

**Sonderforschungsbereich 186
der Universität Bremen**

**Statuspassagen und Risikolagen
im Lebensverlauf**

**Berufsbiographische Gestaltungsmodi -
Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen
beim Übergang in das Erwerbsleben**

von

**Andreas Witzel
und
Thomas Kühn**

Arbeitspapier Nr. 61
Juli 1999



Vorwort

Das Teilprojekt A1 „Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit“ beschäftigt sich mit typischen Verlaufsformen und der Biographiegestaltung des Übergangs junger Erwachsener aus der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit. Dies wird im Rahmen einer quantitativen und qualitativen Panelstudie mit Befragten verschiedener Ausbildungsberufe untersucht, deren Auswahl unter Berücksichtigung von Arbeitsmarktchancen und Geschlechtsspezifika erfolgte. Wie Akteure größere Lebenslaufzusammenhänge strukturieren und wie die Wahrnehmung von Chancen und Risiken sowie die berufsbiographischen Erfahrungen ihren Eigenanteil an der Biographiegestaltung bestimmen, wird im Kontext von Sozialisationstheorie und der Strukturierung sozialer Ungleichheit im Übergang in das Erwerbssystem untersucht.

Die hier vorgestellte Typologie „berufsbiographischer Gestaltungsmodi“ basiert auf der Auswertung von drei Interviewwellen mit dem Fokus auf den Orientierungen und Handlungsstrategien von Akteuren, die sie aufgrund ihrer bildungs- und berufsbiographischen Erfahrungen und Handlungsfolgen über einen Beobachtungszeitraum von acht Jahren hinweg entwickeln.

Die vorgestellten Typen übergreifen die Statuspassage in den Beruf, sind aber als kontextspezifisch aktivierte Orientierungs- und Handlungsmuster konzipiert. Sie 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 Besonderheit des methodischen Vorgehens liegt in der Anwendung des Panelansatzes für die Typenkonstruktion, der es ermöglicht, Konstanz und Wandel berufsbiographischer Orientierungen und Handlungen beim Berufseintritt und im weiteren Verlauf bis fünf Jahre nach Beendigung der Ausbildung zu analysieren.

Eine konzeptuelle Grundlage für die Rekonstruktion der individuellen Berufsbiographien und darauf basierend für die vorliegende Typologie bildet das heuristische Handlungsmodell von Andreas Witzel, das als Arbeitspapier Nr. 60 in dieser Reihe veröffentlicht worden ist.

Prof. Dr. Walter R. Heinz

Sprecher des Sfb 186

Gliederung

1. Einleitung	7
2. Berufsbiographie und Selbstsozialisation	9
3. Das Bilanzierungen–Aspirationen–Realisationen–Bilanzierungen (BARB) -Modell	15
4. Das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungsmodi	17
5. Die empirisch begründete Typenbildung	27
6. Ergebnis: Berufsbiographische Gestaltungsmodi (BGM)	30
6.1 Die Dimensionen der Typologie	30
6.2 Die sechs Typenausprägungen der berufsbiographischen Gestaltungsmodi	34
6.2.1 Der BGM „Betriebsidentifizierung“	37
6.2.2 Der BGM „Lohnarbeiterhabitus“	40
6.2.3 Der BGM „Laufbahnoorientierung“	42
6.2.4 Der BGM „Chancenoptimierung“	45
6.2.5 Der BGM „Persönlichkeitsgestaltung“	47
6.2.6 Der BGM „Selbständigenhabitus“	50
7. Fazit	53
8. Literatur	54

1. Einleitung

Die im Kontext der Lebenslaufforschung entwickelte Typologie "berufsbiographischer Gestaltungsmodi" zielt auf Erwartungen und Handlungen junger Fachkräfte, die sie aufgrund ihrer bildungs- und berufsbiographischen Erfahrungen und Handlungsfolgen entwickeln.¹ Die Untersuchung bezieht dabei eine zentrale Lebenslaufsequenz junger Erwachsener ein, in der erste berufliche Erfahrungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit erworben werden. Der vorläufige Abschluß der schulischen Laufbahn, die Ausrichtung beruflicher Optionen auf den Arbeitsmarkt, die Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie Um- und Neuorientierungen sind wichtige Weichenstellungen für die Entwicklung individueller Berufsbiographien und für die damit verbundenen Lebenschancen.

Im Laufe der Längsschnittanalyse stellte sich heraus, daß es möglich war, über die spezifischen Gestaltungs- und Verarbeitungsweisen einzelner Übergänge in diese Lebenslaufstationen hinaus erfahrungsgesättigte und situationsübergreifende Umgangsweisen der Akteure mit den wahrgenommenen Handlungsbedingungen entlang der Übergänge und über einzelne Status- oder Rollenkonfigurationswechsel zu typisieren. Für die Rekonstruktion der individuellen "Leitideen" der Gestaltung beginnender Berufsbiographien steht uns ein Beobachtungszeitrahmen von den Statuspassagen in Ausbildung und Beruf sowie in die ersten fünf Jahren der Erwerbstätigkeit, also von insgesamt acht Jahren, zur Verfügung. In Abgrenzung zu einer Reihe von Studien, die berufliche Orientierungs- und Handlungsmuster untersuchen (Baethge et al 1988, Lenz 1988, Müller 1990, König 1993, Scherr 1995, Geissler, Oechsle 1996, Corsten 1998)² besteht die Besonderheit

¹ Die Typologie berufsbiographischer Gestaltungsmodi wurde im Kontext des Forschungsprojektes A1 "Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit" des Sonderforschungsbereiches 186 entwickelt (Projektleiter Walter R. Heinz, weitere Mitarbeiter neben den Autoren sind Hildegard Schaeper und Jens Zinn). Im Zentrum der Längsschnittstudie, die mit quantitativen und qualitativen Methoden arbeitet, stehen die Biographiegestaltung und typischen Verlaufsformen des Übergangs junger Erwachsener aus der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit (Mönnich & Witzel 1994, Heinz et al. 1998 als Überblicksartikel). Befragt wurden Maschinenschlosser, Kfz-Mechaniker, Friseurinnen, Bank-, Büro- und Einzelhandelskaufleute, die 1989 ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Die Auswahl der Ausbildungsberufe erfolgte unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsmarktchancen und der Geschlechtsspezifika. Von der Annahme ausgehend, daß die Berufseinmündungsprozesse nicht nur berufs- und geschlechts-, sondern auch regionalspezifisch strukturiert sind (vgl. Schaeper, Kühn und Witzel 1999), wurde die Studie sowohl in einer günstigeren (München) als auch in einer ungünstigeren Arbeitsmarktregion (Bremen) durchgeführt. Aus der Grundgesamtheit des quantitativen Panels (n=2042) wurde eine theoretisch begründete Auswahl von Befragten getroffen, mit denen in drei Wellen im Abstand von jeweils ca. drei Jahren qualitative problemzentrierte Interviews (Witzel 1989) durchgeführt wurden (n=198 bei der 1. Welle, n=92 bei der 3. Welle). Diese Interviews mit dem Fokus auf den individuellen Biographien, d.h. auf den Orientierungen und Handlungsstrategien von Akteuren, bilden die Materialgrundlage für die hier vorgestellte Typenbildung.

² Die einzelnen Studien werden im Abschnitt 4 diskutiert.

unserer Vorgehensweise darin, daß wir mit dem Längsschnitt-, genauer Panelansatz, die Entwicklung berufsbiographischer Orientierungen und Handlungen einer Ausbildungsabschlußkohorte beim Berufseintritt und im weiteren Berufsverlauf verfolgen. Entsprechend unterscheiden sich die Ergebnisse unseres Untersuchungsansatzes weitgehend von denjenigen der erwähnten Studien: Resultat eines Vergleiches des individuellen Umgangs mit unterschiedlichen Lebenslaufstationen sind sechs berufsbiographische Gestaltungsmodi, bei denen sich die jeweils typischen Gestaltungsprozesse wie rote Fäden durch eine für die jungen Erwachsenen bedeutsame Biographiephase ziehen.

Da die untersuchten Lebenslaufsequenzen angesichts der Anforderungen und Opportunitäten einer beginnenden beruflichen Karriere und der Unwägbarkeiten des Arbeitsmarktes erhöhte individuelle Selbstreflexivität und Selbststeuerung verlangen, entwickeln wir zunächst ein Konzept des biographischen Akteurs. Die Thematik der individuellen Wahrnehmung von Chancen und Risiken des Lebenslaufs, der Strukturierung größerer Lebenslaufzusammenhänge und der Verarbeitung berufsbiographischer (Ungleichheits-)Erfahrungen ist eine sozialisationstheoretische Frage; genauer: aufgrund des erhöhten Eigenanteils der Akteure eine Problemstellung der Selbstsozialisation (Abschnitt 2).

In einem zweiten Schritt stellen wir ein heuristisches Handlungsmodell vor, das der Rekonstruktion von Orientierungen und Handlungen im Längsschnitt dient. Das „Bilanzierungen - Aspirationen - Realisationen - Bilanzierungen – Modell“, kurz: „BARB-Modell“ bezieht die kontextuellen Gegebenheiten und die Zeitdynamik in die Rekonstruktion der Abfolge von berufsbiographischen Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozessen in Lebenslaufsequenzen mit ein (Abschnitt 3).

Im Vergleich der unterschiedlichen Lebenslaufstationen mit den BARB-Kategorien werden die situationsübergreifenden Umgangsweisen mit der Berufsbiographie sichtbar. Sie stellen subjektive Resultate der Selbstsozialisation im Sinne der Erfahrungsverarbeitung und biographischen Selbstreflexion vergangener Lebenslaufstationen mit den Konsequenzen für die weitere Gestaltung der Berufsbiographie dar. Bei der Darstellung des theoretischen Konzepts der BGM beziehen wir auch thematisch vergleichbare Studien ein, die allerdings allesamt auf einem einzigen Untersuchungszeitpunkt beruhen (Abschnitt 4).

Das methodische Vorgehen bei der Typenbildung im Rahmen des Auswertungsprozesses unserer qualitativen Daten wird im Abschnitt 5 beschrieben.

Abschnitt 6 enthält als Ergebnisse zum einen die entwickelten Dimensionen der Typologie mit ihren Ausprägungen und zum anderen die sechs BGM als Spielarten der Strukturierung der Berufsbiographie junger Erwachsener.

2. Berufsbiographie und Selbstsozialisation

Um die theoretischen Grundlagen für die Entwicklung einer Typologie berufsbiographischer Gestaltungsmodi herzustellen, sind vorab folgende Fragen zu beantworten: Welche Rolle spielen soziale Gelegenheitsstrukturen, auf die sich die Individuen beim Übergang in das Erwerbsleben beziehen? Wie und welche soziale Strukturereferenzen entstehen dabei? Wie werden Erfahrungen und Handlungsergebnisse mit eigenen Interessen oder Aspirationen ausbalanciert und welche Auswirkungen haben diese Bilanzierungen für das weitere Arbeits(markt)handeln?

Solche Fragen verweisen zum einen auf Ansätze der sozialen Ungleichheitsforschung, weil soziale Strukturen die Handlungsspielräume für die Akteure verengen oder erweitern. Zum anderen sind sie Gegenstand der reflexiven Auseinandersetzung von Akteuren, die aus Ungleichheitserfahrungen Entscheidungen und Handlungen für ihre Lebensführung resp. Gestaltung ihrer Berufsbiographie formen. Zuletzt ist das Problem des subjektorientierten Vermittlungsverhältnisses zwischen Sozialstruktur und Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Sozialisationsforschung zu klären.

Mit dem Forschungsansatz dynamischer oder verlaufsbezogener sozialstruktureller Lebenslaufanalyse richtet sich der Blick auf *Ungleichheitsphasen* im Lebenslauf. Dabei verweist der Gesichtspunkt der Verzeitlichung von Ungleichheit im Lebensverlauf nicht nur auf die verlaufsbezogene Strukturebene, sondern auch auf die handlungstheoretische Ebene einer "Mikrodynamik *individueller* Bewegungen *in* Strukturen" (Berger & Sopp 1995, S. 11). Wenn nicht nur Ereignisabfolgen zum Gegenstand gemacht, sondern auch soziale Kontextbedingungen und individuelles Handeln in Beziehung zueinander gesetzt werden, dann werden bei der Betrachtung von Lebensläufen jene "Möglichkeitenräume" (Berger, Sopp 1995) bzw. "Erfahrungsräume" sichtbar, in denen sich die Akteure sozial verorten und bewegen (Levy 1991). Dabei interpretieren sie Strukturvorgaben als Restriktionen oder zugängliche Optionen und greifen in ihrem Handeln auf vorhandene Ressourcen zurück. Diese Sozialstrukturereferenzen gehen einher mit Entscheidungs-

zwängen angesichts gesellschaftlicher Ungleichheitsbedingungen. Zwar wurde der Anspruch einer handlungstheoretischen Fundierung von Sozialstrukturmodellen (vgl. Schupp 1995, S. 107) formuliert; in der Forschungspraxis wird jedoch die Beziehung zwischen der sozialen Strukturierung und subjektiven Gestaltung des Lebenslaufs einerseits und dem Zusammenhang von kulturellen Normen und biographischen Orientierungen andererseits (vgl. Kohli 1989) eher vernachlässigt³.

Auf diesen Zusammenhang richtet sich das Erkenntnisziel des qualitativen Teils unserer Längsschnittstudie. Mit ihr untersuchen wir die Handlungssequenz des Eintritts in das Berufsleben und die ersten fünf Jahre im Erwerbssystem und nicht - wie in der Biographieforschung üblich - die Biographie als "Gesamtgestalt... zwischen Lebensanfang und Lebensende..." (Fischer, Kohli 1987, S. 29). Diese Lebensphase der Statuspassagen in die Ausbildung und in den Beruf und der sich daran anschließenden weiteren biographischen Wendepunkte (z.B. erneuter Schulbesuch, Studium, Berufswechsel) im Verlauf der ersten Berufsjahre ist von zentraler Bedeutung als Erfahrungsraum lebensphasenspezifischer sozialer Ungleichheit. In dieser Phase müssen berufliche Optionen auf bislang erworbene schulische Ressourcen und konjunkturell festgelegte Arbeitsmarktbedingungen bezogen werden. Der Schritt über die sogenannte erste Schwelle wird begleitet durch Erfahrungen mit betrieblichen Selektionsprozessen bei der Suche eines Ausbildungsplatzes und ersten Bewährungsproben im neuen Umfeld der Ausbildungsstätten. Die Erfahrung von Ausleseprozessen bei den Lern- und Arbeitsleistungen setzen sich über die zweite Schwelle, d.h. beim Übergang von der Ausbildung in eine erste Erwerbstätigkeit fort. Es schließen sich Phasen der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung an. Versuche der Kompensation beruflicher Fehleinstiege durch berufliche Neuorientierung und Verbesserung oder Erweiterung schulischer Ressourcen runden das Bild der untersuchten Lebenslaufsequenz ab, die wichtige Weichenstellungen für die weitere Entwicklung individueller Berufs- und Lernbiographien enthält. Die dabei erfahrenen Ungleichheitsprozesse entstehen zum einen durch Fremdselektion in den Organisationen des Bildungs- und Arbeitsmarktes, zum anderen durch Selbstselektion der Akteure, die in unterschiedlicher Weise Fremdselektionsprozesse antizipieren und verarbeiten. Diese selbstse-

³ Statt dessen dominiert die Suche nach Kovariationen zwischen Indikatoren sozialstruktureller Einflüsse einerseits und objektiv meßbaren Handlungsergebnissen andererseits, die ex post auf der Basis von nicht untersuchten Annahmen über Akteursorientierungen interpretiert werden. Auch die Lebenslaufforschung teilt somit das vielfach konstatierte Manko der Variablensoziologie, welche statistische Zusammenhänge im allgemeinen nicht wirklich erklärt (vgl. Esser 1989; Faulbaum 1992).

lektiven Prozesse verleihen damit der Untersuchung berufsbiographischer Orientierungs- und Handlungsmustern ihre Bedeutung, die Kreckel (1992, S. 20) geradezu in einem programmatischen Aufruf formuliert hat:

" ... bei den objektiven Ungleichheiten, die der Soziologe ermittelt, handelt es sich um Handlungsbedingungen, die Handlungsspielräume eröffnen oder auch begrenzen. Für welches tatsächliche Handeln sich die unter diesen Bedingungen agierenden Subjekte dann wirklich entscheiden, das muß gesondert erforscht werden: Aus den 'objektiven' Ressourcenungleichheiten ist das subjektive Verhalten der Menschen also nicht abzuleiten. Ja, es läßt sich nicht einmal ableiten, ob und in welcher Weise sie sich ihrer objektiven Lage überhaupt bewußt werden. Damit ist gesagt, daß es eines der zentralen Themen der soziologischen Ungleichheitsforschung sein muß, der Frage nachzugehen, was die Menschen aus den für sie geltenden Handlungsbedingungen jeweils 'machen' und welche typischen Denk- und Handlungsweisen sie dabei für sich ausbilden."

