnen.

Allerdings gab es immer schon Arbeitsplätze, für die eine Gleichzeitigkeit von Autonomie und Fremdkontrolle, von Handlungsspielräumen und Restriktionen kennzeichnend war (vgl. Hoff, 1992). Auf die Relevanz dieser Merkmalskonstellation für die Persönlichkeitsentwicklung komme ich im nächsten Kapitel zurück. Eine ähnliche Konstellation, nun aber als Auswirkung des strukturellen Wandels in der industriellen Produktion hat Vieth (1995) mit dem Begriff der „**kontrollierten Autonomie**“ charakterisiert: Mit den veränderten Formen der betrieblichen Organisation von Arbeit tritt ein zunehmender äußerer Zwang scheinbar paradoxerweise in der Form auf, dass den arbeitenden Personen Autonomie abgefordert wird; das autonome Handeln der einzelnen und der „teilautonomen“ Arbeitsgruppen soll dann weitere externe Restriktionen und Kontrollen überflüssig machen. Externe Kontrolle wird durch Selbstkontrolle und durch Selbstverpflichtung zu möglichst effektivem Handeln ersetzt. Voß und Pongratz (1998; Voß, 2001) beschreiben die Auswirkungen des Wandels in analoger Weise: Neben dem bisherigen „Arbeitnehmer“, dessen berufliche Kompetenzen dem Anforderungsprofil des jeweiligen Arbeitsplatzes entsprechen und dessen Arbeitsausführung festen Vorgaben (nicht nur in

inhaltlicher, sondern auch z. B. in zeitlicher Hinsicht) folgt, tritt heute häufig ein neuer Typus des „Arbeitskraftunternehmers“, der sich selbst kontrolliert, mit seiner Arbeitskraft unternehmerisch umgeht und seine Arbeit ebenso wie seine gesamte Lebensführung rational gestaltet. (Zur historischen Entwicklung der Lebensführung in der Arbeiterschaft vgl. Brock, 1991.) Die vormals als Störfaktor geltende Subjektivität wird nicht mehr nur an Arbeitsplätzen für Personen in hochqualifizierten Berufen, sondern überall immer häufiger als Vorbedingung für erfolgreiche Arbeit angesehen. Mit einer solchen „**Subjektivierung der Arbeit**“ (vgl. Moldaschl & Voß, 2001) werden allerdings auch Kehrseiten der geforderten Autonomie sichtbar. Darauf verweisen die Analysen Moldaschls (vgl. z. B. 1997), in denen außer den eben thematisierten Merkmalsbereichen (a-c) besonders die der Belastungen (d) sowie die der sozialen Beziehungen (e) in Arbeitsgruppen berücksichtigt werden. Hier ist die Rede von der „Internalisierung des Marktes“, der Durchdringung aller Organisationen, Institutionen und ihrer Untereinheiten bis hinunter zur Ebene von Arbeitsgruppen und von individuellen Arbeitsbedingungen mit den Gesetzen und Mechanismen des Marktes; das heißt: mit zunehmender Autonomie in der Gruppe sowie mit großen Handlungsspielräumen für deren einzelne Mitglieder steigt ebenfalls der Konkurrenzdruck, und Belastungen, z. B. sozialer Stress, können zunehmen (vgl. Moldaschl, 1999); im Übrigen kann die autonome Arbeit auch in spezifische Formen einer Selbstbelastung und Selbstausbeutung münden.

2.3 Auswirkungen auf Bedingungen des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns

Die Arbeitsplätze und die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns können sich nun langfristig zu einer mehr oder minder kontinuierlichen bzw. diskontinuierlichen Abfolge in der gesamten individuellen Berufsbiographie formieren. Auf diese Abfolge, auf Veränderungen, biographische Weichenstellungen und Zäsuren, auf deren Herbeiführung, Vermeidung, Ausgestaltung etc. richtet sich das berufsbiographisch relevante Handeln. Vom Arbeitshandeln im Alltag unterscheidet es sich dadurch, dass es nun um die Realisierung langfristiger Ziele oder auch um deren Findung und Präzisierung geht. Die **Bedingungen des berufsbiographischen Handelns** ergeben sich zum einen immer aus dem jeweils vorangegangenen Berufsweg, der als das sichtbare Resultat der bisherigen beruflichen Entwicklung bzw. des Prozesses der Wechselwirkung zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsmerkmalen begriffen werden kann. Zum anderen handelt es sich um die Auswirkungen der zuvor skizzierten gesellschaftlichen Strukturen und ihres Wandels. Diese Bedingungen lassen sich in ähnlicher Weise wie die der alltäglichen Arbeit kennzeichnen: nämlich vor allem anhand des Verhältnisses von Autonomie bzw. Handlungsspielräumen und Heteronomie bzw. Restriktionen, anhand von Handlungsbehinderungen und Belastungen sowie anhand der langfristigen Sicherheit und Berechenbarkeit der Berufsbiographie.

Mündet eine abgeschlossene Berufsausbildung in ein auf Dauerhaftigkeit ausgerichtetes „Normalarbeitsverhältnis“, so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich daraus eine vergleichsweise **kontinuierliche Berufsbiographie** ergibt, die dem Gesamtmuster der „**Normalbiographie**“ und deren institutionell vorgezeichnetem Ablauf (vgl. Kohli, 1988, 1989) gleicht. So lässt sich etwa eine Kontinuität des „Aufstiegs“ oder der „Stagnation“ in der Abfolge der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an den vorgegebenen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsstufen festmachen; weiter gibt es vorgezeichnete „höhere“ und „mittlere“ Laufbahnen z. B. im öffentlichen Dienst; Laufbahnen sind ferner an berufliche Zertifikate und

Titel gebunden. Je länger die biographische Spanne solcher beruflichen Laufbahnen und Normalarbeitsverhältnisse andauert, desto mehr werden einerseits andere berufliche Möglichkeiten aufgrund der individuell spezifischer werdenden Wissensbestände und Kompetenzen abgeschnitten (zu dieser „Schneidung“ von Berufen vgl. Beck, Brater & Daheim, 1980), aber desto berechenbarer und sicherer wird andererseits der weitere Berufsweg. Mayer und Blossfeld (1990) haben aufgezeigt, dass Kontinuität vor allem Statusaufstiege begünstigt. Die Bedingungen des berufsbiographischen Handelns werden also in der Regel mit jeder Weichenstellung für die dann anschließenden Phasen günstiger. **Freiheitsgrade nehmen zu, Belastungen verringern sich** und vor allem **steigt die Sicherheit und Berechenbarkeit** der weiteren Berufsbiographie – auch wenn sich die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns und die Abfolge der Arbeitsplätze in anderer Weise ändern mögen, z. B. derart, dass hier neben Freiheitsgrade zunehmende Restriktionen und neue Formen von Belastungen treten. Bei den von Konietzka (1999) im Rahmen der Berliner Lebensverlaufsstudie untersuchten erwerbstätigen Erwachsenen in Deutschland, kamen derartige Erwerbsverläufe bis 1989 bei allen älteren ebenso wie bei allen jüngeren Altersgruppen am häufigsten vor. Das gilt vor allem für die Männer und für Personen mit gewerblicher Lehrausbildung.

Allerdings war nur noch die Hälfte der in dieser Studie befragten Männer und Frauen in ihrem Ausbildungsberuf tätig. Bei der anderen Hälfte hat es also mindestens eine biographisch gravierende Zäsur bzw. mindestens einen Berufswechsel gegeben. Angesichts der zuvor skizzierten Erosion der Berufe, der neu hinzugekommenen Berufe, der Veränderungen in den Wissensbeständen sowie der organisationalen Umstrukturierungen in Unternehmen kann man annehmen, dass die jüngeren Altersgruppen, deren mittleres Erwachsenenalter genau in die neunziger Jahre fällt bzw. hier begonnen hat, inzwischen häufiger auf eine Zäsur oder mehrere Einschnitte in ihrer Berufsbiographie zurückblicken können. Solche Zäsuren werden nicht nur durch Wechsel der Berufe, sondern auch durch Veränderungen und Wechsel der Arbeitsplätze, der Organisationen und der Beschäftigungsformen markiert (vgl. z. B. Brose, 1990). Weiter sind daran oft längere Unterbrechungen von Erwerbsbiographien (z. B. durch Erziehungsphasen oder durch Erwerbslosigkeit, vgl. dazu Mutz et al., 1995) gekoppelt. Diese Einschnitte und Brüche sind mit ähnlichen biographischen Risiken behaftet und können sich im mittleren Erwachsenenalter zu ähnlichen Statuspassagen ausweiten, wie sie z. B. im jungen Erwachsenenalter beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem vorkommen (vgl. Heinz, 1997; Witzel & Kühn, 2000). Und wie dort bilden der **Zwang zur Autonomie im Verein mit Unsicherheit sowie Belastungen** die entscheidenden Bedingungen für das berufsbiographische Handeln und für Prozesse der beruflichen Entwicklung (im Sinne von „Selbstsozialisation“, vgl. Heinz, 2000). Biographische Unsicherheit (vgl. Wohrab-Sahr, 1993) und der Zwang zur Autonomie (vgl. auch Brock, 1991, d. h. zur eigenen Einflussnahme auf biographische Weichenstellungen bestimmen besonders das berufsbiographisch relevante Handeln von erwerbstätigen Frauen mit Familie, die nach einer ersten Zäsur des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben bei Geburt eines Kindes und nach längeren Erziehungsphasen bei der zweiten Zäsur des Wiedereinstiegs häufig vor der Situation stehen, dass sie nicht mehr an den alten Arbeitsplatz, in den alten Beruf oder in das alte Beschäftigungsverhältnis zurückkehren können (Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996).

In vielen Fällen zieht eine erste Zäsur eine kumulative Dynamik weiterer Einschnitte und damit eine immer stärker werdende **Diskontinuität der gesamten Berufsbiographie** nach

sich. So spielt bei Frauen der Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle häufig eine ausschlaggebende Rolle; denn Teilzeitstellen, vor allem die befristeten, führen oft zu weiteren Wechseln in wiederum prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Solche diskontinuierlichen Berufswege nehmen zu, vor allem bei den erwerbstätigen Frauen (vgl. Born & Krüger, 1991; Krüger, 1995), sie weisen aber nicht nur diese Form der Aneinanderreihung von Teilzeitarbeit und von befristeten Arbeitsverhältnissen auf. Es gibt keinen homogenen Typus diskontinuierlicher Berufsbiographien (gewissermaßen als Gegenstück zu dem der kontinuierlichen „Normalbiographie“ in institutionell vorgezeichneten Bahnen), in dessen Verlauf sich die Bedingungskonstellationen des alltäglichen sowie berufsbiographischen Handelns ausschließlich verschlechtern. Denn auch der genannte rapide Anstieg der selbständig und freiberuflich Beschäftigten und damit verbunden der Wechsel von abhängigen in selbständige Beschäftigungen mit z. T. verbesserten Arbeitsbedingungen und Einkommen müssen in Rechnung gestellt werden; und bei den Selbständigen sowie bei den Angehörigen „freier“ hochqualifizierter Berufe gibt es zunehmend Mischformen von Kontinuität (etwa der Beschäftigungsform oder der Arbeitsinhalte) und Diskontinuität (etwa im Zuge des Wechsels von Arbeitskontexten oder der Neugründung von kleinen Unternehmen). Mit Blick auf die Bedingungen des berufsbiographischen Handelns kann man für die immer zahlreicher und „normaler“ werdenden Erwerbsbiographien, die vom Typus der kontinuierlichen beruflichen Normalbiographie abweichen, nur folgenden wichtigen „gemeinsamen Nenner“ angeben, der in die gleiche Richtung wie die sich ändernden Rahmenbedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns weist: Auch für den Ablauf des gesamten Berufsweges besteht ein zunehmender Zwang zur Autonomie, zur individuellen Gestaltung der Biographie, zu Selbstsozialisation und –selektion, zur Entfaltung subjektiver Potentiale und zur Aus- und Weiterbildung von persönlichen Kompetenzen. Sehr unterschiedlich ist dagegen, in welchem Maße die Handlungs-, Gestaltungs- und Kontrollspielräume zu- bzw. abnehmen, in welchem Maße sie erzwungen und von einer gleichzeitigen Zu- bzw. Abnahme von Restriktionen begleitet werden und weiter: in welchem Maße Unsicherheiten, Risiken und Belastungen von einer Zäsur zur nächsten zu- oder abnehmen. Hier soll nur grob zwischen fünf **Varianten von berufsbiographischen Bedingungskonstellationen** unterschieden werden, **die von kontinuierlichen Berufsbiographien in institutionell vorgezeichneten Bahnen abweichen** (zu Typen berufsbiographischer Orientierungsmuster vgl. Giegel, Frank & Billerbeck, 1988):

Variante 1: Mit der erwähnten Aneinanderreihung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen verringern sich die Arbeitsmarktchancen. Die betroffenen Personen (vor allem Frauen) werden in der Regel vom Zugang zu besseren Beschäftigungsverhältnissen und höheren Positionen „abgeschnitten“ und haben bei jeder nächsten Entscheidungssituation bzw. berufsbiographischen Weichenstellung geringere Handlungsspielräume. Anders als bei der zuvor erwähnten „Schneidung“ der Berufe geht diese Variante aber meistens nicht mit einer Höherqualifizierung im Sinne einer Spezialisierung von beruflichen Kompetenzen, sondern mit Dequalifizierung einher – zumal dann, wenn das Qualifikationsniveau bereits beim Eintritt in das Berufsleben vergleichsweise gering war. Als besondere Belastung kann hier die Bedrohung durch Erwerbslosigkeit hinzukommen. Angesichts dieser Variante relativiert sich ein allzu einfaches Verständnis der Individualisierung von Biographiemustern (Beck, 1986) im Sinne einer nur freier, aktiver und autonomer werdenden Lebensgestaltung. Nichtsdestotrotz wird auch bei jedem erzwungenen Wechsel Eigeninitiative erforderlich, und bei Teilzeitarbeit können sich für erwerbstätige Frauen mit Familie die Möglichkeiten einer autonomen Integration von Erwerbs- und Hausarbeit vergrößern.

Variante 2: Brüche und Zäsuren kommen auch bei Hochschulabsolventen vor und hier häufig in einer ersten Phase nach dem Eintritt in das Erwerbsleben (vgl. König, 1993). Je höher das Qualifikationsniveau bei diesem Eintritt ist, desto wahrscheinlicher führen Zäsuren bzw. Wechsel mit jeder neuen Tätigkeit zu einer Weiterqualifizierung im Sinne einer Erweiterung von Wissensbeständen sowie beruflichen Kompetenzen und münden dann u. U. in kontinuierliche „Normalarbeitsverhältnisse“ ein. Eigeninitiative ist hier beispielweise erforderlich, wenn sich Personen auf dem Markt der Weiterbildungsangebote eine zu ihrer bisherigen Berufsbiographie passende, eine vertiefende oder eine erweiternde Zusatzausbildung auswählen und sich neue Wissensbestände und Kompetenzen auch neben der eigentlichen Erwerbstätigkeit aneignen. Damit tragen sie selbst zur Erweiterung ihrer Handlungsspielräume für künftige biographische Weichenstellungen bei, nehmen dafür aber Doppelbelastungen in Kauf.

Variante 3: Weiter gibt es Berufsbiographien, die durch die erwähnte Doppel- und Mehrgleisigkeit unterschiedlicher Tätigkeiten und Beschäftigungsformen (z. B. abhängig und selbständig) gekennzeichnet sind und die ebenfalls auf der einen Seite Zwänge, z. B. der langfristigen Koordination und auf der anderen Seite Freiheitsgrade, z. B. bei der langfristigen Bildung inhaltlicher Schwerpunkte mit sich bringen. Auch hier kommt es eher zu einer Erweiterung des Spektrums professioneller Qualifikationen, aber ebenso zu Doppel- bzw. Mehrfachbelastungen.

Variante 4: Besonders sichtbar wird der Zwang zur Autonomie und zur Subjektivierung von Arbeit als Bedingung nicht nur für das Handeln im Arbeitsalltag, sondern auch für die Gestaltung des Berufsweges bei selbständig und freiberuflich Beschäftigten. Das war bis zu einem gewissen Grade immer schon Kennzeichen vor allem der hochqualifizierten, freien Berufe. Aber auch hier spitzt sich im Zuge des strukturellen Wandels der Arbeitsgesellschaft eine „Vermarktlichung“ zu, die auf die Bedingungen des berufsbiographisch bedeutsamen Handelns durchschlägt. Ein Beispiel sind die niedergelassenen Ärzte, die heute im Unterschied zu früheren Jahrzehnten zugleich „Unternehmer“ sein müssen, die in ihre Praxisausstattung vermehrt investieren und die mehrere semiprofessionell ausgebildete Angestellte beschäftigen müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben (vgl. Hohner, 1999). Neue Freiheitsgrade bei der Entscheidung, ob sie sich z. B. bei der Gestaltung ihrer Berufsbiographie stärker an der Arzt- oder an der Unternehmerrolle orientieren, sind immer zugleich an neue Zwänge z. B. des zunehmenden Konkurrenzdruckes auf der einen und der Aneignung des stetig anwachsenden professionellen Wissensbestandes auf der anderen Seite gekoppelt.

Variante 5: Eine Variante des besonders verschärften Zwanges zu Autonomie als der zentralen Bedingung des berufsbiographisch relevanten Handelns wird schließlich bei Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung, bei „freien“ Mitarbeitern (vgl. Gottschall, 1999), z. B. im Journalismus und im gesamten Bereich der immer stärker expandierenden Kulturberufe erkennbar. Ähnlich ist es bei Beschäftigten und „Unternehmensgründern“ in der IT-Branche. Dieser letztgenannte Bereich kann geradezu als prototypisch für den derzeitigen Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft und seine Auswirkungen gelten. Die oft nur ganz kurzfristige Existenz bzw. die vielen Neugründungen der kleinen „Start-up“-Firmen rund um das Internet markieren zugleich berufsbiographisch u. U. sehr schnell aufeinander folgende Zäsuren in den Berufsbiographien. Es ergibt sich gewissermaßen eine längerfristige Kontinuität dieser kurzfristigen Diskontinuität. Die Firmen, Teams und Einzelpersonen sind gezwungen, immer wieder völlig autonom neue, innovative Ideen für Projekte zu entwickeln, und sie müssen sich dabei an den Imperativen des Marktes orientieren. Das bedeutet auch, dass sie das Risiko einer oft schwer antizipierbaren, eventuell nicht einlösbaren oder unzureichenden Realisierung ihrer Projekte tragen. Hier lässt sich noch gar nicht ausmachen, ob die Berufsbiographie lediglich aus einer Aneinanderreihung derartiger persönlicher und kollektiver Projekte besteht oder ob sie sich in Abschnitte mit gravierenderen Zäsuren unterteilt; denn es gibt noch keine sozialwissenschaftliche Forschung dazu, in welcher Weise diese völlig offenen Berufsbiographien von jungen Erwachsenen im mittleren Erwachsenenalter weiterlaufen (vgl. dazu die berufsbiographischen „Gestaltungsmodi“ bei Witzel & Kühn, 2000).

Auf Studien zu Berufsverlaufsmustern, zu deren Kontinuität oder Diskontinuität, zu „Karrieren“ und damit einhergehenden Arten von Berufserfolg wird später (in Kap. 3) und vor allem im Zusammenhang mit dem privaten Lebensstrang sowie mit Partnerschaften eingegangen (in Kap. 4). Zuvor sollen im nun folgenden Kapitel Zusammenhänge zwischen den eben genannten Bedingungen von Arbeit und der Persönlichkeitsentwicklung behandelt werden.

3. Arbeit und Beruf – Persönlichkeit und Identität

Die bislang dargestellten Analysen und Diagnosen betreffen zum einen strukturelle Prozesse auf der Makroebene, und sie stammen vor allem aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie aus der Soziologie. Zum anderen geht es um Auswirkungen auf die Mikroebene, das heißt auf Bedingungen des individuellen Handelns und der beruflichen Entwicklung, wie sie in der Arbeitssoziologie und -psychologie sowie in der Lebenslaufforschung untersucht werden. Ein **Fazit** dieser Analysen lässt sich mit Blick auf die im folgenden behandelte soziologische sowie psychologische Forschung zur beruflichen Entwicklung bzw. Sozialisation folgendermaßen formulieren:

Erstens liegt es auf der Hand, dass die Prozesse auf der Mikroebene an diejenigen auf der Makroebene gebunden sind. Wenn sich die Arbeitsgesellschaft grundlegend wandelt, so wandeln sich in diesem Kontext auch auf individueller Ebene die Formen der Lebensführung und die Prozesse der beruflichen wie der außerberuflichen Entwicklung. Das heißt: es ändert sich auch die Art der Wechselwirkungen zwischen Merkmalen von Arbeitsumwelten und denen von Persönlichkeit bzw. Identität. Mit einem Wissenschaftsverständnis, das auf eine generelle Klärung kausaler Relationen, auf dauerhaft gültige Aussagen etwa zur Stärke der Einflüsse von Persönlichkeitsmerkmalen auf Arbeitsumwelten und Berufsverläufe im Vergleich zur Stärke der (scheinbar) entgegengesetzten Einflüsse von Arbeitsmerkmalen auf Persönlichkeit zielt, würde man diesen Wandel nicht hinreichend berücksichtigen.

Zweitens bedeutet die Diagnose einer zunehmenden Flexibilisierung, Deregulierung und Subjektivierung von Arbeit, dass die Einflüsse von Persönlichkeit und Identität auf die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Berufsbiographien immer bedeutsamer geworden sind, und zwar besonders seit den achtziger Jahren und noch einmal beschleunigt in den neunziger Jahren. Die wachsende Pluralität der Beschäftigungsformen und der Berufe mit ihren sich rasch verändernden Qualifikationsprofilen sowie die zunehmenden Wechsel von Tätigkeiten im Verlauf von Arbeitsbiographien eröffnen den erwerbstätigen Erwachsenen Wahlmöglichkeiten, so dass sie die zu ihren Persönlichkeitsmerkmalen und ihrer Identität passenden Arbeitsplätze und Berufswege stärker als in der früheren Industriegesellschaft selbst bestimmen können. Verhältnisse einer mangelnden Passung innerer und äußerer Merkmale können korrigiert werden; Möglichkeiten der individuellen Einflussnahme zeigen sich oft auch noch dann, wenn Wechsel von Tätigkeiten sowie Arbeitsverhältnissen erzwungen werden und wenn anstelle von Verbesserungen Verschlechterungen z. B. des Status oder des Einkommens drohen.

Angemerkt sei, dass diese Diagnose (und Prognose) einer stetig wachsenden Bedeutung von Persönlichkeit bzw. Identität für die Gestaltung des individuellen Arbeitslebens zwar zwingend erscheint und einen Interpretationsrahmen für die im folgenden dargestellten Forschungsergebnisse

eröffnet. Sie lässt sich aber kaum empirisch überprüfen. Denn dazu müsste man frühere Studien etwa aus den fünfziger, sechziger und siebziger Jahren mit späteren aus den achtziger und neunziger Jahren vergleichen. Das ist aber nur anhand gleichbleibender Kategorien, Konstrukte und Merkmalsdimensionen möglich; und derart gleichbleibende Konstrukte, die ihrerseits eher auf Stabilität als auf Veränderbarkeit von Merkmalen gerichtet sind, tragen dem Wandel von Arbeit und Persönlichkeit u. U. nicht hinreichend Rechnung. Neuere Konstrukte, die dem Wandel der Phänomene auf wissenschaftlicher Ebene folgen, lassen wohl erst viel später solche Vergleiche zu.

Drittens laufen die sich verändernden Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns sowie die sich wandelnden Anforderungen an das berufsbiographische Handeln vor allem darauf hinaus, dass Personen ihre eigenen Arbeitsumwelten und Arbeitsbiographien immer häufiger nicht nur selbst mit beeinflussen **können**, sondern sie selbst mit ausgestalten **müssen**. Einflüsse der Persönlichkeit auf Arbeitsumwelten und Arbeitsbiographien und solche der Arbeit auf Persönlichkeit und deren Entwicklung fallen gewissermaßen zusammen. Die genannten Begriffe der „kontrollierten Autonomie“ oder des „Arbeitskraftunternehmers“ zielen auf die Auflösung von Gegensätzen zwischen äußeren und inneren Einflüssen. Die wachsenden internen Einflüsse der Personen auf ihre Arbeitsumwelten und Lebensläufe werden ihrerseits durch diese sich wandelnden Arbeitsumwelten und die neu entstehenden externen Vorgaben für Biographien erzwungen.

