

Bildungs- und Berufskarrieren in Zeiten gestiegener Konkurrenz

Eine lebenslauftheoretische Perspektive auf den Wandel der Arbeitsgesellschaft und ihr theoretischer Ertrag

KURZFASSUNG: Die Veränderungen der Form heutiger Berufskarrieren sind in den Sozialwissenschaften und in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik seit langem ein umstrittenes Thema. Im unserem Beitrag wollen wir uns mit den lebenslauftheoretischen Hintergründen dieser Debatte beschäftigen. Dabei leiten uns Fragen wie: Welche Auswirkungen haben die sozioökonomischen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft in den 1980er und 1990er Jahren auf die Form des Lebenslaufes und wie lassen sich diese empirisch beobachten (Abschnitt 1). Dazu entwickeln wir fünf Grundannahmen (Abschnitt 2) und erörtern die wesentlichen Forschungsbeiträge, in denen die genannten Annahmen geprüft wurden. (Abschnitt 3). Abschließend fassen wir die Erkenntnisse unserer Erörterungen zusammen und interpretieren sie als „uneinheitliche Logiken“, als eine Art Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen, die als Problemhintergrund heutiger Erwerbskarrieren schwer zu vereinbarende Anforderungen an die Lebensläufe der Menschen richtet (Abschnitt 4.)

Die Rhetorik der soziologischen und gesellschaftlichen Diskussion spätestens der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts entspricht der Vorstellung dramatischer Wandlungsprozesse, die entwickelte Industriegesellschaften, insbesondere die deutsche, unter erheblichen Druck setzen. Stichworte wie Globalisierung, Deregulierung, Flexibilisierung, Entbürokratisierung, Individualisierung, De-Institutionalisierung, Pluralisierung sind uns längst geläufig, nahezu allen nicht wirklich neu erscheinenden Gesellschaftsbereichen wird Erosion unterstellt. Dies betrifft vor allem auch die Bereiche Bildung und Beschäftigung bzw. die ‚Arbeitsgesellschaft‘ schlechthin. Mittlerweile ist schon von der „Neuen Arbeitsgesellschaft“ (MUTZ 1997) die Rede.

Das Manko dieser Wandlungsszenarien besteht allerdings in der Allgemeinheit ihrer Diagnosen. Angesichts der Vielzahl der angesprochenen Problemebenen sind ebenso leicht gegenläufige Interpretationen formulierbar. Aus diesem Grund möchten wir in diesem Beitrag die laufende Debatte um den Wandel der Arbeitsgesellschaft als Impuls für genauere Untersuchungen auffassen und zeigen, wie auf der Grundlage einer lebenslauftheoretischen Perspektive Dimensionen der Veränderung von Bildungs- und Erwerbskarrieren empirisch untersucht werden können, die zugleich Indizien für eine allgemeinere Transformation der Arbeitsgesellschaft liefern könnten. Wir konzentrieren uns dabei bewusst auf den Fall der Bundesrepublik Deutschland (West), weil wir auf Transformationsdynamiken abstellen, die aktuell für marktwirtschaftlich organisierte, funktional ausdifferenzierte Wohlfahrtsstaaten diagnostiziert werden.

Im ersten Abschnitt werden wir zunächst einige Eckpunkte der sogenannten Standortdebatte aufgreifen und institutionentheoretisch interpretieren. Im zweiten Abschnitt übersetzen wir dies in eine ‚Mikrobetrachtung‘ von Lebensläufen in modernen Wohlfahrtsstaaten, wobei auch hier das bundesdeutsche Modell der beruflich geprägten Erwerbskarriere die Grundlage liefert. Dabei stellen wir fünf

Annahmen in den Mittelpunkt, die u. E. ein Grundverständnis institutionalisierter Bildungs- und Erwerbskarrieren ermöglichen. Im dritten Abschnitt werden systematisch Diagnosen und empirische Befunde zu Stabilität und Erosion des Normallebenslaufs aufgegriffen und auf die fünf Thesenkomplexe bezogen, wobei offene Forschungsfragen deutlich werden. Im vierten Abschnitt möchten wir dann verschiedene Dimensionen des Wandels analytisch noch präziser fassen und einen Ausblick auf künftige Forschungen geben.

1. Themen, Debatten, Standpunkte: die ‚Standortdebatte‘

Die letzten beiden Jahrzehnte waren geprägt durch die sogenannte Standortdebatte (GIERSCH et al. 1992). Diese ist von einigen zentralen Argumentationslinien durchzogen, die wir hier kurz skizzieren:

Die erste Argumentationslinie lässt sich als Forderung einer auf alle Wirtschaftsbereiche auszudehnenden Prüfung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses von Ausgaben umschreiben, in deren Folge unter anderem eine Skepsis gegenüber kurzfristig nicht gewinnbringend erscheinenden Investitionen entsteht¹. Die neoliberale Rhetorik wird zweitens begleitet von einer strategisch-opportunistischen Flexibilisierungssemantik, die sich vor allem gegen drei ‚Verkrustungsformen‘ wendet: betrieblich-organisatorische Strukturen und Traditionen, individuelle Immobilität bzw. Besitzstandswahrung und nicht zuletzt hemmende institutionelle (vor allem arbeits- und sozialpolitische) Regelungen des Wohlfahrtsstaates. Während die liberal-ökonomische Perspektive in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften vom Ideal einer vollständigen Flexibilität sozialer Kontextstrukturen ausgeht, die sich den Kosten-Nutzen-Kalkülen jeweils anpassen lassen, rechnen die InstitutionalistInnen dieser ‚sozialen Einbettung‘ (POLANYI 1937, GRANOVETTER 1985) eine konstitutive Priorität in der wirtschaftlichen Gestaltung einer Gesellschaft zu. Flankiert wird die These vom Flexibilisierungsdruck drittens durch die Globalisierungsdebatte, die zugleich die Vorstellung der internationalen Konkurrenz radikalisiert und auf nicht unmittelbar ökonomische Kennziffern ausweitet (z. B. auf Schulnoten im Rahmen der Debatte um die PISA-Studie). Inflexible Strukturen in Betrieben und wohlfahrtsstaatlichen Regelungen, Immobilität der Erwerbsspersonen wie mangelnde Bereitschaft zur Leistungs- und Kompetenzanpassung minderten die Qualität des (paradoxe Weise weiterhin lokal eng umrissenen) Standortes. Auch die Folgen der Globalisierungs- und Flexibilisierungstendenzen sind viertens für nicht-ökonomische Bereiche der Gesellschaft und für die individuelle Lebensführung diskutiert worden. Die geforderte Flexibilisierung zeige Desintegrations- und Anomisierungspotenziale (HEITMEYER 1997), neue Formen der ‚Exklusion‘ (KRONAUER 2000) oder noch genereller: eine grundsätzlich prekäre Inklusion des Individuums in betriebliche und gesellschaftliche Kontexte (2000). Die zuletzt genannten Entwicklungen ähneln schließlich in ihrer Diagnose prominenten Argumenten in sozialstrukturanalytischen Diskursen in der Bundesrepublik Deutschland, die u. a. von Schlagworten der ‚Individualisierung‘, ‚Pluralisierung‘ sowie der ‚De-Institutionalisierung‘ und ‚Ent-Strukturierung‘ der Lebens-

1 Bis hin zur Forderung, sich selbst als „Ich-Aktie“, in die investiert werden kann, zu begreifen (Sprengr 2000), und mittlerweile als Reform Idee einer „Ich-AG“.

läufe geprägt sind. Der „Fahrstuhleffekt“ bei den individuellen Bildungsabschlüssen seit den achtziger Jahren (BECK 1986), die zunehmend erfolgreiche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen im selben Zeitraum und die „Verzeitlichung der Ungleichheitsphasen“ (BERGER 1990) haben die Routinen der Sozialstrukturanalyse erheblich in Frage gestellt (KRECKEL 1989). Die Haupttendenz dieser neueren Sozialstrukturanalysen ist im Szenario der mit den Handlungsoptionen der Individuen gestiegenen Unsicherheiten, kurz: neuen Freiheiten und neuen Unsicherheiten, zu sehen. Insofern nehmen sie eine Mittlerposition zwischen den liberalen und institutionalistischen Lagern ein, die sie im übrigen mit der neueren Systemtheorie (NASSEHI) und den englischen Vertretern der Idee einer ‚reflexiven Modernisierung‘ (GIDDENS, LASH) teilen.