Älteren *Sozialisierungstheorien* haftet der Aspekt eines letztlich adaptiven Prozesses an, in dem sich die Individuen an vorgegebenen sozialen Strukturen orientieren, dabei institutionelle Normen verinnerlichen sowie alters- und geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und gesellschaftliche Wertvorstellungen übernehmen. Die Frage nach der Eigenverantwortlichkeit der Individuen stellt sich in diesen Ansätzen nicht mehr, weil die Subjekte- der Kritik der "oversocialized conception of man" von Wrong (1961) entsprechend - nach erfolgter bzw. erfolgreicher Sozialisation völlig in den gesellschaftlichen Normen und Anforderungsstrukturen aufgehen. Sozialisationsmodelle eigenschaftstheoretischer und sozialnormativer Provenienz (zur Kritik vgl. Heinz 1991) sowie Modelle, die von einem Dualismus von Person und Umwelt ausgehen und sie als mechanistisches Wechselwirkungsverhältnis konzeptualisieren (zur Kritik vgl. Wahler und Witzel 1985), vernachlässigen die spezifische Leistung von Individuen, die im Verlauf ihrer Biographie sich ändernden gesellschaftlichen Anforderungen in ihre Lebenspraxis zu übersetzen und sich zu bemühen, eigenverantwortlich zu handeln.

Das Konzept der *Selbstsozialisation* (Heinz 1988, Heinz, Witzel 1995) betont hingegen stärker diesen Eigenanteil der Individuen an der Ausgestaltung ihres Lebenslaufs. Den biographischen Akteuren stehen zum einen die sozialstrukturellen Rahmenbedingungen als Handlungsspielräume (vgl. Weymann 1989) bei der Verfolgung beruflicher Aspirationen zur Verfügung. Allerdings müssen sie vorhandene Handlungsspielräume entdecken und nutzen. Aufgrund vielfacher "Irreversibilität von Lebenszeit" (Kohli 1982) wird den Akteuren dabei die Stimmigkeit des "timings" berufsbiographischer Entscheidungen abverlangt, damit neue berufliche Möglichkeiten nicht verloren gehen, sich eigene Ressourcen wie eine bestimmte berufliche Qualifikation nicht entwerten und Chancen zur Verbesserung und Ergänzung mangelnder schulischer Ressourcen durch

weitere Bildungsanstrengungen genutzt werden können. Hierzu ist - auch unabhängig von sozialstrukturell verursachten Kontingenzen im Lebenslauf - Selbstreflexion in gewissem Umfang notwendig, um institutionelle Selektionsprozesse, Folgen vergangener Entscheidungen und zukünftige Handlungskonsequenzen abschätzen zu können.

Berufsbiographische Verläufe sind nicht einfach Handlungsergebnisse des Befolgens von Marktrationalität und sozialer Normen sowie des pragmatischen Nutzens von Gelegenheitsstrukturen, sondern auch als Folge individueller Interpretation und Auswahl von Handlungsalternativen auf der Basis biographischen Wissens und subjektiver Relevanzkriterien zu verstehen.

Soziale "Regeln" oder "Normen" sind in der neueren soziologischen Diskussion keine objektiv gegebenen, unveränderlichen oder starren Korsetts der sozialen Struktur. Diese Strukturmomente sozialer Systeme haben vielmehr nicht nur einen einschränkenden, sondern auch einen ermöglichenden Charakter. Sie sind - dem Konzept der "Dualität von Struktur" (vgl. Giddens 1995) entsprechend - beständiger Interpretation und damit auch Modifikation durch die Akteure unterworfen. Biographische Akteure können entsprechend ihrer Ausstattung mit Kontrollmöglichkeiten und Machtressourcen sowie ihrer Abhängigkeit von sanktionsmächtigen anderen unterschiedlichen Einfluß auf Strukturen nehmen. Wir gehen daher nicht nur von strukturreproduzierenden, sondern auch von strukturproduzierenden Konsequenzen des sozialen Handelns aus, die insgesamt das Potential für sozialen Wandel begründen.

Die Betonung der individuellen Eigenleistung im Begriff der Selbstsozialisation findet man auch in *systemtheoretischen* Ansatz. Luhmann (1984) charakterisiert die (berufliche) Karriere als Verschränkung eines selbst- und fremdselektiven Prozeß, der die Artikulation von Individualität in der Zeit ermöglicht. Vom Grundgedanken der autopoietischen Systeme her ist Sozialisation grundsätzlich nur als Selbstsozialisation denkbar: " ... (D)er Grundvorgang ist die selbstreferenzielle Reproduktion des (Persönlichkeits-)Systems, das die Sozialisation an sich selbst erwirkt und erfährt" (Luhmann 1984, S. 327).

Mit der interaktiven Geschichte des Selbst (vgl. Strauss 1959) läßt sich auch vom *symbolischen Interaktionismus* eine Brücke zur Selbstsozialisation im Lebenslauf schlagen. Mit ihm wird der Blick auf selbstreflexive Prozesse von auf der Grundlage von Bedeutungszuschreibungen handelnden Individuen gelenkt, die diese Bedeutungen aus der sozialen Interaktion mit Hilfe gegenseitiger Rollenübernahme ableiten und anhand signifikanter Symbole interpretieren (vgl. Blumer 1973).

Wir können also resümieren: Es besteht eine theoretische Konvergenz in der Annahme, daß Subjekte unter Nutzung von Freiräumen die Sequenzen ihres individuellen Lebenslaufs auf der Grundlage biographischer Bilanzierungen und Sinnzuschreibungen gestalten. Die Handlungskontexte und -ergebnisse sind das Material für Selbstsozialisation, sie werden vom Individuum interpretiert und produktiv verarbeitet. In den Selbstsozialisationsprozessen im Verlauf von Berufsfindung in Schule, Familie und Ausbildung und später im Beschäftigungssystem sind die Ansprüche und Orientierungen von Individuen weder - in einer deterministischen Verkürzung des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft - Produkt gesellschaftlicher Steuerungs- und Kontrollmechanismen oder durch Sozialisationsagenturen Elternhaus, Schule und Peers geprägt, noch sind die Akteure - die Subjekt-Objekt-Problematik idealistisch verkürzend - autonome Gestalter der eigenen sozialen Welt.

Zwischen diesen beiden Polen schwanken jedoch u.M.n. die Grundannahmen der Individualisierungsthese, wie sie Beck (1986) formuliert⁴. Auf der einen Seite steht die Annahme einer zunehmend egologischen Orientierung der Individuen aufgrund der Auflösung sozialer Strukturen. In diesem Zusammenhang existiert ein neuer kultureller Zurechnungsmodus (vgl. z.B. Wohlrab-Sahr 1997), bei dem die Möglichkeiten, Handlungsergebnisse als Folge von gesellschaftlichen Schranken, Selektionsmechanismen und sozial ungleichen Ressourcenverteilung zu erklären, für die Subjekte schwindet und einem individualisierten Modell des Status- oder Biographiemanaagements als einem von den Individuen zu verantwortenden Projekt Platz macht. Diesem Trend eines veränderten gesellschaftlichen Zurechnungsmodus (als Folge eines zunehmend individuellen Herauslösen aus gesellschaftlichen Bindungen) wird auf der anderen Seite das Bild neuer Abhängigkeiten von Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Lebenslauf gegenübergestellt. Weil die Individuen den veränderten Zurechnungsmodus für sich akzeptieren, seien sie - wie in dem folgenden Zitat deutlich wird - gezwungen, diese bestehenden gesellschaftlichen Abhängigkeitsverhältnisse für sich umzudeuten und auf einem "aktive(n) Analysemodell des Alltags, das das Ich zum Zentrum hat" zu beharren: Es ist ein Modell, das "für die Zwecke des eigenen Überlebens ... das Ver-

⁴ Bezogen auf die Thematisierung der Individualisierung auf der Ebene sozialer Differenzierung gibt es empirische Hinweise darauf, daß die Annahme einer sozialen "Strukturlosigkeit" (Beck 1997, S. 195) bei durchgesetzter Individualisierung nicht haltbar ist (vgl. Mayer und Blossfeld 1990). Strukturen sozialer Ungleichheit mit den Parametern wie etwa soziale Herkunft, Geschlecht, Bildung und gesellschaftliche Gelegenheitsstrukturen (vgl. Berger und Sopp 1995, Bolder et al. 1996) beeinflussen weiterhin die Lebenschancen und wirken gegen eine Entstrukturierung von Mustern des Lebenslaufs und der Lebensführung.

hältnis von Ich und Gesellschaft sozusagen auf den Kopf stellt und für die Zwecke der individuellen Lebenslaufgestaltung handhabbar denkt und macht" (Beck 1986, S. 217).

Mit dem Konzept der "Dualität von Struktur" (Giddens) ziehen wir es gegenüber Beck vor, offen zu halten, inwieweit eher kontextgebundenes oder kontextgestaltendes Handeln existiert. Es gilt dann die Frage empirisch zu beantworten, "wie sich die Individuen mit ihren Erfahrungen, Ansprüchen und Ressourcen auf die ungleich verteilten Optionen und Handlungsspielräume im Lebenslauf beziehen" (Heinz 1999, S. 2).

So gehen wir davon aus, daß die Individuen auf ihrem Weg in das Erwerbsleben die während der Ausbildung und im Betrieb gesammelten Erfahrungen mit Berufsinhalten, Betriebshierarchien und Arbeitsbedingungen bilanzieren, Karriereperspektiven und damit verbundene Lebenschancen einschätzen und private sowie berufliche Pläne in Einklang zu bringen versuchen. Wie unsere Untersuchung zeigt, bleiben dabei - der Annahme eines veränderten Zurechnungsmodus entsprechend - die Implikationen der objektiven Sozialstruktur für Handlungen häufig außerhalb der individuellen Perspektive. Die chronischen Differenzen zwischen individuellen Ansprüchen und beruflichen Anforderungen, den ungewissen Karrierewegen und unintendierten Handlungsergebnissen erscheinen dann in den Orientierungs- und Handlungsmustern – im Sinne des selbstverantwortlichen "Planungsbüros" - als Momente einer individuell gestalteten Biographie. Sie enthalten daher prinzipiell auch Umgangsweisen der Anspruchsminimierung oder Kompromißbildung sowie Verarbeitungsformen, die den Ergebnissen eigener Handlungen unabhängig von den ursprünglichen Intentionen im Nachhinein Sinn verleihen (vgl. Witzel 1999).

Um zu klären, wie Selbstsozialisation als Vermittlungsprozeß zwischen gesellschaftlichen Anforderungsstrukturen und Eigenleistungen der Individuen wirksam wird, können neben der sozialen Zwangsläufigkeit von Karrieren verschiedene Annahmen über die Motive von Akteuren herangezogen und teilweise auch empirisch überprüft werden. So etwa das unterschiedliche Interesse an der Herstellung von Voraussetzungen für die eigene Reproduktion, Streben nach sozialer Anerkennung oder eine produktive Unzufriedenheit, die nach Luhmann (1989, S. 243) angesichts erfahrener Diskrepanzen zwischen Anspruch und Anerkennung zustande kommt.

Mit diesen Überlegungen zum Akteurskonzept können wir die Forschungsfragen nach Typen der Biographiegestaltung präzisieren: (Wie) werden Handlungsspielräume zur Verwirklichung beruflicher Ansprüche genutzt? Welche Konsequenzen hat Selbstsozialisation mit darin einge-

schlossenen Ungleichheitserfahrungen für die Stabilität bzw. den Wandel von Orientierungs- und Handlungsmustern beim Übergang in den Beruf und in den ersten Berufsjahren?

Um diese Fragestellungen zu beantworten, haben wir ein Analysemodell beruflicher Handlungen entwickelt, das die Resultate der beruflichen Selbstsozialisationsprozesse in einer Sequenz des Lebenslaufs, d.h. im Längsschnitt über insgesamt acht Jahre, zu rekonstruieren ermöglicht.

3. Das Bilanzierungen - Aspirationen - Realisationen - Bilanzierungen - (BARB)-Modell

Der in der Selbstsozialisation eingeschlossene soziale Lernprozeß zieht sich durch unterschiedlich sequenzierte Lebenslaufstationen: Ausbildungsplatz, Arbeitsplatz, Arbeitslosigkeit, Wehr-/Zivildienst, Fachhochschule etc. Typologisiert werden sollen die beteiligten berufsbiographischen Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozesse. Sie sind zugleich auch individuelle Verarbeitungsprozesse beruflicher Erfahrungen und Handlungsfolgen mit Konsequenzen für die weitere Gestaltung der Berufsbiographie. Über die Lebenslaufstationen hinweg werden individuelle Arbeits- und Lebensansprüche mit wahrgenommenen beruflichen Optionen ausbalanciert. Dabei ist der eigene biographische Entwicklungsstand zentrales Kriterium. Die Resultate dieser Selbstsozialisationsprozesse in Form von erlernten Orientierungen und Handlungen typisieren wir als berufsbiographische Gestaltungsmodi. Zu einem möglichen Einwand, der Begriff "Gestaltung" sei ein idealistisches Konzept, können wir auf das bereits erwähnte Konzept der "Dualität von Struktur" (Giddens 1995) verweisen, das sowohl strukturbildende Konsequenzen sozialen Handelns als auch feststehende Strukturen als Handlungsbedingungen enthält.

Um individuelle berufsbezogene Orientierungen und Handlungen in den sequenzierten Lebenslaufstationen rekonstruieren zu können, haben wir in Anlehnung an die phänomenologische Handlungstheorie (vgl. Schütz 1974)⁵ ein heuristisches Handlungsmodell konstruiert (vgl. Witzel 1999). Weil wir dem Anspruch, eine generelle und zugleich empirisch gehaltvolle Theorie des Handelns zu entwickeln, wie er im "rational choice-" bzw. entscheidungstheoretischen Ansatz (Esser 1993) vorliegt, skeptisch gegenüber stehen (vgl. die Kritik von Kelle, Lüdemann 1995,

⁵ Insbesondere die Unterscheidung von prospektiven Handlungsentwürfen und retrospektiven Zuschreibungsprozessen von Handlungssinn bildete eine bedeutsame Grundlage für das ARB-Modell.

1996), wählten wir einen rekonstruktiven Zugang. Das Modells dient als Heuristik für die Rekonstruktion berufsbezogener Handlungen und deren individuellen Sinnzuschreibungen. Dessen Begrifflichkeit bildet nicht menschliches Handeln ab, sondern ist als Sammelbegriff gemeint, der die in den qualitativen Interviewtexten identifizierten Handlungen (im Sinne von vollzogenen Handlungen) und deren Begründungen aufnimmt. Die Abkürzungen der Bezeichnungen der drei Elemente des Modells, das sich als kategoriales Hilfsmittel insbesondere in der Auswertung von Längsschnittdaten empirisch bewährt hat, - Aspirationen (A), Realisationen (R) und Bilanzierungen (B) - stehen für den Namen: BARB-Modell.

Aspirationen nehmen die in den qualitativen Interviewtexten identifizierten Handlungsbegründungen auf. Aus ihnen lassen sich berufsbezogene Interessen, Motive, Handlungsentwürfe oder gar Planungen (vgl. Geissler, Oechsle 1996) rekonstruieren, die sich auf die o.g. Lebenslaufstationen beziehen. Die Akteure nehmen dabei berufliche Gelegenheitsstrukturen zur Sondierung von Handlungsalternativen in den Blick.

Mit *Realisationen* werden Aussagen über konkrete Handlungsschritte zur Umsetzung der Aspirationen bezeichnet. Die Akteure richten bei der Bewältigung der Statuspassagen und Karriereanforderungen ihr Augenmerk auf Chancen, die sie zu realisieren, und auf Restriktionen, die sie zu umgehen versuchen.

Bilanzierungen meinen die individuellen Bewertungen von Entscheidungs-, Handlungsfolgen und Kontexterfahrungen in Bezug auf biographische Stationen. Die individuellen Resümees enthalten die Sinnzuschreibungen der bereits erfolgten Handlungen, die auf Formen der Verarbeitung von Passagenerfahrungen und der Aufrechterhaltung von biographischer Identität verweisen. Der im Nachhinein entstehende, in der Rational-Choice-Theorie (vgl. Esser 1993) vernachlässigte Handlungssinn ist deshalb so bedeutsam, weil er eine wichtige Grundlage bildet für eine Erfahrungsverarbeitung sozialer Realität und damit für Selbstsozialisationsprozesse im Lebenslauf.