3.1 Studien zu Zusammenhängen zwischen Arbeit und Persönlichkeit

Betrachtet man nun zunächst die quantitativen Studien zu Arbeit und Persönlichkeit im Überblick, so stellt sich die Frage, ob es **übergreifende Forschungsthemen und Befunde im Zusammenhang mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft** gibt, die in den eben skizzierten Interpretationsrahmen passen. Ältere Übersichtsdarstellungen können darauf keine Antwort geben, da Ausmaß und Dynamik des Wandels damals noch kaum erkennbar waren. Auch in neueren Darstellungen findet sich dazu keine direkte Antwort. In Einführungen zur beruflichen Sozialisationsforschung, die stärker soziologisch akzentuiert sind (Heinz, 1995; Lempert, 1998), wird der Strukturwandel zwar thematisiert, aber eine Fülle neuerer Studien und Metaanalysen mit psychologischem Schwerpunkt im angloamerikanischen Raum bleibt außer acht. Umgekehrt dominiert die Darstellung solcher Studien in der persönlichkeits- und entwicklungspsychologisch akzentuierten Übersicht von Schallberger (1999), aber der Wandel der Arbeitswelt wird hier allenfalls am Rande erwähnt und nicht in seiner Bedeutung für die sich damit ändernden Bedingungen an Arbeitsplätzen sowie in Berufsbiographien behandelt. Stärker als in früheren deutschsprachigen Übersichtsdarstellungen (Lempert, 1977; Frese, 1982; Hoff, 1985; Dross & Lempert, 1987; Heinz, 1991; Hoff, 1994) und anders als in arbeitspsychologisch orientierten Darstellungen (Ulich & Baitsch, 1987; Grote & Ulich, 1993) wird hier ein von den historisch konkreten Erscheinungsformen abstrahierendes Verständnis von Arbeit sichtbar, und das Erkenntnisinteresse richtet sich auf generelle Aussagen zu kausalen Relationen zwischen Merkmalen von Arbeit und denen der Persönlichkeit. Gleichwohl kann man ein Fazit der Übersicht bei Schallberger auch in anderer Weise als der Autor selbst interpretieren: Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen Befunden, denen zufolge Arbeit vor allem als Ursache von Persönlichkeitsentwicklung bezeichnet werden kann („Sozialisationshypothese“) und solchen, die für Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder des Berufsverlaufes aufgrund stabil bleibender Persönlichkeitsmerkmale sprechen – wobei solche Veränderungen nicht nur durch

Fremdselektion, sondern auch durch Selbstselektion und aktive Beteiligung der arbeitenden Personen selbst herbeigeführt werden können („Selektions- bzw. Gravitationshypothese“); Personen suchen sich also auch die zu ihren Fähigkeiten und Eigenschaften passenden beruflichen Umwelten; oder sie gestalten ihre Arbeitsbedingungen so, dass sie zu ihrer Persönlichkeit passen. Vor allem ein Großteil der **neueren Längsschnittstudien**, auf die im Folgenden genauer eingegangen wird, scheint nun stärker für diese **Selektions- bzw. Gravitationsthese** als für die „Sozialisationsthese“ (die ein engeres Verständnis von „Sozialisation“ als das eingangs genannte beinhaltet) zu sprechen. Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeit lässt sich diese Befundlage auch so interpretieren, dass die Zwänge zur subjektiven Ausgestaltung von Arbeit seit den achtziger und neunziger Jahren tatsächlich zugenommen haben. Angemerkt sei, dass es bei dieser Interpretation kaum noch sinnvoll erscheint, ganz strikt zwischen „Sozialisation“ und „Gravitation“ oder zwischen „Fremd“- und „Selbst“-Sozialisation (ein von Heinz eingeführter Begriff, vgl. Heinz, 2000) zu differenzieren. Im übrigen wird später noch die eingangs genannte interaktionistische Sichtweise von beruflicher Sozialisation bzw. Entwicklung in der Weise präzisiert, dass die Unterscheidung zwischen (a) einer Veränderung von Person-Merkmalen bei konstant bleibenden Merkmalen der Arbeitsumwelt und (b) einer umgekehrten Änderung von Arbeitsumwelten im Sinne einer Anpassung an stabil bleibende Person-Merkmale fragwürdig erscheint.

Schallberger weist weiter darauf hin, dass die Korrelationen zwischen Merkmalen der Arbeit und denen der Persönlichkeit in einer Vielzahl der **älteren Querschnittstudien** vor allem als Beeinflussung von Persönlichkeit durch Arbeit („**Sozialisationsthese**“) interpretiert worden sind, und dies erscheint ihm wenig plausibel. Korrelationen in Querschnittstudien sind bekanntlich ebenso im Sinne einer entgegengesetzten Kausalrelation interpretierbar. Deshalb geht Schallberger nur auf Längsschnittstudien ein und lässt die älteren Querschnittsanalysen ebenso beiseite wie qualitative Studien. Zieht man nun jedoch die erste Übersicht über den frühen Forschungsstand von Lempert (1977) heran und betrachtet die dort genau beschriebenen Personenstichproben der Studien, so fällt folgendes ins Auge: Im Vordergrund des Interesses der Forscher in der damaligen Industriegesellschaft stand häufig die quantitativ und volkswirtschaftlich wichtigste Gruppe von Beschäftigten in der industriellen Massenproduktion. Ein Beispiel dafür bietet die bei Schallberger nicht angeführte klassische Detroit-Studie von Kornhauser (1965) zur psychischen Gesundheit von Industriearbeitern. Eine Mehrzahl der untersuchten Personen arbeitete damals unter eher restriktiven Bedingungen in hierarchisch strukturierten Organisationen und konnte weniger Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen und Berufswege nehmen als heutige Erwerbstätige. Fremd- oder selbstinitiierte Wechsel der Arbeit führten wohl seltener zu Passungsverhältnissen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Arbeitsbedingungen, da das Spektrum der industriellen Tätigkeiten und Berufe viel begrenzter war als heute, da die Berufswege und Statusverbesserungen institutionell stärker vorgezeichnet waren etc. Insofern erscheinen die Interpretationen der damals gefundenen Zusammenhänge im Sinne einer Beeinflussung der Persönlichkeit durch Arbeit also durchaus plausibel.

Noch bevor dann besonders seit den siebziger Jahren Längsschnittstudien wie die von Kohn & Schooler (1983) bei erwerbstätigen Erwachsenen aus allen Wirtschaftssektoren und in allen Berufen durchgeführt wurden, gab es einen Forschungsstrang innerhalb der Psychologie, in

dem zunächst und vor allem Angehörige jener hochqualifizierten Berufe bzw. Hochschulabsolventen untersucht wurden, deren Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen vor der Bildungsexpansion in den westlichen Industriegesellschaften viel geringer war als heute. Es liegt auf der Hand, dass die Forschungsperspektive hier von vornherein auf die Selektion von Personen mit unterschiedlichen Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen für unterschiedliche Professionen gerichtet war, wobei die Berufsverläufe hier immer schon subjektiv stärker beeinflussbar waren als etwa bei Beschäftigten in der industriellen Produktion. Es ging (und geht) um Prozesse der Berufs-„Wahl“, der Berufslaufbahnentwicklung und der „**Passung**“ bzw. „**Kongruenz**“ **von Merkmalen der Person und des Berufes** (im Anschluss an Arbeiten von Super, vgl. 1980, und Holland, 1985; als deutschsprachige Übersicht vgl. Seifert, 1989). Auf ein solches Passungsverhältnis zielt auch die eben erwähnte Gravitationsthese (McCormick, Jeanneret & Mecham, 1972) – wobei hier intellektuelle Fähigkeiten bzw. allgemeine Intelligenz im Vordergrund des Interesses stehen. Angenommen wird, dass Personen im Berufsverlauf in Positionen und auf Arbeitsplätze gelangen, die ihren intellektuellen Fähigkeiten entsprechen (vgl. z. B. Wilk & Sackett, 1996). Dass sich dieser Forschungsstrang bis heute sehr erweitert hat, ist wohl weniger auf eine wissenschaftsinterne Dynamik, sondern wiederum stärker auf die Transformationen der Arbeitsgesellschaft zurückzuführen: Das Spektrum der Professionen mit einer wachsenden Zahl von Angehörigen mit höheren Bildungsabschlüssen ist immer breiter geworden, die Ausdifferenzierung sehr unterschiedlicher Tätigkeitsfelder innerhalb der Professionen hat stetig zugenommen, und im Zuge der zunehmenden Verwissenschaftlichung des Wissens auch in den Semiprofessionen sowie in allen anderen Berufen sind vor allem Personmerkmale im kognitiven Bereich für den Verlauf der Berufsbiographie immer wichtiger geworden.

Nach dieser groben historischen Einordnung sollen die Studien nun inhaltlich etwas genauer danach unterschieden werden, welche Merkmalsbereiche von Persönlichkeit in welcher Weise mit den zuvor genannten Arbeitsbedingungen korrelieren. Zuvor muss kurz auf die Konnotationen der zentralen Begriffe „Persönlichkeit“ und „Identität“ und auf die daran gebundenen unterschiedlichen Typen von Forschung aufmerksam gemacht werden: Merkmale der „**Persönlichkeit**“ im Sinne von Fähigkeiten und Eigenschaften werden in **quantitativen Studien** zumeist mit Bezug auf traditionelle persönlichkeitspsychologische Konzepte oder auf psychometrische Intelligenzforschung und mit Hilfe entsprechender Messinstrumente bzw. Skalen erfasst. In **qualitativen Studien** (bzw. vor allem in solchen mit weniger strukturierten, offenen Erhebungsmethoden) werden andere (z. B. entwicklungspsychologisch-strukturgenetische) Ansätze oder neue Konzepte zugrunde gelegt. Dabei geht es vielfach stärker um „**Identität**“ als um „Persönlichkeit“. Während Fähigkeiten und Eigenschaften der Persönlichkeit aus der wissenschaftlichen Außenperspektive definiert werden, bezieht sich der Begriff der Identität (z. B. im Rahmen konstruktivistischer persönlichkeitspsychologischer Ansätze) auf subjektive Definitionen und Sichtweisen der eigenen Person und ihrer Charakteristika in der individuellen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Weiter geht es um subjektive Konzepte des eigenen Lebens und Handelns. Zwischen den auf Persönlichkeit und auf Identität bezogenen Studien gibt es einen breiten Überlappungsbereich quantitativer und qualitativer Forschung, in dem jene motivationalen Tendenzen, Interessen, übergreifenden Orientierungen und Bewertungen thematisiert werden, in denen sich die subjektive Bedeutung von Arbeit und Beruf (vor allem in Relation zur

Bedeutung des außerberuflichen Lebens) widerspiegelt. Darauf wird im folgenden Kapitel gesondert eingegangen.

3.1.1 Arbeit und Persönlichkeitseigenschaften

Ein erster Merkmalsbereich von Persönlichkeit umfasst **Eigenschaften des Temperaments, der emotionalen Befindlichkeit sowie des Umgangs mit anderen Personen und mit eigenen Erfahrungen**. Entweder hat man hier einzelne Merkmale (wie Depressivität, allgemeine Aktivität, Extraversion, Gehemmtheit, Angst, Neurotizismus, etc.) jeweils für sich im Zusammenhang mit einzelnen mehr oder minder restriktiven Arbeitsbedingungen untersucht, oder es wurden umfassendere Kennwerte einer allgemeinen „mental health“ gebildet – z. B. in der klassischen Studie von Kornhauser (1965). Dass man derart allgemein von **psychischer Gesundheit** sprach, ließ sich von den empirischen Befunden her rechtfertigen, die bei Messungen der Einzelmerkmale in die gleiche Richtung weisen: Negativ getönte oder bewertete emotionale Zustände und Eigenschaften gehen generell häufiger mit Merkmalen restriktiver Arbeit einher, bzw. umgekehrt gehen positive Merkmalsausprägungen mit geringerer Restriktivität der Arbeit einher. Das gilt für Querschnittstudien (z. B. Kornhauser, 1965; Gardell, 1971; Benninghaus, 1987) ebenso wie für die folgenden Längsschnittstudien, deren Befunde die „Sozialisationsthese“ im engen Sinne eines Einflusses von Arbeit auf Persönlichkeit stützen. Die Längsschnittstudie von Karasek (1978, 1979) mit einer für Schweden repräsentativen Stichprobe erwerbstätiger Männer zeichnet sich dadurch aus, dass einzelne Arbeitsdimensionen nicht relativ beliebig mit einzelnen Personmerkmalen in Zusammenhang gebracht wurden, sondern dass theoretische und empirische Verknüpfungen solcher Dimensionen vorgenommen wurden. So zeigte sich, dass mit „job strain“ – der spezifischen Kombination belastender Arbeit mit geringem Kontrollspielraum – die **Depressivität** zunimmt. In der Längsschnittstudie von Brousseau & Prince (1981) wurden Angestellte derselben Firma untersucht. Positive Veränderungen der Persönlichkeit (bei acht von zehn Merkmalen des „Temperament Survey“ von Guilford & Zimmermann) ließen sich vor allem auf die Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben und deren Bedeutsamkeit für die Firma sowie für andere Personen zurückführen. In einer neueren Längsschnittstudie von Roberts (1997) ging es um Aspekte von **Extraversion** und **Gewissenhaftigkeit**, die sich bei beruflicher Statusverbesserung und Erweiterung des Arbeitsumfanges positiv verändern. Angemerkt sei, dass hier Frauen bis in das mittlere Erwachsenenalter hinein untersucht wurden. Sonst standen besonders in der älteren Forschung zu Arbeit und Persönlichkeit häufiger erwerbstätige Männer im Vordergrund des Interesses.

Wie gesagt, stützen die bislang genannten Studien die „Sozialisationshypothese“ im engen Sinne, wobei die Einflüsse von Arbeitsbedingungen auf die Entwicklung der Persönlichkeitseigenschaften in diesem Merkmalsbereich zwar signifikant, aber zumeist relativ schwach sind. Zu der Frage, ob und in welchem Maße diese Persönlichkeitseigenschaften für Gravitationsprozesse wichtig sind und zur Veränderung von Arbeitsbedingungen sowie Berufswegen im Sinne eines immer besser werdenden Passungsverhältnisses führen, liegen keine Ergebnisse aus Längsschnittstudien vor. Nur Befunde aus Validitätsstudien und Metaanalysen zu traitspsychologischen Konstrukten lassen sich als Hinweise auf Prozesse der Gravitation interpretieren. So erwiesen sich beispielsweise in einer Untersuchung mit Handelsvertretern eines großen Unternehmens (Mount, Barrick & Strauss, 1994) vor allem zwei der „**big five**“-Faktoren (Gewissenhaftigkeit und

Extraversion) als Prädiktoren des durch andere Personen eingeschätzten Arbeitsverhaltens. Metaanalysen (z. B. Hough et al., 1990) erbrachten analoge Befunde.

Das generell wiederaufgelebte Forschungsinteresse an Eigenschaftskonstrukten wie den „big five“-Faktoren wird künftig vermutlich zu vermehrter Forschungsaktivität auch im hier behandelten Forschungsbereich führen. Ob jedoch Prozesse der beruflichen Entwicklung im Zuge der rapiden Transformation der Arbeitsgesellschaft mit Rückgriff auf solche Konstrukte angemessen erfassbar sind, kann bezweifelt werden. Denn diese persönlichkeitspsychologischen Konstrukte bzw. die entsprechenden Skalen basieren von vornherein und stärker als andere Konstrukte auf der Annahme einer Stabilität von Persönlichkeit (vgl. Helson & Stewart, 1994). Betrachtet man nun Prozesse der Selbstselektion und Gravitation, die – wie später noch erläutert wird – eigentlich nur als an die Prozesse der Sozialisation gekoppelte und davon realiter nicht trennbare vorstellbar erscheinen, so stellen sich angesichts jener zunehmenden Vielfalt von Erwerbsbiographien, die zuvor im Kontext des Wandels der Arbeitsgesellschaft thematisiert worden sind, neue Fragen. Als Beispiel sei die Frage nach der Erklärung der unterschiedlich kontinuierlichen bzw. diskontinuierlichen Berufswege von Frauen und Männern angeführt. Solche sehr verschiedenartigen Verläufe finden sich innerhalb derselben Berufe, und sie führen bei Männern viel häufiger in höhere Positionen als bei Frauen. Die Annahme, dass sich frühere Persönlichkeitseigenschaften der genannten Art als gute Prädiktoren der später so unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und beruflichen Positionen von Frauen und Männern in denselben Berufen erweisen, erscheint kaum plausibel. Viel bedeutsamer sind hier vermutlich Aspekte von Identität, subjektive Lebensziele und Lebensentwürfe (z. B. zur Integration von Berufsweg und Familie), die sich in Wechselwirkung mit den für beide Geschlechter unterschiedlichen Bedingungskonstellationen auf dem Arbeitsmarkt und unter dem Einfluss der jeweils vorangegangenen beruflichen Stationen herausbilden, verändern oder verfestigen und die ihrerseits den weiteren Berufsweg fortlaufend bestimmen.

3.1.2 Arbeit und intellektuelle Fähigkeiten

Zu einem zweiten Merkmalsbereich, der **intellektuelle Fähigkeiten und kognitive Kompetenzen** umfasst, liegen vergleichsweise viele Längsschnittstudien vor. Auch hier gibt es ältere Querschnittstudien – z. B. im deutschsprachigen Raum die Untersuchung von Schleicher (1973), in der Beschäftigte eines Industriebetriebes nur sehr grob nach dem Qualifikationsniveau ihrer Tätigkeiten differenziert wurden. Die Korrelationen zwischen Maßen der **psychometrischen Intelligenz** und dem Tätigkeitsniveau wurden aufgrund der Vergleiche von Altersgruppen so interpretiert, dass ein höheres Tätigkeitsniveau zu positiven und ein niedriges Niveau von Tätigkeiten für Un- bzw. Angelernte zu negativen Veränderungen der intellektuellen Fähigkeiten führt. In einigen Längsschnittstudien, die an dieser Stelle nicht einzeln angeführt werden, wurde der sozioökonomische Status, welcher ebenfalls nur als grober Indikator für die berufliche Tätigkeit bzw. Position gelten kann, im Zusammenhang mit Intelligenz untersucht. Die Befunde sind nicht einheitlich im Sinne der „Sozialisationshypothese“ interpretierbar. Am nachhaltigsten ist die gesamte Forschung zu Arbeit und Persönlichkeit durch die Quer- und Längsschnittstudien von Kohn, Schooler und Mitarbeitern beeinflusst worden (vgl. vor allem Kohn & Schooler, 1982, 1983). Hier wurden Personenstichproben von erwerbstätigen Männern gewählt, die für das damalige Gesamtspektrum an Arbeitsplätzen und Berufen in den USA repräsentativ waren. Die Untersuchungen knüpften an frühere Studien zum Zusammenhang von Arbeit und Wertorientierungen im familialen Kontext an. Sie waren Bestandteil eines umfassenderen Forschungsprogramms, in dessen Rahmen zum Beispiel auch Hausarbeit bei Frauen oder das Verhältnis von Arbeit und Freizeit thematisiert wurden. Neben Befunden zu anderen

Merkmalsbereichen, auf die im folgenden eingegangen wird, wurden auch solche zum Bereich der intellektuellen Fähigkeiten ermittelt. Hier ging es um „**intellektuelle Flexibilität**“ – ein etwas spezifischeres Maß als das der allgemeinen Intelligenz. Ein erster Befund betrifft den Einfluss der Arbeitsbedingungen bzw. der inhaltlichen Komplexität von Arbeit auf die zunehmende intellektuelle Flexibilität. Dieser Einfluss ist allerdings relativ schwach. Was diese Einflussrichtung und -stärke anbelangt, so stimmen Ergebnisse anderer Längsschnittstudien zur „Sozialisationshypothese“ im engen Sinne (Howard & Bray, 1988; Clausen & Gilens, 1990) mit diesem Befund von Kohn und Schooler überein. Das gilt im übrigen auch für eine Längsschnittstudie im deutschsprachigen Raum von Schallberger und Mitarbeitern (vgl. Schallberger, Häfeli & Kraft, 1984; Häfeli, Kraft & Schallberger, 1988), deren weitere Ergebnisse zu Selektionseffekten und zu einer Fülle anderer Merkmale der Persönlichkeit im folgenden nicht weiter erwähnt werden, weil nicht Erwachsene, sondern Jugendliche untersucht wurden. Was nun das Merkmal der intellektuellen Flexibilität anbelangt, so ist bei Kohn und Schooler vor allem der zweite Befund eines gleichzeitigen und stärkeren Einflusses der intellektuellen Flexibilität auf die Arbeit und deren zunehmende Komplexität im Verlauf der langjährigen Berufstätigkeit bemerkenswert. Analoge Ergebnisse ergaben sich wiederum in späteren Längsschnittstudien zur Gravitationshypothese: **Allgemeine Intelligenz** erwies sich als Prädiktor der zunehmenden Komplexität von Arbeit (vgl. Wilk, Desmarais & Sackett, 1995). Hervorzuheben sind vor allem die von Wilk und Sackett (1996) durchgeführten Analysen zu Intelligenz, Arbeitskomplexität und Berufsverläufen bei außerordentlich großen Stichproben junger Erwachsener aus allen denkbaren Organisationen und Berufen mit z. T. jährlichen Erhebungen vom Jugendalter bis in das beginnende mittlere Erwachsenenalter hinein. Dabei zeigte sich u. a. ein Unterschied zwischen fremd- und selbstinitiierten Wechseln des Arbeitsplatzes in der Weise, dass selbstherbeigeführte Wechsel noch nicht zu Beginn des Erwerbslebens, wohl aber später häufiger zu beruflichen Aufstiegen führten.

An dieser Stelle muss auf die Erklärung der Befunde von Kohn und Schooler eingegangen werden, die auch für die neueren Studien in der andersartigen Tradition der Forschung zur Gravitationshypothese wichtig erscheint. Würde man es nämlich bei einer Gegenüberstellung der (schwächeren) Befunde zur „Sozialisationshypothese“ im engen Sinne und der (stärkeren) Befunde zur Gravitationshypothese belassen, so könnte der Leser zu der Annahme kommen, es handele sich um voneinander völlig getrennte Arten von Einflüssen oder um Belege für oder gegen die Beeinflussbarkeit bzw. Stabilität von Intelligenz sowie von Persönlichkeitseigenschaften. Eine solche Annahme ginge an der zentralen Schlussfolgerung vorbei, die Kohn und Schooler (1982, 1983; vgl. auch Kohn, 1985) selbst aus ihren Befunden insgesamt (auch aus denen zu anderen Merkmalsbereichen) gezogen haben: Sie haben nämlich in Abgrenzung gegenüber zwei früheren, konkurrierenden Sichtweisen einseitiger Einflüsse in die eine oder andere Richtung ihre eigenen Befunde zum Vorkommen beider Einflussarten im Sinne einer **reziproken Beziehung**, einer **permanenten Wechselwirkung zwischen Arbeit und Persönlichkeit** interpretiert. Dieses interaktionistische (oder transaktionale) Paradigma liegt, wie einleitend erwähnt, dem weiter gefassten Verständnis von Sozialisation bzw. beruflicher Entwicklung zugrunde, und es war für eine Reihe späterer Studien, auch solche qualitativer Art, wegweisend. Die theoretisch weitreichenden Implikationen des Wechselwirkungsparadigmas wurden von Kohn und Schooler nicht sehr detailliert erörtert. Man kann sich als Ort einer solchen Wechselwirkung aber nur das individuelle Handeln und die daran gebundenen Erfahrungen vorstellen. Das Arbeitshandeln und die Arbeitserfahrungen werden durch die Arbeitsumwelten bzw. Arbeitsbedingungen sowie durch jeweils bereits vorhandene Person-Merkmale beeinflusst; und dieses Handeln und diese Erfahrungen wirken auf die Arbeitsumwelt ebenso wie auf die Persönlichkeit zurück. Auch **Prozesse der Gravitation und Sozialisation** sind dann nur derart vorstellbar, dass sie im fortlaufenden Strom des Handelns stattfinden, **aneinander gekoppelt** und realiter nicht voneinander trennbar sind. Man könnte

allerdings theoretisch zwischen einer stärkeren Anpassung (a) von Personen an ihre Arbeitsumwelten und (b) von Arbeitsumwelten und Berufsverläufen an die Personen mit ihren Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen unterscheiden (vgl. Hoff, 1992). Im ersten Fall erzwingen Arbeitsplätze ein eher reaktives Arbeitsverhalten, zu dem u. U. eher eingeschränkte Fähigkeiten passen würden – aber mit ihrem Verhalten wirken Personen stets auch stabilisierend auf solche Arbeitsumwelten zurück. Der zweite Fall ist kennzeichnend für viele der zuvor genannten Entwicklungstendenzen in der heutigen Arbeitswelt: Hier müssen Personen ihre Arbeitsumwelt stärker in ihrem Sinne ausgestalten – wobei die sich verändernde Arbeitsumwelt stets wieder stabilisierend ihre Fähigkeiten und ihr Handeln zurückwirkt.