Die Quintessenz der gegenwärtigen Diskurslage besteht also letztlich in der Annahme eines gesellschaftlichen Wandlungsdrucks, der aus den Trends zur Ökonomisierung, Flexibilisierung, Globalisierung, Anonymisierung und individueller Optionensteigerung abgeleitet wird.

Der gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg ist unter verschiedenen Vorzeichen interpretiert worden, insbesondere im Zusammenhang mit Außenhandelsbeziehungen und ökonomischen Nachholprozessen (CARLIN 1996), aber auch in institutionentheoretischer Perspektive. Wir möchten uns hier auf eine Erklärungsvariante konzentrieren, die von OFFE (1998) ausgearbeitet wurde. Er vertritt die These, dass dem deutschen Wohlfahrtsstaat bestimmte Organisationsprinzipien und institutionelle Komponenten zu Grunde liegen und die jüngsten Herausforderungen von Wiedervereinigung, Globalisierung und europäischer Integration zu einer bedeutenden historischen Veränderung der gesellschaftlichen Voraussetzungen des Systems geführt haben.

Als besonderes Problem arbeitet OFFE die Verkopplung von Einkommensanspruch und Erwerbsprinzip heraus, die ein Festhalten an der Vollbeschäftigungsidee nach sich ziehe. Dies hänge grundsätzlich mit dem Rahmenmodell des Wohlfahrtsstaates zusammen. In diesem Zusammenhang spricht OFFE von „vier Stockwerken“ des deutschen Modells: der staatlichen Regulierung des Arbeitsprozesses (interner Arbeitsschutz), dem Schutz der Arbeitenden außerhalb der Erwerbsarbeit (Sozialversicherung), der Festlegung der Arbeitseinkommen über das autonome Tarifsystem, sowie der – wirtschaftsgeschichtlich kontingenten – Bedingung eines konstant hohen Beschäftigungsniveaus (Vollbeschäftigungspolitik). Dieses Sicherheitsarrangement trage dazu bei, die Arbeitenden mit der sozialen Ordnung zu versöhnen und so soziale Konflikte zu unterdrücken. Tendenziell können von dem so beschriebenen institutionellen Gefüge synergetische Effekte auf eine Ökonomie ausgehen, was die wirtschaftshistorische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1955 und 1975 zu bestätigen scheint, auch wenn als weitere Erklärung für dieses ‚goldene Zeitalter‘ günstige Rahmenbedingungen durch den Kontext der Weltwirtschaft geltend gemacht werden können.

Im Anschluss an LUTZ (1984) macht OFFE drei Gründe für den Erfolg des ‚Modells Deutschland‘ geltend: Erstens habe der Konsens in den industriellen Beziehungen und die soziale Befriedung potenzieller Verteilungskonflikte die Produktivität begünstigt. Zweitens habe das ‚Hochlohnmodell‘ eine spezifische Anreizstruktur geschaffen, die zum Erhalt der internationalen Konkurrenzfähigkeit einen kontinuierlichen Modernisierungsdruck auf die Produktion und einen Innovations- und Qualitätsdruck auf das Produktangebot ausgelöst habe, was allerdings

nur auf der Basis eines Vollbeschäftigungsmodells möglich gewesen sei. Drittens habe das Ziel der Vollbeschäftigung zu einer spezifischen Beschäftigungspolitik gezwungen, die in der Vermeidung langfristig hoher Arbeitslosenquoten bestanden habe. Heute würden diese drei Motivkomplexe einzelwirtschaftliche Akteure jedoch immer weniger überzeugen, ein Konfliktmodell erweise sich in tarifpolitischen und einzelbetrieblichen Aushandlungen womöglich dem Konsensmodell gegenüber als effizienter; Hochlohnmodelle ließen sich daher nur in bestimmten Sektoren und dort nur zum Preis anhaltend hoher Arbeitslosenquoten realisieren, wovon letztlich die Zielstellung der Vollbeschäftigung erheblich getroffen werde. Deshalb, so OFFE, sei das institutionelle Gerüst des Wohlfahrtsstaates, das im Zusammenhang von Vollerwerbstätigkeit (im Rahmen innerfamiliärer Arbeitsteilung) und hohen Einkommensansprüchen auf individueller Ebene und Vollbeschäftigung auf der Makroebene bestanden habe, in eine gefährliche Spannung geraten.

2. Wohlfahrtsstaatliche Institutionen und die Strukturierung von Lebensverläufen

Wir fragen nun, ob diese Spannung auch in Konsequenzen für die Lebensläufe von Generationen deutlich wird, die sich in den achtziger und neunziger Jahren auf dem deutschen Arbeitsmarkt befanden. Ausgangspunkt ist dabei die These der Standardisierung von Lebensverlaufsstrukturen, die wir als abhängig von wohlfahrtsstaatlich institutionalisierten Regeln (wie Bildungszeiten, Altersnormen für Bildungs- und Erwerbseintritte) ansehen. Die aus solchen Regelungen folgenden Ordnungen von Lebensereignissen bezeichnen wir im weiteren als Lebenslaufregime. Wenn nun die Analyse insoweit stimmig ist, dass die ökonomische Entwicklung – vermittelt über wohlfahrtsstaatlichen Systeme – ein spezifisches Regime des Erwerbslebenslauf bedingt bzw. voraussetzt, wäre nach den konkreten Wechselbeziehungen zu fragen, die zwischen wohlfahrtsstaatlicher Rahmenstruktur und den individuellen Lebensverlaufsstrukturen bestehen.

Dazu möchten wir im folgenden eine historische Betrachtung zur Entwicklung von Lebensverlaufsmustern innerhalb der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland anstellen und fünf Annahmen formulieren, die den strukturellen Kern eines standardisierten Lebenslaufregimes beschreiben. Aus diesen Annahmen wird deutlich werden, dass nicht nur direkte Beziehungen zwischen wohlfahrtsstaatlichen Institutionen und der Institution des Lebenslaufs bestehen, sondern dass beide Ebenen in mehrfach vermittelter Weise zusammengehalten werden. Aus Sicht der Lebensverlaufsforschung hat MAYER (2001) die Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland (West) in drei historische Phasen unterteilt, die sich mit den oben beschriebenen wirtschaftsgeschichtlichen Einschnitten zeitlich weitgehend decken.

Für die unmittelbare Nachkriegszeit (1946 bis etwa 1952) spricht er von einer „Unordnung ohne Normänderung“. Zwar hätte es insbesondere auf der Ebene der Familienbildung, aber auch der Bildungs- und Erwerbsverläufe eine Reihe von ‚atypischen‘ Erscheinungen gegeben, die aber als Ausnahmen interpretiert wurden und mit dem Einsetzen des wirtschaftlichen Aufschwungs und der politischen Konsolidierung der BRD individuell nachgeholt wurden.

Nach dieser Phase habe sich dann eine Standardisierung des Lebensverlaufs durchgesetzt und bis etwa Mitte der siebziger Jahre gegolten. Sie sei durch folgende Merkmale gekennzeichnet gewesen: ein differenziertes Muster von Bildungsverläufen – historisch erstmalig auch für Frauen – durch: Kindergarten und Vorschule, Grundschule und für einen Großteil weiterführende Schulen, daran anschließend eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium. Der Berufsverlauf für Männer sei durch Vollbeschäftigung, unbefristete Verträge und interne Aufstiege bei steigenden Realeinkommen, für Frauen durch zunehmend qualifizierte Erwerbstätigkeit mit abnehmenden Unterbrechungszeiten bei der Geburt des ersten Kindes und überwiegender Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach einigen Jahren charakterisiert gewesen. Die Nacherwerbsphase wurde durch eine an die Nettoeinkommen angepasste flexible Altersrente materiell gesichert. Auch auf der Ebene der Familienbildung zeige sich diese Standardisierung in Richtung auf sinkendes Alter bei der Erstheirat und Geburt des ersten Kindes sowie in Bezug auf sinkende Scheidungsquoten.

Die Destandardisierung der Lebensverläufe (seit Mitte der siebziger Jahre) beziehe sich vor allem auf drei Aspekte der Standardisierung: die Dreiteilung des Lebensverlaufs in Bildungs-, Erwerbs- und Nacherwerbsphase; ‚eigenständige‘ Lebensentwürfe und biographische Entwicklungsformen von Frauen, und die Kopplung von Arbeit und Familie, die in den Verläufen zunehmend weniger altersnormiert, weniger ziel- und aufwärtsgerichtet und weniger einheitlich sei.