Unterstellt man eine Kumulation der Erfahrungen, d.h. Aufsummierungen und Umstrukturierungen im Erfahrungsprozeß, dann liegt es nahe anzunehmen, daß die Akteure in ihren Handlungsentwürfen auf relevante Bilanzierungen zurückgreifen. Aus den reflexiven Prozessen der Bilanzierungen können aber auch Neubewertungen eigener Absichten und der damit verbunden Handlungskonsequenzen entstehen. Die Bilanzierungen verkoppeln also die einzelnen ARB-Schrittfolgen und stellen das dynamische Scharnier des berufsbiographischen Analysemodells

dar. Die mit dem BARB-Modell systematisierten Lebenslaufsequenzen sind die empirische Grundlage für die anschließende Konstruktion einer Typologie berufsbiographischer Gestaltungsmodi.

4. Das Konzept der berufsbiographischen Gestaltungsmodi

Die Grundidee für die Entwicklung einer Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi (BGM) entwickelte sich im Laufe der Längsschnittanalyse. Es zeigte sich, daß über die Formen situationsspezifischer Bewältigung der Schwellen beim Übergang in das Erwerbsleben und über die Stationen nach Beendigung der Ausbildung hinweg ein roter Faden der Biographiegestaltung erkennbar wurde. Die situationsübergreifenden Typen von Orientierungen und Handlungen im Rahmen der individuellen Gestaltung von Berufsbiographien konnten wir in den mit Hilfe der Kategorien des BARB-Modells durchgeführten Vergleichsanalysen narrativer Sinnfindungsprozesse und der Handlungsberichte der Akteure finden. Die BGM zielen also nicht auf kompetenz- oder identitätstheoretische Grundlagen der Bewältigung von berufsbiographischen Anforderungsstrukturen, sondern geben Antwort auf die Frage, in welchen unterschiedlichen Formen von Orientierungen und Handlungen junge Erwachsene ihre beruflichen Statuspassagen strukturieren und für deren Verlauf Verantwortung übernehmen.

Die Sequenz von berufsbiographischen Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozessen in den untersuchten Lebenslaufsequenzen wird mit dem BARB-Modell rekonstruiert und bildet die empirische Grundlage für den Abstraktionsprozeß der BGM: Aus der Bilanzierungskette werden handlungsrelevante "Leitlinien" der Biographiegestaltung abgeleitet. Wir erklären sie uns als Resultate der Selbstsozialisation, die gleichzeitig das zukünftige berufsbiographische Handeln moderieren oder ausrichten. In diese Bilanzierungen eingeschlossen sind Modifikationen der Sinnhaftigkeit von Handlungsschritten jeweilig vorangegangener Stationen oder Lebenslaufsequenzen, die auf den jeweiligen Gestaltungsmodus einwirken.

Der Beobachtungszeitraum umfaßt eine Dauer von sieben bis acht Jahren, d.h., es können die Orientierungen und Handlungen der jungen Erwachsenen von der Berufswahl über den Eintritt in die Ausbildung und in die Erwerbstätigkeit bis fünf Jahre nach Abschluß der Ausbildung auf der

Basis retrospektiver und prospektiver Daten⁶ rekonstruiert werden. Damit erfassen wir den für junge Erwachsene bedeutsamen Zeitraum des Übergangs von vorberuflicher zu beruflicher Sozialisation und der Entwicklung von Erfahrungen in den ersten Jahren des Erwerbslebens. Spezifische Sequenzen von Lebenslaufstationen wie Ausbildungs- und Arbeitsplätze, Arbeitslosigkeit, erneuter Schulbesuch etc. entsprechen individuellen Passagenschicksalen. Die Befragten lösen sich in dieser Lebenslaufphase von der Herkunftsfamilie, schaffen mit der Statuspassage vom Bildungs- in das Ausbildungs- und das Erwerbssystem die Voraussetzungen für ein ökonomisch selbständiges Leben und müssen in den ersten Berufsjahren prüfen, inwieweit der gelernte Ausbildungsberuf subjektiv und von den Arbeitsmarktbedingungen her eine tragfähige Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung bildet.

Für das theoretische Konzept der BGM ist die prinzipielle Offenheit gegenüber der Annahme einer *Konstanz oder Veränderung von Orientierungs- und Handlungsmustern* maßgeblich: Die Suche nach den o.g. Prinzipien der Biographiegestaltung unterstellt zwar im analytischen Vergleich von Handlungen in unterschiedlichen Stationen des Lebenslaufs eine individuelle Kontinuität der Verarbeitung von Berufs- und Arbeitsmarkterfahrungen. Dies ist auch im zeitlichen Rahmen der Statuspassagen in den Beruf gerade auf dem Hintergrund der relativen Strukturiertheit des deutschen Berufsbildungssystems plausibel. Prinzipiell ist aber eine zeitliche Konstanz der BGM aufgrund der Kontingenzen in den Karriereverläufen und den individuellen Bilanzierungen von Erfolg und Mißerfolg beim Nutzen von Handlungsspielräumen in unterschiedlichen Lebenslaufstationen nicht erwartbar. Diese Einschätzung folgt der Prämisse des Selbstsozialisationsansatzes (s.o.), derzufolge Handlungen weniger als Ausdruck von konstanten Persönlichkeitskonstrukten oder von internalisierten Strukturderivaten, sondern von Selbstreflexivität in der Auseinandersetzung mit Gelegenheitsstrukturen aufzufassen ist. Die Annahme der Erfahrungsabhängigkeit von Persönlichkeit findet man etwa in der psychologischen Theorie "persönlicher Konstrukte" (Kelly 1986), die von flexiblen und erfahrungsabhängigen Persönlichkeitsmerkmalen ausgeht; oder in Ansätzen in der Identitätspsychologie, die Identität als "...Ergebnisvariable verarbeiteter und generalisierter, subjektiv bedeutsamer und betroffen machender Erfah-

⁶ Die Breite möglicher Fallausprägungen ist nicht nur durch die berufs-, geschlechts- und regionalspezifische Differenzierung der Stichprobe (vgl. Fußnote 1) gesichert. Darüber hinaus variieren mit der Befragung der Frauen und Männer zum gemeinsamen Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses die zu ihnen führenden Ausbildungswege. Die Alterszusammensetzung der Befragten entspricht daher den Verbleibsspannen in der Schule und der Ausbildung, die für den Übertritt und die Karriere in den sechs spezifischen Berufen erforderlich erscheinen.

rungen..."(Haußer 1995, S. 67) begreifen. Über diesen Verweis auf eine allgemeine Erfahrungsabhängigkeit der Identitätsbildung hinaus gibt es die Auffassung, daß angesichts moderner Pluralisierungs-, Individualisierungs- und Entstandardisierungsprozesse die Entwicklung einer stabilen und gesicherter Identität nicht mehr die Regel ist, sondern nur noch als Prozeßgeschehen "alltäglicher Identitätsarbeit" in unterschiedlichen Lebensbereichen (vgl. Keupp, Höfer 1997) hergestellt werden muß⁷. Inwieweit die analysierten BGM über den Prozeß der ersten Arbeitsmarkt- und Berufserfahrungen hinaus stabil sind kann in unserem Längsschnittansatz überprüft werden.

Ein zweites Charakteristikum der entwickelten Typen besteht in deren Definition als *Muster intendierter Handlungen*. Die in den Aspirationen rekonstruierten *prospektiven* Aussagen über Handlungsabsichten werden nur dann für die Bestimmung unterschiedlicher BGM herangezogen, wenn sie - in der Folgebefragung analysierbar - handlungsrelevant werden. Zentrales Kriterium für deren typologische Einordnung die ist also der Handlungsbezug zu gesellschaftlichen Gelegenheitsstrukturen. Deswegen bezeichnen wir die BGM als eine Typologie des beruflichen Status- und Biographiemanagements.

Das dritte Charakteristikum des theoretischen Konzepts der BGM besteht in dem Focus der Analyse auf *situationsübergreifenden*, von der Bewältigung spezifischer Problemlagen einzelner biographischer Stationen abstrahierenden berufsbiographischen Orientierungen und Handlungen. Dieser Focus entspricht dem Erkenntnisprozeß der fortschreitenden Längsschnittanalyse. Es stellte sich bei der Erweiterung der Auswertung auf die zweite Erhebungswelle ca. dreieinhalb Jahre nach Ausbildungsende heraus, daß aufgrund des kleinen Beobachtungsfensters die Thematik der situativen Bewältigung der beiden Schwellen in die Erwerbstätigkeit die problemfeldübergreifenden Gestaltungsmodi überlagert hatte. Berufsbiographische Gestaltungsmodi werden zwar kontextspezifisch aktiviert, entstehen aber nicht nur in punktuellen Entscheidungssituationen, sondern im Prozeß der Auseinandersetzung mit umgreifenden sozialen Anforderungsstrukturen des Lebenslaufs. Daher war es erst im Fortschreiten der Längsschnittanalyse mit einem größeren

⁷ Wir verwenden der Begriff der Identität wegen seiner vielfältigen und diffusen Konnotationen nicht. Vielfach als Selbstkonzept operationalisiert, beinhaltet er Selbstdefinitionen als unverwechselbare und einmalige Person oder subjektives Vertrauen in die individuelle Kompetenz zur Wahrung einer inneren Einheitlichkeit und situationsübergreifenden Gleichheit (vgl. Keupp, Höfer 1997). In unserem Konzept der BGM steht das Identitätserleben eher am Rande, weil es den individuellen Selbstbezug überbetont bzw. sich auf selbstreflexive Prozesse der Verarbeitung von Wissen über sich selbst beschränkt.

Beobachtungsfenster möglich, den roten Faden der Orientierungen und Handlungen zu finden, der sich durch die erzählten Passagengeschichten zieht. Erst durch Vergleich von individuellen "Leitideen" für die Gestaltung der einzelnen Karriereschritte und Handlungsvollzüge auf dem Hintergrund einer Verarbeitung lebenspraktischer Erfahrungsprozesse in unterschiedlichen Handlungssituationen, d.h. in deren Analyse über mehrere berufsbiographische Stationen hinweg, lassen sich Form, Konstanz und mögliche Veränderungen der BGM identifizieren und zu Mustern zusammenfügen.

So zeigte beispielsweise der veränderte Blickwinkel auf Grundlage der vollständigen Auswertung über drei Wellen hinweg, daß es sich etwa beim BGM "Delegation"⁸ um eine vorberufliche Präkarisierungsfolge handelt, bei der lediglich das situative und zeitlich begrenzte Problem der Überwindung der ersten Schwelle bewältigt wird. Auch das BGM "Orientierungssuche" kennzeichnet hauptsächlich Entscheidungsprobleme in dieser Situation, die als institutionalisierte Statuspassage in ein völlig neues Erfahrungsfeld fungiert. Hier kommt ein für normative Übergänge im Lebenslauf geltender Entscheidungsdruck (Atchley 1975) zur Geltung: das Lebenslaufregime (personifiziert durch "gatekeeper" in Schule und Betrieb sowie durch Lebenserfahrung von Bezugspersonen) beinhaltet Normen des adäquaten timings der Statuspassagen. Es drängt Individuen nach der Beendigung ihrer Schullaufbahn unabhängig von ihren Problemen wie mangelnden schulischen Ressourcen, Restriktionen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu einem möglichst nahtlosen Übergang in die Ausbildungsphase. Dabei zeichnen sich die Berufsfindungsprozesse junger Erwachsener angesichts der Hürden auf dem Lehrstellenmarkt z.T. durch eine panische Suche nach alternativen Berufsoptionen aus. Andere delegieren in einer solchen restriktiven Übergangssituation z.B. ihre beruflichen Entscheidungen an Eltern oder Arbeitsamtberater. In unserer Untersuchung zeigt sich aber, daß die Handlungsfolgen auch dann von den Individuen verantwortet werden müssen, wenn deren Handlungsspielraum so beschränkt ist, daß sie sich letztlich realen Notwendigkeiten beugen: "Selbst dort, wo die Rede von 'Entscheidungen' ein zu hochtrabendes Wort ist, weil weder Bewußtsein noch Alternativen vorhanden sind, wird der einzelne die Konsequenzen aus seinen nicht getroffenen Entscheidungen 'ausbaden' müssen" (Beck, 1986, S. 216f).

⁸Zu den Definitionen der "alten" Typologie vgl. Mönnich, Witzel 1994

Das Konzept der BGM werden wir im folgenden mit weiteren Typologisierungen berufsbiographischer Orientierungen und Handlungen vergleichen. Dabei fällt insgesamt auf, daß Paneluntersuchungen weitgehend fehlen, obwohl z.B. in der internationalen Jugendforschung in den letzten Jahren die Lebenslauf- gegenüber der Übergangsforschung an Bedeutung gewonnen hat (vgl. Wyn, Dwyer 1999; Evans, Furlong 1997). Die angeführten empirischen Untersuchungen können die Orientierungen der Befragten im Gegensatz zu unserem Längsschnittansatz nicht in ihrer handlungsleitenden Funktion überprüfen⁹.

Die zwischen 1983 und 1987 durchgeführte empirische Studie von *Martin Baethge et al.* (1988) ist ein Beitrag zu einer Theorie der subjektiven Bedeutung von Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang. Sie enthält - neben einer Typologie zu Lebenskonzepten - Typologisierungen von handlungs- oder verhaltensrelevanten Orientierungen Jugendlicher gegenüber Arbeit — auf deren Darstellung wir uns beim Vergleich mit den BGM beschränken - als auch zu allgemeineren Lebenskonzepten, die Identität und Lebensperspektiven verknüpfen.

Die der Datenanalyse zugrunde liegende Stichprobe umfaßt 168 abhängig Beschäftigte zwischen 19 und 25 Jahren in unterschiedlichsten Branchen, Berufen, Betriebsgrößen und Regionen. Weitere Unterscheidungsmerkmale sind das Geschlecht und der Grad der Gewerkschaftszugehörigkeit. Die von Baethge et al durchgeführte Analyse des Zusammenhangs von Verlaufstypen in die Ausbildung und in den Beruf einerseits und den Wahrnehmungsweisen und Auseinandersetzungsformen Jugendlicher andererseits deutet darauf hin, daß von enttäuschten Ansprüchen Jugendlicher gegenüber betrieblicher Arbeit in den 80er Jahren nicht die Rede sein kann: "Das Bild einer Generation, die anfänglich hohe Ansprüche an Arbeit nach frustrierenden Arbeitserfahrungen zurücknimmt, sich in den Schmolllwinkel zurückzieht und vornehmlich auf Schonung der eigenen Kräfte bedacht ist, entspricht nicht der Realität einer Jugend, die sich mehrheitlich mit schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Arbeit unter Aufrechterhaltung ihrer Ansprüche an Arbeit offensiv und vielfach mit hohem persönlichen Leistungseinsatz zu arrangieren versucht"(dies., S. 159). Dieses Resultat wird insbesondere an der Verteilung von fünf typischen Formen der Auseinandersetzung mit Arbeit belegt. Ein hierarchischer Aufbau dieser Typen von "Veränderungsaktivitäten im Sinne des beruflichen Vorwärtkommens" über

⁹ Soweit dennoch Bezüge zu unserer Typologie herstellbar sind, werden sie im Zusammenhang der Diskussion der einzelnen BGM diskutiert.

"Sich-Einrichten mit der Situation" und "Sich-Abfinden mit der Situation; Momente von Resignation und Rückzug" bis hin zum "Leiden an der Situation" deutlich erkennbar; "Resignation und passives Leiden" verkörpern lediglich 19% der Stichprobe (Typ 4 und 5, vgl. dies. S. 158ff). Die Typenkonstruktion unterscheidet sich von unserem Projekt darin, daß Baethge et al. von Berufsverlaufsformen (glatte, diskontinuierliche und krisenhafte Verläufe) oder Selektionsresultaten (unterqualifiziert eingesetzte Facharbeiter) ausgehen, denen sie Handlungen und Orientierungen von Jugendlichen zuordnen. Damit ist ein Modell des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft unterstellt, in dem die beruflichen Verlaufsmuster und Selektionsresultate einseitig die individuelle Auseinandersetzung mit Arbeit bestimmen.

Um den wechselseitigen Konstitutionszusammenhang von Handlung und Struktur zu erkennen, werden in unser Studie die aus Fragebogendaten gewonnenen Berufsverläufe neben den Variablen Beruf, Geschlecht und Region zunächst als Stichprobenkriterien für die qualitativen Interviews genutzt. Die Analyse der BGM erfolgt dann davon unabhängig im Längsschnittverfahren, um *situationsübergreifende* Handlungs- und Orientierungsmuster analysieren zu können, die *im Nachhinein* auf soziale Kontexte bezogen wurden.

Ein zweiter Unterschied zu unserer Studie besteht darin, daß die Typologie von Baethge et al. vom Untersuchungsziel geprägt ist, nämlich die subjektiven Ansprüche an die Arbeit nachzuweisen. Unser analytisches Interesse zielt viel allgemeiner auf Formen der Biographiegestaltung auf dem Hintergrund von Erfahrungen bei der Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken der Passagen in die Erwerbstätigkeit und beim anschließenden beruflichen Statusmanagement.

