

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hildegard Schaeper, Thomas Kühn, Andreas Witzel

Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und
Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster
und biografische Umgangsweisen betrieblich
ausgebildeter Fachkräfte

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte

Hildegard Schaeper, Thomas Kühn und Andreas Witzel*

Eine verbreitete These geht davon aus, dass sich infolge des sozioökonomischen Wandels der Industriegesellschaften zum einen der um die Erwerbsarbeit zentrierte „Normallebenslauf“ auflöst und dass zum anderen der Beruf seine institutionelle Stabilität und damit seine Bedeutung für die Erwerbstätigkeit und als Orientierungsgröße in der Biografiegestaltung verliert. Wenn es auch Konsens ist, dass sich die Erwerbsarbeit in ihrer Gestalt ändert, so ist doch empirisch noch nicht hinreichend geklärt, wie weit diese Veränderungsprozesse fortgeschritten sind und wie stark sie sich in den Lebensverläufen niederschlagen. Mit diesen Konsequenzen des Wandels für Lebensläufe sowie berufsbiografische Thematisierungen und Gestaltungsweisen beschäftigt sich der vorliegende Beitrag.

Anhand einer quantitativen Längsschnittuntersuchung mit einer Kohorte junger Fachkräfte, deren berufliche Entwicklung vom Lehrabschluss 1989/90 bis ca. acht Jahre nach Beendigung der Berufsausbildung verfolgt wurde, wird am Beispiel von sechs der häufigsten Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen gezeigt, dass sowohl unterbrochene Erwerbsverläufe als auch Berufswechsel keine Ausnahmeerscheinung darstellen, sondern zur Normalität geworden sind. Allerdings ist Diskontinuität nicht per se mit Instabilität oder Prekarität gleichzusetzen, und bis zu einem gewissen Grade sind Erwerbsverläufe wie auch Berufswechsel nach wie vor beruflich bestimmt.

Auf der Basis qualitativer Längsschnittdaten, die mit einem Sub-Sample des quantitativen Panels erhoben wurden, werden diskontinuierliche Erwerbsverläufe und Berufswechsel aus subjektbezogener Perspektive untersucht. Dabei wird zum einen deutlich, dass auch die verschiedenen Formen der Interpretation und Gestaltung von Diskontinuität zum Teil beruflich geprägt sind und dass für junge Erwachsene mit diskontinuierlichen Erwerbskarrieren die Erwerbsarbeit eine hohe subjektive Relevanz behält. Zum anderen zeigt sich, dass einem Berufswechsel in den meisten Fällen der Aufbau einer neuen beruflichen Orientierung vorausgeht, dass somit dem Beruf eine hohe subjektive Bindekraft zukommt.

Das Berufskonzept – so lautet das Resümee – hat als Erklärungspotenzial für Erwerbsverläufe und in seiner Orientierungsfunktion für junge Erwachsene nach wie vor einen hohen Stellenwert.

Gliederung

- 1 Sozioökonomischer Wandel und Erwerbsbiografien: Fragestellungen
- 2 Daten und Methoden
 - 2.1 Quantitative Daten und Methoden
 - 2.2 Qualitative Daten und Methoden
- 3 Diskontinuierliche Erwerbsverläufe
 - 3.1 Von der „Normalbiografie“ zur „Bastelbiografie“?
 - 3.2 Erwerbsverläufe von Lehrabsolventinnen und -absolventen
 - 3.3 Biografische Interpretation und Gestaltung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe
- 4 Das Ende des Berufs?
 - 4.1 Zur Entberuflichung von Erwerbsverläufen und Erwerbsarbeit
 - 4.2 Berufsfremde Erwerbsarbeit in den Berufsverläufen von Lehrabsolventinnen und -absolventen
 - 4.3 Beruf als Orientierungsgröße in der Biografiegestaltung

5 Fazit: Verliert der Beruf seine lebenslaufstrukturierende und subjektiv bindende Kraft?

Literatur

1 Sozioökonomischer Wandel und Erwerbsbiografien: Fragestellungen

„Individualisierung“, „Erosion der Erwerbsarbeit“ und „Globalisierung“ gelten als zentrale Kennzeichen des derzeit in Industriegesellschaften zu beobachtenden sozioökonomischen Wandels und als Entwicklungen, die weitreichende Konsequenzen für Lebensführung, Lebensplanung und Lebensverläufe zeitigen.

Infolge von „Individualisierung“ und „Erosion der Erwerbsarbeit“, so die These, löst sich der um die Erwerbsarbeit zentrierte (männliche) „Normallebenslauf“ zunehmend auf und macht einer durch Diskontinuität und immer raschere sowie häufigere Wechsel zwischen verschiedenen Statusbereichen – Erwerbstätigkeit in ihren unterschiedlichen Facetten, Arbeitslosigkeit, Familienarbeit, Weiterbildung usw. – geprägten „Bastelbiografie“ Platz. Dass Individualisierung nicht reine Fiktion ist und dass die Erwerbsarbeit ihre Gestalt ändert, ist Konsens. Dennoch ist zu fragen, wie weit diese Prozesse fortgeschritten sind und wie stark sie sich in den Lebensverläufen niederschlagen.

Dieser letzten Teilfrage, d. h. der Frage der Individualisierung von Lebensverläufen, widmet sich der dritte Abschnitt unse-

* Dr. Hildegard Schaeper, Thomas Kühn, Dipl.- Psych., und Dr. Andreas Witzel sind wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsprojekt A 1 „Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit“ (Projektleiter: Prof. Dr. Walter R. Heinz) des Sonderforschungsbereichs 186 „Statuspassagen und Risiken im Lebenslauf“ an der Universität Bremen. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

res Beitrages. Anhand der Erwerbsverläufe einer Kohorte junger Fachkräfte aus sechs Berufen, deren berufliche Entwicklung vom Lehrabschluss im Jahre 1989/90 bis ca. acht Jahre nach Beendigung der Berufsausbildung mit mehrmaligen standardisierten Befragungen verfolgt wurde, werden die derzeit empirisch vorfindbaren Erwerbsverlaufsformen beschrieben und daraufhin untersucht, inwieweit sie „entstandardisiert“ sowie „entstrukturiert“ und „entberuflicht“, d. h. von den „klassischen“ Faktoren sozialer Ungleichheit wie Geschlecht, Qualifikation/Beruf und soziale Herkunft unabhängig sind.

Dabei wird sich zeigen, dass eine kontinuierliche Erwerbsbiografie nicht die Qualität eines allgemeingültigen Standardmodells besitzt, sondern dass Unterbrechungen, Brüche, Umwege, Schleifen, kurz: Diskontinuität vorherrschen. Diskontinuität kann jedoch mehrere Formen annehmen und unterschiedlich „motiviert“ sein. Es wird deshalb auch die Frage behandelt, welche biografischen Perspektiven und Umgangsweisen mit unterbrochenen Erwerbskarrieren verbunden sind. Die Beantwortung dieser Frage erfolgt anhand qualitativer Längsschnittdaten, die bei einer theoretisch begründeten Auswahl von Befragten des oben genannten quantitativen Panels mit mehrmaligen problemzentrierten Interviews erhoben wurden.

Mit dem Begriff der „Globalisierung“ verbindet sich u. a. die Annahme, dass die Betriebe einer neuartigen Wettbewerbssituation ausgesetzt sind, die eine Umgestaltung der Arbeits- und Betriebsorganisation in Richtung einer stärkeren Prozessorientierung erfordert. Ein derartiger Organisationsmodus, der sich am Produktions- und Geschäftsprozess von der Planung bis zum Vertrieb orientiert und die Grenzen zwischen Abteilungen überwindet, bedeutet unter anderem eine Abkehr von der berufs- und funktionsbezogenen Arbeitsteilung und damit eine Erosion der Beruflichkeit als eines zentralen Strukturprinzips des deutschen Beschäftigungssystems (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 1998).

Schon bevor die Auflösung des Berufsprinzips als tragende Säule betrieblicher Organisationskonzepte beobachtet und seine Funktionalität für die Herausforderungen einer globalisierten Wirtschaft in Frage gestellt wurden, waren angesichts häufiger Berufswechsel Zweifel an der Tragfähigkeit des Berufs für die Gestaltung der Erwerbsbiografie angemeldet worden. Solche beruflichen Diskontinuitäten allein können aber die Institution des Berufs nicht in ihren Grundfesten erschüttern. Erst mit dem Wandel betrieblicher Steuerungsformen von einer funktions- und berufsbezogenen zu einer prozessorientierten Organisation, so die These von Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky (ebd.), hat der Beruf als zentrale Institution der Gesellschaft und als sozialstrukturelle Kategorie weitgehend ausgespielt.

Sollte sich die Institution des Berufs in einem fortgeschrittenen Stadium der Auflösung befinden, so sind Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen zu vermuten. Auf der Ebene von Berufsverläufen dürfte sich eine weitgehende Entkoppelung von Berufstätigkeit und Ausbildungsberuf zeigen. Inwieweit dieses der Fall ist, inwieweit also auch in dieser Hinsicht eine „Entberuflichtung“ von Erwerbsmustern festzustellen ist, wird in Abschnitt 4 unseres Beitrages untersucht. Konkret wird gefragt, welches Ausmaß und welche Formen Berufswechsel in unserer Untersuchungsgruppe annehmen, ob sich Unterschiede zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen zeigen und worauf diese zurückzuführen sind.

Individuelle Berufswechsel allein erlauben keine Aussage über die Bedeutung des Berufs als eines kognitiven Schemas der Wahrnehmung, Deutung und Orientierung; die Aufgabe der Orientierung an einem Lebensberuf bedeutet nicht automatisch den Abschied vom Berufskonzept. Wir werden deshalb in einem weiteren Teil des Abschnitts 4 unter Rückgriff auf unser qualitatives Material die Auswirkungen einer De-Institutionalisierung des Berufs auf der Ebene individueller Wahrnehmungs- und Deutungsmuster thematisieren und untersuchen, welche Perspektiven auf Erwerbsarbeit bei einem Berufswechsel zu beobachten sind.

Wie wichtig empirische Untersuchungen zu den skizzierten Zeitdiagnosen und den behaupteten Entwicklungstendenzen sind, zeigen die neueren Debatten in der Berufsbildungspolitik und -forschung um das Ende des dualen Systems der Berufsausbildung. Wenn Berufe nicht mehr die Basis der Organisation von Arbeit und Arbeitsmarkt sind, dann steht, so eine Schlussfolgerung, auch die Berufsförmigkeit der Ausbildung zur Disposition. Wenn schrumpfendes Arbeitsvolumen und technologischer Wandel zu erhöhten Flexibilitätsanforderungen und damit zu „Job-Hopper“-Karrieren und lebenslangem Lernen führen, wenn insgesamt die Erwerbsarbeit an Bedeutung verliert, dann wird – so die Argumentation – auch die berufliche Erstausbildung entwertet. Quintessenz: Das duale System der Berufsausbildung steckt angesichts dieser und anderer Entwicklungen nicht nur in der Krise, sondern hat auch keine Zukunft mehr (vgl. insbesondere Geißler 1991; dagegen z. B. Arnold 1993, Lempert 1995).

2 Daten und Methoden

Die Beantwortung der in Pkt. 1 angerissenen Fragen erfolgt auf Grundlage empirischer Daten aus dem Teilprojekt A 1 des an der Universität Bremen angesiedelten Sonderforschungsbereichs 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“, das mit quantitativen wie qualitativen Verfahren Berufsbiografien und -verläufe sowie familienbezogene Statuspassagen einer Kohorte von Absolventinnen und Absolventen einer – weit überwiegend dual organisierten – Berufsausbildung untersucht. Im Rahmen der als prospektiver Längsschnitt angelegten Studie wurden Maschinenschlosser, Kfz-Mechaniker, Friseurinnen (und wenige Friseure) sowie Büro-, Bank- und Einzelhandelskaufleute befragt, die 1989/90 in den Arbeitsmarktregionen München und Bremen ihre Ausbildung abgeschlossen hatten. Die Konzentration auf zwei durch unterschiedliche Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen gekennzeichnete Regionen erfolgte, um regionalen Disparitäten und damit der in der Lebensverlaufsforschung vernachlässigten Kategorie des Raums systematisch Rechnung tragen zu können (vgl. Schaeper/Kühn/Witzel 2000). Der Auswahl der sechs Ausbildungsberufe lagen folgende Kriterien zugrunde: Auf Grundlage der Untersuchungen von Annelore Chaberny (1986) sowie von Rudolf Werner und Thomas Clauß (1986) wurden Berufe mit ungünstigen und günstigen Beschäftigungschancen einbezogen. In der Auswahl sind nur die traditionell am stärksten besetzten Ausbildungsberufe und sowohl Dienstleistungs- wie auch gewerbliche Berufe vertreten. Schließlich berücksichtigt der Einbezug von typischen Frauenberufen, typischen Männerberufen und Mischberufen die Strukturkategorie „Geschlecht“. Hinsichtlich der relevantesten Unterscheidungsmerkmale spiegeln die ausgewählten Berufe ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen wider. Gleichzeitig kann mit unserem Ansatz die lebensverlaufsstrukturierende Wirkung des Berufs auf der Ebene einzelner Berufe und damit genauer und trennschärfer untersucht werden.

2.1 Quantitative Daten und Methoden

Das quantitative Panel („Makro-Panel“) umfasst insgesamt vier Wellen. Die vierte Welle wurde 1997/98, also ca. acht Jahre nach Ausbildungsabschluss, durchgeführt und erreichte einen Rücklauf von 989 auswertbaren Fragebögen. Die Rücklaufquote in Höhe von 49 % – angesprochen wurden alle erreichbaren Teilnehmerinnen und Teilnehmer der ersten Welle – ist zwar zufriedenstellend, doch ist das Sample zugunsten von Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmern verzerrt, die sich erfolgreich am Arbeitsmarkt behaupten konnten. Auch wenn dieser „bias by success“ kein Spezifikum unserer Untersuchung ist, muss davon ausgegangen werden, dass damit prekäre Erwerbsverläufe unterrepräsentiert sind und das Ausmaß von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und Berufswechseln unterschätzt wird. Da die im Folgenden präsentierten Analysen allerdings nicht die Ermittlung genauer Größenordnungen zum Ziel haben, sondern die Herausarbeitung von Tendenzen und vor allem von systematischen Zusammenhängen z. B. mit dem Ausbildungsberuf, dürften die getroffenen Aussagen in ihrer Substanz Bestand haben. Eine nennenswerte Auswirkung der Stichprobenverzerrung auf Assoziationsmaße und Effektparameter wäre nur unter der unplausiblen Annahme zu erwarten, dass die Unterrepräsentanz von prekären Erwerbsverläufen gruppenspezifisch ist.

Mit dem standardisierten Fragebogen wurden u. a. die Erwerbs- und Berufsverläufe vom Ausbildungsabschluss bis zum Befragungszeitpunkt monatsgenau mit zwei Kalendarien erfasst. Das eine Kalendarium bildet die Erwerbsverläufe mit elf relativ groben Kategorien ab (u. a. Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit, Familienarbeit, Bildungsphasen), mit dem anderen wurden die beruflichen Tätigkeiten differenzierter erhoben.

Mit dieser detaillierten Rekonstruktion bietet sich die Möglichkeit, die Entwicklung von Erwerbs- und Berufskarrieren aus ganz verschiedenen Blickwinkeln zu thematisieren. Unter Punkt 4 dieses Beitrags wird berufliche Kontinuität unter dem Aspekt des Verbleibs im Ausbildungsberuf betrachtet. In Abschnitt 3 dagegen steht die Frage im Mittelpunkt, in welchem Maße die Normalitätsunterstellung einer durchgehenden Vollzeitwerbstätigkeit Gültigkeit hat und welche Unterbrechungsformen und Unterbrechungsmuster zu beobachten sind. Dazu wurde zwischen folgenden Zuständen unterschieden: Vollzeitwerbstätigkeit (einschl. Wehr-/Zivildienst), Teilzeiterwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildung, Familienarbeit, sonstige Tätigkeiten (z. B. Krankheit, Auslandsaufenthalt, Au-pair-Tätigkeit). Zu den derart konzeptualisierten Erwerbsverläufen liegen von 986 der 989 Befragten lückenlose Angaben vor. Aufgrund von Unterschieden beim Datum des Ausbildungsabschlusses und beim Befragungszeitpunkt variiert die Länge der erfassten Verläufe zwischen 90 und 107 Monaten. Die durchschnittliche Sequenzlänge liegt bei 100,4 Monaten, deckt also einen Zeitraum von gut acht Jahren nach Beendigung der Berufsausbildung ab.

Um die durch Dauer und Anordnung der verschiedenen Zustände charakterisierten Verläufe in ihrer Gesamtheit analysieren zu können, wurde auf die „Optimal-Matching-Technik“ zurückgegriffen. Dieses Verfahren ermöglicht zunächst einmal nur die quantitative Bestimmung der Unähnlichkeit bzw. Ähnlichkeit von Sequenzen (Einzelheiten bei Abbott/Hrycak 1990; Erzberger/Prein 1997; Schaeper 1999). Die ermittelten Distanzmaße können dann in einem zweiten Schritt verwendet werden, um mittels herkömmlicher klassifizierender Verfahren (im vorliegenden Fall kam die hierarchisch-agglomerative Clusteranalyse nach Ward zur Anwendung) möglichst homogene, aber voneinander gut abgrenzbare Gruppen

von Verlaufsmustern zu identifizieren. Die Optimal-Matching-Technik wurde nicht nur für die Klassifizierung von Erwerbsverläufen, sondern auch für die Typisierung von Berufswechseln (s. Abschnitt 4.2) herangezogen.

2.2 Qualitative Daten und Methoden

Auch der qualitative Projektstrang ist als Panel angelegt. Es wurde mit insgesamt drei Wellen (n = 198 bei der ersten Welle im Jahre 1990; n = 92 bei der dritten Welle im Jahre 1994) parallel zum Makro-Panel durchgeführt. Zur Bestimmung der Stichprobe wurde eine theoretisch begründete Auswahl aus dem quantitativen Panel getroffen (zu den Auswahlkriterien im Einzelnen vgl. Mönnich/Witzel 1994). Als Erhebungsmethode wurde das problemzentrierte Interview (Witzel 2000) eingesetzt.

Auf Grundlage des qualitativen Materials wurde in unserem Projekt mittels des von Andreas Witzel (1996) in Anlehnung an die „grounded theory“ (Glaser/Strauss 1998) ausgearbeiteten Auswertungsverfahrens problemzentrierter Interviews eine Typologie berufsbiografischer Gestaltungsmodi (BGM; vgl. Witzel/Kühn 1999) entwickelt. Da sowohl bei der Untersuchung von Diskontinuitäts Erfahrungen (s. Pkt. 3.3) als auch von Berufswechseln (s. Pkt. 4.3) auf diese Typologie Bezug genommen wird, soll sie – bevor auf die weiteren Auswertungsschritte eingegangen wird – kurz vorgestellt werden.

