



Vielfalt und Integration.

Zur Bedeutung der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit von Psychologinnen und Psychologen

W O G E

Die Autoren

LUIZA OLOS absolvierte das Studium der Wirtschaftswissenschaften in Rumänien und das der Psychologie an der FU Berlin. Von 1998 bis 2004 hat sie in einem DFG-Projekt zur Professionalisierung und zu den Geschlechterverhältnissen in Medizin und Psychologie mitgearbeitet. Seit 2004 ist sie mehrgleisig tätig: Sie lehrt Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der FU Berlin, und sie forscht bzw. arbeitet an ihrer Dissertation zum Thema der mehrgleisigen Berufsverläufe bei Psychologen. Arbeitsschwerpunkte: Professionalisierung der Psychologie; berufliche Entwicklung und Geschlecht; Laufbahnberatung.

ERNST-H. HOFF studierte Pädagogik und Psychologie und promovierte 1975 an der Universität Hamburg. Von 1977 bis 1988 arbeitete er am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin in Forschungsprojekten zur beruflichen Entwicklung Erwachsener. Danach war er als Professor an der Universität der Bundeswehr in München tätig. Seit 1989 ist er Professor für Psychologie und leitet den Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie an der Freien Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: ökologisches Verantwortungsbewusstsein; Professionalisierung; Strukturwandel der Arbeit und berufliche Entwicklung; Arbeits- und Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren.

Adresse

Dipl.-Psych. Dipl.-Ök.
LUIZA OLOS
Freie Universität Berlin
Bereich Arbeits-,
Berufs- und
Organisationspsychologie
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin
E olosl@zedat.fu-berlin.de

Einleitung

Der immer schneller werdende Strukturwandel der Arbeit lässt sich anhand von Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen kennzeichnen, die sich wechselseitig vortreiben (im Überblick: Ewers et al., 2006). Zu diesen Prozessen gehören u.a. die Veränderungen des Berufssystems, der Organisationsformen und der Beschäftigungsverhältnisse, die in besonderem Maß dazu beitragen, dass sich auf individueller Ebene die Erwerbsbiografien und Berufsverläufe wandeln. Sozialwissenschaftler sprechen auch von einer Erosion des »Normalarbeitsverhältnisses« (Hoffmann & Walwei, 1998, 2002), die mit einer entsprechenden Erosion der stabilen, durch institutionelle Strukturen gesicherten »Normalbiografie« (Kohli, 1985) einhergeht (zur kontroversen Diskussion dieser Thesen vgl. Behringer et al., 2004). Damit ist Folgendes gemeint: Die Zunahme von Teilzeitarbeit, von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, von Selbstständigkeit und von projektförmiger Arbeit führt erstens dazu, dass Erwerbsbiografien mit einer diachronen Vielfalt, d.h. mit einem »Nacheinander« verschiedenartiger Phasen (mit oder ohne bezahlte Arbeit, mit Voll- oder Teilzeitarbeit, in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Organisationen und Berufsfeldern), immer »normaler« werden. Es handelt sich also um diskontinuierliche Erwerbsbiografien bzw. Berufsverläufe, die es bei Frauen schon früher gab (Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996) und die nun auch bei Männern zunehmen. Zweitens kann es zu einer synchronen Vielfalt, d.h. zu einem »Nebeneinander« von Erwerbstätigkeiten in unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Organisationen und Berufsfeldern, kommen. Hält eine solche Mehrfachbeschäftigung, ein »portfolio working« (Handy, 1989) oder »multiple job holding«, langfristig an, so ergibt sich ein eigenständiges neues Berufsverlaufsmuster der Doppel- und Mehrgleisigkeit.

Die Psychologie ist eine relativ junge Profession, die zwar zum gesellschaftlichen Modernisierungsprozess einen wichtigen Beitrag geleistet hat (Ward, 2002), in der sich aber auch möglicherweise Probleme bei der weiteren Professionsentwicklung ergeben (Hoff, 1998). Hier zeigt sich der Strukturwandel der Arbeit bereits viel deutlicher als in einer alten und gesellschaftlich viel besser etablierten Profession wie z.B. der Medizin mit ihren institutionalisierten Spezialgebieten, Ausbildungsgängen und »normalen« Berufsverläufen. In der Psychologie gibt es sehr viele befristete sowie Teilzeitstellen, einen hohen Selbstständigenanteil und einen überproportionalen Frauenanteil (Mikrozensus, 2005). Weiter erscheinen die zahlreichen Berufsverläufe unübersichtlich, und vor allem bei den Frauen überwiegen diskontinuierliche Laufbahnen (Hoff et al., 2000). In diesem Beitrag soll das bei Psychologen häufigste Berufsverlaufsmuster der Doppel- und Mehrgleisigkeit genauer untersucht werden (vgl. Olos, in Vorbereitung). Es geht dabei um folgende Fragen: Welche Rahmenbedingungen beeinflussen die Entstehung dieses Musters? Welche Formen von Mehrgleisigkeit gibt es in der Psychologie? Wer ist warum mehrgleisig tätig? Was heißt Mehrgleisigkeit für die Work-Life-Balance, und welche Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privat- bzw. Familienleben können als erfolgreich

gelten? Welche neuen Chancen und Herausforderungen verbinden sich mit diesem Berufsverlaufsmuster?

1. Rahmenbedingungen der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie

Nach interaktionistischem Verständnis (Kohn, 1985; Hoff, 2005) lässt sich die berufliche Entwicklung (und als deren Ergebnis der Berufsverlauf) einer Person als Prozess der permanenten wechselseitigen Beeinflussung von externen Faktoren (in der beruflichen und privaten Umwelt) und von internen Faktoren der Person (z.B. Motive, Ziele oder Kompetenzen) definieren. Bei der Entstehung von Berufsverläufen mit mehreren parallelen Erwerbstätigkeiten spielen vor allem folgende externe bzw. strukturelle Faktoren eine wichtige Rolle: die Merkmale, die für die Profession Psychologie charakteristisch sind, die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes für Psychologen sowie strukturelle Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Auf diese Faktoren gehen wir nun zuerst ein. Die internen Faktoren bzw. Person-Merkmale werden später behandelt.

1.1. Psychologie als Profession

Es gibt einige Merkmale der Psychologie, die eine berufliche Mehrgleisigkeit ihrer Professionsangehörigen begünstigen. So weist Ward (2002) darauf hin, dass das psychologische Wissen universell sei und sich auf alle Menschen in allen Lebensbereichen beziehen lasse. Nach einer breit angelegten Ausbildung sind Absolventen in der Psychologie vermutlich stärker als die in sehr spezifischen Ausbildungsgängen in der Lage, ihr Wissen in mehreren Feldern gleichzeitig einzusetzen. Zwar gibt es einerseits jene Ausdifferenzierung des Wissens, der Berufsfelder und der Expertenrollen, die generell für die Entwicklung von akademischen Professionen als konstitutiv gilt (Giddens, 1995). Schorr (2003) hat beispielsweise bereits zwischen 42 Tätigkeitsfeldern – vom Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zur Psychologie im Verlagswesen – unterschieden; und es kommen immer neue Bereiche hinzu. Andererseits hat sich noch längst nicht eine derart extreme Spezialisierung wie etwa in der Medizin herausgebildet. Dort ist es vielen Spezialisten, die sich in »ihr« Gebiet einmal eingearbeitet haben, kaum noch möglich, später in ein anderes Gebiet zu wechseln. Es erscheint fraglich, ob eine solche Entwicklung in der Psychologie denkbar und wünschenswert ist (Hoff, 1998). Stattdessen scheinen sich Spezialisierung auf der einen Seite und »Breite« sowie Transferierbarkeit zentraler psychologischer Kompetenzen nicht gegenseitig auszuschließen.