Dank der materialreichen Darstellung des Verhältnisses von Arbeit und Identität bei Baethge et al konnten auf der Ebene der konkreten Fälle trotz des unterschiedlichen Untersuchungsansatzes eine Reihe von Parallelen zu den berufsbiographischen Gestaltungsmodi identifiziert werden (siehe Abschnitt 6.2).

Karl Lenz (1988) hat auf der Basis von Gruppendiskussionen und offenen Interviews mit Jugendlichen im Alter von 15-20 Jahren generationenübergreifende Handlungstypen entwickelt, die er als "Kombinationen von Verarbeitungs- und Bewältigungsmustern der Basisstruktur der Alltagswelten von Jugendlichen" (ders., S. 22) definiert: "hedonistisch-orientierter", "maskulin-orientierter" und "subjektorientierter" Handlungstypus. Dem Begriff der "Alltagswelten" entsprechend, decken die einzelnen Dimensionen der Typologie ein breites thematisches Feld ab: Herkunftsfamilie und Erwachsenenwelt, Peers, heterosexuelle Beziehungen, Schule, Selbstkonzept

und Lebensplan. Den für diese Altersgruppe bedeutsamen Problemen von Berufswahl und Ausbildung wurde nur eine untergeordnete Relevanz beigemessen. "Arbeitswelt" ist ein Unterthema von "Lebensplan", und die dazugehörigen Ausführungen bei der Typenbeschreibung beschränken sich auf wenige Sätze.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch die Verwendung des Handlungsbegriffes. Orientierungen und Handlungen sind nicht deutlich voneinander getrennt, wenn Handlungen mit "Verarbeitungs- und Bewältigungsmustern" (ebenda) gleichgesetzt werden. Dadurch bleiben etwa bei den Fällen eines weiteren Schulbesuchs die Aussagen zu Arbeit und Beruf im Gegensatz zur konzipierten Handlungstypologie auf Motive und Orientierungen gegenüber Arbeit und Beruf beschränkt.

Ähnlich umfassend und allgemein, d.h. die Arbeits- und Berufswelt nur am Rande streifend, ist die Typologie großstädtischer junger Erwachsener (18- bis 25jährig) von *Hans-Ulrich Müller* (1990, 1996), die 1986/87 auf der Grundlage von einer standardisierten und für München repräsentativen Umfrage (n=1.620) sowie Gruppendiskussionen (n=100) und Einzelinterviews (n=19) entwickelt wurde. Die Themenpalette der empirisch entwickelten "Formen der Interessensrealisierung und der Lebensbewältigung" (Müller 1990, S. 152ff) reicht von Ausbildung, Beruf, Schule bis hin zu großstädtisch- reproduktiven Lebensbereichen. Deren Analyse führte zu den Typen: "Konventioneller Lebensentwurf", "Sich-Optionen-offen-halten", "Neue-Lebensformen-erproben", "Leben unter Druck", "Abtauchen" und "Sich-Arrangieren".

Joachim König (1993) hat auf der Basis einer Fragebogenerhebung mit examinierten Hochschulabsolventen (153 Diplom-Pädagogen und 13 Sozial- und Geisteswissenschaftlern), die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, mit 12 "Extremfällen" aus dieser Gruppe halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Mit Hilfe der Typologie "erwerbsbiographischer Projekte", die sich "in der Sicht von Sinn und Ziel der eigenen beruflichen Weiterentwicklung deutlich voneinander unterscheiden" (König 1993: 136), soll die Frage geklärt werden, warum kein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Grund für das Fehlen eines 'nicht normalen' Arbeitsverhältnisses liegt bei den "Prinzipiell-Offenen" und den "Unentschlossenen" darin, daß diese keine bzw. keine genaue Vorstellung von einer langfristigen und kontinuierlichen beruflichen Entwicklung und Identität entwickelt haben. Bei den "Anspruchsvollen" und "Ausgeschlossenen" ist zwar "berufliche Identität" vorhanden,

aber noch nicht bzw. noch nicht als konkrete, sozial abgesicherte Tätigkeit realisiert. Für die "Ausgeschlossenen" gibt es auf dem Arbeitsmarkt keine Angebote einer Arbeit und daher keine Einstiegsmöglichkeiten.

Die Dualität von Struktur und Handeln wird in der Typologie zugunsten von "entweder -oder" aufgelöst. Entweder geht es um subjektive berufliche Auseinandersetzungsformen und Orientierungen, bei denen die Verantwortung für das unbefristete Beschäftigungsverhältnis den Akteuren zugeschrieben wird (bei den "Prinzipiell-Offenen", den "Anspruchsvollen" und "Unentschlossenen"), ohne die strukturellen Voraussetzungen z.B. des reservierten, distanzierten oder anspruchsvollen Verhaltens einzubeziehen; oder mangelnde Gelegenheitsstrukturen führen zum Typus der "Ausgeschlossenen", deren Orientierungen, Realisationsversuche von Optionen und Bilanzierungen von Bewerbungserfahrungen aufgrund des einseitig auf Fremdselektion gerichteten Blickwinkels nicht analysiert wurden.

Albert Scherr (1995) hat u.a. Typologien zu berufsbiographischen Orientierungen von Auszubildenden (hauptsächlich Kfz-Mechaniker) entwickelt. Durch Einbezug von Arbeitsorientierungen und der Lebensbereiche Herkunftsfamilie sowie Freizeit ergab sich eine Orientierungstypologie, die ausschließlich aus der unterschiedlichen Gewichtung dieser Lebensbereiche bestand.

In der Lebensplanungstypologie junger Frauen von *Birgit Geissler und Mechthild Oechsle* (1996) bilden „handlungsleitende Orientierungen“ ein zentrales konstituierendes Element, die "in Auseinandersetzung mit äußeren Bedingungen, mit Geschlechtsstereotypen, sozialen Rollen und Leitbildern, Altersnormen, Familienmodellen etc." gebildet werden (dies., S.13). Der Typologie lag die Auswertung von 77 qualitativen Interviews mit Frauen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren zugrunde, deren Auswahl differenziert nach Ausbildungsniveau und Beschäftigungsform (z.B. befristete oder unbefristete Stelle) erfolgte. Neben Partner- und Familienorientierungen wurden die uns interessierenden Arbeitsorientierungen typisiert, auf der Grundlage der Dimensionen „Arbeitskraft-“ und „Subjektperspektive“ sowie „soziale Strukturierungs- und Integrationskraft der Erwerbsarbeit“, um möglicher Nicht-Erwerbsarbeit von Frauen stärker gerecht zu werden.

Ausgehend von diesen Dimensionen werden fünf verschiedene Typen von Arbeitsorientierungen unterschieden: „Primat der Existenzsicherung“, „Erwerbsarbeit auf Zeit“, „Arbeit als Selbstverwirklichung“, „Verselbständigung durch Erwerbsarbeit“ und „Arbeit als Zwang und Entfrem-

„dung“. Obwohl für unseren Ansatz der Handlungsaspekt fehlt, sind der subjektiv zugeschriebene Sinn der Arbeit, die Bedeutung von Status, von sozialen Kontakten und der Höhe des Einkommens auch bei uns wichtige Bestimmungsmerkmale der Typologie.

Das theoretische Anliegen einer neueren Studie von *Michael Corsten* (1998) bezieht sich auf Prozesse der sozialen Konstitution und Tradierung beruflicher Fachkulturen auf institutioneller, organisationaler und biographischer Ebene. Sein empirisches Interesse besteht insbesondere darin, herauszufinden, "wie berufskulturelle Muster Arbeitsindividuen an die Erwartung der Arbeitsgesellschaft binden" (ders., S. 39/40). Aufgrund der Einbeziehung des Konzeptes der Selbstsozialisation (u.a. Heinz 1988) neben Kompetenz- und Milieuansätzen stehen bei der Rekonstruktion beruflicher Handlungsstile die unterschiedlichen Formen der Selbstbindung von Erwerbstätigen an berufliche Sinn- und Handlungselemente im Mittelpunkt.

Die Untersuchung stützt sich auf 25-35jährige berufserfahrene Köche/Köchinnen und Chemielaboranten/innen mit günstigen Karriereperspektiven, die in unterschiedlich großen Betrieben beschäftigt waren.

Corsten ist es gelungen, aus 32 Fällen zehn Selbstbindungsmodi herauszuarbeiten. Nur bei einigen Falldarstellungen läßt sich die Vorgehensweise in der Analyse der Verläufe, der Interpretation der Lebensgeschichte und des aktuellen beruflichen Handlungsstils prototypischer Referenzfälle verfolgen.

Die angestrebte "Vermittlung beruflicher Sinn- und Handlungselemente mit den individualgenetischen Strukturierungen der Lebensgestaltung" (ders., S. 96) ist thematisch und methodisch sehr breit gefaßt. Sie enthält sozialisatorische und kompetenztheoretische Betrachtungen, konkrete Arbeitsorientierungen, -tugenden und -stile, Interpretationen von Episoden oder der biographischen Gesamtsicht, aktueller und vergangener Handlungsstil, private und berufliche Aspekte sowie Selbstpräsentationen (z.B. "selbstdistanziert-reflexiv-ironisch", S. 186), Ziele (Distinktion), Orientierungen, Handlungen und Bewältigungsweisen von Selektionsresultaten (z.B. Resignation), die in unterschiedlichen und häufig schwer nachvollziehbaren Kombinationen in die Typenkonstruktion eingehen.

Auffallend ist die mangelnde Differenzierung von Bewältigungs- und Gestaltungsmustern, die gerade aufgrund des retrospektiven Blickwinkels der Befragung u.M.n. zu Fehlinterpretationen führt. So ist beispielsweise die Zurückverlagerung des Berufswunsches in die Kindheit bei Typ 1 "bruchlose Verlaufsformen und beruflicher Enthusiasmus bei jungen Köchen" häufig nicht ty-

penspezifisch als "eindeutig festgelegte Entscheidung" (ders., S. 99) in der Berufswahl interpretierbar, sondern als biographische Konstruktion, mit dem Ziel, dem Resultat einer arbeitsmarktorientierten Optionalität nachträglich einen Sinn zu verleihen (vgl. Heinz et al 1987; Wahler, Witzel 1996; zu diesem Beispiel ausführlich: Witzel 1999)

Zu Vergleichszwecken mit unserem Ansatz sind eher die als Zusammenfassung der sehr differenzierten Typologie konstruierten vier Modelle "der sozialen Einbettung des Erwerbsindividuums in die Erwerbsgesellschaft" geeignet (ders., 192ff), die eine Beziehung herstellen zwischen institutionalisierten Laufbahnmodellen und berufsbiographischen Selbstbindungen: "sozial generalisierte Einbettung der Erwerbskarriere", "Vorrang beruflicher Wertmuster in der Karriereorientierung", "Individualisierung als 'disembeddeness' der Karriere" und "Individualisierung als (professioneller) Autonomiegewinn". Obwohl die Fragestellung und analysierten beruflichen Felder gegenüber unserer Untersuchung relativ stark abweichen, lassen sich im Modell 1 dennoch einige Parallelen finden (vgl. Abschnitt 6.2).

Es ist deutlich geworden, daß sich unsere Typologie berufsbiographischer Gestaltungsmodi insbesondere durch den Panelansatz von den angeführten Studien unterscheidet. Die vorgefundenen Momentaufnahmen arbeits- und berufsbezogener Orientierungen können nicht auf ihre Konstanz bzw. Veränderung im Lebenslauf bezogen und auf ihre jeweilige Handlungsrelevanz für die einzelnen Lebenslaufstationen hin überprüft werden. Neben einer fehlenden Vergleichsanalyse individueller Umgangsweisen mit unterschiedlichen Lebenslaufstationen wird wegen der unklaren handlungstheoretischen Grundlagen die letztendliche Beschränkung der Ergebnisse auf Orientierungstypen deutlich (Lenz 1988; König 1993). Darüber hinaus können wir gegenüber der Problemzentrierung unserer Untersuchung auf das Status- und Biographiemanagement in einer zentralen beruflichen Lebensphase eher abweichende Akzentuierungen der Untersuchungsziele in den diskutierten Studien feststellen:

Der Nachweis weiterhin existierender subjektiver Ansprüche an die Arbeit (Baethge et al 1988), die Verbindung von Planungen zu den Lebensbereichen Beruf und Familie (Geissler, Oechsle 1996) und die Frage der Selbstbindung von Individuen an fachspezifische berufskulturelle Muster (Corsten 1998). Aufgrund der Beschränkung der Analyse auf die Gewichtung unterschiedlicher Lebensbereiche (Scherr 1995) sowie der Orientierung an sehr allgemeinen Konzepten wie "All-

tagswelten" (Lenz 1988) oder "Interessensrealisierung und Lebensbewältigung" (Müller 1996) wird der Ausbildungs- und Berufsthematik relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Im folgenden widmen wir uns daher wieder den eigenen Bemühungen um die Konstruktion einer Typologie berufsbiographischen Gestaltungsmodi.

5. Die empirisch begründete Typenbildung

In Anlehnung an Kluge (1999, S. 86ff) können wir bei der Entwicklung der berufsbiographischen Gestaltungsmodi von einer "empirisch begründeten Typenbildung" sprechen, für die wir das Auswertungsverfahren für problemzentrierte Interviews angewandt haben (vgl. Witzel 1996). An dem theoriegenerierenden Verfahren der "grounded theory" orientiert, enthält es induktive und deduktive Kodierformen (vgl. Strauss, Corbin 1990) von der Einzelfallanalyse bis zum systematisch kontrastierenden Fallvergleich.

Der systematischen und intersubjektiv nachvollziehbaren Typenbildung dient das BARB-Modell als heuristisch-analytisches Rahmenkonzept, dessen empirisch leere Begriffe in der empirischen Untersuchung "aufgefüllt" werden (vgl. Kelle 1998, Kelle und Kluge 1999). Zum einen spielt dieses Modell eine große Rolle beim Auswertungsschritt der "biographischen Chronologie" als einer komprimierten Darstellung der einzelnen Stationen individueller Verläufe im Spannungsfeld von Gelegenheitsstrukturen, beruflichen Fehleinstiegen und Selektionserfahrungen sowie individuellen Orientierungen und Handlungskonsequenzen. Zum anderen erhält die Anwendung dieses Modells bei weiteren biographieorientierten Auswertungsschritten den Sinnzusammenhang und den Prozeßcharakter des Einzelfalls, indem es die Dynamik des biographischen Handelns in der Feinanalyse der individuellen Auseinandersetzungsprozesse in spezifischen Lebenslagen und sozialen Kontexten sichtbar macht. Es läßt z.B. die Entstehung von Brüchen bzw. Kontinuitäten in biographischen Entwicklungs- und Übergangsprozessen oder die Passung bzw. Diskrepanz von individuellen Aspirationen und wahrgenommenen institutionellen Erwartungen und Anforderungen erkennen; und es verdeutlicht die aus Bilanzierungen gewonnenen Handlungskonsequenzen für die Gestaltung des weiteren Berufsverlaufs.

Im Auswertungsschritt "fallübergreifend zentrale Themen" haben wir auf der Basis systematischer Fallkontrastierung das theoretische Konzept der BGM entworfen und an einer kleinen

Stichprobe von etwa 20 Fällen weiterentwickelt. Zunächst war die analytische Aufmerksamkeitsrichtung bei der Typenbildung eher auf die situative Verarbeitung von Handlungsergebnissen als auf die individuellen Handlungskonsequenzen gerichtet. Der Fokus auf situative Problemstellungen der Statuspassagen in den Beruf ergab sich zu Beginn der Längsschnittuntersuchung aus einer Beobachtungsperspektive von nur drei Jahren (vgl. Abschnitt 4). Aufgrund zweier weiterer Erhebungsphasen wurde eine Reanalyse des vorläufig erarbeiteten Konzepts der BGM auf der Basis von ca. 50 Fällen möglich. Dieses Konzept wurde als Deutungshypothese genutzt, um theoriegeleitet mit empirischen Material gefüllt zu werden. Zuletzt führte "selektives Kodieren" im Sinne von Strauss und Corbin (1990) zu einer Neuformulierung trennscharfer Typendimensionen. Zugleich wurde die Typologie auf sechs Modi der berufsbiographischen Gestaltung reduziert (zur Reduktion vgl. Kluge 1999, S. 277ff).