Berufsbiografische Gestaltungsmodi geben eine Antwort auf die Frage, mit welchen Orientierungs- und Handlungsmustern junge Erwachsene ihre beruflichen Statuspassagen und Karriereschritte gestalten und für deren Verlauf Verantwortung übernehmen. Die verschiedenen Typen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimensionen „Arbeitstätigkeit“, „Qualifikation“, „Karriere“, „Einkommen“ und „Betrieb“. Diese Dimensionen wurden anhand von systematischen Fallvergleichen gebildet (vgl. Witzel/Kühn 1999: 27 ff.). *Arbeitstätigkeit* erfasst den subjektiven Bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen. *Qualifikation* bezieht sich auf die Spannweite von Orientierungen und Handlungen der jungen Erwachsenen in Bezug auf Fort- und Weiterbildung. Mit der Dimension *Karriere* wird erfasst, welche subjektive Bedeutung einem sicheren oder unsicheren, einem eher offenen oder einem in starkem Maße vorauszusehenden Berufsverlauf zugeschrieben wird und welche Bedeutung Aufstiegsmöglichkeiten für die Befragten haben. *Einkommen* umfasst die subjektive Bedeutung der Einnahmen aus der Arbeitstätigkeit für die Gestaltung der Berufsbiografie. *Betrieb* zielt auf die subjektive Bedeutung des Betriebes als Arbeitsorganisation und soziale Umwelt (betriebliche Anforderungen, Betriebshierarchie und Organisationsklima).

Insgesamt wurden sechs Typen gebildet, die sich unter drei allgemeineren Kategorien zusammenfassen lassen (s. Übersicht 1): eine offenere Biografiegestaltung mit Bemühungen um eine Erweiterung von Handlungsspielräumen, eine eher geschlossene Biografiegestaltung mit einer Beschränkung auf den Erhalt des gegenwärtigen Berufsstatus und eine Biografiegestaltung, die durch Streben nach Autonomiegewinn gekennzeichnet ist.

Die Kategorie *Entwicklung von Karriereambitionen* umfasst zum einen den BGM „Laufbahnorientierung“, bei dem sich die jungen Erwachsenen in der Wahrnehmung ihrer Optionen an betrieblichen Laufbahnmustern orientieren, und zum anderen den BGM „Chancenoptimierung“, bei dem sie über die betrieblichen Handlungsspielräume hinausstreben und sich möglichst viele berufliche Wege offen halten. Der Karriereambition gegenüber steht die Kategorie der *Beschränkung auf Statusarrangement* mit den BGM-Ausprägungen „Betriebs-

identifizierung“ und „Lohnarbeiterhabitus“. Hier werden eingeschränkte Handlungsspielräume eher als gegeben akzeptiert. Unter dem BGM „Lohnarbeiterhabitus“ subsumierte Akteure streben nach beruflicher Kontinuität und arrangieren sich auf niedrigem beruflichen Niveau mit Bemühungen um ein günstiges Verhältnis von eigenem Aufwand und materiellem Ertrag (Einkommen, Arbeitsbedingungen). Beim Modus „Betriebsidentifizierung“ sehen sich die jungen Erwachsenen am Ende ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten angekommen und hoffen durch Identifizierung mit den betrieblichen Anforderungen eine Art Heimat mit persönlicher Akzeptanz und einem sicheren Arbeitsplatz zu finden. Mit der Kategorie *Streben nach Autonomiegewinn* weisen wir auf eine Besonderheit der beiden letzten Typen hin: Die Akteure verfolgen Autonomie und damit Distanz zu abhängiger Beschäftigung als Grundprinzip ihrer Orientierungen und ihres Handelns. Subjektiver Maßstab des Berufslebens kann einmal die persönliche Weiter- und Selbstverwirklichung (BGM „Persönlichkeitsgestaltung“), zum anderen die Selbstbestimmung über die betriebliche Organisation (BGM „Selbständigenhabitus“) sein.

Für die Untersuchung der biografischen Umgangsweisen mit diskontinuierlichen, d. h. unterbrochenen, Erwerbsverläufen (Pkt. 3.3) wurden aus dem qualitativen Material zunächst alle Fälle mit Unterbrechungsphasen ermittelt (n = 53). Für die weitere Analyse wurden 26 Fälle einbezogen, bei deren Auswahl die verschiedenen Formen von Diskontinuität ebenso berücksichtigt wurden wie die unterschiedliche Länge der Unterbrechungsphase(n) im Lebenslauf der Befragten. Diese Fälle bildeten die empirische Basis für einen systematischen Fallvergleich, bei dem auf in früheren Auswertungsphasen entstandene Fallanalysen biografischer Orientierungs- und Gestaltungsweisen und die im Projekt entwickelte Datenbank, in der die Interviews mittels eines detaillierten Kategorienschemas erfasst sind (vgl. Kühn/Witzel 2000), zurückgegriffen wurde. Aufgrund des Fallvergleichs konnten fünf Formen des Umgangs mit und der Gestaltung von Diskontinuität identifiziert werden. Für die Analyse des Berufs als Orientierungsgröße in der Biografiegestaltung und die Ermittlung unterschiedlicher Orientierungsvarianten (vgl. Pkt. 4.3) wurden auf die Teilgruppe der Berufswechsler beschränkte weitere datenbankgestützte Fallvergleiche durchgeführt.

Übersicht 1: Die Typologie der berufsbiografischen Gestaltungsmodi

	Arbeitstätigkeit	Qualifikation	Karriere	Einkommen	Betrieb
<i>Karriereambition:</i>	wachsender Verantwortungsbereich angestrebt, Spezialisierung zum „Experten“ oder zu leitenden Positionen	kalkulierte Kompetenzentwicklung: soll dem Erwerb tätigkeitsbezogener Kompetenzen dienen; Praxisorientierung	Betriebliche Fahrplanstrategien mit konkreten Zielvorstellungen, stufenförmig absichernd	Indiz für beruflichen und betrieblichen Status, Anerkennung eines hohen Leistungsniveaus	Optionen an betrieblichen Bedingungen orientiert, Anerkennung durch Vorgesetzte wichtig
Laufbahnorientierung					
Chancenoptimierung	möglichst wechselnde, neue Herausforderungen, Erfahrungsgewinn, Handlungs- und Gestaltungsspielräume wichtig, Übernahme von Verantwortung	breite Kompetenzentwicklung, sukzessive Akkumulation von Qualifikationen	beruflicher Aufstieg, viele Alternativoptionen	Anerkennung eines hohen Leistungsniveaus	keine Beschränkung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten auf den Betrieb; Chancen im Betrieb sind eine Option neben anderen Alternativen
<i>Statusarrangement:</i>	Arbeitsvollzug den betrieblichen Anforderungen entsprechend, Orientierung auf eng umgrenzten Tätigkeitsbereich	Bereitschaft allenfalls zu Anpassungsweiterbildung	Verbleib im Betrieb und im Beruf, Kontinuität, gesicherte Perspektive	Bereitschaft zu Arrangement mit gegebenen Bedingungen, teilweise auf niedrigem Niveau	Betrieb als Heimat, familiäres Betriebsklima, Vertrauen in die Fürsorge von Vorgesetzten
Betriebsidentifizierung					
Lohnarbeiterhabitus	Arbeit als Notwendigkeit zur materiellen Reproduktion, als Aufwand, der ins Verhältnis gesetzt wird zum finanziellen Ertrag	Bereitschaft zu Anpassungsweiterbildung	Kontinuität, Betriebs- und Berufswechsel bei verbessertem Aufwand/Ertrags-Verhältnis möglich	Optimierung des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag, für höheres Einkommen auch zu Mehrarbeit bereit	Zumutbarkeitsgrenzen, gute Beziehungen zu Kollegen wichtig
<i>Autonomiegewinn:</i>	Arbeit als Erfahrungsraum für persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung	Weiterbildungsinteresse nicht unmittelbar an Berufskarriere gebunden, sondern aus persönlichen Motiven	offen gehaltene Karrieregestaltung, Inkaufnahme von berufsbiografischen Brüchen	Selbstverwirklichungsinteressen untergeordnet	Distanz gegenüber betrieblichen Ansprüchen, Autonomie der Lebensführung
Persönlichkeitsgestaltung					
Selbständigenhabitus	Arbeit als Mittel zum Geschäftserfolg	Professionalisierung den Notwendigkeiten des Geschäfts entsprechend	Orientierung an Geschäftsprinzipien, Kontinuität, gesicherte Perspektive	Chance zu höherem Einkommen und finanzieller Unabhängigkeit	Distanz gegenüber betrieblichen Hierarchien, berufliche Autonomie: „eigener Herr“

3 Diskontinuierliche Erwerbsverläufe

3.1 Von der „Normalbiografie“ zur „Bastelbiografie“?

Als Teil des gesellschaftlichen Individualisierungsprozesses, in dessen Verlauf – so der Kern der Individualisierungs-These – die Menschen aus den Bindungen und Sozialformen der industriellen Gesellschaft freigesetzt wurden, vollzog sich ein Prozess, den Martin Kohli (1985) als Institutionalisierung des Lebenslaufs bezeichnet. „Nicht mehr eine stabile Lebenslage verbürgt soziale Ordnung bzw. Kontrolle, sondern ein regelhafter – und damit erwartbarer – Lebenslauf.“ (Kohli 1989: 251) Der Lebenslauf wurde zu einer Institution, zu einem Regelsystem, das im Sinne einer „Normalbiografie“ einerseits den zeitlichen Ablauf des Lebens ordnet und das andererseits die lebensweltlichen Horizonte und Wissensbestände strukturiert, innerhalb derer sich Individuen orientieren und ihre Handlungen planen (Kohli 1985: 3).

Der institutionalisierte Lebenslauf ist unter anderem durch eine chronologische Standardisierung und – in seiner männlichen Fassung – durch eine erwerbsbezogene Dreiteilung in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase gekennzeichnet. Er bildete sich bis in die 1960er Jahre heraus und wurde in dieser Zeit nicht nur zu einer Norm, sondern auch – trotz vieler Variationen – zur Normalität (Berger/Sopp 1992; Osterland 1990). Aber schon in seinem programmatischen Aufsatz von 1985 konstatierte Martin Kohli Tendenzen der De-Institutionalisierung und De-Standardisierung des Lebenslaufs, und er stellte die Frage, ob es sich dabei nur um eine kurzfristige Abweichung von einem säkularen Trend oder aber um den Beginn eines neuerlichen Strukturwandels handelt. Seitdem mehren sich Zweifel an dem Konzept des institutionalisierten Lebenslaufs als adäquater Gegenwartsbeschreibung. Empirisch gestützt werden diese Zweifel u. a. durch die Beobachtung zunehmender Diskontinuität, Heterogenität und Differenzierung von Erwerbsverläufen (Berger/Sopp 1992; Berger 1995; Buchmann/Sacchi 1995), d. h. einer Pluralisierung und De-Standardisierung der „Aktivitätsphase“, aber auch durch die Feststellung einer Aufweichung der Altersgradierung von Statuspassagen. Theoretisch wird auf den weiter fortschreitenden Individualisierungsprozess verwiesen, in dessen Verlauf das Korsett institutioneller Regelungen seitens des Arbeitsmarktes, des Bildungssystems und des Sozialstaates, in das die Individuen nach der Freisetzung aus traditionellen Bindungen gerieten und das dem Lebenslauf Stabilität verlieh, immer brüchiger geworden ist.

Die Diagnose einer zunehmenden Individualisierung von Lebensläufen ist nicht unwidersprochen geblieben. Die Einwände beziehen sich zum einen auf die behaupteten Tendenzen wachsender Differenzierung, Pluralisierung und De-Standardisierung (vgl. z. B. Burkart 1993; Huinink/Wagner 1998; Mayer 1995), zum anderen auf die postulierte Entstrukturierung, d. h. auf die These, dass den „klassischen“ Faktoren sozialer Ungleichheit wie Qualifikation, Geschlecht und soziale Herkunft keine bzw. kaum noch Bedeutung für die Strukturierung von Lebensläufen zukommt (vgl. z. B. Kohnitzka 1998; Mayer/Blossfeld 1990). Zu der Frage, ob sich Individualisierung im Sinne eines Prozesses nachweisen lässt, kann hier kein Beitrag geleistet werden. Dazu bedarf es der historischen Perspektive. Wohl aber erlaubt eine Momentaufnahme Aufschluss darüber, wie standardisiert oder vielfältig Lebensverläufe sind und inwieweit sie mit herkömmlichen sozialstrukturellen Kategorien erklärt werden können.

Pluralität und Diversifikation von Lebensläufen lassen sich empirisch unter verschiedenen Aspekten untersuchen (vgl. Buchmann/Sacchi 1995: 49). In diesem Beitrag werden sie

unter dem Gesichtspunkt der Verschiedenartigkeit und Pluralität von Verläufen als Gesamt des Zeitpunktes von Übergängen sowie der Dauer und Abfolge von Zuständen analysiert. Diese Perspektive erlaubt eine „ganzheitliche“ Betrachtung von Lebensläufen in ihrer Dynamik und wird hier eingenommen, um Erwerbsverläufe – verstanden als individuelle Bewegungen zwischen verschiedenen Positionen wie Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildung und Familienarbeit (vgl. Pkt. 2.1) – von jungen Fachkräften zu klassifizieren und damit verschiedene Typen von Verlaufsmustern zu identifizieren.

Die Sequenzanalyse von Erwerbsverläufen – und dies sei als Ergebnis vorweggenommen – zeigt, dass das Konstrukt des „Normallebenslaufs“ nur noch eine schwache reale Basis hat; damit verliert auch die biografische Planungsperspektive an Sicherheit und Vorhersagbarkeit. Mit den Entwicklungen im Beschäftigungssystem erhöhen sich die Diskontinuitäts- und Ausgrenzungsrisiken sowie die Anforderungen an Flexibilität und Mobilität. Mit den gesamtgesellschaftlichen Prozessen der Individualisierung geht – zumindest potenziell – eine Zunahme biografischer Optionen einher. Die „Entscheidungen“, die den Individuen abverlangt bzw. eröffnet werden, sind zwar institutionell geregelt und begleitet, die Risiken institutionell abgefedert. Aber die modernen Institutionen wie Bildungssystem, Arbeitsmarkt und Sozialstaat lassen mehr Raum für eigenständige Handlungsbeiträge, fordern diese sogar ein (Leisering 1997).

Die Auflösung normalbiografischer Orientierungsmuster, die Prekarisierung und Flexibilisierung von Erwerbsformen und -verläufen sowie die Veränderung institutioneller Steuerungsformen in Richtung höherer Gestaltungsmöglichkeiten und -zwänge stellen wachsende Anforderungen an die Verarbeitungsfähigkeit, Reflexivität und Gestaltungskompetenz der Individuen. Wie wird mit diesen Anforderungen, wie mit den „riskanten Freiheiten“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994) umgegangen? Welche Orientierungen und Handlungsstrategien werden entwickelt? Auf welche Ressourcen wird dabei zurückgegriffen? Diesen Fragen haben sich vergleichsweise wenige sozialwissenschaftliche Studien gewidmet.

Die Möglichkeit, dieses Manko zumindest teilweise zu beheben, bietet das im Projekt erhobene qualitative Material. Im Vordergrund der Analysen stehen hier allerdings nicht biografische Bearbeitungsweisen und Gestaltungsmuster im Allgemeinen. Vielmehr werden die Daten zugespitzt unter dem Gesichtspunkt ausgewertet, wie Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf erfahren, gedeutet oder auch gestaltet werden. Ist Diskontinuität z. B. Ausdruck eines „floundering“ in undurchschaubaren, konjunkturabhängigen Strukturen des Arbeitsmarktes und des Bildungssystems und nimmt sie damit prekäre Züge an? Ist sie Resultat einer strategischen Karriereplanung oder ergibt sie sich aus der Nutzung von Handlungsspielräumen, die es ermöglichen, Fehleinstiege in den Arbeitsmarkt zu korrigieren, im Bildungssystem erfahrene negative Selektionen zu kompensieren oder Diskrepanzen zwischen beruflicher Realität und beruflichen Ansprüchen zu beheben?

3.2 Erwerbsverläufe von Lehrabsolventinnen und -absolventen

Aufgrund des unter Pkt. 2.1 skizzierten Vorgehens wurden in unserer Stichprobe sechs Typen von Erwerbsverläufen identifiziert (s. auch Tab. 1; die Bestimmung der optimalen Clusterzahl erfolgte aufgrund des Scree-Tests, der Clustergröße und inhaltlicher Kriterien (Abgrenzung der Cluster); zu den Einzelheiten vgl. Schaeper 1999):

Kontinuierliche Vollzeitberufstätigkeit: In dieser Gruppe sind nur Befragte zu finden, die im Beobachtungszeitraum kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig waren bzw. deren Vollzeitberufstätigkeit einzig durch Wehr- oder Zivildienst unterbrochen wurde.

Tab. 1: Typologie der Erwerbsverläufe nach Geschlecht (abs. und in v. H.)

Verlaufstypus	Männer		Frauen		insgesamt	
	%	abs.	%	abs.	%	abs.
kontinuierliche Vollzeitberufstätigkeit	39	184	33	174	36	358
kurz unterbrochene Vollzeitberufstätigkeit	17	77	12	62	14	139
länger unterbrochene Vollzeitberufstätigkeit	24	110	14	72	18	182
Studierende	20	95	9	47	14	142
späte Mutterschaft	–	–	22	116	12	116
frühe Mutterschaft	–	–	9	49	5	49
insgesamt	100	466	100	520	100	986

Kurz unterbrochene Vollzeitberufstätigkeit: Diesem Cluster sind Befragte zugeordnet, die alle Vollzeit erwerbstätig waren und die Erwerbstätigkeit nur kurzzeitig unterbrochen haben. Der Anteil der Unterbrechungszeiten (ohne Wehr-/Zivildienst) an der gesamten Sequenzlänge beträgt durchschnittlich 5 % und maximal 15 %. Der häufigste Unterbrechungsgrund ist Arbeitslosigkeit: 80 % der dieser Gruppe zugeordneten Befragten haben Arbeitslosigkeitsepisoden angeführt. Allerdings sind diese von sehr kurzer Dauer (im Mittel 3,8 Monate, maximal 9 Monate). Arbeitslosigkeit tritt auch in späteren Phasen des Erwerbsverlaufs auf, konzentriert sich aber auf die Zeit direkt nach Abschluss der Berufsausbildung, ist also als eine typische Übergangsarbeitslosigkeit zu charakterisieren. Berücksichtigt man Wehr- und Zivildienstzeiten nicht, so weist die weit überwiegende Zahl der Fälle (83 %) neben der Vollzeitberufstätigkeit nur einen weiteren Zustand auf. Dabei handelt es sich primär um Arbeitslosigkeit: Insgesamt 65 % der Befragten dieses Clusters verzeichnen in ihrem Berufsverlauf nur Vollzeitberufstätigkeit und (kurzzeitige) Arbeitslosigkeit.

Länger unterbrochene Vollzeitberufstätigkeit: Typisch für diese Gruppe sind die im Vergleich zum eben beschriebenen Cluster kürzeren Perioden von Vollzeitberufstätigkeit – ihr Anteil an der gesamten Sequenzlänge liegt bei durchschnittlich 71 % – bei gleichzeitig längeren Phasen, die in anderen Tätigkeiten verbracht wurden. Dabei handelt es sich insbesondere um Arbeitslosigkeit, die von 66 % mit einer mittleren Verweildauer von 10,3 Monaten erfahren wurde, und um Bildungsaktivitäten, die für 77 % der Befragten dieses Typus zu verzeichnen sind (durchschnittliche Zustandsdauer: 20,2 Monate). Die hohe Zahl von Zustandswechseln (im Mittel: 4,2) weist auf eine starke Diskontinuität in den Tätigkeitsverläufen hin.

