Freie Universität Berlin
Arbeits- und Organisationspsychologie:
Seminar:
Erwerbsbiographien der Zukunft
WS 2007/2008
Dozentin: Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos

Berufliche Entwicklung und typische Laufbahnmuster

Karen Metzger

Neuere deutsche Literatur, Publizistik und Kommunikationswissenschaften, Psychologie
E – Mail: karen.berlin@googlemail.com

Berufliche Entwicklung und typische Laufbahnmuster

Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Der <i>Life-Career-Rainbow</i> von Super im Vergleich mit dem <i>Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben</i> von Abele.....	3
2.1. Vor- und Nachteile des <i>Life-Career-Rainbows</i> von Super (1990).....	3
2.2. Vor- und Nachteile des <i>Rahmenmodells der Lebensplanung in Beruf und Privatleben</i> von Abele (2002).....	3
2.3. Fazit.....	4
3. Die geschlechtsspezifischen Laufbahnmuster von Super (1976).....	5
4. Lebensplanungsmuster für Frauen von Geissler und Oechsle (1996).....	6
5. Die Frage nach der Aktualität.....	6
6. Literatur.....	8

1. Einleitung

Nachdem ich in meinem Referat erst einmal die Begriffe Beruf, Job und Position definiert und gegeneinander abgegrenzt habe, bin ich auf die Differenzen der beiden Forschungsrichtungen Psychologie und Soziologie, die bis in die 60er Jahre bestanden, eingegangen. Beide Forschungsrichtungen beschäftigen sich auch heute noch mit dem Berufsfeld, jedoch ergänzen sie sich heute eher und arbeiten enger zusammen. Denn es wurde festgestellt, dass nicht nur das Individuum mit seiner Identität und Persönlichkeit Einfluss auf seine Arbeitsumwelt hat und umgekehrt, sondern auch die gesamte Gesellschaft hat Einfluss auf die Arbeitswelt und umgekehrt.

Daraufhin habe ich die drei Laufbahnbegriffe, die Seifert 1989 definiert hat vorgestellt. Seifert unterscheidet die institutionelle Laufbahn, die objektive Laufbahn und die subjektive individuelle Laufbahn. Und obwohl es inzwischen umfassende Definitionen gibt, so zum Beispiel die von Abele (2003), erscheint mir diese Unterscheidung auch heute noch sinnvoll. Denn jeder dieser Laufbahnbegriffe stellt eine andere Betrachtungsweise dar, die gerade durch die Unterscheidung deutlich wird.

Im Anschluss daran habe ich den *Life-Career-Rainbow* von Super in der Version von 1990 vorgestellt und die unterschiedlichen Lebensstadien erläutert, die Super in seinem entwicklungstheoretischen Modell verwendet. Auch diesen Lebensstadien ist meiner Meinung nach bis heute nichts an Aktualität verloren gegangen. Man muss jedoch anmerken, dass manche der Stadien, so zum Beispiel das Etablierungsstadium, von einer steigenden Anzahl an Individuen gar nicht mehr durchlaufen werden kann, da sie, im Extremfall, dauerhaft erwerbslos sind.

Der *Life-Career-Rainbow* veranschaulicht zudem noch bis zu acht Lebensrollen, und diese Lebensrollen sind bis heute aktuell. Doch auf Supers Modell werde ich später noch einmal genauer eingehen, denn ich werde es mit dem *Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* (2002) von Abele vergleichen und auf die Defizite beider Modell eingehen.

Auch die geschlechtsspezifischen Laufbahnmuster von Super (1976) sind einer genaueren Kritik zu unterziehen, wobei zu überprüfen ist, inwieweit diese heute noch zeitgemäß sind.

Zum Schluss werde ich mich noch mit den Lebensplanungsmustern von Geissler und Oechsle (1996) auseinandersetzen, da auch hier die Frage nach der Aktualität gestellt werden muss.