Es erscheint uns nun sinnvoll, ein institutionalisiertes, durch wohlfahrtstaatliche Regelungen abgesichertes und sozial differenziertes Lebenslaufregime über die historisch konkreten Erscheinungen hinaus theoretisch allgemeiner, idealtypisch anhand von fünf Kernannahmen zu bestimmen (vgl. dazu auch MAYER 2001). Wir verstehen dies als Präzisierungsschritt, der eine genauere Bewertung von bereits vorliegenden empirischen Befunden, entworfenen Entwicklungsszenarien und theoretischen Überlegungen zu möglichen Veränderungen der Lebenslaufmuster in den achtziger und neunziger Jahren ermöglichen soll.

Annahme 1: Der Lebenslauf besteht aus einem zeitlichem Übergangs- bzw. Verlaufsregime

Diese Annahme besagt, dass die Angehörigen gleicher Geburtskohorten bestimmte Übergangereignisse während einer begrenzten Altersperiode relativ synchron durchlaufen, wobei diese These noch nicht impliziert, dass das Alter, in dem sich die Übergänge ereignen, über verschiedene Kohorten identisch bleibt. Es lässt sich eine begrenzte Gruppe von Übergangereignissen, eine zeitliche Ordnung und ein Raum zeitlicher Verdichtung für diese Übergänge identifizieren.

Annahme 2: Ein Lebensverlaufsregime ist ‚endogen strukturiert‘

Diese Annahme beinhaltet, dass Verlaufsentwicklungen ‚pfadartig‘ erfolgen, dass zeitlich vorangehende Ereignisse das Abfolgemuster späterer Ereignisse bestimmen. Ein klassisches Beispiel wäre etwa MAYER und BLOSSFELDS (1990) These der Strukturierungswirkungen der beruflichen Erstplatzierung auf die Form der folgenden Erwerbskarriere. Dies betrifft sowohl die fachliche Zugehörigkeit als auch die vertikale Positionierung nach beruflichem Status.

Annahme 3: Lebensverlaufsmuster sind sozial differenziert, dabei sind Situationen in verschiedenen Lebensbereichen wechselseitig voneinander abhängig

Auch wenn die Reihenfolge spezifischer Lebensereignisse (wie Abschluss der allgemeinen Schulbildung, Beginn und Ende der Berufsbildung, Eintritt auf dem Arbeitsmarkt) einheitlich gilt, so wird das Lebensalter, in denen Personen diese Ereignisse erfahren, systematisch nach dem Bildungsgrad bzw. der sozialstrukturellen Zugehörigkeit dieser Personen streuen. Dies hängt u. a. mit dem Umstand zusammen, dass (hoch)qualifizierte Ausbildungen in der Regel länger dauern als geringer qualifizierte Ausbildungen, so dass der Arbeitsmarkteintritt höher gebildeter Personen tendenziell später erfolgt. Dementsprechend variieren auch die Ereignisse in anderen Lebensbereichen.

Annahme 4: Der Grad der Standardisierung des Erwerbslebenslaufs ist abhängig von organisationalen, insbesondere betrieblichen Inklusionsformen (und umgekehrt)

Hiermit wird angenommen, dass für ein dauerhaftes Verlaufsregime auch auf Seiten von Organisationen die Bereitschaft bestehen muss, ihre internen Politiken der Personalrekrutierung und -entwicklung auf die standardisierte Form der Erwerbsverläufe einzustellen. Durch empirisch auffindbare Regelmäßigkeiten im individuellen Verhalten erweisen sich diese Normen als folgenreich und werden so legitimiert. Der Lebensverlauf als Mehrebenenprozess wiederum wird durch diese Verhaltenserwartungen in verschiedenen Dimensionen (insbesondere unter dem Aspekt der Tätigkeit und der sozialen Positionierung) strukturiert.

Annahme 5: Die Durchsetzung der Standardisierung geht mit der Entstehung eines (kulturellen) Rationalitätsmodells des Lebenslaufs einher

Ebenso wird für die individuell biographische Seite vermutet, dass mit der Standardisierung bestimmter Übergangsphasen in systematischer Weise Bilanzierungszeitpunkte des Lebens als biographische (wenn nicht sogar generationale) Orientierungsmarker entstehen. Wir knüpfen dabei an KOHLIs These an, dass mit der Standardisierung des Lebenslaufs die Entstehung „langfristiger Lebensperspektiven“ einhergehe, die gleichwohl die Paradoxie beinhalte, dass „gerade die selbstverständliche Gegebenheit von Erwerbsarbeit ihren Bedeutungsgehalt vermindert und umgekehrt ihr Fehlen ihre Zentralität deutlicher vor Augen führt“ (KOHLI 2000: 363).

Falls diese Bedingungen nun für die Situation in der Bundesrepublik Deutschland bis in die siebziger Jahre erfüllt waren – wofür nicht zuletzt die Lebensverlaufsstudie einige Belege geliefert hat – bliebe zu fragen, ob nicht die jüngsten makroökonomischen und -sozialen Veränderungen dieses Gefüge zumindest im Fall von Bildungs- und Erwerbsverläufen untergraben haben. In der Literatur wird dies häufig bereits als gegeben angenommen. Angeführt werden zum einen Veränderungen Bildungsverhalten und Entwicklungen im Bildungssystem, zum anderen generelle Entwicklungen im Erwerbssystem. Dazu im Folgenden ein kurzer Überblick.

3. Gegenläufige Trends in den achtziger und neunziger Jahren? Ein Überblick

- 3.1 Die Übergangsphase zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit verlängert sich und die Ordnung der Übergangsereignisse wird uneinheitlicher (Gegenhypothese zu Annahme 1)

Bildungs- und Berufsverläufe werden durch gesellschaftliche Einzelinstitutionen, wie Schulen, Universitäten aber auch durch die Arbeitgeber und einzelne Betriebe geprägt und strukturiert (MAYER/MÜLLER 1986, HEINZ 2000). Das bedeutet: bestimmte Entscheidungen lassen sich kaum verschieben und Weichenstellungen nur schwer revidieren. Dennoch weisen empirische Studien i.d.R. keine festen Lebenszeitpunkte für spezifische Übergänge nach (MAYER 1987). Deshalb sollte das Lebensalter bei Übergängen nicht singular untersucht werden, sondern die Ablaufstruktur von Lebensereignissen in Bezug auf verschiedene, nach Bildungsniveau differierende Typen von Karriereverläufen (BLOSSFELD 1989, HEINZ 1999).

Wichtige Vorstudien aktueller Lebensverlaufsstudien sind Analysen zu langfristigen Veränderungen in Ausbildungsprozessen und Berufsintegration. So zeigte sich etwa, dass sich seit dem Zweiten Weltkrieg der Berufsstart von Kohorte zu Kohorte zusehends auf einen späteren Lebenszeitpunkt verschoben hat, während die Streuung des Alters beim Berufszugang mehr oder weniger konstant geblieben ist (HILLMERT 2001). Ein weiteres Charakteristikum der jüngeren Kohorten ist das Phänomen der Mehrfachausbildungen. Insbesondere ab der Kohorte 1949–51 ist eine stetige Zunahme der Ausbildungsschritte zu verzeichnen (KONIETZKA 1999). Diese und andere Befunde bestätigen zwar die These der Kontinuität des institutionalisierten Übergangsregimes zwischen Bildungs- und Erwerbsphase, insbesondere hinsichtlich der zeitlichen Dichte der relevanten Übergangsereignisse. Sie zeigen allerdings auch einige Destandardisierungsmomente auf. Weitere Veränderungstendenzen sind eine relative Zunahme von Personen, die vor einer Ausbildung mit zertifiziertem Berufsabschluss verschiedene Formen allgemeiner Berufsbildung (Berufgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahre o. ä.) besuchen; ein größer werdender Anteil von Gruppen, die zwischen der Hochschulreife und dem Beginn eines Studiums zunächst eine Berufsausbildung absolvieren bzw. ‚auf Umwegen‘ von der Schule an die Hochschule kamen; eine tendenzielle Erhöhung der durchschnittlichen Studiendauer; eine relative Zunahme von jungen Erwachsenen, die nach zwischenzeitlichen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen wieder auf den Ausbildungsmarkt treten (DIETRICH 1998); und nicht zuletzt: eine steigende Quote von Ausbildungsabbrüchen (PAUL-KOHLHOFF/KRUSE 1997: 708). Eine tendenzielle Verlagerung des Berufseinstiegs in ein höheres Lebensalter trifft – zwar weniger extrem als bei Hochschulabsolventen – auch auf Absolventen einer beruflichen Ausbildung zu².