Die Gruppe der *Studierenden* ist durch lange Bildungsphasen (im Mittel 68,3 Monate) und kurze Perioden anderer Tätigkeiten gekennzeichnet. Gegenüber der zuvor beschriebenen Gruppe ist nicht nur die Dauer der Bildungsaktivitäten ein deutliches Abgrenzungskriterium, sondern auch der zügige Übergang in diesen Zustand. Alle diesem Typus zugeordneten Befragten haben längere Zeit studiert bzw. studieren zum

Befragungszeitpunkt noch. 40 % verfügten vor Abschluss der Berufsausbildung über keine Hochschulzugangsberechtigung und mussten diese nach Ausbildungsabschluss noch erwerben. Dieses trifft insbesondere für die Studierenden bzw. studierten Maschinenschlosser zu, von denen 81 % die Hochschulreife erst nach Ausbildungsabschluss erlangten (Bankkaufleute: 18 %).

Späte Mutterschaft: Die dieser Gruppe zugeordneten Befragten – ausschließlich Mütter – nehmen typischerweise direkt oder kurz nach Ausbildungsabschluss eine Vollzeitberufstätigkeit auf, üben diese vergleichsweise lange aus und legen relativ spät wegen der Geburt eines Kindes, die im Mittel 77 Monate nach Ausbildungsabschluss erfolgt, eine Familienpause ein, die z. T. vor Ende des Beobachtungszeitraumes durch die Wiederaufnahme einer (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit beendet wird. Bei drei Viertel der Frauen sind nur Erwerbs- und Familientätigkeiten zu verzeichnen. Die restlichen 25 % haben daneben auch andere Tätigkeiten ausgeübt; diese waren allerdings nur von sehr kurzer Dauer und machen durchschnittlich nur 8 % der gesamten Sequenzlänge aus.

Frühe Mutterschaft: Das zweite, allerdings sehr kleine „Müttercluster“ grenzt sich vom vorher beschriebenen Typus durch kurze Vollzeitberufstätigkeits- und längere Familienarbeitsphasen, durch größere Anteile und eine längere Dauer von Arbeitslosigkeit, Bildungsaktivitäten und Teilzeiterwerbstätigkeit sowie durch eine höhere Zahl von Zustandswechseln ab. Die längere Dauer der Familienperiode und die kürzere Dauer der Vollzeitberufstätigkeit verweisen auf eine im Vergleich zur Gruppe „späte Mutterschaft“ andere zeitliche Lagerung der Erwerbsunterbrechung aufgrund Mutterschaft. Das erste Kind wird durchschnittlich 38 Monate nach Ausbildungsabschluss geboren; zum selben Zeitpunkt findet im Mittel der Übergang in die Familienarbeit statt.

Die quantitative Verteilung der Verlaufstypen zeigt, dass die Gruppe der kontinuierlich Vollzeitberufstätigen, also die Gruppe derer, die der Normalitätsunterstellung einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung folgen, der am häufigsten vertretene Typus ist. Er ist aber kein Standard in dem Sinne, dass er die dominante Erwerbsverlaufsform darstellt, und er ist auch nicht durch ein anderes, allgemeingültiges Standardmodell abgelöst worden. Vielmehr ist für die überwiegende Mehrheit der erfassten Verläufe eine Diskontinuität zu beobachten, die sich nicht durch ein hervorstechendes Muster, sondern durch Vielfalt auszeichnet. Insofern kann man in der Tat nicht von standardisierten Erwerbsverläufen sprechen, die allerdings auch historisch eher die Ausnahme sind und sich auf die Prosperitätsphase der 50er und 60er Jahre beschränken (vgl. Berger/Sopp 1992).

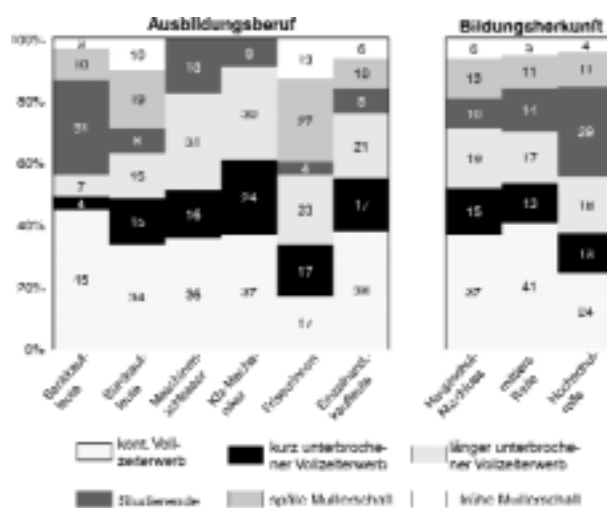
Diskontinuität kann je nach Anlass, Dauer und Häufigkeit der Unterbrechung etwas ganz Unterschiedliches bedeuten, und sie ist nicht automatisch mit Instabilität oder gar Prekarität gleichzusetzen. Eine Pluralität von Erwerbsverläufen kann darüber hinaus auch Ausdruck dafür sein, dass Standards sozial differenziert sind. Der oben beschriebene „Normallebenslauf“ setzt – darauf wurde vielfach hingewiesen – das männliche Modell als Maßstab. Für Frauen galt und gilt (auch) eine andere Normalität, die durch die konsekutive oder auch synchrone Einbindung in Arbeitsmarkt und Familie gekennzeichnet ist. Immerhin 27 % der Frauen unseres Samples haben – abgesehen von Bildungsphasen, die zum Abschluss einer beruflichen Fortbildung oder eines Studiums führen, und anderen kurzen, d. h. maximal dreimonatigen, Unterbrechungen – nur Erwerbs- und Familienarbeitszeiten aufzuweisen. Diese Erwerbsverläufe können als in hohem Maße

regulär bezeichnet werden. Relativ geradlinig sind auch solche Erwerbsverläufe, die nur eine kurze Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von maximal drei Monaten aufweisen oder die mit Konsequenz und ohne größere Friktionen auf den Abschluss eines Studiums oder einer beruflichen Aufstiegsfortbildung ausgerichtet sind. Diese Gruppe nimmt unter unseren Befragten die Größenordnung von knapp einem Fünftel an. Gemessen an diesen Indikatoren, d. h. an der Dauer von nicht bildungs- oder familienbedingten Unterbrechungen, reduziert sich in unserer – allerdings positiv verzerrten – Stichprobe der Anteil von Erwerbsverläufen, die einen hohen Grad an Unregelmäßigkeit aufweisen, auf weniger als ein Drittel.

Mit diesen Relativierungen soll das Problem der Instabilität oder Prekarität von Erwerbsverläufen weder verharmlost noch abschließend beantwortet werden. Dazu wären detailliertere Untersuchungen der eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse (befristet – unbefristet) und aufgenommener Tätigkeiten (ausbildungsnah – ausbildungsfern, Aufstiege – Abstiege) notwendig. Hingewiesen werden sollte vielmehr darauf, dass die oft vorgenommene Gleichsetzung von Pluralität, Diskontinuität, Instabilität und Prekarität einer näheren Überprüfung nicht immer standhält.

Einer gesonderten Betrachtung bedarf auch die Frage der sozialen Strukturiertheit von Erwerbsverläufen. Pluralisierung und De-Standardisierung bedeuten nicht automatisch, dass biografische Optionen unabhängig von der sozialen Lage wahrnehmbar, zugänglich und realisierbar und alle Menschen in gleichem Maße von Lebenslaufisiken betroffen sind. Vielmehr muss auch weiterhin – das zeigen schon einfache bivariate Auswertungen (s. Tab.1 und Abb. 1) – von systematischen Zusammenhängen zwischen sozialstrukturellen Merkmalen (hier: Geschlecht, Ausbildungsberuf und Bildungsherkunft¹) und Lebensverläufen ausgegangen werden. So sind 45 % der Bankkaufleute gegenüber nur 17 % der Fri-

Abb. 1: Erwerbsverläufe nach Ausbildungsberuf und Bildungsherkunft (in v.H.)



¹ Definiert als höchster allgemeiner Bildungsabschluss der Eltern.

² Da in den Mutterschaftsclustern nur Frauen zu finden sind, kann die Wahrscheinlichkeit, einer dieser beiden Gruppen anzugehören, sinnvollerweise nur für Frauen analysiert werden. Diese steht mit der Bildungsherkunft in keinem und mit dem Ausbildungsberuf in einem nur schwachen Zusammenhang. Einzig die Ausbildung zur Friseurin weist einen positiven Effekt auf, der allerdings nur bei der Betrachtung des Wahrscheinlichkeitsverhältnisses „späte Mutterschaft“ vs. übrige Verlaufstypen auf dem 5 %-Niveau signifikant ist.

seurinnen in den ersten acht Berufsjahren kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig. Ebenfalls Extrempositionen nehmen die beiden Ausbildungsgruppen hinsichtlich des Verlaufstypus „Studierende“ ein (Bankkaufleute: 31 %; Friseurinnen: 4 %). Der Zusammenhang zwischen Ausbildungsberuf und Verlaufstypus ist deutlich (Cramers V = 0,21) und hoch signifikant. Ein noch stärkerer Effekt auf die Biografiegestaltung ist mit dem Geschlecht der Befragten verbunden (Cramers V = 0,44). Dieser ist zum Teil auf die Geschlechtsspezifität der Ausbildungswahl und zu einem noch größeren Teil auf die Geschlechtstypik der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen: Keiner der Männer, aber immerhin 31 % der Frauen haben wegen der Geburt eines Kindes den Arbeitsmarkt (temporär) verlassen. Die soziale Herkunft macht sich insbesondere bei der Verfolgung einer Doppelqualifizierungsstrategie (Berufsausbildung plus Studium) bemerkbar (Cramers V = 0,16; p < 0,000). Während von den Befragten niedriger Bildungsherkunft ein Zehntel nach Ausbildungsabschluss ein Studium aufnimmt, beläuft sich dieser Anteil auf fast das Dreifache, wenn (mindestens) ein Elternteil über die Hochschulreife verfügt.

Der Zusammenhang zwischen Bildungsherkunft und Verlaufstypus ist zum größten Teil indirekter Natur – vermittelt über den Ausbildungsberuf und den vor Ausbildungsabschluss erreichten Schulabschluss der Befragten. Es ist deshalb mittels multivariater Auswertungsstrategien zu prüfen, ob sich über diese mittelbare Wirkung hinaus auch ein langfristiger direkter Einfluss zeigt. Zu diesem Zweck wurden binäre Logitmodelle geschätzt (s. Tab. 2). Als Kovariaten wurden jeweils der Ausbildungsberuf, das Geschlecht, die Bildungsherkunft (Hochschulreife der Eltern vs. keine Hochschulreife) und als Kontrollvariable das vor Ausbildungsabschluss erreichte allgemeine Bildungsniveau der Befragten (Hochschulreife vs. keine Hochschulreife) einbezogen.

Die Schätzergebnisse zu den ersten vier Verlaufstypen² zeigen, dass auch bei Kontrolle der jeweils anderen Merkmale der Ausbildungsberuf, das Geschlecht und die Bildungsherkunft für die Erwerbsverläufe nach Ausbildungsabschluss nicht unbedeutend sind. Das Geschlecht spielt nur hinsichtlich der Zugehörigkeit zum Typus der kontinuierlichen Vollzeit-erwerbstätigkeit keine Rolle, d. h. bei gleichem Ausbildungsberuf, gleicher Bildungsherkunft und gleicher schulischer Qualifikation sind unterschiedliche geschlechtsspezifische Chancen einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie nicht zu beobachten. Die größte Rolle spielt das Geschlecht bei der Wahrscheinlichkeit, dem Studierendencluster anzugehören. Der ausgewiesene Effekt von 1,7 besagt, dass bei Männern die „Chance“, die Bildungskarriere an einer Hochschule fortzusetzen, im Verhältnis zur „Chance“, einem der übrigen Verlaufstypen anzugehören, 1,7mal so groß ist wie durchschnittlich bzw. um 70 % über dem Durchschnitt liegt.

Eine hohe Bildungsherkunft reduziert die Wahrscheinlichkeit kontinuierlicher Erwerbsverläufe, erhöht aber komplementär dazu die Chance einer Studienaufnahme. Das heißt: Die soziale Herkunft beeinflusst zum einen indirekt den Erwerbsverlauf – vermittelt über den Ausbildungsberuf und den erreichten Schulabschluss –, sie entfaltet darüber hinaus aber auch eine Langfristwirkung, die sowohl mit ökonomischen als auch mit sozialisatorischen Faktoren erklärt werden kann. Elternhäuser mit hohen Bildungsressourcen vermitteln nicht nur die Disposition, dass der Hochschulbesuch etwas Nahe liegendes, Selbstverständliches ist, sie bieten darüber hinaus auch – da hohes Bildungskapital zumeist mit einem hohen Volumen an ökonomischem Kapital einhergeht – eine größere materielle Sicherheit.

Tab. 2: Binäre Logitmodelle für die Erwerbsverläufe bis ca. acht Jahre nach Ausbildungsabschluss¹⁾

Kovariate ³⁾	Schätzkategorie ²⁾			
	kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit	kurz unterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit	länger unterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit	Studierende
<i>Ausbildungsberuf:</i>	***	***	***	*
Bankkaufleute	2,2 ***	-3,6 ***	-2,6 ***	1,6 **
Bürokaufleute	1,1	1,4 *	-1,1	-1,1
Maschinenschlosser	-1,1	-1,2	1,5 **	1,7 **
Kfz-Mechaniker	-1,0	1,4	1,4	-1,4
Friseurinnen	-2,6 ***	1,6	1,2	-1,2
Einzelhandelskaufleute	1,2	1,4	1,2	-1,5
Geschlecht: männlich	1,1	1,4 **	1,3 *	1,7 ***
Hochschulreife Eltern	-1,4 ***	1,1	1,1	1,5 ***
Hochschulreife vor Lehre	-1,5 ***	-1,4 **	-1,4 **	2,8 ***
Konstante	-3,3 ***	-7,8 ***	-5,3 ***	-4,2 ***
Pseudo-R ² (McFadden)	0,04 ***	0,06 ***	0,06 ***	0,23 ***

* p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

1) Effektkoeffizienten exp(b); Koeffizienten < 1 sind mit ihrem Kehrwert exp(-b) aufgeführt und mit einem negativen Vorzeichen kenntlich gemacht.

2) Referenzkategorie: jeweils alle übrigen Verlaufstypen

3) Effektkodierung

Der Effekt des Ausbildungsberufs ist durchgängig mindestens auf dem 10 %-Niveau signifikant. Insbesondere Bankkaufleute weisen Erwerbsverläufe auf, die sich stark vom Durchschnitt abheben: Für sie sind hohe Anteile kontinuierlich Vollzeiterwerbstätiger und Studierender sowie niedrige Anteile unterbrochener Erwerbskarrieren zu verzeichnen. Zum Beispiel ist die Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zur Gruppe der „kurz unterbrochenen Vollzeiterwerbstätigkeit“ im Verhältnis zur Wahrscheinlichkeit, nicht diesem Typus anzugehören, $1/3,6 = 0,28$ mal so groß wie durchschnittlich, d. h. sie liegt um 72 % unter dem Mittelwert. Darüber hinaus ist auf die Maschinenschlosser hinzuweisen, für die es überdurchschnittlich wahrscheinlich ist, ihre Erwerbstätigkeit länger (vor allem zum Zwecke der Aufstiegsfortbildung) zu unterbrechen oder ein Studium aufzunehmen. Der Einfluss der Maschinenschlosserausbildung auf die Zugehörigkeit zur Studierendengruppe tritt im Übrigen erst dann deutlich und signifikant hervor, wenn der vor Beendigung der Lehre erreichte Schulabschluss kontrolliert wird – ein Verweis darauf, dass diese Qualifikationsgruppe häufig erst nach der beruflichen Ausbildung die Hochschulzugangsberechtigung erwirbt. Bei den Bankkaufleuten wirkt die Kontrolle des Bildungsabschlusses dagegen in umgekehrter Richtung: Der Effekt einer Banklehre auf die Wahrscheinlichkeit, ein Studium aufzunehmen, wird deutlich kleiner. Mit anderen Worten: Es sind nicht nur die mit einem bestimmten Ausbildungsbe-

³⁾ Der Effekt ist im Modell ohne den Schulabschluss der Befragten schwach signifikant.

⁴⁾ Pseudo-R² (R') ist ein Maß der proportionalen Fehlerreduktion und gibt an, um wie viel Prozent die unabhängigen Variablen die Erklärungskraft des Modells verbessern können. Erfahrungsgemäß weist ein R'-Wert von unter 0,05 (5 %) auf einen eher geringen Zusammenhang und ein Wert von über 20 % auf einen starken Zusammenhang hin (vgl. Andreß/Hagenaars/Kühnel 1997: 288).

ruf verbundenen Chancen, Risiken und Entwicklungsmöglichkeiten, die für eine „Doppelqualifizierung“ von Bedeutung sind, sondern natürlich auch die vorhandenen Bildungsvoraussetzungen. Dass Friseurinnen äußerst selten eine Hochschule besuchen (s. Tab. 1), hängt nicht nur, aber auch damit zusammen, dass die überwiegende Mehrheit nur über niedrige Schulabschlüsse verfügt. Bei sonst gleichen Voraussetzungen hat eine Lehre im Friseurhandwerk auf die Zugehörigkeit zum Studierendencenter keinen Einfluss mehr. Dieser Ausbildungsberuf spielt dagegen eine erhebliche Rolle für die Chance, kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig zu sein, bzw. für das Risiko einer kurzzeitigen³⁾ oder familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit.

Das Ende strukturierter und die Durchsetzung individualisierter Erwerbsverläufe kann, so muss das Fazit lauten, noch nicht verkündet werden. Allerdings ist die Wirkung der hier betrachteten sozialstrukturellen Merkmale insgesamt nicht besonders groß. Die Werte für Pseudo-R² weisen eher auf geringe Zusammenhänge hin.⁴⁾ Einzig die Vorhersagekraft für die Studierendekategorie steigt erheblich auf 14 % an, wenn zur Erklärung der Ausbildungsberuf, das Geschlecht und die Bildungsherkunft herangezogen werden. Bei Berücksichtigung des allgemeinen Bildungsabschlusses erhöht sich – das ist natürlich nicht verwunderlich – die Erklärungskraft noch einmal merklich auf 23 %.

3.3 Biografische Interpretation und Gestaltung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe

Die Ergebnisse des quantitativen Panels zeigen, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe bei der Mehrheit der Befragten Bestandteil der Berufsbiografie sind. Die damit verbundenen verschiedenen biografischen Motive und Perspektiven der Individuen lassen sich nur unter Rückgriff auf das qualitative Panel herausarbeiten. In diesem konnten mit Hilfe von Einzelfallanalysen und Fallvergleichen (vgl. Pkt. 2.2) fünf Formen der Interpretation und Gestaltung von Diskontinuität identifiziert werden:

- Diskontinuität wird als bedrohlich für die Erwerbskarriere erlebt und fördert Anspruchsreduktion.
- Diskontinuität wird als kurzzeitiges, vorübergehendes Aussetzen interpretiert und stellt eine Gelegenheit zur Verwirklichung erwerbsarbeitsfremder Interessen dar. Danach soll an die bisherige Erwerbskarriere angeknüpft werden.
- Mit Diskontinuität geht Orientierungssuche und das Streben nach eigener sinnhafter Verortung im Berufssystem einher.
- Diskontinuität wird als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretiert, die sich aus einer Vollzeitweiterbildung oder einem Studium ergibt.
- Diskontinuität wird als für die Kinderbetreuung notwendige mehrjährige Unterbrechung der Erwerbskarriere interpretiert und mit einem Erziehungsurlaub verbunden.

Bei diesen Formen der Interpretation und Gestaltung von Diskontinuität stehen mit unterbrochenen Erwerbskarrieren verbundene Orientierungs- und Handlungsmuster im Blickpunkt. Im Unterschied zu der Typologie der berufsbiografischen Gestaltungsmodi (BGM, vgl. Pkt. 2.2) wird durch die Fokussierung der Analysen auf den Umgang mit Diskontinuität die Blickweise auf einen Bestandteil der Berufsbiografie zugespitzt und ist somit stärker zeitlich und thematisch ausschnitthaft. Dagegen richtet sich die Typologie der BGM

phasenübergreifend auf die berufsbiografische Gestaltung des Übergangs in die Erwerbstätigkeit im Ganzen.

Im Folgenden werden die beiden Perspektiven verknüpft: Zum einen zeigt die gesonderte Fokussierung des Umgangs mit Diskontinuität die Spannweite der damit verbundenen Orientierungen und Handlungen auf. Zum anderen ermöglicht die Verbindung mit der BGM-Typologie die Einordnung dieses mittels einer stark ausschnittshaften Perspektive gewonnenen Bildes in eine breitere, übergreifende Betrachtungsweise der Berufsbiografiegestaltung.

a) Diskontinuität wird als bedrohlich für die Erwerbskarriere erlebt und fördert Anspruchsreduktion.

Fallbeispiele:

Louise B. (Bürokauffrau, BGM „Betriebsidentifizierung“) wird direkt nach der Beendigung der Lehre arbeitslos und schreibt daraufhin ca. 50 Bewerbungen. Ihr Ziel ist es, „dass ich erst mal Arbeit finde, um erst mal ein bisschen Fuß zu fassen“. „Also da kann man nicht wählerisch sein, und da muss man machen, was man kriegen kann.“ Nach zwei Monaten hat sie eine befristete Stelle als Buchhalterin gefunden.

Knud K. (Kfz-Mechaniker, BGM „Lohnarbeiterhabitus“) gibt nach einem Monat Erwerbslosigkeit an, dass er im „Moment so ziemlich alles nehmen würde“, da ihm infolge der Erwerbslosigkeit die Decke auf den Kopf fallen würde. Allerdings sei es noch nicht „ganz so wild, als wenn du jetzt ’n halbes Jahr auf der Straße rumhängst“. Nach einem vorübergehenden Job als LKW-Fahrer findet er über einen Bekannten eine Arbeit in der Werkstatt einer Tankstelle.

Lutz K. (Kfz-Mechaniker, BGM „Lohnarbeiterhabitus“) kündigt kurz nach der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb seine Stelle als Kfz-Mechaniker, zum einen weil er nach einem Unfall Schmerzen bei der Arbeit als Kfz-Mechaniker hat, zum anderen weil er den Verdienst als Kfz-Mechaniker als unangemessen („is a Witz“) erachtet. Daraufhin ist er ca. sechs Monate erwerbslos, ehe er über eine Zeitungsannonce eine Stelle als Lagerist findet. Die Arbeitslosigkeit bedrückt ihn: „Am Anfang is noch schön, kann man jeden Tag ausschlafen, aber dann mit der Zeit, dann wird man völlig verrückt.“ „Das war furchtbar, das war Wahnsinn.“ Auch dass er zum Arbeitsamt gehen musste, fand er furchtbar. Um einen Job zu finden, habe er jeden Tag in die Zeitung geschaut.

Joe K. (Kfz-Mechaniker, BGM „Lohnarbeiterhabitus“) wird direkt nach der Lehre erwerbslos. Er leidet unter der Erwerbslosigkeit; er beginnt, an sich zu zweifeln. Um Arbeitserfahrung zu sammeln, geht es ihm darum, überhaupt irgendeine Stelle zu bekommen. Nach einigen Monaten findet er Arbeit als Fahrer. 1994 wird er noch einmal für einige Monate erwerbslos, es folgen kurze Episoden als Verkäufer und Fahrer.

Die Fallbeispiele zeigen, dass nicht ausschließlich lange Diskontinuitätsphasen Anspruchsreduktion begünstigen; bei vielen dieser Gruppe zugeordneten Fällen sind die Erwerbslosigkeitsphasen eher kurz, sie werden aber trotzdem sehr negativ bewertet und sind mit dem Bemühen, „Hauptsache irgendeine Arbeit“ zu finden, verbunden. Die aufgeführten Beispiele deuten auch an, dass hier ausschließlich Fälle zu finden sind, die sich in einem Berufs- oder Arbeitsmarktumfeld bewegen, das durch vergleichsweise hohe Risiken und geringe Aufstiegschancen geprägt ist (insbesondere Kfz-Mechaniker und Bremer Bürokauffrauen).

Der für diese Gruppe typischen Umgangsweise mit Diskontinuität liegen berufsbiografische Gestaltungsmodi zugrunde, die durch „Statusarrangement“ gekennzeichnet sind (BGM „Betriebsidentifizierung“ und „Lohnarbeiterhabitus“). Auffallend ist, dass in der Mehrzahl der Fälle Erwerbslosigkeit bereits kurz nach der Lehre, also sehr früh in der Berufsbiografie, auftritt. Dadurch wird eine frühe Anspruchsreduktion und die Entwicklung von Statusarrangement-BGM gefördert – ein Prozess der häufig schon bei der Lehrstellensuche an der ersten Schwelle begonnen hat. Dabei handelt es sich nicht um eine nur vorübergehende, situationsspezifische Entwicklung: Auch wenn es in der folgenden Berufsbiografie der jungen Erwachsenen nicht zu weiteren Diskontinuitätsphasen kommt, bleibt bei den von uns analysierten Fällen der jeweilige berufsbiografische Gestaltungsmodus stabil.

Viele der Fälle, die auf durch Erwerbslosigkeit bedingte Diskontinuität mit Anspruchsreduktion reagieren, haben, um Erwerbskontinuität wieder herstellen zu können, ausbildungsfremde oder sogar unterwertige Beschäftigungen angenommen. Bei derartigen, nach nur kurzer Tätigkeit im Ausbildungsberuf erfolgten und angesichts einer schwierigen Arbeitsmarktsituation in Kauf genommenen Berufswechseln sowie bei fehlenden Möglichkeiten, an in der Ausbildung erworbene Qualifikationen anzuknüpfen, kann es – das zeigen sowohl unsere, in Abschnitt 4 präsentierten Ergebnisse als auch die ebenfalls im Sfb 186 entstandene Studie von Olaf Struck-Möbbeck et al. (1996) – zu einem Verlust von beruflicher Identität und zur Entwicklung einer „Job-Mentalität“ kommen: Es muss gearbeitet werden, um zu verdienen; anstelle einer „beruflichen Bestimmung“ geht es um „Existenzkampf“ (ebd.: 32).

Es gibt bei dem hier vorgestellten Typ der Verarbeitung von Diskontinuität auch Fälle, bei denen Arbeitslosigkeit erst in einer späteren Phase des Erwerbsverlaufs auftritt. Diese jungen Erwachsenen haben bereits vorher in ihrer Berufsbiografie Statusarrangement-BGM entwickelt; dementsprechend ist auch die Verarbeitung von Erwerbslosigkeit darauf gerichtet, schnell Kontinuität herzustellen. Bei diesen Fällen wird eine bereits bestehende Anspruchsreduktion durch Diskontinuitätsphasen bestärkt.

b) Diskontinuität wird als kurzzeitiges, vorübergehendes Aussetzen interpretiert und stellt eine Gelegenheit zur Verwirklichung erwerbsarbeitsfremder Interessen dar. Danach soll an die bisherige Erwerbskarriere angeknüpft werden.

Fallbeispiele:

Henry M. (Maschinenschlosser, BGM „Lohnarbeiterhabitus“) gibt an, dass die eintretende Erwerbslosigkeit „gerade recht passte“, um seinen Führerschein zu machen. Nach erfolgreich bestandener Fahrprüfung beginnt ihm jedoch „die Zeit langweilig zu werden“. Er sucht intensiv nach einem „Job“ und findet nach insgesamt vier Monaten Erwerbslosigkeit eine Stelle als Maschinenschlosser.

Jim M. (Maschinenschlosser, BGM „Lohnarbeiterhabitus“) wird wegen Rationalisierung entlassen, erhält dafür eine Abfindung. Dieses Geld nutzt er dazu, „a bisserl Pause“ zu machen. Nach drei Monaten beginnt er mit der Arbeitssuche und findet bald eine Stelle als Schlosser, dies sei eigentlich „kei’ Problem“ gewesen.

Frauke B. (Bürokauffrau, BGM „Chancenoptimierung“) will unbedingt eine dreimonatige Asienreise unternehmen. Da ihr Arbeitgeber ihr für diesen Zeitraum keinen unbezahlten Ur-

laub gewährt, kündigt sie. Nachdem sie von der Reise zurückgekehrt ist, findet sie – vermittelt durch ihr soziales Netzwerk – innerhalb einer Woche eine neue Stelle als Bürokauffrau in einer Softwarefirma.

Rieke E. (Einzelhandelskauffrau, BGM „Persönlichkeitsgestaltung“) wird nach ihrer Ausbildung nicht übernommen. Nach der erfolgreich bestandenem Lehre will sie nun erst einmal ausspannen. Durch eine betont „punkige Aufmachung“ sorgt sie dafür, dass sie bei vom Arbeitsamt angebotenen Stellen abgelehnt wird. Um nicht vom Arbeitsamt irgendwann gesperrt zu werden, nimmt sie nach zwei Monaten das Angebot einer Stelle als Möbelverkäuferin an.

Luke F. (Friseur, BGM „Selbständigenhabitus“) legt nach dem Ende der Lehre vor dem Wehrdienst zwei Monate lang eine „Pause“ ein, weil er keine große Lust mehr zum Arbeiten gehabt hat. Nach der Bundeswehrzeit ist er noch einmal zwei Monate lang arbeitslos, ehe er seine Arbeit wieder im elterlichen Friseurgeschäft aufnimmt. Er begründet das damit, dass Anfang des Jahres wenig im Friseursalon los sei und er lieber zwei Monate lang „Pause“ mache und Arbeitslosengeld beziehe, als dass er im Salon herumstehe.

In dieser Gruppe finden sich vorwiegend Fälle, die eine kurze Zeit lang erwerbslos sind. Fälle mit langen Diskontinuitätsphasen lassen sich nicht beobachten. Bezüglich der Verteilung der Fälle nach Berufs- und Arbeitsmarktlage ist die Gruppe zwar recht heterogen besetzt, insgesamt ist jedoch festzustellen, dass dieser Typus eher in einem chancenreichen Kontext zu finden ist. Auch bezüglich der Verbindung mit berufsbiografischen Gestaltungsmodi lässt sich bei diesem Typus der Verarbeitung und Gestaltung von Diskontinuität die vergleichsweise größte Heterogenität feststellen: Das positive Erleben von kurzzeitiger Diskontinuität lässt sich bei Fällen aller BGM-Gruppen finden. Junge Erwachsene, deren berufsbiografische Orientierungen auf „Autonomiegewinn“ ausgerichtet sind, sehen eine kurze vorübergehende Erwerbslosigkeit als Chance für eine Unterbrechung einer abhängigen Beschäftigung und der damit verbundenen Handlungszwänge an. Im Zusammenhang mit der berufsbiografischen Orientierung „Karriereambition“, insbesondere beim BGM „Chancenoptimierung“, kann eine mehrmonatige Diskontinuität mit der Verwirklichung eines Projektes einhergehen, das nicht unmittelbar mit einer beruflichen Tätigkeit verbunden ist, durchaus aber im späteren Verlauf der Berufsbiografie zu einer Chancenverbesserung beitragen kann. So ist die dreimonatige Asienreise Fraukes im obigen Fallbeispiel mit dem Erwerb von Auslandserfahrung verbunden. In der Gruppe „Statusarrangement“ wird eine Erwerbslosigkeit nur dann als positiv bewertet, wenn die Akteure, insbesondere wenn sie den BGM „Lohnarbeiterhabitus“ aufweisen, sie von vornherein als kurzfristige „Pause“ bewerten, die vorübergehend ein günstiges Aufwand-Ertrags-Verhältnis (keine Erwerbsarbeit, aber dennoch Geld) gewährleistet und trotzdem nicht die angestrebte langfristige berufliche Kontinuität gefährdet.

c) Mit Diskontinuität geht Orientierungssuche und das Streben nach eigener sinnhafter Verortung im Berufssystem einher.

Fallbeispiele:

Nadja E. (Einzelhandelskauffrau, BGM „Persönlichkeitsgestaltung“) wird nach zweijähriger Tätigkeit als Verkaufsleiterin arbeitslos, nachdem ihr Vertrag ausgelaufen ist. Sie möch-

te nicht mehr im Einzelhandel arbeiten, weil sie mit ihrer Tätigkeit nicht zufrieden ist, und sucht nach einem neuen Beruf. Während der Arbeitslosigkeit (zwei Monate) bewirbt sie sich vermittelt durch einen Piloten im sozialen Netzwerk als Flugbegleiterin und bekommt diese Stelle. Diese Stelle gibt sie nach einem Jahr auf, weil die Arbeit zu „eintönig“ geworden ist. Ihre Suche nach einem Beruf geht daraufhin weiter.

Johann B. (Bankkaufmann, erst BGM „Lohnarbeiterhabitus“, dann BGM „Persönlichkeitsgestaltung“) stellt fest, dass Bankkaufmann nicht der „richtige Beruf“ für ihn ist. Im Anschluss beginnt ein Suchprozess, in dem er herauszufinden versucht, „was ich wirklich will“. Dafür besucht er zunächst die Berufsaufbauschule, um die Mittlere Reife nachzuholen; es folgen mehrere Weiterbildungen und Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen.

Dieser Form des Umgangs mit Diskontinuität lassen sich ausschließlich Fälle zuordnen, die den Beruf wechseln (die Fallbeispiele werden nochmals unter Pkt. 4.3 dieses Beitrages aufgegriffen). Die Phase der Diskontinuität im Berufsverlauf tritt in Form von Erwerbslosigkeit oder Fortbildung auf und ist häufig recht lang. Aufgrund der geringen Zahl der dieser Gruppe zuzuordnenden Fälle lassen sich keine systematischen Zusammenhänge mit Ausbildungsberuf und Arbeitsmarktlage feststellen.

Mit der hier vorgestellten Gestaltungs- und Interpretationsweise von Diskontinuität korrespondiert der BGM „Persönlichkeitsgestaltung“. Junge Erwachsene, deren berufsbiografisches Handeln nach diesem BGM ausgerichtet wird, erheben den Anspruch, dass der Beruf als längerfristig gegebener Erfahrungsraum der persönlichen Weiterentwicklung förderlich sein sollte. Die Verwirklichung dieses Anspruches kann angesichts der Notwendigkeit, durch die Erwerbsarbeit die materielle Reproduktion und Unabhängigkeit zu sichern, auf Schwierigkeiten stoßen. Die Befragten halten jedoch, soweit es geht, an ihren Zielen fest, entwickeln Kompromisse oder gehen für die Verwirklichung auch das Risiko berufsbiografischer Brüche ein.

d) Diskontinuität wird als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretiert, die sich aus einer Vollzeitweiterbildung oder einem Studium ergibt.

Fallbeispiele:

Henning C. (Bankkaufmann, BGM „Chancenoptimierung“) beginnt nach der Banklehre ein Studium, das er 1994 abschließt. Durch das Studium erhofft er sich bessere Chancen im Bankbereich und erhöhte Auswahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen beruflichen Optionen.

Theo K. (Kfz-Mechaniker, BGM „Laufbahnorientierung“) bricht zunächst zweimal ein Hochschulstudium ab. Als er danach die Kfz-Mechanikerlehre beginnt, hat er sich schon entschieden, im Ausbildungsbetrieb zu bleiben und später den Meistertitel zu erwerben. Im Meistertitel sieht er eine Chance, um geringer Bezahlung und hoher Ausbeutung entgehen und trotzdem in seinem Beruf bleiben zu können. Plangemäß besucht er nach Beendigung der Lehre und einigen Gesellenjahren die Meisterschule.

Bei dieser Form der Gestaltung und Interpretation von Diskontinuität gibt es sowohl kurze als auch lange Unterbrechungsphasen in der Berufsbiografie, jedoch nie in Form von Arbeitslosigkeit, sondern als berufliche Kompetenzen vermittelnde Vollzeitfortbildung oder Studium.

Der für diese Gruppe typischen Umgangsweise mit Diskontinuität liegen berufsbiografische Gestaltungsmodi zugrunde, die durch „Karriereambition“ gekennzeichnet sind (BGM „Chancenoptimierung“ und „Laufbahnorientierung“). Nicht direkt an eine betriebliche Laufbahn gebunden sind die Bildungsinvestitionen, die von den jungen Erwachsenen getätigt werden, deren berufliches Handeln mit dem BGM „Chancenoptimierung“ beschrieben werden kann. Ihnen geht es eher um eine breite Kompetenzentwicklung. Zur Optimierung ihrer Chancen legen sie sich nicht auf eine bestimmte betriebliche Laufbahn fest, sondern versuchen, so lange es geht, möglichst viele berufliche Wege offen zu halten. Dies wird häufig durch ein Studium gewährleistet. Insbesondere bei jungen Erwachsenen mit dem Ausbildungsberuf Bankkaufmann ist diese Form der Gestaltung von Diskontinuität häufig anzutreffen.

Akteure, die dem BGM „Laufbahnorientierung“ zugeordnet werden können, beschränken sich auf ein engeres Spektrum beruflicher Optionen und haben konkrete Zielvorstellungen hinsichtlich betrieblicher Laufbahnmuster. Häufig bemühen sie sich, im Rahmen einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit betriebliche Karriereleitern zu erklimmen, und absolvieren Weiterbildungen berufsbegleitend. Weiterbildungsbedingte Diskontinuität wird dagegen dann angestrebt, wenn der Erwerb von Qualifikationen für die angestrebte Laufbahn Voraussetzung ist und der konkrete Nutzen für die weitere Erwerbslaufbahn ersichtlich ist. In unserem Sample finden wir insbesondere Kfz-Mechaniker, die für einen betrieblichen Aufstieg dringend auf den Meistertitel angewiesen sind und diesen im Rahmen einer vollzeitschulischen Weiterbildung erwerben.

e) Diskontinuität wird als für die Kinderbetreuung notwendige mehrjährige Unterbrechung der Erwerbskarriere interpretiert und mit einem Erziehungsurlaub verbunden.

Fallbeispiele:

Linda B. (Bürokauffrau, BGM „Betriebsidentifizierung“) sieht einen Gegensatz zwischen Karriere und Kinderbetreuung und hat sich selbst für das Kinderkriegen entschieden. Sie bezeichnet sich selbst als „Familienmensch“. Sie realisiert eine frühzeitige Familiengründung, an die sich Erziehungsurlaub anschließt. Ihre schulischen und beruflichen Erfahrungen bilanziert sie durchweg negativ. Für die Zeit nach der Betreuung der Kinder strebt sie wieder einen Einstieg in das Erwerbssystem an, hat dazu jedoch eher vage Vorstellungen.

Thea E. (Einzelhandelskauffrau, BGM „Lohnarbeiterhabitus“): Die Tätigkeit als Einzelhandelskauffrau bezeichnet sie nach Beendigung der Lehre als „blöden Beruf“. Sie realisiert einen Berufswechsel und arbeitet mehrere Jahre lang als FahrerIn im öffentlichen Dienst, ehe sie nach der Geburt des ersten Kindes den Erziehungsurlaub antritt. Auch sie strebt im Anschluss den Wiedereinstieg in das Erwerbssystem an.

⁵ Da die letzte Welle des qualitativen Panels 1994 durchgeführt wurde, lässt sich dieser Prozess mit dem qualitativen Material nicht weiter verfolgen. Allerdings bieten die Daten der vierten Welle des quantitativen Panels – in dieser wurde versucht, die BGM-Typologie mit standardisierten Verfahren zu rekonstruieren (vgl. Heinz et al. 1999) – die Möglichkeit, familienbedingte Diskontinuitäten in den Erwerbsverläufen von Frauen im Zusammenhang mit berufsbiographischen Gestaltungs- und Orientierungsweisen zu untersuchen.

In dieser Gruppe einer relativ frühzeitigen mutterschaftsbedingten Unterbrechung der Erwerbsbiografie finden wir viele Fälle aus einem Berufs- oder Arbeitsmarktumfeld mit vergleichsweise hohen Risiken und geringen Aufstiegschancen, insbesondere Friseurinnen (vgl. auch die bei Heinz et al. 1999 vorgestellten quantitativen Analysen des Übergangs in die Mutterschaft). Zum Teil lässt ein derartiger Kontext die Familiengründung als Alternative zum Beruf erscheinen, zum Teil geht die berufliche Orientierung an Statusarrangement mit frühzeitiger Familienplanung einher (vgl. Kühn 1999, Schaeper/Kühn 2000). Jedenfalls ist für diesen Typus eine Häufung der BGM „Betriebsidentifizierung“ und „Lohnarbeiterhabitus“ zu finden. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass es auch bei Akteurinnen, die anderen BGM zugeordnet werden, mit steigendem Lebensalter und zeitlichem Abstand zum Ende der Berufsausbildung und damit verbundener verbesserter beruflicher Etablierung zu mutterschaftsbedingten Diskontinuitätsphasen im Lebenslauf kommt, da wir aus den Äußerungen der Befragten eine starke Neigung ablesen können, als Frau den Erziehungsurlaub zu nehmen (vgl. auch Nentwich 1999).⁵ Das Leitbild der „guten Mutter“, nach dem die Frau für das (kleine) Kind zuständig ist, ist nach wie vor für weite Teile der Bevölkerung gültig (vgl. Geissler 1998). Deutlich wird innerhalb dieser Gruppe, dass die Befragten Diskontinuität nicht als Ausstieg aus dem Erwerbssystem deuten, sondern als mehrjährige Unterbrechung.

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung der verschiedenen Formen der Interpretations- und Gestaltungsweisen von Diskontinuität wird deutlich, dass bei den jungen Erwachsenen die Orientierung am und die Verortung im Erwerbssystem deutlich bestehen bleibt und eine hohe subjektive Relevanz für das Leben der Befragten besitzt. Massive Anzeichen dafür, dass die Erwerbsarbeit allmählich aufhört, „organisierendes Zentrum der Lebenstätigkeit, der sozialen Fremd- und Selbsteinschätzung und der moralischen Orientierung zu sein“ (Offe 1984: 7), lassen sich nicht entdecken. So ist beim Typ „Diskontinuität wird als bedrohlich für die Erwerbskarriere erlebt und fördert Anspruchsreduktion“ die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit das zentrale Ziel. Diskontinuität soll schnellstmöglich in eine kontinuierliche Beschäftigung umgewandelt werden. Die fortbildungsbedingte Diskontinuität des Typs „Diskontinuität wird als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretiert“ steht in unmittelbarem Bezug zu der angestrebten weiteren Berufskarriere. Selbst junge Erwachsene, denen es um Persönlichkeitsentwicklung und „Selbstverwirklichung“ geht, lösen sich nicht von der Vorstellung der Teilhabe am Erwerbssystem, sondern verknüpfen mit Diskontinuität Orientierungssuche und das Streben nach eigener sinnhafter Verortung im Berufssystem. Auch junge Frauen, die im Zusammenhang mit einer Mutterschaft mehrere Jahre aus dem Erwerbssystem aussteigen, streben für die einer intensiven Kinderbetreuungsphase folgenden Zukunft die Teilhabe am Erwerbssystem an. Festzustellen ist lediglich, dass für einen bemerkenswerten Anteil der Befragten kurzzeitige Diskontinuitätsphasen und damit verbundene phasenweise Unabhängigkeit vom Erwerbssystem gewünscht oder zumindest positiv bewertet werden, wenn damit Erholungsphasen oder die Befriedigung von nicht direkt mit der Erwerbsarbeit verbundenen Interessen verknüpft werden können. Dies ist allerdings nicht als Abkehr vom Erwerbssystem interpretierbar, weil diese Phasen stets als vorübergehend bewertet werden.

Deutlich wird außerdem, dass die unterschiedlichen Formen der Interpretation und Gestaltung von Diskontinuität in einem Zusammenhang mit dem erlernten Ausbildungsberuf stehen. So tritt die Form „Diskontinuität wird als bedrohlich für die

Erwerbskarriere erlebt und fördert Anspruchsreduktion“ überwiegend bei Befragten auf, die einen vergleichsweise „chancenarmen“ Ausbildungsberuf erlernt haben. In einem beruflichen Kontext mit Aufstiegsmöglichkeiten, wie z. B. der Bank, finden wir dagegen vor allem die Form „Diskontinuität wird als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretiert“. Gleichzeitig ist aber auch festzustellen, dass die sozialstrukturellen Rahmenbedingungen den Akteuren Handlungsspielräume lassen (vgl. auch Kühn/Zinn 1998, Witzel/Zinn 1998). So finden wir auch Akteure mit einem vergleichsweise chancenarmen Ausbildungsberuf, die „Diskontinuität als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretieren“ und ein Studium aufnehmen oder an einer Vollzeitweiterbildung teilnehmen.

4 Das Ende des Berufs?

4.1 Zur Entberuflichung von Erwerbsverläufen und Erwerbsarbeit

Seitdem vor dem Hintergrund ökonomischer Krisen und Umstrukturierungen in den 70er, 80er Jahren die Probleme an der „zweiten Schwelle“, d. h. beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit, erhöhte Aufmerksamkeit erlangten, hat sich mit der beruflichen Verbleibsforschung ein Forschungszweig etabliert, der eine Vielzahl von Untersuchungen zum Berufseinstieg und -verlauf von Absolventinnen und Absolventen des dualen Systems der Berufsausbildung hervorgebracht hat. Dabei wurde die Frage der Integration in den Arbeitsmarkt unter anderem auch unter dem Aspekt der unterwertigen Beschäftigung bzw. des Berufswechsels allgemein thematisiert. Der Befund, dass Berufswechsel in erheblichem Umfang stattfinden⁶, galt zunächst primär als Ausdruck von Abstimmungsproblemen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem (nicht bedarfsgerechte Ausbildung). In der letzten Zeit hat sich allerdings die Problemperspektive verschoben. In der Diskussion geht es nicht mehr (nur) um Diskrepanzen zwischen Angebot an und Nachfrage nach Fachkräften, die in bestimmten Berufen ausgebildet wurden, sondern zunehmend (auch) und viel grundsätzlicher um eine der tragenden Säulen des beruflichen Ausbildungssystems: um das Prinzip der berufsfachlichen Organisation. Wenn Ausbildungsberufe massenhaft verlassen werden, warum sollte dann noch für bestimmte, eng definierte Berufe qualifiziert werden?

Dass der erlernte Beruf nicht unbedingt ein ganzes Leben lang trägt, dass Berufswechsel keine Ausnahmerecheinung darstellen, ist wohl unstrittig. Die These einer *Erosion* des Lebensberufs im Sinne eines abnehmenden Zusammenhangs zwischen Ausbildungsberuf und ausgeübtem Beruf muss allerdings aufgrund jüngerer Untersuchungen, die historisch vergleichend arbeiten, in Frage gestellt werden. Im Vergleich

von sechs Geburtskohorten der Jahrgänge 1919–21 bis 1959–61 zeigte sich der Studie von Dirk Konietzka (1999) zufolge eine bemerkenswerte Stabilität in den Anteilen derer, die im Ausbildungsberuf verbleiben. „Eine sich über einen längeren historischen Zeitraum erstreckende Tendenz einer Entberuflichung“, so das Fazit (ebd.: 311), „ist jedoch während der ersten 10 Jahre nach dem Berufseinstieg nicht erkennbar.“

Eine andere Frage ist, wie hoch das *Ausmaß* beruflicher Diskontinuität tatsächlich ist und wie es bewertet wird. Die Beantwortung dieser Frage hängt stark davon ab, wie ein Berufswechsel definiert wird und ob man von „entberuflichten“ Erwerbsmustern auch dann sprechen will, wenn der Berufswechsel im Anschluss an eine weitere Berufsausbildung, eine Umschulung, eine Aufstiegsfortbildung oder ein Studium stattfindet. In unserer Studie wurde auf die Erhebung des subjektiv empfundenen Berufswechsels, von dem verschiedene Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Bundesinstituts für Berufsbildung ausgehen, zugunsten eines Event-History-Designs, das eine genaue Rekonstruktion der Erwerbsgeschichte anhand der ausgeübten Tätigkeiten, des Arbeitszeitumfangs und der Arbeitgeberwechsel erlaubt, verzichtet. Die Definition eines Berufswechsels erfolgte deshalb – wie in anderen Untersuchungen ähnlichen Zuschnitts auch – anhand der nach der amtlichen Berufsklassifikation kodierten Tätigkeitsbezeichnungen. Deren Klassifikationsprinzipien aber „variieren von Beruf zu Beruf so stark, dass etwa gleichgroße Unterschiede zwischen konkreten Erwerbstätigkeiten in einem Falle als Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen erscheinen, während sie im anderen Falle nur als unterschiedliche Akzentuierungen identischer Berufe sichtbar werden“ (Achtenhagen/Lempert 1999: 43). Zwei Beispiele mögen die Problematik der Berufsklassifizierung verdeutlichen: Auf der Ebene des relativ hoch aggregierten zweistelligen Berufsschlüssels des statistischen Bundesamtes würde ein Bauschlossler, der einer Tätigkeit als Schweißer nachgeht, als Berufswechsler definiert, nicht aber eine Verlagskauffrau, die als Tankwartin beschäftigt ist.

Es wird uns hier nicht möglich sein, dieses Definitionsproblem – das zudem komplexer ist als hier dargestellt und auch die Frage der Statuskongruenz⁷ und vertikalen Mobilität⁸ einschließt – zufriedenstellend zu klären. Wir können aber in einer ersten Annäherung an eine Lösung verschiedene Operationalisierungen vorstellen und diese mit der subjektiven Einschätzung der zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Tätigkeit abgleichen. Darüber hinaus können wir untersuchen, wie sich das Ausmaß beruflicher Wechsel unter verschiedenen Blickwinkeln (hinsichtlich der „Passung“ zwischen Ausbildungsberuf und beruflicher Tätigkeit beim Berufseinstieg, im Hinblick auf das Auftreten von Berufswechseln im gesamten achtjährigen Beobachtungsfenster und unter dem Aspekt der Dauer berufsfremder Tätigkeiten) darstellt und von welchen Faktoren das „Risiko“ eines Berufswechsels abhängt.

Eine wiederum andere, von den genannten Definitions- und Bewertungsproblemen unabhängige Frage ist die nach der Orientierungsfunktion des Berufs für die Gestaltung der Berufsbiografie seitens der individuellen Akteure. Zwar mag man der Auffassung von Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky (1998: 461 f.) zustimmen, „dass der Beruf als *lebenslanger* Orientierungsrahmen für individuelle Erwerbs- sowie soziale Integrationsperspektiven insbesondere bei den nicht-akademischen Gruppen des Arbeitsmarktes weitgehend erodiert ist“ (Hervorhebung durch uns); allerdings stellen individuelle Berufswechsel die Institution des Berufs in ihrer Orientierungsfunktion nicht automatisch in Frage. „Auch bei

⁶ Hans Hofbauer und Elisabeth Nagel (1987) stellten z. B. auf Grundlage der Beschäftigtendatei der Bundesanstalt für Arbeit fest, dass von den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen des Jahres 1979 ein halbes Jahr nach Abschluss der Lehre 22 % der zu diesem Zeitpunkt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf (definiert auf der Ebene des zweistelligen Berufsschlüssels des Statistischen Bundesamtes) tätig waren und dass sich dieser Anteil 5 1/2 Jahre nach Lehrabschluss auf 41 % erhöhte. Rolf Jansen (1996) ermittelte anhand der Querschnittsdaten der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 Verbleibsquoten, die sich je nach Berufsbereich zwischen 44,5 % (sachbezogene Dienstleistungen) und 76,4 % (Büro- und Verwaltungsberufe) bewegen.

⁷ Dirk Konietzka (1999) berücksichtigt diese, indem er Wechsel zwischen beruflichen Stellungen (Selbständige, Angestellte, Beamte usw.) analysiert.

⁸ Diese ließe sich z. B., wie es Matthias Rasztar (1999) für ostdeutsche Hochschul- und Lehrabsolventinnen und -absolventen getan hat, anhand des – allerdings auch nicht unproblematischen – Berufsprestiges untersuchen.

Abkehr vom erlernten Beruf, für die es unterschiedliche Gründe geben kann, geschieht dies in Verbindung mit dem Aufbau neuer, im Vergleich mit dem ursprünglichen Ausbildungsberuf aber durchaus anders gearteten Berufsperspektiven.“ (Kutscha 1992: 545) Welches die Gründe für einen Berufswechsel sind und welche Perspektiven mit ihm verbunden werden, ob dabei weiter am Konzept des Berufs als spezifisch abgegrenztem, komplexen Fähigkeitsbündel sowie Medium der sozialen und persönlichen Identifikation festgehalten wird oder ob eine Verortung in der „Gegenwelt“ (Dostal/Stooß/Troll 1998) des Jobs stattfindet, soll anhand unserer qualitativen Daten untersucht werden.

Dass der institutionelle Charakter des Berufs nicht an das Konstrukt des Lebensberufs gebunden ist, konzedieren auch Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky (1998: 470). Die institutionelle Stabilität sei aber dadurch gefährdet, dass, so ihre These, „die Berufsorientierung der betrieblichen Arbeitsorganisation immer weiter erodiert“ und sich dadurch der für institutionelle Stabilität notwendige „wechselseitige Zusammenhang von organisationellen Gestaltungs- und individuellen Planungsparametern“ auflöst (ebd.). Die Feststellung einer zunehmenden Entberuflichung der Erwerbsarbeit stützt sich auf die in der Metall- und Elektroindustrie gemachte Beobachtung, dass die funktions- und berufsbezogene Betriebs- und Arbeitsorganisation zunehmend durch eine prozessorientierte Gestaltung abgelöst wird. Diese ist unter anderem durch eine Auflockerung berufstypischer Einsatzkonzepte und Aufgabenprofile, d. h. durch eine inhaltliche Entgrenzung der Arbeit, sowie durch querfunktionale Kooperation gekennzeichnet und fordert ein Kompetenzprofil, das die etablierten Berufsgrenzen überschreitet und vielfältige technische Fähigkeiten, kaufmännische, sozial-kommunikative und theoretische Qualifikationen integriert.

Nach Ansicht von Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky spricht vieles dafür, dass die neuen Organisationskonzepte nicht nur in der Industrie dominant werden, sondern sich auch – Anzeichen dafür seien jetzt schon erkennbar – im Dienstleistungssektor verbreiten. Damit werde die Beruflichkeit als Organisationsmodus von Arbeit auf breiter Front aufgelöst. Dass die von den Autoren angeführten Argumente für eine Entberuflichung der Erwerbsarbeit im Dienstleistungsbereich sprechen, ist allerdings zu bezweifeln. So kann der Rückgang von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Dienstleistungssektor, u. a. im Bank- und Sparkassenbereich, der als Indikator für die Aufweichung der Berufsverfassung der Dienstleistungsunternehmen herangezogen wird, auch als Ausdruck des durch Rationalisierung/Automatisierung hervorgerufenen reduzierten Arbeitskräftebedarfs interpretiert werden. Darüber hinaus lassen die vorliegenden empirischen Befunde zur Diffusion neuer Produktions- und Organisationsmodelle erkennen, dass der skizzierte Prozess auch in der Industrie noch nicht sehr weit fortgeschritten ist (vgl. die bei Heidenreich (1998: 327) zitierten Ergebnisse). Schon aus diesen Gründen ist es eher unwahrscheinlich, dass sich die genannten Tendenzen in den Erwerbsverläufen und Orientierungsmustern unserer Untersuchungspopulation niederschlagen. Darüber hinaus ist einschränkend die Zusammensetzung unserer Stichprobe, in der keine Industrieberufe vertreten sind, in Rechnung zu stellen.

4.2 Berufsfremde Erwerbsarbeit in den Berufsverläufen von Lehrabsolventinnen und -absolventen

Angesichts der Schwierigkeiten, Berufswechsel zu definieren, und um zu zeigen, welche Auswirkungen unterschiedliche Bestimmungen haben, wurden drei verschiedene Operationalisierungen vorgenommen. Die engste Definition von

Übersicht 2: Definitionen von ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit

Ausbildungsberuf	ausbildungsadäquate Berufe ¹⁾		
	Definition 1 (eng)	Definition 2 (mittel)	Definition 3 (weit)
Bankkaufleute	Bankfachleute (691)	Definition 1 plus: Bausparkassenfachleute (692) Versicherungsfachleute (695)	Definition 2 plus: Handelsmakler/innen (704)
Bürokaufleute	Bürofachkräfte (780)	Büroberufe, kaufmännische Angestellte (78)	Definition 2 plus: Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiter/innen (678) Buchhalter/innen (772)
Maschinenschlosser	Industriemechaniker (Maschinen- und Systemtechnik), Maschinenbaumechaniker (273)	Maschinenbau- und Wartungsberufe (27)	Berufe in der Metallherzeugung und -bearbeitung (19–24) Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe (25–30) Techniker o.n.F. (620) Techniker des Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbaus (621) Industrie-, Werkmeister (651)
Kfz-Mechaniker	Kraftfahrzeug-, Zweiradmechaniker (281)	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe (28)	wie Definition 3 der Maschinenschlosser
Friseurinnen	Friseurinnen (901)	Berufe in der Körperpflege (90)	wie Definition 2
Einzelhandelskaufleute	Einzelhandelskaufleute ohne Fachbereichsangabe (672) Einzelhandelskaufleute mit Fachbereichsangabe (673)	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Ein- und Verkaufsfachleute (67)	wie Definition 2 plus: Verkaufspersonal (66) Kassenfachleute (773)

¹⁾ Aufgeführt sind die vom statistischen Bundesamt verwendeten Berufsgruppenbezeichnungen und Codes (Statistisches Bundesamt 1992).

ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit basiert auf dem dreistelligen Berufsschlüssel des statistischen Bundesamtes. Alle Erwerbstätigkeiten, die nicht dem dreistelligen Code des Ausbildungsberufs entsprechen, wurden als berufsfremd klassifiziert. Eine weniger enge Definition bestimmt Berufswechsel als Wechsel zwischen den zweistelligen Codes. Die weiteste Definition berücksichtigt auch typische Aufstiegsberufe (z. B. Maschinenbautechniker bei Maschinenschlossern, Buchhalter/Buchhalterin bei Bürokaufleuten) und nah verwandte Berufe (z. B. Finanzmakler/Finanzmaklerin bei Bankkaufleuten, Verkäufer/Verkäuferin bei Einzelhandelskaufleuten, Metallberufe bei Maschinenschlossern und Kfz-Mechanikern; zu den Einzelheiten vgl. Übersicht 2).

