

## Profil 7:

### Digitale Festschrift für **GERHARD MINNAMEIER**



### Karin HEINRICHS, Eveline WUTTKE & Kristina KÖGLER

(PH Oberösterreich, Universität Frankfurt & Universität Stuttgart)

### Berufliche Identität, Identifikation und Beruflichkeit – Eine Verortung aus der Perspektive einer theoriegeleiteten empirischen Berufsbildungsforschung

Online unter:

[https://www.bwpat.de/profil7\\_minnameier/heinrichs\\_etal\\_profil7.pdf](https://www.bwpat.de/profil7_minnameier/heinrichs_etal_profil7.pdf)

in

**bwp@ Profil 7** | Juni 2022

**Perspektiven wirtschafts- und berufspädagogischer sowie  
wirtschaftsethischer Forschung**

Hrsg. v. Rico Hermkes, Tim Bruns & Tim Bonowski

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2022

**bwp@**

**www.bwpat.de**



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

**Berufliche Identität, Identifikation und Beruflichkeit –  
Eine Verortung aus der Perspektive einer theoriegeleiteten  
empirischen Berufsbildungsforschung**

---

**Abstract**

Die Entwicklung individueller Bindungen an Arbeit und Beruf ist neben dem Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ein bedeutendes Ziel der beruflichen Bildung. Arbeits- und berufsbezogener Identität wird eine motivationsregulierende und handlungsleitende Wirkung zugeschrieben, die als notwendige Voraussetzung gilt, berufsspezifischen Anforderungen selbständig und kompetent zu begegnen. In berufs- und wirtschaftspädagogischen Fachdiskursen werden verschiedene Konstrukte diskutiert, die im Zusammenhang mit der Entwicklung von Bindungen an berufliche Tätigkeiten stehen. Drei dieser identitätsnahen Konstrukte, die entweder bereits empirisch untersucht wurden oder für eine empirische Untersuchung vorgesehen sind, werden hier herausgegriffen: (i) die personale berufliche Identität im engeren Sinne, (ii) die Identifikation mit einem Beruf oder Unternehmen auf Grundlage der sozialen Identitätstheorie, sowie (iii) die Metakognition der Beruflichkeit, die sowohl Aspekte personaler als auch sozialer Identität integriert. Der Beitrag setzt sich mit dem Konstruktverständnis existierender Arbeiten zu den genannten identitätsnahen Konstrukten aus der Perspektive einer theoriegeleiteten empirischen Berufsbildungsforschung auseinander. Es wird die theoretische Anbindung sowie der Stand der zugehörigen empirischen Forschung reflektiert und hinterfragt, inwiefern diese Zugänge Ansatzpunkte bieten, um Implikationen für die Förderung einer "beruflichen Identität" als Quelle längerfristiger Tätigkeitsmotivation abzuleiten.

---

**Vocational Identity, Identification, and Vocationality - A Locating from the  
Perspective of Theory-Based Empirical Vocational Education Research**

---

The development of individual ties to work and occupation is a significant goal of vocational education in addition to the acquisition of vocational competences. Vocational identity is attributed with a motivational-regulating and action-guiding effect, which is considered a necessary prerequisite for meeting occupation-specific requirements independently and competently. In vocational and business education discourses, various constructs are discussed that are related to the development of individual ties to vocational and occupational activities. Three of these identity-related constructs, which have either already been empirically studied or are slated for empirical study, are singled out here: (i) personal vocational identity in the narrow sense, (ii) identification with an occupation or company based on social identity theory, and (iii) metacognition of vocationality, which integrates aspects of both personal and social identity. This paper addresses the construct understanding of existing work on identity-related constructs from the perspective of theory-driven empirical vocational education research. It reflects on the theoretical connection as well as the status of the related empirical research and questions the extent to which these approaches offer starting points for deriving implications for the promotion of a "vocational identity" as a source of longer-term activity motivation.

*Schlüsselwörter: Berufliche Identität, berufliche Identifikation, Beruflichkeit*

## 1 Problemstellung

In Fachdiskursen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik wie auch der Arbeits- und Organisations- sowie der Entwicklungspsychologie wird häufig auf die Bedeutung berufs- und arbeitsbezogener Identitätskonstrukte hingewiesen. Auch existiert national und international eine durchaus umfangreiche Befundlage (z. B. Beck 2019; Brown/Kirpal/Rauner 2007; Bühler 2007; Kirpal 2004; Klotz/Billet/Winther 2014; Raeder/Grote 2007; Rauner 2007; Rupf Schreiber 2006; Thole 2021; van Dick 2004a, 2004b). Dabei stehen Fragen nach den Komponenten beruflicher Identität, deren Entwicklungsbedingungen und den Wirkungen respektive Wechselwirkungen mit anderen Outcomes beruflicher Tätigkeit im Zentrum des Erkenntnisinteresses. Die Befunde lassen darauf schließen, dass eine enge Bindung von Arbeitnehmer\*innen an den gewählten Beruf und das (Ausbildungs-)Unternehmen positive Auswirkungen sowohl für die Individuen als auch das Unternehmen hat. Wer sich mit dem gewählten Beruf und/oder dem Unternehmen identifiziert, ist zufriedener, hat mehr Freude an der Arbeit, denkt weniger über Kündigung nach und leistet mehr (z. B. van Dick 2017). In der beruflichen Bildung deuten empirische Ergebnisse auf einen engen Zusammenhang beruflicher Identität mit der beruflichen Handlungskompetenz als einer zentralen Zielgröße von Aus- und Weiterbildung hin (z. B. Klotz/Billet/Winther 2014). In der Gesamtschau lässt sich somit festhalten, dass ungeachtet einer seit längerem konstatierten Erosion des Berufsprinzips (vgl. Rosendahl/Wahle 2012) von einer hohen Relevanz identitätsnaher Konstrukte für berufliches Handeln auszugehen ist.

Dieser Beitrag fokussiert damit ein wichtiges, genuin berufs- und wirtschaftspädagogisches Thema: die Entwicklung und Förderung beruflicher Identität von Jugendlichen und jungen Erwachsenen während der Berufsausbildung. In der Adoleszenz stehen Jugendliche vor allem vor der Herausforderung, verschiedene erlebte Facetten des Selbst zu einer Identität zu integrieren. Im Mittelpunkt steht die Frage, wer man aus einer Innensicht heraus ist, was das "wahre Ich" ausmacht. Ist diese Identitätssuche positiv bewältigt und hat man "eine zwar vorläufige, aber doch hinreichend klare und differenzierte Vorstellung davon entwickelt [...], wer man ist, sein könnte, sein möchte, sein sollte" (Greve 2007, 312), so hat das Selbstkonzept zu diesem Zeitpunkt eine elaborierte Struktur erreicht. Diese gilt es im weiteren (jungen) Erwachsenenalter inhaltlich und gegebenenfalls nach sozialen Kontexten zu differenzieren (vgl. Greve 2007, 308ff.). Der berufliche Kontext wäre demnach einer von verschiedenen sozialen Kontexten, die bei der Entwicklung des Selbst zu unterscheiden sind und die zur Entwicklung einer (domänenspezifischen) Identität beitragen.

Im Zusammenhang mit der berufsbezogenen Identität werden in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, aber auch der Arbeits- und Organisationspsychologie derzeit verschiedene Konstrukte diskutiert, die eine Entwicklung von Bindungen an berufliche Tätigkeiten beschreiben und in Teilen nicht selten auch synonym verwendet werden. Drei unterschiedliche Zugänge werden in diesem Beitrag näher betrachtet: (i) die personale berufliche Identität im engeren Sinne (z. B. Rauner 2007), (ii) die Identifikation mit Beruf oder (Ausbildungs-)Unternehmen

auf Grundlage der sozialen Identitätstheorie (vgl. van Dick-2017; Tajfel/Turner 1986), sowie (iii) die Metakognition der Beruflichkeit (vgl. Beck 1997, 2019).

Bei näherer Betrachtung dieser drei genannten identitätsnahen Zugänge entsteht der Eindruck unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen dergestalt, dass teilweise besonders die theoretische Konzeption vorangetrieben wurde, teilweise Operationalisierungen und empirische Studien im Mittelpunkt standen und an anderer Stelle vor allem Fragen der Förderbarkeit diskutiert wurden.

Reflektiert man den Stand der Forschung zur Entwicklung der beruflichen Identität aus Sicht einer theoriegeleiteten, empirischen Forschung, so zeigen sich entsprechend offene Fragen. So ist bislang noch nicht ausreichend geklärt, inwieweit sich Jugendliche bzw. junge Erwachsene während ihrer dualen Ausbildung mit ihrem Beruf oder (Ausbildungs-)Unternehmen i. S. der sozialen Identifikation "identifizieren", ob sie eher aus der Innensicht heraus zu einer personalen beruflichen Identität gelangen, ob und inwieweit soziale Identifikationsprozesse einer personalen beruflichen Identität vorausgehen, wie berufliche Identifikation und Identität gefördert werden können, ob die Metakognition der Beruflichkeit empirisch valide gemessen werden kann oder ob sich empirisch nachweisen lässt, dass Beruflichkeit bereits bei Auszubildenden eine identitätsstiftende Wirkung entfalten und zur Entwicklung einer beruflichen Identität beitragen kann. Die skizzierten Fragen sind nur Beispiele für die Vielfalt der offenen Fragen. Gleichzeitig werden sich auch diese im Rahmen des vorliegenden Beitrags nicht ansatzweise erschöpfend klären lassen. Aber bereits der Verweis auf sie mag verdeutlichen, dass es lohnenswert sein könnte, die genannten drei identitätsnahen Konstrukte und die zugehörigen Operationalisierungen und empirischen Befunde gegenüberzustellen. Es soll deshalb im Folgenden erarbeitet werden, welchen Beitrag die vorliegenden Ansätze aktuell zu einer theoriegeleiteten empirischen Forschung zu "berufsbezogener Identität" theoretisch und empirisch leisten und inwiefern sie Anknüpfungspunkte bieten, um Implikationen zur Förderung einer beruflichen Identität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung evidenzbasiert abzuleiten.

Das nachfolgende Kapitel zwei legt hierzu insofern eine Basis, als mit Blick auf die Forschung zur Identitätsentwicklung in der Adoleszenz und im (jungen) Erwachsenenalter grundlegende Fragen aufgeworfen werden, die auch für die Entwicklung einer berufsbezogenen Identität während der Ausbildung relevant sind und hinsichtlich derer sich gegebenenfalls auch die drei identitätsnahen Konstrukte personaler beruflicher Identität, sozialer Identifikation und Beruflichkeit unterscheiden können. Kapitel drei konzentriert sich auf eine systematische Kennzeichnung der drei Zugänge zu beruflicher Identität(entwicklung) im Lichte theoriegeleiteter empirischer berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung. In Kapitel vier werden zusammenfassend Forschungsdesiderate identifiziert und Implikation für die Förderung der berufsbezogenen Identität diskutiert.

## **2 Das Selbst als zentraler Ausgangs- und Kristallisationspunkt in arbeits- und berufsbezogenen Identitätskonstrukten**

Der zentrale Ausgangspunkt für die Entwicklung individueller Identitätskonstruktionen ist das Selbst als subjektives Empfinden und Modellieren der eigenen Persönlichkeit in all ihren

unterschiedlichen Facetten. Die Entwicklung des “Selbst” vollzieht sich weit über Kindheit und Jugend hinaus über die ganze Lebensspanne hinweg. Die Veränderlichkeit des Selbst über die Zeit fordert das Individuum immer wieder heraus, sich diese Dynamik zu erklären und einen gleichermaßen durch Kontinuität wie auch Stabilität gekennzeichneten personalen Kern, eine Identität, zu identifizieren (vgl. Greve 2007, 315), die sich ihrerseits über die Lebensspanne verändern und weiterentwickeln kann.