- 2 Demzufolge sind die Auszubildenden inzwischen zum größeren Teil volljährig und bewerten daher vielleicht ihre künftigen Erwerbschancen rationaler als in der Vergangenheit (Tessaring 1995: 83).

3.2 Der endogene Zusammenhang zwischen Bildungs- und Erwerbseignissen wird durch konterkarierende Prozesse aufgeweicht (Gegenhypothese zu Annahme 2)

Im Rahmen früherer Lebensverlaufsstudien wurde der Verbleib der Absolventen des Bildungssystems sowie die Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung für den weiteren Berufsverlauf untersucht. Dies kann als eine typische Fragestellung zur endogenen Strukturierung von Lebensläufen angesehen werden. BLOSSFELD (1989) zeigt, dass sich aufeinanderfolgende Geburtskohorten in Bezug auf die Struktur ihrer beruflichen Erstplatzierung deutlich voneinander unterscheiden. Einfache Mobilitätstabellen ergeben zudem, dass auch Jahrzehnte später die berufliche Prägung des ersten Beschäftigungsverhältnisses zumindest auf einem stark aggregierten Niveau von zwölf Berufsgruppen noch feststellbar ist und Übergänge zwischen den Berufsgruppen – bis auf bestimmte Ausnahmen wie zwischen einfachen und unqualifizierten Berufsgruppen – selten sind. Im mittleren Bereich der Berufsstruktur sind vorwiegend Aufstiege in höher liegende Bereiche zu verzeichnen. Im oberen Bereich sind horizontale Austauschbeziehungen die Regel. Die Lebensverlaufsstudien ermöglichen darüber hinaus, Verläufe genauer abzubilden. Schaubilder der Bildungs- und Berufsverläufe zeigen über alle Kohorten ein ähnliches Bild relativ stabiler Berufsstrukturen ab dem dreißigsten Lebensjahr. Allerdings erreichen jüngere Kohorten schneller und zu höheren Anteilen qualifizierte Tätigkeiten. Somit wird offensichtlich, dass struktureller Wandel der Beschäftigungsstruktur in bedeutendem Umfang durch Ein- und Austritte aus dem Erwerbsleben unterstützt wird. Schwierigkeiten einer Kohorte beim Eintritt in das Erwerbsleben scheinen nach auch im späteren Erwerbsverlauf nicht ausgeglichen zu werden, sondern auf Dauer bestehen zu bleiben (MAYER/BLOSSFELD 1990). Nach MAYER und CARROLL (1987) gilt dies nicht nur für berufliche, sondern in besonderem Maße auch für die soziale Klassenzugehörigkeit (gemessen anhand der berufliche Stellung) im Lebensverlauf. Selbst wenn Jobwechsel in Deutschland stattfinden, sind sie kaum mit einem Wechsel der Stellung im Erwerbssystem verbunden (vgl. auch HILLMERT 2001). Frauen sind in besonderem Maße betroffen, da sie noch weniger als Männer anfängliche Probleme durch Karriere- und Aufstiegsprozesse kompensieren können (BLOSSFELD 1987); und dies obwohl Arbeitnehmer mit geringerer beruflicher Stellung häufiger wechseln als solche mit hoher beruflicher Stellung (CARROLL/MAYER 1986).

Konietzka (1998) untersucht die berufliche Position nach Ausbildungsabschluss, die sogenannte ‚zweite Schwelle‘ beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben. Danach hat der Verbleib im erlernten Beruf einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine qualifizierte Tätigkeit zu erhalten; dieser Effekt ist jedoch bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern. Ebenso wirken sich Betriebswechsel nach einer gewerblichen Lehre negativ auf die Wahrscheinlichkeit aus, eine qualifizierte Tätigkeit auszuüben. Insgesamt sei die Stabilität der Beschäftigungen zwischen den Kohorten 1929–31 und 1959–61 leicht angestiegen. Allerdings sind die Verbleibsquoten im erlernten Beruf zu einem bedeutenden Anteil auch tätigkeitsfeld- bzw. branchenspezifisch (NEUBÄUMER 1993), wie einzelberuflich gemessene Zu- und Abstromquoten nach drei bzw. fünf Jahren nach Ausbildungsabschluss zeigen. SCHÖMANN (1994) schließlich analysiert Einkommensentwicklungen von Männern und Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Bedeutung

des ersten Jobs im Lebensverlauf. Zumindest für Männer wird festgestellt, dass sowohl Jobwechsel innerhalb von Unternehmen als auch zwischen Unternehmen hier im Durchschnitt mit Lohnzuwächsen einher gehen.

Nimmt man die Befunde aus den hier referierten Studien zu Übergangsprozessen in den Arbeitsmarkt und Strukturierungen des Erwerbsverlaufs, bietet sich eher ein uneinheitliches Bild in Bezug auf die Annahme einer Erosion dieser beiden Mechanismen in den achtziger und neunziger Jahren. Veränderung in den Übergangsprozessen werden für jüngere Geburtskohorten kaum bestritten. Allerdings erscheinen uns die Befunde zu den möglichen endogenen Strukturierungswirkungen der beruflichen Einstiegsplatzierung noch zu heterogen und zu wenig systematisch geprüft, um daraus eine eindeutige Entscheidung hinsichtlich der Frage abzuleiten, ob die Wirkungen institutioneller Faktoren zu- oder abgenommen hat.

3.3 Die Bildungsexpansion und die Veränderung der Beschäftigungsstrukturen haben zu neuen Arbeitsmarktschließungen und sozialen Differenzierungen geführt (Gegenhypothese zu Annahme 3)

Die Mechanismen, die eine endogene Dynamik des Bildungs- und Erwerbsverlaufs bestimmen, greifen nicht für alle sozialen Gruppen in gleicher Weise. Offensichtlich gibt es sektoren-, branchen-, bildungs- und geschlechtsspezifische Differenzen, die auf eine Segmentierung von Arbeitsmärkten bzw. eine Platzierung dieser Erwerbspersonen in ganz unterschiedlichen beruflichen Karrierebahnen verweisen. BLOSSFELD und MAYER (1988) haben die insbesondere von SENGENBERGER (1987) für die bundesrepublikanischen Besonderheiten entwickelte Theorie der Arbeitsmarktsegmentation aufgegriffen, anhand von Lebensverlaufsanalysen geprüft und weitgehend bestätigt gefunden. Demnach strukturieren insbesondere Berufs- und Betriebszugehörigkeit, also berufsfachlich und betriebsintern geschlossene Arbeitsmärkte die Erwerbsmobilität der Beschäftigten.

Noch grundlegender als berufsfachliche und betriebsinterne Schließungen wirken sich Differenzen des zertifizierten Bildungsniveaus auf die langfristige Platzierung am Arbeitsmarkt aus. Die These der beruflichen Erstplatzierung bezeichnet demnach nicht nur einen Mechanismus der ‚endogenen Strukturierung‘, sondern zugleich eine Form der sozialen Differenzierung qua Bildung, die wiederum auf soziale Herkunft verweist. Allerdings wird der Zusammenhang von sozialer Herkunft und erreichtem Bildungsniveau anhand der Analyse von Geburtskohorten, die das Bildungssystem Ende der siebziger und in den frühen achtziger Jahren durchlaufen haben, als teilweise abgeschwächt betrachtet (MÜLLER/HAUN 1994, HENZ/MAAS 1995).

Ebenso zeigt die Diskussion um Geschlechterdifferenzen in der Erwerbsbeteiligung, dass sich die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen nicht in gleicher Weise auf die Lebensläufe aller Beschäftigtengruppen auswirken. Dies widerspricht nicht der Vorstellung des Lebenslaufs als einem institutionalisierten Sequenzmuster, aber offensichtlich gibt es soziale Differenzierungen bereits im ‚Timing‘ relevanter Übergangsperioden (Berufseinstieg, Familiengründung, wahrscheinlich auch: Übergang in den Vor-/Ruhestand). Entscheidend wäre also, die Formen der Exklusion und Inklusion von Personen in soziale Handlungskontexte

präziser zu bestimmen, also die Kriterien zu rekonstruieren, nach denen jeweils Personen einbezogen oder ausgeschlossen werden.