Man kann sich trefflich über einzelne Zuordnungen bei dieser letzten, „selbstgestrickten“ Definition streiten. Allerdings zeigen sich große Übereinstimmungen mit der Selbsteinstufung der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und gefragt wurden, ob sie in einem Beruf arbeiten, der weitgehend ihrer Ausbildung entspricht, oder in einem anderen (ausbildungsfremden) Beruf: Nur 7 % derjenigen, die bei der engen Definition als berufsfremd Beschäftigte klassifiziert wurden, bei der weiten Definition aber als ausbildungsadäquat, gaben an, sie würden in einem ausbildungsfremden Beruf arbeiten. Wir werden deshalb bei den weiteren Analysen die weite Definition zugrunde legen.

Tabelle 3 zeigt, welche Berufswechselquoten in unserer Stichprobe bei verschiedenen Operationalisierungen ermittelt wurden und wie sie mit dem Ausbildungsberuf variieren. Legt man die enge Definition zugrunde, dann gelingt knapp einem Drittel der Befragten kein ausbildungsadäquater Berufseinstieg (Bankkaufleute: 9 %; Einzelhandelskaufleute: 56 %), und mehr als zwei Drittel waren während des gesamten Beobachtungszeitraums mindestens einmal ausbildungsfremd beschäftigt (Bankkaufleute: 39 %; Einzelhandelskaufleute: 68 %). Die Anteile reduzieren sich erheblich bei einer weiten Definition von ausbildungsadäquater Beschäftigung. Dann haben insgesamt nur mehr 15 % ihre erste Stelle nicht im Ausbildungsberuf angetreten, und weniger als die Hälfte hat irgendwann einmal im gesamten Erwerbsverlauf berufsfremd gearbeitet.

Die Definition von ausbildungsadäquater und ausbildungsfremder Tätigkeit wirkt sich wesentlich nur bei den Büro- und Einzelhandelskaufleuten sowie den Maschinenschlossern auf die ermittelten Quoten aus; die Ergebnisse zu den übrigen drei Ausbildungsberufen bleiben von der Operationalisierung relativ unberührt. Wenn man – wie wir – nicht geneigt ist, die Tätigkeit eines ausgebildeten Maschinenschlossers als Dreher, Fräser, Schweißer, Metallbauer, Betriebsschlosser, Anlagen-, Konstruktions-, Werkzeug- und Industriemechaniker mit ausbildungsfremder Erwerbsarbeit gleichzusetzen, wenn man dies ebenso wenig bei der Tätigkeit einer ausgebildeten Bürokauffrau als Buchhalterin, Sachbearbeiterin, Sekretärin, Verwaltungsfachfrau und Schreibkraft oder bei der Tätigkeit eines gelernten Einzelhandelskaufmanns als Verkäufer und Verkaufs- oder Filialleiter⁹ tun möchte, dann würde bei einer engen Definition das Ausmaß des Berufswechsels gerade in diesen Ausbildungsberufen erheblich überschätzt.

⁹ Die genannten Berufe stellen den größten Anteil der bei der engen Definition als ausbildungsfremd klassifizierten Tätigkeiten.

¹⁰ Bei den Analysen wurden drei Zustände (ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit, ausbildungsfremde Erwerbsarbeit, keine Erwerbsarbeit) unterschieden und sechs Gruppen identifiziert.

Tab. 3: Ausbildungsfremde Erwerbstätigkeit nach Ausbildungsberuf (in v. H.)

Ausbildungsberuf	Anteil ausbildungsfremd Beschäftigter					
	bei der ersten Berufstätigkeit			im gesamten achtjährigen Erwerbsverlauf		
	Def. 1 (eng)	Def. 2 (mittel)	Def. 3 (weit)	Def. 1 (eng)	Def. 2 (mittel)	Def. 3 (weit)
Bankkaufleute	9	9	9	39	39	37
Bürokaufleute	44	22	15	76	51	37
Maschinenschlosser	30	27	12	75	72	54
Kfz-Mechaniker	24	24	20	65	65	58
Friseurinnen	20	16	16	61	56	56
Einzelhandelskaufleute	56	47	24	89	78	64
insgesamt	32	23	15	68	57	47

Auch bei einer weiten Definition ist das Ausmaß des Berufswechsels beträchtlich: Fast zwei Drittel der Einzelhandelskaufleute waren in ihrem Erwerbsverlauf schon einmal berufsfremd erwerbstätig; bei den Maschinenschlossern, Friseurinnen und Kfz-Mechanikern liegen die Anteile bei über 50 %; nur die Bank- und Bürokaufleute zeichnen sich durch eine relativ hohe berufliche Kontinuität aus. Es ist allerdings zu fragen, ob berufsfremde Erwerbstätigkeit von Dauer oder nur ein Übergangszustand ist und wodurch sie bedingt ist.

Erste Sequenzmusteranalysen¹⁰ ergaben eine Gruppe in der Größenordnung von etwa 15 % der Berufswechsler, die während ihres Erwerbsverlaufs fast kontinuierlich erwerbstätig war (durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit: 90 Monate, das entspricht einem Anteil an der gesamten Sequenzlänge von 92 %), und zwar zum größten Teil im Ausbildungsberuf (mittlere Dauer ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit: 82 Monate). Berufsfremde Erwerbsarbeit hat hier den Charakter einer kurzfristigen Übergangstätigkeit. Das entgegengesetzte Extrem bildet eine Gruppe im Umfang von 22 %, die zwar ebenfalls durchgängig erwerbstätig war (im Durchschnitt 96 Monate), aber fast ausschließlich nicht im Ausbildungsberuf. In dieser Gruppe sind besonders häufig Kfz-Mechaniker und Einzelhandelskaufleute vertreten. Ein weiterer Typus von relativ kontinuierlich erwerbstätigen Berufswechslern (Anteil: gut 15 %) zeichnet sich dadurch aus, dass nach einer längeren Phase ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit zu Beginn des Erwerbslebens zunehmend berufsfremde Beschäftigungen aufgenommen werden. Die übrigen drei Gruppen, die aufgrund der Clusteranalyse ermittelt wurden, weisen alle mehr oder weniger lange Erwerbsunterbrechungen auf. Ein Typus, in dem Bankkaufleute und Maschinenschlosser überdurchschnittlich stark vertreten sind, unterbricht nach einer kurzen Phase ausbildungsadäquater Beschäftigung die Erwerbstätigkeit (vor allem, um in die berufliche Weiter-/Fortbildung zu investieren) und nimmt danach eine Erwerbsarbeit auf, die nicht dem ursprünglichen Ausbildungsberuf entspricht (Anteil an den Berufswechslern: gut 15 %). Eine weitere Gruppe, die von den Bankkaufleuten dominiert wird und unter den Berufswechslern einen Anteil von knapp 15 % stellt, war insgesamt nur kurzzeitig – zum Teil im Ausbildungsberuf, zum Teil ausbildungsfremd – erwerbstätig und hat weit überwiegend ein Studium aufgenommen. Der letzte Typus (Anteil: gut 15 %) schließlich – hier

Tab. 4: Binäre Logitmodelle für die Aufnahme ausbildungsfremder Erwerbstätigkeit¹⁾

Kovariate ²⁾	Modell I	Modell II
<i>Ausbildungsberuf:</i>	***	
Bankkaufleute	-1,7 ***	-1,5 **
Bürokaufleute	-1,8 ***	-1,3
Maschinenschlosser	1,1	1,0
Kfz-Mechaniker	1,3	1,1
Friseurinnen	1,2	1,2
Einzelhandelskaufleute	1,7 ***	1,4
Abschluss einer weiteren Berufsausbildung		3,0 ***
Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung		-1,2 **
Abschluss eines Studiums		3,2 ***
Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb		-1,6 ***
Dauer der eigenen Arbeitslosigkeit ³⁾		1,1 ***
berufs- und regionenspezifische Arbeitslosenquote ³⁾		1,1 *
Ausbildungsort Bremen		-1,8 ***
Konstante	1,2	4,0 ***
Pseudo-R ² (McFadden)	0,03 ***	0,18 ***

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

¹⁾ Effektkoeffizienten $\exp(b)$; Koeffizienten < 1 sind mit ihrem Kehrwert $\exp(-b)$ aufgeführt und mit einem negativen Vorzeichen kenntlich gemacht.

²⁾ Effektkodierung

³⁾ quantitative Variablen

sind Friseurinnen stark überrepräsentiert – weist relativ kurze Phasen ausbildungsadäquater (mittlere Dauer: 22 Monate) und längere Episoden ausbildungsfremder Erwerbstätigkeit (mittlere Dauer: 57 Monate) auf, die zum Teil nach familienbedingten, zum Teil nach bildungsbedingten Erwerbsunterbrechungen aufgenommen wird.

Ausbildungsfremde Erwerbstätigkeit – das dürften diese noch vorläufigen Analysen verdeutlicht haben – kann also von ganz verschiedener Natur und unterschiedlich bedingt sein. Um solche unterschiedlichen Einflussfaktoren zu identifizieren, soll hier in einem ersten Schritt das „Risiko“ eines Berufswechsels mittels einer logistischen Regression untersucht werden (s. Tab. 4). Als Kovariaten wurden im Modell I der Ausbildungsberuf, im Modell II zusätzlich Indikatoren für die Verwertungschancen der beruflichen Erstausbildung und für den Abschluss weiterer Bildungsphasen aufgenommen.

Modell I zeigt zunächst das schon aus Tab. 3 bekannte Bild stark unterdurchschnittlicher Berufswechselquoten bei den Bank- und Bürokaufleuten sowie deutlich überdurchschnittlicher Berufswechselquoten bei den Einzelhandelskaufleuten. Interessant ist aber, wie sich die Parameterschätzungen bei Einbezug weiterer Kovariaten verändern, denn diese Veränderungen geben Aufschluss darüber, worauf die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen zurückzuführen sind. Im Modell II hat der Faktor „Ausbildungsberuf“ insgesamt

keinen signifikanten Effekt auf das Risiko eines Berufswechsels. Nur die Bankkaufleute heben sich noch in erwähnenswerter Weise vom Durchschnitt ab, die zu den Büro- und Einzelhandelskaufleuten ausgewiesenen Effektkoeffizienten sind dagegen nicht überzufällig von eins verschieden.¹¹ Die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer ausbildungsfremden Tätigkeit erhöhend wirkt sich aus, wenn eine weitere Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen wurde; d. h., einem Berufswechsel geht sehr häufig eine Umqualifizierung voraus. Dagegen steigt die Chance, im Ausbildungsberuf zu verbleiben, wenn eine berufliche Aufstiegsfortbildung absolviert wurde. Neben diesen Bildungseinflüssen spielen die Opportunitäten und Restriktionen des Arbeitsmarktes eine große Rolle: Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb reduziert das Risiko einer ausbildungsfremden Tätigkeit, Arbeitslosigkeit erhöht es. Dass Bremerinnen und Bremer häufiger als die Münchener Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen ihrem Ausbildungsberuf „treu bleiben“, erstaunt zunächst. Dieser Befund lässt sich aber vor dem Hintergrund der insgesamt günstigeren Arbeitsmarktsituation in München interpretieren, die es erlaubt, interessante und bessere Berufsmöglichkeiten auch außerhalb des Ausbildungsberufs zu finden.

4.3 Beruf als Orientierungsgröße in der Biografiegestaltung

Berufsbezeichnungen beziehen sich nicht nur auf Arbeitsaufgaben und hierfür notwendige Kompetenzen oder auf Qualifikationsmuster, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, und berufliche Positionen im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Darüber hinaus wird immer wieder auf „Beruf und Beruflichkeit in subjektbezogener Perspektive“ (Kutschka 1992: 541) und den Aspekt des Berufs als Kristallisationspunkt der sozialen Identität (vgl. bereits Beck/Brater/Daheim 1980) verwiesen. Dieser steht im Zusammenhang mit einer wichtigen gesellschaftlichen Funktion der Sozialisation in betrieblicher Ausbildung und der sozialen Integration mit Hilfe des Organisationsprinzips Beruf (Heinz 1991). Dieses Prinzip löst sich – wie u. a. die These von Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky (1998) lautet – aufgrund von Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation zunehmend auf. Wenn diese These zutrifft, erodiert auch die persönliche Orientierung am Beruf mit seinen Erwerbs- und sozialen Integrationsperspektiven.

Die Frage nach der subjektiven Seite der Entberuflichung zu stellen, scheint uns gerade im Kontext der Lebenslauforschung sinnvoll zu sein, da berufsbiografische Ereignisse und Statuspassagen – Berufsfindung, Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, berufliche Veränderungen – Formen der Entwicklung von Orientierungen am Beruf erkennen lassen bzw. Testfälle für deren Aufrechterhaltung darstellen. Zu fragen ist zum einen, ob es dem Organisationsprinzip Beruf – u. a. in der dualen Ausbildung – gelingt, eine tragfähige Grundlage für differenzielle Berufswege, Übergänge in das Bildungswesen sowie Kompensationen beruflicher Fehlentscheidungen und -entwicklungen zu schaffen. Zum anderen ist zu untersuchen, ob Akteure im Verlauf des Übergangs in das Berufsleben und in den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit sich am Beruf oder am Job als bloßer „Tätigkeit zum Geldverdienen“ (Dostal/Stoß/Troll 1998: 440) orientieren. Damit wollen wir auch einen Beitrag zu einer modernen Berufssoziologie leisten, die zeigt, wie Berufe „die personale und soziale Identität sowie den Lebensverlauf von Personen prägen, als ‚Nadelöhr‘ für ihre gesellschaftliche Partizipation und Verortung wirken und nicht zuletzt die Reproduktion bestehender sozialer Ungleichheit befördern“ (Voß 1994: 134).

¹¹ Ein Effektkoeffizient von eins steht für keinen Effekt.

In Anlehnung an die beruflichen „Attribute“ oder „Befriedigungsangebote“, die Werner Dostal, Friedemann Stooß und Lothar Troll (1998) unter dem Gesichtspunkt des Berufes als Strukturprinzip und Tauschmuster entwickelt haben, verwenden wir folgende Unterscheidungskriterien für die untersuchte subjektive Bindekraft an den Beruf im Allgemeinen: Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe, berufliche Selbstverwirklichung, Erfüllen spezifischer beruflicher Anforderungsprofile, Verfügbarkeit über eigenes Einkommen, akzeptable Arbeitsbedingungen, Perspektive einer Positionsverbesserung, Anerkennung und soziale Integration sowie eine gefragte Qualifikation. Diese Konnotationen des Berufskonstrukts lassen sich auch als Teilelemente der berufsbiografischen Gestaltungsmodi (BGM) kennzeichnen (vgl. Abschnitt 2.2), auf die bei der Darstellung der Orientierungsformen zurückgegriffen wird.

Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen werden im Rahmen der BGM-Typologie unter der Dimension „Arbeitstätigkeit“ erfasst und sind empirische Grundlage für die Attribute *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe, berufliche Selbstverwirklichung und akzeptable Arbeitsbedingungen*. Die Spannweite von Orientierungen und Handlungen in Bezug auf Fort- und Weiterbildung in der Dimension „Qualifikation“ ist Datengrundlage für das Interesse an einer *gefragten Qualifikation*. Die Dimension „Karriere“ zielt auf den Umgang mit dem Lebenslauf und ist daher für die Analyse von *Perspektiven einer Positionsverbesserung* geeignet. Die Dimension „Einkommen“ passt unmittelbar zu der Frage nach der *Verfügbarkeit über eigenes Einkommen*, aber auch zu der Analyse von *Anerkennung und sozialer Integration*, die häufig ihren Ausdruck im Einkommen findet. Daten zum Attribut *Erfüllen spezifischer beruflicher Anforderungsprofile* finden sich in den Dimensionen „Arbeitstätigkeit“, „Qualifikation“ und „Betrieb“, weil in ihnen immer zugleich auch die Auseinandersetzung mit den betrieblichen und allgemein beruflichen Kontextbedingungen enthalten ist.

Als Zugang zur Empirie haben wir Berufswechsler gewählt. Wie Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky (1989: 470) zu Recht bemerken, wird eine „gesellschaftliche Institution wie der Beruf und die berufliche Gliederung der Beschäftigungsstruktur ... in ihrer Orientierungsfunktion nicht durch individuelle Berufswchsel“ und damit zusammenhängend den Verlust des Dauerberufes widerlegt. Allerdings ist umgekehrt empirisch zu belegen, ob und wie eine solche Orientierung aufrechterhalten wird. Gerade bei Berufswechslern sind vergleichende Aussagen und Bewertungen zu den eingeschlagenen Berufswegen zu erwarten, die auch Unterscheidungen von Job und Beruf beinhalten.

Die im Folgenden präsentierten Analysen schließen sich an die oben dargestellten Ergebnisse zur Sequenzmusteranalyse von Berufswechslern (vgl. Abschnitt 4.2) an. Sie zeigen, dass die Orientierung an Berufsattributen eine biografische Qualität besitzt. Die „subjektive Bindung“ der Akteure an den Beruf (hier schließen wir uns an die Begrifflichkeit von Beck/Brater/Daheim (1980) und Dostal/Stooß/Troll (1998) an) speist sich nicht nur aus den Erwartungen an eine Ausbildung, sondern auch aus Erfahrungen im beginnenden Erwerbsleben. Deren Bewertungen und Handlungskonsequenzen für die Biografiegestaltung werden auch mit den BGM erfasst. Erfahrungen beziehen sich auf berufliche Handlungsmöglichkeiten, die Tragfähigkeit des erlernten Berufes auf dem Arbeitsmarkt und auf die Lebbarkeit dieses Berufes auf dem Hintergrund individueller Lebenslagen und -ziele.

a) *Berufswechslertypus „kurze Phasen ausbildungsadäquater, längere Episoden ausbildungsfremder Erwerbstätigkeit“ verbunden mit der Orientierungsvariante „Joborientierung infolge mangelhafter materieller Tragfähigkeit des Ausbildungsberufs“*

Die folgenden Beispiele stehen für Fälle, bei denen es zu einer Auflösung der Bindekraft des erlernten Berufs und zu einer Joborientierung kommt. Diese Prozesse sind zum einen als Folge eines problematischen Übergangs in das Erwerbsleben aufgrund eines engen Arbeitsmarktes anzusehen. Damit sind Ungleichheitserfahrungen verbunden, die bei den Akteuren mit den BGM „Betriebsidentifizierung“ und „Lohnarbeiterhabitus“ zu „Abkühlungsprozessen“ und damit zum Verlust der *Perspektive einer Positionsverbesserung* geführt haben. Zum anderen haben die weiteren beruflichen Erfahrungen zur Konsequenz, dass der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Attribute *Verfügbarkeit über eigenes Einkommen und akzeptable Arbeitsbedingungen* als nicht tragbar interpretiert wird. Die geschlechtsspezifischen Probleme der Vereinbarkeit von Kindbetreuung und Berufstätigkeit verstärken diese berufsbiografische Gestaltungsweise. Weitere berufliche Perspektiven bewegen sich daher nur auf der Ebene des Arrangements mit den gegebenen Bedingungen. Da weder Einkommens- noch Positionsverbesserungen in dem spezifischen Beruf erwartet werden, entwerfen sich mit einer Joborientierung auch alle anderen, häufig noch bei der Berufsentscheidung bestehenden Attribute des Ausbildungsberufs wie *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe, gefragte Qualifikation und Perspektive einer Positionsverbesserung*. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit wird nur noch mit abstrakter Arbeit, d. h. dem *Erfüllen spezifischer beruflicher Anforderungsprofile* als bloße Notwendigkeit, konnotiert. Im Falle des BGM „Betriebsidentifizierung“ ist die Arbeit darüber hinaus mit dem Attribut *Anerkennung und soziale Integration* verbunden.