“Der Begriff der personalen Identität ist im Unterschied zum Selbst ein formaltheoretisches Konstrukt. Er bezeichnet die insbesondere durch die Kohärenz (moralischer, ästhetischer Maximensysteme und sozialer Rollen) sowie die (narrativ konstituierte) Kontinuität [und Konsistenz (logische Widerspruchsfreiheit)] gewährleistete Einheit einer Person” (Straub 2000, 167). Im Zentrum steht also nicht ein “objektiver Kern” der Persönlichkeit, sondern eine subjektiv konstruierte, narrative Sicht auf das, was die Person ausmacht. Konsistenz bezeichnet dabei die logische Verträglichkeit von Sätzen und Satzsystemen, durch die Personen ihre qualitative Identität artikulieren (vgl. Straub 2000, 175). Kontinuität bezieht sich vor allem auf einen zeitlichen Zusammenhang (vgl. Straub 2000, 175), aber gegebenenfalls auch auf eine Sach- oder Sozialdimension, d. h. über verschiedene soziale Kontexte oder Problembereiche hinweg. Über das Kriterium der Kohärenz lässt sich Identität dann kennzeichnen, wenn sich der eigene Kern für das Individuum (z. B. über abduktive Prozesse) als schlüssig darstellt, wobei dies nicht zwangsläufig bedeuten muss, dass sich die eigene Identität (für andere Personen) durchgängig lückenlos widerspruchsfrei rekonstruieren lässt (vgl. Straub 2000, 175). Vielmehr geht es hier um eine grundsätzliche Kohärenz des Identitätsentwurfs.

Diese Kohärenzprüfung ist vor allem in frühen Phasen der Identitätsfindung bedeutend. In der Lebensphase der Adoleszenz steht das Individuum vor der Herausforderung, kognitive, affektive, motivationale und gegebenenfalls nach sozialen Kontexten differenziert erlebte Facetten des Selbst zu einer Identität zu integrieren und sich selbst bzw. den Kern der eigenen Person mit Bezügen zur Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft bzw. zur Realität oder zu möglichen Szenarien zu definieren.

Im weiteren (jungen) Erwachsenenalter dagegen gilt es dann, die personale Identität nach inhaltlichen, gegebenenfalls nach sozialen Kontexten anlassbezogen zu prüfen und nötigenfalls weiter auszudifferenzieren (vgl. Greve 2007, 308ff.). So markiert insbesondere der Beginn einer Berufsausbildung oder die erste Arbeitsstelle den Einstieg in den zuvor unbekanntem Lebensbereich Beruf. Das Individuum wird von neuen sozialen Umgebungen stimuliert, seine personale Identität weiterzuentwickeln und eine auf den beruflichen Kontext hin ausgerichtete (kontext- bzw. domänenspezifische) Identität zu erarbeiten. In diesen Lebensphasen sind auch in der Entwicklung des Selbst und der Identität Dynamiken über die Zeit sowie heterogene Ausprägungen des individuellen Entwicklungsstandes, im Erwachsenenalter dagegen im Allgemeinen eine hohe Stabilität des Selbst sowie der Identität zu erwarten.

Am Übergang Schule-Beruf ist zunächst davon auszugehen, dass der berufliche Lebensbereich zur Entwicklung eines differenzierten Selbst führt, dessen Inhalte sich einem Vorschlag von Greve (2007, 312f.) hinsichtlich der folgenden Ordnungsdimensionen beschreiben lassen:

- Zeitmodalität (retrospektiv, aktuell, prospektiv),

- Seinsmodalität (real, möglich),
- Wertemodalität (deskriptiv, kognitiv und evaluativ, emotional).

Beispielhaft könnte sich ein Individuum selbst in einer Modalität (aktuell, deskriptiv, real) beschreiben als “so bin ich” oder die eigene Person bewerten “so möchte ich werden” (prospektiv, möglich, evaluativ). Für ein Konstrukt beruflicher Identität zu Beginn der Berufsbiographie scheint vor allem die aktuelle oder prospektive Zeitmodalität von Relevanz, in späteren Phasen verstärkt auch die Retrospektion.

Wie Veränderungen des Selbst und der Identität zustande kommen, wird in Theorien des Selbst und der (sozialen und personalen) Identität in unterschiedlicher Weise begründet. Es liegen unterschiedliche Konzeptionen der Person-Umwelt-Beziehung vor. Während in den früheren Entwicklungsprozessen die Entwicklung der Identität vor allem als Ergebnis “transaktionaler wechselseitiger Beeinflussung von Individuum und Entwicklungsumgebung” (Greve 2007, 329) aufgefasst wird, wird sie spätestens ab dem jungen Erwachsenenalter (auch) zum Gegenstand und Produkt intentionaler Entwicklungsregulation (vgl. Greve 2007, 329). Die Vorstellung “wer bin ich” wird beeinflussbar, auch mittels absichtsvoller Gestaltung des eigenen Selbst in dem Sinn, dass die Person zum Gestalter von sich selbst wird. Er/sie kann beeinflussen, wer er/sie sein möchte. Identitätskonstrukte zum beruflichen Kontext und deren Entwicklung im (jungen) Erwachsenenalter können sich also dadurch unterscheiden, welche Vorstellungen zugrunde gelegt werden, ob Identität vor allem als Ergebnis einer Wechselwirkung von in erster Linie sozialen oder personalen Bedingungen aufgefasst wird (d. h. als Adaption, Assimilation oder Akkommodation) oder ob die Identität über die Adaption hinaus als vom Subjekt intentional gestaltbar betrachtet wird (aktionale Perspektive).

Bezogen auf die Identitäts- und Selbstentwicklung von Erwachsenen hebt Greve hervor, dass Vertreter dieser Altersgruppe häufig ihre Umwelten (auch unbewusst) passend zu ihren Fähigkeiten, Neigungen und Grenzen wählen (vgl. Greve 2007, 315, 320) und die Umgebungen wiederum beeinflussen. Damit geht er von einer Interaktion von Person und Umwelt in der Identitätsentwicklung im Erwachsenenalter aus.

Die Theorie der sozialen Identifikation bezieht explizit ein, dass die subjektive Sicht auf die eigene Person von der Bedeutung abhängig ist, die das Individuum sozialen Gruppen zuschreibt (evaluative Komponente der Identifikation) (vgl. Greve 2007, 309). Es wird die Annahme vertreten, dass die Identität und das Selbst motivationale Wirkung entfalten und darüber das Handeln des Individuums (in der Umwelt) bestimmen (vgl. Haußer 1983, 83-95, 104f.).

In diesem Abschnitt wurden grundlegende, gegebenenfalls in einzelnen Ansätzen unterschiedlich ausgeprägte Prämissen aufgezeigt. Im anschließenden Kapitel sollen die Schwerpunkte ausgewählter und aus wirtschaftspädagogischer Sicht relevanter Arbeiten zu personaler beruflicher Identität, sozialer Identifikation und Beruflichkeit reflektiert und deren Beitrag zu einer theoriegeleiteten empirischen Berufsbildungsforschung zum Thema berufsbezogener Identität eingeordnet werden.

### 3 Identitätstheoretische Perspektiven in der Berufsbildungsforschung

#### 3.1 Berufliche Identität als kontextspezifische Facette personaler Gesamtidentität

##### *Theoretische Verortung des Konstrukts der beruflichen Identität*

In der Berufsbildungsforschung existieren zahlreiche Arbeiten, die sich mit dem Konstrukt der beruflichen Identität beschäftigen (z. B. Kirpal 2004; Klotz/Billet/Winther 2014; Raeder/Grote 2007; Rauner 2007; Rupf Schreiber 2006; Thole 2021). Ungeachtet dessen gibt es keine einheitliche Definition oder gar eigene Theorie beruflicher Identität (vgl. Thole 2021, 38). Existierende Arbeiten rekurren häufig auf sehr heterogene entwicklungspsychologische (z. B. Eriksson 1966; Marcia 1980) oder auch soziologische oder sozialisationstheoretische Grundlagen, etwa von Frey und Haußer (1987), Haußer (1995) oder Krappmann (1975), zu Identitätskonstruktionen. In letzteren wird Identität als relationales Konzept verstanden (vgl. Thole 2021, 38) und damit die Beziehung und Interaktion des Individuums mit der Umwelt und mit sich selbst angesprochen. Bei näherer Betrachtung lassen sich zwei Schwerpunkte im Konstruktverständnis von Ansätzen beruflicher Identität ausmachen, die jedoch in den existierenden Arbeiten nicht immer eindeutig zuzuordnen sind: Einerseits wird dabei auf personale, primär selbstreflexive Selbstverortungen abzielende Identitätskonstruktionen abgestellt, andererseits auf eine soziale, die Zugehörigkeit zu einer Gruppe betonende Identität abgehoben. Letztere ist ausgehend von ihrer theoretischen Verortung eher mit dem Begriff der Identifikation zu umschreiben und wird im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben und eingeordnet. Dieser Abschnitt dagegen beschäftigt sich mit beruflicher Identität im engeren, personalen Sinne.

Diese lässt sich auf der theoretischen Basis von älteren entwicklungspsychologischen Identitätskonzeptionen von Erikson (1966) und insbesondere aufbauend darauf Marcia (1980) als Teil der Gesamtidentität verstehen, der sich auf den Kontext Arbeit und Beruf bezieht. Das Konzept der Identitätszustände wurde von Marcia aufgrund empirischer Erkenntnisse vom Jugend- auf das Erwachsenenalter ausgedehnt. Der kanadische Entwicklungspsychologe unterschied vier Identitätszustände: erarbeitete Identität, übernommene Identität, Moratorium und das Stadium der Diffusen Identität. Diese Zustände wurden zudem als Prozesse betrachtet, die sich zeitlich begrenzt in einem Menschen abspielen können.

Ansätzen personaler Identität ist die Annahme gemeinsam, dass es innerhalb von Personen verschiedene identitätsstiftende Facetten gibt, die sich zu einer Gesamtidentität formen, die bestenfalls als kohärent, konsistent und kontinuierlich erlebt wird (vgl. Mienert 2008, Heinzer/Reichenbach 2013; Straub 2000). Gleichzeitig wird insbesondere für das Erwachsenenalter davon ausgegangen, dass sich die Gesamtidentität nach Kontexten ausdifferenziert.

Die Entwicklung des Selbst und der Identität wird in dieser Altersgruppe häufig im Zusammenhang dargestellt (s. Kapitel 2). Das Selbst wird differenziert nach Komponenten und Kontexten erlebt und ist die Basis für personale oder soziale Identitätskonstruktionen, auch und insbesondere zum Kontext Beruf. Die berufliche Tätigkeit wird als "eine sehr häufige und primäre Quelle des Selbstgefühls" (Beck/Brater/Daheim 1980, 160) gesehen und spielt eine anhaltend bedeutsame Rolle in der individuellen Lebens- und Erfahrungswelt, so dass die Entwicklung

und Veränderung der beruflichen Identität über die Lebensspanne ein wesentliches Moment der Persönlichkeit und selbstbezogenen Konstruktion ausmachen. In diesem personalen Konstruktverständnis beruflicher Identität stehen selbstreflexive Prozesse im Fokus, anhand derer Personen das Wissen und die gemachten Erfahrungen aus der Innenperspektive heraus verarbeiten (vgl. Frey/Haußer 1987, 4, s. auch Straub 2000). Frey und Haußer (ebd.) verstehen Identität als „selbstreflexiven Prozess eines Individuums“, in dem individuelle Erlebnisse zu Erfahrungen transformiert und strukturiert werden. Haußer (1995) schlägt ein Strukturmodell personaler Identität vor, das drei Dimensionen mit unterschiedlichen Facetten enthält: (1.) Das Selbstkonzept mit den Integritätsaspekten: (a) Biographische Kontinuität, (b) Ökologische Konsistenz, (c) Konsequenz in der Einstellungs-Verhaltens-Relation, (d) Echtheit in der Gefühls-Verhaltens-Relation, (e) Individualität und (f) Gleichwertigkeit; (2.) Das Selbstwertgefühl mit den Facetten: (a) Wohlbefinden und Selbstzufriedenheit, (b) Selbstakzeptierung und Selbstachtung, (c) Erleben von Sinn und Erfüllung und (d) Selbstständigkeit und Unabhängigkeit; (3.) Kontrollüberzeugung(en) mit den Facetten: (a) Erklärbarkeit, (b) Vorhersehbarkeit und (c) Beeinflussbarkeit.