Für die anschließende Anwendung der vielfach validierten Typologie auf die Gesamtstichprobe der Interviews über alle drei Erhebungszeitpunkte hinweg erwies sich die inzwischen mit methodisch kontrollierten Kodierarbeiten fertiggestellte Datenbank für unstrukturierte Textmaterialien als wichtiges Hilfsmittel (Kühn, Witzel 1999). Die über 770 000 Textzeilen umfassende Datenbank verfügt mit dem "nud-ist-Programm" gegenüber dem traditionellen "cut and paste"-Verfahren über einfachere, schnellere und vielfältigere Rückgriffsmöglichkeiten (retrievals) auf Originaltextstellen des umfangreichen Datenmaterials. Die Codes und die anschließenden Kodierungen beruhen auf Auswertungs- bzw. Interpretationsschritten. Die Datenbank ist allerdings kein Auswertungsverfahren, sie verwaltet vielmehr Texte mit einem elektronischen Fundstellenregister. Die einzelnen Codes oder Kategorien haben dabei die Funktion eines "Containers" (Richards, Richards 1995, S. 82), der Textstellen sammelt. Damit erleichtert die Datenbank eine stärker hypothesengeleitete qualitative Analyse und verbessert die Nachvollziehbarkeit und damit die Geltungsbegründung qualitativer Interpretationen (vgl. Prein 1996).

Auf der Grundlage eigener Vorarbeiten (Kühn 1996) kodierten wir zum einen die Textsequenzen chronologisch, d.h. den Anforderungen des Längsschnittansatzes gemäß mit Hilfe der Heuristik unseres Handlungsmodells (Aspirationen, Realisationen und Bilanzierungen), um die Entwicklung des situationsspezifischen Handelns und die realisierten beruflichen Optionen in ihrer biographischen Abfolge rekonstruieren zu können. Zum anderen ordnen die aus der vorangegangenen Auswertungspraxis entwickelten und großflächig angelegten Codes für die Erwerbsbio-

graphie die erfaßten Textsequenzen thematisch. Für die Analyse und typologische Einordnung der Fälle auf der Basis der Typologiedimensionen wurden spezifische Suchstrategien mithilfe der Datenbankcodes organisiert. Die analytische Arbeit wurde anfangs paarweise vorgenommen und durch eine dritte Person zusätzlich kontrolliert. Nach einer Einarbeitungszeit konnte mit zunehmender Auswertungsroutine das aufwendige Verfahren ökonomisiert und durch Reduktion der Fallbearbeitungen auf zwei Personen beschränkt werden. Der Analyseprozeß diente zugleich der Validierung der Typendimensionen und -definitionen. Bis auf einige Präzisierungen und Ergänzungen der Definitionen und der Umbenennung zweier Typenbezeichnungen aufgrund der Anwendung eines engeren Habitus-Begriffes hat sich die Typologie bewährt

Im folgenden wird die Typologie der BGM als theoriegenerierendes Resultat aus vielfachen Reanalysen und Validierungen vorgestellt und mit Ergebnissen anderer Studien (vgl. Abschnitt 4) verglichen.

6. Ergebnis: Berufsbiographische Gestaltungsmodi (BGM)

Wir beginnen mit der Darstellung der Dimensionen der Typologie als Ergebnis der Auswertung von drei Interviewwellen. Sie erfassen unterschiedliche Aspekte der Biographiegestaltung auch unter dem Gesichtspunkt der Konsequenzen von Erfahrungen sozialer Ungleichheit. Zugleich werden die Varianten der Orientierungen und Handlungen als Ausprägungen der empirischen Anwendung der Dimensionen vorgestellt.

6.1 Die Dimensionen der Typologie

Die Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi steht im engen Zusammenhang mit der Thematik der sozialen Ungleichheit: Die Orientierungs- und Handlungsmuster sind Ausdruck von Sozialstrukturereferenzen im bisherigen Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsverlauf, die dazu führen, daß die jungen Erwachsenen die vorgefundenen beruflichen Gelegenheitsstrukturen als optimale Karrieremöglichkeiten interpretieren können oder sich mit Fehleinmündungen in den Beruf oder betrieblichen Selektionsresultaten auseinandersetzen müssen. Empirisch offen ist dann die Frage, inwieweit die jungen Erwachsenen ihre Ansprüche und Interessen im Verhältnis zu den Anforderungen und Selektionspraktiken von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsinstitutionen kritisch reflektieren und welche Handlungskonsequenzen sich daraus ergeben. Die strukturellen Vorgaben können auf persönliche Ansprüche und eigene Ressourcen bezogen und als produktive Unzufriedenheit i.S. von Luhmann (siehe Abschnitt 2) interpretiert werden. Diese führt zu weiteren Karriereambitionen in Form einer Optimierung der Realisation beruflicher Optionen oder in Form von unkonventionellen Entscheidungen für berufliche Alternativen. Wenn allerdings die Differenzen zwischen Selektionsresultaten und konkreten Handlungsbedingungen einerseits und persönlichen Ansprüche und eigenen Ressourcen andererseits als chronische Diskrepanzen bilanziert werden, bleibt die Frage offen, ob sich die Individuen den sozialstrukturellen Gegebenheiten und gesellschaftlichen Normen einfach unterwerfen, weitere Karrieremißerfolge antizipieren und sich selbst beschränken; oder ob sie Fehleinmündungen in den Beruf oder betriebliche Selektionsresultate zu kompensieren versuchen.

In der Auswertung der Interviews gemäß der fünf im folgenden beschriebenen Dimensionen werden Orientierungen und Handlungen erfaßt, die aufgrund individueller Wahrnehmungs- und

Umgangsweisen der Bildungs- und Berufsverläufe zu Laufbahnvarianten bzw. zu Formen der Akzeptanz oder Erweiterung gegebener Handlungsspielräume führen:

Mit der Dimension **Arbeitstätigkeit** erfassen wir den subjektiven Bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen. Darunter fallen beispielsweise Äußerungen, in denen die Bedeutung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen in der konkreten Arbeit deutlich wird¹⁰. Mit dem Datenmaterial, das mit dieser Dimension identifiziert und analysiert wird, werden folgende Fragen beantwortet: Werden eng umgrenzte Handlungsspielräume akzeptiert? Wird der Arbeitsaufwand minimiert? Werden größere Handlungsspielräume für betriebliches Engagement, neue Herausforderungen und Selbstverwirklichung gesucht? Ist Arbeit Gegenstand eines herausragenden oder instrumentellen Interesses als Existenz- oder Geschäftsmittel?

Die Dimension **Qualifikation** bezieht sich auf die Spannweite von Orientierungen und Handlungen der jungen Erwachsenen in bezug auf Fort- und Weiterbildung. Die rekonstruktive Auswertungsarbeit führte zu den Fragen, inwieweit sich junge Erwachsene passiv betrieblichen Qualifikationsanforderungen beugen, eher instrumentelle Bildungsanstrengungen unternehmen, über enge betriebliche Anforderungen (z.B. mit einem Studium) hinaus systematisch Kompetenzen aufbauen oder an persönliche Interessen binden.

Eine berufliche Karriere läßt sich als "gesellschaftlich anerkannte und normierte Abfolge von Arbeitstätigkeiten, die aufeinander bezogen sind und sich in Prestige und Einkommen unterscheiden" (Becker, Strauss (1972) zitiert n. Heinz 1995, S.103) definieren. Im Zusammenhang mit der Dimension "**Karriere**" geht es um den subjektiven Bezug der Akteure auf solche Laufbahnen, d.h. zum einen um die mit der "Reihenfolge arbeitsbezogener Tätigkeiten... verbundenen Einstellungen, Werte und Zielsetzungen im gesamten Lebenslauf einer Person" (Williams, 1995, S.194). Zum anderen werden diese Orientierungen - wie in den anderen Dimensionen - um die entsprechenden Handlungsschritte ergänzt. Die Auswertung von Orientierungen und Handlungen ergab unterschiedliche Formen der Absicherungen beruflicher Existenz wie Betriebstreue, und -wechsel, die eher auf eine Abgeschlossenheit beruflicher Laufbahnen hinweisen und auf offenere

¹⁰ Nach Frese et al. (1994, S.25) läßt sich Handlungsspielraum als "Grad der Möglichkeiten, die eigene Tätigkeit am Arbeitsplatz selbst zu bestimmen" definieren, der Begriff des Gestaltungsspielraums weist auf "kreativ-gestalterische Aspekte der Arbeitstätigkeit" hin (Büssing, Glaser, 1991, S.124).

berufliche Entwicklungen wie das Nutzen betrieblicher Karrierefahrpläne, das Sichern vielfältiger Karriereoptionen oder das völlige Offenhalten beruflicher Perspektiven, z.T. unter Inkaufnahmen von Kontinuitätsrisiken.

Die Dimension "**Einkommen**" erfaßt die subjektive Bedeutung der Einnahmen aus der Arbeitstätigkeit für die Gestaltung der Berufsbiographie. So kann das Einkommen beispielsweise als Mittel zur Befriedigung persönlicher Ansprüche, Ausdruck der Wertschätzung von Einsatz und Leistung oder eher als Gewährleistung eigener Unabhängigkeit betrachtet werden. Rekonstruiert wurden unterschiedliche Orientierungen und Handlungen, die darauf hinweisen, daß betriebliche Lohnvorgaben eher akzeptiert oder für weniger bedeutsam angesehen werden; daß die jungen Erwachsenen versuchen, das Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu optimieren; daß ein höheres Gehalt als Anerkennung von Aufstiegsbemühungen und erhöhte Leistungsbereitschaft angestrebt und erwartet wird; daß Befragte davon ausgehen, daß nur die berufliche Selbständigkeit finanzielle Unabhängigkeit gewährleistet.

"**Betrieb**" ist die letzte Dimension. Hier geht es um die subjektive Bedeutung des Betriebes als Arbeitsorganisation und soziale Umwelt. Wichtig ist dabei der Bezug auf die Betriebshierarchie, die betrieblichen Anforderungen und das Organisationsklima. Letzteres umfaßt die Qualität der sozialen Beziehungen in der Organisation bzw. die Qualität der Arbeitsbeziehungen (vgl. Rosenstiel 1995, S.361f.). Die Spannweite der Orientierungen und Handlungen erstreckt sich von einer Identifizierung mit den betrieblichen Gegebenheiten über Wahrung von Zumutbarkeitsgrenzen, Suche nach Anerkennung durch Vorgesetzte bis hin zu stärkerer Distanz zum Betrieb in Form von Erweiterung beruflicher Optionen, und Autonomie durch Betonung der persönlichen Lebensführung und der eigenen Verfügung über die betrieblichen Strukturen (Selbständigkeit).

Unsere Dimensionierung ähnelt dem Konzept der sozialen Ungleichheit bei Kreckel (1992), der historisch und logisch vier Dimensionen von sozialen Ressourcen unterscheidet, "auf denen sich die Strukturen gesellschaftlicher Ungleichheit in der heutigen Welt aufbauen" (ders., S.75). Jede dieser Dimensionen lasse sich außerdem ein institutionalisiertes Tauschmedium zuordnen, das im folgenden in Klammern steht. Wir verbinden die einzelnen Dimensionen sozialer Ungleichheit mit den jeweils handlungstheoretisch entwickelten Dimensionen unserer Typologie:

- *materieller Reichtum* ("Geld"): Das Ausmaß des Verfügung über das Tauschmedium Geld bestimmt die ungleiche Verfügung über knappe und käufliche Güter. Damit sind ungleiche Handlungsbedingungen und Lebenschancen verbunden. Die BGM-Dimension *Einkommen* drückt den subjektiven Bezug zu den materiellen Bedingungen aus.
- *hierarchische Organisation* ("Rang"): Die jeweilige Position innerhalb einer hierarchischen Organisation hat Konsequenzen für die Lebensführung und die Lebenschancen der "Inhaber". Die BGM- Dimension *Karriere* umfaßt dementsprechend die Frage nach dem Vorhandensein und den Ausprägungen von Ambitionen zur Verbesserung der individuellen Position. Darüber verweisen die Erweiterung beruflicher Optionen und Autonomie durch Verfügung über Organisationstrukturen auf Teilaspekte der Dimension *Betrieb*.
- *symbolisches Wissen* ("Zeugnis"): Wie materielle Güter können symbolische Güter zwangsreguliert und ungleich verteilt sein, zum Beispiel indem der Zugang zu professionellen Qualifikationen und Bildungsinstitutionen eingeschränkt ist. Solche Einschränkungen und Ungleichverteilungen wirken sich auf die Lebenschancen aus. Entsprechende berufsbiographische Orientierungen und Handlungen enthält die BGM-Dimension *Qualifikation*.
- *selektive Assoziation* ("Zugehörigkeit"): In Abhängigkeit von exklusiven zwischenmenschlichen Beziehungen und der Ungleichbehandlung anderer entstehen ungleiche Lebenschancen. Beispiele hierfür sind: Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen, Freundschaften, studentische Verbindungen, Landsmannschaften, berufsständische Gemeinschaften. Ein Teilaspekt der BGM-Dimension *Betrieb* drückt den subjektiven Bezug zu dieser Dimension sozialer Ungleichheit aus: Exklusive zwischenmenschliche Beziehungen versuchen Akteure durch Betriebstreue, enge kollegiale Arbeitsbeziehungen und Suche nach Anerkennung durch Vorgesetzte zu erreichen.

6.2 Die sechs Typenausprägungen der berufsbiographischen Gestaltungsmodi

Ein besonderes Charakteristikum der Typologie besteht in der Kombination von Merkmalsausprägungen, die unserem Verständnis nach Muster oder "Gestalten" sind, also aus einer Kombination von Merkmalen, zwischen denen Sinnzusammenhänge bestehen. So ist die interne Homogenität jedes BGM durch die spezifische Kombination und unterschiedliche Gewichtung seiner Merkmale geprägt (vgl. Kluge 1999, S. 93ff).

Die typologische Zuordnung der empirisch erfaßten Umgangsweisen hängt davon ab, welche Konsequenzen die Bilanzierung der Sozialstrukturserfahrungen junger Erwachsener während ihres Aufenthalts in den Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen für ihre Orientierungen und Handlungen haben. Die biographiemoderierende Funktion der BGM variiert, je nachdem wie die Anforderungen und Selektionspraktiken dieser Institutionen als Karrieremöglichkeiten oder als unüberwindbar scheinende Hürde von den Akteuren interpretiert werden. Entsprechend werden *Arbeit* und *Qualifikation* als Medien eines Engagements oder Arrangements betrachtet; *Karriere* als beendet oder eher offen behandelt; *Einkommen* als Anerkennung höherer Leistungen angestrebt oder als Vorgabe akzeptiert; und *Betrieb* als Möglichkeit bzw. Grenze zur Verfolgung beruflicher Ansprüche durch Identifizierung oder Distanzierung wahrgenommen.

Auf der Grundlage dieser Orientierungs- und Handlungsalternativen in den einzelnen Dimensionen haben wir sechs Typen gebildet, die sich unter drei allgemeineren Kategorien zusammenfassen lassen (vgl. die folgende Übersicht): eine offenere Biographiegestaltung mit Bemühungen um eine Erweiterung von Handlungsspielräumen, eine eher geschlossene Biographiegestaltung mit einer Beschränkung auf den Erhalt des gegenwärtigen Berufsstatus und eine Biographiegestaltung, 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 auf betriebliche Laufbahnmuster beschränken; 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 des *Beschränkung auf Statusarrangements* mit den BGM-Ausprägungen: "Betriebsidentifizierung" und "Lohnarbeiterhabitus". Hier wird die Biographiegestaltung als weitgehend abgeschlossen betrachtet, eingeschränkte Handlungsspielräume werden 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 gefunden zu haben.

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 andern die Selbstbestimmung über die betriebliche Organisation (BGM "Selbständigenhabitus") sein.

Die Darstellung der einzelnen BGM folgt jeweils der gleichen Logik: Zunächst wird der jeweilige BGM definiert, dann mit einem komprimierten Fallbeispiel exemplifiziert, zuletzt erfolgt eine Diskussion mit Hinweisen auf Besonderheiten des Typus und — soweit es aufgrund unseres Ansatzes überhaupt möglich ist — auf Bezüge zu Ergebnissen anderer, in Abschnitt 4 dargestellten Untersuchungen.

Übersicht: Die Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi

	Arbeitstätigkeit	Qualifikation	Karriere	Einkommen	Betrieb
<u>Status-arrangement:</u>	Arbeitsvollzug den betrieblichen Anforderungen entsprechend, Orientierung auf eng umgrenzten Tätigkeitsbereich	Bereitschaft 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, Weiterbildung als "Zeitverlust" (kein Einkommen)	Kontinuität, Betriebs- und Berufswechsel bei verbessertem Aufwand/Ertragsverhältnis möglich	Optimierung des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag, für höheres Einkommen auch zu Mehrarbeit bereit	Zumutbarkeitsgrenzen, gute Beziehungen zu Kollegen wichtig
<u>Karriereambition:</u>	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, Anerkanntwerden von Vorgesetzten wichtig
Laufbahnorientierung					
Chancenoptimierung	möglichst wechselnd, neue Herausforderungen, Erfahrungsgewinn, Handlungs- und Gestaltungsspielräume wichtig, Übernahme von Verantwortung	breite Kompetenzentwicklung, sukzessive Akkumulation von Qualifikationen	beruflicher Aufstieg, viele Alternativenoptionen	Anerkennung eines hohen Leistungsniveaus	keine Beschränkung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten auf den Betrieb. Chancen im Betrieb sind eine Option neben anderen Alternativen
<u>Autonomiegewinn:</u>	Arbeit als Erfahrungsraum für persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung	Weiterbildungsinteresse nicht unmittelbar an Berufskarriere gebunden, sondern aus persönlichen Motiven	offengehaltene Karrieregestaltung, Inkaufnahme von berufsbiographischen 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"

6.2.1 Der BGM "Betriebsidentifizierung"

Definition: Bei diesem BGM wird der Betrieb als eine Art Heimat¹¹ betrachtet, in der man seinen festen Platz zum Arbeiten gefunden hat. Zentraler Bewertungsmaßstab für die Akteure ist das Betriebsklima. Soziale Arbeitsbeziehungen, die als vertrauensvoll, solidarisch, harmonisch und konfliktarm erlebt werden, sind wichtig. Die Sicht vom Betrieb gleicht dem einer Gruppe, in der alle zusammen an einem Strang ziehen, und nicht dem einer wirtschaftlichen Organisationseinheit, die geprägt ist durch Interessensgegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch Hierarchien und damit verbundenen Konfliktpotentialen. In der Regel bemühen sich die Akteure, die an sie gerichteten Erwartungen durch den Vorgesetzten zu erfüllen und hoffen auf Gegenleistung in Form von Fürsorge und Anerkennung.

Angestrebt werden Etablierung und Kontinuität im erreichten beruflichen Status, Veränderungs- oder Aufstiegsambitionen bestehen nicht. Die Akteure möchten in einem Betrieb verbleiben, der ihnen einen sicheren Arbeitsplatz bietet und in dem sie sich wohl fühlen. Unter Hinweis auf betriebliche Anforderungen sind sie bereit, sich mit einem niedrigen Einkommensniveau zu arrangieren. Sie orientieren sich auf einen eng umgrenzten Tätigkeitsbereich. Weiterbildungen werden nur besucht, wenn sie zur Anpassung an neue Anforderungen durch sich wandelnde Arbeitsstrukturen erforderlich sind.

Beispiel Jill B.: Sie bekommt im ersten Jahr ihrer Friseurlehre eine Tochter, setzt ihre Lehre aber im Anschluß in einem anderen Betrieb fort und verzichtet auf den Mutterschutz. Nach der Lehre ist sie für einige Monate arbeitslos, ehe sie eine Stelle als Briefzustellerin im öffentlichen Dienst annimmt.

¹¹ Den Begriff "Heimat" im Zusammenhang eines ähnlichen Typus verwenden auch Giegel et al (1988). Der Typus III „Sich nichts vormachen“, der Lohnarbeit als moralische Verpflichtung betrachtet, weist Parallelen mit den Orientierungen im BGM „Betriebsidentifizierung“ auf: Arbeitsbelastungen werden ertragen, es gibt kein Aufstiegsinteresse und keine Bereitschaft zum Betriebswechsel. Dabei kann der Betrieb zur „zweiten Heimat“ werden und dessen Sozialstruktur familiäre Züge annehmen (vgl. dies., S. 278). Wir haben diese Studie nicht systematisch diskutiert, weil sie im Kontrast zu unserer Untersuchung auf Daten älterer Arbeitnehmer beruht. Der Altersunterschied der Befragtengruppen wird in den Ergebnissen deutlich. Eine große Gruppe der untersuchten Angehörigen unterschiedlicher Metallberufe im Alter von 30 bis 60 Jahren (n=80) besteht aus desillusionierten Lohnabhängigen, die auf langjährige Arbeitserfahrungen mit unterschiedlichen Anteilen von Enttäuschung, Trotz, Resignation, Pflichtbewußtsein, Bewährung, Gelegenheitsorientierung, Verzicht und Kompensation in der Freizeit reagieren.

Grundsätzlich geht es Jill B. um *Kontinuität auf dem erreichten beruflichen Status*, den sie als Endpunkt ihrer beruflichen Karriere betrachtet. Sie ist froh, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und möchte sich diesen auf Dauer erhalten. Wenn sie keinen Berufswechsel hätte realisieren können, hätte sie trotz ihrer Abneigung gegen den Beruf eher in einem vom Arbeitsamt vermittelten Friseurbetrieb gearbeitet als erwerbslos zu sein. Ein beruflicher Aufstieg und entsprechende *Qualifizierungsbemühungen* sind für sie dagegen uninteressant.

Daß es überhaupt zu Veränderungen wie Betriebs- bzw. Berufswechsel kommt, liegt daran, daß es Jill B. trotz großer Anpassungsbereitschaft nicht gelingt, sich mit den schwierigen Arbeitsbedingungen im Friseurhandwerk zu arrangieren. Dem Wechsel stehen auch *keine dezidierten arbeitsinhaltlichen Interessen* im Wege.

Neben Problemen, wie immer freundlich zu Kunden sein und den langen Arbeitstag im Betrieb stehen zu müssen, steht das *Betriebsklima* im Mittelpunkt der Kritik: In ihrer ersten Ausbildungsstelle hat sie mit ihrem Chef "immer mehr Zoff", bekommt chronische Magenschmerzen und wechselt auf Anraten des Hausarztes die Lehrstelle.

Auch bei dieser ist das Verhältnis zur Chefin jedoch bald wieder belastet: Die Arbeit sei nur gut gewesen, "wenn die Chefin halt im Urlaub war".

Im Gegensatz dazu empfindet sie die Arbeitsatmosphäre in ihrer Stelle im öffentlichen Dienst als sehr gut: "wie 'ne große Familie". Den Chef erlebt sie als wohlwollend, die Kollegen als hilfsbereit und freundlich: "das gefiel mir halt da, weil da 'n anderes Arbeitsklima war. Das ist bei uns auf'm Postamt A., da ist das so 'ne große Familie, da kennt jeder jeden, da wird man mit'm Vornamen angeredet und sogar die Chefs, die werden denn: ah hallo, auch wieder da und so" . Auch die Solidarität der Kollegen hebt sie hervor: "Also, die helfen einem auch richtig. Und wenn man denn sagt: Oh, das schaff' ich nicht mehr und so, denn unterstützen die einen: Komm' her, ich hab' jetzt fünf Minuten Pause, jetzt setz' Du Dich hin, Rauch' eine, und denn machen wir mal eben weiter. Und das ist ja halt ganz anders da".

Um das Ideal eines harmonischen Betriebsklimas zu realisieren, ist der Betriebs- und sogar Berufswechsel eher ein notgedrungenes oder letztes Mittel. Eher ist die Befragte bereit, sich den *betrieblichen Anforderungen* unterzuordnen: in den Lehrbetrieben akzeptiert sie kritiklos die überwiegend angewiesenen Putz- und Hilfsarbeiten. Nach der Ausbildung reagiert sie flexibel auf Arbeitsansprüche und entwickelt Stolz auf ihre Durchhaltequalitäten, d.h. in der Lage zu sein, mit den gegebenen Bedingungen, wie Samstagsarbeit und Überstunden zurecht zu kommen. Sie ist

auch mit dem geringen, aber im Vergleich zu einer Friseur­tätigkeit höheren *Einkommen*, das sie zuletzt im Rahmen ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst erzielt, zufrieden.

Diskussion:

Die Dimension "Betrieb" hat bei diesem Typus einen zentralen Stellenwert. Die jungen Erwachsenen mit fehlenden Aufstiegsperspektiven erwarten positive soziale Beziehungen im Betrieb, die jenseits von rigiden Konkurrenz- und Hierarchieverhältnissen Gefühle des Wohlbefindens und der Sicherheit vermitteln. Ein weiteres Beispiel verdeutlicht dies. Konrad M. beschreibt den Wechsel von der Lehrstelle zum Arbeitsplatz mit den Worten: "...von daher echt von einem Nest in's andere gerutscht, ne?" (I,20). Wenn man die beiden Varianten des Typ 3 bei Baethge et al "Sich-Einrichten mit der Situation", nämlich "Sich—Einrichten in befriedigenden Sozialbeziehungen" (Baethge et al 1988, S. 100ff) und "Hauptsache das Betriebsklima stimmt — beruflicher Neubeginn nach der Arbeitslosigkeit" (dies., S. 114ff), von ihrer Verlaufsabhängigkeit (glatt bzw. diskontinuierlich) löst, können sie als deckungsgleich betrachtet werden und sind dann dem BGM "Betriebsidentifizierung" bis in die Formulierungen der als Fallbeispiele angeführten Jugendlichen ähnlich. "Hauptsache das Betriebsklima stimmt" ist ein zentraler Aspekt für das "Sich—Einrichten in befriedigenden Sozialbeziehungen": Vornehmlich Frauen fühlen sich mit der Arbeit verbunden, "weil sie hier ihre sozial-kommunikativen Bedürfnisse befriedigen können, ein Gefühl von sozialer Integration und soziale Anerkennung erfahren". Vorgesetzte lassen einen "persönlichen Verhaltensstil" zu und die Kollegen zeichnen sich durch "gute Kooperationsbeziehungen, gegenseitige Verlässlichkeit, kollegiale und solidarische Verhaltensweisen" aus.

Eine Analogie zum BGM "Betriebsidentifizierung" besteht auch zum weiblichen Typus der Arbeitsorientierung "Erwerbsarbeit auf Zeit" (Geissler, Oechsle 1996, S. 62), bei dem durch die Arbeit vermittelte soziale Kontakte im Vordergrund stehen.

Zuletzt sind zwischen dem Typus "Betriebsidentifizierung" und der "soziale(n) Integration in betriebliche Gemeinschaftsmilieus" (Corsten 1998, S. 194) als zweite Variante des Modells A ("sozial generalisierte Einbettung der Erwerbskarriere") Parallelen festzustellen. Sie ist gekennzeichnet durch Milieuverwurzelung von zwei Frauen¹² in familienähnlich organisierten Betrieben. Neben der auch für das BGM "Betriebsidentifizierung" geltenden Geschlechtsspezifität formuliert

¹² Der dritte Fall, der dieser Variante dazugehörige Mann, wurde als nicht ganz zu dem Muster passend erklärt (Corsten 1998, S. 182)

Corsten die Bindung an den Betrieb in ganz ähnlicher Weise: Die "sozialmoralische Einbettung des Lebenslaufs" findet dadurch statt, daß sich die Erwerbstätigen an die betrieblichen Tugenden und sozialmoralischen Standards anpassen und sich zu "Loyalität und Solidarität" (ders., S. 195) herausgefordert sehen.

6.2.2 Der BGM "Lohnarbeiterhabitus"

Definition: Bei Akteuren, die dem BGM "Lohnarbeiterhabitus"¹³ zugeordnet werden können, wird Arbeit vorwiegend als Notwendigkeit zur materiellen Reproduktion betrachtet. Die Arbeit wird als Aufwand eingeschätzt, der ins Verhältnis zum finanziellen Ertrag gesetzt wird. Für ein höheres Einkommen sind die Akteure auch bereit, Tätigkeiten auszuführen, die ihrem Qualifikationsniveau nicht entsprechen, zum Beispiel Fließbandarbeit. Es gibt jedoch auch Zumutbarkeitsgrenzen, etwa wenn die Arbeit mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist oder durch die Arbeitszeit die Spielräume für Freizeitaktivitäten stark eingeschränkt werden. Neben dem Einkommen sind noch gute Beziehungen zu den Arbeitskollegen wichtig. Kontinuität der Erwerbsarbeit ist angestrebt, d.h., Erwerbslosigkeitsphasen ohne oder mit vermindertem Einkommen sollen möglichst vermieden werden. Weiterbildungen stellen grundsätzlich einen zusätzlichen Aufwand dar und werden nur wahrgenommen, wenn sie ein besseres Einkommen versprechen oder unbedingt notwendig zur Erhaltung des Arbeitsplatzes sind.

¹³ Unter Habitus wird eine Tendenz oder Neigung (vgl. Bourdieu 1976) verstanden, die das Handeln der Akteure bestimmt und organisiert, "eine geronnene Erfahrung, Produkt der Geschichte eines Individuums, und strukturiert durch die objektiven Bedingungen seines Werdens" (Krais 1989, S. 50).

Dem zugrundeliegenden kompetenztheoretischen Ansatz, demgemäß es sich beim Habitus um psychische Dispositionen handelt, die "lernschicksalhaft" (Willems 1997, S. 90) in den frühen Phasen der Sozialisation entwickelt und in sozialen Praxen modellhaft eingesetzt werden, klammern wir in unserem Zusammenhang aus.

Uns kommt es mehr auf die Erfahrungen der Individuen unter unterschiedlichen sozialen Existenzbedingungen an, die zu kollektiven Habitusformen führen können. Bei den BGM "Lohnarbeiterhabitus" und "Selbständigenhabitus" kennzeichnet der Habitus als "generierende(m) Prinzip der Praxis" (Krais, ebenda) ein Identitätsverhältnis von Orientierungen und Handlungen auf der einen Seite und einer gesellschaftlichen Struktur oder Lebenslage auf der anderen Seite. Dieses Verhältnis kommt dadurch zustande, daß der erlernte Habitus unter ähnlichen Verhältnissen wie denen in ihrer Entstehung in gleicher Weise fungiert und als "zweite Natur" (ebenda) der Akteure eine handlungsgenerative Funktion ausübt. Sowohl der Lohnarbeiterhabitus als auch der Selbständigenhabitus verweisen auf eine unmittelbare Entsprechung von Habitus und Klassenlage oder Existenzbedingung als Lohnabhängiger bzw. Selbständiger. Die Identität von Habitus und Struktur ist nach Bourdieu (1981, S. 171) nur ein "Sonderfall der möglichen Fälle im System der Beziehungen zwischen objektiven Strukturen und Dispositionen". Daher läßt sich zum einen der Habitusbegriff auch nicht auf die anderen BGM anwenden, in denen keine eingeschliffenen Orientierungs- und Handlungsschemata zum Tragen kommen, die von bestimmten "Klassen sozialer Daseins- bzw. Erfolgsbedingungen" (Willems 1997, S. 93) regiert werden und zur Quasi-Natur der Individuen geworden sind. Zum anderen führt die Existenz als Lohnarbeiter oder Selbständiger nicht automatisch zu den BGM "Lohnarbeiterhabitus" und "Selbständigenhabitus".

Beispiel Leopold M.: Er hat nach dem Erwerb der Mittleren Reife über die Vermittlung eines Freundes eher zufällig den Beruf Maschinenschlosser ergriffen. Ausschlaggebend ist die Erwartung, während der Ausbildung vergleichsweise gut bezahlt zu werden und durch die Berufsschule keinen zusätzlichen Lernaufwand in der Freizeit zu haben. Außerdem rechnet Leopold mit guten Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung.

Nach Beendigung seiner Lehre arbeitet er zunächst ein Jahr lang als Facharbeiter. Als er ohne eine Gehaltssteigerung auf einen Wechselschicht-Arbeitsplatz versetzt wird, kündigt er, weil er seine Freizeit und sozialen Kontakte beeinträchtigt sieht. Er ist nicht bereit, diesen erhöhten Aufwand ohne eine Verbesserung des Ertrages hinzunehmen.

Die weitere berufsbiographische Entwicklung besteht darin, daß er ca. ein Jahr bis zum Zivildienst mit Jobs als Maler und Maschinenschlosser verbringt, die den Kriterien akzeptable *Verdienstmöglichkeiten* und gute Arbeitsatmosphäre genügen.

Leopold M. bevorzugt den Zivildienst, da er zu Hause wohnen bleiben und dort kostenlos essen kann und so letztendlich über mehr materielle Ressourcen verfügt als bei der Bundeswehr.

Nach dem Zivildienst nimmt er nach Schwierigkeiten bei der Stellensuche eine Arbeitstätigkeit als Schlosser in einer Zeitarbeitsfirma mit Wartungsaufgaben von Kernkraftwerkanlagen an.

Der Erwerb von *Qualifikationen* und schulisches Lernen wird als möglichst zu minimierender Aufwand und funktional für den Zweck, einen Arbeitsplatz zu bekommen, betrachtet. Er hat die Hoffnung, als Realschüler in der Berufsschule "überhaupt nichts tun" zu müssen. Die theoretische Ausbildung stellt er als wenig interessant und arbeitsaufwendig dar. Auf die Frage, welche Bedeutung die Abschlußprüfung für ihn hat, antwortet Leopold M.: "Ich wollte bloß meinen Brief in der Hand haben, daß ich schon mal eine Sicherheit hab". Mit möglichst geringem Aufwand für das Lernen bemüht sich Leopold also, das Abschlußzertifikat als Ertrag zu erhalten.

Im Vergleich zu seinem Vater deutet er seinen Ausbildungsabschluß als einen sozialen Aufstieg: "besser wie mein Vater". Weitere Karriereambitionen hat Leopold M. jedoch nicht.

Es gibt *Zumutbarkeitsgrenzen* in der Arbeit: Er mußte längere Zeit an einer veralteten Maschine mit Belastungen durch Lärm und Schmutz arbeiten. Seine Bilanz des Kosten-Ertragsverhältnisses fällt negativ aus, und er versucht - allerdings erfolglos - durch Beschwerden, Androhung von Kündigung und Arbeitsverweigerung Abhilfe zu schaffen, weil er glaubt, daß es sich der Betrieb momentan nicht erlauben könne, Entlassungen auszusprechen: "Mir ist das Geld wichtig, und ich

muß Geld verdienen. Aber wenn ich da meine Lunge kaputt mach' in der stinkigen Halle und so, arbeite ich lieber in einer schönen, saubereren Halle, wo's nicht so laut ist...". Günstige Arbeitszeiten sind für ihn sehr wichtig, damit er genügend Zeit für Freizeitaktivitäten hat.

Wichtig ist für Leopold M. auch die Arbeitsatmosphäre unter Kollegen: "Mit denen hab' ich immer viel Gaudi gemacht".

Leopold M. legt auch sehr viel Wert auf *akzeptable Arbeitsbedingungen* und insbesondere auf ein *günstiges Lohn-Leistungsverhältnis*. Er grenzt sich daher von einem Freund ab, der froh ist, überhaupt einen Arbeitsplatz zu besitzen: "Aber das Denken hab' ich einfach net (lacht). Ich will also immer mehr haben. Des is' komisch (lacht). Aber alles wird teurer, man kann einfach net mit 2.000 Mark oder so, kann man nimmer im Monat auskommen". Er sieht in seinem Ausbildungsberuf keine Chance mehr, ein höheres Einkommen realisieren zu können. Im Nachhinein glaubt er, mit der Entscheidung zum Maschinenschlosser einen Fehler gemacht zu haben. Er hätte mit seinem Realschulabschluß einen anderen Beruf ergreifen müssen, der entweder ein besseres Verhältnis von Aufwand und Ertrag bieten würde oder einen Zuverdienst durch Nebentätigkeit ermöglicht hätte.

Diskussion: Bemerkenswert ist der Befund, daß es in der von uns bearbeiteten Literatur kaum ein Hinweis auf diesen Typus gibt. Allenfalls finden sich Aspekte beim Typ I "Gelegenheitsarbeit und eigensinnige Selbstbehauptung" (Baethge et al) mit seiner gelegenheitsorientierten und auf die eigene Kraft bauende Sicherung materieller Reproduktion. Allerdings muß man dann von der Illusionslosigkeit, Resignation, des Verhaftetseins in einer betrieblichen Randlage und fehlender Kompetenzen absehen.

6.2.3 Der BGM "Laufbahnoorientierung"

Definition: Befragte, deren berufsbiographisches Handeln wir dem BGM "Laufbahnoorientierung" zugeordnet haben, beschränken sich auf ein eher enges Spektrum beruflicher Optionen. Sie richten Ihre konkreten Zielvorstellungen auf berufliche und meist betriebliche Laufbahnmuster. Ein Aufstieg zu höheren Positionen im Rahmen der Laufbahnvorgaben ist ihnen wichtig. Die Akteure sind bereit, für ihr berufliches Fortkommen viel Zeit zu investieren und schränken gegebenenfalls dafür auch private oder Freizeitaktivitäten ein. Besonderer Wert wird auf den Erwerb von Kompetenzen gelegt, die streng an tätigkeitsbezogenen Qualifikationsanforderungen orien-

tiert sind. Daher wird an Weiterbildungsveranstaltungen der Anspruch erhoben, daß sie praxisorientiert und einer Spezialisierung zum "Experten" in einem bestimmten Bereich oder zum Erlangen einer leitenden Position nützlich sind. Sie erwarten, daß die dokumentierte Leistungsbereitschaft durch ihre Vorgesetzten anerkannt und mit der Eröffnung von Aufstiegspfaden einschließlich entsprechend höherer Gehaltsstufen honoriert wird.

Beispiel Martin L: Nach dem Ende des Besuchs einer Fachoberschule beginnt er im Anschluß an den Wehrdienst eine Ausbildung im öffentlichen Dienst als Kfz-Mechaniker. Nach dieser Ausbildung wechselt er in einen privaten Großbetrieb. In diesem realisiert er nach und nach stufenweise berufliche Aufstiege, die durch erweiterte Tätigkeitsbereiche und größere Verantwortung geprägt sind. Nach knapp drei Jahren unterbricht er seine Tätigkeit, um nach einem halben Jahr in der Meisterschule den Meistertitel zu erwerben. Anschließend setzt er seine Tätigkeit im alten Betrieb fort. Seinen Planungen entsprechend gelingt ihm das Klettern auf der betriebsinternen Karriereleiter über die Stufen Problemlöser, Chefmechaniker und zuletzt - ca. 4 Jahre nach der Ausbildung - Übernahme der Werkstattleitung.

Bereits bei der Lehrstellenwahl kann Martin L. zwischen verschiedenen Angeboten wählen und entscheidet sich für den Betrieb, von dem er glaubt, daß er am besten die *Kompetenzen* vermittelt, die er für einen *beruflichen Aufstieg* benötigt: "Also nur immer Mechaniker bleiben, das ist nicht meine Traumvorstellung". Er entwickelt *konkrete und langfristige Strategien* zur Realisierung dieser Bemühungen. Von Anfang an ist er sich sicher, daß er den Meistertitel erwerben will.

Nach der Beendigung der Lehre entscheidet er sich für einen Wechsel in einen expandierenden Großbetrieb, in dem er sich im Gegensatz zum öffentlichen Dienst betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten erhofft. Wichtig ist Martin eine *Spezialisierung zum Experten*, um sich eine gegenüber anderen Kfz-Mechanikern herausgehobene Position zu sichern: "Ja, und im Betrieb hab I jetzt versucht, mir so'n bißchen 'n Spezialgebiet zu erarbeiten, daß mir nich' also nur dieser 0-8-15-Teiletauscher is', sondern hab' mich auf Einspritzanlagen, Katalysatoren und so, in dem Sektor, Elektronik, auf des spezialisiert. Auch mit Hilfe der Firma, ganz klar". Er möchte in der Lage sein, die schwierigen Arbeiten durchzuführen, vor denen viele andere Kfz-Mechaniker zurückschrecken würden: "Gerade diese kniffligen Sachen, die reizen mich".

Zusätzlich besucht Martin L. laufend *Fortbildungsveranstaltungen*, um sein Wissen dem technischen Fortschritt anzupassen, sowie um auch Kenntnisse in der Personalführung und Betriebs-

wirtschaft zu erwerben, die er bei der anvisierten Führungsposition Filialleiter benötigen wird. Mit dieser Option verbindet er "Spaß an der *Verantwortung*" und größere *Gestaltungsspielräume*: "Freiheiten, Entscheidungen zu treffen und da was zu bewegen".

Das *Einkommen* betrachtet er als Belohnung von Leistung und Einsatz für den Betrieb: "Ich bin bereit, Leistung zu bringen, aber die muß honoriert werden, und die wird im öffentlichen Dienst nicht honoriert. Und in der freien Wirtschaft ist es halt so, wenn ich meine Arbeitseinheiten schaffe und noch mehr mache, dann wird dieses 'mehr' wesentlich anders bezahlt". Weil Martin L. weiß, daß ihm nach einem Aufstieg ein größeres Gehalt zusteht, konzentriert er sich auf das betriebsinterne Fortkommen und betrachtet die materielle Seite seiner Laufbahnambitionen selbstbewußt von einer höheren Warte aus. Beispielsweise ist das Finanzielle für ihn "bei der Berufsentscheidung eigentlich nebensächlich gewesen". Ein weiteres Beispiel: Martin L. sieht keine Notwendigkeit, sich um Gehaltssteigerungen zu kümmern. Umgekehrt erwartet er von seinem Vorgesetzten, daß dieser die Leistungsbereitschaft und das fachliche Können von Martin L. wahrnimmt, *anerkennt* und *von sich aus honoriert*: "Weil entweder ist meinem Arbeitgeber meine Leistung das wert und honoriert das entsprechend, oder ich gehe. Aber ich sag's nicht. Also, ich würde nie zum Chef hingeh'n und sagen: 'mehr Geld oder ich gehe'"

Diskussion: Ähnlichkeiten mit diesem BGM finden wir wiederum bei Baethge et al. bei der zweiten Variante des Typus 1 "Veränderungsaktivitäten im Sinne des beruflichen Vorwärtstommens": Dieser zweite "Fall"¹⁴ enthält die Gruppe der Karrieristen, hauptsächlich Bankkaufleuten, die nur teilweise mit dem BGM "Laufbahnorientierung" vergleichbar sind. Bei diesem BGM versuchen Jugendliche und jungen Erwachsene zwar auch höhere Positionen in der Statushierarchie mit der damit verbundenen Anerkennung zu erklimmen. Sie streben aber eher nach einer Verbesserung ihrer sozialen und materiellen Lage als nach "Macht" und "Einfluß" (dies., S. 89).

Ähnlichkeiten weist auch der Typus "Laufbahnorientierung" und das "fordistische bzw. sozialtechnische Lebenslaufmodell" (Corsten 1998, S. 194) als erste Variante des Modells A ("sozial generalisierte Einbettung der Erwerbskarriere") auf. Großorganisationen sichern die Berufslaufbahn von Köchen im Alter ab 40 Jahren ab. Dieser Kalkulierbarkeit des Berufsweges ent-

¹⁴ Baethge et al. nennen sie "Fälle", eine zutreffende Bezeichnung deshalb, weil vielfach eine allgemeinere Typenbeschreibung durch eine Fallbeschreibung ersetzt wurde.

sprechend orientieren sich diese Köche an den institutionalisierten Karrierenormen und bauen schrittweise und langfristig strategisch ihren absichernden Aufstieg mit dem Erwerb beruflicher Ressourcen in Form von solider beruflicher Aus- und Weiterbildung aus (vgl. den in dieser Variante eingebundenen Selbstbindungstyp 4, S. 131ff).

6.2.4 Der BGM "Chancenoptimierung"

Definition: Akteure, die diesem BGM zugerechnet werden, legen großen Wert auf Handlungs- und Gestaltungsspielräume ihrer Arbeitstätigkeit. Sie streben nach wechselnden neuen Herausforderungen in der Arbeit und der Übernahme von Verantwortung. Durch das Sammeln von beruflichen Erfahrungen in vielfältigen Gebieten bemühen sich die Akteure, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und die Voraussetzung für einen beruflichen Aufstieg zu schaffen. Mit diesem beruflichen Aufstieg wird zudem ein höheres Einkommen angestrebt, das als Anerkennung der eigenen Leistung betrachtet wird.

Diese jungen Erwachsenen realisieren eine breite Kompetenzentwicklung durch sukzessive Anhäufung von Qualifikationen. Zur Optimierung ihrer Chancen legen sie sich nicht auf eine bestimmte betriebliche Laufbahn fest, sondern versuchen, so lange es geht, das Einschlagen möglichst vieler beruflicher Wege offen zu halten. Dabei bemühen sie sich im Gegensatz zu den Akteuren mit dem BGM "Laufbahnorientierung", deren Optionen meist enger auf betriebliche Laufbahnstrukturen ausgerichtet sind, um erweiterte, d.h. meist überbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Beispiel Manuela C.: Mit dem Schulabschluß Abitur beginnt sie eine Ausbildung als Bürokauffrau in einem großen modernen Technologiekonzern. Nach Beendigung der Lehre wird sie übernommen, muß aber mit einer unterqualifizierten Stelle als Sekretärin vorlieb nehmen. Weil Manuela damit nicht zufrieden ist, bewirbt sie sich nach kurzer Zeit zunächst erfolgreich betriebsintern auf eine andere Stelle als Sachbearbeiterin, ehe sie nach drei Jahren zu einem privaten Fernsehsender wechselt. Dort arbeitet sie zunächst als Mitarbeiterin in einer Redaktion, wechselt dann nach weiteren zwei Jahren zu einem benachbarten Privatsender in eine spezielle Redaktion und trägt sechs Jahre nach Beendigung der Lehre, eine verantwortungsvolle Leitungsposition.

In der Ausbildung ist es ihr sehr wichtig, viel in unterschiedlichen Abteilungen zu lernen und so *Qualifikationen* zu akkumulieren, die ihr *vielfältige Einsatzmöglichkeiten* auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Auch nach der Ausbildung sind ihr die vielfältigen und komplexen Arbeitsmöglichkeiten wichtig. Sie erwartet, daß ihre Leistungsbereitschaft durch *betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten, qualifikatorische Förderung* und ein *entsprechendes Einkommen* honoriert wird. Es geht ihr nicht nur um beruflichen Aufstieg: "Möglichst weit kommen". Vielmehr steht der allgemeine Erfahrungsgewinn über den engen Berufsbezug hinaus im Mittelpunkt des Interesses: "Ich möchte einfach meinen eigenen Horizont erweitern. Ich möchte so viel wie möglich kennenlernen, und die Möglichkeit hab' ich, weil, ich mein', ich bin noch so jung".

Ihre Unzufriedenheit über die in ihrer ersten Stelle angebotenen Möglichkeiten einer beruflichen Entwicklung, insbesondere die mangelnde Karriereförderung, ist für sie ein wesentlicher Faktor, warum sie sich schließlich aktiv um einen Wechsel zu einem anderen Privatsender bemüht: "Ich wollt' einfach bessere Chancen haben, mich weiterzuentwickeln". Sie legt großen Wert darauf, keine Routinetätigkeiten durchzuführen, sondern ihre Fähigkeiten durch *wechselnde Arbeitsinhalte* zu erweitern. "Ich hab' da auch keine Hemmschwellen, was Neues zu lernen". Sie weiß um ihre gute "Marktposition" durch ihren höheren Schulabschluß und ihre solide Ausbildung: "andere Betriebe nehmen mich mit Kußhand".

Durchgehend in ihrer Berufsbiographie verlangt sie, von ihrer Arbeitstätigkeit "*gefordert*" zu werden und möglichst *verantwortungsvolle Aufgaben* zu übernehmen. Stellen- und Betriebswechsel werden realisiert, sobald der neue Arbeitsplatz dem vorherigen diesbezüglich überlegen ist. Sie hält sich ihre berufliche Entwicklung für möglichst *viele Wege offen* ("ausprobieren") und hat keine genauen, an langfristigen Karriepfaden gebundenen Vorstellungen.

Diskussion: Auch bei diesem Typus findet man bei Baethge et al (1988, S. 82ff) eine Parallele in der Variante "eine inhaltlich befriedigende Tätigkeit zur langfristigen Berufsperspektive ausbauen" des auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit kontinuierlichem Verlauf erfolgreichsten Typs 1 "Veränderungsaktivitäten im Sinne des beruflichen Vorwärtkommens". Die Jugendlichen betrachten ihre aktuelle Situation nur als Durchgangsstation, "die beim längeren Verweilen ihren Reiz verliert und langweilig zu werden droht" (dies., S. 82). Materielle Erwägungen spielen keine vorherrschende Rolle und es geht ihnen weniger darum, Status und Macht zu erringen.

Wichtiger sind ein "neugieriger Blick nach vorn", "Raum für persönliche Entfaltung" oder eine "intellektuelle Herausforderung"(dies., S. 83).

Beim Typus "Sich-Optionen-offen-halten" (Müller 1990, 1996) sind bezogen auf die Gestaltung der Berufsbiographie Ähnlichkeiten mit einer Extremausprägung des BGM "Chancenoptimierung" zu erkennen: die berufliche und partnerschaftliche Perspektive ist "auf Offenheit und Flexibilität angelegt...". Man findet geradezu ein "Ethos der Flexibilität: im Moment das je Richtige zu tun, aber auch andere Optionen nicht auszuschließen, sie möglichst lange offenzuhalten" (Müller 1996, S. 136).

6.2.5 Der BGM "Persönlichkeitsgestaltung"

Definition: Akteure, die ihr berufsbiographisches Handeln nach dem BGM "Persönlichkeitsgestaltung" ausrichten, 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, sie entwickeln Kompromisse oder gehen für die Verwirklichung auch das Risiko berufsbiographischer Brüche ein. Arbeit, Aufstiegschancen und materielle Ansprüche an das Einkommen sind den Selbstverwirklichungsinteressen¹⁵ untergeordnet, im Umgang mit dem Betrieb ist das Streben, möglichst viel Autonomie zu besitzen, zentral.

