

Doreen FORßBOHM

(Technische Universität Dresden)

Berufswahl als Entscheidung. Zur Entwicklung eines Modells von der Berufswahl

Online unter:

http://www.bwpat.de/ausgabe27/forssbohm_bwpat27.pdf

seit 15.03.2015

in

bwpat Ausgabe Nr. 27 | Dezember 2014

Berufsorientierung

Hrsg. v. **Karin Büchter, H.-Hugo Kremer & Andrea Zoyke**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwpat* 2001–2015

bwpat

www.bwpat.de

Herausgeber von *bwpat* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

ABSTRACT (FORßBOHM 2015 in Ausgabe 27 von *bwp@*)

Online: www.bwpat.de/ausgabe27/forssbohm_bwpat27.pdf

Betrachtet man Berufsorientierung als – auf eine lebenslange berufliche Entwicklung ausgerichteten – Prozess, wird deutlich, dass die (primäre) Berufswahl (*immer* eine Entscheidung) ausschlaggebend, konsequenzen- und folgenreich ist. Die Entscheidungsfindung als zielgerichtetes Verhalten ist kognitives Problemlösen, das die Lebensgeschichte verändert und Ausdruck von Identitätsbewahrung ist.

Nachdem zunächst die Elemente des mehrdimensionalen Entscheidungsprozesses ausgewiesen werden, gilt es das Entscheidungsproblem zu charakterisieren und die Entscheidung als Handlungsentchluss auszuweisen.

Bei der anschließenden Auseinandersetzung mit verschiedenen Konzepten zur Berufswahl wird deutlich, dass es Unterschiede hinsichtlich der Wahl der Perspektive, der Auswahl der die Berufswahl bestimmenden Komponenten und der terminologischen Auslegungen gibt. Und so erfolgt im Sinne einer Systematisierung eine Zuordnung in „Ökonomisch orientierte Konzepte“, „Psychologisch orientierte Konzepte“ und „Soziologisch orientierte Konzepte“.

Letztlich werden alle Erkenntnisse in einem Modell – Berufswahl als Entscheidung – in Form einer überschaubaren Abbildung bei großer Komplexität des Beziehungsgefüges dargestellt. Dieses basiert auf dem Stufenmodell des entscheidungsbezogenen Berufswahlprozesses nach Beck (1976), dem Rahmenmodell zur Erklärung der Berufswahl nach Bußhoff (1989) und dem Modell vom Übergang als Identitätsbewahrung nach Bußhoff (1998).

Im Prozess der Berufsorientierung ist auf der Basis des Modells eine individuelle Verortung (Ausgangspunkt ist das Individuum mit seiner Persönlichkeitsstruktur), beispielweise zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Berufswahlberatung, möglich und macht diesen für alle Beteiligten transparenter. Es trägt maßgeblich dazu bei, Strukturierungsprobleme zu lösen.

Career choice as a decision. On the development of a career choice model

If vocational orientation is considered a process oriented towards life-long career development, it becomes clear that the (primary) career choice (*always* a decision) is a critical and far-reaching step. The decision-making process as target-oriented behaviour constitutes cognitive problem-solving activities which change one's life and serve as a means to maintain and develop one's identity.

After identifying the elements of the multidimensional decision-making process, it is necessary to characterize the decision problem and to show that the decision is indeed a resolve to act.

The subsequent analysis of different career choice concepts makes clear that there are differences regarding the choice of perspective, the selection of crucial career choice elements and the terminological interpretations. As a result, the concepts are classified in terms of a systematiation into "economically oriented concepts," "psychologically oriented concepts" and "sociologically oriented concepts."

In the final analysis, all findings are included in a model – career choice as a decision – which presents a clearly structured diagram of the very complex relationships. It is based on the graduated model of the decision-related career choice process according to Beck (1976), the framework model to explain career choice according to Busshoff (1989) and Busshoff's model on transitions to maintain and develop one's identity (1998).

On the basis of the model, it is possible to determine the individual's position in the process of vocational orientation (with the individual and his/her personality structure serving as the point of departure), e.g. the point in time when he/she is given vocational orientation advice. The model thus serves to make the process more transparent for everybody involved and contributes significantly to solving problems linked to structuring

Berufswahl als Entscheidung

Zur Entwicklung eines Modells von der Berufswahl

1 Einleitung

Die Berufswahl, insbesondere die primäre Berufswahl, d. h. nach Bußhoff (1995, 9) die Wahl beim Übergang von der Schule und dem Erreichen einer Erstposition im Beschäftigungssystem, kann als „Schicksalswahl“ (Achenbach 1992, 4) bezeichnet werden, denn sie ist von ausschlaggebenden und konsequenzenreichem Gewicht. Sie stiftet (immer noch) gesellschaftliche Identität, wenngleich sie lediglich einer Erstqualifikation entspricht und bezüglich der Erwerbsbiographie von mehreren Berufswechseln auszugehen ist.

Die Entscheidungsfindung als zielgerichtetes Verhalten ist kognitives Problemlösen, das die Lebensgeschichte verändert und Ausdruck von Identitätsbewahrung ist. Deshalb gilt es zunächst, die Elemente des mehrdimensionalen Entscheidungsprozesses auszuweisen, das Entscheidungsproblem zu charakterisieren und die Entscheidung als Handlungsschluss und (u. U. auch als Belastungssituation) auszuweisen. Je nach Einschätzung des Entscheidungskonfliktes sind verschiedene Entscheidungsstrategien zu differenzieren.

Bei der Betrachtung des Wahlverhaltens i. e. S. wird aber schnell deutlich, dass es Unterschiede hinsichtlich der Wahl der Perspektive, der Auswahl der die Berufswahl bestimmenden Komponenten und der terminologischen Auslegungen in den einzelnen, zahlreich vorliegenden Berufswahl- und Berufsentwicklungskonzepten gibt. Hinsichtlich des Anspruches (vgl. BIBB 2006, 18), Berufswahlberatende bieten wissenschaftlich fundierte, systematische und strukturierte Berufsorientierung an, leisten die verschiedenen Konzepte zur Berufswahl Unterstützung in der (deutlicheren) Wahrnehmung subjektiver und objektiver Realitäten. Nach Sickendiek (2007, 53f.) helfen sie, Situationen und Sachverhalte zu erklären und Lösungsmöglichkeiten zu finden. Gleichsam eröffnen sie Diskussionsansätze für Sachfragen sowie Reflexions- und Bearbeitungsansätze. Die Auseinandersetzung Beratender mit der Vielzahl an Konzepten zur Berufswahl erscheint praktisch nicht realisierbar. Folglich ist es anstrengenswert, nach der Auseinandersetzung mit verschiedenen Konzepten zur Berufswahl und deren Systematisierung, *ein* Modell in Form einer überschaubaren Abbildung bei großer Komplexität des Beziehungsgefüges zu entwickeln, was dieser Beitrag versucht. Das Ziel der (pädagogisch unterstützten) Berufsorientierung, „den gesamten Berufsorientierungsprozess so zu fördern, dass die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Jugendlichen die einzelnen Teilaufgaben des Berufswahlprozesses ... vollständig und vor allem rechtzeitig bearbeiten und lösen“ (Brüggemann/Rahn 2013, 16) wird erreichbar, denn die Abbildung des gesamten Prozesses macht diesen für alle Beteiligten transparenter. Die „Person-im-Kontext“ – lt. Hirschi (2013, 31) ein zentraler Ansatz moderner Konzepte zur Berufswahl – kann in den Blick genommen werden, denn das Modell ermöglicht beispielweise zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme von

Berufswahlberatung die individuelle Verortung im Prozess der Berufsorientierung und das Management entsprechender Förderangebote. Es trägt also maßgeblich dazu bei, Strukturierungsprobleme zu lösen.

2 Entscheidungsaufgabe Berufswahl

Bezogen auf die Berufswahl ist zu konstatieren, „dass es sich um einen (begründeten) Prozess handelt, an dessen Ende immer eine Entscheidung steht, die aus der Wahl zwischen Alternativen hervorgeht und Grundlage für nachfolgendes Verhalten ist“ (Forßbohm 2010, 3). Das Finden der Entscheidung ist zielgerichtetes kognitives Problemlösen, auch wenn es von den Wählenden nicht als Problem wahrgenommen wird. Wesentliche Elemente in diesem persönlichen Entscheidungsprozess sind (1) ein defizitärer Ausgangszustand, (2) ein angestrebter Zielzustand und (3) noch zu entwickelnde oder bereits bekannte Operatoren zur Transformation des Ausgangszustandes in den Endzustand (vgl. Hellberg 2005, 33).