Weitere Charakteristika der Psychologie als Profession, die Ward (2002) nennt, begünstigen vermutlich ebenfalls die berufliche Mehrgleisigkeit der Professionsangehörigen: erstens ein offenes, breites und heterogenes Geflecht von Inhalten, Vertretern, Wirkungsbereichen und Multiplikatoren. Die verschiedenen Teilbereiche bzw. Berufsfelder sind nicht völlig segmentiert, sondern es gibt eine Vernetzung – in Deutschland z.B. einen gemeinsamen Berufsverband sowie weitere Verbände. Die Professionsangehörigen können gleichzeitig verschiedenen Sektionen bzw. Teilbereichen sowie Institutionen angehören, und eine Heterogenität ihrer inhaltlichen Berufsausrichtung ist institutionell möglich. Zweitens erscheinen die Organisations-

strukturen der Profession locker und wenig kontrollierend. Sie erlauben also den einzelnen Professionsangehörigen, fachlich flexibel zu agieren und sich an neue gesellschaftliche Problemlagen, an neue Arbeitgeber und an Schwankungen des Arbeitsmarktes anzupassen.

1.2. Der Arbeitsmarkt für Psychologinnen und Psychologen

Der Arbeitsmarkt scheint eine berufliche Mehrgleisigkeit von Psychologen nicht nur zu begünstigen, sondern häufig geradezu zu erzwingen. Da eine Institutionalisierung von fachspezifischen Laufbahnen in der Psychologie erst schwach ausgebildet ist, zeigt sich hier der generelle Strukturwandel in der Arbeitswelt ganz unmittelbar. Das heißt: »Normalarbeitsverhältnisse« sind nicht so häufig und so fest an etablierte Spezialgebiete bzw. Expertenrollen, an Institutionen (wie z.B. an das Krankenhaus) sowie an den Staat (z.B. in Form der Verbeamtung wie bei Lehrern oder Juristen) gebunden. Sie »erodieren« also stärker, d.h., prekäre bzw. befristete, Teilzeit- und selbstständige Tätigkeiten nehmen in der Psychologie frühzeitiger und schneller zu als in den alten Professionen. Im öffentlichen Dienst als dem wichtigsten Arbeitgeber werden Stellen abgebaut; so werden in öffentlichen Kliniken und Universitäten häufig nur noch halbe und befristete Stellen ausgeschrieben. Psychologen, die völlig neue Tätigkeitsfelder besetzen bzw. sich selbst »Nischen« auf dem Arbeitsmarkt schaffen, steigen in diese Felder als Selbstständige ein. Von den ca. 45 000 erwerbstätigen deutschen Psychologen arbeiten im Jahre 2004 (Mikrozensus, 2005) mehr als ein Drittel (36%) selbstständig bzw. freiberuflich. Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen unter den Professionsangehörigen erreicht fast ein Drittel (31% arbeiten weniger als 32 Wochenstunden); davon sind die meisten Frauen (81%). Allerdings ist der viel kleinere Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten, höher als in anderen Professionen wie z.B. in der Medizin. Angesichts dieser generellen Situation auf dem Arbeitsmarkt reicht das Einkommen vieler Psychologen mit einer halben Stelle oder einer einzigen selbstständigen Tätigkeit nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern – dies besonders dann, wenn es um den Unterhalt einer Familie geht. Als naheliegende Lösung bzw. als Absicherung gegen Risiken auf dem Arbeitsmarkt bietet sich die Aufnahme einer Nebentätigkeit an. Der »Portfolio«-Begriff zielt darauf, dass mehrere Stellen bzw. Erwerbstätigkeiten derartige Risiken (nicht nur der Arbeitslosigkeit, sondern auch von Auftragseinbußen, Marktschwankungen etc.) mindern. Diese Personen haben dann sozusagen »mehrere Eisen im Feuer«.

Allerdings sind die gesetzliche Regelungen in Deutschland für die Ausübung zweier oder mehrerer Erwerbstätigkeiten eher hinderlich. Der bürokratische Aufwand ist hoch, und die Sozialbeiträge müssen getrennt entrichtet werden. Für angestellte und verbeamtete Psychologen gilt die Nebentätigkeitsverordnung im Beamtenrecht, wonach eine Nebenbeschäftigung nur dann aufgenommen kann, wenn sie mit den Aufgaben der Haupttätigkeit vereinbar ist. Bei Psychologischen Psychotherapeuten wird besonders darauf geachtet, dass Interessenkollisionen vermieden werden und dass

sich beide Tätigkeiten nicht vermischen. Bei Psychotherapeuten, die zwischen 2002 und 2006 eine Kassenzulassung beantragt hatten, gab es weitere Einschränkungen bei der Ausübung einer Nebentätigkeit: Die vertragspsychotherapeutische Tätigkeit musste zweifelsfrei als Hauptberuf ausgewiesen werden. Der zeitliche Umfang einer Nebentätigkeit durfte deshalb 13 Wochenstunden nicht überschreiten, was die gleichzeitige Ausübung einer halben Stelle im Angestelltenverhältnis verhinderte. Um Versorgungslücken zu schließen, werden allerdings ab 2007 die Arbeitsmöglichkeiten für Psychotherapeuten wieder flexibilisiert (Vertragsarztänderungsgesetz).