Die Identitätsentwicklung wird als lebensumspannender Prozess der “Generalisierung und Spezifizierung von Identitätsinhalten” aufgefasst (Heinzer/Reichenbach 2013). Somit sind sowohl kognitive wie auch emotionale Aspekte personaler Identität angesprochen.

Ungeachtet der Betonung des selbstreflexiven Gehalts personaler Identitätskonstruktionen (“Innenperspektive”) wird anerkannt, dass auch äußere Einflüsse – gefiltert durch die individuelle Wahrnehmung – für die Identitätszuschreibung von Bedeutung sind. Zur Relevanz äußerer Einflüsse für die Identitätskonstruktion aus der Innenperspektive nimmt etwa Mead (1934) vor dem Hintergrund des symbolischen Interaktionismus an, dass die personale Identität durch externe soziale Faktoren durchaus beeinflusst ist, dies jedoch in Abhängigkeit der individuellen Persönlichkeit und Wahrnehmung dieser Faktoren geschieht.

Klotz, Billett und Winther (2014) untersuchen die domänenspezifische berufliche Identität und definieren “vocational identity as how people negotiate and align their personality with an occupation’s norms and practices or, more precisely, as the fit between an individual’s perception of the occupational world and his or her self-perception” (ebd., 4). Auch in diesem definitorischen Zugang geht es somit um selbstreflexive Prozesse des Individuums, das jedoch im Zuge dessen Wahrnehmungen der Umwelt in die eigene Teilidentität, sobald Passung erlebt wird, integriert. Es wird hier insofern von der Bedeutung externer sozialer Einflüsse ausgegangen, als diese eine Grundlage für die selbstreflexive Identitätskonstruktion aus einer Innenperspektive heraus darstellen können.

Die Frage der subjektiven Passung zwischen dem berufs- oder arbeitsbezogenen Umfeld und dem eigenen Selbstbild beinhaltet auch eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Können im Sinne einer selbst zugeschriebenen Kompetenz. Hier stellen sich Abgrenzungsfragen zwischen den Konstrukten Identität und Kompetenz, die bisweilen in der Literatur nah aneinandergerückt werden. So sehen Rauner (2007) sowie Heinemann und Rauner (2008) berufliche Entwicklung als einen Prozess der gleichlaufenden Entwicklung von Kompetenz und Identität, die sich



wechselseitig beeinflussen. Berufliche Identität wird hier als Dimension der Kompetenzentwicklung aufgefasst (ebd., 10). Es handele sich um “zwei aufeinander bezogene, nichtsdestotrotz voneinander getrennte Variablen beruflicher Bildungsprozesse” (ebd., 17). Auch Bremer (2002) sowie Bremer und Haasler (2004) sehen berufliche Identität eng verwoben mit beruflicher Kompetenz bzw. mit der Kenntnis berufsspezifischer Arbeitsanforderungen. Die Entwicklung beruflicher Identität vollziehe sich in Interaktion mit der sogenannten Praxisgemeinschaft, aus der heraus sich die Reflexionsfähigkeit bezüglich der Kompetenzanforderungen speist. Allerdings wird an diesem Zugang eine gewisse Unschärfe bemängelt, da berufliche Identität teilweise als Kompetenz, teilweise als deren Antezedenz diskutiert wird (s. etwa Heinzer/Reichenbach 2013).

Eine Abgrenzung der beiden Konstrukte Kompetenz und Identität kann nicht zuletzt unter Rückgriff auf Hutter (1992) vorgenommen werden. Dieser geht davon aus, dass “im Konzept der Handlungskompetenz mentale Strukturen beleuchtet werden, die eine tatsächliche Kontrolle beruflichen Handelns erlauben”, während “der Identitätsbegriff in seiner konativen Komponente auf die subjektive Einschätzung des eigenen Handelns auf dem Kontinuum selbst- versus fremdbestimmt zielt, ohne eine reale Entsprechung der Selbsteinschätzung in der Realität vorauszusetzen” (Hutter 1992, 66). Somit ist in der Konsequenz allenfalls von einer engen Wechselwirkung, nicht aber von einer Einheit der beiden Konstrukte auszugehen.

Bezüglich der Frage nach der Veränderlichkeit beruflicher Identität lässt sich sowohl mit Rückgriff auf die entwicklungspsychologischen, teilweise psychoanalytisch fundierten wie auch die stärker soziologisch akzentuierten theoretischen Grundlegungen die grundsätzliche Annahme formulieren, dass sich die konstituierenden selbstreflexiven Prozesse des Individuums in Wechselwirkung mit wechselnden Umweltbedingungen verändern können, das subjektive Erleben beruflicher Identität also im Zeitverlauf und in aktiver Auseinandersetzung mit der entsprechenden beruflichen Umgebung zu- oder abnehmen kann. Die Veränderungen dürften hierbei allerdings vermutlich nicht kontinuierlich linear ausfallen, können aber durch das konstruierende Individuum in ein konsistentes und kohärentes Narrativ integriert werden.

#### *Operationalisierungsansätze und ausgewählte Befunde zu beruflicher Identität*

Berufliche personale Identität im engeren Sinne wird in der Regel mittels standardisierter Selbstberichtsskalen erhoben. Daher fokussiert sich die Darstellung in diesem Abschnitt auf quantitative Zugänge und lässt qualitative Zugänge, die berufliche Identität im Rahmen von Interviewstudien erheben (z. B. Grote/Raeder 2003), unberücksichtigt. Es existieren einige ältere Instrumente zur standardisierten, quantitativen Erfassung der beruflichen Identität. Bekannt ist beispielsweise die Vocational Identity Scale, die aus 18 Wahr-Falsch-Items besteht und im Rahmen von Fragebogenerhebungen in vielfältigen Kontexten eingesetzt wurde (Holland/Johnston/Asama 1993), so etwa zur Messung der beruflichen Identität von Studienanfänger\*innen oder im Rahmen beruflicher Beratungskontexte sowie zu Evaluationszwecken. Die Skala fußt auf den theoretischen Annahmen von Erikson (1959) und Holland’s Arbeiten zu beruflichen Entscheidungsproblemen (“indecision”). Berufliche Identität wird dabei verstanden

als “possession of a clear and stable picture of one’s goals, interests and talents” (Holland/Johnston/Asama 1993, 1), Passungsfragen individueller beruflicher Interessen spielen hier keine alleinige Rolle.

Ein weiteres Instrument ist das Identity Status Inventory, welches sich an Marcias (1980) Identitätszuständen orientiert (vgl. Dellas/Podojil Jernigan 1981, 1039ff.). Die Skala beinhaltet insgesamt 40 Items, die auf die berufliche Tätigkeit bezogen sind. Der Fragebogen existiert in zweifacher Ausführung, entweder mit Likert-Skala oder Forced-Choice-Verfahren. Die erhobenen Daten werden im Rahmen der Auswertung den vier Identitätszuständen von Marcia zugeordnet, wobei der Identitätszustand „Identity-diffusion“ noch einmal unterteilt ist.

Ein neueres Fragebogeninstrument zur Messung der beruflichen Identität stammt von Heinemann und Rauner (2008) und wird im Rahmen verschiedener Studien zu beruflicher Identität und beruflichem Engagement von Auszubildenden verwendet (s. auch Rauner et al. 2016). Die Skala wurde in Anlehnung an Havighursts (1974) Theorie der developmental tasks (Entwicklungsaufgaben) entwickelt, zunächst an hessischen Berufsschulen erprobt und anschließend in Bremerhaven mit 1640 Auszubildenden in über 50 Berufen getestet. Mit dem Instrument, das aus sechs Items besteht, werden Selbstberichte zur wahrgenommenen Orientierung, Gestaltung und Qualität der eigenen Arbeit erfragt. Die Befunde zur Entwicklung der beruflichen Identität zeigen, dass diese innerhalb verschiedener Berufsgruppen unterschiedlich verläuft und sich kein berufsübergreifend einheitliches Verlaufsmuster nachweisen lässt, was auf unterschiedliche Identifikationspotenziale zurückgeführt wird. Darüber hinaus offenbart sich der Einfluss der Berufswahl sowie der Ausbildungsbedingungen auf die berufliche Identität und das Engagement.

Eine Studie von Bremer und Haasler (2004) untersucht den Entwicklungsverlauf der beruflichen Identität in der beruflichen Erstausbildung ausgehend von beruflichen Entwicklungsaufgaben. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr eine verzögerte Kompetenz- und Identitätsentwicklung aufweisen, was über geringe und unterkomplexe Arbeitsaufwände und -einsätze erklärt wird. Erst im letzten Ausbildungsjahr mit dem verstärkten Einsatz der Auszubildenden in authentischen beruflichen Anforderungssituationen, wird die Entwicklung deutlicher.

In der Studie von Klotz, Billett und Winther (2014) wurden mit 14 Items die berufliche Identität, die arbeitsplatzbezogene Identität und die Anstrengung am Arbeitsplatz erhoben. Die Entwicklung der Skala basierte auf Arbeiten von Blau (1988) sowie Carson und Bedeian (1994) zu beruflichem und organisationalem Commitment sowie Heinemann und Rauner (2008) und steht insofern unterschiedlichen theoretischen Ansätzen nahe. Die Teilnehmenden wurden angehalten, Antworten zu geben, die ihre persönlichen Wahrnehmungen widerspiegeln, wobei fünfstufige Likert-Skalen verwendet wurden, von 1 = "Ich stimme nicht zu" bis 5 = "Ich stimme völlig zu". Je höher die Punktzahl, desto höher die angenommene Ausprägung für das entsprechende Konstrukt. Die Befunde deuten auf die Bedeutung der funktionalen Integration von Auszubildenden am Arbeitsplatz, praktische Erfahrungen sowie die Freiheit der Berufswahl für die Entwicklung beruflicher Identität hin (ebd., 16), auch deutet sich ein enger Zusammenhang mit der beruflichen Kompetenzentwicklung an.

Berg (2017) untersucht Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. In zwei Studien mit N=382 und N=177 Teilnehmenden wird eine einfaktorische Skala mit 11 Items zur Messung beruflicher Identität eingesetzt, die sich durch eine gute interne Konsistenz auszeichnet und auf den theoretischen Modellierungen von Holland et al. (1993) beruht. Identität wird dabei als domänenspezifisches Konstrukt aufgefasst, das als das Wissen um die eigenen beruflichen Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele definiert ist. Die Befunde deuten erwartungskonform auf starke positive Zusammenhänge beruflicher Identität mit Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment hin, daraus werden entsprechende Praxisimplikationen zur identitätsförderlichen Gestaltung von Arbeitsprozessen und -umgebungen abgeleitet.