Mit Blick auf die Befunde zur Gravitationshypothese ergibt sich also zugleich eine Interpretation im Sinne der „Sozialisationsthese“: Die sich aufgrund jeweils vorhandener Person-Merkmale verändernden Arbeitsbedingungen und beruflichen Positionen wirken stabilisierend und verfestigend auf diese intellektuellen Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften zurück. Die empirisch festgestellte Stabilität von Person-Merkmalen wäre nicht notwendig mit „Unbeeinflussbarkeit“ gleichzusetzen, sondern sie kann auch als Resultat eines **permanenten Prozesses der Stabilisierung** gelten. Analoge Überlegungen, auf die gleich noch ausführlicher eingegangen wird, wurden im Rahmen einer Längsschnittstudie, die an Kohn und Schooler anknüpfte (vgl. Mortimer, Lorence & Kumka, 1986) oder zuletzt bei Schallberger (1997) angestellt. Dort wurde aber nicht der naheliegenden Vermutung nachgegangen, dass man solche Prozesse einer Verfestigung oder Stabilisierung vermutlich schwerer auf der Basis von Konstrukten mit dem genannten „bias against change“ (Helson & Stewart, 1994) und leichter bei solchen Merkmalen identifizieren kann, die auf das Handeln selbst gerichtet sind – also z. B. bei beruflichen Lebenszielen und Lebensentwürfen oder bei stärker auf berufliches Handeln bezogenen intellektuellen Kompetenzen. Beispiele für solche Prozesse der Verfestigung von Kompetenzen aufgrund beruflichen Handelns und langjähriger Berufserfahrung bietet die **Expertiseforschung** (vgl. Mieg, 2001). Die Leistungen von Experten im Vergleich zu denen von „Novizen“ (und das heißt auch: von Berufsanfängern) basieren auf kognitiven Kompetenzen bei der Erfassung komplexer Sinnstrukturen im jeweiligen beruflichen Spezialgebiet, deren Stabilisierung ohne vorangegangene Erfahrungen gar nicht denkbar ist und die im Übrigen nicht auf Unterschieden der allgemeinen Intelligenz beruhen (zum Zusammenhang von Berufserfahrung, Alter und Intelligenz vgl. Salthouse & Maurer, 1996; Schooler, Caplan & Oates; im Überblick: Moser, in Druck). Bis aus „Novizen“ Experten geworden sind, würde man dazu neigen, die offensichtliche, an ihrem immer professioneller werdenden Handeln ablesbare Kompetenzentwicklung im Sinne der Sozialisationsthese (im engen Sinne) zu interpretieren. Später wird dann ihre Expertise bzw. werden die zugrunde liegenden intellektuellen Kompetenzen weiterhin fortwährend stabilisiert, was jedoch weniger offensichtlich ist; erst ihr Expertenstatus trägt beispielsweise zu beruflichen Aufstiegen bei, die man dann im Sinne der Gravitationsthese interpretieren würde.

3.1.3 Arbeit, Kontrollüberzeugungen und Selbstkonzept

In einem dritten Merkmalsbereich geht es um **Kontrollüberzeugungen, Autonomieorientierungen** und das **Selbstkonzept**. Dazu liegen ebenfalls besonders viele Studien vor, und ähnliche Merkmale werden auch im Rahmen qualitativer Studien untersucht. Vor dem beschriebenen Hintergrund der immer wichtiger werdenden Anforderungen, ja Zwänge zu Autonomie und Verantwortungsübernahme in der Arbeitswelt kommt diesem Merkmalsbereich eine Schlüsselstellung zu; denn hier werden subjektive Vorstellungen zu Selbst- und Fremdbestimmung mit Blick auf die eigene Person, das eigene Leben und das eigene Handeln erfasst. Die entsprechenden Konstrukte liegen im Überschneidungsbereich von Persönlichkeit und Identität. Auf die vielen, älteren Querschnittsstudien im angloamerikanischen Raum kann hier nicht im Einzelnen eingegangen werden (zur Übersicht: Hoff & Hohner, 1986). Als Studie im deutschsprachigen Raum sei die von Hohner & Walter (1981) zu Arbeitern und Angestellten angeführt. Die Befunde aller Studien weisen in die

gleiche Richtung, auch wenn unterschiedliche Maße für „Autonomieorientierungen“, „Entfremdung“ oder Kontrollüberzeugungen („Locus of Control) verwendet wurden: Autonomieorientierungen, geringe Entfremdung oder internale Kontrollüberzeugungen, d. h., der Glaube, Herr des eigenen Handelns und seiner Konsequenzen zu sein, finden sich stärker bei Erwerbstätigen mit wenig restriktiver Arbeit. Umgekehrt geht restriktive Arbeit häufig einher mit Orientierungen von Heteronomie, Entfremdung und stärker externalen oder fatalistischen Kontrollüberzeugungen, d. h. dem Glauben, das eigene Verhalten und Leben sei durch äußere Umstände oder vom Schicksal bestimmt.

In einer ersten Längsschnittstudie zum **Locus of Control**, die Andrisani und Nestel (1976) bei Männern jüngeren und älteren Alters über zwei Jahre durchgeführt haben, zeigte sich, dass berufliche Verbesserungen der Position und des Einkommens zu einer (nicht sehr starken) Zunahme internaler Kontrollüberzeugungen führt. Aber auch umgekehrt wirkt sich der Locus of Control auf die Verbesserung der beruflichen Lage aus (Andrisani, 1977). Ein analoger Befund ergab sich in einer Studie von Frantz (1980). Besonders hervorzuheben sind wieder die Arbeiten von Kohn und Schooler (1982, 1983), in denen auf der Basis von Maßen des Selbstkonzeptes sowie der gesellschaftlichen Orientierungen als übergeordnetes Merkmal "**self-directedness**", d. h. eine auf das eigene Leben und Handeln bezogene Autonomieorientierung (neben intellektueller Flexibilität und „Distress“) untersucht wurde. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen wurden die Möglichkeiten zur beruflichen Selbstbestimmung anhand der inhaltlichen Komplexität, der Routinisierung und des Ausmaßes der Überwachung am Arbeitsplatz erfasst. Wie bei der intellektuellen Flexibilität konnten reziproke (allerdings nicht sehr starke) Beziehungen festgestellt werden: Selbstbestimmte, vor allem inhaltlich komplexe Arbeit führt zu Self-directedness; und dieses auf individuelle Autonomie gerichtete Persönlichkeitsmerkmal führt seinerseits zu weniger Überwachung und höherem Einkommen. Eine weitere Längsschnittstudie von Mortimer, Lorence & Kumka (1986) entstand in enger Anlehnung an das Forschungsprogramm und an die Befunde von Kohn und Schooler. Sie ist erwähnenswert, weil hier Männer in akademischen Professionen über zehn Jahre bis zu Beginn des mittleren Erwachsenenalters zu motivationalen Berufsorientierungen und zu „**self-competence**“ (einem mit Selbstwirksamkeitserwartungen verwandten Merkmal) befragt wurden. Neben anderen, von der subjektiven Wahrnehmung unabhängig erfassten Merkmalen wurde auf Seiten der Arbeitsbedingungen vor allem die (von den Untersuchungspersonen wahrgenommene) Arbeitsautonomie erfasst – ein Merkmal, das als Entsprechung der Selbstbestimmung bei Kohn und Schooler gelten kann. Auch hier zeigten sich reziproke Effekte: Arbeitsautonomie führt zu zunehmender Selbstkompetenz, und diese beeinflusst ihrerseits die Arbeitsautonomie. Die erhobenen Person-Merkmale erwiesen sich allerdings insgesamt als sehr stabil.

Zu dieser Stabilität findet sich nun bereits bei Mortimer, Lorence und Kumka (1986) eine wichtige Interpretation, die den zuvor angerissenen Überlegungen zu Gravitation bzw. zu Sozialisation im Sinne einer Verfestigung von Persönlichkeit entspricht. Diese Autoren haben nämlich zwischen „statischer“ und „dynamischer“ **Stabilität** unterschieden und weiter argumentiert, dass sich dynamische Stabilität über positive **Rückkopplungsprozesse** ergibt: Personen mit spezifischen Merkmalen bzw. Merkmalsausprägungen suchen sich aktiv die dazu passenden beruflichen Kontexte und gestalten ihre Arbeitsplätze dementsprechend aus; das führt rückwirkend wiederum zur permanenten Verfestigung ihrer Person-Merkmale. Als Beispiel für solche Rückkopplungsprozesse und einen engen Bezug zwischen Gravitation und Sozialisation lässt sich nicht nur die zuvor genannte Ausbildung der intellektuellen Kompetenzen von Experten anführen, sondern darauf verweisen auch

Studien zum hier behandelten Merkmalsbereich: So hat etwa Anderson (1977) im Längsschnitt über zweieinhalb Jahre hinweg zeigen können, dass ein internaler Locus of Control (im Zusammenhang mit einer besonderen Stress-Situation) zu erfolgreicherer beruflicher Problembewältigung führt als eine externale Kontrollüberzeugung, dass sich die Internalität dann im Zuge von unternehmerischem Erfolg noch weiter erhöht, während Externalität im Zuge mangelnden Erfolges weiter zunimmt. Es ist anzunehmen, dass solche sichtbaren Veränderungen bei längerandauernder Untersuchung in Stabilität einmünden, die dann aber als „dynamische“ interpretiert werden kann.

Nach diesen Hinweisen zur Stabilisierung von Merkmalen der Persönlichkeit und im Anschluss an die zuvor angestellten Überlegungen zu **Passungsverhältnissen** zwischen Person-Merkmalen und Arbeitsumwelten erscheint ein älteres Feldexperiment von Morse (1975) aufschlussreich – dies auch unter organisationspsychologischer Perspektive (zur organisationalen Sozialisation bzw. beruflichen Entwicklung vgl. die Übersicht bei Moser, in Druck). Hier wurden zwei Gruppen von Beschäftigten in großen Unternehmen auf solche Arbeitsplätze umgesetzt, die zu ihren (zuvor durch die Forscher ermittelten) Persönlichkeitsmerkmalen „passten“. So erhielt eine erste Gruppe mit hoher Ambiguitätstoleranz, ausgeprägten Autonomieorientierungen und kognitiver Komplexität „uncertain jobs“ ohne eindeutige Rückmeldungen zur Arbeitsleistung, mit projektartigen, wenig vorstrukturierten und komplexen Arbeitsaufgaben, die autonom bewältigt werden mussten. Es handelt sich also um jenen Typus von Arbeit, der bis heute immer bedeutsamer geworden ist und künftig wohl noch wichtiger wird. Der zweiten Gruppe mit entgegengesetzten Merkmalsausprägungen wurden „certain jobs“ mit fremdbestimmten, stärker bürokratisch vorgezeichneten, weniger komplexen und routinisierten Handlungsabfolgen sowie mit klaren Rückmeldungen zur Arbeitsleistung zugewiesen. Im Vergleich zur Kontrollgruppe nahm in beiden Gruppen der „**sense of competence**“, das Gefühl von Selbstwirksamkeit und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu. Das Merkmal der „**self-confidence**“, das sich mit dem des „sense of competence“ überschneidet, wurde (neben anderen Merkmalen sowie Maßen der Intelligenz) in der Studie von Clausen und Gilens (1990) bei erwerbstätigen und nichterwerbstätigen verheirateten Frauen im Zusammenhang mit ihren Berufsverläufen und der Komplexität von Arbeit untersucht. Diese Studie muss besonders hervorgehoben werden, weil sie explizit auf ein Charakteristikum der Transformation industrieller in postindustrielle Gesellschaften Bezug nimmt – nämlich auf die stetig zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen. Diese Zunahme bestimmte im Untersuchungszeitraum von Ende der fünfziger bis Anfang der achtziger Jahre auch die Biographien dieser damals 30-60jährigen Frauen (aus der Berkeley Guidance-, Berkeley Groth- und Oakland Groth-Study, vgl. Elder, 1974). Die Befunde zu diesen Erwerbsbiographien sind bereits für sich genommen höchst aufschlussreich. Wie bei Moen (1985; Moen & Smith, 1986) zeigte sich eine viel stärkere Diskontinuität als in den Arbeitsbiographien von Männern. Die Bandbreite der Erwerbsbiographien reichte von ein bis zwei ganz kurzen Jobs über kontinuierliche Beschäftigung bis hin zu 10-12 Jobs – letzteres sogar dann, wenn Frauen zugleich mehrere Kinder zu versorgen hatten. Diese Befunde entsprechen denen zur Vielfalt der Erwerbsbiographien von Frauen in Deutschland (vgl. Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996). Im Übrigen wurden komplexe Zusammenhänge zwischen der Erwerbsbeteiligung der Frauen und den Berufen sowie den Einkommen ihrer Ehemänner ermittelt (vgl. dazu Born, 1993b). Um nun auf „self-confidence“ bei Clausen und Gilens (1990) zurückzukommen: Während die Frauen, die sich (dem damaligen „Zeitgeist“ entsprechend) ursprünglich auf das Familienleben und nicht auf das Berufsleben hin orientiert

hatten und die der weiblichen „social clock“ folgten (Helson, Elliot & Leigh, 1989), zunächst ein höheres Selbstvertrauen aufwiesen, nahm bei den erwerbstätigen Frauen das ursprünglich geringere Selbstvertrauen mit kontinuierlicher Erwerbstätigkeit stetig zu und war vor allem im mittleren Erwachsenenalter viel stärker ausgeprägt als bei den erwerbslosen Frauen; erst im Alter zwischen 55 und 60 Jahren näherten sich die Werte beider Gruppen wieder an.

Schließlich sollen noch zwei Längsschnittstudien aus den neunziger Jahren angeführt werden, die im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden. In einer Untersuchung von Frese et al. (1994) ging es um „**Kontrollablehnung**“ – die man als Gegenteil einer Autonomieorientierung kennzeichnen kann und die eine Ablehnung von Handlungs- und Verantwortungsspielräumen betrifft. Im Zeitraum vor und nach der deutschen Wiedervereinigung zeigte sich neben Unterschieden zwischen ost- und westdeutschen Erwerbstätigen folgendes: Mangelnde Selbstwirksamkeit und mangelndes Selbstwertgefühl beeinflussen die Kontrollablehnung, die zum „Abrutschen“ in weniger komplexe Arbeit mit weniger Handlungsspielräumen führt; zugleich und in stärkerem Maße wird die Kontrollablehnung ihrerseits durch eine derart restriktivere Arbeit beeinflusst. In einer Studie von Balz (1996) wurde u. a. die Einschätzung der eigenen, **leistungsbezogenen Kompetenz** i. S. von **Selbstwirksamkeit** untersucht. Im Gegensatz zu Längsschnittstudien über viele Jahre hinweg wurde die relativ kurze Phase eines berufsbiographischen Übergangs als zeitliche Untersuchungseinheit gewählt. Es ging um den Berufseinstieg, Berufswechsel oder Berufsaufstieg in eine neue kaufmännische Tätigkeit bei Personen im Alter zwischen 26 und 45 Jahren. Theoretischer Ausgangspunkt war das interaktionistische Konzept beruflicher Transitionen von Nicholson (1990). Entgegen den Annahmen im Rahmen dieses Konzeptes ließ sich kein Einfluss der Arbeitsmerkmale und des (erfolgreichen) Berufseinstieges auf die Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenz feststellen. Nur bei der Gruppe der Berufsabbrecher und bei Erwerbslosigkeit sank das leistungsbezogene Selbstkonzept. Wie von Bandura (1989) angenommen, verändern negative Erfahrungen (wie in diesem Falle das Scheitern ursprünglicher beruflicher Ziele) die Einschätzung der eigenen Kompetenz bzw. Selbstwirksamkeitserwartung anscheinend stärker als Erfolgserfahrungen. Auch der umgekehrte Einfluss der leistungsbezogenen Kompetenz auf die neue Arbeit erwies sich als relativ gering, was sich mit den noch fehlenden Möglichkeiten zur Ausgestaltung der eigenen Arbeitsumwelt durch Berufsanfänger erklären lässt.

3.1.4 Arbeit und andere Merkmalsbereiche

Es gibt noch einige Studien zu anderen Merkmalsbereichen, von denen hier aber nur die von Jenkins (1987) zur **Leistungsmotivation** angeführt werden soll. Diese Untersuchung ist bemerkenswert, weil Berufsbiographien, deren Verläufe im Längsschnitt zwischen zwei oder drei Erhebungszeitpunkten oft nur anhand von Statusauf- oder -abstiegen beschrieben werden, in diesem Fall ähnlich wie in der Studie von Clausen and Gilens (1990) sehr genau retrospektiv ermittelt wurden. Wie dort handelte es sich um die Berufswege von Frauen, die sich damals (in den siebziger Jahren in den USA) in ähnlicher Weise wie heutige Berufswege (auch in Deutschland) kennzeichnen ließen – nämlich durch längere Unterbrechungen und durch frauen-„typische“ Tätigkeitsfelder. Die untersuchten Frauen hatten einen College-Abschluss, und viele von ihnen stiegen in pädagogischen Berufen auf („teaching careers“).

Für diese Karrieren erwies sich die frühere Leistungsmotivation als guter Prädiktor, und vor allem in diesen „teaching careers“ kam es zu einem besseren Passungsverhältnis zwischen persönlicher Motivation und beruflicher Position als in den nicht so sehr als frauentypisch geltenden selbständigen und unternehmerischen Tätigkeiten. Dort, wo es gar nicht zu einem solchen Passungsverhältnis kam, wo also leistungsmotivierte Frauen nicht in pädagogische Berufe, in Leitungspositionen oder an Arbeitsplätze mit Autonomieanforderungen gelangten, verringerten sich auch ihre Motivation und ihre Ansprüche an die eigene Leistung.

Weitere Untersuchungen zum motivationalen Bereich, etwa zu intrinsischer Motivation oder zu Interessen, erbrachten Befunde, die sich in das Gesamtbild der reziproken Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit bei vergleichsweise hoher Stabilität der Person-Merkmale einfügen. Soziale Kompetenzen werden im nächsten Abschnitt behandelt. Auf die Bedeutung beruflicher Erfahrungen für den neu konzipierten Bereich der Weisheit haben Staudinger & Baltes (1996) hingewiesen. Erwähnt sei weiter das Konzept der Handlungsstile (Frese, 1983) und eine daran anschließende Untersuchung zu unterschiedlichen Stilen bei Angehörigen verschiedener Studienfächer (Günther, 1988). Daraus kann man wohl auf die sich weiterhin im Verlauf des gesamten Berufslebens stabilisierenden Handlungsstile und ihren Einfluss auf berufsspezifische Karrieren schließen. Drei weitere Forschungsbereiche überschneiden sich schließlich mit dem hier behandelten: In der Arbeit-Freizeit-Forschung wird Persönlichkeit bzw. Identität nur indirekt thematisiert – darauf komme ich später zurück. Die beiden großen Bereiche der Forschung zu Arbeitszufriedenheit und der zu Stress am Arbeitsplatz (vgl. Greif, Semmer & Bamberg, 1990) bleiben hier außer Acht, da es ebenfalls nicht direkt um Persönlichkeit, sondern um den Bereich ihrer Interaktion mit Arbeit, d. h. um subjektive Perzeptionen, emotionale und kognitive Bewertungen von Arbeit und um Arbeitshandeln geht.

3.2 Analysen der Verläufe von beruflichen Entwicklungsprozessen

Gemeinsames Kennzeichen einer Reihe von sonst z. T. recht unterschiedlichen Studien im deutschsprachigen Raum, über die nun berichtet werden soll, ist nicht allein, dass sie häufig (aber nicht immer) methodisch qualitativ ausgerichtet sind, sondern vor allem ihr auf die detailliertere Beschreibung und Erklärung der **prozessualen Abläufe komplexer Wechselwirkungen** gerichtetes Interesse. Den Ausgangspunkt dafür bildete der wichtigste Befund bei Kohn und Schooler sowie in den daran anschließenden Längsschnittstudien – nämlich **dass** es eine reziproke Interaktion zwischen Arbeit und Persönlichkeit gibt. Unzureichend geklärt erschien bereits in den siebziger und achtziger Jahren die Frage, **wie** beide Seiten im zeitlichen Ablauf miteinander interagieren. Die Befunde aller wichtigen Längsschnittstudien ergeben dazu nur folgendes Fazit: Wenig restriktive (d. h. komplexe, Autonomie ermöglichende, qualifizierte, wenig routinisierte etc.) Arbeit führt zu einer graduellen Zunahme, stärker restriktive Arbeit dagegen zu einer Abnahme von intellektuellen Fähigkeiten, Autonomieorientierungen, Selbstkompetenz usw. Einflüsse in dieser Richtung wurden in der Regel als schwache identifiziert, während sich umgekehrt stärkere Einflüsse der relativ stabil erscheinenden Person-Merkmale auf die Zu- oder Abnahme der Restriktivität von Arbeit im Berufsverlauf feststellen ließen. Angesichts dieses Erkenntnisstandes lassen sich folgende **Kritikpunkte** formulieren:

- (a) In den üblichen Längsschnittstudien werden die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Positionen zu zwei oder mehreren, vom Forscher festgelegten Messzeitpunkten erfasst. Die dazwischen liegenden, in ihrer Gesamtkonfiguration mehr oder minder kontinuierlichen bzw. diskontinuierlichen Prozesse werden kaum adäquat abgebildet oder rekonstruiert. Weiter gerät die Gleichzeitigkeit, ja Widersprüchlichkeit von Restriktivität und Nicht-Restriktivität der Arbeitsbedingungen (die in einem Begriff wie dem der „kontrollierten Autonomie“ zum Ausdruck kommt und die im Zuge des Wandels der Arbeitsgesellschaft immer wichtiger zu werden scheint) nirgendwo in den Blick.
- (b) Person-Merkmale werden anhand traitpsychologischer Konstrukte und entsprechender Operationalisierungen erfasst, die von vornherein stärker auf Stabilität als auf Entwicklungsprozesse im Kontext von Arbeit zielen.
- (c) Zwischen Arbeit/Beruf und Persönlichkeit wird der Bereich der Person-Umwelt-Interaktionen theoretisch nicht hinreichend ausdifferenziert und dann in die empirische Analyse mit einbezogen. Die hier zu lokalisierenden subjektiven Perzeptionen, Evaluationen und Handlungsweisen werden ständig durch Arbeitsbedingungen und berufliche Ereignisse beeinflusst und wirken in dem Maße, in dem sie als generalisierte Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsmuster zum Bestandteil von Persönlichkeit bzw. Identität werden, fortwährend auf die Arbeitsumwelt und den Berufsverlauf zurück. Sinnvoll erscheint es, über das alltägliche Arbeitshandeln hinaus auch das berufsbiographisch bedeutsame Handeln in den für berufliche Weichenstellungen wichtigen Situationen bzw. Phasen zu erfassen. Solche Weichenstellungen fallen in den seltensten Fällen mit den Erhebungszeitpunkten zusammen, die der Forscher für alle Untersuchungspersonen zeitgleich festlegt. Da die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsumwelt und der externen Bedingungen des eigenen Arbeitshandelns in diesen Interaktionsbereich fällt (der von Lewin als „subjektive“ Situation bzw. Umwelt bezeichnet wurde), erscheint es nicht erstaunlich, wenn sich die darauf beruhenden subjektiven Beschreibungen der Arbeitssituation von den (anhand der in Abschnitt 2.2 genannten Arbeitsanalyseverfahren) durch außenstehende Experten vorgenommenen Merkmalsbeschreibungen unterscheiden und wenn deren Persönlichkeitsabhängigkeit empirisch nachweisbar ist (vgl. Schallberger, 1995). Nur anhand prozessbegleitender Mikroanalysen ist weiter feststellbar, in welcher Weise und in welchem Maße die subjektiven Situationswahrnehmungen (im Sinne des bekannten Thomas-Theorems, vgl. Hoff, 1992) handlungsleitend werden und zu einer subjektiven Ausgestaltung „objektiver“ Arbeitsumwelten führen, die dann immer persönlichkeitskongruenter werden.