Eine Berufswahlentscheidung – Entscheidung als Handlungsentschluss – zu treffen, verläuft nach dem Stufenmodell von Beck (Abbildung 1) in seiner einfachsten Form in vier Phasen von (1) der Auslösung des Entscheidungsprozesses über (2) die Reflexion der Möglichkeiten und (3) die Reflexion der Kriterien zu (4) der Anwendung der Kriterien auf die Möglichkeiten.

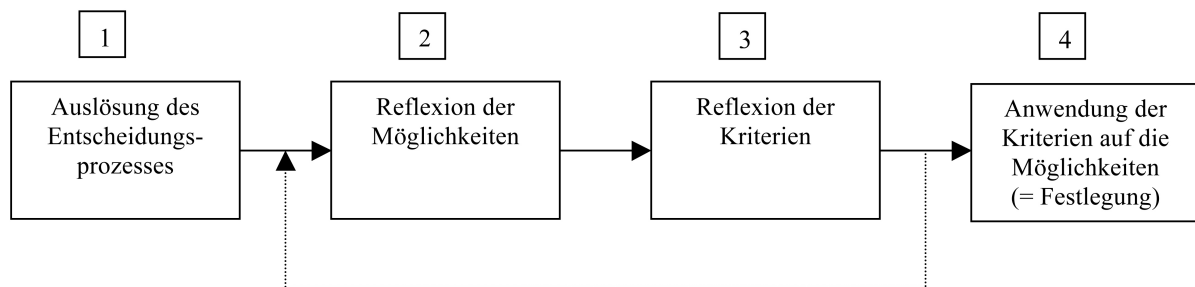


Abbildung 1: Die Stufen des entscheidungsbezogenen Berufswahlprozesses (Beck 1976, 107)

Dem folgende Modelle erweitern (vgl. Janis/Mann 1977, die die Phasen „Einschätzung der Herausforderung“, „Suche und Sichtung von Möglichkeiten“, „Abwägen der Möglichkeiten“, „Entscheidung und Planung der Realisierung“ und „Festhalten an der Entscheidung“ unterscheiden) bzw. fassen zusammen (vgl. Gati/Asher 2001, die in ihrem PIC-Ansatz die Phasen „Vorauswahl“, „Vertiefte Exploration“ und „Wahl“ unterscheiden), bilden aber immer die Komplexität der Entscheidung ab.

Das Problemlösen ist dann schwierig, „wenn das Problem mehrdimensional ist, wenn die benötigten bzw. zu berücksichtigenden Informationen umfangreich und widersprüchlich sind, wenn Unwissenheit über die zu erwartenden Folgen besteht, wenn der Entscheider sich über seine Ziele und Präferenzen unklar ist“ (Zimolong/Rohrman 1990, 625). Die *Berufswahl ist ein komplexes Entscheidungsproblem*, folgt man der Charakterisierung von Orasanu/Connolly (1993, angeführt in Hellberg 2005, 58f.):

- „Im Zuge der Berufswahl stehen die Wählenden unter einem gewissen Zeitdruck, denn die gesellschaftliche Erwartung von einer nahtlos an die Schulzeit anschließende Berufswahl ist existent.
- Berufswahl findet in einer unbeständigen dynamischen Umwelt statt, d. h. Informationen, über die die Wählenden verfügen, sind ständigen Veränderungen unterworfen, mehrdeutig und folglich unvollständig.
- Wechselnde Bedingungen führen auch zu wechselnden oder in Konkurrenz zueinander stehenden Zielen – ohnehin ein komplexes Phänomen mit zumeist unklaren Zielsetzungen – die zudem schlecht definiert werden können.
- Dies wiederum verursacht ein zaghaftes, kleinschrittiges Herantasten bei dem auf Feedback-Schleifen zurückgegriffen wird.
- Hinzu kommt, dass Vorgaben von Organisationen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden müssen.
- Die realite Berufswahl ist eine schlecht strukturierte Problemsituation, da es verschiedene Möglichkeiten der Problemlösung gibt.
- Darüber hinaus sind auch zahlreiche andere Personen an der Entscheidungsfindung und damit auch an der Berufswahl beteiligt.
- Und die letztendlich getroffene Entscheidung zeugt von hoher Beteiligung, denn der Ausgang betrifft die Entscheidenden in hohe Maße selbst.“ (Forßbohm 2010, 6f.)

Die Berufswahl ist aber immer auch durch zufällige Ereignisse, wie die Happenstance Learning Theory (Krumboltz 2009) aufzuzeigen vermag, beeinflusst.

Weiterhin gilt, dass von einer Orientierung der Wählenden an den Grundsätzen rationalen Handelns, vergleichbar dem *homo oeconomicus*, der unbeeinflusst von Emotionen und unbeschränkt in der Informationsaufnahme, -speicherung und hinsichtlich der Kapazitäten der Informationsverarbeitung ist, nicht auszugehen ist. Präskriptive Modelle der Berufswahl und die denen übergeordneten normativen Modelle (vgl. Schreiber 2005, 6) berücksichtigen also die realite Berufswahl nur unzureichend, denn Wählende sind „zum einen unvollkommen über die objektiv offen stehenden beruflichen Alternativen und ihrer Konsequenzen informiert, verfügen zum anderen nicht über eine klar strukturierte Rangfolge ihrer Ziele und auch nicht über ausgefeilte Entscheidungsregeln (vgl. Bußhoff 1992, 4), und sie sind nicht erhaben über die Verzerrung oder Ausblendung objektiver Gegebenheiten (vgl. Steffens 1975, 46ff.) in dieser Problemsituation“ (Forßbohm 2010, 8f.). Berufswahl ist immer auch ein Dilemma, denn der Abwägungsprozess und die Wahl einer Alternative bedeuteten gleichermaßen den Verzicht einer anderen Alternative. So wird die Entscheidungsfindung zu einem Entscheidungskonflikt, zu einer Belastungssituation. Janis/Mann (1977, zitiert in Brown 1994b, 433f.) formulieren folgende Grundthesen zum Zusammenhang von Entscheidungskonflikten und Stressgefühlen:

- „Das Ausmaß an Streß, der aus einem Entscheidungskonflikt resultiert ist abhängig von den individuellen Zielen, den mit diesen Zielen assoziierten Bedürfnissen und der Erwartung, daß bestimmte Bedürfnisse infolge der Entscheidung nicht befriedigt werden. Je größer die Erwartung ist, daß Bedürfnisse nicht erfüllt werden, desto größer ist der Streß.
- Bedrohungen und/oder Möglichkeiten beschleunigen die Entscheidung. Der Entscheidungsstreß hängt damit zusammen, wie stark die Person sich an ihre derzeitige Handlungsweise gebunden fühlt, wenn Bedrohungen oder Möglichkeiten auftauchen.
- Wenn alle tragfähigen Lösungen des Problems und der Bedrohung als schwerwiegende Risiken empfunden werden, verliert die Person die Hoffnung auf eine akzeptable Lösung und geht zur defensiven Vermeidung über. Charakteristisch für die defensive Vermeidung ist, daß die Person Gewinne und Verluste, die mit einzelnen Alternativen verbunden sind, übertreibt bzw. untertreibt, daß sie zaudert, sich von anderen abhängig macht und Informationen selektiv verarbeitet.
- Wenn ein Entscheidungskonflikt zu mäßigem Streß führt, unternimmt die Person eine wachsame Anstrengung, um eine verfügbare Lösung zu finden oder zu bewerten, solange die Hoffnung besteht, daß eine vernünftige Lösung möglich ist.“

Die Einschätzung des Entscheidungskonfliktes bestimmt maßgeblich die Anwendung von Strategien und Methoden, den Konflikt zu lösen, die Aufgabe Berufswahl zu bewältigen. Diese thematisieren deskriptive Modelle, indem sie psychologische Prozesse durch Entscheidungsstile (weiterführend zu Entscheidungsstilen allgemein Schreiber 2005, 14ff.) abbilden. Zu einer stabilen Entscheidung führt wachsame (vigilantes) Verhalten, der entscheidungsstrategische Prototyp, wobei die Stressgefühle mittelstark ausgeprägt sind, die Suche nach unterstützenden und diskrepanten Informationen mit großem Interesse erfolgt und relevante sowie irrelevante Informationen sorgfältig unterschieden werden (vgl. Bußhoff 1999, 13).

Und dennoch existiert im Umgang mit Entscheidungskonflikten kein generelles Lösungsmuster, denn Wählende können neben dem vigilanten Verhalten ebenso in anderen Problemlösemodi – wie etwa der konfliktfreien Fortführung des Verhaltens, der relativ konfliktfreien Verhaltensänderung, dem defensiven Ausweichverhalten oder dem hypervigilanten Verhalten – agieren, und das unter Umständen in einem Entscheidungsprozess (vgl. Bußhoff 1999, 13).