Erwerbsunterbrechungen von Frauen werden zunehmend kürzer, und auch die Rückkehrquote ist erheblich gestiegen (LAUTERBACH 1994, TÖLKE 1989). Ein in der Bildungssoziologie diskutierter Befund besteht allerdings darin, dass Frauen trotz erheblich gesteigelter Bildungsbeteiligung immer noch häufig als ‚ungelernt‘ gelten (RABE-KLEBERG 1995; vgl. auch CYBA 1998, MAIER 1998). Hierzu gibt es in der Forschung zu ‚Frauenarbeitsmärkten‘ (GEISLER et al. 1998) verschiedene Erklärungsansätze: Nach der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie müssten Frauen mit der Verbesserung ihrer Humankapital-Ausstattung tendenziell mehr am Erwerbsgeschehen beteiligt sein, im Erwerbsverlauf höhere Positionen einnehmen und verbesserte Einkommen erzielen. Empirisch kann dies nicht in gleichem Maße nachgewiesen werden. Als Gründe werden etwa geschlechtsaskriptive Zuweisungsprozesse bei der Personalrekrutierung oder gesamtgesellschaftliche Bedingungen genannt, die sich etwa auf die institutionelle Rahmung der Kopplung von Erwerbstätigkeit und privater Lebensführung bzw. Familienarbeit beziehen.

Zunächst stellt die Berufswahlphase gerade in Deutschland eine bedeutsame Weichenstellung für den weiteren Erwerbsverlauf dar. Berufswahluntersuchungen im Längsschnittdesign (SCHÖBER 1995, SCHNABEL/HEYN 1996) haben gezeigt, dass junge Frauen bereits bei der Auswahl von Wunschberufen eine gegenüber den Männern deutlich eingeschränkte Palette von Berufen anvisieren, die auf Dienstleistungstätigkeiten konzentriert ist, und diese im Prozess der faktischen Ausbildungswahl nochmals auf typische Frauenberufe hin filtern. Zweitens können unterschiedliche institutionelle Ordnungen zu andersartigen ‚Allokationsmechanismen‘ führen. Bei SOLGA/KONIETZKA (2000) zeigt sich für Frauen in der Bundesrepublik wie für Frauen in der DDR eine hohe Übereinstimmung zwischen der erlernten und der bei der ersten Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit. Allerdings weisen Frauen aus der Bundesrepublik eine vergleichsweise geringe Statuskongruenz auf, wenn sie einen Frauenberuf erlernt haben: sie unterliegen verstärkt dem Risiko formaler Abstiege. Somit bleibt die geschlechtsspezifische Selektivität der Berufswahl über die Ausbildung hinaus erhalten und ist zudem teilweise mit der Entwertung formaler Qualifikation verbunden. Eine dritte Erklärungskomponente liefern etwa Arbeiten von PFAU-EFFINGER (1996), nach denen Geschlechterunterschiede im Erwerbsverhalten auch wohlfahrtspolitisch intendiert sein können. In Westdeutschland habe bislang das familienökonomische Modell vorgeherrscht, das in einer partiellen, der ökonomischen Lage der Familie angepassten Erwerbsbeteiligung der Frau (vor allem in der Form der Teilzeitarbeit) bestanden habe, neuerlich aber Konkurrenz vom Modell der ‚egalitär-individualistischen Ehe‘ erhalte.

Relevante Veränderungen der sozialstrukturellen Differenzierung von Lebensverläufen sind also in mindestens zwei wichtigen Hinsichten zu erwarten. Zum einen dürften sich die deutlich veränderten Anteile von Bildungsgruppen in der jüngeren Erwerbsbevölkerung auf die Realisierung von Erwerbschancen im Lebensverlauf systematisch auswirken und zwar nicht nur für Hochqualifizierte, sondern vor allem für Geringqualifizierte. Zum anderen erweisen sich die erheblichen Veränderungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen als Quelle sozialstrukturellen Wandels. Allerdings scheinen uns die bisher vorliegenden Studien als noch zu punktuell in empirischer Hinsicht und zu wenig systematisch in theoretischer

Hinsicht. Hier könnte eine systematische Umsetzung des Konzeptes sozialer Inklusion helfen, um die verschiedenen Formen des Einschlusses im bzw. Ausschlusses vom Erwerbssystem zu präzisieren und gleichzeitig miteinander vergleichbar zu machen.

3.4 Erwerbslebenslauf, betriebliche Strategien und Inklusionsmodi – Veränderungen auf der Meso-Ebene (Annahme 4)

Beziehungen zwischen der institutionellen Ausformung des Wohlfahrtsstaates und der Verbreitung standardisierter Erwerbsverlaufsmuster erfolgen i.d.R. nicht direkt. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Ebene der Organisation, d. h. der privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen dazwischen geschaltet ist. Bei der Analyse sollten zumindest drei Fragen unterschieden werden:

- Was sind nicht-normale (prekäre) Arbeitsverhältnisse und welche Formen lassen sich darunter nochmals unterscheiden (Formenvariation)?
- Welchen Anteil nehmen spezifische Beschäftigungsformen in den verschiedenen Betriebstypen insgesamt vorliegenden Arbeitsverhältnissen zu einem bestimmten Zeitpunkt ein (Organisationsvariation)?
- In den Erwerbsbiographien welcher Personengruppe kommen welche Beschäftigungsformen zu welchen Erwerbszeitpunkten relativ häufig vor (Erwerbsverlaufsvariation)?

Allerdings ist die Forschungslage hier vor allem deshalb noch unübersichtlich, weil die als atypisch bezeichneten Beschäftigungsformen bisher kaum präzise in ihrer Eigenart beschrieben wurden. Eine Ausnahme bildet hier ein Versuch von BROSE et al. (1994), die anhand exemplarischer Untersuchungen spezifischer Beschäftigungs- und Karriereformen organisationelle Inklusionsverhältnisse der Person unterscheiden. Als analytische Dimensionen schlagen sie dabei die Rekrutierungskriterien, internen Sozialisationsformen, die typische Beschäftigungsdauer, die ‚Karrieremodelle‘ und daran anschließenden Entlohnungs- und sozialen Absicherungsmechanismen von angestellten Personen vor. Beschäftigungstypen wie ‚Zeitarbeit‘ oder ‚Betriebsclans‘ können idealtypisch beschrieben werden.

Organisationsmerkmale wurden bisher in Lebensverlaufsstudien wenig berücksichtigt, so dass hier noch eine gewisse Forschungslücke besteht, die verschiedener Hinsicht aufgefüllt werden sollte. Erstens sollte für die Kohorten der Bundesrepublik Deutschland übergreifend strukturdeskriptiv reanalysiert werden, wie sich klassische Organisationsindikatoren (wie Betriebsgröße, Betriebsalter, Gliederungsstruktur mit Lebensverlaufdaten verbinden lassen (vgl. CARROLL/MAYER 1986, für Ostdeutschland GOEDICKE 2002). Um die mögliche Veränderung von Erwerbsverläufen, aber auch ihrer betrieblichen Umfeldler für die achtziger und neunziger Jahre zu untersuchen, erweisen sich weitere Untersuchungsschritte als unerlässlich. Es sollten Variablen entwickelt werden, anhand derer sich produktions-technische Veränderungen (im Sinne von KERN/SCHUMANN 1998) und Varianten der betrieblichen Inklusion (im Sinne von BROSE et al. 1994) wenigstens näherungsweise abbilden lassen. Drittens sollten diese sowohl auf der Ebene der Erwerbsverläufe als auch auf der Ebene von Betrieben beobachtet werden.

3.5 Die Rationalität standardisierter Erfolgskarrieren verliert mit der Erosion des abgesicherten Erwerbslebenslauf ihre Kalkulationsbasis bzw. kulturelle Grundlage (Gegenhypothese zu Annahme 5)

Selbst wenn diese Analysen alle gelingen würden, bliebe vermutlich noch ein kulturwissenschaftlich inspirierter Restfragekatalog bestehen, der aus eher biographieanalytisch einlösbaren Problemen bestünde und an KOHLIS (1985) These von der allgemeinen Verbreitung eines Typs der rationalisierten, methodischen Lebensführung durch die langfristige Erwartung eines kontinuierlichen Lebenslaufs anknüpfen könnte. Die Wahrscheinlichkeit, einen mindestens siebzigjährigen Lebenslauf zu erleben, und die Durchsetzung eines Regimes aus Vorerwerbs-, Erwerbs- und Nacherwerbsphase ermöglichen drei biographische Orientierungsformen, die ohne Unterstellung eines institutionalisierten Lebenslaufmodells weitaus weniger nahe liegen: Erstens wird die zeitliche Unterscheidung zwischen Lebenszielen möglich – nicht alles muss hier und jetzt geschehen, Bestimmtes kann kurzfristig realisiert werden, manches lässt sich verschieben. Zweitens wird die Kalkulation des Einsatzes von Mitteln zur Erreichung bestimmter Lebensziele sinnvoller. Drittens wird die Bilanzierung des Erreichten zu bestimmten Lebenszeitpunkten möglich, die zudem durch die institutionalisierte Ordnung spezifischer Übergangsereignisse als gesellschaftlicher Normal-Standard eine orientierende Stützung erfährt.