Für Studien, die bei diesen Kritikpunkten ansetzen und die sich daraus ergebenden Forderungen an einen anderen Typus von Forschung zu realisieren versuchen, stellt sich nun allerdings ein forschungsökonomisches Problem: Je detaillierter Wechselwirkungsprozesse ökologisch valide und prozessbegleitend erforscht werden, desto weniger Personen kann man in der Regel derart zeitaufwendig untersuchen. Die Stichproben in den beiden folgenden Studien sind entsprechend klein – bei Baitsch (1985) waren es kaum 10 und bei Hoff, Lempert & Lappe (1991) 20 Personen. Für die Entwicklung neuer Konzepte und Hypothesen zur genaueren Beschreibung und Erklärung von Prozessen beruflicher Entwicklung erscheint dies weniger problematisch als mit Blick auf die daran anschließende Frage nach der Häufigkeit des Vorkommens der Arten von Entwicklungsprozessen in spezifischen Berufsverlaufsmustern. Hier wären dann Koppelungen von qualitativer und quantitativer Forschung erforderlich.

Den komparativen Fallstudien von Baitsch (1985) bei Arbeitern lag ein theoretischer Rahmen der „**arbeitsimmanenten Kompetenzentwicklung**“ (Frei, Duell & Baitsch, 1984) auf der Basis tätigkeitspsychologischer Annahmen zugrunde, die dem interaktionistischen Grundgedanken völlig entsprechen. Es wurden vor allem soziale Kompetenz, kognitive Komplexität bzw. Reflexivität sowie berufsspezifische Qualifikationen im Verlauf eines

dreieinhalbjährigen Modellversuchs untersucht, in dem die Arbeiter maßgeblich an der Umgestaltung ihrer Arbeit beteiligt waren. Die Interaktionen zwischen Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung wurden minutiös anhand fortlaufend erhobener Daten aus vielen verschiedenen Quellen verfolgt. Es zeigte sich, dass besonders das **Bewusstsein von Widersprüchen in der Arbeit, von eigenen Motiven sowie alternativen Zielen**, und weiter: die Auflösung solcher Widersprüche und die Einlösung neuer Ziele im sich ändernden Arbeitshandeln entscheidend zur Kompetenzentwicklung und zugleich zur Veränderung der Arbeitsbedingungen beitrugen. Diese Studie ist zwar nur auf eine kurze Phase im gesamten Berufsverlauf beschränkt, ihre Ergebnisse haben jedoch für psychologische Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung oder der „persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung“ (Ulich, 2001) exemplarische Bedeutung.

In einem größeren Forschungsprojekt von Lempert, Lappe, Hohner und Hoff stand zunächst die Entwicklung neuer bzw. die Erweiterung vorhandener theoretischer Ansätze im Vordergrund. So wurden Formen von **Kontrollbewusstsein** im Sinne einer identitätszentralen Dimension neu konzipiert (Hoff, 1992). Von den bislang unterschiedenen Kontrollüberzeugungen „fatalistischer“, „externaler“ und „internaler“ Art ließen sich neue Formen in der Weise abgrenzen, dass Personen sich nicht nur (internal) als Subjekt oder nur (external) als Objekt ihrer Umwelt, sondern auch in einem „additiv-deterministischen“ Sinne mal als Subjekt, ein anderes Mal als Objekt oder schließlich im Sinne eines „interaktionistischen“ Selbstkonzeptes immer gleichzeitig als Subjekt und Objekt der eigenen Umwelt begreifen. Diese Formen des Kontrollbewusstseins sowie Entwicklungsverläufe zwischen ihnen wurden theoretisch auf jene „objektiven“ Kontrollspielräume und Restriktionen bezogen (vgl. dazu Hohner, 1987), deren komplexer werdende Konfigurationen einer Gleichzeitigkeit von Autonomieanforderungen und Zwängen zuvor als charakteristisch für Entwicklungen in der Arbeitsgesellschaft benannt worden sind (vgl. Abschnitt 2.2). In analoger Weise konnten die Niveaus der **moralischen Urteilsfähigkeit bei der Lösung sozialer Konflikte** im Sinne von Kohlberg theoretisch auf berufliche und außerberufliche Lebensbedingungen bezogen werden (Lempert, 1988). Auf einen dritten Aspekt von Persönlichkeit bzw. Identität, auf Vorstellungsmuster zu Arbeit und Freizeit, wird im nächsten Kapitel gesondert hingewiesen.

Die **Interaktionsprozesse zwischen Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung** wurden prozessbegleitend im Längsschnitt bei Facharbeitern bis zu Beginn des mittleren Erwachsenenalters untersucht. Es wurden solche Berufe ausgewählt, bei denen trotz gleichen Ausbildungsniveaus sehr unterschiedliche Berufsverlaufsmuster zu erwarten und dann auch tatsächlich feststellbar waren (Lappe, 1993). Die Ergebnisse (Hoff, Lempert & Lappe, 1991) vermitteln ein anderes Bild als dasjenige, das sich aus der bisherigen Befundlage ergibt (dass nämlich geringe bzw. hohe Arbeitsrestriktivität, die gleich bleibt oder zunimmt, zu entsprechend graduell zu- oder abnehmenden Fähigkeiten, Motivationen etc. führt und vice versa): In erster Linie sind es Diskrepanzen zwischen restriktiven und nichtrestriktiven Lebensbedingungen, Widersprüche und Konflikte, die psychische Entwicklung vorantreiben – und zwar nicht allein Widersprüche innerhalb der Arbeit (wie bei Baitsch, 1985), sondern auch **Diskrepanzen** zwischen beruflichen und privaten Lebensbedingungen oder diachrone Kontraste, **Diskontinuitäten sowie biographische Brüche**. Das gilt vor allem für jene qualitativen **Veränderungen des Kontrollbewusstseins** von den monokausalen Formen

(z. B. der internalen) zur multikausalen (deterministisch-additiven) bis hin schließlich zur interaktionistischen Form, die zwar einer Entwicklungslogik folgen, dies aber nur dann, wenn sehr spezifische Relationen und Diskrepanzen zwischen objektiven Restriktionen und Freiheitsgraden als Entwicklungsbedingungen vorliegen. Daneben gibt es auch graduelle Verfestigungen oder Verschiebungen von internalen und externalen Kontrollvorstellungen im Zuge sich erweiternder Handlungsspielräume oder zunehmender Restriktionen. Besonders das interaktionistische Kontrollbewusstsein trägt seinerseits dazu bei, dass Personen die Relationen von äußeren Zwängen, Pflichten und Freiheiten realistisch und flexibel einschätzen, so dass sie Spielräume wirklich nutzen und (Arbeits-)Umwelten sowie Berufsverläufe in ihrem Sinne ausgestalten und ändern können. Was das **Moralbewusstsein** anbelangt, so sind folgende **Entwicklungsbedingungen** (auch) in der beruflichen Sphäre entscheidend: Die Konfrontation mit sozialen Problemen, die Chancen zur Teilnahme an Kommunikationsprozessen in der Arbeit und die Möglichkeiten zur Mitbestimmung bzw. Teilhabe an kooperativen Entscheidungen. Wenn es nach der Entwicklung vom vorkonventionellen zum konventionellen Niveau auch zu der von diesem zum postkonventionellen Niveau kommt, so sind dafür besonders Widersprüche zwischen sozialen Regeln, Normen und Werten, die zu einer subjektiven Orientierungskrise führen, und weiter: die Verantwortung vor allem für andere Personen ausschlaggebend. Wer postkonventionell urteilt, d. h. sich an universell geltenden Prinzipien orientiert, ist umgekehrt in der Lage, ihnen in Arbeit und Beruf Geltung zu verschaffen und seine sozialen Arbeitsbedingungen entsprechend zu verändern. Sehr deutlich wurde schließlich, dass berufliche und außerberufliche Entwicklungsbedingungen kaum isoliert, sondern fast nur in ihrem Zusammenspiel wirksam werden.

Zur Entwicklung der **moralischen Kompetenz bei der Lösung sozialer Konflikte** liegen Analysen vor, die hier beiseite bleiben, da sie stärker das „Klima“ in Organisationen (Higgins & Gordon, 1986), spezifische Institutionen (Hegner, Lippert & Wakenhut, 1983) oder Personen in der Lehrausbildung betreffen (Lind, 1983; Oser & Schläfli, 1986; Beck, 1995, 2000). Eine qualitative Querschnittsstudie von Corsten und Lempert (1997) richtet sich allerdings auf „Beruf und Moral“ im Erwachsenenalter. Sie knüpft an die theoretischen Überlegungen von Lempert im eben dargestellten Projekt an. Hier wurden die Berufsbiographien von weiblichen und männlichen Chemielaboranten sowie Köchen rekonstruiert. Dabei ging es um die Abfolge der sozialen Bedingungskonstellationen mit ihrem jeweiligen moralischen Anregungsgehalt. Es zeigten sich sehr verschiedenartige, entwicklungsfördernde und –hemmende soziale Bedingungskonstellationen für die Moralentwicklung, die aber in der Mehrzahl der untersuchten Fälle zu einem Passungsverhältnis zwischen dem zum Zeitpunkt der Erhebung erreichten Arbeitsplatz und dem (zumeist konventionellen) Niveau der berufsbezogenen moralischen Kompetenz führten. Dort, wo eine solche Kongruenz nicht gegeben war, konnten Arbeitsplätze danach unterschieden werden, in welchem Maße sie eine Weiterentwicklung der berufsbezogenen moralischen Kompetenz (hin zu einem postkonventionellen Niveau) fördern, so dass ein qualitativ neues Passungsverhältnis prognostizierbar war.

Seit den neunziger Jahren werden Abläufe der beruflichen Entwicklungsprozesse zunehmend vor dem Hintergrund des rapiden Wandels der Arbeitsgesellschaft betrachtet. Vor allem diskontinuierliche Berufsbiographien – nun auch von Männern – standen bzw. stehen im

Vordergrund des Interesses. Diskontinuität kann bereits die erste Phase des Berufslebens kennzeichnen. Dazu hat König (1993) bei Hochschulabsolventen festgestellt, dass biographische Brüche nicht nur eine negative, sondern auch eine positive Relevanz für Persönlichkeits- bzw. Identitätsentwicklung haben können. Es ist aber noch nicht im Längsschnitt untersucht worden, wie sich eine fortlaufende Diskontinuität der Berufsbiographie im mittleren und höheren Erwachsenenalter auswirkt – wobei danach zu differenzieren wäre, in welchem Maße eine solche Diskontinuität subjektiv mit herbeigeführt bzw. durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt erzwungen wird. Deutlich ist nur, dass es Erwerbsbiographien gibt, die häufiger als früher durch berufliche Wechsel und Phasen von Erwerbslosigkeit gekennzeichnet sind (Mutz et al., 1995). In Deutschland sind die Prozesse des allgemeinen Wandels von Arbeit, wie sie (in Abschnitt 2) für alle früheren Industriegesellschaften skizziert worden sind, von jenen Transformationsprozessen überlagert worden, die sich im Zuge der Vereinigung beider deutscher Staaten ergeben haben. Daraus haben sich ebenfalls verschiedene Formen diskontinuierlicher Erwerbsbiographien besonders in den neuen Bundesländern ergeben, die im Rahmen eines Forschungsprogrammes zur „**Kompetenzentwicklung**“ untersucht werden (vgl. Quem-Report, 2001). Im Zentrum der stärker soziologisch und sozialpädagogisch orientierten qualitativen Studien steht der Begriff der „Handlungskompetenz“, der neben spezifisch berufsbezogenen auch soziale, intellektuelle und Selbst-Kompetenzen umfasst (vgl. Erpenbeck & Heyse, 1996), wobei kein expliziter Bezug zu psychologischen Konstrukten hergestellt wird. Ein solcher Bezug findet sich aber in den stärker arbeits- und organisationspsychologisch akzentuierten Studien im Rahmen desselben Forschungsprogrammes (Bergmann et al., 2000, vgl. auch Bergmann & Wilczek, 2000; Frieling et al., 2000).

Bergmann und MitarbeiterInnen gingen von demselben Grundgedanken der permanenten Wechselwirkung zwischen Arbeitsbedingungen und individuellen Kompetenzen im Arbeitshandeln aus, der auch in der älteren Studie zur „arbeitsimmanenten Kompetenzentwicklung“ von Baitsch (1985) oder im Projekt von Hoff, Lempert und Lappe (1991) leitend war. Anders als dort handelt es sich aber nicht um eine prozessbegleitende qualitative Längsschnittstudie, sondern um eine quantitative Querschnittsstudie, in der Prozesse der beruflichen Entwicklung von ca. 1.200 Personen retrospektiv analysiert wurden. Gegenwärtige Arbeitsbedingungen wurden (subjektiv) hinsichtlich ihrer Lernrelevanz beschrieben, und auch die Erwerbsbiographien wurden entsprechend mit Blick auf lernrelevante Ereignisse rekonstruiert. Als Personmerkmale wurden Aspekte des **Kompetenzerlebens** erfasst; hier ging es im Anschluss an Erpenbeck & Heyse (1996) um fachliche, soziale und intellektuell-methodische (auf Problemlösen) bezogene Kompetenzen, und weiter: um Selbstwirksamkeitserwartungen (Schwarzer, 1994), um Eigenaktivität sowie um Lernziele (vgl. Richter, 2000). Es zeigten sich Zusammenhänge zwischen gegenwärtigen sowie berufsbiographisch früheren Arbeitsbedingungen, die als lernförderlich gelten können, einerseits und selbstzugeschriebenen bzw. erlebten Kompetenzen andererseits. Korrelationen zwischen lernfördernden Bedingungen in der Erwerbsbiographie und Eigenaktivität wurden im Sinne einer Verschränkung von Sozialisations- und (Selbst-)Selektionsprozessen interpretiert (Wardanjan, 2000): Erwerbstätige Erwachsene nutzen jene **Möglichkeiten zu selbstorganisiertem Lernen**, die ihnen Tätigkeitsspielräume, Aufgabenvielfalt und Transparenz ihrer Arbeit bieten; und daraus ergibt sich zugleich ihre Motivation für die weitere Kompetenzentwicklung. Dass die eben erwähnte zunehmende Diskontinuität von

Berufsverläufen in diesem Forschungsprojekt nur ansatzweise in den Blick geriet, lag wohl daran, dass nur Wechsel der Berufe und Branchen, nicht aber Wechsel von Tätigkeitsfeldern innerhalb der gleichen Berufe, Betriebswechsel, Wechsel der Beschäftigungsformen, Unterbrechungen, Erziehungsphasen etc. erfasst wurden (vgl. Göpfert, 2000). Von den weiteren Befunden sei nur noch derjenige erwähnt, dass ältere Personen in wenig lernförderlichen Arbeitssituationen ihre Kompetenzen geringer einschätzen als jüngere Personen in solchen Situationen.

Im Projekt von Frieling und MitarbeiterInnen wurden nicht Berufsverläufe untersucht; im Vordergrund stand vielmehr die Frage: „Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?“ (Frieling et al., 2000). Diese Frage konnte bejaht werden; aber wichtiger als die Befunde zu diesem organisationspsychologisch relevanten Punkt erscheint im hier vorliegenden Kontext folgendes: Die **Handlungskompetenz** wurde bei ca. 350 Mitarbeitern aus verschiedenen Organisationen auf neuartige Weise erfasst – nämlich anhand des realen Handelns beim Lösen berufsspezifischer Probleme in Gruppen (Kauffeld, 2000). Ausgangspunkt war das auch aus der oben erwähnten Expertiseforschung bekannte Faktum, dass die Korrelationen zwischen abstrakter Testintelligenz und beruflichen Problemlöseleistungen nur ganz gering sind (Sternberg et al., 1995). Im einzelnen wurden (wiederum in Anlehnung an Erpenbeck & Heyse, 1996) **Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz** analysiert, wobei die fachlichen und methodischen Fähigkeiten z. B. bei der Strukturierung beruflicher Problemfelder für die Güte der Problemlösungen relevanter erscheinen als die Sozialkompetenz (Kauffeld & Grote, 2000a). Allerdings geht gerade die kooperative Arbeit in Gruppen mit erhöhter individueller Fach- und Methodenkompetenz einher. Wie bei Bergmann und MitarbeiterInnen wurden ebenfalls die lernförderlichen Arbeitsbedingungen und das subjektive Kompetenzerleben erfasst; die korrelationsstatistischen Befunde dazu weisen in die gleiche Richtung wie dort. Zwischen diesen Merkmalen und den objektiven, auf reales Problemlösen bezogenen Kompetenzmessungen gab es jedoch kaum Zusammenhänge (Kauffeld & Grote, 2000b). Weiter ließen sich vier Dimensionen der individuellen Flexibilitätsbereitschaft identifizieren. Deren Ausprägungen variieren zwar mit dem subjektiven Kompetenzerleben; es ergaben sich aber keine Zusammenhänge mit den objektiven Kompetenzmaßen (Grote & Kauffeld, 2000). Übrigens wurden schließlich auch Persönlichkeitsmerkmale i. S. der klassischen traitpsychologischen Konstrukte (mit Hilfe einer Version der 16-Pf-Skalen von Cattell) erfasst. Dass sich zwischen derart als stabil und kontextübergreifend konzipierten Merkmalen und den an das Handeln in spezifischen beruflichen Kontexten gebundenen Kompetenzen kaum irgendwelche bemerkenswerten Zusammenhänge zeigen (Kauffeld & Grote, 2000c), erscheint kaum verwunderlich. Warum solche Persönlichkeitseigenschaften mit Verweis auf die „Renaissance“ entsprechender Konstrukte herangezogen wurden, leuchtet nicht recht ein. Näher hätte es gelegen, wenn man stattdessen auf ebenfalls handlungsnahe neuere persönlichkeitspsychologische Konstrukte im Überschneidungsbereich von Persönlichkeit und **Identität** zurückgegriffen hätte – z. B. auf solche zu „persönlichen Projekten“ (Little, 1993; Beck, 1996), zu „strivings“ (Emmons, 1991), zu „possible selves“ (Markus & Nurius, 1986; Markus & Ruvolo, 1989) oder zu übergeordneten Zielen (vgl. Pervin, 1989). Allerdings liegen auch im angloamerikanischen Raum erst wenige Arbeiten vor, in denen z. B. persönliche Identität und persönliche Projekte im Zusammenhang mit beruflichem

Engagement analysiert wurden (Christiansen, Little & Backmann, 1998; Christiansen, Backmann & Little, 1999).

3.3 Fragestellungen für die künftige Forschung

So unterschiedlich alle zuletzt (in Abschnitt 3.2) angeführten Studien qualitativer und quantitativer Art auch sein mögen, so eröffnen sie doch viel differenziertere Perspektiven für die weitere Forschung als die zuvor (in Abschnitt 3.1) genannten Studien. Die wichtigsten offenen Fragen sollen hier kurz aufgelistet werden.

- Ausgehend von dem Wandel der Arbeitsgesellschaft sind Längsschnittstudien zu den sich entsprechend **wandelnden Erwerbsbiographien** bzw. solche Querschnittstudien erforderlich, in denen Erwerbsbiographien in ihrem Ablauf möglichst detailliert – d. h. mit Blick auf Wechsel der Berufe, der Arbeitsplätze innerhalb von Berufen und Branchen, der Beschäftigungsformen, der Unterbrechungen z. B. durch Erziehungsphasen oder Erwerbslosigkeit – rekonstruiert werden. Zu fragen wäre
 - welche Formen von diskontinuierlichen Verläufen neben die stärker kontinuierlichen Erwerbsbiographien treten (vgl. Abschnitt 2.3);
 - welche Übergänge von Diskontinuität zu Kontinuität (und umgekehrt) im Erwachsenenalter vorkommen;
 - welche neuartigen Erwerbsbiographien entstehen – z. B. die einer Doppel- und Mehrgleisigkeit von Tätigkeiten und Beschäftigungsformen oder Biographien im IT-Bereich, in denen sich vermutlich bereits bei jungen Erwachsenen häufige Wechsel zeigen, die sich im mittleren Erwachsenenalter u. U. fortsetzen, dann aber auch möglicherweise zugleich eine Kontinuität der projektförmigen Arbeit konstituieren können;
 - welche Unterschiede es zwischen den Erwerbsbiographien von Frauen und Männern gibt;
 - in welchem Maße der Gesamtverlauf sowie einzelne Weichenstellungen der Berufsbiographie subjektiv beeinflussbar und/oder durch externe Faktoren (auf dem Arbeitsmarkt, in Organisationen oder Berufen) vorgezeichnet sind;
 - in welchem Maße die Abfolge von Arbeitsplätzen durch ähnliche oder verschiedene Konstellationen von Freiheitsgraden und Zwängen, durch ähnliche oder unterschiedliche Rollenanforderungen, Anregungsgehalte, soziomoralische Klimata, daran gebundene Werte, Zielvorgaben etc. beschreibbar ist; auf diese Weise können asynchrone Kontraste und Brüche inhaltlich genauer bestimmt werden.
- Bei Analysen der **Arbeitsbedingungen** (und ihrer subjektiven Wahrnehmung) sollte zusätzlich zur Erfassung der üblichen Merkmale berücksichtigt werden,
 - welche synchronen Kopplungen oder Widersprüche es mit Blick auf Autonomieanforderungen und Zwänge gibt; und weiter: in welchem Maße anstelle von externen Restriktionen selbstauferlegte Zwänge treten;
 - welche neuen Formen von psychischen Belastungen mit zunehmender Autonomie und Verantwortungsübernahme entstehen;
 - welche konfligierenden Handlungsvorgaben, Wertvorstellungen, soziomoralischen Anforderungen usw. existieren;
 - in welchem Maße solche synchronen Diskrepanzen subjektiv transparent sind.
- **Individuelle Kompetenzen und Merkmale von Persönlichkeit bzw. Identität** können theoretisch und empirisch in der Weise auf Arbeitsbedingungen bezogen werden, dass Verhältnisse einer „Passung“ bzw. Kongruenz oder Inkongruenz bestimmt werden. Verhältnisse einer Kongruenz lassen sich weiter prozessual beschreiben – z. B. als

berufliche Entwicklung im Sinne einer wechselseitigen Verfestigung oder sehr allmählichen Veränderung von Person- und Arbeitsmerkmalen. Bei Verhältnissen einer Inkongruenz ergeben sich demgegenüber u. U. eher berufliche Entwicklungsprozesse im Sinne von qualitativen Veränderungen der Personmerkmale und von Brüchen in den Erwerbsbiographien.

Individuelle Kompetenzen und Personmerkmale können auf Handeln in spezifischen Kontexten sowie auf kontextübergreifendes Handeln bezogen werden.

Hier sind die Fragen genauer zu bearbeiten,

- welche unterschiedlichen, spezifisch beruflichen (intellektuellen, sozialen, auf den Umgang mit der eigenen Person bezogenen) Kompetenzen sich in unterschiedlichen Berufen ausbilden, weiterentwickeln und ihrerseits zu deren Ausgestaltung beitragen.
- welche Kompetenzen synchron und asynchron transferierbar sind – z. B. in der Weise, dass „strivings“ auf andere Lebensbereiche oder spätere Lebensabschnitte ausgedehnt werden, dass Prozesse der Zielbildung oder „Zielstrebigkeit“ beim Verfolgen persönlicher Projekte auch auf außerberufliche oder neue berufliche Projekte übertragen werden, dass sich der Umgang mit anderen Personen oder mit der eigenen Person, mit eigenen Emotionen etc. in anderen Bereichen oder späteren Phasen fortsetzt usw.
- welche übergreifenden Kompetenzen sich identifizieren lassen, die auf Reflexivität bzw. auf Prozesse des Vergleichens, des Abwägens von Prioritäten, der Entscheidung, der Koordination oder der Integration angesichts unterschiedlicher Handlungsziele, Wertvorstellungen, Interessen, Strebungen, persönliche Projekte usw. gerichtet sind.
Eine solche Reflexivität beinhaltet Metakognitionen und kann als Voraussetzung der Selbststeuerung des eigenen Lernens und des lebenslangen Wissenserwerbs gelten. Eine solche Reflexivität in soziomoralischem Sinne findet sich auf dem höchsten Niveau der moralischen Urteilsfähigkeit; und eine analoge Reflexivität mit Blick auf die eigene Person und ihr Handeln ist für komplexe Formen von Kontrollbewusstsein kennzeichnend.

4. Segmentation, Integration und Entgrenzung der Lebenssphären

Eine völlig getrennte Betrachtung der beruflichen und der außerberuflichen Sphäre lässt sich theoretisch nicht mit jenem Grundgedanken der reziproken Interaktion von Person und Umwelt vereinbaren, der sich bei der bisherigen Betrachtung der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Persönlichkeit bzw. Identität als zentral erwiesen hat. Diese paradigmatische Position zwingt vielmehr dazu, auch hier von der Annahme einer Interaktion, in diesem Fall einer Wechselwirkung zwischen dem individuellen Denken, Fühlen und Handeln in Arbeit und Freizeit, auszugehen. Selbst wenn solche Segmente im Alltag einer Person offensichtlich wenig miteinander zu tun haben und extrem unterschiedliche Bedingungen und Anforderungen enthalten, ist es doch dieselbe Person, deren Wahrnehmung und Verarbeitung unterschiedlicher Kontexte und deren Handeln durch dieselben Merkmale von Persönlichkeit bzw. Identität mitbestimmt werden. In der Regel kann man also nicht von der orthodox-behavioristischen Annahme einer bloßen Verknüpfung von Reizen und Reaktionen ausgehen. Jeder Mensch interpretiert und reflektiert vielmehr seine Umwelt, und das bedeutet: er ist immer vergleichend auf vorgestellte frühere oder antizipierte künftige Konstellationen angewiesen. Die individuelle Interpretation von Situationen z. B. im Berufsleben besteht im subjektiven Herstellen von Relationen (wofür selbst noch die Feststellung einer scheinbaren Nicht-Vergleichbarkeit spräche); sie bedarf notwendig der Folie anderer Situationen, also auch solcher im außerberuflichen Bereich (und vice versa). Menschen, die in dieser Weise

Vergleiche anstellen, müssen als einheitliche begriffen werden. Es ist zumindest kaum als Regelfall vorstellbar, dass sich Menschen völlig in eine Berufs- und in eine Privatperson aufspalten. Begriffe wie Subjektivität, Persönlichkeit und Identität beinhalten dieses Verständnis von personaler Unteilbarkeit, wie es ganz direkt im Terminus „**In**-dividualität“ zum Ausdruck kommt. Das gilt auch für jene besonders reflexive Form von Identität, die Giddens (1991) als Charakteristikum der Menschen in den postindustriellen Gesellschaften der „späten“ Moderne beschreibt.

4.1 Studien zu Arbeit und Freizeit

In den Studien zu Arbeit und Freizeit spiegelt sich ähnlich wie in der älteren Forschung zu Arbeit und Persönlichkeit das Bild der früheren Industriegesellschaft auf wissenschaftlicher Ebene wider. Damals gab es nämlich noch jene starke **Segmentation** von Arbeit und Freizeit, die sich historisch erst im Zuge der Industrialisierung herausgebildet hatte. In dem Maße, wie sich das Verständnis von Freiheit und individueller Autonomie bereits im 19. Jahrhundert nicht mehr mit Arbeit (im Sinne von industrieller Lohnarbeit) vereinbaren ließ, verband es sich mit dem damals entstehenden modernen Begriff der Freizeit. Freiheit **von** den entfremdeten Formen der Erwerbsarbeit wurde immer wichtiger, und als „frei“ galt vor allem die Zeit außerhalb der vertraglich geregelten Arbeitszeit. Die zeiträumliche Trennung der Fabrik- und dann auch der Büroarbeit vom privaten, im Vergleich zur Arbeit „freieren“ Lebensbereich war auch noch bis in die zweite Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts hinein kennzeichnend für die Lebenssituation der Mehrzahl von Arbeitnehmern (im historischen Überblick vgl. auch Brock, 1991). Die dann zunehmende Ausdifferenzierung von Bereichen zwischen Arbeit und Freizeit, die heute teilweise in eine Entgrenzung der Lebenssphären übergeht, mag mit dazu beigetragen haben, dass seit den neunziger Jahren kaum noch Studien des Forschungstyps durchgeführt wurden, der nun skizziert wird. Auf diese Entgrenzung komme ich am Ende dieses Abschnittes zurück.

Die Studien zu Arbeit und Freizeit werden oft auch als Teilbereich der zuvor (in Abschnitt 3.1) dargestellten Forschung zu Arbeit und Persönlichkeit angesehen; und es handelt sich um den gleichen Typus quantitativer, zumeist querschnittlicher Analysen mit großen Personenstichproben. Sie lassen sich folgenden, von Wilensky (1962) mit Blick auf die damalige Industriegesellschaft formulierten Thesen zuordnen (im Überblick vgl. Staines, 1980; Bamberg, 1986; Hoff, 1992):

(a) Bei der **These der Generalisation** (bzw. eines „spill-over“ oder „carry-over“) wird eine Übertragung von subjektiv positiven oder negativen Kognitionen, Emotionen und Verhaltensweisen von einer auf die jeweils andere Lebenssphäre angenommen. Betont wurde „the long arm of the job“ (Meissner, 1971), und positive Korrelationen wurden in den Querschnittsstudien im Sinne eines einseitigen Einflusses von Arbeit interpretiert: Die als wenig restriktiv, komplex und positiv erfahrene Arbeit führt zu positiv bewerteten Freizeitaktivitäten, einer Vielfalt des Freizeithandelns und zu Freizeitzufriedenheit. Umgekehrt führt die Erfahrung starker Restriktivität in der Arbeit zu stärker rezeptivem, eingeschränktem Freizeitverhalten (vgl. z. B. Torbert & Rogers, 1973). Unterstellt wird zumeist, dass Prozesse des „spillover“ länger andauern, sodass man auch von einer Variante

der „Sozialisationssthe“ (im vorher dargestellten, engeren Sinne) sprechen könnte: Langfristig auf die Freizeit übertragene Erfahrungen und auch dort verfestigte Verhaltensweisen wären dann als Persönlichkeitscharakteristika zu begreifen. Für diese Interpretation sprechen die beiden einzigen Längsschnittstudien: Die eine ist wiederum im Rahmen des Forschungsprogrammes von Kohn und Schooler, und zwar im Kontext der Befunde zu Arbeitskomplexität und intellektuellen Fähigkeiten entstanden. Miller und Kohn (1983) konnten den Einfluss der Arbeit auf die „Intellektualität“ der Freizeitaktivitäten bei Frauen und Männern (und teilweise auch reziproke Effekte) aufzeigen. In den Querschnitts- sowie Längsschnittanalysen von Karasek (1978, 1979) erwies sich die Aktivität bzw. Passivität der Arbeitstätigkeit als Einflussfaktor für entsprechend aktive bzw. passive Freizeittätigkeiten sowie für politische Aktivitäten.

(b) Bei der **Kompensationsthe**, die als Gegenthese zur Generalisationsthe verstanden wurde, geht man von einem Ausgleich negativ bewerteter Erfahrungen und Verhaltensweisen in der Arbeit durch solche mit positiver Bedeutung in der Freizeit aus. Belege für diese These finden sich seltener, und die Zusammenhänge sind hier schwächer (vgl. z. B. Miller & Weiss, 1982).

(c) Die **Neutralitätsthe** eines fehlenden Zusammenhangs zwischen dem Denken, Fühlen und Handeln in beiden Lebenssphären läuft darauf hinaus, dass sich Personen der Segmentation des Alltags völlig anpassen und sich gleichsam in eine Berufs- und eine Privatperson aufspalten. Dafür scheinen Nullkorrelationen zu sprechen (z. B. Hecker & Grunwald, 1981). Auch dann, wenn nur sehr schwache Korrelationen (im Sinne von Generalisation oder Kompensation) festgestellt wurden (Tokarski, 1979; Bamberg, 1986), scheint dies auf den ersten Blick eher für die Neutralitätsthe zu sprechen.

Gegen die Mehrzahl der Studien lassen sich etliche Einwände vorbringen: Querschnittsstudien geben keine Auskunft darüber, ob es sich um einseitige Einflüsse, etwa auch von Freizeit auf Arbeit, oder um Wechselwirkungen handelt. (Eine Längsschnittstudie wie die von Miller & Kohn, 1983, bleibt die Ausnahme.) Weiter müssen sich Prozesse der Generalisation und Kompensation nicht gegenseitig ausschließen; und positive Korrelationen bei Subgruppen mit bestimmten Berufen und negative bei anderen können sich aufheben und so zu Nullkorrelationen führen. In diesem Zusammenhang muss jedoch angemerkt werden, dass in späteren Studien stärker als in der ursprünglichen Arbeit-Freizeit-Forschung nach Berufsgruppen differenziert (z. B. Kabanoff & O'Brien, 1986) oder auf die Bedeutung der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen für deren arbeitsfreie Sphäre und die daran gebundene Lebenszufriedenheit hingewiesen wurde (z. B. Tait, Padgett & Baldwin, 1989).

Auf einen weiteren, besonders wichtigen Kritikpunkt, der die Neutralitätsthe betrifft, wird im nächsten Abschnitt genauer eingegangen. Denn dieser Punkt führt zu einer ganz anderen Forschungsperspektive als derjenigen in den früheren Studien. Zuvor muss an dieser Stelle aber noch darauf hingewiesen werden, dass die Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit seit den achtziger und vor allem im Verlauf der neunziger Jahre kaum noch thematisiert wurden. Das lag wohl **erstens** daran, dass mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen – und zwar vor allem der verheirateten Frauen mit Familie im mittleren Erwachsenenalter, die Kennzeichnung der von Erwerbsarbeit freien Zeit als „Freizeit“ obsolet erschien. Freizeit mag zwar bei jüngeren Erwachsenen als konträre Domäne zur Erwerbsarbeit gelten. Im mittleren Erwachsenenalter bzw. dann, wenn Pflichten in Partnerschaften und gegenüber Kindern entstehen, schieben sich zunehmend **Bereiche zwischen Arbeit und Freizeit**.

Dazu gehört die **unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie**, die im Gegensatz zur Erwerbsarbeit oft nicht als „richtige“ Arbeit gilt und die häufiger von Frauen als von Männern verrichtet wird (zu diesem „zweiten“ Arbeitsplatz für Frauen vgl. Resch, 1991, 1996). Der weite Begriff von „Freizeit“ als der von **Erwerbs**-Arbeit freien Zeit, dem die Einengung des Begriffs der Arbeit auf die bezahlte Arbeit entspricht, verschleiern die Problemlagen erwerbstätiger Frauen (die in Abschnitt 4.3 noch genauer behandelt werden).

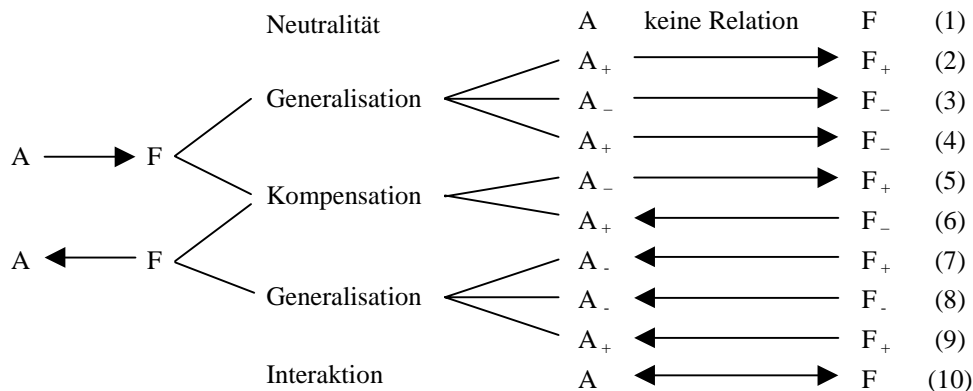
Zweitens dürfte ein Grund für den Rückgang der Arbeit-Freizeit-Forschung darin liegen, dass ein **Bedeutungswandel** nicht nur **von Arbeit**, sondern auch **von Freizeit** derart stattgefunden hat, dass sich die Konnotationen beider Begriffe immer stärker überschneiden, weil sich beide Sphären realiter immer stärker angleichen. Wie zuvor gesagt, ging die zeiträumlich strikte Segmentation zwischen Arbeit und der davon „freien“ Zeit in industriellen Gesellschaften mit einem eher dichotomen Verständnis von (Lohn-)Arbeit als Zwang und Freizeit als dem Reich der (demgegenüber größeren) individuellen Freiheit einher. Im Zuge des so genannten „Wertewandels“, der die Entwicklung von industriellen zu postindustriellen Gesellschaften begleitete, kam es weniger zu einem Bedeutungsverlust von Arbeit als zu einer Bedeutungsverschiebung (dazu werden in späterem Zusammenhang noch Studien genannt). Die Forderung nach Autonomie und Selbstverwirklichung bestimmte nun auch wieder stärker die Erwerbsarbeit, während komplementär dazu in der Freizeit immer mehr Zwänge und Pflichten in den Blick gerieten. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts kann man oftmals schon eine Auflösung der Segmentation bzw. eine **Entgrenzung** konstatieren – nämlich dort, wo die immer flexibleren Regelungen von Zeiten, Orten (außer Haus, zu Haus), Inhalten und Formen der Arbeit (z. B. Telearbeit) Autonomie erfordern; weiter dort, wo unbezahlte Arbeit in der Freizeit zunimmt; und schließlich dort, wo sich die Lebensbereiche inhaltlich überschneiden, z. B. im Umgang mit neuen Technologien, in den sozialen Beziehungen etc. Man kann geradezu von einem Zwang zur Autonomie oder von kontrollierter Autonomie sprechen – das war bereits (in Abschnitt 2.2) erwähnt worden. Dem muss aber nun an dieser Stelle hinzugefügt werden, dass der Zwang zur Autonomie ebenfalls für die Freizeit kennzeichnend ist. Zunehmend wird die individuell verfügbare Zeit auch als „Arbeit“ der Person an sich selbst, z. B. am eigenen Körper, empfunden. Immer deutlicher wird weiter, dass die Freizeit-„Industrie“ individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet und zugleich beschneidet. Ausdifferenzierung der Lebenssphären und Auflösung klarer zeiträumlicher Grenzen zwischen ihnen erzwingen schließlich einen neuartigen Typus von autonomen Leistungen der **Koordination** und **Integration**: die Tätigkeiten im Tages-, Wochen- und Jahresablauf müssen kognitiv aufeinander bezogen, auf Wechselwirkungen und Prioritäten hin überprüft, zeiträumlich geplant, mit Partnern ausgehandelt werden usw. Auch dabei verbindet sich die Erfahrung von Zwang mit der von Freiheit (vgl. dazu auch Jurczyk & Rerrich, 1993; Jurczyk & Voß, 2000).

4.2 Analysen subjektiver Vorstellungsmuster zum Verhältnis der Lebenssphären

Eine andere Forschungsperspektive als die in den früheren Studien zu Arbeit und Freizeit eröffnet sich im Anschluss an einen Einwand gegen die dort postulierte Neutralitätsthese: Wenn man die Annahme eines völlig inkonsistenten Verhaltens derselben Person in ihren beiden Hauptlebensbereichen (bzw. die Annahme einer Determination durch ganz unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale) auf der Basis des interaktionistischen Paradigmas als wissenschaftlich nicht haltbar zurückweist, so müssen Nullkorrelationen anders interpretiert werden. Darin kann sich durchaus die **subjektive** Vorstellung einer Unabhängigkeit des eigenen Denkens, Fühlens und Handelns in beiden Sphären äußern. Diese Vorstellung wäre nun z. B. als Ausdruck einer kompensatorischen Strategie zu interpretieren – nämlich dann, wenn die Gefahr besteht, dass äußerst negative Arbeitserfahrungen die Freizeit allzu sehr überschatten. Denkbar ist es auch angesichts der Erfahrung belastender wechselseitiger Einflüsse, dass Personen bewusst die Bewältigungsstrategie wählen, nach der Arbeit „abzuschalten“ und sich anderen Gedanken, Gefühlen und Tätigkeiten zuzuwenden.

Dieser Einwand gegen die Neutralitätsthese und der Gedanke, dass nicht erst die Forscher, sondern bereits die untersuchten Personen selbst subjektive Vorstellungen über vorhandene oder nicht vorhandene Zusammenhänge haben, hat im Rahmen des zuvor behandelten Forschungsprojektes von Hoff, Lempert und Lappe (1991) zu folgender Klassifikation **subjektiver Vorstellungen** geführt:

Abb. 1: **Subjektive Vorstellungen zu Relationen zwischen Arbeit und Freizeit bzw. Berufs- und Privatleben (Hoff, 1992)**



Relationen zwischen Arbeit (A) und Freizeit (F) bzw. zwischen Berufs- und Privatleben werden durch Verbindungslinien symbolisiert; die Richtung einer Determination wird durch Pfeile gekennzeichnet; die Valenzen der Lebensbereiche können positiv (+) oder negativ (-) ausfallen.

Denkbar sind also nicht nur Vorstellungen, in denen Arbeit als Ursache für Freizeiterfahrungen und Freizeithandeln gilt (Form 2-5), sondern auch solche zu umgekehrten Einflüssen des Denkens, Fühlens und Handelns in der Freizeit auf die Arbeit (Form 6-9). Es liegt auf der Hand, dass man z. B. private Probleme auch beruflich kompensieren oder bei interessanter Arbeit „vergessen“ kann (Form 6). Und ebenso können die Gedanken an die Lieblingsbeschäftigungen zu Hause die Arbeit sehr beeinträchtigen (Form 7). Die letzte Form (10) unterscheidet sich in ihrer Struktur von den vorangegangenen darin, dass anstelle einseitiger Ursache-Wirkungszusammenhänge nun die Denkfigur einer wechselseitigen Interaktion der Gedanken, Gefühle und Handlungen im Berufs- und Privatleben steht.

Solche Vorstellungen werden nicht nur sehr konkret, d. h. mit Blick auf spezifische Kognitionen, Emotionen und Handlungen in beiden Lebensbereichen hergestellt, sondern sie fügen sich bei Personen zu komplexeren, individuell charakteristischen **Vorstellungsmustern** zusammen. Derartige Muster lassen sich durch die Dominanz einer (oder zweier) Vorstellungsformen (Abb. 1) kennzeichnen; und diese Dominanz zeigt sich darin, dass die entsprechende Vorstellung generalisiert, d. h. als zeitlich überdauernd und viele Einzelbezüge übergreifend formuliert wird. In den empirischen Studien bei männlichen Facharbeitern (Hoff, Lempert & Lappe, 1991), bei männlichen Krankenpflegern (Femers & Hörmann, 1990) und bei weiblichem und männlichem Pflegepersonal (Büssing, 1992) zeigte sich, dass diese komplexeren Muster und dominanten Vorstellungsformen u. a. mit den inhaltlichen Affinitäten zwischen Tätigkeiten im Beruf und im Privatleben variieren. Weiter entwickeln sie sich im Lebenslauf in Abhängigkeit von den realen Lebenskonstellationen. So fand sich beispielsweise bei den jungen Facharbeitern, deren äußerst restriktive Arbeit mit individuell

völlig „freier“ Zeit kontrastierte und deren Leben inhaltlich aus zwei unterschiedlichen „Welten“ bestand, die Neutralitätsvorstellung als dominante persönliche Überzeugung. Bei den Facharbeitern, deren spätere Arbeitsplätze dann neben Zwängen auch zunehmend Handlungsspielräume aufwiesen und deren „Freizeit“ zu Beginn des mittleren Erwachsenenalters in ein Privatleben mit Verpflichtungen gegenüber Partnern und Kindern übergang, kam es zur Ausbildung einer dominanten Wechselwirkungsvorstellung (Form 10, vgl. Abb. 1). Dort, wo die alten Kontraste andauerten, verfestigten sich dagegen Neutralitäts- und Kompensationsvorstellungen.

Hoff et al. (1992, S. 377 ff.) haben darauf hingewiesen, dass Frauen vermutlich viel stärker als Männer in der Integration ihrer Lebenssphären eine identitätszentrale Entwicklungsaufgabe sehen und dass bei erwerbstätigen Frauen mit Familie die interaktionistische Vorstellungsform (Form 10, vgl. Abb. 1) dominiert. Denn gerade in „frauentypischen“ Tätigkeitsfeldern gibt es inhaltliche Affinitäten zwischen Haus- und Familienarbeit – z. B. bei Erzieherinnen oder Kinderpflegerinnen. Frauen in solchen Berufen sind von Krüger et al. (1990, Krüger & Born, 1990) untersucht worden, und sie erlebten die große inhaltliche Nähe offensichtlich eher negativ. Verstärkt wurde dies noch in der Phase der Mutterschaft. Die Berufsarbeit verlor aufgrund dieser ausgeprägten inhaltlichen Übereinstimmung an Attraktivität. Die Frauen hoben in den Interviews nur die Elemente des Berufes positiv hervor, die mit der familiären Arbeit kontrastierten, und wünschten sich sonst eher eine inhaltlich klarere Trennung.

4.3 Analysen zu den Problemlagen erwerbstätiger Frauen

Mit dem zuletzt genannten Punkt sind bereits Problemlagen erwerbstätiger Frauen angesprochen worden. Die Forschung dazu hat in den beiden letzten Jahrzehnten immer mehr zugenommen. Als Ursache war schon der Anstieg der Frauenerwerbsquote genannt worden, der allerdings insgesamt in Deutschland geringer als in anderen Ländern war. Differenziert man jedoch nach Familienstand und Ausbildungsniveau, so zeigte sich bereits bis zum Beginn der neunziger Jahre ein bemerkenswerter Anstieg der Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen (vgl. Lauterbach, 1991). Ebenso bemerkenswert war der im Zuge der Bildungsexpansion gestiegene Anteil von Frauen mit Abitur und mit dem Abschluss einer qualifizierten Berufs- bzw. Hochschulbildung (Tölke, 1989). Die Berufstätigkeit von Frauen setzte sich also auch nach der Familiengründung im mittleren und höheren Erwachsenenalter immer häufiger fort, z. T. mit Unterbrechungen, z. T. kontinuierlich – z. B. bei Frauen ohne Kinder. Von daher ist es kaum verwunderlich, dass in der Forschung das Verhältnis von Beruf und Familie, Erwerbs- und Hausarbeit bzw. (auch mit Blick auf Frauen ohne Kinder) das Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu einem zentralen Thema geworden ist. Ein einheitlicher Forschungstypus lässt sich nicht ausmachen, wengleich eine Vielzahl qualitativer Analysen vorliegt. Mit den früheren Arbeit-Freizeit-Studien gibt es kaum Berührungspunkte – abgesehen von einer älteren Studie zu Freizeit und Familienleben bei Industriearbeitern (Schlösser, 1981) oder von den eben erwähnten Untersuchungen zu subjektiven Vorstellungsmustern. Während dort häufiger Männer untersucht wurden, stehen hier fast ausschließlich Frauen im Mittelpunkt des Interesses. (Auf komparative Studien zu Berufsverläufen sowie zur Lebensgestaltung von Frauen, Männern und bei Paaren soll im

nächsten Abschnitt eingegangen werden.) Gleichwohl wurden die empirischen Befunde (a) zum Alltag von Frauen im Querschnitt oder (b) zu den Lebenssträngen im Längsschnitt natürlich immer auch vor dem Hintergrund des Verhältnisses der Lebenssphären und der „Normal“-Biographien von Männern interpretiert.

Eine erste Studie zur **alltäglichen Situation erwerbstätiger Frauen mit Familie**, auf die spätere Autorinnen dann mit ihren Untersuchungen häufig Bezug genommen haben, stammt von Becker-Schmidt (1980) und ihren Mitarbeiterinnen (vgl. Becker-Schmidt et al., 1982, 1983). Untersuchungsthema waren die Arbeitserfahrungen von Industriearbeiterinnen in Fabrik und Familie; und als Hauptkennzeichen solcher Erfahrungen ließ sich eine Ambivalenz aufzeigen: Ambivalent waren erstens die Erfahrungen der zeitlich belastenden, restriktiven Fabrikarbeit, die jedoch nicht ausschließlich per se und als negativ, sondern im Vergleich zur Hausarbeit auch als positiv bewertet wurde; ambivalent waren ebenso die Erfahrungen der Hausarbeit, die nun auch aus der Perspektive der Fabrikarbeit bewertet wurde; und ambivalent wurde schließlich die Relation beider Lebenssphären insgesamt beurteilt: „Eines (die Fabrik- oder die Hausarbeit) ist zuwenig, beides ist zuviel“ (so der Titel einer Buchpublikation, Becker-Schmidt, Knapp & Schmidt, 1984). Im Übrigen können diese Erfahrungen auch sehr gut mit Bezug auf die zuvor genannten subjektiven Vorstellungsmuster der Interaktion und Kompensation (Abb. 1) beschrieben werden: Die Frauen stellten ständig gedankliche Bezüge zwischen beiden Lebensbereichen her und erfuhren deren wechselseitige Einflüsse. Erwerbs- und Hausarbeit bedeuteten ihnen nicht ausschließlich eine „Doppelbelastung“, sondern deren Relation wurde immer auch im Sinne einer kompensatorischen Entlastung des einen durch den jeweiligen anderen Bereich empfunden. Einerseits bot die Berufstätigkeit das, woran es der Hausarbeit mangelte – die Möglichkeit sozialer Kontakte sowie Anerkennung der eigenen Leistung. Andererseits bot sich nur in der Familienarbeit jene „Zeit zum Verweilen“, die eine Akkordarbeit in der Fabrik nicht zuließ (Becker-Schmidt et al., 1984, S. 59).

Im **Konzept der doppelten und widersprüchlichen Sozialisation von Frauen** haben Becker-Schmidt und Knapp (vgl. Knapp, 1990) ihre empirischen Befunde verallgemeinert – nämlich (a) im Sinne der dauerhaft fortlaufenden alltäglichen Erfahrungen von erwerbstätigen Frauen generell und (b) im Sinne einer bereits vorberuflich ausgebildeten Doppelorientierung, die lebenslang erhalten bleibt, sich verfestigt und auch dann noch biographischer Bezugspunkt bleibt, wenn es Phasen gibt, in denen Frauen ihren Berufsverlauf unterbrechen. Bevor auf die zuletzt genannte biographische Perspektive dieses Konzeptes eingegangen wird, muss gesagt werden, dass sich die erstgenannte Generalisierung bestätigen lässt. Die Ergebnisse einer Vielzahl von querschnittlichen Analysen zur Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verweisen durchgängig auf die alltägliche **Ambivalenz** von Erfahrungen und auf die fortwährende Bewältigung ganz unterschiedlicher Handlungsanforderungen in beiden Bereichen. Hier können z. B. Untersuchungen zur Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit der Geburt des ersten Kindes (Notz, 1991) oder Analysen zur doppelten Orientierung auf Beruf und Familie bei Frauen in ganz anderen Berufen als den von Becker-Schmidt et al. untersuchten angeführt werden (z. B. Krüger et al., 1987; vgl. auch Metz-Göckel & Nyssen, 1990; Schulze-Buschhoff, 1995; Hagemann-White, 1995). Auch in den hochqualifizierten Berufen und in leitenden Positionen fühlen sich Frauen in der Regel stärker als ihre männlichen Partner zugleich für Haushalt und Kinder zuständig

(Gilbert, 1985; Schmidt, 1989; Edlund, 1990; Schmid, 1996). Neben Falldarstellungen, in denen nicht nur eine „Doppelbelastung“, sondern auch ein deutlich empfundener „Doppelgewinn“ hervorgehoben wird (Paetzold, 1996), dominiert besonders in den Studien zu **Frauen in Führungspositionen** (Friedel-Howe, 1990) der Befund der schwierigen Vereinbarkeit konfligierender Handlungsanforderungen in beiden Lebensbereichen: Wesentlich mehr Frauen als Männer in Führungspositionen haben keine Kinder und/oder sind alleinstehend (Quack, 1997; Wunderer & Dick, 1997; Bischoff, 1999). Das gleiche gilt in spezifischen Berufsfeldern – beispielsweise für Chefsekretärinnen (Mussmann & Papst, 1990). Die Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit sind in Deutschland z. T. größer als in etlichen anderen europäischen Ländern, was an den mangelnden sozialen Stütssystemen und an rechtlichen Regelungen z. B. zu Mutterschaft und Eltern-, „Urlaub“ liegt (vgl. Schiersmann, 1995).

Außer den Schwierigkeiten bei der Koordination der Lebensbereiche im Alltag sind für Frauen **Probleme bei der Verknüpfung der Lebensstränge** und solche beim Aus- und Wiedereinstieg in das Erwerbsleben im Verlauf **diskontinuierlicher Erwerbsbiographien** kennzeichnend. Dass die Berufsverläufe von Frauen viel diskontinuierlicher als die von Männern verlaufen und dass dabei Unterbrechungen im Zusammenhang mit Erziehungsurlauben und reduzierten Arbeitsmarktchancen eine Rolle spielen, ist mehrfach erwähnt worden (vgl. Engelbrech, 1991; Mayer, Allmendinger & Huinink, 1991, Lauterbach, 1994; Engelbrech & Reinberg, 1998). Im Anschluss an das Konzept zur doppelten und widersprüchlichen Sozialisation von Frauen erscheinen die Arbeiten von Krüger und Born besonders wichtig (vgl. Krüger et al., 1987; Krüger & Born, 1990, 1991; Born, 1994; Born et al., 1996). Vor allem ihre aus quantitativen und qualitativen Teiluntersuchungen bestehende Studie zu den Biographien von Frauen, die ca. 1930 geboren wurden, die in der Nachkriegszeit in den fünf häufigsten Lehrberufen für Frauen – Kauffrau, Verkäuferin, Friseurin, Schneiderin, Kinderpflegerin – tätig waren und deren Biographien dann von jüngeren über das mittlere bis ins höhere Erwachsenenalter hinweg rekonstruiert wurden (Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996) erbrachte Folgendes: Im Gegensatz zu der Annahme, es gäbe zwei oder drei Phasen (eine erste Phase der Berufstätigkeit, eine zweite Familienphase und eine dritte Berufsphase, wenn die Kinder außer Haus sind), wechselten viele Frauen mehrfach zwischen der beruflichen und familiären Sphäre. Auch bei denjenigen, deren Lebensverlauf tatsächlich grob durch drei Phasen gekennzeichnet war, erfolgte der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit oft direkt nach der Geburt des Kindes. Bei den unterschiedlich diskontinuierlichen Verläufen und bei allen Aus- und Einstiegen zeigten sich komplexe Interdependenzen zwischen internen, „privaten“ Beweggründen und externen Bedingungen angesichts unterschiedlicher Ausbildungsberufe und Arbeitsmarktchancen. So waren neben Kindern oft auch andere familiäre Ereignisse oder Prozesse mit Blick auf den Berufsverlauf wichtig – z. B. die Pflege älterer Angehöriger. Ausschlaggebend für Wiedereinstiege waren die starke Berufsorientierung vieler Frauen sowie das Einkommen der Ehemänner, aber diese Wiedereinstiege führten nur z. T. wieder zurück in die alten Ausbildungsberufe. Eine inhaltliche Kontinuität gab es z. B. eher bei Kauffrauen, während bei anderen Ausbildungsberufen nach Unterbrechungen nur ausbildungsfremde Tätigkeiten oder auch gar keine Wiedereinstiege möglich waren. Obwohl das Zwei- oder Dreiphasen-Modell also häufig nicht in der Realität vorkam, bildete es dennoch kontrafaktisch einen normativen subjektiven Bezugspunkt (Krüger, 1991). Männer wurden bei Krüger und Born nicht

systematisch in die Untersuchung einbezogen, aber man kann unterstellen, dass beide Lebensstränge bei Männern in der Regel viel selbstverständlicher nebeneinander weiterlaufen, ohne sich gegenseitig zu „stören“. Dagegen kam es bei den hier untersuchten Frauen mit den Änderungen in einem Lebensstrang auch zu Verschiebungen der Prioritäten und zu einem Wechsel in den Anforderungen des „Ausbalancierens“. Wurde die Erwerbstätigkeit unterbrochen – und dies noch mehrfach –, so blieb die Arbeitswelt gleichwohl gedanklich ständig präsent. Anscheinend gibt es insgesamt bei Frauen ein viel komplizierteres Muster des „Nacheinander“ **und** des „Nebeneinander“ von Beruf und Familie als bei Männern. Die stärkere diachrone Diskontinuität bringt immer auch entsprechende Verschiebungen im synchronen Verhältnis beider Lebensbereiche mit sich. Durchgängig zeigte sich bei den Frauen in dieser Studie, dass die Berufstätigkeit zentraler Bestandteil ihres Lebenskonzeptes war. Angemerkt sei noch ein gewisser Widerspruch, der bei den qualitativen Analysen zutage trat: Einerseits spielte die berufliche Autonomie in den Schilderungen der Frauen eine größere Rolle als die familialen Bindungen; bei der expliziten Bewertung der Lebenssphären wurde diesen Bindungen in Übereinstimmung mit den für Frauen geltenden Normen dann aber doch wieder eine hohe Priorität eingeräumt.

4.4 Studien zur beruflichen Entwicklung und Lebensgestaltung bei Frauen, Männern und Paaren

Der zuletzt erwähnte Widerspruch lässt sich wohl so interpretieren, dass die **Doppelorientierung** dieser älteren Frauen durch ein Spannungsverhältnis zwischen subjektiven Präferenzen und normativen Bindungen gekennzeichnet war, das unreflektiert blieb. Man könnte auch sagen, dass die Doppelorientierung an Beruf und Familie zwar „gelebt“ bzw. im Handeln realisiert wurde, aber nicht als bewusstes Gegenkonzept zu der damals normativ leitenden, viel stärker familienzentrierten Lebensgestaltung vertreten wurde. Ohne an dieser Stelle noch darauf einzugehen, welche Erfahrungen diese älteren Frauen an ihre Töchter weitergaben (vgl. Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996), soll auf Studien zur **Lebensplanung** und **Lebensgestaltung** junger Frauen hingewiesen werden – auch wenn es in diesem Beitrag nicht um das frühe Erwachsenenalter geht. Denn im Vergleich zu den älteren Frauen zeigte sich, dass eine Doppelorientierung in den neunziger Jahren von vielen jungen Frauen stärker reflektiert und bewusster in Kontrast zu einer familienzentrierten Lebensgestaltung präferiert wurde. (Geissler & Oechsle, 1996; Seidenspinner, 1996). Gerade das Nachdenken über mögliche alternative Prioritäten im eigenen Leben führte (und führt heute) vielfach dazu, dass beiden Lebenssphären eine gleiche Priorität zuerkannt wird.

Studien zu Lebensentwürfen und Lebenskonzepten von jungen Frauen **und** Männern gab es im Übrigen schon Ende der achtziger Jahre. Baethge et al. (1988) berichteten in einer soziologischen Studie, dass junge Frauen und Männer in handwerklich-industriellen sowie kaufmännischen Berufen ihre **Lebensentwürfe** nicht bloß einseitig auf den beruflichen oder außerberuflichen Lebensstrang bezogen, sondern auch in hohem Maße eine Integration von Beruf, Familie und Freizeit bevorzugten. In dieselbe Richtung wies eine psychologische Studie zu Jungakademikern, die als „Führungsnachwuchskräfte“ in das Berufsleben eingetreten waren (Spieß et al., 1992; vgl. auch v. Rosenstiel, 1989). Auch hier dominierte

nicht eine Karriere- oder eine Freizeitorientierung, sondern das Ideal des Gleichgewichts bzw. der subjektiv befriedigenden Integration der Lebenssphären. In diesen und weiteren Studien trat zugleich die lebens- und identitätszentrale Bedeutung der Arbeit zutage. Die Untersuchungen belegen, dass es anstelle eines „Bedeutungsverlustes“ von Arbeit zu der oben erwähnten Bedeutungsverschiebung gekommen war: Den hier untersuchten jungen Erwachsenen ging es um „Sinnerfüllung“ und um „Selbstentfaltung“ nicht nur in der Freizeit bzw. im Privatleben, sondern ebenso in der Arbeit.

Die sehr bewusste, gleichgewichtige Ausrichtung des eigenen Lebens auf den beruflichen und außerberuflichen Bereich bestimmte nicht nur bei jungen Frauen, sondern offensichtlich auch bei vielen jungen Männern die **Identität** – und bei Baethge et al. (1988) war bereits im Titel ihrer Studie von „Arbeit und Identität“ die Rede. Man könnte also auch mit Markus & Nurius (1986) davon sprechen, dass sich die Geschlechter in ihren (nicht mehr nur komplementär an einen Lebensstrang gebundenen) „possible selves“ annähern. Nun handelte es sich aber um Zukunftsentwürfe, und es gibt keine Längsschnittuntersuchung zu den Fragen, ob und wie dieselben Personen – die heute im mittleren Erwachsenenalter stehen – derartige Entwürfe später tatsächlich realisiert haben, ob ihre Doppelorientierung als Leitbild bestehen blieb, auch wenn ihre Lebensgestaltung dann doch faktisch durch die Dominanz des einen oder anderen Bereiches gekennzeichnet war, ob sie ihre spätere Lebensgestaltung angesichts früherer Vorstellungen als ambivalent empfanden etc. Man kann aber davon ausgehen, dass die spätere Lebensgestaltung im Verlauf des mittleren und höheren Erwachsenenalters bei Frauen wie bei Männern vielfach nicht als optimale Realisierung der früheren Lebensentwürfe gelten kann. Denn an der Schwelle zum mittleren Erwachsenenalter und von da ab fortlaufend bis in das höhere Erwachsenenalter hinein treten die eben skizzierten Problemlagen bei erwerbstätigen Frauen auch heute auf. Sie sind nur dadurch erklärbar, dass es vielfach entgegen den ursprünglichen Lebensentwürfen auf der Handlungsebene doch wieder zur komplementären Arbeitsteilung und zu Abstrichen am Leitbild eines Gleichgewichtes zwischen beiden Lebenssphären kommt. Das liegt an jenen Strukturen und Organisationsformen von Arbeit, die sehr wandlungsresistent erscheinen und die im Lebenslauf dann, wenn es zu komplexen „Verflechtungen“ (zu den soziologischen Aspekten dieses Begriffes vgl. Born & Krüger, 2001) der Lebensbereiche und Lebensstränge in Partnerschaften kommt, auf Männer als Hauptverdiener und auf Frauen als Hauptverantwortliche für die Familie zugeschnitten sind. Gerade dann, wenn sich die Lebensentwürfe junger Frauen und Männer angenähert haben und wenn dies für Partnerschaften das Leitbild einer egalitären Arbeitsteilung impliziert, ergeben sich für das gesamte weitere Erwachsenenalter Diskrepanzen: Diese früheren Entwürfe „passen“ nicht zur stärker komplementären Arbeitsteilung in der Familie und zu den ebenso komplementären Berufsverläufen, bei denen die Frauen stärker „zurückstecken“, weil eine egalitäre Arbeitsteilung in der Familie häufig dem Berufserfolg beider Partner abträglich wäre. Mit solchen Diskrepanzen stellen sich im Erwachsenenalter fortlaufend Fragen nach der Veränderung der Lebens- und Identitätsentwürfe (Beck-Gernsheim, 1992).

Mit länger anhaltenden Partnerschaften und vor allem dann, wenn Kinder zu versorgen sind, wandelt sich die **individuelle Lebensgestaltung** (in der soziologischen Literatur wird häufiger von „Lebensführung“ gesprochen vgl. Brock, 1991; Voß, 1991; Kudera & Voß, 1990; Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, 1995). Viel stärker als das frühe Erwachsenenalter wird das mittlere und das höhere Erwachsenenalter zumeist durch „Verflechtungen“ und soziale Verpflichtungen bestimmt. Die individuelle wird in eine **gemeinsame Lebensgestaltung von Partnern** integriert, welche erstens auf das (nunmehr ineinander verschränkte) Alltagshandeln, auf die Bestimmung gemeinsamer Ziele und auf Aushandlungsprozesse zur Arbeitsteilung im Haushalt bezogen ist. Zu solchen Abstimmungsprozessen und zur gemeinsamen Lebensbewältigung liegen erste Studien wiederum nur für junge Erwachsene vor (vgl. Keddi et al., 1999; Witzel & Kühn, 2001). Die gemeinsame Lebensgestaltung betrifft zweitens das gemeinsame, biographisch bedeutsame Handeln über das gesamte Erwachsenenalter hinweg. (vgl. Abschnitt 2.2). Langfristig müssen also gemeinsame private **Lebensziele** bestimmt, revidiert, ausgehandelt und mit den jeweils individuellen Zielen in den Berufsverläufen beider Partner abgestimmt werden. Was die psychologischen Aspekte solcher

Verflechtungen anbelangt, so fehlen bislang theoretische Konzepte und empirische Studien, in denen solche für das mittlere und höhere Erwachsenenalter zentrale Prozesse der gemeinsamen Koordination von beruflichen und privaten Handlungszielen, der Bestimmung von gemeinsamen bereichsübergreifenden Zielen und des Umgangs mit konfligierenden Zielen thematisiert werden. Auf die im angloamerikanischen Raum schon länger existierende, im deutschen Sprachraum dagegen neue Forschung zu den „dual career couples“, in der solche Prozesse ansatzweise behandelt werden, soll zum Schluß dieses Abschnittes eingegangen werden.

In empirischen Untersuchungen zur **beruflichen Entwicklung im Kontext der gesamten Lebensgestaltung** wurden Paarbeziehungen nur am Rande behandelt; in erster Linie ging es um die Berufsverläufe und die Karriereplanung und um den Berufserfolg einzelner Personen. Seit den neunziger Jahren wurden bevorzugt Angehörige akademischer Professionen im jüngeren Erwachsenenalter (vgl. z. B. Sieverding, 1990; Abele, 1994) sowie im mittleren Erwachsenenalter untersucht – beispielsweise Ärztinnen und Ärzte (Mesletzky, 1996). An dieser Stelle soll vor allem auf neuere Untersuchungen hingewiesen werden, in denen die eben genannten langfristigen und für die Identität im mittleren Erwachsenenalter zentralen **Ziele des biographisch bedeutsamen Handelns** thematisiert wurden. In den Studien von Strehmel (1999) und Wiese (2000) wurden zwar Erwachsene bis zum Alter von ca. 35 Jahren untersucht, aber deren Ziele waren auf das weitere Erwachsenenalter gerichtet; außerdem erscheinen die in diesen Studien zugrunde liegenden handlungstheoretischen Konzepte für die künftige Forschung relevant. Strehmel (1999) knüpfte an derart handlungstheoretisch fundierte Arbeiten zu Wertpräferenzen und Entwicklungszielen von Brandstädter (1998; vgl. auch Brandstädter, Renner & Baltes-Götz, 1989) sowie an ein Modell zur Arbeitszufriedenheit von Bruggemann (vgl. Bruggemann, Großkurth & Ulich, 1975) an; anders als sonst in der Arbeitszufriedenheitsforschung wurde Zufriedenheit jedoch auf den langfristigen Prozeß der persönlichen beruflichen Entwicklung bezogen. In den teils quantitativen, teils qualitativen Analysen zeigte sich u.a., daß den untersuchten Wissenschaftlerinnen mit Kindern eine Balance zwischen Beruf und Familie bedeutsamer war als der berufliche Erfolg per se. Die berufliche Qualifikation dieser Frauen schien in der Außenwahrnehmung durch die Mutterrolle an Wert zu verlieren. Im Kontext dieses Beitrags ist weiter die Unterscheidung von Personengruppen nach Entwicklungszufriedenheit, Wertpräferenzen, Selbstkonzepten und vor allem: nach der Bewältigung von Diskrepanzen zwischen Entwicklungszielen und deren (bisheriger) Realisierung bzw. deren (künftiger) Realisierbarkeit wichtig. So zeigten sich bei Personen, die mit ihrer beruflichen Entwicklung zufrieden waren, keine solche Diskrepanzen und eine klare **Karriereplanung**. Unzufriedene hielten dagegen hartnäckig an einmal gesetzten beruflichen Zielen fest, die aber nicht umgesetzt wurden; oder sie passten sich allzu flexibel und ohne starke Bindung an persönliche Ziele den äußeren Umständen an. „Resignativ“ zufriedene Personen hatten ihre persönlichen Ziele zwar nicht völlig geändert, aber sie doch auch auf ein Handeln zurechtgeschnitten, das realisierbar erschien.

Der Untersuchung von Wiese (2000) lag ein generell für menschliche Entwicklung formuliertes Modell zur Selektion, Optimierung und Kompensation („SOK“: Baltes & Baltes, 1990) zugrunde. In handlungstheoretischer Perspektive (vgl. Baltes & Freund, 1999) bedeutete „Selektion“ hier die Bildung von **Prioritäten bei persönlichen Zielen**, und „Optimierung“ richtete sich auf deren Umsetzung. Theoretisch wurden weitere Konzepte des Umgangs mit multiplen Zielen (vgl. Sheldon & Emmons, 1995) sowie der Balancierung

verschiedener Lebensaufgaben (Cantor & Harlow, 1996) herangezogen. An dieser Stelle sollen nur die Ergebnisse berücksichtigt werden, die sich auf Selbstberichte zu Zielen und zur eigenen Befindlichkeit von ca. 200 Personen stützen: Bei der Mehrzahl der untersuchten Frauen und Männer fand sich eine parallele Ausrichtung gegenwärtiger sowie künftiger Ziele auf den Beruf und auf das Privat- bzw. Familienleben. Die anderen Personen waren berufsorientiert – die Frauen jedoch häufiger „biographisch sequentiell“, d.h. nur phasenweise, während mehr Männer ausschließlich berufliche Ziele berichteten. Die auf den Beruf zentrierten Personen beschrieben sich dort (sowie generell) als emotional ausgeglichener als Personen mit paralleler Zielstruktur; die Frauen und Männer mit derart paralleler Zielstruktur beurteilten dagegen ihre Befindlichkeit in der Partnerschaft als positiver.

Im Rahmen eines anderen Projektes von Hoff et al. (2000, Hoff, Grote & Wahl, 2002) wurden in einer ersten quantitativen Studie ca. 1000 Professionsangehörige in Medizin und Psychologie untersucht. Die Berufswege dieser Personen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren wurden retrospektiv vom Berufseintritt (1984) bis zum Erhebungszeitpunkt (1999) erfasst. In beiden Professionen zeigten sich höchst unterschiedliche **Berufsverlaufsmuster** – beispielsweise kommt in der Psychologie am häufigsten das Muster der Doppel- und Mehrgleisigkeit verschiedener Tätigkeiten vor, während sich die Professionsangehörigen in der Medizin in institutionell vorgezeichneter Weise als FachärztInnen immer weiter spezialisieren. Außerdem zeigte sich, daß Frauen seltener in höhere Positionen gelangen und daß sie viel häufiger diskontinuierliche Berufswege durchlaufen als Männer. In einer zweiten qualitativen Studie wurden bei einer Teilstichprobe von prototypischen Vertretern der Berufsverlaufsmuster **Formen der Lebensgestaltung** detailliert beschrieben und dann auf die Daten der ersten Erhebung rückbezogen. Die Diskontinuität der Berufsverläufe bei der Mehrzahl der Frauen ließ sich darauf zurückführen, daß Berufs- und Familienleben über Jahre hinweg koordiniert und integriert werden mussten. Diese **Integration** der Lebenssphären erwies sich selbst als ein übergeordnetes Lebensziel. Frauen bemessen subjektiv ihren **Berufserfolg** zumeist danach, in welchem Maße ihnen der Beruf eine solche Integration ermöglicht. Das entspricht jenem Begriff einer „sanften“ Karriere von Frauen, den Abele (1998) von dem Begriff der „Karriere“ im engeren Sinne unterschieden hat. Kontinuität und Berufserfolg im engeren und „objektiven“ Sinne von Aufstieg und hohem Einkommen (zu „objektivem“ und subjektivem Berufserfolg vgl. auch den Überblick bei Renner, 2001) ergibt sich dagegen bei den meisten Männern durch eine **Segmentation** der Lebenssphären und eine Entlastung von familialen Aufgaben durch ihre Partnerinnen. Aufschlußreich war schließlich, daß Berufserfolg auch mit einer **Entgrenzung** von Berufs- und Privatleben einhergehen kann – etwa dann, wenn alleinstehende Frauen ohne Kinder in Führungspositionen aufsteigen und wenn sie durch ihr Berufsleben derart absorbiert sind, daß auch ihr privates nur noch durch ihr berufliches Leben bestimmt wird bzw. dahinter quasi „verschwindet“. In einer noch laufenden dritten Teilstudie werden diese Formen von Segmentation, Integration und Entgrenzung als aneinandergeschaltete Bestandteile der gemeinsamen Lebensgestaltung und Arbeitsteilung von Paaren untersucht.

Das **dyadische System von Ehepaaren bzw. Partnerschaften** wurde in der angloamerikanischen Forschung schon früh als wichtige Untersuchungseinheit und als konstitutiv für die individuellen Berufs- und Entwicklungsverläufe der Partner angesehen.

Am bekanntesten ist die auf Rapoport & Rapoport (1969, 1977) zurückgehende Forschungstradition zu „**dual career couples**“ geworden. Diese Doppelkarrierepaare unterscheiden sich von anderen Doppelverdienern dadurch, daß beide Partner zumeist Angehörige hochqualifizierter Berufe sind und daß den Frauen die Karriere bzw. der Berufserfolg (im engeren Sinne von Aufstieg in höhere Positionen, Zunahme an Einkommen und Verantwortung) ebenso identitätszentral ist wie ihren männlichen Partnern (vgl. den Überblick bei Domsch & Ladwig, 1998). Das bedeutet für die Männer zugleich eine notwendig stärkere Beteiligung an jener unbezahlten Reproduktionsarbeit, die vor allem dann anfällt, wenn das Paar Kinder hat. „Dual career couples“ können als Resultat der Modernisierung weiblicher Lebensläufe und als neuartiger, egalitär-symmetrischer Gegendertypus zur traditional-komplementären Form der Arbeitsteilung in Partnerschaften verstanden werden (vgl. Hitzler, Meuser & Pusch, 2000). Bevor einige Forschungsergebnisse angeführt werden, soll darauf hingewiesen werden, daß man im deutschsprachigen Raum erst in den neunziger Jahren auf die engen Beziehungen zwischen den Erwerbsverläufen von (Ehe-)Partnern allgemein (vgl. Born, 1993a, b) und speziell von Partnern in Doppelkarrierepaaren aufmerksam wurde. Die ersten Studien zu „dual career couples“ waren hier im übrigen von dem betriebswirtschaftlichen Interesse an einer verbesserten Personalplanung und -entwicklung in Wirtschaftsunternehmen geleitet (vgl. Domsch & Krüger-Basener, 1995; Corpina, 1996). Möglicherweise spiegelt sich in dem Mangel an Forschung eine in Deutschland verzögerte Entwicklung wider – sei es, daß die Zunahme der Erwerbstätigkeit besonders von beruflich hochqualifizierten Frauen im mittleren Erwachsenenalter später als z. B. in den USA einsetzte; oder sei es, daß das normative Muster einer stärker auf Differenz als auf Egalität der Geschlechter basierenden Arbeitsteilung in Deutschland tiefer verankert ist als in anderen Ländern.

Die **Forschungsbefunde** weisen nun zwar einerseits tatsächlich auf starke egalitäre Beziehungsstrukturen bei „dual career couples“ hin; andererseits zeigten sich aber vor allem dann, wenn Kinder zu versorgen waren, auch wieder Annäherungen an das komplementäre Muster der alltäglichen Arbeitsteilung mit einer stärkeren Zuständigkeit der Frauen für die Familie (vgl. Gilbert, 1985, 1993; Silberstein, 1992). Diese im Vergleich zu anderen Paaren partnerschaftlichere, aber gleichwohl keineswegs völlig egalitäre Bewältigung des gemeinsamen Alltags wurde z. B. bei Biernat und Wortmann (1991; vgl. auch Emmons et al., 1990) als Resultat von **Konflikten angesichts multipler Rollen und unterschiedlicher Ziele beider Partner** beschrieben. Neben der darauf gerichteten, positiv bewerteten Fähigkeit des Umgangs mit (Rollen-)Ambiguität wurde in etlichen Studien als besondere Kompetenz der Partner in Doppelkarrierepaaren auch die des Zeitmanagements bei der Koordination der alltäglichen Zeiten für Beruf, Kinder, Haushalt und Partnerschaft hervorgehoben. Wenn in der Forschung neben dem Alltagshandeln auch das biographisch bedeutsame Handeln beider Partner thematisiert wurde, ging es vor allem um zwei Problempunkte: ein erster Punkt betraf die Kinder, deren Geburt und die anschließende Erziehungsphase, die für beide Partner eine darauf abgestimmte berufliche Karriereplanung erfordern. Ein zweiter Punkt betraf die für Karrieren bisweilen unumgänglich erscheinende Mobilität. Hier kam es bei manchen Doppelkarrierepaaren zu „Commuting“, d.h. zu einer zeitweilig getrennten Haushaltsführung (vgl. auch Peuckert, 1991). Versucht man insgesamt die **Nachteile** der Lebensgestaltung von „dual career couples“ – z. B. den erhöhten Stress durch konfligierende Ziele und Rollenkonflikte – und die **Vorteile** dieser Beziehungsform gegeneinander abzuwägen (vgl.

auch Domsch & Ladwig, 1998), so scheinen die Vorteile zu überwiegen (Carlisle, 1994). Bei diesen Vorteilen wurde die für Identität relevante, von beiden Partnern berichtete hohe Selbstachtung an erster Stelle genannt. Als eine zentrale positive Erfahrung beider Partner wurde weiter der Umgang mit ungewöhnlichen Lebensproblemen und Entscheidungsdilemmata hervorgehoben, die innovativ und autonom gelöst werden mussten (Sekaran, 1986).

4.5 Fragestellungen für die künftige Forschung

Abschließend sollen wieder Fragen für die künftige Forschung genannt werden, die sich im Anschluss an die in diesem Kapitel skizzierten Forschungstraditionen ergeben und die über die bereits am Ende des letzten Kapitels (3.3) formulierten Fragen hinausweisen.

- Dort war zuerst nach den sich wandelnden **individuellen** Erwerbsbiographien, das heißt: nach deren Kontinuität bzw. Diskontinuität, nach neuartigen Mustern, nach Unterschieden zwischen Frauen und Männern, nach der subjektiven Beeinflussbarkeit der Berufsverläufe und nach diachronen Konstellationen von Freiheitsgraden und Zwängen gefragt worden. Hier können nun Fragen nach der **sozialen Verflechtung individueller Erwerbsbiographien in Paarbeziehungen** hinzugefügt werden:
 - Welche Unterschiede gibt es zwischen den Erwerbsbiographien alleinstehender Frauen sowie Männer und den Erwerbsbiographien von Personen, die in Partnerschaften leben? Und wie wirken sich Wechsel der Lebensformen (alleinstehend, in Partnerschaft) auf Berufsverläufe aus?
 - Welche neuen Konstellationen von Berufen und Berufsverläufen von Personen in Partnerschaften zeigen sich (neben denen bei „dual career couples“)? Und welche Konsequenzen hat es, wenn beide Partner den gleichen, einen ähnlichen oder einen unterschiedlichen Beruf haben, wenn neben übliche Statusunterschiede auch unübliche treten (z. B. die Partnerin als Angehörige einer akademischen Profession, der Partner als Angehöriger einer Semiprofession), wenn die Beschäftigungsverhältnisse und/oder wenn die beruflichen Zeitstrukturen beider Partner ähnlich oder unterschiedlich sind?
 - In welcher Weise variieren mit solchen Konstellationen auch die Formen der gemeinsamen Lebensgestaltung sowie die stärker komplementären bzw. die stärker symmetrisch-egalitären Formen der außerberuflichen Arbeitsteilung im Alltag?
 - In welcher Weise erfordern solche Konstellationen eine jeweils spezifische Abstimmung des biographisch bedeutsamen Handelns beider Partner?
- Die zuvor (in 3.3) zur Analyse von Arbeitsbedingungen und ihrer subjektiven Wahrnehmung formulierten Fragen können an dieser Stelle um Fragen zum **Verhältnis von Arbeit und Freizeit, Beruf und Familie** ergänzt werden.
 - Welche synchronen Konstellationen von Autonomieanforderungen und Zwängen kommen in beiden Lebensbereichen vor? Welche u. U. konfligierenden Handlungsvorgaben, Wertvorstellungen und soziomoralischen Anforderungen existieren in beiden Bereichen?
 - In welcher Weise wird das Verhältnis der Lebenssphären subjektiv wahrgenommen und interpretiert – im Sinne von negativem „Spill-over“ und Doppelbelastung“, von positiver Generalisation und „Doppelgewinn“ von ein- oder wechselseitiger Kompensation und „Entlastung“, von Neutralität oder von bewusster Segmentierung?
 - Wie wird dieses Verhältnis wahrgenommen und interpretiert, wenn es in einem Lebensstrang oder in beiden Strängen zu biographisch gravierenden Veränderungen, kritischen Lebensereignissen oder kritischen Lebensphasen kommt?
- Da zuvor bereits Forschungsfragen zu **bereichsübergreifenden Kompetenzen** sowie zu **Merkmale von Identität** formuliert worden waren, sind hier keine zusätzlichen Fragen erforderlich. Zum Schluss soll nur noch einmal der Gedanke aufgegriffen werden, dass sich berufliche Entwicklungsprozesse anhand einer zunehmenden Kongruenz bzw. einer

zeitweiligen Inkongruenz, einer wechselseitigen Verfestigung bzw. Veränderung von Merkmalen der Person und solchen der Arbeitsumwelt beschreiben lassen. Dieser Gedanke kann nun auf der Grundlage der zuletzt berichteten Forschungsbefunde und handlungstheoretischen Konzepte mit Blick auf das komplexe Verhältnis der Hauptlebensbereiche erweitert werden: Personen entwickeln Handlungsstrategien der Koordination und Stile der Bewältigung von Problemen im Umgang mit unterschiedlichen Anforderungen und Belastungen in beiden Lebensbereichen. Sie versuchen nicht nur, berufliche Ziele getrennt von den privaten zu realisieren, sondern sie können oder müssen angesichts unterschiedlicher oder gar konfligierender Ziele im Berufs- und Privatleben Prioritäten setzen, Kompromisse z. B. mit Partnern bilden oder übergeordnete Ziele entwickeln. Erinnerung sei hier noch einmal daran, dass die Integration oder „Balance“ der Lebenssphären selbst zu einem derart übergeordneten Ziel werden kann. Berufliche Entwicklung im Sinne einer zunehmenden Übereinstimmung von Merkmalen der Person mit denen der Arbeit erscheint also oft nur denkbar bei einer gleichzeitigen Kongruenz mit einer spezifischen Gesamtkonstellation der Lebenssphären, die durch die beschriebenen Formen der Lebensgestaltung fortwährend im Verlauf des Erwachsenenalters hergestellt und verfestigt wird. Verändert sich diese Gesamtkonstellation, so sind auch Veränderungen der beruflichen Entwicklung wahrscheinlich.

5. Literaturangaben

- Abele, A. (1994). *Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker*. Bielefeld: Kleine.
- Abele, A. (1998). Berufskarrieren von Frauen – Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung. In W. Gross (Hrsg.), *Karriere 2000 – Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken* (S. 99-125). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Achtenhagen, F. & Lempert, W. (Hrsg.). (2000). *Lebenslanges Lernen im Beruf – Seine Grundlagen im Kindes- und Jugendalter*. Opladen: Leske & Budrich.
- Anderson, C. R. (1977). Locus of Control, coping behaviors and performance in a stress setting. A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 446-451.
- Andrisani, P. J. (1977). Internal-external attitudes, personal initiative, and the labor market experience of black and white men. *Journal of Human Resources*, 12, 309-328.
- Andrisani, P. J. & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-165.
- Arendt, H. (1985). *Viva activa oder Vom tätigen Leben* (4. Aufl.). München: Piper.
- Baethge, M. (2000). Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. *SOFI-Mitteilungen*, Nr. 28, 87-102.
- 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. Schwerpunkttheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 4, S. 461-472). Stuttgart: Kohlhammer.
- Baethge, M., Hantsche, B., Pellul, W. & Voskamp, U. (1988). *Jugend: Arbeit und Identität*. Opladen: Leske & Budrich.
- Baitsch, Ch. (1985). *Kompetenzentwicklung und partizipative Arbeitsgestaltung*. Frankfurt: Lang.
- 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 (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34), New York: Cambridge University Press.
- Balz, H.-J. (1996). *Determinanten beruflicher Integration: Berufsübergang nach der Qualifizierung zum Industriekaufmann..* Weimar: Dadder.
- Bamberg, E. (1986). *Arbeit und Freizeit. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Streß am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie*. Weinheim: Beltz.
- Bandura, A. (1989). Perceived Self-efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist*, 10, 191-215.
- Beck, K. (1995). Aspekte der moralischen Urteilsbildung bei kaufmännischen Lehrlingen – Methodologische Probleme und empirische Befunde. In E.-H. Hoff & L. Lappe (Hrsg.), *Verantwortung im Arbeitsleben* (S. 114-128). Heidelberg: Asanger.
- Beck, K. (2000). Die Moral von Kaufleuten – Über Urteilsleistungen und deren Beeinflussung durch Berufsausbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 46, 349-372.
- Beck, P. (1996). *Persönliche Projekte. Eine empirische Annäherung an komplexes Handeln*. Heidelberg.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, U., Brater, M. & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Beck-Gernsheim, E. (1992). Arbeitsteilung. Selbstbild und Lebensentwurf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 44 (2), 273-291.
- Becker-Schmidt, R. (1980). Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 705-725.
- 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., Brandes-Erlhoff, U., Rumpf, M. & Schmidt, B. (1983). *Arbeitsleben-Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, R., Knapp, G. A. & Schmidt, B. (1984). *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Benninghaus, H. (1987). Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur. *Zeitschrift für Soziologie*, 16, 334-352.
- Bergmann, B. & Wilczek, S. (2000). Zusammenhänge zwischen Alter und dem Selbstkonzept beruflicher Kompetenz bei Facharbeitern. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 54 (3/4), 191-198.
- Bergmann, B., Fritsch, A., Göpfert, P., Richter, F., Wardanjan, B. & Wilczek, S. (2000). *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit*. Münster: Waxmann.

- Biernat, M. & Wortmann, C. B. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (6), 844-860.
- Bischoff (1999). *Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Neuer Blick auf alten Streit*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Born, C. (1993a). Abhängigkeiten zwischen Ehepartnerlichen Erwerbsverläufen in der BRD – Dilemmata und Dissonanzen zwischen Struktur und Norm. In C. Born & H. Krüger (Hrsg.), *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe* (S. 71-88). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Born, C. (1993b). Das Einkommen im Ehepartnerlichen Aushandlungsprozeß: Argumentationsfigur zwischen Innovation und Restauration. In C. Born & H. Krüger (Hrsg.), *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe* (S. 191-208). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Born, C. (1994). Beruf und weiblicher Lebenslauf. Plädoyer für einen Perspektivenwechsel in der Betrachtung der Frauenerwerbsarbeit. *Schwerpunkt „Frauenerwerbstätigkeit“ des IAB, Sonderband Heft 5 der MittAb*, Nürnberg.
- Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.) (2001). *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim: Juventa.
- Born, C., Krüger, H. & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: Edition Sigma.
- Brandtstädter, J. (1998). Action perspectives on human development. In W. Damon (Series Ed.) & R. M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human development* (5th ed., pp. 807-863). New York: Wiley.
- Brandtstädter, J., Renner, G. & Baltes-Götz, B. (1989). Entwicklung von Wertorientierungen im Erwachsenenalter: Quersequentielle Analysen. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 21, 3-23.
- Brock, D. (1991). *Der schwierige Weg in die Moderne. Umwälzungen in der Lebensführung der deutschen Arbeiter zwischen 1850 und 1980*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Brose, H.-G. (1990). Berufsbiographien im Umbruch. Erwerbsverlauf und Lebensführung von Zeitarbeitnehmern. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel* (S. 179-211). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Brousseau, K. R. & Prince, B. J. (1981). Job-person dynamics : An extension of longitudinal research. *Journal of Applied Psychology*, 66, 59-62.
- Bruggemann, A., Großkurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Hans Huber.
- Büssing, A. (1992). Subjektive Vorstellungen und Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit: Konzept und Methoden. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (2), 63-76.
- Büssing, A., Glaser, J. (1998). Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 3, S. 585-598). Stuttgart: Kohlhammer.
- Cantor, N. & Harlow, R. E. (1996). Social intelligence and personality: Flexible life task pursuit. In R. F. Sternberg & P. Ruzgis (Eds.), *Personality and intelligence* (pp. 137-168). New York: Cambridge University Press.
- Carlisle, W. (1994). Sharing home responsibilities. Women in dual-career marriages. In C. W. Konek & S. L. Kitch (Hrsg.), *Women and careers. Issues and Challenges* (pp. 138-152). Thousand Oaks: Sage.
- Christiansen, Ch.-H., Little, B.-R. & Backmann, C. (1998). Personal projects: A useful approach to the study of occupation. *American Journal of Occupational Therapy*, 52, 439-446.
- Christiansen, Ch.-H., Backmann, C. & Little, B.-R. (1999). Occupations an well-being: A study fo personal projects. *American Journal of Occupational Therapy*, 53, 91-100.
- Clausen, J. A. & Gilens, M. (1990). Personality and labor force participation across the life course: A longitudinal study of women´s careers. *Sociological Forum*, 5, 595-618.
- Corpina, P. (1996). *Laufbahnentwicklung von Dual-Career-Couples – Gestaltung partnerschaftsorientierter Laufbahnen*. Bamberg: Difo-Druck GmbH.
- Corsten, M. & Lempert, W. (1997). *Beruf und Moral: Exemplarische Analysen beruflicher Werdegänge, betrieblicher Kontexte und sozialer Orientierungen erwerbstätiger Lehrabsolventen*. Weinheim: Beltz.
- Domsch, M. & Krüger-Basener, M. (1995). Personalplanung und –entwicklung für Dual Career Couples (DCCs). In L. v. Rosenstiel, E. Regnet & M. Domsch (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement* (3. Aufl., S. 527-538), Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Domsch, M. E. & Ladwig, A. (1998). Dual Career Couples (DCC´s). Die unerkannte Zielgruppe. In W. Gross (Hrsg.), *Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken* (S. 126-137). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.

- Dross, Ch. & Lempert, W. (1988). *Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit*. Ein Literaturbericht. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 34. Berlin: Max Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Dunckel, H. (1999). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Edlund, C., Ahlertorp, B., Andersson, G. & Kleppesto, S. (1990). *Karriärer i kläm*. Stockholm: Norstedts.
- Elder, G., Jr. (1974). *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Emmons, R. A. (1991). Personal Strivings, daily life events, and psychological and physical well-being. *Journal of Personality*, 59 (3), 453-471.
- Emmons, C. A., Biernat, M., Tiedje, L. B. & Wortmann, C. B. (1990). Stress support and coping among women professionals with preschool children. In J. Eckenrofe & S. Gore (Hrsg.), *Stress between work and family* (S. 61-93), New York: Plenum Press.
- 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.
- 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.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1996). Berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzentwicklung. In Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung '96 – Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung* (S. 15-152). Berlin.
- European Communication Concil Report (1999). *Die Internet-Ökonomie – Strategien für die digitale Wirtschaft* (2. korrigierte Aufl.). Berlin: Springer.
- Femers, S. & Hörrmann, U. (1990). Zur Wechselwirkung von Arbeit und Freizeit. Vorstellungsmuster und biographische Konfigurationen, dargestellt am Beispiel von Krankenpflegern. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 74-96). Weinheim: Deutsches Jugendinstitut.
- Frantz, R. S. (1980). The effect of early labor market experience upon internal-external locus of control among young male workers. *Journal of Youth and Adolescence*, 9, 203-210.
- Frei, F., Duell, W. & Baitsch, Ch. (1984). *Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung*. Bern: Huber.
- Freidson, E. (1970). *Profession of medicine. A study of sociology of applied knowledge*. New York: Harper & Row.
- Freidson, E. (1986). *Professional powers: A study in the institutionalization of formal knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frese, M. (1982). Occupational socialization and psychological development: An underemphasized research perspective in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 209-224.
- Frese, M. (1983). Der Einfluss der Arbeit auf die Persönlichkeit. Zum Konzept des Handlungsstils in der beruflichen Sozialisation. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 3, 11-28.
- Frese, M., Erbe-Heinbokel, M., Grefe, J., Rybowskiak, V. & Weike, A. (1994). „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muss“: Probleme der Akzeptanz von Verantwortung in Ost und West. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 22-33.
- Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2000). The orchestration of selection, optimization, and compensation: An action-theoretical conceptualization of a theory of developmental regulation. In W. J. Perrig & A. Grob (Eds.), *Control of human behavior, mental processes, and consciousness* (pp. 35-58). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Friedel-Howe, H. (1990). Ergebnisse und offene Fragen einer geschlechtsvergleichenden Führungsforschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 3-16.
- Frieling, E., Kauffeld, S., Grote, S. & Bernard, H. (2000). *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* Münster: Waxmann.
- Gardell, B. (1971). Alienation and mental health in the modern industrial environment. In L. Levi (Hrsg.), *Society, stress and disease* (S. 148-180). London: Oxford University Press.
- Geissler, B. & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Oxford: Polity Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giegel, H.-J., Frank, G. & Billerbeck, U. (1988). *Industriearbeit und Selbstbehauptung. Berufsbiographische Orientierung und Gesundheitsverhalten in gefährdeten Lebensverhältnissen*. Opladen: Leske & Budrich.

- Gilbert, L. A. (1985). *Men in dual-career families: Current realities and future prospects*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gilbert, L. A. (1993). *Two careers, one family. The promise of gender equality*. Newbury Park.
- Göpfert, P. (2000). Typen von Erwerbsverläufen. In B. Bergmann, A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardenjan & S. Wilczek, *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit* (S. 181-196). Münster: Waxmann.
- Gorz, A. (1989). *Kritik der ökonomischen Vernunft*. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Gorz, A. (1983). *Wege ins Paradies*. Berlin: Rotbuch Verlag.
- 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.
- Gottschall, K. (1999). Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51 (4), 635-654.
- Greif, S., Semmer, N. & Bamberg, E. (1990). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Grote, G. & Ulich, E. (1993). Die Untersuchung von Wechselwirkungen zwischen Person und Arbeit: Arbeitspsychologische Grundlagenforschung oder angewandte Persönlichkeitspsychologie? In W. Bungard & T. Herrmann (Hrsg), *Arbeits- und Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen Grundlagenorientierung und Anwendung* (S. 103-125). Bern: Huber.
- Grote, S. & Kauffeld, S. (2000). Der bereichsspezifische Ansatz: In welchen Bereichen sind Mitarbeiter flexibel, in welchen nicht? In E. Frieling, S. Kauffeld, S. Grote & H. Bernard, *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* (S. 215-235). Münster: Waxmann.
- Günther, R. (1988). *Der Tätigkeitsstil als Ausdruck anforderungsbedingter Persönlichkeitsentwicklung: Konzept und Struktur* (Berichte aus dem Bereich Psychologie der Sektion Arbeitswissenschaften). Dresden: Technische Universität.
- Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Ivanowa, A. (1995). *Tätigkeitsbewertungssystem (TBS)*. Zürich: Hochschulverlag AG an der ETH.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 60, 269-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 250-279.
- Häfeli, K., Kraft, U. & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hagemann-White, C. (1995). Beruf und Familie für Frauen und Männer – Die Suche nach egalitärer Gemeinschaft. In B. Nauck & C. Onnen-Isemann (Hrsg.), *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung* (S. 505-512). Berlin: Luchterhand.
- Hecker, K. & Grunwald, W. (1981). Über die Beziehungen zwischen Arbeits- und Freizeit Zufriedenheit. Ein theoretisch-empirischer Beitrag. *Soziale Welt*, 32, 353-358.
- Hegner, K., Lippert, E. & Wakenhut, R. (1983). Selektion oder Sozialisation. Zur Entwicklung des politischen und moralischen Bewusstseins in der Bundeswehr. *Berichte*, 25. München: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Heinz, W. R. (1991). Berufliche und betriebliche Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.), *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim: Beltz.
- Heinz, W. R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- Heinz, W. R. (Ed.). (1997). *Theoretical advances in life course research, status passages and the life course* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 9-22). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Heinz, W. R. (2000). Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In E. M. Hoerning (Hrsg.), *Biographische Sozialisation* (S. 165-186). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Helson, R., Elliot, T. & Leigh, J. (1989). Adolescent personality and women's work patterns. In D. Eichorn and D. Stern (Eds.), *Adolescence and Work: Influences of Social Structure, Labor Markets, and Culture* (pp. 259-289). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Helson, R. & Stewart, A. (1994). Personality change in adulthood. In T. F. Heatherton & J. L. Weinberger (Eds.), *Can personality change?* (pp. 201-225). Washington DC: APA.
- Higgins, A. & Gordon, F. M. (1986) Arbeitsklima und sozio-moralische Entwicklung in zwei arbeitereigenen und selbstverwalteten Betrieben. In F. Oser, R. Fatke & O. Höffe (Hrsg.), *Transformation und Entwicklung: Grundlagen der Moralerziehung* (S. 252-296). Frankfurt: Suhrkamp.
- Hinrichs, K. (1996). Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt*, 45 (4), 102-107.