Hinzu kommt die Vielzahl an nicht zeit- und situationsüberdauernden Entscheidungsregeln, nach denen eine Festlegung, d. h. die konkrete (optimale bzw. befriedigende) Entscheidung für eine Alternative, erfolgt. Im Wesentlichen sind nach Schreiber (2005, 18ff.) die Erwartungsnutzen-Regel, die Eliminations-Regel und die Satisficing-Regel.

- Erwartungsnutzen-Regel
Berufswahl ist ein Prozess, in dem eine Analyse jeder Möglichkeit anhand eines Kriterienkataloges erfolgt, die für jede Möglichkeit einen Nutzenwert ermittelt. Die

Möglichkeit mit dem höchsten Nutzenwert und der höchsten Realisierungswahrscheinlichkeit wird letztlich gewählt und führt zu einer optimalen Entscheidung.

- Eliminations-Regel

Gleichzeitig werden alle Entscheidungsmöglichkeiten in Betracht gezogen und auf der Basis eines Kriteriums – geordnet nach Wichtigkeit – bewertet. Wird ein Kriterium vor dem Hintergrund einer bestimmten akzeptablen Toleranzbreite nicht erfüllt, führt dies direkt zum Ausschluss. Berufswahl wird zu einem Prozess zunehmender Eingrenzung mit dem Ziel, eine optimale Entscheidung zu treffen.

- Satisficing-Regel

Berufswahl ist eine befriedigende Entscheidung, bei der nach der Bewertung die Möglichkeit gewählt wird, die in Bezug auf alle wichtigen Kriterien zufriedenstellende Werte erreichen konnte.

Die dargestellten Entscheidungsregeln lassen sich, in Anlehnung an Brown (1994b, 449ff.), darüber hinaus über die Zuordnung zum kriterien- bzw. alternativenbezogenen Vorgehen charakterisieren. So wird bei der Eliminations-Regel beispielsweise kriterienbezogen vorgegangen, indem zunächst alle Möglichkeiten hinsichtlich eines Kriteriums analysiert werden, um dann eine Analyse eines nächsten Kriteriums vorzunehmen usw. Immer vor dem Hintergrund, sofort eine Entscheidung zu treffen, ob die Möglichkeit weiterhin in Betracht gezogen oder verworfen wird. Anders bei der Erwartungsnutzen- und Satisficing-Regel, bei denen alternativenbezogen vorgegangen wird und die Möglichkeiten umfassend (auf der Basis aller Kriterien) analysiert und verglichen werden. So können Nachteile einer Möglichkeit hinsichtlich eines Kriteriums beispielsweise durch eine positive Bewertung eines anderen Kriteriums „korrigiert“ werden, was einem alternativenbezogenen-kompensatorischen Vorgehen entspricht und in verschiedenen Konzepten zur Berufswahl Niederschlag findet. (vgl. Schreiber 2005, 21).

3 Konzepte zur Berufswahl – Der Versuch einer Systematisierung

In der Auseinandersetzung mit Berufswahl als Entscheidungsaufgabe (Entscheidungsproblem und -konflikt) bedient sich die Berufswahlforschung in ihrer Vermittlung der Hilfe von Modellen und Theorien.

Modelle repräsentieren „ihre Originale in der Regel immer nur für bestimmte (erkennbare oder/und handelnde) Subjekte (die Modellbenutzer), und zwar innerhalb bestimmter Zeitspannen (der Originalrepräsentation) sowie unter Einschränkung auf bestimmte (gedankliche oder tatsächliche) Operationen“ (Stachowiak 1992, 219) und sind abgeleitet aus umfassenderen Theorien: *Theorie* als „Lehrgebäude, ohne die Rücksicht auf die Methode(n), mit denen es gewonnen wurde, oder auf seinen Gegenstand“ (Seiffert 1992, 368). Dennoch ist eine Angrenzung der verschiedenen Konzepte, die sich mit der Berufswahl auseinandersetzen, schwierig. Stachowiak (1973, 1) begründet das u. a. mit der Wandlung im wissenschaftlichen Denken und der zunehmenden Neigung Forschender, „sogar Erkenntnisgebilde von der Qualität hochkomplexer erfahrungswissenschaftlicher Theorien als ‚Modelle‘ aufzufassen oder

sie zumindest kurzweg so zu nennen“. Und so wird *Konzept* als Schnittstelle oder Vorstufe zu einer Theorie favorisiert, weil es in seiner Verwendung unverfänglicher erscheint.

Im Folgenden werden mit dem Ziel der Systematisierung alle Modelle, Konzepte und Theorien zur Berufswahl den Kategorien „Ökonomisch orientierte Konzepte zur Berufswahl“, „Psychologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl“ und „Soziologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl“ zugeordnet. Dabei werden Konzepte in den Blick genommen, die die Erkenntnisse in einen (Wirkungszusammenhänge erfassenden und theoretischen) Bezugsrahmen einbinden, die Strukturen bestimmter Mechanismen aufzeigen, die kausale Beziehungsnetze abbilden und die zudem einen gegenwärtigen Einfluss, sowohl auf die Forschung als auch auf die (Beratungs-)Praxis, haben. Gleichsam ist dem Anspruch gerecht zu werden, klassische Konzepte, moderne Konzepte und neuere Entwicklungstendenzen aufzugreifen.

Zunächst ist aber Berufswahl – wie bereits herausgestellt – *immer* als eine Entscheidung auszuweisen. Somit ist jedes Berufswahlkonzept in dem vorliegenden Beitrag als entscheidungstheoretisches Konzept anzuerkennen. Auch dann, wenn die Konzepte nicht explizit abbilden, wie Wählende zu einer Entscheidung gelangen, und z. T. auch im Gegensatz zur einschlägigen Literatur (exemplarisch Seifert 1977, Kahl 1981, Bußhoff 1989, Beyer 1992, Brown 1994b), in der explizit entscheidungstheoretisch orientierte Konzepte neben Konzepten mit anderen Betrachtungsperspektiven dargestellt werden.

3.1 Ökonomisch orientierte Konzepte zur Berufswahl

Basierend auf der ökonomischen *Entscheidungstheorie* legen ökonomisch orientierte Konzepte zur Berufswahl den Schwerpunkt auf die Analyse des ökonomisch ausgerichteten, rationalen Entscheidungsprozesses (vgl. Seifert 1977, 240). Demnach ist anzunehmen, dass Individuen vorteilhafte Beschäftigungen hinsichtlich des Nettovorteils im Sinne des besten Lohn- und Gehaltsniveaus suchen und folglich persönliche ökonomische Interessen verfolgen. Weiterhin bezieht sich die ökonomische Entscheidungstheorie auf wirtschaftliche Konsequenzen des Wahl- und Entscheidungsverhaltens: Individuen wählen Beschäftigungsverhältnisse in von Arbeitskräftemangel geprägten Berufen, weil in diesen das Lohn- und Gehaltsniveau hoch ist. Und hier wird deutlich, dass die Annahmen des abstrakten, idealtypischen Modells nicht dem realen Berufswahlverhalten gerecht wird, wenn etwa die Berufswahl zu wenigen, von Nachfrageüberhang gekennzeichneten Berufen tendiert. So wählten 2011 71 % der Berufswählerinnen einen der 20 Berufe, die von weiblichen Jugendlichen am häufigsten ergriffen werden und immerhin noch 55 % der Berufswähler einen der 20 Berufe, die männliche Jugendliche am häufigsten ergreifen (vgl. Statistisches Bundesamt 2013, 24). Hinzu kommt, dass etwa individuelle Mobilitätshemmnisse (beispielsweise im Kontext milieuangemessener Berufswahl) und der Versuch, zukünftige Entwicklungen zu antizipieren die vollkommene Berufswahlfreiheit beeinflussen (vgl. Seifert 1977, 240f.; Hotchkiss/Borow 1994, 291f.). Letzteres thematisiert die *Humankapitaltheorie*, die davon ausgeht, dass Individuen Entscheidungen treffen, um maximale diskontierte Langzeiteinnahmen bei verschiedenen Präferenzen und Eignungen zu erzielen.