### **3.2 Identifikation mit dem Beruf als Ergebnis sozialer Referenzabgleiche**

#### *Theoretische Verortung des Identifikationskonstruktes*

Eine andere, insbesondere in der Arbeits- und Organisationspsychologie weit verbreitete Konzeption beruflicher Bindung unterscheidet sich von überwiegend personalen Zugängen zu Identität, indem sie betont, dass sich die Wahrnehmung des eigenen Selbst insbesondere (wenn auch nicht ausschließlich) aus Interaktionen und Vergleichen im sozialen (wie z. B. dem Arbeits-) Kontext speist (vgl. Tajfel 1978; Ellemers et al. 2002; Kirpal 2004). Die Erklärung von Identifikation mit einem Beruf greift auf die Social Identity Theory (SIT, vgl. Tajfel/Turner, 1979, 1986) zurück, nach der sich Menschen zumindest zu einem Teil durch ihre Mitgliedschaften in Gruppen (z. B. einer Berufsgruppe) definieren. Sie handeln in diesen Gruppen dann nicht mehr nur als Individuen und nach eigenen Überzeugungen, sondern als Mitglieder der Gruppe, zu der sie sich zugehörig fühlen (ebd., 35, s. auch Schuh/van Dick/Wegge/Haslam 2020, 3; van Dick 2017, 18). Soziale Identifikation kann dabei als das Ausmaß definiert werden, in dem die Normen, Werte und Einstellungen einer sozialen Einheit übernommen werden, das heißt das Individuum sich selbst im Sinne dieser Eigenschaften und Ziele definiert (vgl. Mael/Tetrick 1992, 813). Durch soziale Identifikation verschwimmt die Identitätsgrenze zwischen dem Individuum und der entsprechenden Gruppe. Zur Entwicklung der sozialen Identität tragen insbesondere Unterschiede zu und Gemeinsamkeiten mit anderen Gruppenmitgliedern bei, die dann in der Selbstdefinition resultieren. Die eigene Identität und das Selbstverständnis werden damit in Teilen auch abgeleitet aus der Zugehörigkeit zu der betreffenden Gruppe (vgl. Hogg/Terry, 2001).

Identifikation lässt sich zudem nach verschiedenen Foki differenzieren, i.d.R. werden die Arbeitsgruppe/das Team, die Organisation/das Unternehmen und die Berufsgruppe angesprochen (vgl. van Dick et al. 2004). Dabei wird postuliert und empirisch belegt, dass immer diejenige Identität verhaltenswirksam wird, die im jeweiligen Moment salient ist (vgl. van Dick et al. 2005, van Dick 2017) – wenn also z. B. eine Führungskraft in einem Abteilungsleitertreffen mit anderen Führungskräften um Ressourcen verhandelt, sollte seine/ihre Abteilungsidentität salient sein. Wenn kurz darauf die Führungskraft mit externen Kunden verhandelt, sollte bevorzugt die organisationale Identität aktiviert sein.

In der Forschung erfährt bislang insbesondere das Konzept der organisationalen Identifikation, also der Bindung an eine Organisation, Aufmerksamkeit. Das Gefühl des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin, dass seine/ihre Persönlichkeit mit der "Persönlichkeit" der Organisation verschmilzt und sie sich zu einem großen Teil über die Mitgliedschaft in der Gruppe definiert (van Dick 2017), wird dabei als Organisationale Identifikation (OID) bezeichnet. OID stellt eine spezielle Form der Sozialen Identität dar (vgl. Mael/Ashforth 1995, 311; Mael/Asforth 1992, 105). Es geht dabei um die psychische Verbundenheit zu einer bestimmten Organisation (vgl. Mael/Ashforth 1995, 312), die dazu führt, dass sich Mitarbeiter\*innen als Einheit mit der Organisation wahrnehmen und auch deren Erfolge und Misserfolge als die eigenen ansehen (vgl. Mael/Asforth 1992, 104). Sie internalisieren dabei oft Werte oder Ziele, die der Organisation zugeschrieben werden, als ihre eigenen (vgl. Mael/Ashforth 1995, 312).

Berufliche Identifikation wird nach der Theorie sozialer Identifikation als das Ausmaß definiert, in dem ein Individuum sich selbst in Bezug auf die von ihm/ihr ausgeführte Arbeit und die typischen Merkmale, die der Berufsgruppe zugeschrieben werden, definiert (vgl. Mael/Ashforth 1992, 106). Identifiziert sich ein Mensch mit seinem/ihrer Beruf, werden die mit der Berufsgruppe verbundenen Werte und Normen in das eigene Selbstkonzept integriert (vgl. Hassan 2012, 388). Die berufliche Identifikation ist nicht an eine spezifische Organisation gebunden, sondern bezieht sich auf die Berufsgruppe, der eine Person mit der Ausübung eines bestimmten Berufs angehört (vgl. Mael/Ashforth 1992, 106). Durch berufliche Identifikation „verschmelzen“ Individuum und Beruf bzw. Berufsgruppe miteinander, so dass sich ein Individuum letztlich mit seinem/ihrer Beruf identifiziert (vgl. Metzloff 2015).

Bei der Identifikation mit jeder der genannten Gruppen lassen sich zudem vier Dimensionen unterscheiden (vgl. van Dick 2017): Die kognitive Dimension beschreibt die Wahrnehmung und Feststellung der Person, dass sie Mitglied einer Kategorie ist. Hierbei findet die Selbstkategorisierung der Person statt. Die evaluative Dimension umfasst die Sicht einer Gruppe von außen, hierbei wird reflektiert, welche Attribute und welcher Stellenwert der Gruppen von außen beigemessen werden. Bei der affektiven Dimension wird die Gruppe „von innen“ und die eigene Mitgliedschaft in der Gruppe bewertet. Die behaviorale (auch konative) Identifikation beschreibt, wie sehr sich eine Person im Verhalten für die Werte und Ziele der Gruppe einsetzt (vgl. van Dick 2017, 21).

Zentral für das Verständnis von Identifikation ist ferner deren Verbindung zur organisationalen Identität. Diese Beziehung wurde u.a. von Dutton und Kollegen (vgl. Dutton et al. 1994) thematisiert, die in ihren Arbeiten zur organisationalen Identifikation ebenfalls auf der Social Identity Theory aufbauen. Sie schlagen eine Konzeption von organisationaler Identifikation vor, die auf die Ähnlichkeit des Selbstkonzeptes des Individuums mit der wahrgenommenen organisationalen Identität der Organisation abzielt: „Organizational identification is the degree to which a member defines him- or herself by the same attributes that he or she believes define the organization“ (Dutton et al. 1994, 239). Sie führen hierzu ergänzend aus, dass die organisationale Identifikation einer Person dann besonders stark ist, wenn:

(1) „his or her identity as an organization member is more salient than alternative identities“, und

(2) „his or her self-concept has many of the same characteristics he or she believes define the organization as a social group“ (239).

Diese Konzeption von organisationaler Identifikation erinnert an die Ansätze von Brown (1969), Lee (1969) und Patchen (1970), welche ebenfalls geteilte Werte, Ziele und Charakteristiken von Individuum und Organisation als wichtige Bestandteile von Identifikation anführen. Dennoch geht der Ansatz von Dutton und Kollegen in einem entscheidenden Punkt über diese älteren Konzeptionen hinaus. Erstmals wird explizit die Bedeutung der organisationalen Identität angesprochen, welche auf das Selbstkonzept und damit auf die Identifikation der Mitarbeiter wirkt. Dutton und Kollegen legen damit nahe, dass die Organisation einen bedeutenden, vielleicht sogar den wichtigsten (= most salient) Teil zum Selbstkonzept der Unternehmensmitglieder beisteuern kann. In diesem Fall weisen das Individuum und die Organisation ähnliche Werte und Eigenschaften auf: „When organizational identification is strong, a member’s self-concept has incorporated a large part of what he or she believes is distinctive, central, and enduring about the organization into what he or she believes is distinctive, central, and enduring about him- or herself“ (Dutton et al. 1994, 242).

Blickt man auf die Veränderbarkeit von Identifikation, lässt sich festhalten, dass sie – anders als z. B. organisationales Commitment, das als eine zeitlich andauernde und vergleichsweise stabile, positive Einstellung gegenüber der Organisation und damit vom jeweiligen Kontext unabhängig zu sehen ist (vgl. Gautam/Van Dick/Wagner 2004) – in ihrem Auftreten und ihrer Wirkung flexibel ist. Organisationale Identifikation hängt stark vom jeweiligen Kontext bzw. der jeweils bestimmenden Gruppenzugehörigkeit ab (group salience). So kann die Identifikation mit dem Unternehmen oder dem Beruf je nach Situation und Kontext unterschiedlich stark ausfallen (vgl. Wagner/Ward 1993).

#### *Operationalisierung und Stand der empirischen Forschung zu Identifikation*

Das Identifikationskonstrukt ist seit längerer Zeit operationalisiert. Zur Messung von Identifikation stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, insbesondere die folgenden haben sich etabliert:

Fragebogenskalen: Von den meist kurzen Skalen mit wenigen Items (vgl. Felfe 2008; van Dick 2004b) sind die etabliertesten Skalen diejenigen von Doosje, Ellemers und Spears (1995) mit vier Items (z. B. „Ich identifiziere mich mit anderen Mitgliedern meiner Organisation“) und diejenigen von Mael und Ashforth (1992) mit sechs Items (z. B. „Wenn jemand meine Organisation kritisiert, empfinde ich dies als eine persönliche Beleidigung“).

Ein-Item Venn-Diagramm (vgl. Bergami/Bagozzi 2000). Diese grafische Form der Befragung basiert auf der wahrgenommenen Einheit zwischen dem Individuum und der Organisation. Den Befragten wird eine Reihe von acht Paaren sich zunächst gar nicht, dann stärker und schließlich vollständig überlappender Kreise vorgelegt. Ein Kreis repräsentiert dabei die befragte Person, der andere Kreis die Gruppe. Die Befragten sollten dann angeben, welches Paar ihre eigene Beziehung zur Gruppe am besten charakterisiert.

Die Befundlage ist relativ eindeutig. Grundsätzlich hat sich in mittlerweile Dutzenden von Studien gezeigt, dass Identifikation einen positiven Einfluss auf eine Reihe von Prozessen hat, die das Zusammenspiel von Organisation und ihren Mitgliedern fördern. Dazu gehört die Bereitschaft, mehr als im Vertrag gefordert zu tun (vgl. van Dick et al. 2006), eine reduzierte Wahrscheinlichkeit, das Unternehmen zu verlassen (vgl. van Dick et al. 2004), erhöhte Kreativität (vgl. Hirst/van Dick/van Knippenberg 2009) und Kundenorientierung (vgl. Wieseke et al. 2007). Arbeitnehmer\*innen, die sich mit dem gewählten Beruf/dem Unternehmen identifizieren sind zudem zufriedener, denken weniger über Kündigung nach und sind gesünder (vgl. Haslam/van Dick 2011; van Dick 2017; van Dick/Wagner/Stellmacher/Christ 2004). Identifikation entfaltet ihre pro-organisationale Wirkung durch die Verknüpfung der Organisation mit dem Selbstkonzept, so dass das Wohl der Organisation – über materielle Kompensation hinaus – auch das Wohl des Mitglieds bedeutet. Zumindest theoretisch ist aber auch eine Überidentifikation denkbar, die dann zum Beispiel längerfristig zu Burnout oder zu Ausgrenzung und Mobbing gegen Abweichler in der eigenen Abteilung führen könnte.

Riketta und van Dick (2005) konnten zudem metaanalytisch zeigen, dass Menschen sich eher an engere Foki (z. B. das Team oder die Abteilung) binden, als an größere Gruppen (z. B. die Organisation als Ganze). Auf welche Merkmale die jeweilige Identität aber stärkere Auswirkungen hat, hängt von der Passung ab. Dies ist ein Phänomen, das Ullrich et al. (2007) als „identity matching principle“ bezeichnet haben: Wenn man sich stark mit dem Team identifiziert, wird man z. B. auch den Kolle\*innen besonders helfen; wenn man sich stark mit der Organisation identifiziert, hilft man eher z. B. durch Vorschläge auf Organisationsebene (siehe Christ et al. 2003). Schließlich ist es meist auch vorteilhaft, wenn sich multiple Identitäten ergänzen und man sich zum Beispiel sowohl mit dem Team als auch mit der Organisation identifiziert – dies hat am meisten positive Auswirkungen sowohl auf individuelle Zufriedenheit (vgl. van Dick et al. 2008) als auch auf die Zusammenarbeit über Teamgrenzen hinweg. So konnten Richter et al. (2006) zeigen, dass Teams, deren Mitglieder sich stark mit dem eigenen Team identifizieren, aber gleichzeitig auch mit der Gesamtorganisation, in der Zusammenarbeit mit anderen Teams weniger Konflikte haben und effektiver kooperieren. West et al. (2004) formulierten daher als Aufgabe für Führungskräfte in Teams sowohl ein „bonding“ nach innen als auch ein „bridging“ über die Abteilungsgrenzen hinaus.