Fallbeispiel **Jill F.** (Friseurin, BGM „Betriebsidentifizierung“): Jill F. geht bei ihrer Berufsentscheidung davon aus, dass die duale Ausbildung im Friseurberuf eine gefragte Qualifikation vermittelt und eine Sicherheit für ihre berufliche Zukunft bietet. Sie drückt dies in den Worten ihrer Mutter aus: „Überleg’, was du machst. Friseurin ist ‘n guter Beruf, der stirbt so schnell nicht aus. Zum Friseur gehen müssen sie alle.“ Wie in der Zuordnung zum BGM „Betriebsidentifizierung“ deutlich wird, betrachtet die Akteurin ihre Berufsbiografie mit der Ausbildung eher als abgeschlossen. Trotz positiver Erwartungen eines Lebensberufes bei der Entscheidung für die Ausbildung trägt der Friseurberuf subjektiv nicht mehr. Sie kündigt ihre Tätigkeit kurz nach der Übernahme im Ausbildungsbetrieb und wechselt in eine Ungelerntentätigkeit als Zustellerin bei der Post, weil es ihr trotz ihrer Bemühungen nicht gelingt, sich mit dem Einkommen, den Arbeitsbedingungen und der zu knappen Zeit für die Kinderbetreuung in ihrem Beruf zu arrangieren. Daher betrachtet sie den Übergang in eine Ungelerntentätigkeit positiv: Dort findet sie ein vergleichsweise angenehmeres Arbeitsklima, ein höheres Einkommen und günstigere Arbeitszeiten vor, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung ihres Kindes, das sie alleine versorgt. Die Einarbeitung in das neue Tätigkeitsfeld mit Hilfe eines kurzen Lehrgangs empfand sie als unproblematisch und ausreichend.

Weil sie keine weitergehende Verbesserung der beruflichen Situation erwartet, steht sie einer erneuten Qualifizierung negativ gegenüber. Die Tätigkeit als Zustellerin erfordert ihrer Meinung nach gar keine erneute Ausbildung. Obwohl sie betont, dass von ihr auch keine weiteren Qualifizierungs-

schritte erwartet würden, beginnt sie aus Gründen der Selbstbestätigung und zum privaten Nutzen (der Besuch eines Computerkurses könnte vielleicht später einmal ihrem Kinde zu gute kommen) eine Postausbildung. Sie schließt diese Ausbildung aber nicht ab, weil sie den dafür erforderlichen Aufwand als zu hoch einschätzt.

Jill F. beschränkt sich vielmehr auf die vom Betrieb geforderten geringen Qualifikationen. Bildung für den Beruf erscheint für ihre eher geringen Ansprüche geradezu als Luxus: „Und ich sag’ mir, so’n blöden Postboten, den brauch’ man nicht lernen. Weil ich, ich musste es damals in zwei Tagen lernen, dann wurde ich alleine losgeschickt auf die Menschheit. Und da habe ich denn immer gesagt: ‚Wie kann man so was bloß drei Jahre lernen?‘ Und das ist halt auch so bei der Post, wenn man das jetzt richtig lernt, das erste Lehrjahr verdient man gar nichts an Geld, weil es nur Schule ist. Und denn kriegt man gar keine Ausbildungsvergütung.“

Diese qualifikatorische Selbstbeschränkung geht einher mit der Akzeptanz von körperlicher Beeinträchtigung durch gesundheitsbelastende Arbeitsbedingungen und von entfremdeter Arbeit. Negative Aspekte der Bewertung ihrer Jobtätigkeit bleiben für eine alternative Biografiegestaltung folgenlos.

Fallbeispiel **Zeno K.** (Kfz-Mechaniker, BGM „Lohnarbeiterhabitus“): Die Begründung für einen Wechsel vom Beruf des Kfz-Mechanikers in eine Ungelerntentätigkeit ist ganz ähnlich wie bei dem Fall Jill F.: Obwohl er in seinem erlernten Beruf Identifizierungsmöglichkeiten findet („Mei, mir g’fällt der Beruf einfach.“), ist ihm der Verdienst zu gering: „Ja, mei, wegen 13 Mark mach’ i mi net dreckert.“ Er würde daher diesen Beruf im Nachhinein auch nicht mehr ergreifen.

Ähnlich wie Jill F. hatte auch Zeno K. in seinem Beruf zwar keine Aufstiegsperspektiven entwickelt, seine positive Gesamtbewertung verweist dennoch auf die gefundene subjektive Sinnhaftigkeit und ein gelungenes Arrangement mit dem Beruf. Ebenso bestätigt er, mit der Ausbildung eine gefragte Qualifikation erworben zu haben, die er nach der Übernahme in den Ausbildungsbetrieb verwenden kann. Er konnte aber die Erfahrung der Leibarbeit des Berufes, d. h. mit dem damit erworbenen Einkommen, nicht vorwegnehmen. Nach acht Monaten Berufstätigkeit bedauert er diesen Fehler: „Nein, da (zum Zeitpunkt der Berufsentscheidung) hab’ ich mir keine Gedanken gemacht über’s Geld.“ Diese Bilanzierung seiner Erfahrung fördert das BGM „Lohnarbeiterhabitus“ und damit die Entwertung der früheren Berufsattribute und die Akzeptanz ihres Fehlens in der Ungelerntentätigkeit.

Die Tatsache, dass sich die Qualifikationsanforderungen in der Schichtarbeit am Fließband eines Autowerkes auf eine kurze Einarbeitungszeit beschränken, wird als Erleichterung empfunden. Auch mit der Entwertung des erworbenen ursprünglichen Ausbildungsabschlusses hat er keine Probleme: „Die nehmen auch jeden, ja. Ob er jetzt an Facharbeiterbrief hat oder net. Mei, des is a Arbeit, da wird man einen Tag ang’lernt oder 2 Tag’, und dann kann man des. Des san halt dann, was woäß i, 4 oder 5 Handgriffe, die macht man halt dann. 320 Mal am Tag oder so.“ Die Bindung an seine Erwerbsarbeit besteht nur noch über das Attribut Verfügbarkeit über eigenes Einkommen. Die Erwerbstätigkeit bekommt die Konnotation von Arbeit als Notwendigkeit, als Verausgabung seiner Arbeitskraft in einer bestimmten Zeit mit dem Ziel eines befriedigenden Einkommens: „Arbeiten, des hoäßt, dass i halt, woäß i, acht Stunden da drin steh’ und arbeiten muss, damit i a Geld verdien’.“ „Mei, wia g’sagt, wenn i an Geld brauch’, dann geh’ i a hin, mach’ i eigentlich a jede Arbeit.“

Das Verhältnis von Aufwand und Ertrag soll entsprechend dem BGM „Lohnarbeiterhabitus“ optimiert werden. Daher wechselt er häufig den Betrieb, um auch die Schichtarbeit zu vermeiden und den Folgen der einfachen Tätigkeiten – Monotonie – zu entgehen.

b) *Berufswechslertypus „kurze Phasen ausbildungsadäquater, längere Episoden ausbildungsfremder Erwerbstätigkeit“ verbunden mit der Orientierungsvariante „Jobben als Moratorium für den Aufbau einer neuen Berufsorientierung nach Verlust der subjektiven Bindung an den Ausbildungsberuf“*

Das folgende Beispiel soll zeigen, dass Akteure, die ihre Berufsbiografie nach dem Gesichtspunkt eines Autonomiegewinns gestalten, Jobben als in eine Lebensphase der Suche nach beruflicher Selbstverwirklichung eingebettet betrachten. Jobben bekommt seine positive Konnotation nicht durch den Vergleich mit dem erlernten Beruf. Einkommensquelle zu sein, steht zwar im Mittelpunkt des Jobbens, sie ist aber nicht das langfristig einzig verbleibende Attribut, sondern vorübergehende Grundlage für eine lebensphasenspezifische Auszeit aufgrund einer beruflichen Neuorientierung. Die ursprüngliche Orientierung an dem gelernten Beruf enthält ebenso wie die noch nicht gefundene neue Berufsoption alle o. g. Berufsattribute. Auf Grundlage der Berufserfahrungen im Ausbildungsberuf fehlen diesem aber zunehmend die für den BGM „Persönlichkeitsgestaltung“ zentralen Attribute *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung*. Daher wird das Jobben als Moratorium für einen interesselenteten Suchprozess nach neuen Alternativen genutzt, der deutlich auf einen im Einklang mit den Kriterien der Sinnstiftung und Selbstverwirklichung stehenden *neuen Beruf* gerichtet ist. Dieser Zwecksetzung ist abzulesen, dass man sich über den Job als nicht tragfähige Grundlage für eine Erwerbsperspektive im Klaren ist. Dessen Ausübung wird aber im folgenden Fall aufgrund seiner zeitlichen Einschränkung und Brückenfunktion für eine spätere Berufsausübung sogar positiv als Erfahrungsgewinn betrachtet. Die damit verbundenen materiellen Nachteile werden in Kauf genommen. Die nachträgliche Bewertung der Entscheidung für den ursprünglichen Ausbildungsberuf fällt nicht negativ aus. Berufliche Entscheidungen und Erfahrungen werden insgesamt als Teile der persönlichen Entwicklung interpretiert.

Fallbeispiel **Nadja E.** (Einzelhandelskauffrau, BGM „Persönlichkeitsgestaltung“): Nadja E. entwickelt gegenüber ihrer Ausbildung zunächst den Anspruch einer soliden Qualifikation und beruflicher Perspektiven: „n bisschen was erreichen“. Sie besteht auf einer Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit und kritisiert Kolleginnen, die ihre Ausbildung nach zwei Jahren als Verkäuferin abgeschlossen haben, als „perspektivlos“ und ausschließlich daran interessiert, „schnell Geld (zu) verdienen“. Obwohl sie zuletzt die Position einer Verkaufsleiterin inne hat, ist sie mit ihrem Beruf unzufrieden. Die sich auflösende Bindung an den Beruf der Einzelhandelskauffrau lässt sich mit der Unzufriedenheit mit dem Berufsmilieu kennzeichnen, dem Sinnhaftigkeit der Arbeit und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten fehlen. Sie kritisiert ihre Kolleginnen als „engstirnig“ und die eigene Behandlung durch Kunden als dumm und als bloße „Handlanger“. Daher sucht sie nach Alternativen und glaubt jung genug zu sein, um neue Erfahrungen sammeln zu können: „So mit 22 is’ man ja noch ziemlich jung, man kann halt auch noch vieles andere machen. Und ich mach’ ja jetzt auch, geh’ jetzt auch in ‘ne andere Berufssparte rein.“ Diese Sparte ist eine Tätigkeit als Flugbegleiterin, die

sie nach einem Jahr aufgibt, weil sie zu einer „Routine“ und zu „eintönig“ geworden ist. Eine Lösung dieses Problems sieht Nadja E. zuletzt darin, dass sie das Jobben mit privaten Interessen – einem längeren Auslandsaufenthalt – verbindet.

Das „Gejobbe“ im Gegensatz zur Berufsausübung lehnt sich deutlich nicht mehr an Karrierekriterien wie Kontinuität der Berufsbiografie und Statusverbesserung an. Sie betont, dass sie sich Zeit nehmen will, um die noch vagen beruflichen Perspektiven – „dieses Soziale, diese soziale Ader“ – zu reflektieren. Sie kann ihrer Meinung nach „auch gut später noch was Soziales machen“. Obwohl sie diese Form der Erwerbstätigkeit deutlich auf eine Phase begrenzt, die als Moratorium für eine Neuorientierung genutzt werden soll, muss sie sich mit dem beruflichen Kontinuitätsdruck auseinandersetzen. Wie am Beispiel ihrer Freundin deutlich wird, sind die vom sozialen Umfeld in Anschlag gebrachten Altersnormen für das Erreichen beruflicher Positionen ein Testfall für ihre Entscheidung, einen Beruf finden, mit dem sie sich identifizieren kann: „Viele haben dann gesagt, oh du bist schon 26 und jetzt noch erst nach Italien, 25 und dann noch ein Studium, aber da ist sie jetzt aber auch auf dem Weg, dass sie sagt, ich mach’ das für mich.“

Auf der Suche nach einem Beruf, in dem sie nicht nur jobbt, sondern „...wo ich wirklich was für andere tu““, nimmt sie materielle Nachteile in Kauf. Ebenso verschmerzt sie den beruflichen Irrweg im Einzelhandel, bedauert höchstens, dass sie die schon früher bestandene vage Idee des „sozialen Gedankens“ nicht konsequent verfolgt hat.

c) *Berufswechslerotypus „kurze Phase ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit in einem neuen Beruf“ verbunden mit der Orientierungsvariante „Ausbildungsberuf als Brücke zur beruflichen Neuorientierung“*

Das Beispiel Johann B. steht für ein fortlaufendes und bewusst wahrgenommenes Nutzen des ursprünglichen Ausbildungsberufes als Brücke im Prozess der beruflichen Neuorientierung. Im Gegensatz zum Jobben als Moratorium (Beispiel Nadja E.), das nur noch das Attribut *Verfügbarkeit über eigenes Einkommen* aufweist, verliert die Erwerbstätigkeit für Johann B. in allen weiteren Lebenslaufstationen nicht die Konnotationen *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung*. Insbesondere die erworbene Berufsqualifikation und der formale Ausbildungsabschluss (mit den Attributen *gefragte Qualifikation* und *Perspektive einer Positionsverbesserung*) bleiben unverzichtbare Bestandteile der Orientierung bei der Suche nach einem Beruf, der im Sinne des BGM „Persönlichkeitsgestaltung“ das Kriterium der Selbstverwirklichung erfüllt. Sie bilden eine arbeitsinhaltliche Brücke zur – die Lebensphase der Suche nach beruflichen Alternativen begleitenden – weiterführenden schulischen Bildung und ausbildungsfremden Erwerbstätigkeit. Zugleich stellt der Ausbildungsabschluss die formale Voraussetzung für seine Bildungsambitionen dar. Die auf das Abitur zielenden Bildungsanstrengungen sollen dem Erlernen eines gegenüber dem Ausbildungsberuf völlig neuen Berufes dienen, der alle Attribute eines Berufes, insbesondere *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung*, in sich vereint. Dennoch wird die ursprüngliche Entscheidung für den Ausbildungsberuf nicht als Fehler betrachtet. Vom Blickwinkel der Neuorientierung behält er nicht nur seine Funktion als Überbrückung, sondern darüber hinaus als Möglichkeit des Rückgriffs auf eine *gefragte Qualifikation* für den Fall des Scheiterns beruflicher Alternativen.

Fallbeispiel **Johann B.** (Bankkaufmann, BGM „Persönlichkeitsgestaltung“): Johann B. ist es gelungen, als Hauptschüler einen Ausbildungsplatz bei einer bekannten Bank zu bekommen. Er betont die Wichtigkeit des Ausbildungsabschlusses für einen sicheren Arbeitsplatz: „... hast den Bankkaufmann, erfolgreich bestanden...“, und wenn’s dich in der Arbeit übernehmen, dann is’ es ja kein Problem, dann bleibste ewig.“

Nach einer kurzen Zeit der Erwerbstätigkeit in diesem Beruf sucht er – weil es ihm wichtig ist, in seinem Beruf „wirklich zufrieden“ zu sein – nach anderen beruflichen Möglichkeiten. Er reflektiert die Arbeitsinhalte seiner Tätigkeit auf dem Hintergrund seiner persönlichen Weiterentwicklung und bezweifelt, dass „kaufmännische“ oder „wirtschaftliche“ Berufe wie Bankkaufmann seinen Interessen entsprechen. Er besucht zunächst die Berufsaufbauschule, um den Abschluss der Mittleren Reife zu erwerben, arbeitet im Anschluss daran als Sachbearbeiter in einer Versicherung und macht dann das Abitur in einer Berufsoberschule. Die Sachbearbeitertätigkeit stellt einen Kompromiss zwischen der Sicherung seiner materiellen Ressourcen und der Suche nach neuen beruflichen Optionen dar. Beim Besuch der Berufsaufbauschule verweist er auf den zertifizierten Ausbildungsabschluss als Bedingung für die Chance, seine schulischen Ressourcen zu verbessern: „brauch’ ich ‘ne Ausbildung, dass ich diese Schule besuchen kann“. Darüber hinaus versichert er, dass er die Lerninhalte der Bankausbildung weiter anwenden kann: „... Wirtschaft, was ich gelernt hab’, das ist ‘ne, also hilft mir, hilft es mir etwas.“

Den Wechsel in das Versicherungswesen verknüpft er mit der Erwartung, dass die dort erworbenen Qualifikationen anschlussfähig für seinen weiteren beruflichen Weg sind: „...dann hab’ ich ‘n bisschen Erfahrung, auch im Versicherungsbereich gesammelt. Das kommt mir ja alles zugute.“ Wie im Falle des Übergangs zur Berufsaufbauschule stellt er darüber hinaus Qualifikationsüberschneidungen von Bank- und Versicherungstätigkeit fest: „Ich hab’ ja bei der Bank, hab’ ich ja auch mit Versicherungen zu tun gehabt, ...’s hat mir halt ‘n tieferen Einblick verschafft, ich konnte mein Wissen in der Bank, konnt’ ich da einfließen lassen.“

In der nächsten berufsbiografischen Etappe des Übertritts in die Berufsoberschule löst er sich endgültig von den früher angestrebten Berufsinhalten. Auf seine bisherige Berufslaufbahn zurückblickend bilanziert er: „... dieses ganze kaufmännische, dieses ganze Denken und, ja, und einfach alles, was jetzt mit Wirtschaft zusammenhängt, ich konnt’s, ich wollt’s einfach nich’ mehr.“ Dennoch verliert die nun scheinbar als Irrweg zu kennzeichnende duale Ausbildung und der damit erlernte Beruf nicht ihre tragende Funktion für die Berufsbiografie. Obwohl es mit dem geplanten Psychologiestudium keine Qualifikationsüberlappungen gibt, wird ein Rückbezug auf den ursprünglichen Ausbildungsberuf hergestellt. Er sichert das Risiko der Neuorientierung ab: „Ich mein’, ich hab’ meine Ausbildung. Allein schon deswegen is’ ‘s keine vertane Zeit. Meine Banklehre – ich mein’, es is’ halt doch immer noch ein Rückhalt, auf das, wo man dann später zurückgreifen kann.“

d) *Berufswechslerotypus „weitgehend ausbildungsfremde Erwerbstätigkeit“ verbunden mit der Orientierungsvariante „Verlust subjektiver Bindung an den Beruf durch den Arbeitsmarkt und Aufbau einer neuen Berufsorientierung“*

Eine Variante dieser Variabilität der Attribute von Beruf und Job entsprechend der individuellen Biografiegestaltung, wie sie durch Johann B. charakterisiert ist, lässt sich mit Bernhard B. (Bürokaufmann) exemplifizieren. Der Start in die Ausbildung ist subjektiv prekär, weil weder der Anspruch an eine be-

rufliche Selbstverwirklichung realisiert wird noch in der Ausbildungspraxis ein *sinnhafter Bezug zur Arbeitsaufgabe* hergestellt werden kann. Die Ausbildung bekommt lediglich die Funktion einer *Qualifikation* als Mittel für die *Verfügbarkeit über eigenes Einkommen* zugeschrieben. Diese subjektiven Bezüge zum Beruf reichen aus, um eine ausbildungsadäquate Erwerbsstelle anzustreben. Der Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt besteht darin, dass die Einkommenssicherung nur durch eine unbefriedigende Ungelerntentätigkeit gelingt, so dass sich nunmehr der Wunsch nach Selbstverwirklichung verstärkt in den Vordergrund schiebt. Wegen des Strebens nach einer sinnhaften Arbeitsaufgabe und des Festhaltens an dem Anspruch einer qualifizierten Erwerbstätigkeit werden die Ungelerntentätigkeiten mit negativen Konnotationen verbunden. Sie sind lediglich eine Notmaßnahme zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Sinnhaftigkeit, Identifikation, Selbstverwirklichung werden nicht aufgegeben und sollen sich in einem qualifizierten Beruf realisieren.