Wirtschaftlicher Erfolg ist abhängig von der Kontinuität und der Dauer einer Berufsausübung, von der Steigerung der Entgeltraten mit zunehmender Arbeitsmarkterfahrung, von der Annahme, dass Entgelt ein Indikator für Qualität ist und von der Entlohnung entsprechend des Beitrages zur Produktion (vgl. Hotchkiss/Borow 1994, 292). Da aber z. B. die Qualität der Arbeit von weiteren Faktoren (Grad der Autorität, geographische Lage eines Arbeitsplatzes und Organisationsgröße) beeinflusst wird und sich die (nicht produktivitätsrelevante) Kategorie Geschlecht auf die Lohnbildung auswirkt, erscheint die *Theorie kompensierender Lohndifferentiale* Berufswahl realistischer erklären zu können. Ihr folgend verzichten Individuen bewusst auf Entlohnung, um individuell spezifische Arbeitsbedingungen schaffen zu können. So ist beispielsweise Familie und Erwerbstätigkeit vereinbar, wenn Teilzeitarbeit möglich ist und zusätzliche Sozialleistungen angeboten werden. Berufswahl wird zu einer bewussten, die persönliche Entwicklung und Entwicklungsabsichten berücksichtigenden Entscheidung in der beruflichen Laufbahn.

Mit der individuellen Persönlichkeitsstruktur und dem Einfluss dieser auf die Berufswahl setzen sich psychologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl auseinander.

3.2 Psychologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl

In diesen Konzepten ist Berufswahl als individuelle Aufgabe ausgewiesen, weil die Persönlichkeit und weniger ökonomische Faktoren zentral sind. Vor diesem Hintergrund sind (1) psychodynamisch, (2) persönlichkeitspsychologisch und (3) entwicklungspsychologisch orientierte Konzepte zu unterscheiden, wobei eine klare Trennung problematisch ist.

Psychodynamische Konzepte gehen davon aus, „dass in der Kindheit ausgeprägte und lang wirksame Antriebe, Motive und Bedürfnisse menschliches Verhalten steuern“ (Forßbohm 2010, 21) und beschäftigen sich mit diesen Bedürfnisstrukturen und der Befriedigung von Bedürfnissen. Die psychische Ausstattung entwickelt sich dabei in einer relativ kurzen Zeit, in der Regel in den ersten Lebensjahren (vgl. Crites 1969, zitiert in Beck 1976, 87), und sie ist sehr konstant und durchschlagend wirksam im Verhalten, sie ist den Individuen nicht bewusst, und sie wird nicht reflektiert. Folgt man Beyer (1992, 15), dann begegnen den Individuen bei Befriedigungshandlungen verschiedenste Umwelten, die ihrerseits wiederum – indem sie gestatten, verzögern oder verwehren – die Ausbildung der Bedürfnisstruktur beeinflussen. Im Kontext der Befriedigung des Bedürfnisses Berufswahl wird die Berufswahl zur Befriedigungshandlung, die durch individuelle Motiv- und Antriebskonstellationen beeinflusst wird und im Zentrum psychoanalytischer und bedürfnispsychologischer Konzepte steht.

Psychoanalytische Konzepte (Freud 1930; Moser 1963; Bordin 1963) setzen sich mit der schwer zugänglichen inneren Realität der Individuen und der Umsetzung sozialer Normen in diese auseinander und ermöglichen somit, „Strukturen der Vergesellschaftung im Subjekt“ (Lorenzer 1972, 13) nachzuweisen. Bedeutsam im Zuge der Auseinandersetzung mit Berufswahl wurden nach Scheller (1976, 14) die Ausführungen von Bordin (weiterführend u. a. Forßbohm 2010, 23ff.), im Wesentlichen aus der Zusammenarbeit mit Nachmann und Segal entstanden und sich als Ergänzung zu anderen Konzepten verstehend.

Bedürfnispsychologische Konzepte zur Berufswahl oder „Need-Drive-Ansätze“ (Vroom 1964; Roe 1956) gehen davon aus, dass Individuen Bedürfnisse (needs) eigen sind, die in Antriebsenergie (drive) transformiert werden, wobei eine Hinwendung zu Personen und/oder Aktivitäten erfolgt, von denen Bedürfnisbefriedigung zu erwarten ist (vgl. Forßbohm 2010, 25). Beruf wird zum Mittel der Bedürfnisbefriedigung und Berufswahl als Entscheidungsprozess basiert u. U. doch auf Motiven, die sich nicht dem Bewusstsein entziehen, wenn Berufe in Übereinstimmung von Motiven und Fähigkeitsanforderungen einzelner Berufe gewählt werden. Dies wiederum ist Gegenstand persönlichkeitspsychologisch orientierter Konzepte.

Berufswahl ist in *persönlichkeitspsychologisch orientierten Konzepten* zur Berufswahl die Zuordnung von Individuen zu einem Beruf. Dabei sind wahrgenommene Persönlichkeitsmerkmale Bewertungskriterien und Berufe Entscheidungsalternativen, was bei der Analyse des übergeordneten differentialpsychologischen Ansatzes („Trait-and-Factor“-Ansatz) und der an dessen Tradition anschließenden Kongruenztheorie von Holland (u. a. 1973), eines der einflussreichsten Berufswahlkonzepte, deutlich wird.

Bedingungen für die Berufswahl sind nach Parsons (1909, 5) und Brown/Brooks (1994, 3)

- „eine klare Vorstellung von sich selbst, seinen Eignungen, Fähigkeiten, Interessen, Ambitionen, Ressourcen, persönlichen Grenzen und deren Ursachen;
- eine genaue Kenntnis der Voraussetzungen und Bedingungen für den beruflichen Erfolg, der Vor- und Nachteile, der Entlohnungen, Möglichkeiten und Aussichten in verschiedenen Berufsrichtungen;
- gründliches Nachdenken über das Verhältnis dieser beiden Tatschengruppen und wirklich vernünftige Überlegungen“.

Demnach sind für das „Matching-Modell“ bzw. das „matching of men to jobs“ (Bußhoff 1989, 33) in Anlehnung an Miller (1964), Klein/Wiener (1977) und Crites (1981) folgende Annahmen (Forßbohm 2010, 34) zu konstatieren:

- „Jedes Individuum verfügt über ein spezifisches Muster hinsichtlich beruflich relevanter Fähigkeiten, Interessen und Wertvorstellungen, die valide und reliabel gemessen werden können und die optimale Eignung für einen Beruf gewährleisten.“
- Jeder Beruf kennzeichnet sich durch typische Anforderungsmuster, d. h. ein spezifisches *pattern* an Persönlichkeitsmerkmalen, und Befriedigungsmöglichkeiten aus.
- Bei der Berufswahl handelt es sich um einen unkomplizierten, rationalen Prozess, da die Zuordnung von persönlichkeits- und berufsspezifischen Merkmalen grundsätzlich möglich ist. Lediglich Williamson (1939) räumt ein, dass emotionale Instabilität eine Ursache für Unsicherheiten bei der Berufswahl darstellt (vgl. Brown 1994a, 25).
- Berufliche Anpassung, d. h. individueller Ausbildungs- und Berufserfolg und berufliche Zufriedenheit, werden wesentlich durch den Grad der Übereinstimmung zwischen individuellen Eignungsmerkmalen und beruflichen Eignungsanforderungen bestimmt.“

Werden nun entwicklungspsychologisch Vorstellungen und Konzepte über Sozialisation und Lernprozesse in die persönlichkeitspsychologisch orientierten Konzepte zur Berufswahl integriert, können Schwächen der Kongruenztheorie (weiterführend Forßbohm 2010, 44ff.) behoben werden.

In *entwicklungspsychologisch orientierten Konzepten* zur Berufswahl wird Berufswahl nicht als einmalig, punktuell und statisch betrachtet, die Berufswahl ist vielmehr als eine längerfristige Entwicklung – von Rollenspielen und träumerischen Berufsvorstellungen im Kindesalter über einen Reifungsprozess, der in das Berufsziel mündet – und als gestufte Folge von Entscheidungen anzuerkennen. „Die Berufswahl ist dabei eine Entscheidungsaufgabe des Jugendalters und eine Phase im lebenslangen Prozess der vorberuflichen, beruflichen und nachberuflichen Entwicklung“ (Forßbohm 2010, 46), mit der sich insbesondere Ginzberg et al. (1951) und Super (u. a. 1957) auseinandersetzten. Diese Konzepte berücksichtigen – anders als soziologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl – Umwelteinflüsse nur in geringem Umfang.

3.3 Soziologisch orientierte Konzepte zur Berufswahl

Scharmann (1965, 14) folgend sind Berufswahl und Berufsfindung in erster Linie Produkte der sozialen Umwelt, wenn sie auch als subjektive Entscheidung erlebt werden. In soziologisch orientierten Konzepten zur Berufswahl treten die Wählenden (und deren individuelle Entscheidungen) in den Hintergrund und Berufswahl hat den Charakter von Zuweisung. Nach Daheim (1970), der ebenso wie Beck/Brater/Wegener (1979) den alloktionstheoretischen Ansatz vertritt, ist folgender Bezugsrahmen für die primäre Berufswahl auszuweisen:

- Festgelegt wird der Zugang zu bestimmten Berufspositionen durch die stark familiär geprägte, quantitativ und qualitativ verengend wirkende Entscheidung für eine bestimmte Schulbildung.
- Die Entscheidung für eine Berufsposition ist dann in der zweiten Stufe durch verschiedene Agenten (Lehrende, Beratende und Gleichaltrige) beeinflusst und wesentlich spezieller.

In der Weiterentwicklung des Modells heben Beck/Brater/Wegener (1979) hervor, dass dem Berufsfindungsprozess eine Tendenz zur Milieuanpassung obliegt und soziale Barrieren zwischen Berufen sehr präsent sind. „Die Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, steigt mit Zunahme der Übereinstimmung von milieutypischen Basisfähigkeiten mit berufstypischen Basisfähigkeiten“ (Forßbohm 2010, 71) und stellt keine Einschränkung der Wahlfreiheit dar. Vielmehr ist es ein „Schutzmechanismus vor Konflikten bei einer stärkeren Individualisierung der Berufsinteressen“ (ebd., 72) im Sinne einer Überbrückung der kürzesten Distanz zwischen Milieu und Beruf (vgl. Heinz et al. 1987, 250) und hat seine Ursachen in innerfamiliären Interaktionen.

Es handelt sich – Sozialisationstheorien (weiterführend Forßbohm 2010, 72ff.) folgend – bei der Berufswahl um einen Lernprozess, da er auf soziale Interaktionen, die für die Ausbildung

bestimmter Handlungskompetenzen und bestimmter Verhaltensweisen verantwortlich sind, zurückzuführen ist. Wird im Wahlprozess eine Handlungsalternative umgesetzt, initiiert das den Erwerb neuer Lernerfahrungen, die dann wiederum das Verhalten in zukünftigen Entscheidungsprozessen beeinflussen. „Also setzt die Berufswahl als Entscheidungsaufgabe einerseits Lernprozesse voraus, mündet andererseits in Lernprozesse und ist darüber hinaus von diesen durchsetzt, wenn beispielsweise Informationsaktivitäten eingeschaltet werden“ (ebd., 72).

In der Theorie des sozialen Lernens von beruflichen Entscheidungsprozessen nach Krumboltz/Mitchell/Jones (1976) streben intelligente, problemlösende Individuen nach dem Verstehen der Verstärkungsbedingungen der individuellen Umwelt, um diese im Sinne einer Anpassung an individuelle Absichten und Bedürfnisse verändern zu können. Ausgangspunkt sind vier Faktorengruppen – Genetische Ausstattung und besondere Begabungen, Umweltbedingungen und -ereignisse, Lernerfahrungen (instrumentell, assoziativ und/oder vikariierend), Aufgaben- und Problemlösefähigkeiten – die im Zusammenspiel Realitäten ausdrückende Verallgemeinerungen ermöglichen. Dies sind zum einen generalisierte Weltanschauungen und generalisierte Selbstbeobachtungen, insgeheim oder offen geäußert, mehr oder weniger zutreffend, immer aber Ergebnisse früherer Lernerfahrungen und Ergebnisse neuer Lernerfahrungen beeinflussend (vgl. Forßbohm 2010, 101). Und werden die folgenden Problemlösefähigkeiten (Mitchell/Krumboltz 1994, 173f.) betont, die positiv verstärkt eher erlernt werden, und mit den eingangs formulierten Phasen vigilanter Entscheidungen übereinstimmen, wird Berufswahl als Identitätsbewährung möglich:

1. „das Erkennen einer wichtigen Entscheidungssituation,
2. die praktische und realistische Definition einer Entscheidung oder Aufgabe,
3. die Untersuchung und präzise Einschätzung generalisierter Selbstbeobachtungen und Weltanschauungen,
4. das in Betracht ziehen eines breiten Spektrums an Alternativen,
5. die Sammlung notwendiger Informationen über die Alternativen,
6. die Entscheidung, welche Informationsquellen am verlässlichsten, genauesten und wichtigsten sind und
7. die Fähigkeit zur Planung und Durchführung der sechsstufigen Abfolge.“

4 Berufswahl als Identitätsbewährung

Ganzheitlich betrachtet zielt Berufswahl als Übergang nach Bußhoff auf die Erhaltung *und* Entfaltung (Bewährung) der Identität in beruflicher Dimension ab und bedeutet die Integration neuer Identitätsmerkmale oder Teilidentitäten und die wechselseitige Abstimmung dieser Teilidentitäten (vgl. Bußhoff 1992, 7). Identität entsteht „in einem dynamischen Prozess aus der Erfahrung des Individuums in einer bestimmten Umwelt und mit den verschiedenen Interaktionspartnern/-innen“ (Forßbohm 2010, 121) und kann – da aus verschiedenen Teilidentitäten bestehend – nur als Plural verstanden werden. So wird im *Rahmenmodell der zur Erklärung der Berufswahl* nach Bußhoff (1989, 57) deutlich, dass Berufswahl als Identitäts-

bewährung ein Entwicklungsprozess ist, dessen innere Dynamik sich im Zusammenspiel von Reifungsprozessen und Lernerfahrungen begründet. Grundlage war nach Seifert (1977, 226) die „informationstheoretisch-kybernetische Modellvorstellung der Berufswahl“ von Ries (1970), einem Konzept, das die Berufswahl als sozialen Integrationsprozess verstanden wissen will, in dem das Individuum (allerdings) als *black box* in Erscheinung tritt. Bußhoff vermag in seinen Ausführungen – für Beyer (1992, 83) bei der Betrachtung der Berufswahl unerlässlich – kognitive Prozesse, psychische Verarbeitungsmechanismen und interaktive Beziehungen der Umwelt mit dem individuell kognitiven Bezugsrahmen herzustellen und diese bei großer Komplexität des Beziehungsgefüges überschaubar abzubilden. Folglich eignet es sich ausgesprochen gut als Grundlage für die eigene Modellbildung, d. h. die Erzeugung geordneter Komplexität durch Verringerung von Komplexität, in dem Einflussfaktoren auf die Berufswahl nicht isoliert betrachtet werden.

Also gilt es zunächst, dem Reduktionismus zu folgen und mithilfe der Analyse den Berufswahlprozess – um ihn verstehen, klassifizieren und bewerten zu können – zu zerlegen. Wobei die einzelnen Einheiten als Teile eines nächsthöheren Ganzen nicht überbetont werden, sondern vielmehr der Kompensation und Neutralisation bedürfen. Dies führt, Patzak (1982, 6f.) folgend, zum Expansionismus: „Jede Einheit besitzt Eigenschaften, wodurch das Verhalten des Ganzen zwar beeinflusst wird, die Eigenschaften des Ganzen läßt sich jedoch nur aus der Wechselwirkung der in ihr enthaltenen Einheiten erklären. Darüber hinaus können manche Komponenteneigenschaften erst durch die Existenz der im System befindlichen weiteren Komponenten zur Wirkung kommen. Die Synthese als kreative Methode des funktionsorientierten Zusammensetzens ... von Betrachtungseinheiten gewinnt hierdurch an Bedeutung.“ Und so integriert das Modell der Berufswahl als Entscheidung (Abbildung 2), in dem die Stufen des entscheidungsbezogenen Berufswahlprozesse nach Beck (Abbildung 1) erkennbar sind, sowohl Erkenntnisse, die aus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit verschiedenen Konzepten zur Berufswahl resultieren (vgl. Forßbohm 2010), als auch das Modell von der Berufswahl als Identitätsbewahrung nach Bußhoff (1989).