In diesem Modell sind nun weitere Forschungsprobleme enthalten, die kurz umrissen werden sollen: Wenn man ein standardisiertes Modell des institutionalisierten Erwerbsverlaufs unterstellt, existiert dann auch ein Modell der ‚Erfolgskarriere‘? GIEGEL (1995: 215) bestimmt ‚Erfolgskarrieren‘ als „Sich-Durchsetzen in der Konkurrenz“ in erster Linie um höhere Berufspositionen. Die Identifikation einer solchen Erfolgskarriere bzw. die Orientierung an ihren Maßstäben hängt dann von der eindeutigen Zurechenbarkeit von Erfolg auf Positionen und Positionen zu spezifischen Lebenszeitphasen ab, also davon, dass Abschlüsse, Stellen, Altersnormen, Aufgaben hinsichtlich ihres Status kulturell valide institutionalisiert sind. Insofern hängt auch GIEGELS Modell davon ab, inwieweit die oben genannten Annahmen zur Ablaufstruktur, endogenen Strukturierung und sozialen Differenzierung von Lebensläufen noch zutreffend sind. Dabei könnte sich die ‚Semantik‘ (LUHMANN 1980) von Karrieren durchaus verändern. GIEGEL selbst hält zum Beispiel andere Maßstäbe für möglich, wie etwa die kontinuierliche Pflichterfüllung. Aber auch diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie an mindestens zwei Strukturmerkmale institutionalisierter Erwerbsverläufe anknüpfen: die Konsistenz einer Biographie in langfristiger Perspektive und die sequentielle Ordnung von elementaren Übergangsereignissen. Der Erfolg einer Karriere zeigt sich nicht in punktuellen Leistungen, sondern im Gesamtverlauf.

Genau diese Zugrundelegung von Kernelementen des standardisierten Lebenslaufmodells wird für die letzten beiden Jahrzehnte bestritten. Untersuchungen zu jüngeren Arbeitnehmern (BAETHGE et al. 1988) oder Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (wie Zeitarbeitern: BROSE et al. 1993) haben bereits auf plausible abweichende Orientierungsmuster hingewiesen. In subjektiver Hinsicht spricht BAETHGE (1991) von der Relevanz einer „normativen Subjektivierung der Arbeit“, eine These, die von BEHR (1997) und HEIDENREICH (1996) aufgegriffen wurde (kritisch dazu: CORSTEN 1999). WOHLRAB-SAHR (1995) sieht eine neue

Entwicklung in der ‚reflexiven Institutionalisierung‘ von Erwerbsbiographien, eine Idee, die etwa auch von MUTZ (1997) mit Hinblick auf ‚reflexive Bezugnahmen‘ auf Erwerbsdiskontinuitäten behauptet wurde. Diese Diagnosen lassen sich nochmals hinein verlängern in die bisher eher berufs- und erwachsenenpädagogisch geführte Debatte um das lebenslange Lernen. Hierbei kann dem Berufskonzept, das bisher überwiegend mit dem Etikett des ‚Lebensberufs‘ versehen wurde, eine neue, andersartige Schlüsselstellung zugewiesen werden, indem die Funktionalität des Berufsprinzips im Rahmen von ‚Übergangsbioographien‘ (SOLGA/TRAPPE 2000) verfolgt wird. Behauptet wird in diesem Kontext außerdem, dass durch die zunehmende Durchsetzung einer „Ökonomie der Aufmerksamkeit“ (FRANCK 1998) einfache Kalkulationen von Kosten und Nutzen bzw. Erfolg und Misserfolg aufgrund der nahezu unbegrenzt gestiegenen Informationen unmöglich gemacht werde. Entscheidungen würden somit zunehmend abhängig von der Suggestivkraft möglicher Alternativen.

Entscheidend ist an diesen (behaupteten) Entwicklungen, dass sie die Revidierbarkeit von grundlegenden Karriereorientierungen implizieren und somit die kulturelle Validität des von GIEGEL beschriebenen ‚Konkurrenzmodells‘ bzw. KOHLIS Perspektive einer an langfristiger Konsistenz orientierten Lebensführung als Rationalitätspostulat aushöhlen könnten. Biographische Studien haben zwar eine Fülle von faktisch auftretenden Varianten der Karriereentwicklung nachweisen können. Allerdings bleibt es schwierig, die jeweiligen Formen in einem sozialen Gesamttraum (also makroskopisch) zu verorten bzw. mit Bezug auf allgemeinere Bedingungsfaktoren zu vergleichen. Eine Kombination biographischer Studien mit Lebensverlaufdaten, die nicht rein additiv ist und in methodischer Hinsicht überzeugt, steht immer noch aus und könnte eine sinnvolle Bereicherung der Forschung darstellen.

4. Fazit und Ausblick: Uneinheitliche ‚Logiken‘ des Wandels?

Im vorangegangenen Abschnitt haben wir Belege für Stabilität und Wandel eines institutionalisierten Lebenslaufregimes aufgeführt. Dazu haben wir Thesen und Gegenthesen zu fünf kontroversen Problemkomplexen gegenübergestellt: Die Annahme einer institutionellen Gerechtigkeit zentraler biographischer Übergänge in der Bildungs- und Erwerbskarriere wurde mit Befunden der Zunahme von erwerbsbiographischen Zwischenphasen – etwa in Form von Mehrfachausbildungen – konfrontiert; der Vorstellung eines endogenen Selektionsmechanismus, der über Bildungsabschlüsse organisiert wird, wurde die Beobachtung der ‚Inflation‘ von Bildungszertifikaten gegenübergestellt; der Behauptung der Reproduktion sozialer Ungleichheit über die Differenzierung von Lebensverläufen wurden Indizien für neue (insbesondere geschlechtsspezifische) Ungleichheitslagen entgegengesetzt; der Vermutung eines beruflich und innerbetrieblich segmentierten bzw. ‚fordistischen‘ Arbeitsmarktes wurde durch Untersuchungsergebnisse kontrastiert, die ‚neue‘ Formen der Verknüpfung von Organisationsbindung (z. B. Zeitarbeit oder ‚Clans‘) und Erwerbsbiographie andeuten; der Annahme einer auf langfristige Bilanzierung des Karriereerfolgs hin ausgerichteten und darüber ‚rationalisierten‘ Biographie wurde die Idee entgegengehalten, dass sich Erfolgsmaßstäbe nicht nur ändern können, sondern in der gegenwärtigen Situation grundlegende Para-

doxien biographischer Entscheidung auftreten könnten, die eine Orientierung an biographischer Rationalität, Erfolgsmaximierung oder -optimierung sehr fraglich erscheinen ließen.

An verschiedenen Stellen ist deutlich geworden, wie viele Fragen bereits auf der Ebene dieser Einzelthemen empirisch offen sind. Dennoch möchten wir an diesem Punkt noch einen theoretischen Schritt weitergehen (und auch ein wenig spekulativer werden). Im Überblick zeigt sich nämlich, dass die behaupteten Wandlungstendenzen zumeist auf verschiedene Objekte abzielen. Sie betreffen teils die Risiken und Orientierungen individueller Biographien, teils Veränderungen der Mechanismen sozialer Strukturierung, teils Aspekte des Organisationswandels und der Transformation institutioneller Steuerungsmuster, ohne dass deren Konsequenzen für die jeweils anderen Ebenen hinreichend begründet wären. Wie also hängen insbesondere Institutionenentwicklung und Lebenslaufstrukturierung zusammen? Die Entwicklungstendenzen auf den genannten Ebenen müssen keineswegs einer einheitlichen Logik folgen. Im Vorgriff auf umfassendere Analysen möchten wir abschließend vier Formen möglicher Wechselbeziehungen aufführen, über die eine Veränderung von Lebenslaufsmustern vermittelt sein könnte:

- (a) eine Sinn- oder Entwicklungsverwandtschaft der Trends auf den verschiedenen Ebenen im Sinne einer abgeschwächten Homogenitätsannahme für die diskutierten Wandlungstendenzen („Homologie“),
- (b) ein hierarchisch geordnetes, kausal interpretierbares Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Ebenen mit einer dominierenden Entwicklungsdimension („Kausale Dominanz“),
- (c) eine in Richtung Anomie tendierende Diskrepanz der Trends in den einzelnen Dimensionen („Anomische Desintegration“) und
- (d) eine multikausal und dynamisch variabel zu deutende Konkurrenz- bzw. Konfliktbeziehung zwischen den Entwicklungsdimensionen („Konfligierende Integration“).