1.3. Psychologie als »Frauenberuf«

Der Frauenanteil unter den Professionsangehörigen nimmt in Deutschland seit den 1970er-Jahren kontinuierlich zu (zur Entwicklung in anderen Ländern und zur Bewertung vgl. Olos & Hoff, 2006). Zurzeit übersteigt dieser Anteil (2004: 71%, Mikrozensus, 2005) bei Weitem den der Männer und liegt bei den Studienanfängern noch höher (80%, Statistisches Bundesamt, 2005). Frauen sind in Deutschland weiterhin in der Regel hauptverantwortlich für die Familie, auch wenn sie berufstätig sind. Dies ist zumeist der wichtigste Grund dafür, dass sie größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben als Männer; und diese Probleme betreffen nicht nur die Integration bzw. Koordination der Lebensbereiche im Alltag, sondern auch und vor allem die biografische Integration des beruflichen und familiären Lebensstranges (Abele, 2003; Hoff et al., 2005). Hier liegt die wichtigste Ursache für die häufige Diskontinuität ihrer Berufsverläufe, welche z.B. durch Aus- und Wiedereinstiege in das Erwerbsleben nach Erziehungsphasen gekennzeichnet sind. Während Männer vielfach berufliche und private Ziele sowie Handlungsstränge segmentiert verfolgen können, kommt es bei Frauen oft zu Zielkonflikten und zu Doppelbelastungen. Männer werden zudem gerade dann, wenn sie in akademischen Berufen arbeiten und in leitende Positionen aufsteigen, von ihren Partnerinnen in Haushalt und Familie entlastet, während sich Frauen, die beruflich »aufsteigen«, zugleich für Haushalt und Kinder zuständig fühlen (Schmidt, 1989; Schmid, 1996). Solche Probleme der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit sind in Deutschland z.T. größer als in etlichen anderen europäischen Ländern, was an den mangelnden sozialen Stützsystemen und an den rechtlichen Regelungen liegt (vgl. Schiersmann, 1995). Für die vielen Psychologinnen, die mit Familie berufstätig bleiben wollen, liegt es nun nahe, solche Beschäftigungen aufzunehmen, die einen geringeren zeitlichen Umfang haben und zeitliche Flexibilität ermöglichen, sodass beide Lebensbereiche »unter einen Hut« gebracht werden können. Den Psychologinnen kommen also die für den Arbeitsmarkt charakteristischen Teilzeit- und selbstständigen Tätigkeiten in besonderem Maße entgegen. So ermöglichen beispielsweise zwei Teilzeitstellen oder eine Teilzeitstelle im Verein mit einer selbstständigen Nebentätigkeit eine größere Flexibilität als eine einzige Vollzeitstelle.

2. Berufsverlaufsmuster in der Psychologie

Im Rahmen des DFG-Forschungsprojektes mit dem Titel »Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie« (PROFIL, 1998 – 2004) haben wir die Berufsverlaufsmuster in der Psychologie ermittelt (Hoff et al., 2003) und mit denen in der Medizin (Hohner et al., 2003) verglichen (Hoff et al., 2007). Anhand einer schriftlichen Befragung (Rücklaufquote 27,8%) haben wir die Berufsverläufe von BDP-Mitgliedern (N=585) mit ca. 15-jähriger Berufstätigkeit (Studienabschluss 1983 bis 1985) retrospektiv erhoben. Das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe (68% Frauen, 32% Männer) unterschied sich nicht wesentlich von dem der angeschriebenen Personen und dem bei sämtlichen Professionsangehörigen zum Zeitpunkt der Befragung. Die Angaben zu den wichtigsten Stationen, Ereignissen und Veränderungen in der Biografie der Befragten zwischen 1984 und 1999 wurden anhand folgender Dimensionen kategorisiert: (a) Kontinuität vs. Diskontinuität, (b) Aufstieg vs. Abstieg oder Verbleib in gleicher Position, (c) institutioneller Kontext, (d) Ausübung einer einzigen Tätigkeit vs. Parallelität verschiedener Tätigkeiten. Als typische Konfigurationen der Ausprägungen aller genannten Dimensionen ließen sich acht Berufsverlaufsmuster klar voneinander abgrenzen, die im Folgenden kurz dargestellt werden (Abb. 1):

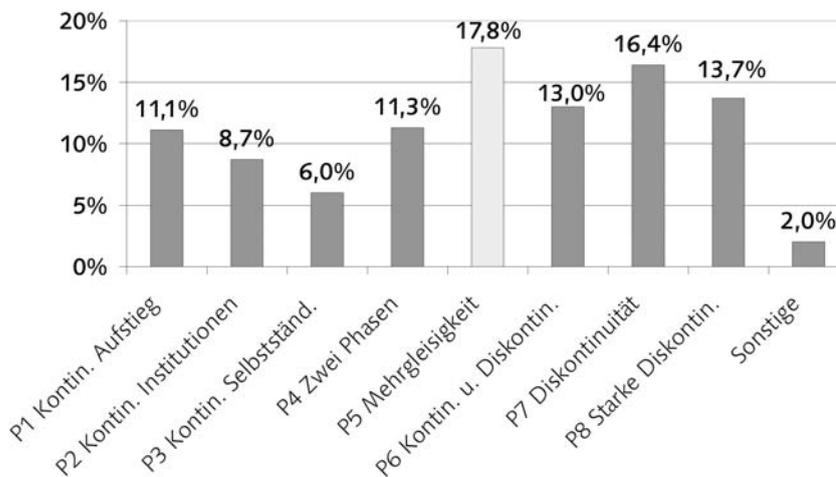


Abb. 1: Berufsverlaufsmuster in der Psychologie (N=585)

Die ersten vier sind eher kontinuierliche Muster, in denen Männer überrepräsentiert sind: Muster P1: »(Kontinuierlicher) Aufstieg« in höchste bzw. mittlere Positionen (d.h. Weisungsbefugnis über mehr als zehn bzw. drei bis neun Mitarbeiter); Muster P2: »Kontinuität in Institutionen«, d.h. fortlaufende Anstellung in einer Institution seit dem Studienabschluss; Muster P3: »Kontinuität Selbstständiger«, d.h. Ausübung selbstständiger Tätigkeiten seit dem Studienabschluss; Muster P4: »Zwei kontinuierliche Phasen«, d.h. Wechsel aus einer Institution in die Selbstständigkeit oder umgekehrter Wechsel.

Die letzten drei mehr oder minder diskontinuierlichen Berufsverlaufsmuster sind signifikant häufiger von Frauen durchlaufen worden: Muster P6: »Kontinuität

und Diskontinuität«, d.h. entweder eine Kontinuität des Beschäftigungsverhältnisses (abhängig beschäftigt bzw. selbstständig) mit inhaltlichen Tätigkeitswechseln oder inhaltliche Kontinuität bei wechselnden Beschäftigungsverhältnissen; Muster P7: »Diskontinuität«, d.h. entweder drei Phasen (wegen einer langen Unterbrechung) oder Wechsel der Tätigkeiten und eine lange Unterbrechung; Muster P8: »Starke Diskontinuität«, d.h. zwei oder mehr Wechsel und/oder lange Unterbrechungen und/oder Parallelität sowie Wechsel von Erwerbstätigkeiten.

3. Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe

Das häufigste Berufsverlaufsmuster (P5) ist das der Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten. Es kommt in der viel älteren Profession Medizin so gut wie gar nicht vor und kann als besonders charakteristisch für die Psychologie gelten. Psychologen üben also häufig zwei oder mehrere parallele Erwerbstätigkeiten aus, die inhaltlich mehr oder minder unterschiedlich sind und/oder mit verschiedenen Beschäftigungsformen einhergehen. Wir haben hier nur Erwerbstätigkeiten, jedoch keine Weiterbildungen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten berücksichtigt, sonst wären fast alle befragten Psychologen dem mehrgleisigen Muster zugeordnet worden. Phasenweise findet sich die Parallelität von Erwerbstätigkeiten auch in allen anderen Berufsverlaufsmustern (Abb. 1) – vor allem in der beruflichen Einstiegs- bzw. Findungsphase gleich nach dem Studienabschluss. Von den 585 in unserer Studie befragten Psychologen bleiben dann aber 104 Personen (17,8%) weiterhin und langfristig bei dieser Doppel- bzw. Mehrgleisigkeit. Dass es sich (noch) um ein professionsspezifisches Phänomen handelt, wird im Vergleich mit der Gesamtheit anderer Akademiker deutlich, von denen in Deutschland sonst bislang nur durchschnittlich ca. 3% mehrfachbeschäftigt sind (Eurostat, 2000). Der Frauenanteil beträgt bei diesem Berufsverlaufsmuster 62%, und der Männeranteil liegt mit 38% geringfügig höher als der Gesamtanteil von Männern in unserer Stichprobe. Die Befragten sind zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 40 und 50 Jahre alt ($M=44$ J, $S=4,5$ J). Die meisten leben in einer Partnerschaft (88,5%) und sind Eltern (70%).

Anhand der Ergebnisse unserer schriftlichen Befragung (der eine Interviewerhebung folgte, auf die wir später eingehen) lässt sich beantworten, wie Personen diese Mehrgleisigkeit gestalten, welche Kombinationen von Tätigkeitsinhalten und Beschäftigungsformen vorkommen, wie lange die mehrgleisig Tätigen arbeiten und wie viel sie verdienen.

3.1. Formen der Doppel- und Mehrgleisigkeit

Das Berufsverlaufsmuster der Mehrgleisigkeit ist hinsichtlich der langfristigen Parallelität der Erwerbstätigkeiten homogen, aber ansonsten in sich heterogen. Folgende Formen lassen sich anhand unterschiedlicher Verläufe, Zeitbudgets, Beschäftigungsformen, Tätigkeitsfelder sowie Inhalte und Aufgaben unterscheiden (Abb. 2):

Abb. 2. Formen beruflicher Doppel- und Mehrgleisigkeit in der Psychologie

	Form	Beispiele
Verlauf	kontinuierlich	P5 (vgl. Abb.1): seit dem Studienabschluss
	phasenweise	in allen Mustern (Abb. 1) möglich, am häufigsten beim: - beruflichen Einstieg - Übergang in Selbstständigkeit
Umfang der Tätigkeiten	Haupttätigkeit + Nebentätigkeit(en)	Vollzeit + Teilzeit
	zwei gleich gewichtige Tätigkeiten	zwei halbe Stellen
	mehrere geringfügige Tätigkeiten	z.B. 16 + 10 + 5 Std./Wo.
Beschäftigungsformen	zwei o. mehrere Anstellungen	z.B. Univ. + Erziehungsberatung
	Anstellung + Selbstständigkeit	z.B. Klinik + freiberuflich in der psychotherapeutischen Praxis
	zwei o. mehrere selbstständige Tätigkeiten	z.B. Gutachten + Coaching + Verkehrstherapie + Seminare
Tätigkeitsfelder	mehrgleisig in einem psychologischem Tätigkeitsfeld	z.B. ABO-Psychologie
	in mehreren psy. Tätigkeitsfeldern	z.B. Klinische + Schulpsychologie
	in psychologischen + nicht psychologischen Tätigkeitsfeldern	z.B. Klinische Psychologie + Taxifahren
Inhalte bzw. Aufgaben	eher ähnlich	z.B. Einzeltherapie + Gruppentherapie
	eher unterschiedlich	z.B. Psychotherapie + Erwachsenenbildung

3.2. Tätigkeits- und Beschäftigungskombinationen

Die meisten Psychologen mit doppelten oder mit mehreren nebeneinanderher laufenden Tätigkeiten (N=104) haben ein berufliches »Standbein« im klinischen Bereich (84,6%). Ein Teil arbeitet z.B. zeitlich etwa zur Hälfte in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen in der Klinik und zur anderen Hälfte selbstständig in der psychotherapeutischen Praxis (30,8%). Dabei handelt es sich in der Regel auch um inhaltlich unterschiedlich akzentuierte Tätigkeiten (z.B. mit verschiedenen Ziel- oder Altersgruppen und Störungsbildern). Hier wird also eine Integration verschiedenartiger Wissensbestände – z.B. klinischer und entwicklungspsychologischer – ebenso wie der flexible Umgang mit Wissen und Fertigkeiten erforderlich. Es kommt weiter vor, dass parallel zur klinischen eine inhaltlich dazu passende, aber stärker pädagogisch-didaktische Tätigkeit ausgeübt wird. So sind Psychotherapeuten z.B. zugleich in der Forschung und Lehre bzw. in der Erwachsenenbildung (30,8%) oder aber als Schulpsychologen (16,3%) tätig. Auch hier werden ein ständiger Wechsel zwischen dem Wissen und Können in den Tätigkeitsfeldern sowie Leistungen des Transfers von Wissensbeständen und Fertigkeiten auf unterschiedliche Kontexte erforderlich. Außerdem gibt es Fälle, in denen inhaltlich noch unterschiedlicher erscheinende Tätigkeiten parallel nebeneinander ausgeübt werden – z.B. solche im klinisch-therapeutischen und im arbeits- und organisationspsychologischen Bereich (6,7%). Die flexible Nutzung von Wissen aus unterschiedlichen psy-

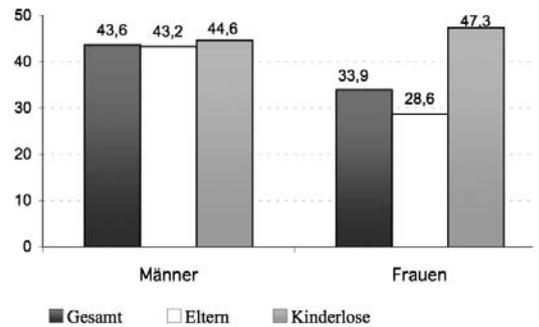
chologischen Subdisziplinen und ein besonders breites Spektrum an psychologischen Fertigkeiten sind hier für den Arbeitsalltag unumgänglich. Wir haben schließlich nicht nur Doppelgleisigkeit, sondern auch ein Nebeneinander von drei oder noch mehr Tätigkeiten ganz unterschiedlicher Art ermittelt (15,4%) – z.B. von arbeits-, verkehrs- und pädagogisch-psychologischen Tätigkeiten, die an unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt waren.

Die meisten Psychologen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverläufen (83,6%) üben mindestens eine der Tätigkeiten selbstständig bzw. freiberuflich aus: Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (37,4%) ist durchgängig selbstständig, und fast die Hälfte (46,2%) kombiniert eine sichere Anstellung mit der zeitlich zumeist flexibleren selbstständigen Tätigkeit. Nur wenige Personen, darunter vor allem Männer, haben zugleich zwei Anstellungen (10,5%).

3.3. Arbeitszeit und Einkommen

Personen, die doppel- und mehrgleisig arbeiten, haben durchschnittlich höhere Arbeitszeiten als die in allen anderen Berufsverlaufsmustern mit Ausnahme derjenigen in Leitungspositionen. Abbildung 3 zeigt, dass sich innerhalb dieses Berufsverlaufsmusters erstens die Arbeitszeiten von Männern und Frauen und zweitens die von Müttern und kinderlosen Frauen voneinander unterscheiden:

Abb. 3. Durchschnittliche Arbeitszeit der doppel- und mehrgleisig Tätigen (in Wochenstunden, N=104)



Die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer (M=43,6; S=11,2 WoStd.) liegt weitaus höher ($p < .001$) als die der Frauen (M=33,9; S=15,8). Während sich männliche Psychologen mit und ohne Kinder nicht bedeutsam voneinander unterscheiden, ist die Differenz bei den Psychologinnen hoch signifikant ($p < .001$): Kinderlose Frauen (M=47,3 WoStd.) arbeiten durchschnittlich fast 20 WoStd. mehr als Mütter (M=28,6 WoStd.) und sogar mehr als ihre männlichen Kollegen. Die Arbeitszeiten der Psychologinnen mit Kindern sind sich in fast allen Berufsverlaufsmustern ähnlich. Mit Ausnahme des Aufstiegsmodells (P1) und des Modells der starken Diskontinuität (P8, vgl. Abb. 1) arbeiten sie überall durchschnittlich ca. 30 Wochenstunden. Die doppel- und mehrgleisig tätigen Mütter sind nun einerseits mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeitlich flexibler, andererseits müssen sie höhere Koordinationsleistungen als die Mütter in den anderen Mustern erbringen.

Entsprechend ihrer höheren zeitlichen Belastung ver-

dienen Befragte im Muster der Doppel- und Mehrgleisigkeit deutlich mehr (monatlich durchschnittlich 6 867,- DM; S=2 801,- DM brutto zum Zeitpunkt unserer Befragung 1999 - zur Einkommenschätzung vgl. Wahl, 2000) als die Psychologen am Ende anderer Berufswege (M=5 991,-; S=2 583,-), mit Ausnahme der Personen im Aufstiegsmuster (M=7 740,-; S=2 057,-). Die höchsten Einkommen unter den mehrgleisig Tätigen erzielen die Väter (M=8 158,-; S=1 774,-), gefolgt von kinderlosen Frauen (M=7 973,-; S=2 633,-) und Männern ohne Kinder (M=7 419,-; S=2 110,-), während Mütter deutlich weniger verdienen (M=5 352,-; S=2 842,-). Mit zwei oder mehreren Einkommen kommen sie dabei insgesamt etwa auf die gleiche Summe, die auch Mütter mit einer einzigen Erwerbstätigkeit verdienen.

Qualifikation und Berufspolitik

Psychologen im Berufsverlaufsmuster der Doppel- und Mehrgleisigkeit weisen eine signifikant höhere Anzahl abgeschlossener Aus- und Weiterbildungen (M=2,2; S=1,2) als diejenigen in den anderen Mustern (M=1,9; S=0,9) auf. Dies gilt vor allem für diejenigen, die in inhaltlich sehr unterschiedlichen Feldern tätig sind. Einerseits ist dies mit höheren Bildungsinvestitionen verbunden, andererseits steigen damit die Chancen dieser Psychologen auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind außerdem signifikant häufiger Mitglieder in mehreren professionellen Organisationen (M=2,5; S=1,1) als diejenigen in anderen Mustern (M=2,1; S=1,1), das heißt: Sie haben vermutlich auch einen breiter gefächerten fachlichen Austausch sowie ausgedehntere professionelle Netzwerke.

4. Typenbildung zu doppel- und mehrgleisig tätigen Psychologinnen und Psychologen

Die inhaltsanalytische Auswertung der Leitfadenterviews mit prototypischen Vertretern des Berufsverlaufsmusters der Doppel- und Mehrgleisigkeit (N=15, davon sechs Männer und neun Frauen) gibt zusätzlich Auskunft über die individuellen Motive, Strebungen und Ziele dieser Personengruppe, über ihre Work-Life-Balance sowie über ihre Strategien zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Die meisten Befragten geben an, sich freiwillig für diesen Berufsverlauf entschieden zu haben, in dem sie dann über viele Jahre hinweg mehrgleisig tätig bleiben. Dieser Entscheidung liegen Strebungen nach persönlicher Entwicklung und Autonomie, nach Selbstverwirklichung und Realisierung eines ganzheitlichen Lebensentwurfs zugrunde. Die Motive für die Weiterbildung und für den ständig weiterlaufenden Wissenserwerb sind eindeutig intrinsisch. Das professionelle Selbstverständnis dieser Personen bezieht sich auf ein breites Spektrum an Wissensbeständen und Fertigkeiten. Trotz der Notwendigkeit höherer Koordinationsleistungen angesichts der Vereinbarung bzw. Integration mehrerer Lebensstränge werden die Erfahrungen mit der Doppel- und Mehrgleisigkeit von fast allen Befragten positiv bewertet. Sie wollen auch in Zukunft zwei oder mehrere Tätigkeiten beibehalten.

Anhand der individuell unterschiedlichen Konstellationen von Geschlecht und Familienstand, von Arbeitszeiten, Motiven, Strebungen, Zielen, von Einstellungen zur Mehrgleisigkeit sowie zur Balance von Berufs- und Pri-

vatleben haben wir eine empirische Typenbildung vorgenommen (zum Verfahren vgl. Kelle & Kluge, 1999). Es lassen sich folgende Gruppen bzw. Typen von Personen mit doppel- und mehrgleisigen Berufsverlaufsmustern voneinander abgrenzen: »Einsteiger«, »Vorsichtig-Selbstständige«, »Konfliktbelastete«, »Balancierende« sowie »Arbeitszentrierte« mit und ohne Familie.

Bei Personen des ersten und zweiten Typs stellt die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit nur eine vorübergehende Phase in der Biografie dar. Sie gehören nicht zu der Gruppe mit dem langfristigen Berufsverlaufsmuster (P5, vgl. Abb. 1), werden aber hier kurz dargestellt, weil diese mehrgleisigen Berufsphasen auch in anderen Berufsverlaufsmustern häufig vorkommen.

Die »Einsteiger« durchlaufen in den ersten ein bis drei Jahren nach dem Studienabschluss eine Phase der doppel- oder mehrgleisigen Berufsfindung. Entweder »schnuppern« sie in mehrere Tätigkeitsfelder zugleich hinein, um die für sie geeignete Tätigkeit zu finden, oder aber sie sind gezwungen, mehrere Jobs anzunehmen, weil sie keine Vollzeitstelle finden und ein einziges Einkommen nicht zum Leben reicht. Diese bei Psychologen sehr verbreitete Einstiegsphase mündet in die Eingleisigkeit, wenn sich auf dem Arbeitsmarkt eine zu den individuellen Präferenzen passende Tätigkeit findet.

Die »Vorsichtig-Selbstständigen« (vgl. Rouault, 2002, »the cautious entrepreneur«) sind Psychologen, die beim Übergang von einer Anstellung in die Selbstständigkeit phasenweise parallel in beiden Beschäftigungsformen arbeiten. Diese Absicherungsstrategie wurde beispielsweise von Psychotherapeuten gewählt, die noch in einer Klinik angestellt waren und eine eigene Praxis eröffnen wollten. Bis die Praxis richtig »lief«, behielten sie vorsichtshalber noch eine halbe Klinikstelle. Die »Konfliktbelasteten« sind gewissermaßen »Einsteiger«, bei denen sich Probleme der beruflichen Eingangsphase als dauerhaft erweisen und für die es besonders schwierig war (und ist), beruflich »richtig« Fuß zu fassen. Es handelt sich (abgesehen von der Ausnahme eines Mannes) um Mütter, die sich gezwungen sehen, aus finanziellen Gründen mehrere »Minijobs« nebeneinander auszuüben. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind prekär, sie wechseln häufig die Tätigkeit, das Arbeitsvolumen ist sehr schwankend (10 bis 45 Wochenstunden) und die berufsbiografische Unsicherheit ist hoch. Diesen Psychologinnen ist das private Leben wichtiger als das berufliche. Ihre Partnerschaften sind durch eine traditionale Arbeits- und Rollenverteilung gekennzeichnet, d.h., ihr Partner unterstützt sie wenig oder kaum, bzw. eine der von uns intensiv befragten Frauen ist alleinerziehend. Charakteristisch für diesen Typus sind dauerhafte Konflikte zwischen multiplen Zielen, und die Integration der beiden Lebensbereiche wird durch Abstriche an beruflichen wie an privaten Zielen erkauft. Es entsteht ein Gefühl der Zerissenheit, »auf drei Hochzeiten zutanzen« oder »zwischen drei Stühlen gleichzeitig sitzen« zu müssen bzw. »nichts richtig tun zu können«. Diese Personen bewerten ihren Berufsverlauf ambivalent bis negativ, und für die Zukunft gilt ihnen »Eingleisigkeit« als erstrebenswert. Allerdings wird auch hier noch der durch die Mehrglei-

sigkeit erweiterte berufliche Horizont hervorgehoben. Die »Balancierenden« sind (mit einer Ausnahme) ebenfalls Mütter. Im Gegensatz zu den »Konfliktbelasteten« nutzen sie aber gerade ihre berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit im Sinne einer optimalen Strategie zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Sie wählen dieses Berufsverlaufsmuster also sehr bewusst, um durch die Kombination von zwei Teilzeittätigkeiten auch mit Blick auf die Familie flexibel zu sein. Die beiden Tätigkeiten – eine davon selbstständig – werden regelmäßig ausgeübt und haben insgesamt ein mittleres Arbeitsvolumen (ca. 30 WoStd.). Ihre Partnerschaft schildern diese Frauen als »Team«, als »Lebensprojekt« oder als »Lebensfirma«; und als gemeinsames Ziel beider Partner gilt die Balance der Lebenssphären. Eine symmetrische Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie sowie ständige Abstimmungsprozesse im Alltag bilden die Grundlage dafür, dass sich die Partner jeweils als »gegenseitigen Entwicklungsfaktor« sehen. Den »Balancierenden« fällt es viel leichter als den »Konfliktbelasteten«, ihre unterschiedlichen Ziele in mehreren Lebenssträngen ohne Abstriche zu realisieren. Sie nennen weiter folgende Handlungsstrategien, Kompetenzen sowie Einstellungen, die zur erfolgreichen Koordination von Beruf und Familie beitragen: ihr Organisationstalent, ihr gutes Zeitmanagement, ihre kritische Distanz zu zeitraubenden Tätigkeiten, ihre Inanspruchnahme von Unterstützung durch Verwandte oder andere Personen, ihren Optimismus, »jeden Tag ein bisschen Spaß zu haben«, etc. Die jahrelange Mehrgleisigkeit wird positiv bewertet. In dieser Gruppe ist auch ein männlicher Psychologe mit dem Leitbild einer Integration von Berufs- und Privatleben vertreten.

Die »Arbeitszentrierten« üben ihre parallelen Erwerbstätigkeiten allein aufgrund intrinsischer Motive aus: Sie wollen sich beruflich selbst verwirklichen, ihren Berufsverlauf selbstständig gestalten und verschiedene inhaltliche Interessen gleichzeitig verfolgen. Sie haben Freude an der Verschiedenheit ihrer Aufgaben. Sie berichten weiter von »einer Zwickmühle zwischen zwei Talenten« (z.B. Therapeut und Unternehmer). Sie wollen Forschung und Praxis verbinden sowie Tätigkeiten ausüben, die jeweils füreinander ausgleichende, kompensatorische Funktion haben; außerdem heben sie »Synergie-Effekte« ihrer Doppel- und Mehrgleisigkeit hervor. Je nachdem, ob diese Personen auch eine Familie bzw. Kinder haben, lassen sich zwei Untertypen unterscheiden:

Die *Arbeitszentrierten mit Familie* ähneln den »Balancierenden«: Berufs- und Privatleben sind ihnen gleichermaßen wichtig, und sie üben zwei etwa gleichgewichtige Teilzeittätigkeiten (meist im klinischen Bereich) parallel aus. Diese arbeitszentrierten Personen sind allerdings fast nur Männer mit überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten (ca. 50 WoStd.), die lediglich ihre beruflichen Handlungsstränge koordinieren müssen, da ihr Privatleben von ihrer Partnerin »organisiert« wird. Obwohl hier das Leitbild der partnerschaftlichen Rollen- und Arbeitsverteilung egalitär ist, übernimmt die Frau im Alltag den Hauptteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung und hält dem Partner den Rücken für das doppelte oder mehrfache berufliche Engagement

frei. Berufliche und private Ziele konfliktieren daher nicht und können getrennt verfolgt werden. Die Doppel- und Mehrgleisigkeit wird bei diesem Typus sehr positiv bewertet, und bei dieser Form der segmentierenden Lebensgestaltung gilt sie als doppelter bzw. mehrfacher Gewinn.

Die *Arbeitszentrierten ohne Familie* haben dagegen keine Partnerin bzw. keinen Partner gefunden, der sie bei ihrer beruflichen Mehrgleisigkeit unterstützt. Diesen Männern und Frauen ist der Beruf am wichtigsten, und sie setzen sich dort als »ganze« Personen ein: Sie kombinieren eine Vollzeittätigkeit (u.U. sogar in einer Leitungsposition) mit einer oder mehreren Nebentätigkeiten, sodass sich sehr hohe Arbeitszeiten ergeben (ca. 60 WoStd.). Es kommt auch vor, dass einer der beruflichen Stränge im Bereich der Forschung und Lehre liegt. Wenn kaum noch Zeit für das Privatleben übrig bleibt, können Beziehungen zerbrechen. Weiter kann es dann zu Kinderlosigkeit kommen, oder Partnerschaften werden von vornherein ohne Kinder geplant. Befragte dieses Typs bringen ihre starke Ausrichtung auf das Berufsleben selbst mit dem Begriff des »Workaholic« in Verbindung. Sie bewerten ihre Doppel- oder Mehrgleisigkeit eher ambivalent, wenn sie ihnen für die Familiengründung hinderlich erschien.

5. Fazit und Ausblick

In der Profession Psychologie gibt es förderliche Bedingungen für eine Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten, aber auch den Zwang dazu. Nicht nur als vorübergehende Phase, sondern auch als langfristiges Berufsverlaufsmuster kann die Doppel- und Mehrgleisigkeit geradezu als charakteristisch für die Psychologie gelten, wenngleich sie im Zuge des Strukturwandels der Arbeit künftig wohl auch in anderen Berufen häufiger vorkommen wird. Die meisten Psychologen mit solchen Berufsverläufen arbeiten gern doppel- bzw. mehrgleisig, weil sie sich selbst als offen, neugierig und engagiert begreifen. Sie bevorzugen komplexe, vielseitige, inhaltlich breit angelegte Tätigkeiten, und sie legen Wert auf Ganzheitlichkeit, Autonomie sowie zeitliche Flexibilität. Es gibt nur wenige Psychologen, die nicht gewollt mehrgleisig tätig sind, z.B. Mütter, die keine anderen Stellen bekommen und daher mehrere zeitlich geringfügigen »Jobs« übernehmen müssen und die von Problemen der Vereinbarkeit dieser Jobs mit der Familie berichten. Die Mehrzahl der von uns befragten Frauen (sowie einige wenige Männer) setzen die berufliche Mehrgleisigkeit dagegen im Sinne einer optimalen Strategie zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ein. Die Bewältigung der erhöhten Koordinationsanforderungen gelingt allerdings nur dann, wenn die jeweiligen Lebenspartner »mitspielen«, wobei »balancierende« Frauen mit ihren Partnern eine eher egalitär-symmetrische und »arbeitszentrierte« Männer mit ihren Partnerinnen eine eher traditional-komplementäre Form der Arbeitsteilung praktizieren. Wenn ein Partner fehlt oder nicht unterstützend tätig ist, kann die Mehrgleisigkeit zu Überlastungen bzw. bei starker Arbeitszentrierung zum Misslingen privater Beziehungen führen und mit Kinderlosigkeit einhergehen.

Für eine gelungene »Work-Work-Life-Balance« erscheinen außerdem folgende Faktoren wichtig: das klar formulierte übergeordnete Lebensziel einer »gelungenen« Vereinbarung bzw. Integration von Beruf und Familie; eine relativ ausgewogene Kombination der Erwerbstätigkeiten; nicht zu hohe und flexible Arbeitszeiten; ein sehr gutes Zeit- und Selbstmanagement.

Mit Blick auf die künftige Entwicklung der Psychologie im Kontext der Deregulierung von Arbeitsmärkten und der weiterlaufenden Erosion von gesicherten »Normalarbeitsverhältnissen« lässt sich eine Zunahme an doppel- und mehrgleisigen Berufsphasen sowie Berufsverläufen prognostizieren. Mit der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Psychologen wird auch das Spektrum von Tätigkeiten, die von denselben Personen parallel ausgeübt werden, u.U. noch größer. Durch die erwähnte Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten von Psychotherapeuten wird sich zudem das Gewicht der einzelnen Kombinationen von Beschäftigungsformen und Tätigkeiten verlagern (z.B. könnte die Kombination einer Klinikanstellung mit der Anstellung in einer psychotherapeutischen Praxis künftig zunehmen), insgesamt dürfte auch die Vielfalt der Formen (vgl. Abb. 2) noch weiter zunehmen.

Noch unklar erscheinen die Folgen der Einführung von BA- und MA-Abschlüssen für die Erwerbsverläufe. Bei einer Kopplung von Abschlüssen aus unterschiedlichen Disziplinen wird es vermutlich zu einer weiteren Zunahme der Doppel- und Mehrgleisigkeit mit neuen Kombinationen von psychologischen und nicht psychologischen Tätigkeitsfeldern kommen. Hier wird es dann schwierig sein zu definieren, welcher Profession die Erwerbstätigen dann angehören. Eine solche Entwicklung könnte u.U. zur Erosion bisheriger Berufsbilder beitragen. Weiter ist denkbar, dass sich BA-Absolventen ohne weiterführenden MA-Abschluss, bei denen der Frauenanteil möglicherweise besonders hoch sein wird, kaum eigenständige Felder auf dem Arbeitsmarkt erschließen können, sodass sie mit jenen Problemen geringfügiger und prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu kämpfen haben, die zuvor im Zusammenhang mit dem Typus der »Konfliktbelasteten« erwähnt worden sind.

Unseres Erachtens kann die berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit aus Sicht der gesamten Profession überwiegend positiv bewertet werden: Die vielen doppel- und mehrgleisig tätigen Professionsangehörigen tragen zum Zusammenhalt der Psychologie bei. Da sie tagtäglich zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern hin und her pendeln, da sie ein sehr breites Wissen sowie besonders vielfältige Erfahrungen sowie Kompetenzen ausbilden, werden sie gewissermaßen zu Spezialisten für Zusammenhänge. Man könnte auch von »specialized generalists« sprechen (Kaeter, 1993), die der Gefahr von Überspezialisierung und der Beziehungslosigkeit zwischen den Teildisziplinen entgegenwirken. Diese Psychologen können also als integratives Potenzial begriffen werden. Im relativ offenen Netzwerk der Psychologie können sie zum Austausch von Ideen, Methoden und professionellen Praktiken zwischen Institutionen, Verbänden, Arbeitsbereichen, Gruppen etc. beitragen.

Für die Professionsangehörigen kann die eigene berufliche Doppel- und Mehrgleisigkeit allerdings auch mit Risiken verbunden sein. Denn Berufsverläufe mit einem Nebeneinander und einer Abfolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse bedeuten berufsbiografische Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit des gesamten, auch des privaten Lebens. Solche Risiken sind die »Kehrseite« bzw. der Preis für Autonomie und Flexibilität. Teilzeittätigkeiten führen außerdem selten zu beruflichem Aufstieg im üblichen Sinne. Die meisten mehrgleisig Tätigen sind Selbstständige, und sie müssen ihre persönliche Absicherung mit Blick auf Krankheiten, Alter und spezifische berufliche Risiken selbst organisieren und selbst tragen. Die hohen Koordinationsanforderungen, insbesondere bei Personen mit Familie, können schließlich zu Überlastung und Burnout führen. Unter dieser Perspektive wird unseres Erachtens die Existenz eines gemeinsamen Berufsverbandes (anstelle zersplitterter Einzelverbände) mit einer gegenseitigen Offenheit der Teilbereiche bzw. Sektionen immer wichtiger. Der Berufsverband könnte die besonderen Bedürfnisse und Probleme dieser Personengruppe ausloten; er könnte dann zum einen auf politischer Ebene Lösungsvorschläge unterbreiten und zum anderen Angebote zur sozialen Absicherung konzipieren. Für Berufsanfänger oder für solche Professionsangehörige, die gerade damit beginnen, mehrere Tätigkeiten auszuüben, könnte man ein Training bzw. Coaching anbieten, in dem Kompetenzen des Zeit-, Stress- und Selbstmanagements vermittelt werden. Schließlich könnte die Beschäftigungsfähigkeit (»Employability«) unterstützt werden (Hohner, 2006). Darunter fallen z.B. die Reflexion der eigenen beruflichen und privaten Werte, Strebungen, Ziele und der eigenen Lebensgestaltung oder der Aufbau von sozialen Netzwerken (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Die doppel- und mehrgleisig tätigen Psychologen könnten sich schließlich (z.B. im Rahmen des Berufsverbandes) untereinander vernetzen, Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Anmerkung

Wir möchten uns bei allen Personen, die wir im Rahmen unseres DFG-Projektes befragen konnten, bedanken. Der BDP hat uns bei Übermittlung der Adressen sehr geholfen. Schließlich gilt unser Dank den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Projekt »PRO-FIL«: Stefanie Grote, Hans-Uwe Hohner, Susanne Dettmer sowie Anja Wahl.

Aufruf

Wir planen eine vertiefende Untersuchung der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit. Wenn Sie von Ihren Erfahrungen mit einer langfristigen Parallelität von Erwerbstätigkeiten berichten möchten, würden wir uns über eine kurze Nachricht an olosl@zedat.fu-berlin.de sehr freuen. Herzlichen Dank!

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Befragung von Psychologen zu ihren Berufsverläufen seit 15 Jahren (N=585) hat gezeigt, dass das Berufsverlaufsmuster der Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten am häufigsten vorkommt (N=104) und als charakteristisch für die Psychologie gelten kann. Es wird durch Professionsmerkmale begünstigt, aber z.T. auch durch den Arbeitsmarkt erzwungen. Interviews bei einer kleinen Teilstichprobe haben ergeben, dass Personen diese Doppel- bzw. Mehrgleisigkeit in der Regel positiv bewerten, denn sie entspricht ihrem Streben nach inhaltlicher Breite, Autonomie, zeitlicher Flexibilität sowie Work-Life-Balance. Nur wenige Personen müssen aus finanziellen Gründen mehrere geringfügige »Jobs« ausüben und fühlen sich durch Vereinbarkeitskonflikte belastet. Doppel- und mehrgleisig Tätige tragen zum Zusammenhalt der Profession bei, indem sie der Überspezialisierung und der Beziehungslosigkeit zwischen den Teildisziplinen entgegenwirken.

Schlagwörter: Doppel- und Mehrgleisigkeit – Berufsverlauf – berufliche Entwicklung – Psychologie als Profession – Wandel der Arbeitswelt

LITERATUR

- Abele, A. (2003). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufsverläufe von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*, S. 157-182. Heidelberg: Asanger.
- Behringer, F., Bolder, A., Klein, R., Reutter, G., Seiverth, A. (2004). Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Schneider Verlag Hohengehren.
- Born, C., Krüger, H., Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: Edition Sigma.
- Eurostat (2000). *European Social Statistics – Labour Force 1999*. Luxembourg: OPEEC.
- Ewers, E., Hoff, E. H., Geffers, J., Petersen, O., Schrap, U. (2006). Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und zu dessen Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln. In: E. Ewers, E.-H. Hoff et al. (2006), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich*, S. 18-31. Münster: Waxmann.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial contract, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Giddens, A. (1995). *Konsequenzen der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp. (Original erschienen 1990: *The consequences of modernity*)
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hoff, E.-H. (1998). Probleme der Psychologie als Profession. *Report Psychologie*, 1/23, 18-25.
- Hoff, E.-H. (2005). Arbeit und berufliche Entwicklung. In S.-H. Filipp & U. Staudinger (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters, Enzyklopädie der Psychologie*, Band 6, S. 526-557. Göttingen: Hogrefe.
- Hoff, E.-H., Dettmer, S., Grote, St., Hohner, H.-U., Olos, L. (2007). Berufsverläufe und Lebensgestaltung. Differenzierung und Angleichung von Frauen und Männern in zwei hoch qualifizierten Berufen. In: R. Gildemeister & A. Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, S. 145- 171. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hoff, E.-H., Grote, St., Dettmer, S., Hohner, H.-U., Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49/4, 196-207.
- Hoff, E.-H., Grote, S., Hohner, H.-U., Dettmer, S. (2000). Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in Medizin und Psychologie. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 2/3, 202-223.
- Hoff, E.-H., Grote, St., Hohner, H.-U., Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*, S. 57-70. Heidelberg: Asanger.
- Hoffmann, E., Walwei, U. (1998). Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Schwerpunkt: Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit*, 31/3, 409-425. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hoffmann, E., Walwei, U. (2002). Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

ABSTRACT

A survey of psychologists' career trajectories over 15 years (N=585) has shown that the most prevalent career pattern (N=104) involves two or more simultaneous occupational activities or employment relationships. These portfolio careers can be considered characteristic of psychology. They are fostered by the nature of the profession, but are, to a certain extent, also enforced by labour market conditions. Interviews with a small subsample of respondents have shown that portfolio careers tend to be viewed positively, because they further the goals of variety, autonomy, flexibility, and work-life-balance. Few of the respondents have been forced into part-time work for financial reasons or feel pressured by having to combine more than one job. Psychologists with portfolio careers contribute to the cohesion of the profession by countering overspecialisation and lack of interaction among the subdisciplines.

Keywords: portfolio careers – occupational trajectories – career development – psychology as a profession – structural change of work

- der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), *Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, BeitrAB250. Nürnberg: IAB.
- Hohner, H.-U. (2006). *Laufbahnberatung. Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung*. Bern: Huber.
- Hohner, H.-U., Grote, St., Hoff, E.-H., Dettmer, S. (2003). Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten. In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*, S. 43-56. Heidelberg: Asanger.
- Kaeter, M. (1993). *The age of the specialized generalist*. *Training*, 30/12, 48-53.
- Kelle, U., Kluge, S. (1999). *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kohli, M. (1985). Die *Institutionalisierung des Lebenslaufs*. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1-29.
- Kohn, M. L. (1985). *Arbeit und Persönlichkeit: ungelöste Probleme der Forschung*. In E. H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*, S. 41-73. Bern: Huber.
- Mikrozensus (2005). *Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit*. Bonn.
- Olos, L. (in Vorbereitung). *Mehrgleisige Berufsverläufe. Doppel- und Mehrgleisigkeit von Erwerbstätigkeiten im Kontext der gesamten Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen*. Dissertation an der Freien Universität Berlin.
- Olos, L., Hoff, E.-H. (2006). *Gender Ratios in European Psychology*. *European Psychologist*, 11/1, 1-11.
- Rouault, S. (2002). *Multiple jobholding and path-dependent employment regimes answering the qualification and protection needs of multiple job holders*. Diskussion Paper FS I 02-201. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.
- Schiersmann, C. (1995). *Bedingungen und Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im europäischen Vergleich – unter besonderer Berücksichtigung von Elternurlaubsregelungen*. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 13 (1/2), 94 -114.
- Schmid, K. (1996). *Heirat und Familiengründung von Karrierefrauen*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Schmidt, M. (1989). *Karrierefrauen und Partnerschaft*. Münster: Waxmann.
- Schorr, A. (Hrsg.) (2003). *Psychologie als Profession. Das Handbuch*. Bern: Huber.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2005) *Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1 Studierende an Hochschulen und Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen*. Bonn.
- Wahl, A. (2000). *Beruflicher Erfolg bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Berufsverläufen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.
- Ward, Steven C. (2002). *Modernizing the mind. Psychological knowledge and the remaking of society*. Westport, Connecticut: Praeger.