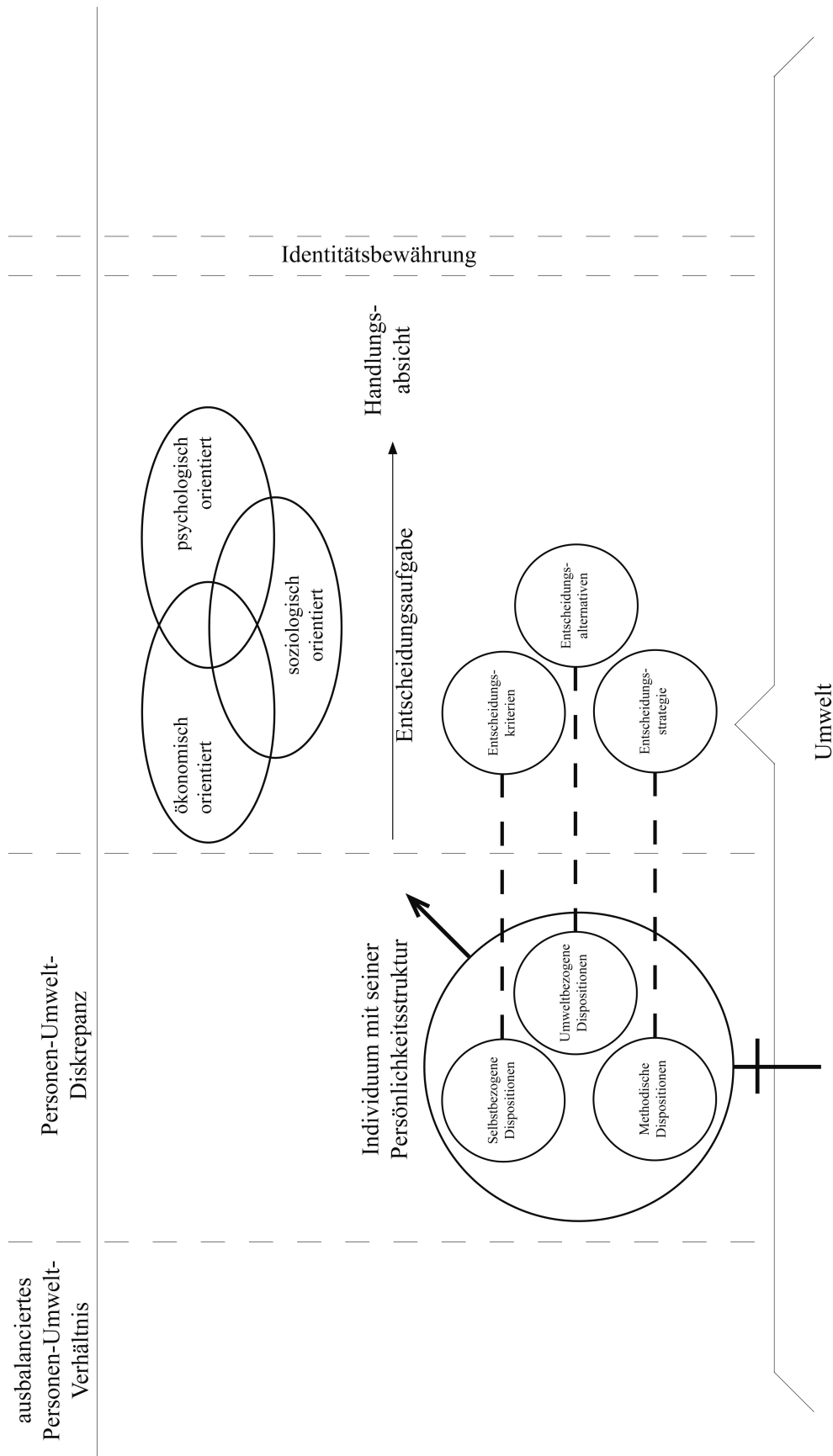


Abbildung 2: Berufswahl als Entscheidung (Forßbohm 2010, 124)

Das **Individuum mit seiner Persönlichkeitsstruktur** – in Anlehnung an Bußhoff (1998, 63ff.) (a) selbstbezogene, (b) umweltbezogene und (c) methodische Dispositionen umfassend (Abbildung 3) – steht im Zentrum der Berufswahl.

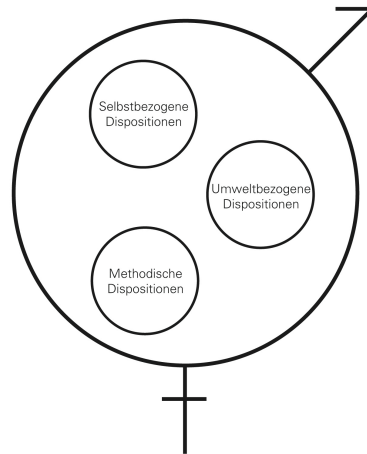


Abbildung 3: Das Individuum mit seiner Persönlichkeitsstruktur (Forßbohm 2010, 125)

- (a) **Selbstbezogene Dispositionen** sind das Selbstkonzept – sowohl real als auch ideal und normativ – als Summe der Vorstellungen der Individuen über sich, die Selbstwertorientierung, selbstbezogene Motive und Gefühlsdispositionen.
- (b) **Umweltbezogene Dispositionen** umfassen Umweltkonzepte, d. h. „Vorstellungen, in denen sich dem einzelnen die bisher erlebte Umwelt (realiter oder symbolisch vermittelt) darstellt“ (Bußhoff 1998, 66), umweltbezogene Einstellungen, Gefühlsdispositionen im Sinne der Bereitschaft zu bestimmten Emotionen und Motive.
- (c) **Methodische Dispositionen** – sowohl die routinierte Anwendung einfacher Verhaltensschemata als auch komplexe Handlungsstrategien – sind erlernte Verhaltensbereitschaften, die die Bewältigung der Entscheidungsaufgabe maßgeblich beeinflussen. Insbesondere wenn vollständige Lösungsprogramme und methodische Problemlösungselemente (z. B. das Setzen von Zielen, das Entwickeln und das Auswählen von Alternativen usw.) anzupassen und ggf. weiterzuentwickeln sind.

Ausgangspunkt der Berufswahl ist ein **ausbalanciertes Personen-Umwelt-Verhältnis**, in dem das Individuum – sich in der Phase der Schulbildung befindend – in seinen Dispositionen nicht in Frage gestellt wird und die (erlebte) Umwelt keinen gravierenden Veränderungen unterliegt. Bußhoff (vgl. 1995, 4), und dem folgt die Autorin, geht von einem funktionierenden Prozess der Selbst- und Umwelterfahrung aus.

Rückt der Schulabschluss näher, fordert die Umwelt Individuen heraus, eine Berufsrolle zu übernehmen, stellt (z. T. verrechtlichte) Entwicklungserwartungen. Die Umwelt wirkt sich – indem sie gestaltet, verwehrt oder verzögert – auf die Ausbildung der individuellen Persön-

lichkeitsstruktur aus: der Selbsterfahrungskreis wird durch Veränderungen der Umwelt unterbrochen, Identität wird zur Aufgabe und verlangt ein hohes Maß an Flexibilität bei der Entscheidungsfindung in einer multiattributiven und von Unsicherheit gekennzeichneten Situation (vgl. Forßbohm 2010, 127f.).

Folglich ist die **Umwelt**, und insbesondere die soziale Umwelt, ein zentrales Element, betrachtet man Berufswahl als Identitätsbewahrung. Die Lebenswelt wird bedeutsam, in der die Wählenden weniger nach weittragenden Zielstellungen und ohne sich an langfristigen Handlungsfolgen orientierend überwiegend pragmatisch denken: „Menschen finden sich in Verhältnissen, in Erfahrungen der räumlichen, zeitlichen und sozialen Strukturiertheit, sie müssen mit vielfältigen, komplexen Alltagsaufgaben zu Rande kommen; gesichert in oft nicht weiter hinterfragten Typisierungen und Routinen agieren sie pragmatisch, also nicht primär prinzipien- oder analyseorientiert, sondern in der Intention, die Situation zu bewältigen.“ (Thiersch 2007, 700). Dies auch, weil u. U. der weittragenden Zielstellung ein aus materiellen oder kulturellen Bedingungen resultierender Handlungsdruck gegenübersteht und darüber hinaus Alltagstheorien der Wählenden existent sind. „In unseren Alltagstheorien verbinden wir unsere Werte und Bedeutungszuschreibungen, eigene und von anderen übernommene Erfahrungen sowie unsystematisches Wissen zu bestimmten Vorstellungen darüber, wie die Welt ... zu erklären ist, nach welchen Regeln sie funktioniert ... und woran man das eigene Handeln am besten ausrichten sollte“ (Sickendiek 2007, 81). Im Sinne einer Neuabstimmung der verschiedenen Lebensbereiche ist die Grundlage für eine nachhaltige Lösung, dass die im Berufswahlprozess getroffene Entscheidung in die Lebenswelt integrierbar ist, sich als tauglich erweist.

Mit Bewusstwerden des Spielraumes alternativer Handlungszwänge wird eine biographische Aufgabe initiiert, die mit einer Entscheidung schließt, die in der Regel einmal getroffen wird und folgenreich ist. „In einer komplexen und pluralen Gesellschaft bedarf dies einiger Aufmerksamkeit und bestimmter Vorkehrungen, da dem Identitätsprozess die Grundlage entgleitet, eingeregelt Identitätsstandards untauglich werden und ein Anschlussstatus noch nicht gefunden ist“ (Forßbohm 2010, 129). Das ausbalancierte Personen-Umwelt-Verhältnis wird zu einer **Personen-Umwelt-Diskrepanz**. Dies verlangt es, den veränderten Umweltbedingungen das individuelle Dispositionsgefüge anzupassen und/oder die Umwelt – in Richtung selbstkonformer Rückmeldungen – zu beeinflussen und eröffnet (Phase I,1) den Zyklus vom Übergang als Identitätsbewahrung (Abbildung 4).

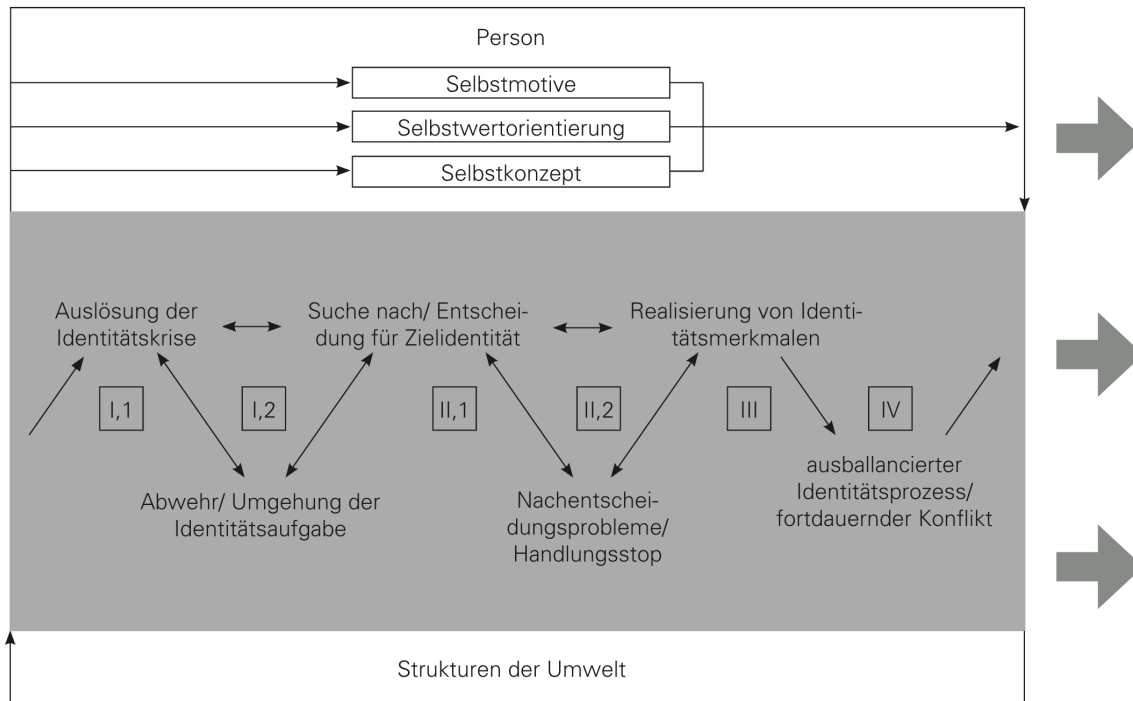


Abbildung 4: Übergang als Identitätsbewahrung (Bußhoff 1998, 24)

Die Aufgabe, den Identitätsprozess neu zu regeln, verläuft entweder undramatisch oder wird als Situation mit schmerzhaften Brüchen und/oder psychosozialen Spannungen wahrgenommen, insbesondere wenn von der Unmittelbarkeit von Individuum und Gesellschaft (vgl. Beck 1996, 42) auszugehen ist: gesellschaftliche Krisen, etwa ein deutlicher Überhang an Bewerber/-innen, werden als individuelle Krisen in einer sich zeitdynamischen und sich entziehenden Zeit erlebt. Sich der Aufgabe entziehen zu wollen (Phase I,2) führt zu Umwegen und im ungünstigsten Fall in eine Sackgasse. Eine Befreiung aus dieser erfordert in der Regel hohe materielle und/oder psychische Aufwendungen. Unabhängig von der Erlebensebene gilt es, die Entscheidungsaufgabe – als Suche nach und Entscheidung für eine Zielidentität anzunehmen (Phase II,1). Dies bei einer nicht festgelegten Menge an Optionen, da u. U. Optionen zur Verfügung stehen, die (noch) nicht in Betracht gezogen wurden und wiederum jede Option konsequenzenreich in verschiedensten Dimensionen ist, die nicht (sicher) vorhersagbar sind (vgl. Forßbohm 2010, 130). Ausreichend Intensionsstärke und günstige Gelegenheiten vorausgesetzt, setzen zumeist übergangslos Realisierungshandlungen zum Erwerb von Identitätsmerkmalen (Phase III) ein. Grundsätzlich ist nach Beck (1996, 41) in der westlichen Welt davon auszugehen, dass Individuen das „eigene Leben“ in die eigene Hand nehmen wollen und nach Autonomie streben. Die *Normalbiographie* wird zur *Wahlbiographie* und das Leben – dazu gehört eben auch die Berufswahl – zu Aktivität verdammt, wird zum experimentellen Leben (vgl. ebd., 42). In diesem ist es grundsätzlich möglich (wenn auch zunächst vorerst), eine angestrebte berufliche Identität zu erlangen, den Identitätszyklus zu schließen und den Identitätsprozess in einen entproblematisierten Verlauf (Phase IV) zu überführen.

Plausibel im Kontext der Realisierungshandlungen – selbstgesteuert oder durch Inanspruchnahme von Berufswahlberatung – zur Lösung der Entscheidungsaufgabe Berufswahl erscheint es, dass das individuelle Dispositionsgefüge an bestehende Strukturen der Umwelt, einem von Diversität gekennzeichneten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, angepasst wird. Berufswahl wird zum persönlichkeitspsychologisch orientiertem „matching of men to jobs“. In diesem leiten sich aus selbstbezogenen Dispositionen der Individuen die **Entscheidungskriterien**, aus umweltbezogenen Dispositionen die beruflichen **Entscheidungsalternativen** und aus methodischen Dispositionen die **Entscheidungsstrategie** (Entscheidungsstile und Entscheidungsregeln), die idealerweise wachsam (vigilant) ist, ab (vgl. Forßbohm 2010, 135).

Die **Entscheidungsaufgabe** i. e. S. ist in ihrer Ausrichtung **ökonomisch orientiert**, **psychologisch orientiert** oder **soziologisch orientiert** und mündet in der aus Überlegungen und unbewussten Handlungstendenzen resultierenden Handlungsabsicht. Damit einhergehend sind die Handlungsbereitschaft und der Handlungsplan, die den Entscheidungsprozess (zunächst) beenden. Die biographische Entscheidung ist Ausdruck von Identitätsbewährung, indem sie Strukturierungsprobleme löst.

Beim Auftreten von Nachentscheidungsproblemen im Zuge der Realisierungshandlungen, wird eine Entscheidung hinterfragt und bereits eingeleitete Handlungsketten unterbrochen (Phase II,2 im Zyklus vom Übergang als Identitätsbewährung, Abbildung 3). Dies führt – ebenso wie teilweise bzw. vollständig erfolglose Realisierungsbemühungen – den Identitätskonflikt fort. Der Identitätsprozess ist zumindest zeitweise zirkulär verlaufend, birgt aber auch die Gefahr einer *Bruch-* oder *Zusammenbruchsbiographie* (vgl. Beck 1996, 42). Biographie kann zum Risiko werden und verdeutlicht erneut, dass die Entscheidungsaufgabe Berufswahl in Anlehnung an Orasanu/Connolly sachlich, zeitlich und sozial komplex ist und Unterstützung in Form der Berufswahlberatung bzw. der Berufsorientierung im allgemeinbildenden Schulwesen bedarf. Dies betrifft nach Schudy (2008, 103f.) sowohl die subjektive Berufsorientierung (Anerkennung des Berufes bzw. der Arbeit als wichtiges Element im Lebensentwurf) als auch die Berufsorientierung von Bildungsinhalten und Unterrichtsmethoden (Ausrichten der Dimensionen des Unterrichtes auf Anforderung im Kontext Beruflicher Handlungskompetenz), die Berufsorientierung im Sinne von Berufswahlvorbereitung (Ausbilden von Kompetenzen zur Bewältigung der primären Berufswahl) und die Berufsorientierung im Sinne arbeitsweltbezogener Allgemeinbildung (Auseinandersetzen mit den Grundlagen der Arbeitswelt). Dabei sollte eine befriedigende Lösung – die die Fähigkeit, einen Berufswunsch benennen zu können, bei weitem übersteigt – zentraler Gegenstand aller Bemühungen sein. Denn das o. g. experimentelle Leben erfordert es, Unsicherheiten als Chance anzuerkennen, offen für verschiedene Möglichkeiten zu sein und unerwartete Gelegenheiten aktiv herbeizuführen, diese zu erkennen und zu nutzen (vgl. Hirschi 2013, 33).