- Hitzler, R., Meuser, M. & Pusch, C. (2000). *Doppelkarrierepaare: Normalisierungsleistungen und Geschlechterkonstruktionen unter den Bedingungen einer wechselseitigen Entgrenzung von Beruf und Familie*. Unveröff. Manuskript.
- Hoff, E.-H. (1985). Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung. In E. Hoff, L. Lappe, W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 15-40). Bern: Huber.
- Hoff, E.-H. (1992). *Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster*. Bern: Huber, 2. überarbeitete und aktualisierte Aufl., Heidelberg: Asanger.
- Hoff, E.-H. (1994). Arbeit und Sozialisation. In K. Schneewind (Hrsg.), *Psychologie der Erziehung und Sozialisation. Enzyklopädie der Psychologie* (S. 525-552). Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1986). Occupational careers, work, and control. In M. M. Baltes & P. B. Baltes (Eds), *The psychology of control and aging* (pp. 345-371). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hoff, E.-H. & Hörrmann-Lecher, U. (1992). Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit in unterschiedlichen Berufsbiographien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (2), 55-62.
- Hoff, E.-H., Lempert, W. & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern: Huber.
- Hoff, E.-H., Theobald, H. & Hörrmann-Lecher, U. (1992). Sozialisation als Integration der Lebenssphären. In G. Krell & M. Osterloh (Hrsg.), *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik* (S. 359-385). München: Rainer Hampp.
- Hoff, E.-H., Grote, St., Hohner, H.-U. & Dettmer, S. (2000). Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in Medizin und Psychologie. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 2/3, 203-223.
- Hoff, E.-H., Grote, St. & Wahl, A. (2002). Erfolg in den Berufsverläufen von Frauen und Männern. Das Beispiel der Profession Psychologie. *Wirtschaftspsychologie* (Pabst Science Publishers).
- Hoffman, E. & Walwei, U. (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 3, S. 409-425). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hohner, H.-U. (1987). *Kontrollbewusstsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U. (1999). Ärzte als Unternehmer. In K. Moser, B. Batinic & J. Zempel (Hrsg.), *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln* (S. 285-297). Göttingen: Hogrefe.
- Hohner, H.-U. & Walter, H. (1981). Ursachenzuschreibung (locus of control) bei Arbeitern und Angestellten. Einige empirische Befunde. *Psychologische Beiträge*, 23 (3/4), 392-407.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Holst, E. & Maier, F. (1998). Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit* (31. Jg., 3, S. 506-518). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D. & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Howard, A. & Bray, D. W. (1988). *Managerial lives in transition: Advancing age and changing times*. New York: Guilford Press.
- Institut für Freie Berufe Nürnberg (2000). *Entwicklungsdaten freier Berufe in den 90er Jahren*. <http://www.uni-erlangen.de>.
- Jenkins, S. R. (1987). Need for achievement and women's careers over 14 years: Evidence for occupational structure effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 922-932.
- Jurczyk, K. & Rerrich, M. S. (Hrsg.) (1993). *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung* (S. 235-259). Freiburg i. B.: Lambertus.
- Jurczyk, K. & Voß, G. (2000). Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In E. Hildebrandt (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Kabanoff, B. & O'Brien, G.-E. (1986). Stress and the leisure needs and activities of different occupations. *Human Relations*, 39, 903-916.
- Karasek, R. A. (1978). *Job socialization : A longitudinal study of work, political and leisure activity*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kauffeld, S. (2000). Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz. In E. Frieling, S. Kauffeld, S. Grote & H. Bernard, *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* (S. 33-48). Münster: Waxmann.

- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000a). Sozialkompetenz als der Schlüssel zur erfolgreichen Bewältigung von Optimierungsaufgaben? – Zur Bedeutung der Kompetenzfacetten. In E. Frieling, S. Kauffeld, S. Grote & H. Bernard, *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* (S. 49-73). Münster: Waxmann.
- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000b). Arbeitsgestaltung und Kompetenz. In E. Frieling, S. Kauffeld, S. Grote & H. Bernard, *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* (S. 141-161). Münster: Waxmann.
- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000c). Persönlichkeit und Kompetenz. In E. Frieling, S. Kauffeld, S. Grote & H. Bernard, *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter?* (S. 187-196). Münster: Waxmann.
- Keddi, B., Pfeil, P., Strehmel, P. & Witmann, S. (1999). *Lebensthemen junger Frauen – die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Eine Längsschnittuntersuchung in Bayern und Sachsen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Kern, H. & Schumann, M. (1970). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein* (2 Bde.). Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- 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: DJI Verlag.
- König, J. (1993). *Brüche erleben lernen. Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kohli, M. (1988). Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In H.-G. Brose & B. Hildebrand (Hrsg.), *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende* (Biographie und Gesellschaft, Bd. 4, S. 33-53). Opladen: Leske & Budrich.
- Kohli, M. (1989). Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In D. Brock, H.-R. Leu, Ch. Preiß & H.-R. Vetter (Hrsg.), *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel* (S. 249-278). München: Deutsches Jugendinstitut.
- 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.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87, 1257-1286.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1983). *Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification*. London: Erlbaum.
- Konietzka, D. (1999). *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961. Auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker: A Detroit study*. New York: Wiley.
- Krüger, H. (1991). Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie. In W. Glatzer et al. (Hrsg.), *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. 25. Deutscher Soziologentag* (Bd. 1). Frankfurt a. M.: Campus.
- Krüger, H. (1995a). Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In R. Becker-Schmidt & G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 195-219). Frankfurt a. M.: Campus.
- Krüger, H. (1995b). Geschlechtsspezifische Modernisierung im Ehepartnerlichen Lebenslauf. In B. Nauck & C. Onnen-Isemann (Hrsg.), *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung* (S. 437-455). Frankfurt a. M.: 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.
- Krüger, H. & Born, C. (1990). „Probleme der Integration von beruflicher und familialer Sozialisation in der Biographie von Frauen“. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 53-73). Weinheim: Deutsches Jugendinstitut.
- Krüger, H., Heintze, S., Born, C., Rabe-Kleberg, U., Wulfers, C. (1990). *Erziehen als Beruf. Frauen zwischen Markt und Rolle*. Reihe. FSP „Arbeit und Bildung“, Bd 16, Bremen.
- Krüger, H. & Born, C. (1991). Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf. In K. U. Mayer, J. Allmendinger & J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie* (S. 142-161). Frankfurt a. M.: Campus.
- Kudera, W. & Voß, G.-G. (1990). Lebensführung zwischen Routinisierung und Aushandlung. Die Arbeitsteilung der Person unter Veränderungsdruck. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang* (S. 155-176). Weinheim: Juventa.
- Lappe, L. (1993). *Berufsperspektiven junger Facharbeiter. Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit*. Frankfurt a. M.: Campus.

- Lappe, L. (2001). Die Herausforderungen der Informationstechnologien an das Bildungssystem. In Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, *LebensLangesLernen. Expertisen zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten* (S. 185-214). Berlin: BBJ.
- Lauterbach, W. (1991). Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts. In K. U. Mayer, J. Allmendinger & J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie* (S. 23-56). Frankfurt a. M.: Campus.
- Lauterbach, W. (1994). *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Lempert, W. (1977). *Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit*. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 12. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Lempert, W. (1988). Soziobiographische Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40, 62-92.
- Lempert, W. (1998). *Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen*. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Lind, G. (1983). *Moralische Urteilskompetenz und berufliche Ausbildung*. Pädagogisches Institut der Universität Fribourg (hektographiert).
- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self. Aspects of a conative psychology. In J. Suls (Ed.), *Psychological perspectives on the self* (Vol. 4, pp. 157-185). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maddison, A. (1995). *Monitoring the World Economy 1820–1992*. (OECD Development Centre Studies). Paris: OECD.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41 (9), 954-969.
- Markus, H. & Ruvolo, A. (1989). Possible selves : Personalized representations of goals. In L. A. Pervin (Eds.), *Goal concepts in personality and social psychology*. London: Erlbaum.
- 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.
- Mayer, K. U., Allmendinger, J. & Huinink, J. (Hrsg.). (1991). *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R. & Mecham, R. (1972). A study of job characteristics and job dimensions as based on the position analysis questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 56, 347-368.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations*, 10, 239-260.
- Mesletzky, J. (1996). *Beruf und Familie bei Medizinerinnen und Medizinern*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Metz-Göckel, S. & Nyssen, E. (1990). *Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Mieg, H. A. (2001). *The Social Psychology of Expertise*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Miller, K. & Kohn, M. L. (1983). The reciprocal effects of job conditions and the intellectuality of leisure-time activities. In M. Kohn & C. Schooler (Hrsg.), *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification* (pp. 217-241). Norwood, NJ: Ablex.
- Miller, L. E. & Weiss, R. M. (1982). The work-leisure relationship: Evidence for the compensatory hypothesis. *Human Relations*, 35, 763-771.
- Moen, P. (1985). Continuities and discontinuities in women's labor force participation. In G. H. Elder, Jr. (Ed.), *Life Course Dynamics: 1960's to 1980's* (pp. 113-155). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Moen, P. & Smith, K. R. (1986). Women at work: Commitment and behavior over the life course. *Sociological Forum*, 1, 450-475.
- Mohr, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Moldaschl, M. (1997). Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In SOFI/IfS/ISF/INIFES (Hrsg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Dienstleistungswelten* (S. 197-250). Berlin: Edition Sigma.
- Moldaschl, M. (1999). Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (S. 269-303). Weinheim: Beltz.
- Moldaschl, M. & Voß, G. G. (Hrsg.). (in Druck). *Subjektivierung von Arbeit*. (Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Bd. 2). München: Hampp.
- Morse, J. J. (1975). Person-job congruence and individual adjustment and development. *Human Relations*, 28, 841-861.
- Mortimer, J. T., Lorence, J., Kumka, D. S. (1986). *Work, family, and personality. Transition to adulthood*. Norwood, NJ: Ablex.
- Moser, K. (in Druck). Sozialisation und berufliche Entwicklung. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie D/III/3 und 4*. Göttingen: Hogrefe.

- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Strauss, J. P. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79, 272-280.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 415-457.
- Mussman, C. & Papst, J. (1990). Zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.), *Das Bild der Arbeit*. Bern: Huber.
- Mutz, G., Ludwig-Magerhofer, W., Koenen, E., Eder, K. Bonß, W. (1995). *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen: Leske & Budrich.
- Nicholson, N. (1990). The transition cycle: causes, outcomes, processes and forms. In S. Fisher & C. L. Cooper (Eds.), *On the move: the psychology of change and transition* (pp. 85-107). New York: Wiley.
- 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.
- Oser, F. & Schläfli, A. (1986). Und sie bewegt sich doch: Zur Schwierigkeit der stufenmäßigen Veränderung des moralischen Urteils am Beispiel von Schweizer Banklehrlingen. In F. Oser, O. Höffe & R. Fatke (Hrsg.), *Transformation und Entwicklung. Grundlagen der Moralerziehung*. (S. 217-251) Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Paetzold, B. (1996). *Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden. Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit*. Bielefeld: Kleine.
- Peuckert, R. (1991). *Familienformen im sozialen Wandel*. Opladen: Leske & Budrich.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.). (1995). *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske & Budrich.
- 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.
- Quem-Report (2001). *Lernen im sozialen Umfeld. Entwicklung individueller Handlungskompetenz*. Heft 70. Berlin.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1969). The dual-career family. A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22 (1), 1-30.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1977). *Dual career families reexamined. New integrations of work and family*. New York: Wiley.
- Renner, O. (2001). *Die Messung von Berufserfolg. Theoretische Analyse und empirische Befunde*. Unveröff. Dip.Arbeit, Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg.
- Resch, M. (1991). *Haushalt und Familie: Der zweite Arbeitsplatz. Handlungstheoretische Analyse der Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie*. Bern: Huber.
- Resch, M. (1999). *Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren*. Zürich: vdf.
- Resch, M. (2000). Weil nicht nur zählt, was Geld einbringt: Zur Problematik unbezahlter Arbeit. In R. Wieland & K. Scherrer (Hrsg.), *Arbeitswelten von morgen. Neue Technologien und Organisationsformen, Gesundheit und Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitszeit- und Beschäftigungsmodelle* (S. 40-50). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Richter, F. (2000). Methodik der Querschnittsuntersuchungen. In B. Bergmann, A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardanjan & S. Wilczek, *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit* (S. 55-131). Münster: Waxmann.
- Roberts, B. W. (1997). Plaster or plasticity: Are adult work experiences associated with personality change in woman? *Journal of Personality*, 65, 205-232.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M. (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen*. München: Beck.
- Sackmann, R. (2001). Regulierung, Deregulierung oder regulierte Flexibilisierung der Arbeitsmärkte? Folgen alternativer Optionen von Exklusionsproblemen. In A. Bolder, W. R. Heinz & G. Kutscha (Hrsg.), *Deregulierung der Arbeit – Pluralisierung der Bildung?* (Jahrbuch Bildung und Arbeit 1999/2000, S. 54-72). Opladen: Leske & Budrich.
- Salthouse, T. A. & Maurer, T. J. (1996). Aging, job performance, and career development. In J. E. Birren, K. W. Schaie (Hrsg.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 353-364). San Diego: Academic Press.
- Schallberger, U. (1995). Die Persönlichkeitsabhängigkeit der Beschreibung der eigenen Arbeitssituation. *Zeitschrift für experimentelle Psychologie*, 42, 111-131.
- Schallberger, U. (1997). Die Stabilität interindividueller Differenzen als sozialisationstheoretisches Problem. Person-Umwelt-Effekte und ihre Folgen. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 17, 231-243.

- Schallberger, U. (1999). Berufliche Tätigkeit als „Determinante“ interindividueller Differenzen. In M. Amelang (Hrsg.), *Determinanten interindividueller Differenzen*. Enzyklopädie der Psychologie, Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung, Band 3 (S. 407-454). Göttingen: Hogrefe.
- Schallberger, U., Häfeli, K. & Kraft, U. (1984). Zur reziproken Beziehung von Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 4 (2), 197-210.
- 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.
- Schleicher, R. (1973). Die Intelligenzleistung Erwachsener in Abhängigkeit von Niveau der beruflichen Tätigkeit. *Probleme und Ergebnisse der Psychologie*, 44, 25-55.
- Schlösser, M. (1981). *Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern*. Bern: Huber.
- Schmid, K. (1996). *Heirat und Familiengründung von Karrierefrauen*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schmidt, M. (1989). *Karrierefrauen und Partnerschaft*. Münster: Waxmann.
- Schooler, C., Caplan, L. & Oates, G. (1998). Aging and work: An overview. In K. Schaie & C. Schooler (Hrsg.), *Impact of work on older adults* (pp. 1-19). New York: Springer.
- Schulze Buschoff, K. (1995). Familie und Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik. *Berlin: WZB-paper FS III*, 95-402.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung: Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40 (2), 105-123.
- Seidenspinner, G. (1996). *Junge Frauen heute – wie sie leben, was sie anders machen: Ergebnisse einer Längsschnittstudie über familiäre und berufliche Lebenszusammenhänge junger Frauen in Ost- und Westdeutschland*. Opladen: Leske & Budrich.
- Seifert, K. H. (1989). Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie, Enzyklopädie der Psychologie, D/III/3* (S. 608-630). Göttingen: Hogrefe.
- Sekaran, U. (1986). *Dual career families*. London: Jossey Bass.
- Sheldon, K. M. & Emmons, R. A. (1995). Comparing differentiation and integration within personal goal systems. *Personality and Individual Differences*, 18, 39-46.
- Sieverding, M. (1990). *Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen*. Stuttgart: Enke.
- Silberstein, L. R. (1992). *Dual-career marriage: A system in transition*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Spieß, E., Kaschube, J., Nerdinger, F. W. & Rosenstiel, L. v. (1992). Das Erleben von Arbeit und Freizeit nach Eintritt in den Beruf – Eine qualitative Studie an Jungakademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36 (2), 77-83.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation. A review of literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Statistisches Bundesamt Deutschland Wiesbaden (Hrsg.). *Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1998*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Statistisches Bundesamt Deutschland Wiesbaden (Hrsg.). (2000). *Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik* (Bd. 365). Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Statistisches Bundesamt Deutschland Wiesbaden (Hrsg.). (2001). *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2000*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Staudinger, U. M. & Baltes, P. B. (1996). Weisheit als Gegenstand psychologischer Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47, 57-77.
- Sternberg, R. J., Wagner, R. K., Williams, W. M. & Horvath, J. A. (1995). Testing common sense. *American Psychologist*, 50 (11), 912-927.
- Strehmel, P. (1999). *Karriereplanung mit Familie: eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern*. Bielefeld: Kleine.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tölke, A. (1989). *Lebensverläufe von Frauen: Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Tait, M., Padgett, M. Y. & Baldwin, T.-T. (1989). Job and life satisfaction : A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tokarski, W. (1979). *Aspekte des Arbeitslebens als Faktoren des Freizeiterlebens*. Bern: Lang.
- Torbert, W. R. & Rogers, U. P. (1973). *Being for the most part puppets. Interactions between mens's labor, leisure and politics*. Cambridge, Mass.: Schenkman.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie* (5., aktualis., überarb. und erw. Aufl.). Zürich. vdf Hochschulverlag.

- Ulich, E. & Baitsch, Ch. (1987). Arbeitsstrukturierung. In U. Kleinbeck & J. Ruthenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie Band D/III/1* (S. 493-532). Göttingen: Hogrefe.
- Vieth, P. (1995). *Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie*. Heidelberg: Asanger.
- Volpert, W., Oesterreich, R., Gablenz-Kolakovic, S., Krogoll, T. & Resch, M. (1983). *Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Handbuch*. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- Voß, G.-G. (1991). *Lebensführung als Arbeit: Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. G. (2001). Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In W. Dostal & P. Kupka (Hrsg.), *Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 155-172). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- 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.
- Wardanjan, B. (2000). Berufsbiografie und Kompetenzentwicklung. In B. Bergmann, A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardanjan & S. Wilczek, *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit* (S. 133-179). Münster: Waxmann.
- Welsch, J. (2000). Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Ein Blick zurück von Morgen. *WSI Mitteilungen*, 53 (10), 629-638.
- 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.
- Wiese, B. S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Münster: Waxmann.
- Wilensky, H. L. (1962). Labor and leisure. Intellectual traditions. *Industrial Relations*, 1, 1-12.
- Wilk, S. L., Desmarais, L.B. & Sackett, P. R. (1995). Gravitation to jobs commensurate with ability: Longitudinal and cross-sectional tests. *Journal of Applied Psychology*, 80, 79-85.
- Wilk, S. L. & Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49, 937-967.
- Witzel, A. & Kühn, Th. (2000). Orientierungs- und Handlungsmuster beim Übergang in das Erwerbsleben. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 3, 9-29.
- Witzel, A. & Kühn, Th. (2001). Biographiemanagement und Planungschaos. Arbeitsmarktplatzierung und Familiengründung bei junge Erwachsenen. In Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime* (S. 55-82). Weinheim: Juventa.
- Wohlrab-Sahr, M. (1993). *Biographische Unsicherheit: Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne“; das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Wunderer, R. & Dick, P. (1997). Frauen im Management: Besonderheiten und personalpolitische Folgerungen – eine empirische Studie. In R. Wunderer & P. Dick (Hrsg.), *Frauen im Management: Kompetenzen – Führungsstile – Fördermodelle* (S. 5-208). Neuwied: Luchterhand.

**Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der FU Berlin
(Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)**

Bisher sind in dieser Reihe erschienen:

- Nr. 1 Thomas Lecher, Ernst-H. Hoff, Elisabeth Distler & Michael Jancer (1992). Zur Erfassung des ökologischen Verantwortungsbewußtseins. Ein Interview-Leitfaden mit Erläuterungen.
- Nr. 2 Hans-Uwe Hohner (1993). Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik.
- Nr. 3 Barbara Grüter (1993). Begriffsbildung und Softwareentwicklung. Konzepte und Modelle zur Untersuchung der Begriffsbildung von Männern und Frauen in der Softwareproduktion.
- Nr. 4 Thomas Lecher & Ernst-H. Hoff (1993). Ökologisches Bewußtsein. Theoretische Grundlagen für ein Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 5 Hans-Uwe Hohner (1994). Inhaberzentrierte Kleinunternehmen in organisationspsychologischer Perspektive. Das Beispiel Arztpraxis.
- Nr. 6 Martin Hildebrand-Nilshon & Chung-Woon Kim (1994). Kommunikationsentwicklung und Kommunikationsförderung. Zwei Arbeitspapiere aus dem Projekt „Augmentative and Alternative Communication (AAC)“.
- Nr. 7 Michael Jancer & Ernst-H. Hoff (1994). Ökologische Moralvorstellungen. Theoretische Überlegungen zu einem Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 8 Ernst-H. Hoff, Jens Walter, Daniela Galetto, Michael Jancer, Thomas Lecher & Matthias Trénel (1995). Zwischenbericht zum Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 9 Martin Hildebrand-Nilshon (Hrsg.). (1995). Wege und Umwege der Kommunikationsförderung. Interventionsstrategien, Evaluation und Technik. Arbeitspapiere aus dem Projekt „Augmentative and Alternative Communication (AAC)“.
- Nr. 10 Ernst-H. Hoff & Jens Walter (1996). Ökologische Kontrollvorstellungen. Theoretische Überlegungen zu einem Teilkonzept im Projekt „Industriearbeit und ökologisches Verantwortungsbewußtsein“.
- Nr. 11 Hans-Uwe Hohner (1997). Professioneller Wandel in der Medizin als Herausforderung für die psychologische Eignungsdiagnostik.
- Nr. 12 Ernst-H. Hoff, Hans-Uwe Hohner & Susanne Dettmer (1998). Projektskizze PROFIL: Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie.
- Nr. 13 Susanne Dettmer, Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff & Hans-Uwe Hohner (1999). Zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechterverhältnis in Medizin und Psychologie.

- Nr. 14 Stefanie Grote, Susanne Dettmer, Ernst-H. Hoff & Hans-Uwe Hohner (1999). Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie).
- Nr. 15 Ernst-H. Hoff, Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer & Stefanie Grote (1999). Zwischenbericht aus dem Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie).
- Nr. 16 Stefanie Grote, Ernst-H. Hoff, Anja Wahl & Hans-Uwe Hohner (2001). Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen.
- Nr. 17 Ernst-H. Hoff, Susanne Dettmer, Stefanie Grote & Hans-Uwe Hohner (2002). Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“.
- Nr. 18 Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff (2002). Projekt „KOMPETENT“. Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung: Kompetenzentwicklung bei Beschäftigten im IT-Bereich. Entstehungsgeschichte und Projektskizze.
- Nr. 19 Eyko Ewers & Ernst-H. Hoff (2002). Interviewleitfaden und erste Untersuchungsschritte im Projekt „KOMPETENT“.
- Nr. 20 Ernst-H. Hoff (2002). Arbeit und berufliche Entwicklung.