So könnte man beispielsweise Pluralisierung und Individualisierung der Lebensformen und der Regulierung und Globalisierung der sozioökonomischen Institutionen als sinnhaft verwandte bzw. ‚familienähnliche‘ Entwicklungsrichtungen interpretieren. Der sich in ihnen ausdrückende Sinn wäre eine zunehmende Liberalisierung. Bei der unter (a) skizzierten Vorstellung muss keine kausale Beziehung unterstellt werden, der die Entwicklungstrends ursächlich erklären würde. Dies wäre jedoch für die Zusammenhangskonstruktion des Typs (b) der Fall. In diesem Sinne könnten etwa sozioökonomische Interessensgruppen identifiziert werden, die eine stärkere Flexibilisierung und Deregulierung der Wirtschaft forcierten und gleichzeitig entsprechende Lebensmuster bevorzugen. Diese Lesart könnte in Diagnosen vom Typ (c) weitergeführt werden, in der allerdings die Annahme einer Gleichgerichtetheit der auf verschiedenen Ebenen vermuteten Trends aufgegeben wird. So könnten ‚anomische Überlastungen‘ individueller Biographien gerade dann auftreten, wenn zwar ‚semantisch‘ ein Modell der radikalen Individualisierung und kulturellen Pluralisierung die subjektiven Karriereorientierungen beherrscht, jedoch auf der ‚faktischen‘ Verlaufebene nach wie vor endogene Selektivitätsmechanismen über die biographische Akkumulation von Ressourcen und Zertifikaten (Humankapital) stattfinden würden. Dies wäre ein klassischer Fall von – im MER-

TONschen Sinn – Anomie, da die dominierenden kulturellen Ziele und institutionell verfügbaren Karrieremechanismen nicht passfähig wären. Um dem kulturellen Ziel der Individualisierung gerecht zu werden, müsste man sich biographisch möglichst lange perspektivisch ‚offen‘ geben, während die faktische Karriere zu einer möglichst frühen Festlegung des Kompetenzbereichs zwingen würde. Der unter (d) genannte Zusammenhang weist auch auf die Heterogenität von Entwicklungsdimensionen, die prinzipielle Möglichkeit einer zeitweiligen Dominanz, aber auch die Chance einer zumindest zeitweiligen Konvergenz und (Re-)Integration der Dimensionen. So könnten anomische Tendenzen auch dadurch gemildert werden, dass in bestimmten historischen (oder auch biographischen) Phasen mal die kulturelle Seite und mal die ökonomische vorherrscht.

Den eben genannten Beziehungen zwischen unterschiedlichen Dimensionen lassen sich wiederum jeweils mögliche Diagnosen über Stabilität und Veränderungen zuordnen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Wechselbeziehungen zwischen Wandlungsdimensionen von Institutionen und Lebenslaufmustern

Ebenen-Relation	Veränderungsdiagnose	
	Wandel	Stabilität
Homologie	Ökonomische Flexibilisierung und biographische Individualisierung weisen in die gleiche Richtung	Langsamkeit des institutionellen Wandels und Persistenz von Karrieremechanismen
Kausale Dominanz	ökonomische Flexibilisierung verlangt biographische Individualisierung (oder umgekehrt)	Langsamkeit des institutionellen Wandels bedingt die Persistenz von Karrieremechanismen und Lebenslaufregimes
Anomische Desintegration	Tendenzielle Auflösung der ‚sozialen Einbettung‘ biographischer Lagen	
Konfligierende Integration	Problem- und situationsabhängige Modernisierung moderner Gesellschaften und Lebenslaufmuster	

Modelle homolog erfolgreicher oder kausal von einer Ebene dominierter Entwicklungen wären dann in inhaltlicher Hinsicht stärker durch die (relativ eindeutige) Zurechnung von Stabilität oder Wandel bestimmt. Ökonomische Flexibilisierung des Wohlfahrtsstaates wäre auf institutioneller und organisatorischer Ebene im Einklang mit Individualisierung und Pluralisierung der biographischen Lebensführung. Ökonomische Flexibilisierung von Institutionen und Organisationen würde die Pluralisierung der Lebensverhältnisse bedingen (möglicherweise könnte auch Individualisierung der Lebensverläufe die Flexibilisierung der Institutionen bedingen). Umgekehrt würden im Falle der Stabilität die ‚lange Dauer‘ institutioneller Regulationsmechanismen eine Persistenz von Lebenslaufmustern und ihrer sozialen Differenzierung entsprechen bzw. diese bedingen.

Theoretisch komplexer und offener sind die Wechselbeziehungen in Form der konfligierenden Integration oder anomischen Desintegration, da diese die tendenzielle Widersprüchlichkeit der Lebenslaufstrukturdimensionen ernster nehmen. Während aber erstere die Steuerbarkeit von Wohlfahrtsstaaten mittel- bis langfristig in einer Risikokonstellation mit offenem Ausgang sehen dürften, könnte mit der These einer eher pragmatischen ‚Modernisierung moderner Gesellschaften‘ die Lernfähigkeit moderner Basisinstitutionen hervorgehoben werden, die aus der Notwendigkeit entsteht, in einem fortschreitenden Prozess zwischen den tendenziell widersprüchlichen Entwicklungsdimensionen zu vermitteln.

Wir können diese weiterführenden Implikationen, die Zuordnung einzelner Diagnosen und theoretischer Zusammenhänge, hier nur als Ausblick formulieren. Unsere Ausführungen sollten jedoch hinreichend begründet haben, dass aktuelle, eher makrotheoretisch formulierte Wandlungsszenarien sich mikroanalytisch über die Beschreibung von Lebensverlaufsmustern und deren innere Zusammenhänge erschließen und damit auch empirisch gehaltvoll prüfen lassen³ – und dass dies einen deutlichen Erkenntnisgewinn verspricht.

Literatur

- BAETHGE, MARTIN (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42, 6–20.
- BAETHGE, MARTIN, BRIGITTE HANTSCHKE, WOLFGANG PELULL und ULRICH VOSKAMP (1988): *Jugend: Arbeit und Identität*. Opladen: Leske + Budrich.
- BECK, ULRICH (1986): *Risikogesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- BEHR, MICHAEL (1997): Wertewandel und Neuer Arbeitstyp. In: *Berliner Debatte Initial*, 8, 37–48.
- BERGER, PETER A. (1990): Ungleichheitsphasen. Stabilität und Instabilität als Aspekte ungleicher Lebenslagen. In: *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband der „Sozialen Welt“*, 319–350
- BLOSSFELD, HANS-PETER (1987): Labor Market Entry and the Sexual Segregation of Careers in the Federal Republic of Germany. *American Journal of Sociology*, 93, 89–119.
- BLOSSFELD, HANS-PETER (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess – Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf. Frankfurt/M.: Campus.
- BLOSSFELD, HANS-PETER und KARL ULRICH MAYER (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentations-theorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40, 262–283.
- BROSE, HANNS-GEORG, MONIKA WOHLRAB-SAHR und MICHAEL CORSTEN (1993): *Soziale Zeit und Biographie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

3 Aus diesem Grund sehen wir die Überlegungen unseres Aufsatzes als einen theoretischen Leitfaden für die Untersuchung von Ausbildungs- und Berufsverläufen der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland an, die als jüngste Teilstudie des Forschungsprogramms ‚Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel‘ am Forschungsbereich ‚Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung‘ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin, auf den Weg gebracht ist.