Literatur

- Achenbach, G. (1992): Beruf als Wahl-Schicksal. dvb-script. Schwerte.
- Beck, K. (1976): Bedingungsfaktoren der Berufsentscheidung. Eine erziehungswissenschaftliche Untersuchung am Beispiel ungelernter junger Arbeiterinnen und Arbeiter. Bad Heilbrunn/Obb.
- Beck, U. (1996): Das „eigene Leben“ in die eigene Hand nehmen. In: Pädagogik, 7-8, 41-47.
- Beck, U./Brater, M./Wegener, B. (1979): Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen. Frankfurt a. M.
- Beyer, H. (1992): Die Berufswahl als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Theoriebildung. Überlegungen zum theoretischen Rahmen sozialwissenschaftlicher Analysen der Berufswahl und zur Möglichkeit einer ‚verstehenden‘ Erkenntnisperspektive in der Theoriebildung sozialwissenschaftlicher Berufswahlforschung. Dissertation. Augsburg.
- BIBB (2006): Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 23. März 2006 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_stellungnahme_ha_pm_08-2006.pdf (02.01.2015)
- Bordin, E. (1994): Psychodynamisches Modell der Berufswahl und Berufszufriedenheit. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 111-155.
- Bordin, E./Nachmann, B./Segal, S. (1963): An Articulated Framework for Vocational Development. In: Journal of Counseling Psychology, 10, 107-116.
- Brown, D. (1994a): Trait- und Faktortheorie. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 15-41.
- Brown, D. (1994b): Entscheidungstheoretische Modelle. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 425-453.
- Brown, D./Brooks, L. (1994): Einführung in die Berufsentwicklung: Ursprünge, Evolution und gegenwärtige Theorieansätze. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 1-14.
- Brüggemann, T./Rahn, S. (2013): Zur Einführung: Der Übergang Schule-Beruf als gesellschaftliche Herausforderung – Entwicklung, rechtliche Verankerung und pädagogischer Auftrag der Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, 11-23.
- Bußhoff, L. (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart.
- Bußhoff, L. (1992): Berufswahl und Identität. dvb-script. Schwerte.
- Bußhoff, L. (1995): Berufswahl. In: Kreklau, C. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Grundlagen der Bildungsarbeit – Ausbildungsförderung. Köln, 3410.

- Bußhoff, L. (1998): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Zihlmann, R. (Hrsg.): Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und zur Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. Zürich, 9-84.
- Bußhoff, L. (1999): Berufswahl mit Gefühl. Zur Funktion von Emotionen in beruflichen Übergängen. dvb-script. Schwerte.
- Crites, J. (1969): Vocational Psychology. The Study of Vocational Behavior and Development. New York.
- Crites, J. (1981): Career Counseling: Models, Methods and Materials. New York.
- Daheim, H. (1970): Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns. Köln.
- Forßbohm, D. (2010): Berufswahl als Entscheidung. Eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive. Hamburg.
- Freud, S. (1930): Das Unbehagen in der Kultur. Wien.
- Gati, I./Asher, I. (2001): The PIC Model for Career Decision Making: Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice. In: Leong, F. T. L./Barak, A. (Eds.): Contemporary Models in Vocational Psychology. A Volume in Honor of Samuel H. Osipow. New Jersey, 7-54.
- Ginzberg, E. et al. (1951): Occupational Choice. New York.
- Heinz, W./Krüger, H./Rettke, U./Wachtveitl, E./Witzel, A. (1987): „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim.
- Hellberg, B. (2005): Entscheidungsfindung bei der Berufswahl. Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen. Wiesbaden.
- Hirschi, A. (2013): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, 27-41.
- Holland, J. (1973): Making Vocational Choices: A Theory of Careers. Englewood Cliffs, NJ.
- Hotchkiss, L./Borow, H. (1994): Soziologische Betrachtungen zur Arbeit und zur Berufsentwicklung. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 283-328.
- Janis, I./Mann, L. (1977): Decision Making. A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment. New York.
- Kahl, O. (1981): Berufliche Entscheidung und berufliche Laufbahn: Versuch einer theoretischen Grundlegung. Alsbach.
- Klein, K./Wiener, Y. (1977): Interest Congruency as a Moderator of the Relationship between Job Tenure and Job Satisfaction and Mental Health. In: Journal of Occupational Behavior, 10, 91-98.
- Krumboltz, J. D. (2009): The Happenstance Learning Theory. In: Journal of Career Assessment, 17(2), 135-154.

- Krumboltz, J. D./Mitchell, A./Jones, B. (1976): A Social Learning Theory of Career Selection. In: *The Counseling Psychologist*, 6, 71-81.
- Lorenzer, A. (1972): Zur Begründung einer materialistischen Sozialisationstheorie. Frankfurt a. M.
- Miller, C. (1964): Vocational Guidance in the Perspective of Cultural Change. In: Borow, H. (Ed.): *Man in a World at Work*. Boston, 28-40.
- Mitchell, L./Krumboltz, J. (1994): Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozeß. Krumboltz' Theorie. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): *Karriere-Entwicklung*. Stuttgart, 157-210.
- Moser, U. (1963): Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität. In: *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*, 22, 1-18.
- Orasanu, J./Conolly, T. (1993): The Reinvention of Decisions Making. In: Klein, G. et al. (Eds.): *Decisions Making in Action: Models and Methods*. Norwood, 3-20.
- Parsons, F. (1909): *Choosing a Vocation*. Boston.
- Patzak, G. (1982): *Systemtechnik – Planung komplexer innovativer Systeme*. Berlin.
- Ries, H. (1970): *Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft*. Bern.
- Roe, A. (1956): *The Psychology of Occupations*. New York.
- Scharmann, T. (1965): *Jugend in Arbeit und Beruf*. München.
- Scheller, R. (1976): *Psychologie der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung*. Stuttgart.
- Schudy, J. (2008): Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe aller Schulstufen und Unterrichtsfächer. In: Jung, E. (Hrsg.): *Zwischen Qualifikationswandel und Merktenge – Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung*. Baltmannsweiler, 103-114.
- Seifert, K. (1977): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen.
- Seiffert, H. (1992): Theorie. In: Seiffert, H./Radnitzky, G. (Hrsg.): *Handlexikon zur Wissenschaftstheorie*. München, 368-369.
- Sickendiek, U. (2007): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. In: Sickendiek, U. et al. (Hrsg.): *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Tübingen, 53-100.
- Stachowiak, H. (1973): *Allgemeine Modelltheorie*. Wien.
- Stachowiak, H. (1992): Modell. In: Seiffert, H./Radnitzky, G. (Hrsg.): *Handlexikon zur Wissenschaftstheorie*. München, 219-222.
- Statistisches Bundesamt (2013): *Berufsausbildung auf einen Blick*. Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Berufliche-Bildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf?__blob=publicationFile (12.09.2014).

Steffens, H. (1975): Berufswahl und Berufswahlvorbereitung. Zur Theorie und Praxis eines Aufgabenbereichs der Arbeits- und Wirtschaftslehre. Ravensburg.

Super, D. (1957): The Psychology of Careers. New York.

Thiersch, H. (2007): Lebensweltorientierte Soziale Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2. Tübingen, 699-710.

Vroom, V. (1964): Work and Motivation. New York.

Williamson, E. (1939): How to Counsel Students: A Manual of Techniques for Clinical Counselors. New York.

Zimolong, B./Rohrmann, B. (1990): Entscheidungshilfetechnologien. In: Frey, D./Hoyos, C./Stahlberg, D. (Hrsg.): Angewandte Psychologie. München, 624-646.

Dieser Beitrag wurde dem *bwp@*-Format: **DISKUSSIONSBEITRÄGE** zugeordnet.

Zitieren dieses Beitrages

Forßbohm, D. (2015): Berufswahl als Entscheidung. Zur Entwicklung eines Modells von der Berufswahl. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 27, 1-20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe27/forssbohm_bwpat27.pdf (15-03-2015).

Die Autorin



Dr. DOREEN FORßBOHM

Technische Universität Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften,
Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken.

Weberplatz 5, 01217 Dresden

doreen.forssbohm@tu-dresden.de

www.tu-dresden.de