### **3.3 Beruflichkeit als mehrdimensionales Konstrukt berufspädagogisch relevanter Metakognitionen mit identitätsstiftender Wirkung**

#### *Theoretische Verortung des Beruflichkeitsbewusstseins nach Beck*

Die Beruflichkeit ist ein zentrales Konstrukt der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, das insbesondere von den Begriffen Beruf und Employability abzugrenzen ist (vgl. Seifried et al. 2019), aber auch große Überschneidungen mit beruflichen Identitätskonstrukten aufweist. In diesem Abschnitt steht das Konstrukt zum Beruflichkeitsbewusstsein sensu Beck (1997, 2019) im Fokus. Beruflichkeit versteht Beck als (pädagogisch förderbare, damit über die Zeit veränderbare) Metakognition(en) darüber, „was man in der ‘Arbeitswelt’ mehr oder weniger intuitiv als ‘Berufstätigkeit’ zu bezeichnen pflegt“ (Beck 2019, 24). Beruflichkeit in diesem Sinn adressiert nicht nur duale Ausbildungsberufe, sondern i. S. der Entberuflichung auch eine längerfristige

Erwerbstätigkeit (vgl. Beck 2019, 24), die ihrerseits bestimmten Kriterien genügt. Beck geht davon aus, dass die ausgeübte Berufstätigkeit eng an Anforderungen des Arbeitsmarktes gebunden ist. Diese aber werden ihrerseits durch das Individuum eingeschätzt und reflektiert. Diese Reflexion wiederum kann unter verschiedenen Gesichtspunkten erfolgen. So differenziert Beck sechs für die Entwicklung des Beruflichkeitsbewusstseins relevante Metakognitionen: die Relevanz-, Zeit-, Kompetenz-, Idealitäts-, Status- und Sinnkognition (vgl. Beck 2019, 24ff.), die u.a. dazu dienen können, eine längerfristige Erwerbstätigkeit von Jobs, Praktika oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit zu unterscheiden.

Die Relevanzkognition adressiert, dass die Tätigkeit subsistenznotwendig ist, mit der Bereitschaft Dritter einhergeht, diese Arbeit materiell zu entlohnen, und zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts beiträgt. Über diese Kognition lässt sich somit z. B. eine ehrenamtliche von einer beruflichen Tätigkeit abgrenzen. Die Zeitkognition kennzeichnet ein Bewusstsein, dass die berufliche Tätigkeit zu einer Strukturierung des Alltags beiträgt, einen größeren Teil des Jahreszeitbudgets beansprucht und sich über eine längere Zeit erstreckt. Mittels der Kompetenzkognition der Beruflichkeit beschreibt Beck den Teil des beruflichen Selbstkonzepts, der die (beruflichen) tätigkeitsbezogenen Leistungsmerkmale umfasst, die für die Performanz notwendig sind, und idealerweise zudem eine positive Selbstzuschreibung, diese Leistungen erbringen zu können. Ist die Kompetenzkognition zu gering ausgeprägt, ist anzunehmen, dass die tatsächliche Leistung im Arbeitskontext oder auch die Bereitschaft, eine entsprechende berufliche Tätigkeit auszuführen, gering ist. Die Idealitätskognition geht über die Kompetenzkognition insofern hinaus, als sie Vorstellungen bereithält, wie ein idealer Berufsinhaber die Tätigkeiten auszuführen hat, was Qualität der Leistung ausmacht, wo es typische Ursachen für Defizite gibt und wie diesen präventiv entgegengewirkt werden kann. Damit impliziert die Idealitätskognition auch eine Verpflichtung auf moralische Standards und ermöglicht die Übernahme von Verantwortung. Die Statuskognition setzt die Tätigkeit in Relation zur sozialen Umgebung. Soziale Vergleiche verhelfen zur Einschätzung der eigenen Rolle im Arbeitsprozess und bieten die Grundlage für die subjektive Einordnung der eigenen Tätigkeit im Vergleich zu anderen. Die Sinnkognition geht im Kern mit einem moralischen Selbstanspruch einher, der sich darin begründen kann, einen Beitrag in der arbeitsteiligen Gesellschaft bzw. in einem Funktionszusammenhang zu leisten. Sie kann in einem persönlichen „Berufen-Sein“ oder auch in der Überzeugung gründen, eine wichtige Aufgabe in der Gesellschaft zu leisten, und sie geht mit dem Erleben von persönlicher Erfüllung einher. Diese sechs Metakognitionen bestimmen nun laut Beck, inwiefern das Individuum „seine Kompetenzen in einer Weise aktiviert, die als berufliche Erfüllung der funktionalen Anforderungen eines Arbeitsplatzes gelten kann“ (Beck 2019, 23). Das Beruflichkeitsbewusstsein kann wiederum – so nimmt Beck an – nur entstehen, wenn jede der dargelegten Dimensionen von Beruflichkeit in einer Mindestausprägung vorliegt (vgl. Beck 2019, 27). Das Beruflichkeitsbewusstsein integriert als Metakognition über eine berufliche Tätigkeit Bausteine einer *personalen Identität und sozialen Identifikation* sowie die Reflexion auf normative Standards, auf die sich ein Individuum im Kontext der Arbeitstätigkeit verpflichtet fühlt oder fühlen sollte (vgl. Beck 2019, 29). Das sechsdimensionale Konstrukt lässt sich somit als eine „partielle Ausdifferenzierung dessen betrachten, was in der Literatur unter ‚beruflicher Identität‘ firmiert“ (Beck 2019, 29). Dabei wird angenommen, dass Beruf-

lichkeit bei berufstätigen Personen unterschiedlicher Berufsgruppen, Berufsfelder oder Professionen (wie z. B. bei Lehrkräften) *ohne domänenspezifische Anpassungen* erhoben werden kann (vgl. Beck 2019, 31; Prometta 2021). Gegebenenfalls lässt sich das Beruflichkeitsbewusstsein als identitätsstiftendes Element verstehen, als eine Stütze, eine „Vorstufe“ auf dem Weg zur Entwicklung einer beruflichen Identität (vgl. Beck 2019, 29; Kirchknopf/Kögler 2020). Beck schreibt dem Beruflichkeitsbewusstsein zudem eine identitätsstiftende Wirkung und die Funktion einer längerfristigen Tätigkeitsmotivation zu.

Beck nimmt bei der Entwicklung dieses Konstrukts eine (wirtschafts- und berufs-)pädagogische Perspektive ein. Dies wird deutlich, wenn er vor allem die Relevanz-, Kompetenz-, Idealitäts- und Sinnkognition als gute Grundlage hervorhebt, Ziele und Fördermaßnahmen zu diskutieren (vgl. Beck 2019, 29). Um Entwicklung und Förderung sinnvoll diskutieren zu können, braucht es eine grundsätzliche Veränderbarkeit von Beruflichkeit über die Zeit (vs. zeitliche Stabilität wie z. B. von Persönlichkeitsmerkmalen wie den Big Five). So geht Beck auch davon aus, dass sich die Ausprägungen der verschiedenen Metakognitionen der Beruflichkeit bei veränderten beruflichen Tätigkeitsfeldern oder Vertragsformen entwickeln können. Eine Person mag mit wachsender beruflicher Expertise ihre Kompetenzkognition anpassen oder beispielsweise bei einem Wechsel von einer Teil- in eine Vollzeittätigkeit die Relevanz- oder Zeitkognition verändern.

Insbesondere, wenn die Dimensionen der Beruflichkeit positiv ausgeprägt sind und eine innere narrative Kohärenz und Kontinuität erreicht wird, kann die Beruflichkeit als Indikator für die „Stabilität der subjektiven beruflichen Eingebundenheit eines Individuums in die arbeitsteilig organisierte Gesellschaft und seine Arbeitskonstellation“ (Beck 2019, 30) gewertet werden. Insofern wird von einer Veränderbarkeit und Förderbarkeit insbesondere der Ausprägungen der Dimensionen der Metakognition von Beruflichkeit ausgegangen, aber gleichzeitig auch von einer gewissen Stabilität des Beruflichkeitsbewusstseins über die Zeit.

Beck formuliert auch Bedingungen für die Entwicklung eines Beruflichkeitsbewusstseins: Es brauche dafür eine Mindestausprägung jeder der sechs differenzierten Dimensionen tätigkeitsbezogener Metakognitionen. Diese speisen sich wiederum sowohl aus Facetten der personalen Identität als auch aus Reflexionen der Person zu ihrer Eingebundenheit in die Arbeitswelt. Damit beeinflussen sowohl personale als auch soziale Bedingungen das Entstehen von Beruflichkeit. Die Beruflichkeit an sich aber wird als „ein personinterner Sachverhalt bezeichnet, der unabhängig von den Gegebenheiten und Entwicklungen in der Arbeitswelt bestimmbar ist“ (Beck 2019, 24). Er richtet sich auf die eigene Tätigkeit und ist insofern eine Metakognition, die darüber entscheidet, ob [das Individuum) seine Tätigkeit in der „Arbeitswelt“ als Berufsausübung verstehen kann“ (Beck 2019, 24). Wie Beruflichkeit entstehen kann, und welche (aktive oder eher passive) Rolle die Person dabei spielt (vgl. Abschn. 2.1), wird nicht im Detail erläutert. Es wird aber angenommen, dass Beruflichkeit „entsteht“ und damit Beruflichkeit als Ergebnis der Wechselwirkung von sozialen und personalen Faktoren betrachtet werden kann. Beck betont darüber hinaus, dass es angemessen wäre, dem Individuum bei der Entwicklung von Beruflichkeit über die Lebensspanne eine aktive Rolle zuzuschreiben. Die Reflexion, Entscheidung und die Entwicklung eines Bewusstseins über die personale berufliche Integration sei als Entwicklungsaufgabe i. S. von Ansätzen des „life designs“ zu verstehen (vgl. Beck 2019,



31). Beck (2019, 19) sieht darüber vor allem in der Reflexion Möglichkeiten, unbewusste Vorstellungen zur Beruflichkeit bewusst zu machen und zu explizieren und damit auch das Beruflichkeitsbewusstsein zu fördern.

#### *Operationalisierung und Stand der empirischen Forschung zu Beruflichkeit sensu Beck*

Zur empirischen Untersuchung und Operationalisierung des Beruflichkeitsbewusstseins hat Beck erste Überlegungen angestellt und z. B. Beruflichkeitsprofile zu den Ausprägungen der sechs Metakognitionen sowie ein Flächenmaß der Beruflichkeitsprofile als Indikator für das Beruflichkeitsbewusstsein vorgeschlagen (vgl. Beck 2019, 28). Er selbst hat keine Skala dazu entwickelt. Nachfolgend aber gibt es erste qualitative (vgl. Kirchknopf/Kögler 2020) sowie quantitative Studien (vgl. Prometta 2021), die Operationalisierungsvorschläge entwickelt und eingesetzt haben. Die bisherigen empirischen Zugänge konzentrieren sich – wie es Beck auch vorsieht – vor allem auf die Ausprägungen der sechs Dimensionen. Zusätzlich schlägt Beck als Maß einen Beruflichkeitsindex – operationalisiert als Flächeninhalt in Relation zum Maximalprofil – vor (vgl. Beck 2019, 26ff.). Inwieweit dieses Gesamtmaß ein gemeinsames Maß der einzelnen Metakognitionsdimensionen darstellen kann oder das Beruflichkeitsbewusstsein repräsentiert, dessen Entstehung – so die theoretische Annahme – möglich ist, wenn alle Dimensionen in einem Mindestmaß vorliegen, bleibt zu diskutieren.

## **4 Implikationen und Perspektiven für die theoriegeleitete empirische Berufsbildungsforschung zu “beruflicher” Identität**

### **4.1 Fazit, Forschungsdesiderate und Impulse für Theorieentwicklung und empirische Studien**

Die Ausführungen in Kapitel drei zeigen, dass es zahlreiche theoretische Ansätze und empirische Studien zu Fragen der (Entwicklung der) beruflichen Identität im weiteren Sinne gibt, die auf heterogenen theoretischen Grundlegungen fußen. Die skizzierten Zugänge zu personaler Identität, zu Identifikation mit Beruf und Betrieb sowie Beruflichkeit haben in ihrer Entwicklung und empirischen Untersuchungen zudem unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt: Sie unterscheiden sich hinsichtlich (a) der Differenziertheit der explizit formulierten theoretischen Annahmen sowie der Klarheit und Eindeutigkeit der Einordnung in die Literatur zur Entwicklung der Identität. Mit Blick auf die Empirie liegen (b) nur teilweise reliable und valide Operationalisierungen und nur zu manchen Konstrukten auch empirische Befunde vor. Damit geht eine in der Gesamtschau unterschiedlich ausgereifte theoretische und empirische Fundierung dessen einher, was aus wirtschafts- und berufspädagogischer Perspektive und hinsichtlich der Veränderlichkeit und Förderbarkeit der “beruflichen Identität” im Rahmen einer beruflichen Ausbildung sowie der Fort- oder Weiterbildung in anschließenden Phasen der Berufsbiographie relevant ist. Nachfolgend werden diese Unterschiede noch einmal mit Blick auf die drei gewürdigten Konstrukte im Überblick dargestellt, resultierende Desiderate und mögliche Implikationen zur Förderung abgeleitet.

#### *1) Das Konstrukt der personalen Identität als Basis für evidenzbasierte Förderung beruflicher Identität*

Als Fazit lässt sich für das Konstrukt der personalen beruflichen Identität festhalten:

- (a) In existierenden Arbeiten lässt sich *weder eine einheitliche Definition* noch eine klare Zuordnung zu identitätstheoretischen Grundlagen erkennen, das Konstrukt bleibt etwas unscharf.
- (b) Es existieren *reliable und valide Operationalisierungen*, die allerdings auf unterschiedlichen Theorielinien fußen.
- (c) Es existieren einige, mehrheitlich querschnittliche Befunde zum Kontext der dualen Ausbildung.
- (d) Aus der Befundlage heraus werden Ansätze zur Förderbarkeit bzw. förderlichen Entwicklungsbedingungen beruflicher Identität diskutiert.

Als *Desiderata aus der Sicht theoriegeleiteter empirischer Berufsbildungsforschung* wären zu nennen:

- (a) Der Fachdiskurs würde von weiterführenden Arbeiten profitieren, die zu *größerer theoretisch-konzeptioneller Klarheit* führen und in den Blick nehmen, mit welchen theoretischen Ansätzen die bisher existierenden Operationalisierungen kompatibel sind und inwieweit theoretische Differenzierungen zu notwendigen Veränderungen der Operationalisierungen führten. Auch die weitere theoretische wie empirische Klärung der Abgrenzung respektive Nähe zwischen beruflicher Identität und beruflicher Kompetenz und entsprechenden Entwicklungsdynamiken ist ein Desiderat.
- (b) Aufschlussreich wäre zudem ein *systematischer Vergleich der Ergebnisse unterschiedlicher Operationalisierungen* bezüglich der Bedingungsfaktoren und Fördermöglichkeiten beruflicher Identität im engeren Sinne.

In der Gesamtschau lässt sich festhalten, dass berufliche Identität im vorwiegend selbstreflexiven personalen Sinne in der Berufsbildungsforschung unter Rückgriff auf unterschiedliche theoretische Grundlegungen und in variablen Operationalisierungen adressiert wird. Einige Zugänge fokussieren sich häufig auf psychologische Theoriegrundlagen von Marcia (1980) oder Holland et al. (1993), während andere Arbeiten die Frage der Entwicklung beruflicher Identität als Ergebnis beruflicher Sozialisationsprozesse beschreiben. Eine gründliche Aufarbeitung der den verschiedenen Arbeiten zugrunde liegenden Konzepte und ihrer Prämissen scheint nicht zuletzt mit Blick auf die Frage der Messung und Förderung beruflicher Identität angezeigt. Denn auch existierende Operationalisierungen sind dementsprechend heterogen, bisweilen wird das Konstrukt der beruflichen Identität auch in die Nähe von Konstrukten wie Commitment gerückt. Für bestimmte Erhebungskontexte wie die berufliche Ausbildung lässt sich diskutieren, ob dies ein geeigneter Zugang ist, da man mit dem verhältnismäßig stabilen Konstrukt schwerlich dynamische Entwicklungen aufzeigen kann, die aber in dieser Alterskategorie erwartbar wären.

Dabei spielt nicht zuletzt die Frage eine Rolle, welchen Stellenwert soziale Umgebungsbedingungen und die Interaktion mit diesen für personale Identitätskonstruktionen im Berufskontext

einnehmen. Zudem wäre von Interesse, ob und inwiefern sich die Foki der Entwicklung personaler beruflicher Identität und sozialer Identifikation (Innenperspektive versus Außenperspektive) im Verlauf der Ausbildung und weiteren Berufsbiographie verändern und ob sich je nach individueller Perspektive unterschiedliche Aussagen zu förderlichen Entwicklungsbedingungen ableiten lassen. In diesem Zusammenhang ist ferner zu klären, ob und inwiefern divergierende Operationalisierungen zu unterschiedlichen empirischen Befunden bezüglich der Bedingungen und Entwicklung beruflicher Identität im engeren Sinne führen und ob bestehende Instrumente in der Lage sind, die unterschiedlichen theoretischen Prämissen der den Studien zugrundeliegenden Arbeiten abzudecken.

## 2) *Das Konstrukt der Identifikation als Basis für evidenzbasierte Förderung beruflicher Identität*

Als Fazit lässt sich für das Konstrukt der sozialen Identifikation festhalten:

- (a) Es gibt eine *klare theoretische Verortung* (in der Arbeits- und Organisationspsychologie); Grundlage ist die Theorie sozialer Identifikation.
- (b) Für das Konstrukt existiert eine valide *Operationalisierung* auf deren Basis
- (c) in den letzten Jahren *vielfältige und belastbare Befunde* bei etablierten Arbeitnehmer\*innen aus einer Vielzahl von Berufen und Berufsfeldern zu finden sind.

Als *Desiderata aus der Sicht theoriegeleiteter empirischer Berufsbildungsforschung* wären zu nennen:

- (a) Es liegen bislang keine Befunde aus dem Kontext der dualen Ausbildung vor.
- (b) Es fehlen längsschnittliche Untersuchungen, die die Entwicklung von Identifikation über die Zeit abbilden.
- (c) Es fehlen weitgehend (mit der Ausnahme der Rolle der Führungskraft) theoriebasierte konkrete Aussagen zu förderlichen Bedingungen der Identifikationsentwicklung mit dem Unternehmen und dem Beruf.

Aus einer genuin wirtschaftspädagogischen Perspektive interessieren aber v.a. diese Fördermöglichkeiten, die in bisherigen Studien der Organisationspsychologie kaum in den Blick genommen wurden. Da das Konstrukt aber als grundsätzlich veränderbar – in Abhängigkeit des Kontextes – gilt, kann angenommen werden, dass sich förderliche Kontextbedingungen in der beruflichen Ausbildung (z. B. Ausbildungsqualität und Kompetenz von Ausbilder\*innen) günstig auf die Entwicklung von Identifikation auswirken. Erste Befunde einer Studie mit Auszubildenden aus Deutschland und Österreich stützen diese Annahme (vgl. Wuttke/Heinrichs/Kögler 2022). Weitere Anhaltspunkte geben Studien aus der Organisationspsychologie zur Rolle von Führungskräften. Auf der Grundlage des Identitätstransfermodells zeigen z. B. van Dick et al. (2007), dass sich die Identifikation von Führungskräften auf die Mitarbeiteridentifikation, deren Arbeitszufriedenheit und Extrarollenverhalten auswirken kann. Hier wird jedoch ausschließlich die Identifikation mit dem Unternehmen, nicht aber die mit dem Beruf in

den Blick genommen. Und offen bleibt in dieser Studie auch, welches Führungsverhalten nun konkret identifikationsförderlich ist. Eine aktuelle Studie von van Dick & Schuh (2016) liefert erste Befunde, die diese Lücke schließen. Die Annahmen sind, dass hochidentifizierte Führungskräfte mit positivem Beispiel vorausgehen, ein attraktives Bild der Organisation entwickeln und dieses kommunizieren, indem sie ihre Mitarbeiter\*innen durch Coaching und Mentoring fördern. Dadurch sollen Mitarbeiter\*innen die Organisation als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen und sich somit stärker mit ihr identifizieren. Erste (noch nicht belastbare) Befunde stützen diese Annahme. Mit Blick auf die (Erst-)Ausbildung könnte man daraus schließen, dass Ausbilder\*innen eine zentrale Rolle spielen, insbesondere dann, wenn sie selbst eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und/oder dem Beruf aufweisen. Auch hier stützen erste Befunde aus einer Studie mit Auszubildenden diese Annahme. So scheinen insbesondere die Fachkompetenz und die Fürsorglichkeit von Ausbilder\*innen – beides macht eine Ausbildung sicherlich attraktiv – zur Identifikation mit dem Unternehmen und dem Beruf beizutragen (vgl. Wuttke/Heinrichs/Kögler 2022).

### *3) Das Konstrukt der Beruflichkeit als Basis für evidenzbasierte Förderung beruflicher Identität*

Als Fazit lässt sich für das Konstrukt der Beruflichkeit festhalten:

- (a) Die Beruflichkeit ist ein vielversprechendes, genuin berufs- und wirtschaftspädagogisches theoretisches Konstrukt.
- (b) Beck hat bereits Operationalisierungs(vor-)überlegungen präsentiert.
- (c) Bisher gibt es eine erste qualitative Untersuchung mit einem Operationalisierungsvorschlag und Ergebnissen bezogen auf Auszubildende (vgl. Kirchknopf & Kögler 2020) sowie eine erste quantitative Erhebung mit neu entwickelten Skalen zu den Metakognitionen der Beruflichkeit und ersten Befunden bei angehenden Lehrkräften (vgl. Prometta 2021).

Als *Desiderata aus der Sicht theoriegeleiteter empirischer Berufsbildungsforschung* wären zu nennen:

- (a) Es gibt Ansatzpunkte für eine theoretische Nachschärfung des Konstrukts, so z. B. bezüglich der Einordnung in die Literatur zu Identitätsentwicklung, der Annahmen dazu, wie das Beruflichkeitsbewusstsein auf Basis der Metakognitionen entstehen kann, zu möglichen Unterscheidungen von Niveaus von Beruflichkeitsbewusstsein oder zur Bedeutung von individuellen Profilen von Beruflichkeit.
- (b) Es liegen neu entwickelte Skalen zur Erfassung der Ausprägungen der Metakognitionen vor, deren Validitätsprüfung aber ebenso noch aussteht wie die Operationalisierung für ein “Gesamtmaß” von Beruflichkeitsbewusstsein.
- (c) In empirischen Studien wäre in nächsten Schritten die Güte der Instrumente, insbesondere deren Reliabilität sowie deren prognostische und Konstruktvalidität z. B. zum Zusammenhang mit längerfristiger Tätigkeitsmotivation und personaler beruflicher Identität zu prüfen, bevor

dann z. B. längsschnittliche oder auch Evaluationsstudien zu Fördermaßnahmen durchgeführt werden können.

Das Konstrukt des Beruflichkeitsbewusstseins nach Beck wird als eigenständiges Konstrukt entwickelt, hat nach Becks erstem Aufschlag (1997) mit seiner aktualisierten Darstellung (2019) neue Aufmerksamkeit erreicht. Aber es eröffnen sich noch Interpretationsspielräume, inwieweit es z. B. hinsichtlich seiner Annahmen mit vorhandenen Zugängen zu (beruflicher) Identität bzw. Identifikation kompatibel ist. So wird z. B. nicht explizit rekonstruiert, wie genau die “Entstehung der Beruflichkeit” erfolgen könnte. So könnte man sich die “Entstehung der Beruflichkeit” als Prozess der Erarbeitung einer personalen Identität vorstellen und die Identität damit als inneren Kern oder formale Einheit dessen, wie sich die Person über Kontexte, Lebensphasen oder auch verschiedene berufliche Aufgaben gegebenenfalls als kontinuierlich, konsistent oder kohärent erlebt. Auch ist offen, ob unterschiedliche Modalitäten des Selbst bzw. der beruflichen Identität wie Wert- oder Zeitmodalitäten (wer bin ich vs. wer möchte ich sein oder: wer war ich, wer bin ich, wer werde ich sein) reflektiert und entwickelt werden. Unklar ist auch, wie genau die verschiedenen Metakognitionen bei der Entstehung von Beruflichkeit zusammenwirken oder ob sich Niveaus von Beruflichkeit unterscheiden lassen. Wenn das Beruflichkeitsbewusstsein als identitätsstiftend und damit gegebenenfalls als “Vorstufe” einer personalen Identität betrachtet werden kann, stellen sich zudem bezüglich der Operationalisierung weitere Fragen. So erfasst der von Beck vorgeschlagene Beruflichkeitsindex noch nicht, ob und inwiefern das Individuum auf Basis der berufsbezogenen Metakognitionen einen “Kern” der beruflichen Identität konstruiert hat. Insofern könnte man z. B. andenken, Items zu Kontinuität, Konsistenz und Kohärenz des Beruflichkeitsbewusstseins zu entwickeln.

Zusammengefasst lässt sich konstatieren, dass das Konstrukt zur Beruflichkeit ein theoretisches Annahmengerüst bietet, das dezidiert den Kontext längerfristiger beruflicher Tätigkeiten für identitätsstiftende Metakognitionen adressiert. Das Konstrukt wurde kompatibel mit der Vorstellung einer theoriegeleiteten empirischen Forschung entwickelt und soll der empirischen Prüfung zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus bietet es Anknüpfungspunkte, um Fördermöglichkeiten einer beruflichen Identität zu diskutieren. Es gibt zwar noch Raum für theoretische Präzisierung und zur Weiterentwicklung bisheriger Operationalisierungsvorschläge zu validen Instrumenten. Das Konstrukt der Beruflichkeit lässt sich zusammenfassend als Zugang mit vielversprechendem Potenzial betrachten, um Facetten einer beruflichen Identität und deren Entwicklung messbar zu machen, empirisch zu untersuchen und daraufhin dann evidenzbasiert Implikationen für die Förderung beruflicher Identität abzuleiten. Vor allem aber mangelt es derzeit aber noch an empirischen Studien zur Beruflichkeit.

## **4.2 Perspektiven einer evidenzbasierten Förderung beruflicher Identität**

Nachdem die einzelnen Zugänge vorgestellt und analysiert wurden, soll nun abschließend diskutiert werden, wie der Stand der theoriegeleiteten empirischen Forschung zu den hier aufgegriffenen identitätsnahen Konstrukten einzuschätzen ist und welche Implikationen und Perspektiven mit dem Ziel einer evidenzbasierten Förderung der beruflichen Identität abgeleitet werden können.

So weisen die Konstrukte *Gemeinsamkeiten* auf. Die Basis aller Konstrukte ist das Erleben des “Selbst” im Zusammenhang mit einer (längerfristigen) beruflichen Tätigkeit. Die Entwicklung von “Identität” geschieht über “Selbstreflexion” (kognitiver und gegebenenfalls evaluativer Aspekt) und ist beeinflusst von personalen und sozialen Faktoren, wenn auch in den Zugängen in unterschiedlicher Gewichtung konkretisiert. “Identität” wird assoziiert mit motivierender Wirkung für die berufliche Tätigkeit (affektive Bindung an Tätigkeiten, Sinnkognition, affektive Bindung an eine Gruppe Berufstätiger) und geht einher mit positiven Auswirkungen auf persönliches Wohlbefinden, Zufriedenheit und Arbeitsleistung. Bislang dominieren in allen Kontexten querschnittliche Untersuchungen, die nicht geeignet sind, um Entwicklungen über die Zeit abzubilden.

Darüber hinaus lassen sich nachstehende *Unterschiede der Zugänge feststellen*. Je nach Konstrukt liegt der Fokus auf personalen oder sozialen Einflüssen auf (die Entwicklung) beruflicher Identität. Die Spezifizierung auf längerfristige berufliche Tätigkeiten ist unterschiedlich ausgeprägt, ebenso die Verortung der Konstrukte in der (psychologischen) Forschung zur Identität(entwicklung). Auffallend sind insbesondere divergierende theoretische Annahmen zur Identität(entwicklung) während der Berufsausbildung bzw. über die Lebensspanne, die unterschiedliche Präzision der theoretischen Fundierung der Operationalisierungen sowie der sehr heterogene Stand der Operationalisierung und der Befundlage.

Aus der genannten Analyse kann geschlossen werden, dass es durchaus Unterschiede im Potenzial und zum Stand der evidenzbasierten Entwicklung von Fördermaßnahmen der Identitätsentwicklung gibt. Aus Sicht der theoriegeleiteten empirischen Forschung wäre es zielführend, zumindest die verschiedenen Konstrukte in einer Längsschnittstudie zusammenzubringen, um zu analysieren, ob und wie sie zusammenhängen, welche Ausprägungen vorgängig sind und welche sich ggf. im Nachgang von anderen erst ausprägen. Gegebenenfalls ließe sich so prüfen, ob Beruflichkeit eine (kognitiv rekonstruierbare) “Vorstufe” zu sozialer Identifikation und affektiver Bindung mit dem Beruf und damit für die Konstruktion einer beruflichen personalen Identität sein könnte.

Dieses Vorgehen wäre aufwändig, aber gewinnbringend und könnte theoretischen offenen Fragen weitere Evidenzen entgegenhalten.

## 5 Epilog

Ein Beitrag zu einer Festschrift verfolgt in der Regel das Ziel, die Arbeiten des Geehrten zu würdigen, zugleich Verbindungen zu den eigenen Arbeiten herzustellen sowie einer persönlichen Wertschätzung der Person Ausdruck zu verleihen. Da wir uns seit langer Zeit mit Gerhard Minnameier kollegial und freundschaftlich verbunden fühlen, war es eine willkommene Gelegenheit mit einem Beitrag in dieser Festschrift unsere persönliche Wertschätzung zu zeigen. Der Wissenschaftler Gerhard Minnameier ist von Hause aus Wirtschaftspädagoge. Er hat sich bereits in seiner Dissertation einer Herausforderung der Theorieentwicklung in der Moralpsychologie und Rekonstruktion der Geschichte wissenschaftstheoretischer Ansätze gestellt und diese sehr differenziert und überzeugend bewältigt. Seine präzise Sicht auf komplexe Gegenstände, die umfassende Aufarbeitung der Diskurse verschiedener Disziplinen und die Fähigkeit,

darauf aufbauend eigene theoretische Ansätze zu entwickeln, ist für eine theoriegeleitete empirische Forschung über forschungsmethodische Kompetenzen hinaus wesentlich, aber heute zunehmend seltener zu finden. Gerhard Minnameier hat immer Möglichkeiten gefunden, diesen Weg auf seine eigene Art zu gehen.

Allerdings überkamen uns doch so einige Zweifel, ob und inwieweit unser aktuelles gemeinsames Forschungsthema, die Förderung von Identifikation in und durch Ausbildung, an seine Arbeiten anschlussfähig ist. So war es der schlüssige erste Schritt, seine umfangreichen Arbeiten, auch wenn wir sie bereits über die Jahre hinweg verfolgt haben, noch einmal zu sichten. Gerhard Minnameier beeindruckt immer wieder durch die große Breite an Themen, zu denen er in seiner wissenschaftlichen Karriere Beiträge verfasst hat: nicht nur zur moral-kognitiven Entwicklung, sondern auch z. B. zu Schlüsselqualifikationen (in den 1990ern), zu wissenschaftstheoretischen Grundlagen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik (vgl. Minnameier/Horlebein 2010), zur Theorie inferentiellen Lernens, zu wirtschaftsdidaktischen und wirtschaftsethischen Themen, zu verhaltensökonomischen Experimenten. Unter all diesen Beiträgen fanden sich dann tatsächlich auch Anknüpfungspunkte an das Thema dieses Beitrags. So hat er sich mit dem Konstrukt des Beruflichkeitsbewusstseins, insbesondere mit den Facetten der Idealitäts- und Sinnkognition auseinandergesetzt, da er hier Fragen der Berufsmoral verortete (vgl. Minnameier 2019).

All diese Überlegungen führten letztendlich dazu, dass wir die Festschrift zum 60. Geburtstag von Gerhard Minnameier zum Anlass nahmen, uns durch seine Arbeiten inspirieren zu lassen. Da er sich darin explizit einer theoriegeleiteten, grundlagenorientierten empirischen Forschung zuwendet und seine Beiträge zur Theorieentwicklung eine hohe analytische Komplexität und Genauigkeit aufweisen, wollten wir ausgewählte, aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive relevante identitätsnahe Konstrukte und den Stand der zugehörigen empirischen Forschung kritisch hinterfragen. Ob und wie gut uns das gelungen ist, diskutieren wir gerne mit dem Adressaten dieses Beitrags.

## Literatur

Beck, K. (1997): Die Zukunft der Beruflichkeit - Systematische und pragmatische Aspekte zur Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In: Liedtke, M. (Hrsg.): Berufliche Bildung: Geschichte, Gegenwart, Zukunft. Bad Heilbrunn, 351-369.

Beck, K. (2019): "Beruflichkeit" als wirtschaftspädagogisches Konzept – ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In: Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B./Frey, A. (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld, 19–33.

Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980): Soziologie der Arbeit und Berufe. Grundlagen, Problemfelder und Forschungsergebnisse. Reinbeck.

Berg, C. (2017): Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71, H. 3, 169-178.

- Bergami, M./Bagozzi, R. P. (2000): Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39, H. 4, 555–577. <https://doi.org/10.1348/014466600164633>.
- Blau, G. (1988): Management and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 32, H. 85, 227–288.
- Bremer, R. (2002): Kompetenzentwicklung durch berufliche Arbeitsaufgaben – berufliche Identitätsentwicklung in Abhängigkeit von Arbeitsprozessen. Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress.
- Bremer, R./Haasler, B. (2004): Analyse der Entwicklung fachlicher Kompetenz und beruflicher Identität in der beruflichen Erstausbildung. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 50, H. 2, 162-181.
- Brown, A./Kirpal, S./Rauner, F. (Hrsg.) (2007): *Identities at work*. Dordrecht.
- Brown, M. E. (1969): Identification and some conditions of organizational involvement. In: *Administrative Science Quarterly*, 14, H. 1, 346-355.
- Bühler, C. (2007): Zwischen Flexibilität und Resignation. Berufliche Identität junger Erwerbstätiger. In: Mansel, J./Kahlert, H. (Hrsg.): *Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation*. Weinheim, 33-47.
- Carson, K. D./Bedeian, A. G. (1994): Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, H. 3, 237–262.
- Christ, O./Dick, R. van/Wagner, U./Stellmacher, J. (2003): When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Dellas, M./Podojil Jernigan, L. (1981): Development of an objektive instrument to measure identity status in terms of occupation crisis and commitment. In: *Educational and Psychological Measurement*, 41, H. 4, 1039-1050.
- Dick, R. van (2004a): *Commitment und Identifikation mit Organisationen*. Göttingen.
- Dick, R. van (2004b): My job is my castle: Identification in organizational contexts. In: Cooper, C. L./Robertson, I. T. (Hrsg.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-203.
- Dick, R. van (2017): *Identifikation und Commitment fördern*, 2. Aufl. Göttingen.
- Dick, R. van/Grojean, M. W./Christ, O./Wieseke, J. (2006): Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Dick, R. van/Hirst, G./Grojean, M. W./Wieseke, J. (2007): Relationships between leader and follower organizational identification and implications for follower attitudes and behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 133-150.



- Dick, R. van/Knippenberg, D. van/Kerschreiter, R./Hertel, G./Wieseke, J. (2008): Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388-399.
- Dick, R. van/Schuh, S. C. (2016): Führung von Gruppenprozessen: Identität und Identifikation bei Mitarbeitern stiften. In: Felfe, J./Dick, R. van (Hrsg.): *Handbuch Mitarbeiterführung: Wirtschaftspsychologisches Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte*. Berlin, Heidelberg.
- Dick, R. van/Wagner, U./Stellmacher, J./Christ, O. (2004): The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Dick, R. van/Wagner, U./Stellmacher, J./Christ, O. (2005): Category salience and organisational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Doosje, B./Ellemers, N./Spears, R. (1995): Perceived intragroup variability as a function of group status and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31, 410-436.
- Dutton, J. E./Dukerich, J. M./Harquail, C. V. (1994): Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Ellemers, N./Doosje, B./Spears, R. (2002): Self and Social Identity. In: *Annual Review of Psychology*, 53, 161-186.
- Erikson, E. H. (1959): *Identity and the life cycle: Selected papers*. Oxford.
- Erikson, E. H. (1966): *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt a. M.
- Felfe, J. (2008): *Mitarbeiterbindung*. Göttingen: Hogrefe.
- Frey, H.-P./Haußer, K. (1987): Entwicklungslinien sozialwissenschaftlicher Identitätsforschung. In: Frey, H.-P./Haußer, K. (Hrsg.): *Identität: Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung*. Stuttgart, 3-26.
- Gautam, T./Dick, R. van/Wagner, U. (2004): Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-315.
- Greve, W. (2007): Selbst und Identität im Lebenslauf. In: Brandtstädter, J./Lindenberger, U. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*. Stuttgart, 305-336.
- Grote, G./Raeder, S. (2003): Berufliche Identität in Wechselwirkung mit den Anforderungen von Arbeitsflexibilisierung und kontinuierlicher Bildung. Zürich. Online: <https://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/147694/eth-26751-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (20.01.2022).
- Haslam, S. A./Dick, R. van (2011): A social identity analysis of organizational well-being. In: Cremer, D. De/Dick, R. van/ Murnighan, K. (Hrsg.): *Social psychology and organizations*. New York, 325-352.

Hassan, S. (2012), "Employee attachment to workplace: A review of organizational and occupational identification and commitment", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol. 15 No. 3, pp. 383-422. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-15-03-2012-B002>.

Haußer, K. (1983): Identitätsentwicklung. New York.

Haußer, K. (1995): Identitätspsychologie. Berlin/Heidelberg.

Havighurst, R. J. (1974): Developmental tasks and education. New York.

Heinemann, L./Rauner, F. (2008): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung und Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. Bremen/Karlsruhe/Heidelberg. Online:

[https://www.ibb.uni-bremen.de/files/upload/documents/publications/AB\\_01.pdf](https://www.ibb.uni-bremen.de/files/upload/documents/publications/AB_01.pdf) (10.10.2021).

Heinzer, S./Reichenbach, R. (2013): Die Entwicklung der beruflichen Identität. Schlussbericht zum Forschungsprojekt. Zürich. Online: [https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:00000000-272b-1a72-0000-00002d44d5b6/Schlussbericht\\_zum\\_BBT-Projekt\\_Berufliche\\_Identitaet.pdf](https://www.ife.uzh.ch/dam/jcr:00000000-272b-1a72-0000-00002d44d5b6/Schlussbericht_zum_BBT-Projekt_Berufliche_Identitaet.pdf).

Hirst, G./Dick, R. van/ Knippenberg, D. van (2009): A social identity perspective on leadership and employee creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30, H. 7, 963–982.

Hogg, M. A./Terry, D. J. (Hrsg.) (2001): Social identity processes in organizational contexts. Philadelphia.

Holland, J. L./Johnston, J. A./Asama, N. F. (1993): The vocational identity scale: A diagnostic and treatment tool. In: *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.

Hutter, T. (1992): Berufliche Identität zwischen Ideal und Entwertung. Die subjektive Verarbeitung von Identitätsbedrohungen in der Sozialarbeit. Bamberg.

Kirchknopf, S./Kögler, K. (2020): Berufliche Identität kaufmännischer Auszubildender. Ergebnisse einer Interviewstudie. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 23, 1, 215-238.

Kirpal, S. (2004): Researching Work Identities in a European Context, *Career Development International*, 9, H. 3, 199-221.

Klotz, V. K./Billet, S./Winther, E. (2014): Promoting workforce excellence: formation and relevance of vocational identity for vocational educational training. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6, H. 6, 1-20.

Krappmann, L. (1975): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart.

Lee, S. M. (1969): Organizational identification of scientists. *Academy of Management Journal*, 13, 327–337.

Mael, F./Ashforth, B. E. (1992): Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of organizational Behavior*, 13, H. 2, 103–123. <https://doi.org/10.2307/3236901>.

- Mael, F. A./Ashforth, B. E. (1995): Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, H. 2, 309–333.
- Mael, F. A./Tetrick, L. E. (1992): Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813–824.
- Marcia, J. E. (1980): Identity in adolescence. In: Adelson, J. J. (Hrsg.): *Handbook of adolescent psychology*. New York, 159-187.
- Mead, G. H. (1934): *Mind, Self and Society. From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago.
- Metzlaff, S. (2015): *Berufliche und betriebliche Identifikation von kaufmännischen Auszubildenden. Theoretische Klärung und empirische Analyse*. Stuttgart.
- Mienert, M. (2008): *Total diffus: Erwachsenwerden in der jugendlichen Gesellschaft*. Wiesbaden.
- Minnameier, G. (2019): Moral im Beruf: Individuelle Beruflichkeit und moralische Kompetenz. In: Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B. J./Frey, A.: *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld, 117-135.
- Minnameier, G./Horlebein, M. (2019): *Wissenschaftstheorie. Logik und Paradigmen berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung*, 2. Aufl. Bielefeld.
- Patchen, M. (1970): *Participation, achievement, and involvement on the job*. New Jersey.
- Prommetta, A. (2021): *Die Beruflichkeit von Lehrkräften – ihre Entwicklung vom Studium bis in den Beruf*, Vortrag auf der Jahrestagung der DGfE-Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik (15.-17.09.2021, online).
- Raeder, S./Grote, G. (2007): Career Changes and Identity Continuities – A Contradiction?. In: Brown, A./Kirpal, S. R./Rauner, F. (Hrsg.): *Identities at work*. Dordrecht, 147-182.
- Rauner, F. (2007): Vocational education and training: A European perspective. In: Brown, A./Kirpal, S./Rauner, F. (Hrsg.): *Identities at work*. Dordrecht, 115–144.
- Rauner, F./Frenzel, J./Piening, D./Bachmann, N. (2016): *Engagement und Ausbildungsorganisation. Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung*. Bremen. Online: [https://www.ibb.uni-bremen.de/files/upload/documents/publications/Commitment\\_Sachsen\\_Abschlussbericht\\_final.pdf](https://www.ibb.uni-bremen.de/files/upload/documents/publications/Commitment_Sachsen_Abschlussbericht_final.pdf) (20.02.2022).
- Richter, A./West, M. A./Dick, R. van/Dawson, J. F. (2006): Boundary spanners' identification, intergroup contact and effective intergroup relations. *Academy of Management Journal*, 49, 1252-1269.
- Riketta, M./Dick, R. van (2005): Foci of attachment in organizations: A meta-analysis comparison of the strength and correlates of work-group versus organizational commitment and identification. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.

- Rosendahl, A./Wahle, M. (2012): Erosion des Berufes: Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre. In: Bolder, A./ Dobischat, R./Kutscha, G./Reutter, G. (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden, 25-47.
- Rupf Schreiber, M. (2006): Identifikation und Vertrauen in Organisationen. Eine Empirische Untersuchung in der Bankenbranche. Freiburg. Online: <https://core.ac.uk/download/pdf/20639249.pdf> (12.04.2022).
- Schuh, S. C./Dick, R. van/Wegge, J./Haslam, S. A. (2020): Soziale Identität und Stress. In: Ringeisen, T. et al. (Hrsg.): Handbuch Stress und Kultur. Wiesbaden.
- Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B./Frey, A. (Hrsg.) (2019): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld.
- Straub, J. (2000): Identitätstheorie, empirische Identitätsforschung und die „postmoderne“ arm-chair psychology. In: Zeitschrift für Qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung, 1, H. 1, 167-194.
- Tajfel, H. (1978): Social categorization, social identity and social comparison. In: Tajfel, H. (Hrsg.): Differentiation between social groups: studies in the social psychology of intergroup relations. London, 61-76.
- Tajfel, H./Turner, J. C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In: Worchel, S./Austin, W. G. (Hrsg.): The social psychology of intergroup relations, Monterey, CA, 33-47.
- Tajfel, H./Turner, J. C. (1986): The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S./Austin, W. G. (Hrsg.): Psychology of intergroup relations, 2. Aufl. Chicago, 7-24.
- Thole, C. (2021): Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule. Am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel. Bielefeld.
- Ullrich, J./Wieseke, J./Christ, O./Schulze, J./Dick, R. van (2007): The identity matching principle: Corporate and organizational identification in a franchising system. British Journal of Management, 18, 29-44.
- Wagner, U./Ward, P. L. (1993): Variation of outgroup presence and evaluation of the in-group. British Journal of Social Psychology, 32, 241-251.
- West, M. A./Hirst, G./Richter, A./Shipton, H. (2004): 12 steps to heaven: successfully managing change through developing innovative teams. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13, 269-299.
- Wieseke, J./Ullrich, J./Christ, O./Dick, R. van (2007): Organizational identification as a determinant of customer orientation in service firms. Marketing Letters, 18, 265-278.
- Wuttke, E./Heinrichs, K./Kögler, K. (2022): Identifikation in und durch Ausbildung, Vortrag auf der Tagung der GEBF-Tagung (9.-11.03.2022, online).

## Zitieren dieses Beitrags

---

Heinrichs, K./Wuttke, E./Kögler, K. (2022): Berufliche Identität, Identifikation und Beruflichkeit – Eine Verortung aus der Perspektive einer theoriegeleiteten empirischen Berufsbildungsforschung. In: *bwp@ Profil 7: Perspektiven wirtschafts- und berufspädagogischer sowie wirtschaftsethischer Forschung*. Digitale Festschrift für Gerhard Minnameier zum 60. Geburtstag, hrsg. v. Hermkes, R./Bruns, T./Bonowski, T., 1-28. Online: [https://www.bwpat.de/profil7\\_minnameier/heinrichs\\_etal\\_profil7.pdf](https://www.bwpat.de/profil7_minnameier/heinrichs_etal_profil7.pdf) (12.06.2022).

## Die Autorinnen

---



### **HS-Prof. Dr. KARIN HEINRICHS**

Pädagogische Hochschule Oberösterreich

Kaplanhofstr. 40, A-4020 Linz

[karin.heinrichs@ph-ooe.at](mailto:karin.heinrichs@ph-ooe.at)

<https://pro.ph-ooe.at/de/karin-heinrichs.html>



### **Prof. Dr. EVELINE WUTTKE**

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Wirtschaftspädagogik, insb. empirische Lehr-Lern-Forschung

Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60323 Frankfurt am Main

[wuttke@em.uni-frankfurt.de](mailto:wuttke@em.uni-frankfurt.de)

<http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/professoren/prof-dr-wuttke/prof-dr-eveline-wuttke/team/prof-dr-eveline-wuttke.html>



### **Prof. Dr. KRISTINA KÖGLER**

Universität Stuttgart, Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik

Geschw.-Scholl-Str. 24D, 70174 Stuttgart

[koegler@bwt.uni-stuttgart.de](mailto:koegler@bwt.uni-stuttgart.de)

<https://www.ife.uni-stuttgart.de/bwt/>