- BROSE, HANNS-GEORG, URSULA HOLTGREWE und GABRIELE WAGNER (1994): Inklusionsverhältnisse in Organisationen. *Zeitschrift für Soziologie*, 23, 255–274.
- CARLIN, WENDY (1996): West German Growth and Institutions. In: Crafts, Nicolas und Gianni Toniolo (Hg.): *Economic Growth in Europe since 1945*. Cambridge: Cambridge University Press, 455–489
- CARROLL, GLENN R. und KARL ULRICH MAYER (1986): Job-shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size. *American Sociological Review*, 51, 323–341.
- CORSTEN, MICHAEL (1999): Treulose Arbeitsindividuen ohne berufliche Bindung? Mythen und Anti-Mythen zur Krise der beruflichen Sozialisation. In: Honegger, Claudia, Stefan Hradil und Franz Traxler (Hg.): *Grenzenlose Gesellschaft*. Opladen: Leske+Budrich. 290–306.
- CYBA, EVA (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, Birgit et al. (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: edition sigma, 37–61.
- DIETRICH, HANS (1998): Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt auch 1998: Inhaltliche und methodische Befunde aus der Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. *IABkurzbericht*, 22, 3–10.
- FRANCK, GEORG (1998): *Die Ökonomie der Aufmerksamkeit*. München: Hanser.
- GEISLER, BIRGIT, MAIER, FRIEDERIKE und BIRGIT PFAU-EFFINGER. (Hg.) (1998): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: edition sigma.
- GIEGEL, HANS JOACHIM (1995): Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere. In: Alheit, Peter et al. (Hg.): *Biographien in Deutschland*. Opladen: Westdeutscher Verlag. 213–231.
- GIERSCH, HERBERT, PAQUÉ, KARL-HEINZ und HOLGER SCHMIEDING (1992): *The fading miracle: four decades of market economy in Germany*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- GOEDICKE, ANNE (2002): *Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit: die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989*. Wiesbaden : Westdeutscher Verlag.
- GRANOVETTER, MARK (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91, 481–510.
- GROSS, PETER (1999): *Ich-Jagd*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- HEIDENREICH, MARTIN (1996): Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. *Soziale Welt*, 47, 24–43.
- HEINZ, WALTER R. (Hg.) (1999): *From education to work: cross-national perspectives*. Cambridge [u. a.]: Cambridge Univ. Press.
- HEINZ, WALTER R (Hg.) (2000): *Übergänge: Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs*. Weinheim: Juventa.
- HEITMEYER, WILHELM (1997): *Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- HENZ, URSULA und INEKE MAAS (1995): Chancengleichheit durch die Bildungsexpansion? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 47, 605-633.
- HILLMERT, STEFFEN (2001): *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- KERN, HORST und MICHAEL SCHUMANN (1998): Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg. *SOFI-Mitteilungen*, 26, 7–14.
- KOHLI, MARTIN (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslauf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1–29.
- KOHLI, MARTIN (2000): Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: Kocka, Jürgen und Claus Offe (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/M.: Campus, 362–382.

- KONIEZKA, DIRK (1998): Langfristige Wandlungstendenzen im Übergang von der Schule in den Beruf. *Soziale Welt*, 49, 107–134.
- KONIEZKA, DIRK (1999): *Ausbildung und Beruf*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- KRECKEL, REINHARD (1989): Klasse und Geschlecht. Die Geschlechtsindifferenz der soziologischen Ungleichheitsforschung und ihre theoretischen Implikationen. *Leviathan*, 17, 305–321.
- KRONAUER, MARTIN (2000): Massenarbeitslosigkeit – gesellschaftliche Spaltungen und Ausschlüsse. *SOFI-Mitteilungen*, 28, 113–121.
- LAUTERBACH, WOLFGANG (1994): *Berufsverläufe von Frauen: Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt/Main; New York: Campus.
- LUHMANN, NIKLAS (1980): *Gesellschaftliche Struktur und semantische Tradition*. In: *Gesellschaftsstruktur und Semantik*. Band 1. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- LUTZ, BURKART (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. Frankfurt/M.: Campus.
- MAIER, FRIEDERIKE (1998): Ökonomische Arbeitsmarktforschung und Frauenerwerbstätigkeit – Versuch einer kritischen Bilanz. In: Geissler, Birgit et al. (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: edition sigma, 17–35.
- MAYER, KARL ULRICH (1987): *Lebensverlaufs-forschung*. In: Voges, Wolfgang (Hg.): *Methoden der Biographie- und Lebensverlaufs-forschung*. Opladen: Leske + Budrich, 51–73.
- MAYER, KARL ULRICH (2001): *Lebensverlauf*. In: *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Schäfers, Bernhard und Wolfgang Zapf (Hg.). Opladen: Leske + Budrich (2. Aufl.).
- MAYER, KARL ULRICH und GLENN R. CARROLL (1987): *Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility*. *European Sociological Review*, 3, 14–38.
- MAYER, KARL ULRICH und HANS-PETER BLOSSFELD (1990): *Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf*. In: Berger, Peter A. und Stefan Hradil (Hg.): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. Sonderband 7 der *Sozialen Welt*. Göttingen: Schwartz, 297–318.
- MAYER, KARL ULRICH und WALTER MÜLLER (1986): *The State and the Structure of the Life Course*. In: Sorensen, Aage B., Franz Weinert und Lonnie R. Sherrod (Hg.): *Human Development and the Life Course: multidisciplinary perspectives*. Hillsdale, N.J., 217–245.
- MÜLLER, WALTER und RAINER HAUN (1994): *Bildungsungleichheit im sozialen Wandel*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 46, 1–42.
- MUTZ, GERD (1997): *Dynamische Arbeitslosigkeit und soziale Disparitäten in West- und Ostdeutschland*. In: Corsten, Michael und Helmut Voelzkow (Hg.): *Transformation zwischen Markt, Staat und Drittem Sektor*. Marburg: Metropolis, 143–161.
- NEUBÄUMER, RENATE (1993): *Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ – empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz*. In: *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*. Bd.44. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 105–131.
- OFFE, CLAUS (1998): *Der deutsche Wohlfahrtsstaat: Prinzipien, Leistungen, Zukunftsaussichten*. *Berliner Journal für Soziologie*, 3, 359–380.
- PAUL-KOHLHOFF, ANGELA und WILFRIED KRUSE (1997): *Jugendlich und arbeitslos am Ende der neunziger Jahre*. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 48, 703–712.
- PFAU-EFFINGER, BIRGIT (1996): *Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48, 462–492.
- POLANYI, KARL (1937/1974): *The Great Transformation*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- RABE-KLEBERG, URSULA (1995): *Warum Frauen immer länger auf bessere Schulen gehen und trotzdem als ungelernert gelten*. In: Hoerning, Erika M. und Michael Corsten (Hg.): *Institution und Biographie*. Pfaffenweiler: Centaurus, 26–38.
- SCHNABEL, KAI und SUSANNE HEYN (1996): *Berufswünsche von Schulabgängern – und was aus ihnen wurde*. In: *Bildungsverläufe und psychosoziale Entwicklung im Jugendalter (BIJU)*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, 49–55.

- SCHOBER, KAREN (1995): Von der Verbleibs- zur Übergangsforschung: Ein Plädoyer für mehr betriebsbezogene Forschungsansätze. In: Westhoff, Gisela (Hg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf: Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bielefeld: Bertelsmann, 71–79.
- SCHÖMANN, KLAUS (1994): The Dynamics of Labor Earnings over the Life Course: A Comparative and Longitudinal Analysis of Germany and Poland. Berlin: edition sigma.
- SENGENBERGER, WERNER (1987): Struktur und Funktion von Arbeitsmärkten. Frankfurt/M.: Campus.
- SOLGA, HEIKE und DIRK KONIETZKA (2000): Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 26, 111–147.
- SOLGA, HEIKE und HEIKE TRAPPE (2000): Die Duale Ausbildung: Ambivalenzen veränderter Übergangsbioographien. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 96, 244–260.
- SPRENGER, REINHARD K. (2000): Das Prinzip Selbstverantwortung: Wege zur Motivation. Frankfurt/M.: Campus.
- TESSARING, MANFRED (1995): Übergänge ins Beschäftigungssystem und Fachkräftenachfrage. In: Westhoff, Gisela (Hg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf: Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bielefeld: Bertelsmann, 81–92.
- TÖLKE, ANGELIKA (1989): Lebensverläufe von Frauen. Weinheim und München: Juventa.
- WOHLRAB-SAHR, MONIKA (1995): Erfolgreiche Biographie – Biographie als Leistung. In: Alheit, Peter et al. (Hg.): Biographien in Deutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag, 232–249.

Anschrift der Autoren: PD Dr. Michael Corsten, Carl-Zeiss-Str. 2/3, 07743 Jena (Friedrich-Schiller-Universität Jena, SFB 580)
Dr. Steffen Hillmert, wiss. Mitarbeiter, Leutzeallee 94, 14195 Berlin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung)