

**Raphaela SCHREIBER & Matthias SÖLL**

(Universität Jena)

**Berufsorientierung als kontinuierliche Entwicklungsaufgabe  
– Eine empirische Studie über den Zusammenhang von  
Arbeitsbedingungen, Berufsbiographien und  
Berufsorientierung**

Online unter:

[www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber\\_soell\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber_soell_bwpat27.pdf)

in

**bwp@** Ausgabe Nr. 27 | Dezember 2014

**Berufsorientierung**

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

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2014

**bwp@**

[www.bwpat.de](http://www.bwpat.de)

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

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

Online: [www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber\\_soell\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber_soell_bwpat27.pdf)

Berufsorientierung ist nicht nur eine zentrale Herausforderung im Jugendalter. Vor dem Hintergrund steigender Flexibilitätsanforderungen sind Berufsbiographien Erwachsener in der modernen Arbeitswelt häufig durch Diskontinuitäten, instabile Laufbahnmuster und restriktive Berufswahlmöglichkeiten gekennzeichnet. Berufliche Orientierung wird so zu einer lebenslangen, berufsbiografischen Entwicklungsaufgabe. In Kapitel 1 wird Berufsorientierung zunächst im Kontext dieser strukturellen Besonderheiten des Arbeitsmarktes reflektiert. Besondere Anforderungen stellt in diesem Zusammenhang die durch ein hohes Maß an Prekarität geprägte Zeitarbeit (Kap. 2).

In der vorliegenden Untersuchung wurde vor diesem Hintergrund ein berufliches Identitätskonzept operationalisiert. Dieses auf Basis zentraler Berufswahltheorien (Holland, Super) entwickelte Konstrukt besteht aus einem beruflichen Selbstkonzept, welches in drei Bestandteile (Interessenklarheit, Tätigkeitskontrolle und Selbstüberzeugung) gegliedert ist. Der zusammengefasste Faktor wird als Berufssicherheit bezeichnet. Berufsorientierung ist somit Bestandteil einer beruflichen Identität, die enge Bezüge zu den Konzepten Berufswahlreife und -kompetenz aufweist, aber auf die speziellen Anforderungen von Flexibilisierung und lebenslangem Lernen zugeschnitten ist (Kap. 3).

Diese Berufssicherheit wurde mit einer Fragebogenerhebung innerhalb der Zeitarbeitsbranche (n=153) untersucht. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zwischen der Diskontinuität der Berufsbiografie sowie der inhaltlichen Beschaffenheit der Arbeitstätigkeit und der Berufssicherheit signifikante Zusammenhänge bestehen. Die Berufssicherheit steht wiederum im Zusammenhang mit beruflicher Handlungsfähigkeit. Zusammenfassend zeigt sich, dass sich Arbeitsbedingungen bzw. Berufsbiografien und Berufsorientierungen wechselseitig bedingen (Kap. 4).

Aus den Ergebnissen wird abgeleitet, dass berufliche Erst-, Um- und Neuorientierungsprozesse im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung initiiert und im Sinne des lebenslangen Lernens kontinuierlich pädagogisch unterstützt werden müssen (Kap. 5).

---

**Vocational orientation as a continuous developmental task – An empirical study of the connection between work conditions, career biographies and vocational orientation.**

---

Vocational orientation is a key challenge not only for adolescents. Against the backdrop of increasing demands on flexibility, the career biographies of adults in the modern world of employment are often characterised by discontinuities, instable career patterns and limited vocational options. As a result, vocational orientation is becoming a lifelong career development task. In Chapter 1, vocational orientation is reviewed in the light of these structural characteristics of the labour market. A special challenge in this context is the high extent of precarity that characterises temporary work (cf. Chap. 2).

Given this background, the study uses a concept of vocational identity. That construct is based on key vocational choice theories (Holland, Super) and consists of an occupational self-concept, which is organised into three elements (specification of preferences, control of activities and self-conviction).

The aggregate factor is designated as occupational stability. Vocational orientation is thus part of an occupational identity which is closely related to the concepts of maturity and competence of vocational choice, but which is tailored to the special requirements of increased flexibility and lifelong learning (Chap. 3).

The occupational stability was analysed through a questionnaire-based survey in the temporary-work sector (n=153). The results show that there is a significant relationship between discontinuities in the career biography on the one hand and substance-related elements of the work and occupational stability on the other. Occupational stability in turn is interrelated with a person's ability to implement career plans. In summary, it becomes clear that the working conditions, career biographies and occupational orientations are interdependent (Chap. 4).

The findings suggest that vocational orientation and reorientation processes must be initiated in the context of initial vocational training and that they must be supported continuously with pedagogic means in the light of lifelong learning (Chap. 5).

---

**Berufsorientierung als kontinuierliche Entwicklungsaufgabe –  
Eine empirische Studie über den Zusammenhang von Arbeits-  
bedingungen, Berufsbiographien und Berufsorientierung**

---

**1 Berufsorientierung zwischen Arbeitsmarktflexibilisierung und  
Prekarität**

Ökonomische Flexibilitätsbestrebungen, Konkurrenzdruck und Profitmaximierung forcieren Organisationsformen, die durch hohe Flexibilität, kostenbezogene Steuerung, ein marktbezogenes Leistungsprofil, Dezentralisierung, flache Hierarchien und anpassungsfähige Arbeitszeiten gekennzeichnet sind. (vgl. Baethge und Baethge-Kinsky 1998, 464f.) Die gewerbmäßige Überlassung von Arbeitnehmern (Zeitarbeit) ist ein solches Beschäftigungsverhältnis, welches der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse Rechnung trägt. (vgl. Brinkmann et al. 2006, 8f.) Seit etwa fünf Jahrzehnten werden in Deutschland Arbeitnehmer zeitweise an andere Unternehmen überlassen, damit sie dort bspw. Auftragsspitzen oder Krankheitsausfälle abdecken.

In der Soziologie ist dahingehend von der „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (vgl. u. a. Bosch 2001a/Hoffmann und Walwei 2000a/Hoffmann und Walwei 2000b/Mückenberger 2007/Kress 1998/Zachert 1988a/Dombois 1999) die Rede. Aus dem Blickwinkel der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bieten sich hier Anknüpfungspunkte bspw. an die Diskussionen um die „Erosion des Berufsprinzips“. Die für das Berufskonzept typischen Merkmale der Kontinuität, Dauerhaftigkeit und Vorhersehbarkeit der Berufslaufbahn, aus einer konkreten Aufgabe abgeleitete Spezialqualifikationen und ein über den Beruf transportiertes soziales und berufliches Ansehen (vgl. Schreiber 2014, 41ff./Dostal et al. 1998, 440/Lempert 2006, 116/Stratmann 1975, 314) sind überholt, wenn Mitarbeiter, wie im Rahmen der Zeitarbeit, häufig Tätigkeitsfelder bzw. Berufe und Betriebe wechseln müssen. Qualifikationsanforderungen werden zunehmend unschärfer und eine abgeschlossene Berufsausbildung ist kein Garant für eine qualifikationsadäquate Berufsausübung. (vgl. Severing 2001, 8ff.) In der Soziologie sind dies gleichsam Merkmale, die eng an den Prekaritätsbegriff gebunden sind. (vgl. Brinkmann et al. 2006, 14f./Pietrzyk 2002, 151f./Rodgers 1989, 3/Mayer-Ahuja 2003, 15)

Darin kann sogleich die Kehrseite der Medaille gesehen werden. „Die Politik der Flexibilisierung und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ist [damit] nichts anderes, als dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität aufzuzwingen. [...] Unternehmensleitungen geben Marktrisiken mehr und mehr an ihre Belegschaften weiter“. (Brinkmann et al. 2006, 23) Die Arbeitskraft muss in der Lage sein, zeitlich und örtlich dort zu arbeiten, wo gerade Bedarf entsteht, sich erforderliches fachliches Know-How, Qualifikationen und Kompetenzen eigenständig anzu-

eignen und über regionale und soziale Mobilitätsbereitschaft verfügen. Nicht zuletzt führen die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie die daraus resultierende Notwendigkeit, neues Fachwissen erlernen zu müssen, zu verstärkten Diskontinuitäten von Erwerbsbiografien, zu Brüchen und Zäsuren. (vgl. König 1993/Hall et al. 2004/Behringer et al. 2004)

Das sich hieraus Konsequenzen für die Berufsorientierung ergeben, ist unschwer zu erkennen. Insbesondere häufig wechselnde Einsätze in qualifikations-/berufsfremden Tätigkeitsfeldern können dazu führen, dass eine in der Jugend getroffene Berufswahl permanent in Frage gestellt werden muss. Zeitarbeiter werden gezwungen, sich immer wieder neu beruflich zu orientieren. Berufsorientierung wird unter diesen Bedingungen zu einer immer wiederkehrenden, lebenslangen Entwicklungsaufgabe.

Dieser in Abbildung 1 dargestellte Entwicklungsprozess spannt den Rahmen für das zentrale Forschungsanliegen des vorliegenden Aufsatzes. Auf Basis einer Fragebogenerhebung innerhalb der Zeitarbeit soll der Frage nachgegangen werden, ob und wenn ja wie sich Flexibilität/Prekarität und Berufsorientierung wechselseitig bedingen.

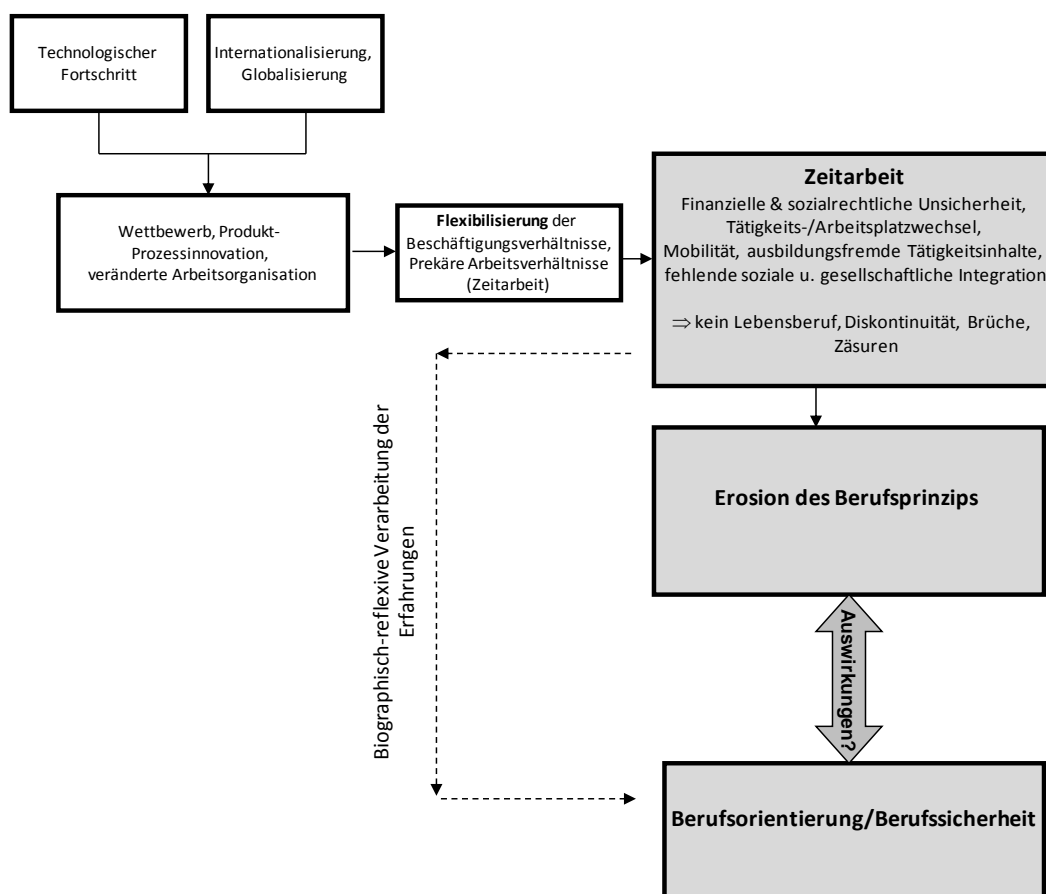


Abbildung 1: Einordnung der Forschungsfrage

Diese Fragestellung spiegelt einen Teilbereich der Dissertation von Schreiber (vgl. Schreiber 2014) wider, in welcher die Zusammenhänge zwischen der Prekarität von Arbeitsverhältnis-

sen und der beruflichen Identität untersucht wurden. Berufsorientierung wurde hier im Sinne einer Berufssicherheit konzipiert und innerhalb der Zeitarbeiterbranche erhoben. Im vorliegenden Aufsatz werden auf die o. g. Fragestellung ausgerichtete Ergebnisse dieser Untersuchung dargestellt.

## **2 Zeitarbeit als Synonym für Prekarität**

Um untersuchen zu können, welche Zusammenhänge zwischen prekären Arbeitsbedingungen und Berufsorientierung bestehen, muss zunächst das Konstrukt der Prekarität operationalisiert werden. Aus dem lateinischen abgeleitet, steht Prekarität für:

precarius = „bedenklich, peinlich, unangenehm, unsicher, heikel, schwierig“ und precere = „um etwas bitten müssen, etwas durch Bitten erlangen“ (Duden 2001, 1177).

Diese Zitate umfassen auch die von Bourdieu herausgearbeiteten Wirkungsmechanismen von Prekarität, die mit den Begriffen „Unsicherheit“ und „Machtlosigkeit“ umschrieben werden können und auf die subjektive Einschätzung des Individuums verweisen. Wenn von „Unsicherheit“ die Rede ist, verweist Bourdieu auf die zunehmende Instabilität von Arbeitsverhältnissen (Arbeit auf Abruf, instabile Temporärrarbeit) und eine damit einhergehende Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Ungewissheit über den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses gilt als eines der wesentlichen Kriterien von Prekarität (vgl. Rodgers 1989, 3). An den stets und überall drohenden Verlust des Arbeitsplatzes sind wiederum ökonomisch-materielle Sicherheitsbedingungen wie regelmäßige Einkünfte, gebunden, die es dem Individuum durch den alltäglichen Kampf um die Existenz (vgl. Bourdieu 2000, 109) unmöglich machen, sich mit längerfristigen Lebensentwürfen auseinander zu setzen und einen kohärenten und systematischen Zukunftsplan zu entwerfen. (vgl. Bultemeier et al. 2008, 246f./Bourdieu 2004, 108f.) In der „Machtlosigkeit“ spiegeln sich u. a. die Restriktionen des Arbeitsmarktes wider, welche die Konkurrenz um eine Arbeitsstelle zur zentralen und alltäglichen Form des Kampfes um das Überleben erheben. (vgl. Hauer 2005, 2/Bourdieu 1987, 65)

Prekarität wird in diesem Aufsatz anhand der Abweichung von sozialpolitisch geforderten und gesellschaftlich etablierten Standards von Lohn-/Erwerbsarbeit definiert. Als Referenzstandard fungiert das Normalarbeitsverhältnis. (vgl. Mayer-Ahuja 2003/Keller und Seifert 2007/Kraemer und Speidel 2004/Rodgers 1989). In diesem Sinne wird Prekarität als mehrdimensionales Phänomen gefasst, welches die Ausprägung der objektiven Tätigkeitsmerkmale und deren subjektive Einschätzung beinhaltet. Die subjektive Dimension ergibt sich mit Rückgriff auf die eingangs erörterte semantische Ableitung schon alleine daraus, dass mit dem Begriff „prekär“ all diejenigen Arbeitsverhältnisse angesprochen sind, die von den Betroffenen u. U. unfreiwillig eingegangen werden müssen bzw. deren Ausgestaltung als problematisch wahrgenommen wird. (vgl. Wimmer und Neuberger 1998, 280ff.)

Schreiber (2014) hat mit Hilfe einer umfangreichen Analyse des Forschungsstandes aus dem Bereich der Prekaritätsforschung theoretischen Dimensionen von Prekarität operationalisiert und in Fragebogenitems sowie geeignete Skalen überführt. Dieser Fragebogen wurde im Rahmen einer Erhebung innerhalb der Zeitarbeitsbranche eingesetzt. Auf Basis von 153 aus-

wertbaren Datensätzen wurden die theoretischen Dimensionen einer Faktorenanalyse unterzogen, empirisch bestätigt und in die in Abbildung 2 dargestellten Faktoren überführt. (vgl. ausführlich Schreiber 2014, 316ff.)

#### Prekaritätspotenzial objektiv und subjektiv

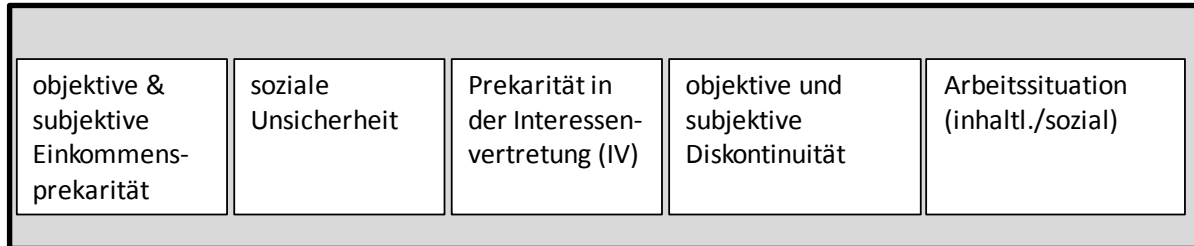


Abbildung 2: Faktoren der Prekarität

Neben der objektiven **Einkommensprekarität** in Form eines u. U. nicht existenzsichernden Bruttoeinkommens spiegeln sich in der subjektiven Einschätzung eine Zufriedenheit, eine empfundene Einkommensgerechtigkeit im Vergleich zu festangestellten Kollegen und eine Sicherheit z. B. im Fall von Arbeitslosigkeit oder zukünftigen Rentenansprüchen wider. Im Rahmen der **sozialen Unsicherheit** werden Einschätzungen hinsichtlich einer sozial-rechtlichen Absicherung der Zeitarbeiter in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Unfall erfragt. Bei der **Prekarität in der Interessenvertretung** ist von Belang, ob eine zeitarbeits-spezifische Interessenvertretung existiert und wie zufrieden der Zeitarbeiter mit dieser ist. Objektiv **diskontinuierlich** ist eine Erwerbsbiografie u. a. dann, wenn sie durch häufige Berufs-, Betriebs- und Tätigkeitswechsel sowie qualifikationsfremde Einsätze gekennzeichnet ist. Die subjektive Komponente erfasst, inwieweit diese Bedingungen individuell positiv gedeutet werden, indem sie z. B. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bieten. Ebenso erfasst werden Unsicherheits- und Existenzängste, ein mehr oder weniger stark ausgeprägter Wunsch nach einer klassischen Festanstellung mit der Orientierung am Beruf sowie die berufliche Zukunftsperspektive, die sich zwischen Hoffnung auf Veränderung und Resignation bewegen kann. Bei der Dimension der **Arbeitssituation** erfolgen eine qualitative Einschätzung der auszuführenden Tätigkeiten sowie die Bewertung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz.

### 3 Berufsorientierung als Berufssicherheit

#### 3.1 Berufsorientierung als Bestandteil und Ausdruck einer beruflichen Identität

Berufsorientierung wird in der vorliegenden Untersuchung als Bestandteil einer beruflichen Identität konzipiert. Ausgangspunkte für die Entwicklung einer strukturell/inhaltlichen **beruflichen Identität** sind die Aufnahme, Verarbeitung und Integration neuer, identitätsrelevanter Informationen durch Selbstreflexion des Individuums im beruflich/sozialen Kontext. Sie konstituiert sich durch die Aufnahme von Wissen über sich selbst, z. B. über berufliche Zukunftspläne, Fähigkeiten etc. (Innenperspektive) sowie von Wissen über die Anforderun-

gen der Umwelt, z. B. über Karrieremöglichkeiten, Qualifikationsanforderungen etc. und Wissen über soziale/gesellschaftliche Erwartungshaltungen (Außenperspektive) und deren kognitive Verarbeitung in neue Identitätsmuster als subjektiv zufriedenstellende Balance zwischen Innen- und Außenanspruch. (vgl. Frey und Haüßer 1987, 16/Keupp 1999a, 9/Nunner-Winkler 1985, 466/Krappmann 1987, 78ff.)

Ein wesentliches Strukturmerkmal von beruflicher Identität ist das **berufliche Selbstkonzept**. (vgl. u. a. Haeberlin und Niklas 1978/Mead 1968/James 1890) Das Selbstkonzept als „*die Gesamtheit (das Ganze, die Summe, der Inbegriff usw.) der kognitiven Repräsentation der Einstellungen zur eigenen Person*“ (Mummendey 2006, 38) ist sowohl beschreibender als auch bewertender Natur und speist sich aus den Erfahrungen der Lebensgeschichte. (vgl. Mummendey 1990, 79/Zoglowek 1995, 24/Straub 1991, 56f.) In ihm werden die generalisierten Erfahrungen von Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Zukunftsplänen abgespeichert. (vgl. Haüßer 1995/Keupp 1999a) Betrachtet man diese inhaltlichen Komponenten des Selbstkonzeptes wird deutlich, dass mit den beruflichen Interessen/Fähigkeiten und potenziellen Zukunftsplänen genau das angesprochen wird, was, wie im folgenden Kapitel noch gezeigt wird, auch Bestandteil einer Berufsorientierung ist. Diese Vorstellungen vom beruflichen Selbst können jedoch mit den aktuellen, situationsspezifischen Anforderungen in Widerspruch geraten, so dass ein Konflikt entsteht, der im Sinne einer gelungenen Identität/Berufsorientierung ausbalanciert werden muss. Bezogen auf die Zeitarbeiter kann dies z. B. der Fall sein, wenn Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes nicht den eigenen Fähigkeiten entsprechen oder ein Beruf ausgeübt wird, der nicht mit den eigenen beruflichen Interessen konform geht. Eine zufriedenstellende Balance kann dann nur gesichert werden, wenn auch die Struktur der personalen Identität flexibel gestaltet ist, der Mitarbeiter dementsprechend über flexible Zukunftspläne, Fähigkeitszuschreibungen und berufliche Interessen verfügt.

Zwei weitere, generalisierte Bestandteile von Identität sind die **Selbstwirksamkeit** und die **Kontrollüberzeugung**. Im Zusammenhang mit der Kontrollüberzeugung führt Haüßer eine motivationale Komponente ein. Dabei betont er, dass insbesondere den Selbstansprüchen in Bezug auf individuelle **Interessen** eine besondere Bedeutung beigemessen wird, da zwischen ihnen und Identität ein enges Wechselwirkungsverhältnis besteht. (vgl. Haüßer 1995, 52f.) Interessen, verstanden als subjektive Überzeugungen einer erstrebenswerten Realität, treffen auf ein gegebenes Feld gesellschaftlicher Handlungsmöglichkeiten (vgl. Haüßer 1995, 34), deren Beschaffenheit wiederum Auswirkungen auf die Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit nach sich ziehen.

Berufsorientierung ist auf Basis dieser theoretischen Überlegungen Bestandteil eines beruflichen Selbstkonzeptes (Interessen/Fähigkeiten). Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie intensiv an der Umsetzung festgelegter Zukunftspläne gearbeitet wird. (vgl. Haüßer 1995, 54ff.)



### 3.2 Theoretische Fundierung von Berufsorientierung als Berufssicherheit

Den theoretischen Anknüpfungspunkt zur Operationalisierung der Berufsorientierung als **Berufssicherheit** bietet die Berufsinteressentheorie von Holland, die wichtige Schnittstellen zu Hauber's Theorie der Identität aufweist. Holland geht wie bereits Hauber davon aus, dass berufliche Interessen eine wichtige Äußerungsform der Persönlichkeit darstellen. (vgl. Weinrauch und Srebalus 1994, 46) Dabei wird angenommen, dass sich aus der Interessiertheit eines Menschen an bestimmten Gegenständen und Umwelten im Verlauf der Entwicklung zum Erwachsenen ein *stabiles Interesse* entwickelt, das in Kombination mit beruflichen Präferenzen, Werten, Motiven und Fähigkeiten das Selbst (die Identität) einer Person gestaltet. Nach Holland streben Menschen von sich aus danach, in beruflichen Umwelten tätig werden zu können, die mit ihren individuellen Interessenschwerpunkten und Fähigkeiten (Person-Umwelt-Kongruenz) übereinstimmen. (vgl. Holland 1997, 2ff. /Joerin Fux 2005, 72)

Zur detaillierteren Beschreibung von Persönlichkeitstyp und Umwelt führt Holland die Begriffe *Konsistenz, Differenziertheit, Identität und Kongruenz* ein. Ein konsistenter Persönlichkeitstyp besitzt ein *klares Selbstkonzept* und *Lebensziel*, welche ihm eine positive Karriere erleichtert. „*Personen mit konsistenten Orientierungen [haben] klarere Interessen und stabilere persönliche Ziele [...], und [...] ihre (beruflichen) Präferenzen [können] besser vorhergesagt werden*“ (Bergmann und Eder 2005, 16) Die *Differenziertheit* beschreibt den Grad der Eindeutigkeit des Interessenprofils im Vergleich zu dem anderer Personen. Sind Person und Umwelt nicht *kongruent* (Umwelt und Fähigkeiten/Interessen stimmen nicht überein), ist die Person bestrebt, die unpassende Umwelt zu verlassen (Holland 1997, 5). Die Identität beschreibt in diesem Zusammenhang den Grad der Eindeutigkeit eines Persönlichkeitsprofils im Hinblick auf Konsistenz und Differenziertheit. Berufliche Identität definiert Holland als „*die Klarheit und Stabilität der Vorstellungen einer Person über ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten, Werte und Ziele. [...]*“. (Joerin Fux 2005, 154) Personen mit hoher Identität wissen, wer sie sind und was sie wollen, können sich mit Blick auf berufliche Ziele treffsicher entscheiden, zeigen stabile Berufswahlentscheidungen und eine höhere Arbeitszufriedenheit. (vgl. Joerin Fux 2005, 79)

Im Gegensatz dazu betrachtet Super (vgl. Super 1957) die Berufswahl- und Karriereentwicklung eines Menschen als lebenslangen, dynamischen Prozess in wechselseitiger Beeinflussung von affektiver, intellektueller und sozialer Entwicklung. (vgl. Kahl 1981, 105) Er geht davon aus, dass sich durch die Interaktion von Person und Umwelt und den daraus resultierenden Lernprozessen das Selbstkonzept entwickelt. Dieses beeinflusst als „Bild von sich selbst“ die Bildung von Berufspräferenzen, die Wahl des Berufes und der beruflichen Laufbahn sowie die spätere Berufszufriedenheit. Zentrale Bestandteile sind die Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele einer Person. (vgl. Bergmann 2004, 366) In diesem Sinne sind berufliche Interessen, wie im vorangegangenen Kapitel angenommen, Ausdruck des Selbstkonzepts. (vgl. Rolfs 2001, 18) Personen streben daher zum Zweck der Selbstverwirklichung Berufsfelder an, die ihrem Selbstkonzept entsprechen. (vgl. Mayrhofer et al. 2002, 404) Je treffsicherer diese Entscheidungen getroffen werden, d. h. je klarer sich die Person über ihre Berufsmerkmale (z. B. Interessen, Fähigkeiten etc.) und die Anforderungen der Arbeitsum-

gebung ist, umso eher liegt eine Berufswahlreife vor (vgl. Seifert 2000, 185), die immer dann gegeben ist, „[...] wenn dem Alter angemessene, selbstkonzeptgemäße und realistische Berufswahl- und Laufbahnentscheidungen getroffen werden.“ (Seifert 1984, 188) Neben der planvollen Vorbereitung auf Laufbahnentscheidungen durch Selbstabklärung und Nutzung von Informationsquellen bildet also die **Entschiedenheit/Sicherheit über Laufbahnziele** eine wesentliche Komponente der Berufswahlreife. (vgl. Seifert 1996, 446) Lang von Wins und Triebel bezeichnen dies als Berufswahlkompetenz und ergänzen selbige um ein Ensemble von Fähigkeiten die helfen, mit aktuellen und neuen Situationen und bisher unbekanntem Handlungsanforderungen zurecht zu kommen, Aufgaben auch in Zukunft gut meistern zu können und sich dafür zuständig zu erklären. (vgl. Lang-von Wins und Triebel 2006) Hier werden Parallelen zu den bereits dargestellten Identitätskomponenten der **Selbstwirksamkeit** und der **Kontrollüberzeugung** deutlich.

Letztlich handelt es sich bei diesen Konstrukten allerdings um idealtypische Muster beruflicher Entwicklung, die eng an die berufliche „Normalbiografie“ geknüpft sind. Dass dies für die hier betrachtete Gruppe der Zeitarbeiter nicht zwangsläufig Gültigkeit besitzt, wurde im Rahmen der Ausführungen zur Prekarität ausführlich erläutert. Typisch für Zeitarbeiter sind personell oder situativ bedingte Diskontinuitäten. Sie äußern sich u. U. durch eine notwendige Mobilität, welche die Ausführung verschiedener Tätigkeiten bei unterschiedlichen Institutionen an wechselnden Standorten nach sich zieht. So folgen Zeitarbeiterbiografien u. U. instabilen Laufbahnmustern, die nicht zwangsläufig mit einem im Sinne des Entwicklungsbegriffs intendierten beruflichen Aufstieg verbunden sind, sondern auch berufliche Abstiege mit sich bringen können. Mit Blick auf diese Flexibilisierungsbedingungen sind häufige berufliche Umorientierungen vonnöten, so dass fraglich ist, welche Auswirkungen dies auf eine Berufsorientierung hat. (vgl. Wiswede 2007, 191)

Zusätzlich betont Super den Einfluss von Kontextvariablen wie der sozialen Umwelt sowie Arbeitsbedingungen auf die Entstehung des Selbstkonzeptes. Besonders bedeutsam ist die Verfügbarkeit adäquater Anwendungsmöglichkeiten von Interessen, Fähigkeiten und Werten. (vgl. Sterns und Subich 2002) Mit Blick auf die u. U. prekären Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern stellt sich dann jedoch die Frage, was mit Menschen passiert, die zwar stabile und konsistente Interessen haben, die reale berufliche und wirtschaftliche Umwelt dafür aber keine Verwendung hat? Wenn also Menschen gesucht werden, die häufig aufgrund wechselnder „Jobs“ in der Lage sind, sich immer wieder auf neue Tätigkeitsfelder einzustellen und bei Bedarf schnell Neues zu lernen.

Im Folgenden wird daher insbesondere davon ausgegangen, dass vor allem eine prekäre Arbeitssituation und eine ausgeprägte Diskontinuität Auswirkungen auf die Berufssicherheit haben.

### 3.3 Dimensionen und Faktoren der Berufssicherheit

Aus den theoretischen Annahmen der vorgestellten Modelle wurde die in Abbildung 3 dargestellte Dimension der **Berufssicherheit** konstruiert. Die Idee, an dieser Stelle eine explizite

Sicherheitsdimension einzufügen, speist sich auch aus den oftmals mit Prekarität in Verbindung gebrachten Unsicherheitsgefühlen. D. h. von besonderem Interesse ist die Frage, inwieweit sich dieses Unsicherheitsgefühl dahingehend zeigt, dass von einer Unsicherheit in der beruflichen Zukunftsplanung und einer nicht existenten Möglichkeit der aktiven Einflussnahme auf die eigene Berufsbiografie ausgegangen wird.

### Berufssicherheit

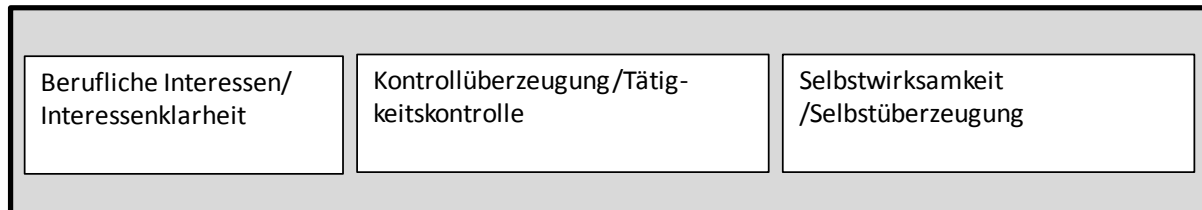


Abbildung 3: Untersuchungsdimensionen/Faktoren der Berufssicherheit

In Anlehnung an Holland und Super wurde die Skala zur **Interessenklarheit** konstruiert. Hier wird zum einen deutlich, wie sicher der Zeitarbeiter einschätzen kann, welche Tätigkeiten und Aufgaben er beruflich ausüben möchte, um eine Tätigkeit gemäß der eigenen Interessenlage zu ergreifen. Zusätzlich erhoben wurde eine entsprechend flexible Haltung. Der Mitarbeiter ist bspw. in der Lage, in einer Situation, in welcher der Arbeitsmarkt restriktiv wirkt und nur bestimmte Einsatzmöglichkeiten bietet, dennoch gezielt auszuwählen, welche der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten seinem Interessen- und Fähigkeitsselbstbild am nächsten kommt. Diese Fähigkeit galt zum einen als wesentliche Komponente der Berufsreife und entspricht in dieser flexiblen Form wiederum den besonderen Bedingungen der Zeitarbeit.

Berufliche Identität respektive Berufssicherheit impliziert weiterhin eine klare und bewusste Einschätzung eigener beruflicher Fähigkeiten sowohl im Hinblick auf die konkreten Anforderungen eines Tätigkeitsfeldes als auch im Hinblick auf die Fähigkeit, die eigenen Interessen sowie berufliche Ziele und Pläne gegen äußere Hemmnisse und Widerstände durchzusetzen. Da Berufswahl wie oben gezeigt wurde keine einmalige, konstante Größe, sondern von zyklischer Natur ist, müssen Berufswahlentscheidungen immer wieder neu getroffen bzw. berufliche Übergänge bewältigt werden. Seifert verweist darauf, dass sich Berufswahlreife auch darauf bezieht, sich für eigene Entscheidungen zuständig zu fühlen und die notwendigen Informationen daher aus endogenen Faktoren und nicht aus dem Einfluss von Dritten oder situativen und infrastrukturellen Gegebenheiten zu beziehen. (vgl. Seifert 1988, 195) **Selbstwirksamkeit** und **Kontrollüberzeugung** konnten somit als weitere Subdimensionen der Berufssicherheit expliziert werden. Beide Konstrukte bilden mit Rückbezug auf das Identitätsmodell von Hauber die handlungsbezogene Komponente von Identität.