Fallbeispiel **Bernhard B.** (Bürokaufmann, BGM „Persönlichkeitsgestaltung“): Bernhard B. kann nach einer prekären Phase des Ausbildungsabbruchs, des Jobbens und von Misserfolgen bei der Lehrstellensuche seiner Berufsausbildung im Wesentlichen nur den Sinn zuschreiben, überhaupt eine Lehre zu absolvieren. Er findet nach Ausbildungsabschluss keine Stelle als Bürokaufmann und wechselt unzufrieden von einer Ungelerntentätigkeit in die andere. Ein zusätzlicher ökonomischer Druck entsteht durch die Rolle des Hauptnährers bei der Gründung einer Familie (zwei Kinder). Vergeblich versucht er sich weiterhin in seinem erlernten Beruf zu bewerben und leidet daran, dass der jeweilige Job (Lagerist, Fahrer) nur ein eigenes Einkommen gewährleistet: „Stellen Sie sich mal vor, Sie würden den Job jetzt machen. Das Geld stimmt, es stimmt eigentlich alles so, aber Sie sind vollkommen in 'nem ganz andern Metier als Sie sein wollen. Dann sind Sie da auch nicht zufrieden, ne?“ Er beklagt sich über Stress am Arbeitsplatz, die Ausübung von Jobs wechselt sich mit Phasen der Arbeitslosigkeit ab. Gleichzeitig zweifelt er angesichts der bereits in seiner Ausbildung fehlenden Bindung an den Lehrberuf und des Ausschlusses von weiteren Berufserfahrungen durch den Arbeitsmarkt an der Tragfähigkeit einer weiteren Orientierung an dem erlernten Beruf. Dem BGM „Persönlichkeitsgestaltung“ entsprechend sucht er nach einem neuen Beruf, der die Attribute *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung* erfüllt: „Irgendwo bin ich immer noch auf der Suche nach dem Ding, was mir am meisten so liegt.“ Im Gegensatz zu Nadja E. fühlt er sich dem beruflichen Kontinuitätsdruck ausgesetzt: „...ich bin ja wieder am Gedanken drüber machen, ... was ich überhaupt mal machen kann so, ne? 27 bin ich jetzt – ja, und so für manche Sachen is der Zug mehr oder weniger abgefahren und, ja, das geht mir alles so im Kopf rum ...“

Er nutzt eine Phase der Arbeitslosigkeit, um eine Umschulung zu einem EDV-Beruf vom Arbeitsamt finanziert zu bekommen. Inzwischen übt er eine Tätigkeit als EDV-Dozent in einem sozialen Bereich aus, der den o. g. Berufskriterien entspricht: „... dass ich auch sinnvolle Arbeit tue, nicht so nutzlose, für mich nutzlose Arbeit, dass ich einfach nur arbeite, um Geld zu verdienen, sondern dass ich auch wirklich was damit bewirke, also insofern bin ich auch Idealist da, bin ich auch wirklich. Das ist ganz ganz wichtig für mich.“ Diese starke Betonung des Attributs *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung* hängt eng mit sozial-moralischen Vorstellungen zusammen: „...und das is' 'ne Aufgabe, die mich erstmal erfüllt, irgendwo is' ja auch immer 'n Eigennutz, wenn eigene Befriedigung mit drin is', is' ja auch ganz normal, das Ganze. Und wichtig is' mir auch, dass ich kein' (etwa Geschäftsinhaber) in die Tasche verdiene ...“

Fazit: In der Untersuchung der Bindekraft des Berufes bei Berufswechslern ist deutlich geworden, dass es im Zusammenhang von Bilanzierungen beruflicher Erfahrungen in der Ausbildung und den ersten Berufsjahren lebenslaufspezifische Um- und Neuorientierungen gibt, die eine Auflösung oder Aufrechterhaltung der Orientierung am Berufskonzept bewirken.

Ein Verlust subjektiver Bindung an den Beruf wird da am deutlichsten, wo der Versuch, sich mit dem Einkommen und den betrieblichen Arbeitsbedingungen zu arrangieren, misslingt. Die mit dem beruflichen Verlauf in den ersten Jahren der Erwerbstätigkeit gekoppelten Orientierungen auf Partnerschaft und Familie und die damit verbundenen ökonomischen Konsequenzen (z. B. Auszug aus dem Elternhaus, Mietkosten) führen bei beruflicher (z. B. im Friseurberuf) oder arbeitsmarktbedingter Perspektivlosigkeit (z. B. im Kfz-Handwerk) zur Akzeptanz von Ungelerntentätigkeiten mit verbesserten Einkommensmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen. Aspekte von Beruflichkeit wie Sinnhaftigkeit der Arbeit und Selbstverwirklichung geraten völlig aus dem Blickwinkel der Akteure, die einfach nur noch unter halbwegs angenehmen Bedingungen Geld verdienen wollen.

Jobben muss aber nicht unbedingt mit der Aufgabe einer generellen beruflichen Orientierung einhergehen. Es kann – zwar reduziert auf seine rein ökonomische Funktion – vielmehr als Brücke zu einer neuen Berufsorientierung dienen. Diese jungen Erwachsenen halten an im Laufe der beruflichen Erfahrungen vermissten (vgl. Unterpunkt b) beruflichen Kriterien *Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe* und *berufliche Selbstverwirklichung* fest und suchen nach Lösungen, diese in einem neuen Beruf zu realisieren. Diese Brückenfunktion ist nicht auf Jobben beschränkt. Neben der weiteren Nutzung des Ausbildungsberufes (vgl. Unterpunkt c) lassen sich Optionen wie Schule oder Studium als institutionalisierte Möglichkeit der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven entwickeln. Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und während der Berufstätigkeit, die die Erwartungen an den Ausbildungsberuf enttäuschen, haben damit nicht unbedingt die Auflösung jeglicher beruflicher Bindung zur Folge. Die Orientierungsfunktion vorhandener Berufsbilder bleibt vielmehr bestehen, wenn die Suche nach Sinnhaftigkeit der Berufstätigkeit aufrechterhalten wird.

5 Fazit: Verliert der Beruf seine lebenslaufstrukturierenden und subjektiv bindende Kraft?

Ausgehend von den vorfindbaren Beschreibungen des sozioökonomischen Wandels in Deutschland und seiner (vorläufigen) Resultate wurde in dem Beitrag untersucht, inwieweit sich die diagnostizierten Tendenzen in den Erwerbs- und Berufsverläufen sowie berufsbiografischen Thematisierungen und Gestaltungsweisen einer Kohorte junger Fachkräfte niederschlagen. Damit waren nicht die Veränderungsprozesse und der Gesellschaftszustand selbst Gegenstand der Analyse, sondern ihre möglichen Konsequenzen für Lebensläufe und Biografiegestaltung.

Lebensverläufe – das ergaben die Sequenzmusteranalysen – folgen überwiegend nicht dem Modell der dreigeteilten Normalbiografie. Zwar bilden die Fachkräfte mit kontinuierlicher Erwerbstätigkeit nach Abschluss der Berufsausbildung die größte Gruppe im Sample, daneben zeichnet sich aber eine bunte Vielfalt diskontinuierlicher Verläufe ab. Welches Muster der Erwerbsverlauf, d. h. die Abfolge und Dauer unterschiedlicher Erwerbsstatus wie Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildung und Familienarbeit, annimmt, hängt dabei

u. a. vom Ausbildungsberuf ab. Zum Teil beruflich bestimmt sind auch die biografischen Umgangsweisen mit Diskontinuität. Die qualitativen Analysen zeigten darüber hinaus, dass die Erwerbsarbeit aus subjektiver Perspektive nicht aufgehört hat, „organisierendes Zentrum“ der Lebensgestaltung zu sein.

Beruflichkeit in einem anderen Sinn war Schwerpunkt des zweiten empirischen Untersuchungsstrangs. Hier ging es zum einen um die Frage, in welchem Ausmaß Berufswechsel zu beobachten und wodurch sie bedingt sind. Die Analysen ergaben, dass auch Berufsverläufe im Sinne einer Abfolge verschiedener beruflicher Tätigkeiten bis zu einem gewissen Grade immer noch verberuflicht sind: Nicht nur hängt die „Tragfähigkeit“ des Ausbildungsberufs vom jeweiligen Beruf ab, auch sind die Berufswechsel in hohem Maße beruflich insofern bestimmt, als sie zum großen Teil nach der Qualifizierung für einen anderen Beruf erfolgen. Zum anderen wurde aus subjektbezogener Perspektive der Beruf in seiner Orientierungsfunktion für die Biografiegestaltung thematisiert. Die präsentierten Fallbeispiele verdeutlichten eine große Variabilität der Art und Weise, wie auf Erwerbstätigkeit Bezug genommen wird. Sie zeigten aber auch, dass in den meisten Fällen dem Beruf als einem auf Dauer angelegten spezifischen Qualifikationsbündel eine hohe subjektive Bindekraft zukommt. Ein Verlust hängt nicht mit veränderten Qualifikationsanforderungen zusammen, sondern ist Folge einer als nicht ausreichend betrachteten Reproduktionsgrundlage.

Das Berufskonzept hat also sowohl als Erklärungspotenzial für Erwerbs- und Berufsverläufe als auch in seiner Orientierungsfunktion für die Biografiegestaltung nach wie vor einen hohen Stellenwert. Nicht nur aufgrund dieses Befundes halten wir es für voreilig, das Ende des dualen Systems zu verkünden und von der Berufsförmigkeit der beruflichen Bildung zugunsten einer betriebsspezifischen Qualifizierung Abschied zu nehmen. Für das Festhalten am Leitbild der Beruflichkeit von Ausbildungsprozessen sprechen auch sozialisations- und allokatorentheoretische Argumente (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 470), der systemische Charakter von Qualifikationsmodellen (Arnold 1993, Corsten 1999, Georg 1997, Kutscha 1998), der isolierte, nur an einem Teil des Gesamtsystems ansetzende Reformen verbietet, sowie die historische und kulturelle Einbettung von Systemen beruflicher Bildung, die nur bestimmte Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet (vgl. Georg 1997: 162). Schließlich ist mit Ulrich Beck, Michael Brater und Eckhart Tramsen (1976: 10; ähnlich auch Rauner 1998) die Tendenz zu hinterfragen, den sozioökonomischen Wandel als quasi-naturgesetzlich oder systemnotwendig und das Bildungssystem und die Arbeitskräfte als „gesellschaftspolitische ‚Knetmasse‘“ zu begreifen.

Literatur

- Abbott, Andrew/Hrycak, Alexandra (1990): Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 96, Nr. 1, S. 144–185.
- Achtenhagen, Frank/Lempert, Wolfgang (1999): Entwicklung eines Programmkonzepts „Lebenslanges Lernen“ für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Unveröff. Typoskript. Göttingen/Berlin.
- Andréß, Hans-Jürgen/Hagenaars, Jacques A./Kühnel, Steffen (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin u. a.: Springer.
- Arnold, Rolf (1993): Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft. In: *Leviathan*, Jg. 21, S. 89–102.
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *MittAB*, Jg. 31, Nr. 3, S. 461–472.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): *Risikante Freiheiten*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Tramsen, Eckhart (1976): Beruf, Herrschaft, Identität. Ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion. Teil I: Die soziale Konstitution der Berufe. In: *Soziale Welt*, Jg. 27, Nr. 1, S. 8–44.
- Berger, Peter A. (1995): Mobilität, Verlaufsvielfalt und Individualisierung. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hrsg.): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske + Budrich, S. 64–83.
- Berger, Peter A./Sopp, Peter (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 21, Nr. 3, S. 166–185.
- Buchmann, Marlis/Sacchi, Stefan (1995): Zur Differenzierung von Berufsverläufen. Ein mehrdimensionaler Kohortenvergleich. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hrsg.): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske + Budrich, S. 49–64.
- Burkart, Günter (1993): Individualisierung und Elternschaft – Das Beispiel USA. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 22, Nr. 3, S. 159–177.
- Chaberny, Annelore (1986): *Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand*. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 3
- Corsten, Michael (1999): Institutionelle und biographische Konstruktion beruflicher Wirklichkeit. Vorklärung einer Theorie beruflicher Sozialisation. In: Grundmann, Matthias (Hrsg.): *Konstruktivistische Sozialisationsforschung*. Lebensweltliche Erfahrungskontexte, individuelle Handlungskompetenzen und die Konstruktion sozialer Strukturen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 267–289.
- Dostal, Werner/Stoß, Friedemann/Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: *MittAB*, Jg. 31, Nr. 3, S. 438–460.
- Erzberger, Christian/Prein, Gerald (1997): Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensverläufe. In: *ZUMA-Nachrichten*, Nr. 40, S. 52–80.
- Geissler, Birgit (1998): Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): *Die ungleiche Gleichheit*. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich, S. 109–130.
- Geißler, Karlheinz A. (1991): Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. In: *Leviathan*, Jg. 19, Nr. 1, S. 68–77.
- Georg, Walter (1997): Zwischen Tradition und Moderne. Berufsbildung im internationalen Vergleich. In: Arnold, Rolf/Dobischat, Rolf/Ott, Bernd (Hrsg.): *Weiterungen der Berufspädagogik*. Von der Berufsbildungstheorie zur internationalen Berufsbildung. Festschrift für Antonius Lipsmeier zum 60. Geburtstag. Stuttgart: Franz Steiner, 1997, S. 153–166.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm G. (1998): *Grounded Theory*. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.
- Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissenschaftsgesellschaftlichen Herausforderungen. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 27, Nr. 5, S. 231–340.
- Heinz, Walter R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim/Basel: Beltz, S. 397–415.

- Heinz, Walter R./Kühn, Thomas/Schaeper, Hildegard/Witzel, Andreas/Zinn, Jens (1999): Arbeits- und Ergebnisbericht des Teilprojekts A 1. In: Sonderforschungsbereich 186: Arbeits- und Ergebnisbericht 1997–1999. Bremen: Sfb 186 der Universität, S. 19–45.
- Hofbauer, Hans/Nagel, Elisabeth (1987): Mobilität nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung. In: MittAB, Jg. 20, Nr. 1, S. 45–73.
- Huinink, Johannes/Wagner, Michael (1998): Individualisierung und die Pluralisierung von Lebensformen. In: Friedrichs, Jürgen (Hrsg.): Die Individualisierungs-These. Opladen: Leske + Budrich, S. 85–106.
- Jansen, Rolf (1996): Strukturdiskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung. In: Diepold, Peter (Hrsg.): Berufliche Aus- und Weiterbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 195. Nürnberg, S. 243–250.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, Nr. 1, S. 1–29.
- Kohli, Martin (1989): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen. In: Brock, Ditmar, u. a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozess. München: DJI, S. 249–278.
- Konietzka, Dirk (1998): Langfristige Wandlungstendenzen im Übergang von der Schule in den Beruf. In: Soziale Welt, Jg. 49, Nr. 2, S. 107–134.
- Konietzka, Dirk (1999): Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kühn, Thomas (1999): Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen; 64. Bremen: Sfb 186 der Universität.
- Kühn, Thomas/Witzel, Andreas (2000): Computergestützte Auswertung biographischer Interviews mittels einer qualitativen Datenbank. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen. Bremen: Sfb 186 der Universität (in Vorbereitung).
- Kühn, Thomas/Zinn, Jens (1998): Zur Differenzierung und Reproduktion sozialer Ungleichheit im Dualen System der Berufsausbildung. In: Heinz, Walter R./Dressel, Werner/Blaschke, Dieter/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. BeitrAB 215. Nürnberg, S. 54–88.
- Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 88, Nr. 7, S. 535–548.
- Kutscha, Günter (1998): „Regulierte Pluralität“ – Entwicklungspfade aus der Sackgasse des Dualen Systems. In: Die berufsbildende Schule, Jg. 50, Nr. 9, S. 256–260.
- Leisering, Lutz (1997): Individualisierung und „sekundäre Institutionen“ – der Sozialstaat als Voraussetzung des modernen Individuum. In: Beck, Ulrich/Sopp, Peter (Hrsg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen: Leske + Budrich, S. 143–159.
- Lempert, Wolfgang (1995): Das Märchen vom unaufhaltsamen Niedergang des „dualen Systems“. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 91, Nr. 3, S. 225–231.
- Mayer, Karl Ulrich (1995): Gesellschaftlicher Wandel, Kohortenungleichheit und Lebensverläufe. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hrsg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen: Leske + Budrich, S. 27–47.
- Mayer, Karl Ulrich/Blossfeld, Hans-Peter (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7. Göttingen: Otto Schwarz & Co., S. 297–318.
- Mönlich, Ingo/Witzel, Andreas (1994): Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener. Ein Zwischenergebnis. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Jg. 14, Nr. 3, S. 262–277.
- Nentwich, Jutta (1999): „Die Mutter ist nun mal die Frau“ – Subjektive Begründungen für die Rollenverteilung in Familien. Unveröff. Diplomarbeit. Bremen: Universität Bremen.
- Offe, Claus (1984): „Arbeitsgesellschaft“ – Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a. M.: Campus.
- Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz, S. 351–362.
- Rasztar, Matthias (1999): Transformation und Berufsmobilität. Eine empirische Analyse beruflicher Wechselprozesse mit Daten der ‚Berufsverlaufsstudie Ost‘ in dem Zeitraum von 1985 bis 1994. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Rauner, Felix (1998): Moderne Beruflichkeit. In: Euler, Dieter (Hrsg.): Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte? BeitrAB 214. Nürnberg, S. 154–171.
- Schaeper, Hildegard (1999): Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen – eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen; 57. Bremen: Sfb 186 der Universität.
- Schaeper, Hildegard/Kühn, Thomas (2000): Zur Rationalität familialer Entscheidungsprozesse am Beispiel des Zusammenhangs zwischen Berufsbiographie und Familiengründung. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (im Erscheinen).
- Schaeper, Hildegard/Kühn, Thomas/Witzel, Andreas (2000): The Transition from Vocational Training to Employment in Germany: Homogeneous Patterns or Regional Variations? In: Marshall, Victor W./Heinz, Walter R./Krüger, Helga/Verma, Anil (Hrsg.): Restructuring Work and the Life Course. Toronto: University of Toronto Press (im Druck).
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1992): Klassifizierung der Berufe. Ausgabe 1992. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Struck-Möbbeck, Olaf/Rasztar, Matthias/Sackmann, Reinhold/Weymann, Ansgar/Wingens, Matthias (1996): Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität. Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozess. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen; 38. Bremen: Sfb 186 der Universität.
- Voß, Günter (1994): Berufssoziologie. In: Kerber, Harald/Schmieder, Arnold (Hrsg.): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 128–148.
- Werner, Rudolf/Clauß, Thomas (1986): Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung. Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung; 57. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Witzel, Andreas (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, Rainer/Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden Baden: Nomos, S. 49–76.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung (On-line-Journal), Jg. 1, Nr. 1 (abrufbar über: <http://qualitative-research.net/fqs>).
- Witzel, Andreas/Kühn, Thomas (1999): Berufsbiographische Gestaltungsmodi. Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen; 61. Bremen: Sfb 186 der Universität.
- Witzel, Andreas/Zinn, Jens (1998): Berufsausbildung und soziale Ungleichheit. Sozialstruktur und Biographie beim Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit. In: Diskurs, Jg. 8, Nr. 1, S. 28–39.