2. Der *Life-Career-Rainbow* von Super im Vergleich mit dem *Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* von Abele

Um beide Modelle miteinander vergleichen zu können, werde ich zunächst auf ihre spezifischen Vor- und Nachteile eingehen und anschließend die Frage klären, ob man die unterschiedlichen Konzeptionen als sich gegenseitig ergänzend betrachten kann.

2.1. Vor- und Nachteile des *Life-Career-Rainbows* von Super (1990)

Der *Life-Career-Rainbow* von Super ist ein chronologisch aufgebautes Modell, indem sowohl das Lebensalter als auch die Lebens- bzw. Laufbahnstadien die ordnende Dimension darstellen. Durch die von Super postulierten Lebensrollen, verfolgt der *Life-Career-Rainbow* den Lebensweg eines Individuums von Geburt bis Tod. Hinzu kommt noch, dass in Supers Modell die Gewichtung dieser Lebensrollen, die sich im Laufe des Lebens verändert, verdeutlicht wird. Dies sind meiner Meinung nach die Vorteile. Doch, ich habe es eben schon angedeutet, der *Life-Career-Rainbow* veranschaulicht nur die Laufbahnentwicklung eines Individuums, das bedeutet er ist stark distributiv. Der Vorteil daran ist, dass es ganz einfach verändert werden kann, indem man einfach den Lebenslauf einer anderen Person einsetzt. Der Nachteil liegt jedoch darin, dass keine Vorhersagen getroffen werden können, da es die eigentlich schon beendete Laufbahnentwicklung genau eines Individuums festhält. Hinzu kommt noch, dass das Modell keine Einflüsse, also wie es zum Beispiel zu den Einschnitten in den verschiedenen Lebensrollen kommt, darstellt. Sowohl die Ziele und Erwartungen der beschriebenen Person fehlen, als auch ihr Handeln. Man erfährt demnach nichts darüber wie und warum die Person zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bestimmte Lebensrolle annimmt oder eben nicht. Der *Life-Career-Rainbow* ist im eigentlichen Sinne also die Darstellung eines Laufbahnmusters eines Individuums am Ende der Laufbahnentwicklung unter Missachtung der Einflüsse.

2.2. Vor- und Nachteile des *Rahmenmodells der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* von Abele (2002)

Dieses Modell bezieht sich lediglich auf die Zeit nach der Berufswahl. Es ist auch nicht chronologisch aufgebaut, sondern veranschaulicht unterschiedliche

Modellkomponenten und ihre Einflussrichtungen. Weder die Gewichtungen, die in diesem Modell auch völlig weggelassenen Lebensrollen, noch die Bedeutung der hier dargestellten Komponenten, spielt eine Rolle. Es wirkt fast so, als ob alle Einflüsse, die auf den beruflichen Lebensweg einwirken, von gleich großer Bedeutung wären, was meiner Meinung nach ein Nachteil ist. Es ist jedoch auch nicht an die persönliche Entwicklung eines Individuums gebunden, sondern veranschaulicht ganz generell, welche Einflüsse auf die unterschiedlichen Komponenten wirken. Hier ist vielleicht noch anzumerken, dass die Handlungsergebnisse nicht nur indirekt auf die Erwartungen, Ziele und Handlungen einwirken, sondern auch direkt und dies fehlt in dem Modell von Abele. Auch der direkte Einfluss des Handelns auf den Erfolg fehlt und ist ebenfalls nur als ein Indirekter zu erkennen. Mit dem *Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* können jedoch Prognosen getroffen werden, da sowohl die persönlichen Komponenten als auch die Umweltbedingungen im Modell dargestellt sind. Dazu tragen auch die eingezeichneten Einflussrichtungen bei. Das Handeln wird in diesem Modell zum zentralen Element, somit ist es im Gegensatz zum *Life-Career-Rainbow* ein aktives Modell, indem erkennbar wird, dass das Ziel einer jeden Berufslaufbahn, zumindest meiner Meinung nach, Erfolg, Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit ist und dies nur durch das Handeln erreicht werden kann.

Vor allem die Einbeziehung der unterschiedlichen Einflüsse, die auf die Berufslaufbahn einwirken, ist ein großer Vorteil gegenüber dem *Life-Career-Rainbow*, der darüber, wie bereits erwähnt, keinerlei Aussagen macht. Das größte Defizit des Modells von Abele ist jedoch, dass es keinen Überblick über die eigentliche Berufslaufbahn bietet, sondern lediglich eine Momentaufnahme darstellt.

2.3. Fazit

Die Vor- und Nachteile beider Modelle resultieren meiner Meinung nach, aus den unterschiedlichen Konzeptionen. Super hat ein Modell entworfen, das einen Überblick über einen individuellen Lebenslauf geben soll, und zwar von Anfang bis Ende. Dies erfüllt der *Life-Career-Rainbow* und ist damit, meiner Meinung nach, auch heute noch absolut zeitgemäß. Da er individuell unterschiedlich ist, wird er das wohl auch bleiben.

Abele hingegen hat mit ihrem Modell die Einflüsse und deren Richtung dargestellt und bis auf die bereits oben angesprochenen Ausnahmen (der fehlende direkte

Einfluss von den Handlungsergebnissen auf das Handeln und des Handelns auf den Erfolg), erfüllt ihr Modell diesen Zweck auch.

Wenn man nun beide Modelle miteinander verbindet, geben sie einen guten Überblick über die gesamte Laufbahn im Berufs- und Privatleben, sowohl individuell als auch generell.

Meiner Meinung nach ergänzen sich der *Life-Caree-Rainbow* von Super und das *Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* von Abele.

Das *Modell des doppelten Einflusses von Geschlecht* von Abele, das ja den zweiten Teil zum *Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben* darstellt, beziehe ich nicht in die Diskussion mit ein, da es für diesen Zweck genügt, das Geschlecht als eine persönliche Komponente zu betrachten.

3. Die geschlechtsspezifischen Laufbahnmuster von Super (1976)

Super hat 1976 vier Laufbahnmuster für Männer und sieben Laufbahnmuster für Frauen entwickelt, wobei die speziellen Laufbahnmuster für Frauen zusätzlich sind. Das bedeutet, dass auch die Muster für Männer Gültigkeit für Frauen haben. Hier muss jedoch noch angemerkt werden, dass inzwischen ca. 10% der Männer den Erziehungsurlaub wahrnehmen und somit dann eines der Laufbahnmuster für Frauen durchlaufen.

Nicht nur vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob diese Laufbahnmuster noch zeitgemäß sind. Meiner Meinung nach existieren die Muster noch durchaus, nur die Geschlechtertrennung kann nicht mehr so scharf gezogen werden, wie das in den 70er Jahren noch der Fall war. Man sollte also eher dazu übergehen, sie in generelle Laufbahnmuster umzuwandeln.

Nicht nur aus diesen Gründen haben die Laufbahnmuster von Super an Bedeutung verloren. Auch die Gegebenheiten haben sich derart verändert, dass erstens immer mehr Frauen eine Ausbildung machen und ihren erlernten Beruf dann auch ausüben, und das trotz und mit Haushalt und Familie, und dass zweitens sich auch das Rollenverständnis seit den 70er Jahren gewandelt hat. Es ist jetzt „normal“, dass Frauen arbeiten und Familie haben.

Neuere Ansätze beziehen diese Gegebenheiten mit ein und haben festgestellt, dass nicht das „Geschlecht an sich“, das heißt der biologische Sexus, die Laufbahn bestimmt. Es sind vielmehr komplexe Zusammenhänge zwischen Geschlecht, berufsrelevanten Faktoren und beruflicher Entwicklung. Hier werden verschiedene,

vermittelnde Prozesse vermutet, so zum Beispiel die geschlechtsspezifische Sozialisation. Ich werde hierauf jedoch nicht weiter eingehen. Meiner Meinung nach ist das „Geschlecht an sich“ aber auch heute noch ein wichtiger Faktor der beruflichen Laufbahn – leider. So werden zum Beispiel selbst von der Bundeskanzlerin Angela Merkel Frauen in Spitzenpositionen vor allem in der Wirtschaft vermisst.