Im Rahmen einer faktoranalytischen Überprüfung konnte die theoretisch hergeleitete Dimension (Berufliche Interessen) bestätigt werden (Faktor **Interessenklarheit**). Die Aussagen zu den Dimensionen Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung luden hingegen nicht auf jeweils einen Faktor. Die inhaltliche Gemeinsamkeit der Aussagen zum 2. Faktor beschreiben, inwieweit der Zeitarbeiter glaubt, beeinflussen zu können, ob er im gewünschten Beruf oder

Tätigkeitsfeld beschäftigt wird oder aber der externe Markt vorgibt, welche Beschäftigungen/ Tätigkeiten auszuüben sind. Daher wurde dieser Faktor zwar im Sinne der Kontrollüberzeugung gefasst jedoch als **Tätigkeitskontrolle** bezeichnet.

Faktor 3 erfasst den Glauben daran, inwieweit Zielvorstellungen über die berufliche Entwicklung (Wo will ich hin? Was will ich erreichen?) verwirklicht werden können. Das entspricht eher dem Konstrukt der Selbstwirksamkeit. Hohe Selbstwirksamkeit äußert sich darin, dass sich die Person für sich Karriereentscheidungen getroffen und berufliche Ziele entwickelt hat und daran glaubt, die Fähigkeit zu besitzen, diese verwirklichen zu können. Dieser Faktor wurde im Sinne der Selbstwirksamkeit mit dem Begriff **Selbstüberzeugung** umschrieben.

## 4 Zum Wechselwirkungsverhältnis von Berufssicherheit und Prekarität

### 4.1 Forschungsdesign und Berechnungsgrundlage

Fasst man die bisherigen Ausführungen zusammen, kann im Rahmen der Fragebogenstudie das in Abbildung 4 dargestellte Wechselwirkungsverhältnis von Prekarität und Berufssicherheit untersucht werden.

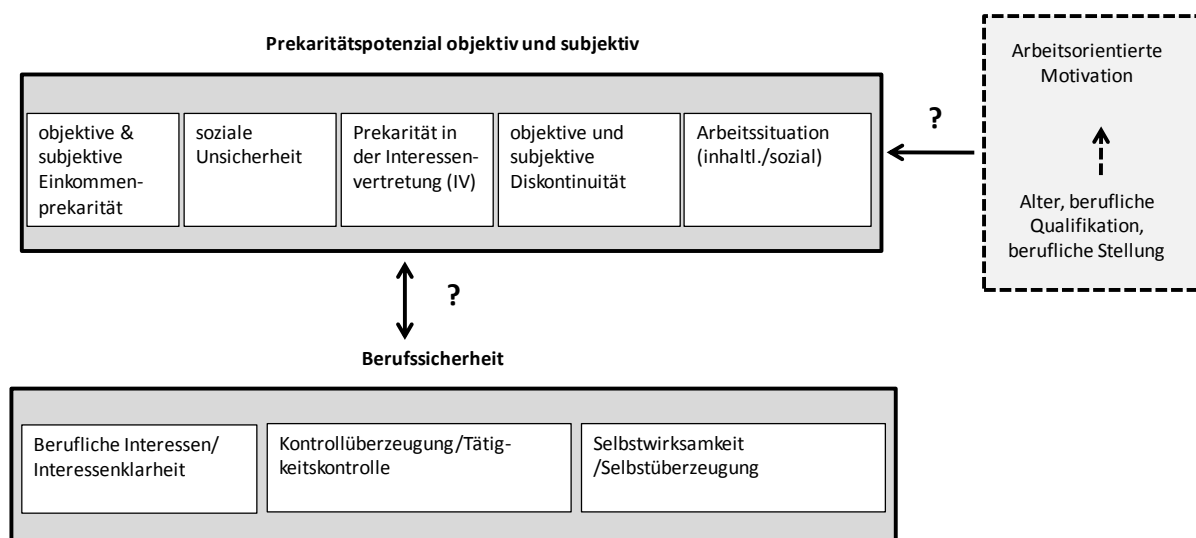


Abbildung 4: Forschungsleitende Indikatoren für das Wechselwirkungsverhältnis von Prekarität und Berufssicherheit

Auf Basis motivationstheoretischer Annahmen wird zusätzlich davon ausgegangen, dass sich Erwerbstätige hinsichtlich unterschiedlicher Ausprägungsvarianten der arbeitsorientierten Motivation (materiell/extrinsisch vs. immateriell/intrinsisch) unterscheiden lassen. Der Motivtyp mit den Ausprägungen „niedrig“ und „hoch“ wurde auf Basis empirischer Arbeiten aus dem Bereich der Werteforschung definiert als eine Kombination aus inversem Alter sowie dem Ausbildungsniveau (Abstufungen: keine Ausbildung, Berufsausbildung, Fachschule o. ä., Fachhochschule, Hochschule) und dem Tätigkeitsniveau (Abstufungen: ungelernter Arbeiter, Arbeiter mit einfacher Tätigkeit, Fachkraft mit Spezialkenntnissen, qualifizierte Tätigkeit, leitende/hochqualifizierte Tätigkeit). (vgl. Hauff 2008/Heidenreich 1996/Baethge

1994) Hohe Motivtypen sind daher durch ein geringes Alter sowie ein hohes Ausbildungs- und Tätigkeitsniveau gekennzeichnet. Geringe Motivtypen haben die gegenteiligen Ausprägungen. Motivationstheoretische Annahmen (vgl. Heckhausen 2006/Schneider und Schmalt 2001/Maslow 1954/Herzberg et al. 2008) weisen darauf hin, dass zwischen dem Motivtyp und dem Prekaritätspotenzial ein negativer Zusammenhang besteht. Dies konnte im Rahmen der durchgeführten Studie durchgängig bestätigt werden (vgl. Schreiber 2014). Je höher die Ausprägung der Motivtypmerkmale sind, umso geringer ist die Prekarität des Arbeitsverhältnisses.

Daraus wurden zur Untersuchung des Wechselwirkungsverhältnisses von Prekarität und Berufssicherheit Hypothesen formuliert (vgl. Schreiber 2014, S. 289ff.) und korrelativ überprüft. Neben der Berechnung des Korrelationswertes wurden t-Tests angewandt, um zu überprüfen, ob es sich um signifikante Zusammenhänge handelt. Für die eigene Untersuchung wurde für ein Signifikanzniveau von 5 % (zweiseitig) bei  $n=150$  ein kritischer Korrelationskoeffizient von  $r_{c}=0.158$  (gute Korrelation) errechnet. Für ein Signifikanzniveau von 1% (zweiseitig) ist ein korrelierter Zusammenhang ab  $r_{c}>0.258$  (sehr gute Korrelation) anzunehmen. (vgl. Schreiber 2014, 297ff.)

## 4.2 Berufssicherheit und Prekarität

Das Ergebnis der Korrelationsanalyse in Abbildung 5 zeigt, dass zwischen der Berufssicherheit und der Prekarität ein signifikant negativer Zusammenhang besteht.

Betrachtet man die Berufssicherheit detaillierter, indem man auf ihre Subdimensionen eingeht (siehe Abbildung 6) wird deutlich, dass sich die Zusammenhänge hauptsächlich auf die Faktoren *Selbstüberzeugung* und *Tätigkeitskontrolle* beziehen. Zwischen den Prekaritätsvariablen und der *Interessenklarheit* bestehen kaum signifikante Zusammenhänge.

Die subjektive Diskontinuität steht in signifikant negativem Zusammenhang zur Tätigkeitskontrolle und Selbstüberzeugung. In der Interpretation bedeutet dies: Glaubt der Zeitarbeiter, auf die Art seiner Beschäftigung und die auszuübende Tätigkeit selbst Einfluss nehmen zu können (*hohe Tätigkeitskontrolle*), dann wird objektive Diskontinuität in der subjektiven Wahrnehmung eher als Ausdruck von Selbstverwirklichung, individueller Freiheit und Souveränität bewertet, durch welche aktive, zukunftsorientierte Karriereziele realisiert werden können. Die Angst vor Arbeitslosigkeit und Existenzängste sind gering (*geringe subjektive Diskontinuität*). Personen mit gegenteiliger Ausprägung (*geringe Tätigkeitskontrolle*) neigen hingegen zu Anspruchsreduktion, der Aufgabe von Zielen sowie zu Resignation. Sie reagieren auf die wahrgenommenen Arbeitsmarktrestriktionen mit großen Existenzängsten und Unsicherheitsgefühlen (*hohe subjektive Diskontinuität*).

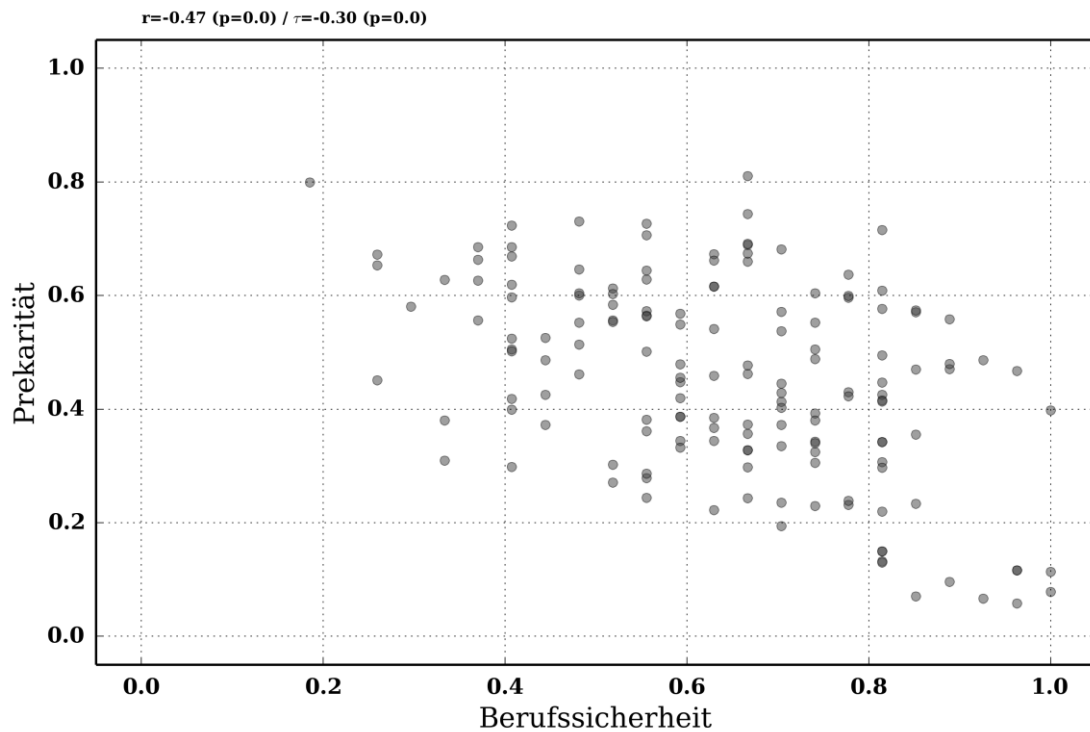


Abbildung 5: Korrelation zwischen Prekarität und Berufssicherheit

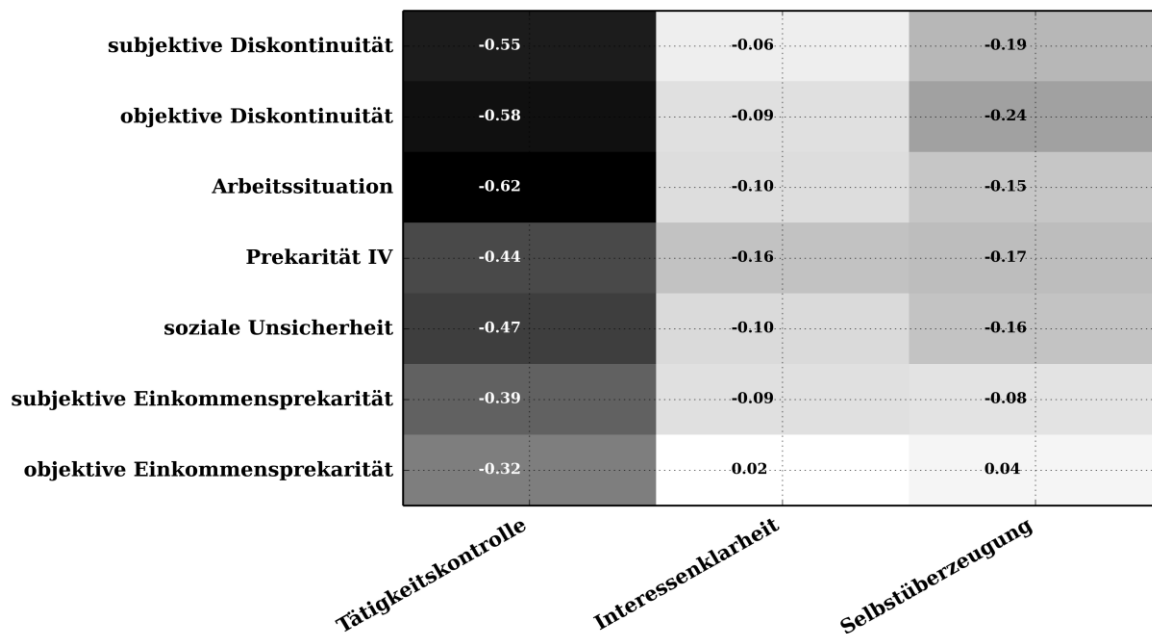


Abbildung 6: Korrelationsmatrix Prekaritätsfaktoren und Berufssicherheit

Hat der Zeitarbeiter für sich Karriereentscheidungen getroffen, berufliche Ziele entwickelt und glaubt daran, diese verwirklichen zu können (*hohe Selbstüberzeugung*), dann hat er ebenfalls geringe Existenzängste und glaubt, dass Zeitarbeit eine Übergangssituation darstellt. Es besteht noch Hoffnung auf eine wie auch immer gestaltete berufliche Veränderung. Zeitarbeit

ist nicht das Ende der beruflichen Karriere (*geringe subjektive Diskontinuität*). Eine geringe Selbstüberzeugung bewirkt das Gegenteil. In dieser Interpretationsrichtung beeinflusst die Berufssicherheit die subjektive Diskontinuität. Genauso kann jedoch diese Einstellungs- und Verarbeitungsstrategie (subjektive Diskontinuität) die Berufssicherheit (Tätigkeitskontrolle/Selbstüberzeugung) beeinflussen.

Ebenso verhält es sich mit der *objektiven Diskontinuität* in Form der Häufigkeit von Berufs-/Tätigkeits-/Arbeitgeberwechseln etc. Entweder hat eine hohe Diskontinuität einen negativen Einfluss auf Tätigkeitskontrolle und Selbstüberzeugung oder aber die negative Ausprägung dieser Faktoren ist dafür verantwortlich, dass der Zeitarbeiter eher von diskontinuierlichen Arbeitsbedingungen betroffen ist.

Auch die Vermutung, dass Zusammenhänge zwischen inhaltlicher Prekarität der Arbeitssituation und den Ausprägungen von Selbstüberzeugung und Tätigkeitskontrolle bestehen, bestätigt sich. Arbeitsbedingungen, die durch abwechslungsreiche Tätigkeiten gekennzeichnet sind, die ein breitgefächertes Kompetenzrepertoire erfordern, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und durch Autonomie und Entscheidungsfreiräume gekennzeichnet sind (*geringe Prekarität der inhaltlichen Arbeitssituation*) gehen mit einer signifikant höheren Tätigkeitskontrolle einher. Die gleichen Auswirkungen haben eine fachliche Anerkennung und Wertschätzung sowie eine gute Integration in die Arbeitsteams (*geringe Prekarität der sozialen Arbeitssituation*). Auch hier kann jedoch die Tätigkeitskontrolle im Umkehrschluss dazu führen, dass die Arbeitssituation positiver bewertet wird.

Als weiteres Ergebnis kann zusammenfassend festgehalten werden, dass auch negative, Unsicherheit erzeugende Arbeitserfahrungen, wie z. B. ein prekäres Einkommen oder eine hohe soziale Unsicherheit (z. B. Arbeitsplatzunsicherheit) negativ mit der Tätigkeitskontrolle korrelieren. Selbstüberzeugung und Einkommensprekarität beeinflussen sich jedoch nicht.

### **4.3 Motivtyp und Berufssicherheit**

Zwischen dem *Motivtyp* und den drei Faktoren der Berufssicherheit bestehen signifikant positive Zusammenhänge (Abbildung 7).

Je höher der *Motivtyp* ist, umso höher ist auch die *Interessenklarheit*. Das heißt, je geringer das Alter und je höher Ausbildungs- und Tätigkeitsniveau, umso konkreter sind die Vorstellungen darüber, wie eine gewünschte berufliche Tätigkeit ausgestaltet sein muss, um den eigenen Fähigkeiten und Interessen zu entsprechen und umso mehr ist der Mitarbeiter in der Lage, in einer Situation, in der nur bestimmte Einsatzmöglichkeiten gegeben sind, dennoch gezielt auszuwählen, welche der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten seinem Interessen- und Fähigkeitsselbstbild am nächsten kommt (hohe Interessenklarheit). Der Zeitarbeiter verfügt also über eine entsprechend flexible Berufswahlreife. (vgl. Seifert 1983, 188)

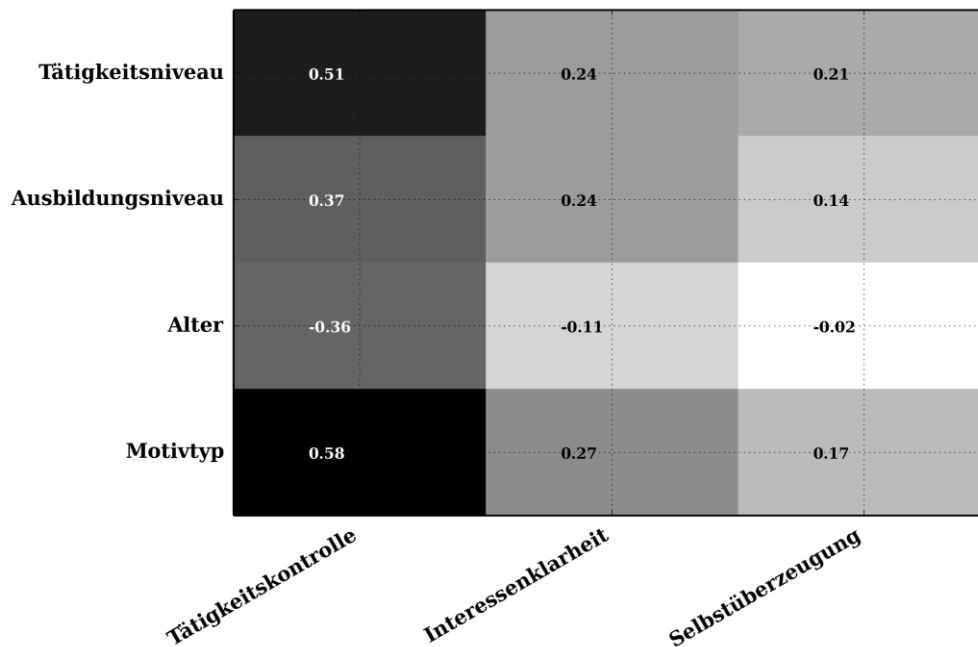


Abbildung 7: Korrelationsmatrix Motivtyp und Berufssicherheit

Zeitarbeiter auf höheren Ausbildungs- und Tätigkeitsebenen glauben zudem eher daran, dass sie selbst dafür verantwortlich sind und entscheidend dazu beitragen können, welche Tätigkeiten sie im Rahmen der Zeitarbeit ausüben (*hohe Tätigkeitskontrolle*). Zeitarbeiter mit geringeren Ausbildungs- und Tätigkeitsebenen gehen hingegen eher davon aus, dass sie kaum Möglichkeiten haben, über die Art ihrer Beschäftigung entscheidend mit zu bestimmen (*geringe Tätigkeitskontrolle*). Das Alter ist jedoch mit  $r=-0.11$  kleiner als der kritische  $r$  von 0.158 und damit nicht signifikant.

Ebenso verhält es sich mit der *Selbstüberzeugung*. Auch hier glauben insbesondere Zeitarbeiter auf einem höheren Tätigkeitsniveau ( $r=0.21$ ), dass sie ihre Berufsbiografie selbst gestalten, Karriereentscheidungen selbst treffen bzw. selbst gesteckte berufliche Ziele/Pläne eigenverantwortlich verfolgen und verwirklichen zu können. Sinkt das Tätigkeitsniveau, wird die aktuelle und zukünftige berufliche Situation eher als nicht beeinflussbar und nicht veränderbar erlebt.

Höhere Motivtypen weisen also eine insgesamt höhere Berufssicherheit auf.

## 5 Wirtschaftspädagogische Implikationen

Zusammenfassend zeigt sich, dass Prekarität und Berufssicherheit in einem negativen Wechselwirkungsverhältnis stehen. In einer ersten Interpretationsrichtung erschwert oder behindert demnach Prekarität die Entwicklung bzw. Aufrechterhaltung einer sicheren beruflichen Orientierung. Im Umkehrschluss kann eine geringe Berufssicherheit bzw. Berufsorientierung mit höherer Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass der Mitarbeiter eher mit objektiv bzw. subjektiv prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert wird.



Beide Ergebnisse sind unter wirtschaftspädagogischen Gesichtspunkten relevant. Fall eins bestätigt die Aussage, dass ohne stabile Kulturform des Berufes keine berufliche Identität (vgl. u. a. Dostal et al. 1998, 440/Heinz 1995, 22) und als Teilbestandteil dieser auch keine klare Berufsorientierung entstehen kann. Für Zeitarbeiter kann also der Beruf, wenn er denn prekäre Bestandteile enthält, zur „durchaus problematischen, ambivalenten - Basis sozialer Identität und Selbstidentifizierung“ (Beck et al. 1994, 232) werden.

Auf die prekären Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt kann nur wenig Einfluss genommen werden. Politisch sind Entwicklungen, welche die Prekarität und die Erosion des Berufes fördern, entsprechend abzulehnen.

Damit ist dem Individuum allerdings nur wenig geholfen. Zentraler Ansatzpunkt für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik ist demnach die Förderung der Berufsorientierung:

- Derartige Maßnahmen müssen darauf abzielen, dass der Mitarbeiter eine klare Vorstellung über die eigenen beruflichen Fähigkeiten, Interessen und Zukunftspläne entwickelt. Dabei müssen aktuelle und zukünftige, durch den Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellte Möglichkeiten mit berücksichtigt werden. Neben einer klaren Vorstellung über die gewünschte berufliche Karriereentwicklung können so auch alternative und u. U. realistischere Vorstellungen über den Verlauf der eigenen Berufsbiografie in Betracht gezogen werden (*Interessenklarheit*).
- Zusätzlich geht es im Sinne der *Tätigkeitskontrolle* darum, trotz einer eventuell wahrgenommenen Abhängigkeit von den Bedingungen des Arbeitsmarktes und einer empfundenen Handlungslosigkeit das Vertrauen dahingehend zu stärken, dass zur Verfügung stehende berufliche Einsatzfelder und Tätigkeiten nicht wahllos und unreflektiert akzeptiert und wahrgenommen werden müssen. Das Ziel muss darin bestehen, dass Vertrauen des Arbeitnehmers dahingehend zu stärken, dass auf die Verwirklichung eigener beruflicher Ziele auch dann Einfluss genommen werden kann, wenn äußere Faktoren (z. B. eine schlechte Arbeitsmarktlage) dagegen sprechen. Wenn das der Fall ist, d. h. wenn der Mitarbeiter selbst entscheiden möchte, welche Beschäftigungen/Tätigkeiten ausgeübt werden, kann er den Arbeitsmarkt gezielt nach aktuell zur Verfügung stehenden Stellen durchsuchen, die seinem Interessen-/Fähigkeitsprofil am ehesten entsprechen und lässt sich dies nicht vom Markt diktieren.
- Ähnlich verhält es sich mit der *Selbstüberzeugung*. Hier geht es darum, den Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich anspruchsvolle und dem eigenen Kompetenzprofil entsprechende berufliche Ziele zu setzen und sich wiederum auch bei auftretenden Schwierigkeiten dafür zu engagieren, diese zu verwirklichen. Bspw. kann der Mitarbeiter dazu befähigt werden, auch bei auf den ersten Blick ungewünschten Arbeitseinsätzen (bei Brüchen in der Erwerbsbiografie) dennoch zu reflektieren, inwieweit sich hier Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Wie kann bspw. ein momentanes Abweichen im Karriereverlauf dabei helfen, ein berufliches Ziel dennoch zu erreichen? Welche positiven Erfahrungen

können auch in dieser ungewünschten Situation gesammelt, welche wichtigen Fähigkeiten weiterentwickelt werden?

Geht man davon aus, dass sich durch entsprechende Schulungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung im lern- bzw. entwicklungstheoretischen Sinn etwas positiv verändert, der Mitarbeiter sich seiner beruflichen Interessen und Ziele bewusster wird und sich auch mit Nachdruck für eine Veränderung seiner beruflichen Situation engagiert, könnte dies wiederum im zeitlichen Verlauf dazu führen, dass er eine subjektiv bzw. objektiv bessere Arbeitstätigkeit erhält und sich in Richtung einer geringeren Prekarität bewegt. In der umgekehrten Interpretationsrichtung kann so das Risiko minimiert werden, mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert zu werden.

Ogleich die Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf den ersten Blick an den prekariätsfördernden Bedingungen des Arbeitsmarktes nichts ändern kann, kann das Risiko, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein, über den Hebel einer gestärkten Berufsorientierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung minimiert werden.

## **Literatur**

Artus, I. (2008): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe - Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 150 (1), 27-48.

Baethge, M. (1994): Arbeit und Identität. In: Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. 2. Aufl. Frankfurt a. M., 245-261.

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. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 461-472.

Beck, U./Brater, M./Daheim, H.-J. (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. Frankfurt a. M.

Behringer, F./Bolder, A./Klein, R./Reutter, G./Seiverth, A. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler.

Bergmann, C./Eder, F. (2005): Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R): AIST-R. 3. Aufl. Göttingen.

Bergmann, C. (2004): Berufswahl. In: Schuler, H. (Hrsg.): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Göttingen, 343-387.

Bosch, G. (2001): Bildung und Beruflichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte (52), 28-40.

Bourdieu, Pierre (1987): Rede und Antwort. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, P. (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit: Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz.

Bourdieu, P. (2004): Prekarität ist überall. In: Schultheis, F./Louis, P. (Hrsg.): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, 107-113.

Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsformen. Bonn.

Bultemeier, A./ Loudovici, K./Laskowski, N. (2008): Ist Prekarität überall? Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft. In: Köhler, C, et al. (Hrsg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. 1. Aufl. Wiesbaden, 241-273.

Dombois, R. (1999): Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit.

Dostal, W./Stoß, F./Troll, L. (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3), 438-460.

Duden (2001): Deutsches Universalwörterbuch. 5. Aufl. Mannheim.

Frey, H.-P./Haußer, K. (1987): Entwicklungslinien sozialwissenschaftlicher Identitätsforschung. In: Frey, H.-P./Haußer, K. (Hrsg.): Identität: Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung. 7. Aufl. Stuttgart, 3-26.

Haerberlin, U./Niklas, E. (1978): Identitätskrisen: Theorie und Anwendung am Beispiel des sozialen Aufstiegs durch Bildung. Bern u. a.

Hall, A./ Jansen, R./Ulrich, G. J. (2004): Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen: Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung. In: Behringer, F. et al. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler, 94-105.

Hauer, D. (2005): Strategische Verunsicherung - Zu den identitären Fallstricken der Debatte um prekäre Arbeit. In: Analyse und Kritik - Zeitung für linke Debatte und Praxis (494), 1-4.

Hauff, S. (2008): Zwischen Flexibilität und Sicherheit - Zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt. In: Soziale Welt 59 (1), 53-74.

Haußer, K. (1995): Identitätspsychologie. Berlin u. a.

Heckhausen, H. (2006): Entwicklungslinien der Motivationsforschung. In: Heckhausen, J./Heckhausen, H. (Hrsg.): Motivation und Handeln. 3. Aufl. Heidelberg, 11-29.

Heidenreich, M. (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. In: Soziale Welt (47), 23-43.

- Heinz, W. R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim, München.
- Herzberg, F./Mauser, B./Bloch, B. (2008): The motivation to work. 11. Aufl. New Brunswick, N J.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2000a): Erosion oder Renaissance der Normalarbeit. In: IAB Kurzbericht (16), 1–7.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (2000b): Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch normal? IAB Kurzbericht Nr. 14. Nürnberg. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2000/kb1400.pdf> (23.06.2009).
- Holland, J. L. (1997): Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. 3. Aufl. Odessa.
- James, W. (1890): The Principles of Psychology, zuletzt geprüft am 27.03.2012.
- Joerin Fux, S. (2005): Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorien und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum. Göttingen.
- Kahl, O. (1981): Berufliche Entscheidung und berufliche Laufbahn. Alsbach.
- Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin.
- Keupp, H. (1999): Identitätskonstruktionen: das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek bei Hamburg.
- König, J. (1993): Brüche erleben lernen: Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung. Weinheim.
- Kraemer, K./Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit - Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg, 119-153.
- Krappmann, L. (1987): Soziologische Dimensionen der Identität: strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. 6. Aufl. Stuttgart.
- Kress, U. (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: Mitteilung zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung (3), 488-505.
- Lang-von Wins, T./Triebel, C. (2006): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. 1. Aufl. Berlin.
- Lempert, W. (2006): Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Baltmannsweiler.
- Maslow, A. (1954): Motivation and personality. New York u. a.

Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen 'Normalarbeitsverhältnis' zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.

Mayrhofer, W./Meyer, M./Steyrer, J./Iellatchitch, A./Schiffinger, M./Strunk, G. (2002): Einmal gut alles gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in neuen Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalwirtschaft 16 (3), 392-415.

Mead, G. H. (1968): Geist, Identität und Gesellschaft. Aus Sicht des Sozialbehaviorismus. Frankfurt a M.

Mückenberger, U. (2007): Folgerungen aus der Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Lorenz, F./Schneider, G. (Hrsg.): Ende der Normalarbeit? - Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit - Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hrsg. v. Burkart Lutz und Günter Voss. Hamburg, 80-109.

Mummendey, H.-D. (1990): Psychologie der Selbstdarstellung. Göttingen u. a.

Mummendey, H.-D. (2006): Psychologie des „Selbst“. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung. Göttingen u. a.

Nunner-Winkler, G. (1985): Identität und Individualität. In: Soziale Welt (36), 466-481.

Pietrzyk, U. (2002): Brüche in der Berufsbiografie – Chancen und Risiken für die Entwicklung beruflicher Kompetenz. Hamburg.

Rodgers, G. (1989): Precarious work in Western Europe. The State of the Debate. In: Rodgers, J./Rodgers J. (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf, 11-16.

Rolfs, H. (2001): Berufliche Interessen. Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium. Göttingen.

Schneider, K./Schmalt, H.-D. (2001): Motivation. Stuttgart.

Schreiber, R. (2014): Berufliche Identitätsentwicklung im Rahmen prekärer Arbeitsverhältnisse und diskontinuierlicher Erwerbsbiografien – Eine Analyse am Beispiel der Zeitarbeit. Dissertation. Friedrich-Schiller-Universität, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Jena. Berlin (im Erscheinen).

Seifert, K. H. (1983): Berufswahlreife. Berufsberatung und Berufsbildung 68, 233-251.

Seifert, K. H. (1984): Berufswahlreife. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handbuch der Berufswahlvorbereitung. Mannheim, 186-197.

Seifert, K. H. (1988): Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In: Frey, D./Hoyos, C. G./Stahlberg, D. (Hrsg.): Angewandte Psychologie. München, 187-204.

Seifert, K. H. (1996): Berufsbezogene Entwicklung und Sozialisation. In: Sarges, W. (Hrsg.): Management Diagnostik. 2. Aufl. Göttingen, 446-457.

Seifert, K. H. (2000): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen.

Severing, E. (2001): Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgen für die betriebliche Bildung. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V (Hrsg.): Kompetenzentwicklung. Münster, New York, München.

Sterns, H. L./Subich, L. M. (2002): Career Development in Midcareer. In: Feldman, D. C. (Hrsg.): Work Career. A developmental perspective. San Francisco, 186-213.

Stratmann, K. (1975): Historische Pädagogik als Mittel der Entmythologisierung und Entideologisierung – dargestellt am Beispiel des Berufsbegriffs. In: Blaß, J. L./Herkenrath L./Reimers, E. (Hrsg.): Bildungstradition und Gesellschaft. Hannover, 304-322.

Straub, J. (1991): Identitätstheorie im Übergang? In: Soziologische Literaturreischa (23), 49-71.

Super, D. E. (1957): The psychology of careers. An introduction to vocational development. New York.

Weinrauch, S. G./Srebalus, D. J. (1994): Die Berufswahltheorie von Holland. In: Brown, D. et al. (Hrsg.): Karriereentwicklung. Stuttgart, 43-74.

Wimmer, P./Neuberger, O. (1998): Personalwesen II. 2. Aufl. Stuttgart.

Wiswede, G. (2007): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 4. Aufl. München:.

Zachert, U. (1988): Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Arbeit und Recht (5), 129-137.

Zoglowek, H. (1995): Zum beruflichen Selbstkonzept des Sportlehrers - eine qualitative Untersuchung zum beruflichen Selbstbild und Selbstverständnis von Sportlehrern und Sportlehrerinnen, mit dem besonderen methodisch-methodologischen Schwerpunkt der kommunikativen Validierung. Frankfurt a. M. u. a.

---

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

## Zitieren dieses Beitrages

---

Schreiber, R./Söll, M. (2014): Berufsorientierung als kontinuierliche Entwicklungsaufgabe – Eine empirische Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, Berufsbiographien und Berufsorientierung. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 27, 1-20. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber\\_soell\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/schreiber_soell_bwpat27.pdf) (21-12-2014).

## Die Autorin/Der Autor

---



### **Dr. RAPHAELA SCHREIBER (geb. Koch)**

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik/Wirtschaftswissenschaftliche  
Fakultät, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Carl-Zeiss-Str.3, 07743 Jena

[raphaela.schreiber@uni-jena.de](mailto:raphaela.schreiber@uni-jena.de)

[www.wipaed.uni-jena.de](http://www.wipaed.uni-jena.de)



### **Dipl.-Hdl. MATTHIAS SÖLL**

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik/Wirtschaftswissenschaftliche  
Fakultät, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Carl-Zeiss-Str.3, 07743 Jena

[matthias.soell@uni-jena.de](mailto:matthias.soell@uni-jena.de)

[www.wipaed.uni-jena.de](http://www.wipaed.uni-jena.de)