4. Lebensplanungsmuster für Frauen von Geissler und Oechsle (1996)

Geissler und Oechsle unterschieden vor 11 Jahren fünf Lebensplanungsmuster für Frauen. Für Männer gilt nach wie vor das Modell der dauerhaften Vollzeitbeschäftigung. Dieses Modell wird jedoch auch für Frauen immer erstrebenerwerter. Lebensplanmuster heißt ja nicht, dass sich die berufliche Laufbahn dann so entwickelt wie geplant. Vor allem unter Akademikerinnen wird die Vollzeitbeschäftigung immer häufiger angestrebt. Diese Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich dann auch für Frauen von der (*männlich*) *berufszentrierten Lebensplanung*, da hier ja vor allem von einer existenzsichernden Berufstätigkeit die Rede ist. Vollzeitbeschäftigung umschließt jedoch mehr als nur die Existenzsicherung. Hier geht es vielmehr um die persönliche Erfüllung im Berufsleben. Ein weiterer Kritikpunkt besteht für mich darin, dass die Lebensplanungsmuster nur für Frauen konzipiert sind. Bei den bereits erwähnten ca. 10% der Männer, die den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, kann man nicht unbedingt voraussetzen, dass jeder die Vollzeitbeschäftigung geplant hatte. Ich vermute, dass die Zahl der Männer, die den Erziehungsurlaub in ihren Lebensplan mit einbeziehen, stetig zunimmt. So ist auch hier meiner Meinung nach, die strenge vorgenommene Trennung der Geschlechter nicht mehr zeitgemäß, die Muster an sich jedoch schon.

5. Die Frage nach der Aktualität

Während meines Diskurses habe ich festgestellt, dass auch ältere Modelle und Muster durchaus noch ihre Gültigkeit haben, obgleich sie in manchen Fällen durchaus ein wenig modifiziert werden müssten. Die strikte Geschlechtertrennung ist meiner Meinung nach aber nicht mehr zeitgemäß, denn die Grenzen verwischen in Bezug auf die berufliche Entwicklung und typische Laufbahnmuster von Männern und Frauen immer mehr. Je stärker der Focus auf den Unterschieden der Geschlechter ruht, desto

eher werden diese, meines Erachtens nach, doch forciert. Und dies trägt nicht zu einem neuen Rollenverständnis und erst recht nicht zu der Bildung neuer Stereotypen bei. Die strikte Geschlechtertrennung ist nach meinem Erachten nur noch sinnvoll, wenn die Schwierigkeiten, die speziell Frauen in der Arbeitswelt haben, vor allem in Hinblick auf ihre Karriere, beschrieben werden.

Literatur

- Abele, Andrea E.: Beruf kein Problem, Karriere - schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Andrea E. Abele, Ernst-H. Hoff und Hans-Uwe Hohner (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger 2003.
- Ewers, Eyko: Wandel der Arbeitsgesellschaft und Konsequenzen für die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung. In: Eyko Ewers: Arbeit als Lebensinhalt? Zur Situation von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen. Münster: Waxmann 2005.
- Hoff, Ernst-H., Grote, Stefanie, Hohner, Hans-Uwe, Dettmer, Susanne: Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. In: Andrea E. Abele, Ernst-H. Hoff und Hans-Uwe Hohner (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger 2003.
- Hoff, Ernst-H.: Arbeit und berufliche Entwicklung. Bericht Nr. 20 aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ an der Freien Universität Berlin 2002.
- Moser, K. und Schmook, R.: Berufliche und organisationale Sozialisation. In: H. Schuler (Hg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe 2001.
- Mörth, M. und Söller, I.: Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 2005.
- Olos, Luiza: Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigen im Kontext der Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. Dissertation an der Freien Universität. (in Vorbereitung).