Beispiel Rieke P. Nach dem Erwerb des Fachabiturs beginnt sie zunächst mit einer Ausbildung zur Schneiderin, die sie nach einem halben Jahr abbricht. In der Folge übt sie vier Monate lang Ungelerntentätigkeiten aus, ehe sie sich in einem Möbelgeschäft zur Einzelhandelskauffrau ausbilden läßt. Rieke P. beginnt ihre *Einzelhandelslehre*, um Geld zu verdienen und aus dem Elternhaus ausziehen zu können. Sie plant aber von Anfang ihrer Berufsbiographie an keine Berufskarriere im Einzelhandel, sondern verfolgt noch das Ziel, Künstlerin zu werden. Die Option der so-

¹⁵ Charlotte Bühler definiert Selbstverwirklichung als "die Verwirklichung der besten Potentialitäten eines Individuums, durch deren Entwicklung es sein innerstes Selbst zum Ausdruck bringt und nicht nur sich, sondern auch andere fördert und sich am kulturellen Schaffen beteiligt" (Bühler, 1962, zitiert n. Quitmann, 1991, S.206). Dementsprechend verstehen wir, wenn wir den Begriff Selbstverwirklichung verwenden, das Streben eines Akteurs nach Persönlichkeitsentwicklung durch Erfahrungsgewinn im Beruf nicht a priori im negativen Sinne des Wortes als "hedonistisch", sondern durchaus mit moralischen und sozialen Anliegen vereinbar.

fortigen Aufnahme eines Studiums nach der Schule wird zunächst mit Hinweis auf den Widerstand *gegen den Vollzug einer Normalbiographie* verworfen: "Man ist von Anfang an gedrillt drauf irgendwie, von wegen, da machst du Abitur und dann studierst du Medizin, und dann heiratest du, und dann kriegst du Kinder und so".

Nach der Lehre arbeitet sie zunächst zwei Jahre lang in einem anderen Möbelgeschäft.

Sie kritisiert den wenig anspruchsvollen *Arbeitsinhalt* ihrer Tätigkeit, der bei ihr zu Gefühlen der Langeweile führt. Dies bestärkt ihren Entschluß, doch ein Studium im Fach Sozialpädagogik aufzunehmen.

Nach zwei Jahren Studium zieht sie eine positive Bilanz dahingehend, daß sie durch das Studium viel lerne, sich *entfalten* könne, währenddessen die Einzelhandelstätigkeit eigentlich "verlorene Zeit" sei, da sie immer durch dieselben monotonen Arbeitstätigkeiten geprägt sei und nichts *Neues* bringe. Ihr Studium bewertet sie dabei nicht von einem auf die Zukunft gerichteten Karriere-Standpunkt, aus dem sie den Nutzen für ihre späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt sieht, sondern gegenwartsbezogen im Sinne eines sinnvollen Mittels für ihre *persönliche Entwicklung*. Das Leben insgesamt möchte sie nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten und dabei wichtige Lernerfahrungen sammeln. Sie nimmt keine langfristige berufliche Karriereplanung vor, konkrete Pläne für die Zeit nach dem Studium hat sie nicht, spielt aber mit dem Gedanken, nach Beendigung des gegenwärtigen Studiums noch ein neues Studium zu beginnen, da ihr die Tätigkeit des Studierens an sich Spaß bereite: "Ich bin echt, ich fühl' mich noch so, als wär' ich am Anfang, ich will noch so viel lernen".

Um als Studentin das Optimum an Selbstverwirklichungsansprüchen zu realisieren, geht sie einen Kompromiß mit der Arbeitstätigkeit als finanzieller Grundlage für ihr Studium ein. Sie arbeitet weiterhin als Möbelverkäuferin im Einzelhandel, allerdings nunmehr als Teilzeitkraft. Sie betont den instrumentellen Charakter und die innere *Distanz* zu ihrer Arbeit; "einfach nur noch ein Job, den mach' ich so. Und es geht mir am A. vorbei, wenn ich da rausgehe". Rieke P. möchte in ihre *eigene Identität* und ihre *moralischen Vorstellungen* in der beruflichen Tätigkeit gewahrt wissen und kritisiert daher die Verkäufertätigkeit als Prostitution: "Dieses Dienstleistungszeug irgendwie, wo's darum geht irgendwie, daß du dich selber praktisch verstellst, um Kohle zu machen, für, noch nicht mal für dich selber, sondern für irgendwen anders. Das ist so. Ne. Also, das wollte ich eigentlich nie, und das will ich auch jetzt nicht."

Ein weiteres Beispiel für die *moralischen Bewertungsmaßstäbe* für Arbeit wird in den Schilderungen zu der von ihr eine Zeit lang als Jobalternative angestrebten Tätigkeit im Buchhandel deutlich. Da sie selbst viel lese, habe sie darin eine Möglichkeit gesehen, ihre Arbeit, wie z.B. Buchempfehlungen, mit "tiefster Überzeugung" verbinden zu können. Bei ihren Realisierungsbemühungen stellt sie jedoch fest, daß die Buchbestände in vielen Buchläden nicht mit ihren Ansprüchen übereinstimmen. So sei es für sie "absolut indiskutabel" in einem Geschäft zu arbeiten, das Bücher verkaufe, "wo Frauen gefesselt irgendwo rum liegen, oder eben ja 'ne Göbbelsbiographie von diesem David Irving". Mit dem, was sie macht, möchte sie sich "identifizieren" können.

Diskussion: Aufgrund der empirienahen Formulierungen der "Fälle", die bei Baethge et al. (1988) zu Typen zusammengefaßt werden, können wir bei einem Fallbeispiel der Variante des Typus 2 "*Suche nach beruflichen Alternativen. Die Minderheit der vom Berufsalltag Enttäuschten*" (104ff) Merkmale individueller Bilanzierungen und Handlungskonsequenzen herausarbeiten die zu dem BGM "Persönlichkeitsgestaltung" passen. In dem hier angeführten Fall einer Krankenschwester ist die eigene Person mit hohen moralischen Ansprüchen an ihren Beruf deutlich der zentrale Maßstab für die Biographiegestaltung. Sie ist über den bürokratischen Massenbetrieb Klinik enttäuscht, weil in ihm nicht "der Mensch im Mittelpunkt" steht und sucht daher nach beruflichen Alternativen, die nachteilige Folgen für die eigene Persönlichkeit ausschließen.

Weil wir die Typologie nicht auf der Basis von Strukturdaten entwickelt haben, ist der BGM Persönlichkeitsgestaltung nicht immer- wie bei der Variante des Typus 2 von Baethge et al - mit einer enttäuschten beruflichen Bilanz verbunden, die zu der Suche nach Alternativen führt. Es gibt vielmehr auch berufliche Optionen, in denen solche Ansprüche an den Beruf - z.B. in betrieblichen Nischen - verwirklicht werden können, und es gibt Fälle, denen es offenbar auch gelingt, einen solchen BGM — z.B. durch Kompromißbildungen - selbst gegenüber gegenläufigen betrieblichen Erwartungen aufrechtzuerhalten. Hier geraten also Minderheiten in den Blick, die sich nicht ohne weiteres betrieblichen Vorgaben oder dem normativen Rahmen des Passagenverlaufs anpassen und daher z.T. als Vorboten eines sozialen Wandels gelten können.

Diese Interpretation wird durch einen vergleichbaren Typus bei Lenz (1988, S. 118) unterstützt: Der "subjektorientierte Handlungstypus" strebt - in Abgrenzung zu den Berufswahlvorstellungen

der Eltern - nach Sinn und Kreativität in der Arbeit. Gerade in der Formulierung, die Jugendlichen "möchten für sich etwas herausziehen" (ders., S. 115) ist eine Parallele zum Typus "Persönlichkeitsgestaltung" zu erkennen. Eine weitere Analogie finden in der Analyse von Interviews mit Hochschulabsolventen von König (1993, S. 136). Persönlichkeitsgestalter streben im Rahmen ihres Anspruches, ihre Persönlichkeit im Beruf und in der Privatsphäre weiter zu entwickeln, nach berufsbiographischer Offenheit, weil eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit auch veränderte berufliche Orientierungen zur Folge haben kann. In diesem Sinne sind sie "prinzipiell offen". König sieht die "Prinzipiell-Offenen" auf der Suche "nach dem Sinn des Lebens und dem 'eigenen Ich'". Diese Suche erfordert eine persönliche Freiheit, stets aufs neue berufliche Entscheidungen treffen zu können.

Eine letzte Ähnlichkeit besteht beim Typus "Arbeit als Selbstverwirklichung" (Geissler und Oechsle 1996), der für hohe Ansprüche an die Arbeit zur Realisierung von persönlicher Entwicklung, Anregungen und Herausforderungen steht.

6.2.6. Der BGM "Selbständigenhabitus"

Definition: Akteure, die dem BGM "Selbständigenhabitus" zugerechnet werden, betonen die Freiheit ihres beruflichen Handelns, die zum einen geprägt ist durch Autonomie bezüglich der Arbeitsbedingungen und —ziele, und zum anderen dadurch, daß von der aufgewendeten eigenen Arbeitsleistung wirtschaftlich kein fremder Arbeitgeber profitiert.

Selbstverwirklichungsinteressen wie bei den Persönlichkeitsgestaltern fehlen. Die Selbständigkeit wird als eine Chance zu einem höheren Einkommen und einer gesicherten Zukunft betrachtet. Im Mittelpunkt der Anstrengungen steht der Geschäftserfolg, arbeitsinhaltliche Interessen sind von nachgeordneter Bedeutung. Zur Optimierung bzw. Sicherung des Geschäftserfolgs sind die Akteure zu Qualifizierungen bereit.

Beispiel Anton S.: Nach dem erweiterten Hauptschulabschluß und einer Ausbildung als Schreiner arbeitet er zunächst ein Jahr als Geselle, ehe er eine neue Ausbildung im öffentlichen Dienst als Kfz-Mechaniker absolviert, weil er mit den Arbeitsbedingungen des Schreinerberufes unzufrieden ist. Anschließend wird er in den öffentlichen Dienst übernommen. Gleich zu Beginn dieser Tätigkeit betreibt er zunächst nebenberuflich einen Futtermittelhandel. Seine Arbeit als Kfz-

Geselle wird drei Jahre nach dem Ausbildungsende vom Wehrdienst unterbrochen, in dieser Zeit baut Anton seinen Handel noch aus. Nach dem Wehrdienst setzt er die Tätigkeit als Kfz-Geselle noch ein Jahr lang fort, ehe er sich dann vollständig dem Futtermittelhandel widmet.

Bei Anton S. bildet sich der Selbständigenhabitus im Verlauf seiner Berufsbiographie heraus. Wichtig ist dabei, daß ihm die Selbständigkeit die Möglichkeit zu einem *höheren Einkommen* bietet. Während der abhängigen Beschäftigung sind ihm noch die *Arbeitsbedingungen* wichtiger als das Einkommen: "Lieber verzicht' ich auf die Mark fünfzig oder zwei Mark in der Stund' und hab' a ruhiges Arbeiten, anstatt daß sich ständig einer hinter mir steht und sagt, da, schnell, schnell, schnell". Dies ändert sich nach der Selbständigkeit. Anton räumt selbst ein, daß diese eigenständige Arbeit mit mehr Aufwand und teilweise auch mehr Ärger verbunden sei, dafür habe er aber die Chance, "in die eigene Tasche zu wirtschaften".

Zentrale Voraussetzung ist aber der Erfolg seines Geschäfts: wenn er mit seinem Handel nur 2000 DM und damit ein ähnliches Einkommen wie in der abhängigen Beschäftigung verdienen würde, würde er wegen des mit der Selbständigkeit verbundenen höheren Aufwands seinen Betrieb aufgeben.

Dadurch, daß sein Arbeitsaufwand und seine Leistungsbereitschaft vollständig seinem eigenen finanziellen Ertrag dient, sieht sich Anton gegenüber einer Beschäftigung in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien Wirtschaft im Vorteil: So sei es im öffentlichen Dienst "schön ruhig und überhaupt nicht stressig" und man habe dort "schon gemütlich arbeiten können". Aber gleichzeitig sei die Organisation "so träge wie immer", "bis die auf was reagieren, des is a Chaos" und schließt auch aus diesem Grunde eine weitere Beschäftigung dort aus: "Des tät mi scho' stören, wenn's mei Zukunft wär". Eine Tätigkeit in der freien Wirtschaft kommt für ihn nicht in Frage, da der von Arbeitgebern verlangte Einsatz des Arbeitnehmers in keinem Verhältnis zu dem stehe, was an Einkommen herauspringe.

Einen "Riesenvorteil" in der selbständigen Arbeit sieht er in den damit verbundenen *Gestaltungsspielräumen*: "man kann sich die Arbeit so einteilen, wie man es halt g'rad braucht".

Anton bemerkt, daß er im öffentlichen Dienst eher eine abgesicherte Position realisieren kann. Sukzessive baut er daher zunächst seinen Handel auf dem sicheren Hintergrund eines festen Arbeitsplatzes aus. Darüber hinaus legt er viel Wert darauf, mindestens 25 Stunden im öffentlichen Dienst zu arbeiten, um seinen Anteil an den Arbeitgeberzahlungen an den Sozialversicherungen

zu sichern. Erst als der Handel im Agrarbereich ihm ein dauerhaftes und hohes Einkommen verspricht, gibt er die abhängige Beschäftigung auf.

Eine Weiterbildung in Buchhaltung wird erst bei der Ausweitung des Geschäfts mit einer damit verbundenen Buchführungsverpflichtung relevant.

Diskussion: Analogien zu diesem Typus haben wir, möglicherweise aufgrund seiner Seltenheit, bei den bisher genannten Studien nicht gefunden. Selbst die in unserer Stichprobe wenigen Fälle von z.T. erst angestrebter Selbständigkeit lassen sich nicht durchgängig dem BGM "Selbständigenhabitus" zuordnen. An dieser Stelle rekurren wir nochmals auf den Zusammenhang von Intention und Handeln: Es genügt für eine Zuordnung zu diesem Typus nicht, daß Befragte den sozialen Status eines Selbständigen innehaben bzw. anstreben. Sie müssen ihn auch in ihren Orientierungen und Realisationsbemühungen verkörpern.

7. Fazit

Die berufsbiographischen Gestaltungsmodi wurden als situationsübergreifende, aber kontextspezifische aktivierte Orientierungs- und Handlungsmuster konzipiert. Mit dieser Typologie versuchen wir eine Antwort auf die Frage zu geben, mit welchen Orientierungs- und Handlungsmustern junge Erwachsene ihre beruflichen Statuspassagen und Karriereschritte strukturieren und für deren Verlauf Verantwortung übernehmen. Dabei greifen wir auf das Konzept der Selbstsozialisation zurück, mit dem wir beschreiben, wie die Akteure sich produktiv mit beruflichen Gelegenheitsstrukturen und Ungleichheitserfahrungen auseinandersetzen. Im berufsbiographischen Verlauf werden Handlungsergebnisse, Realitätsinterpretationen und Karriereambitionen immer wieder auf die gesellschaftlichen Bedingungen hin überprüft oder modifiziert. Dieser soziale Lernprozeß mit seinen jeweiligen Handlungskonsequenzen auf der Grundlage von Sozialstrukturereferenzen läßt sich empirisch im Längsschnitt mit den BARB-Ketten rekonstruieren, deren Teilelemente sich auf die jeweiligen berufsbiographischen Stationen oder Sequenzen richten. Bilanzierungen rekonstruieren dabei stationenspezifisch die Prozesse des Ausbalancierens eigener Arbeits- und Lebensansprüche mit wahrgenommenen beruflichen Optionen und mit dem Resümieren des Standes der eigenen biographischen Entwicklung sowie der darauf fußenden Entfaltung neuer Perspektiven. Die auf dem BARB-Modell fußenden Vergleichsanalysen der unterschiedlichen Lebenslaufstationen sind Grundlage für die Konstruktion der einzelnen Typen der Biographiegestaltung, die sich in der Entwicklung von Karriereambitionen, der Beschränkung auf Statusmanagement und dem Streben nach Autonomiegewinn unterscheiden. Der Bezug der Typologie auf sozialstrukturelle Faktoren wird in weiteren Analysen zeigen, welchen Einfluß insbesondere Geschlecht, soziale Herkunft, Bildung und berufliche Kontextbedingungen auf die Ausbildung, Konstanz und Wandel der BGM beim Übergang in den Beruf und in den ersten fünf Berufsjahren haben. Darüber hinaus werden auch Prozesse der Familiengründung mit den Koordinationsproblemen des beruflichen und familialen Lebensbereiches in die Untersuchung mit einbezogen.

8. Literatur

- Atchley, R.C. (1975): The Life-Course, Age-Grading and Age-Linked Demands for Decision-Making. In: Datan, N.; Ginsberg, L.H. (eds.): Life-Span Developmental Psychology. Normative Life Crises. New York, pp. 261-278
- Baethge, M.; Hantsche, B.; Pelull, W.; Voskamp, U. (1988): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Opladen
- Barton, A.H.; Lazarsfeld, P.F. (1984): Einige Funktionen von qualitativer Analyse in der Sozialforschung. In: Hopf, C.; Weingarten, E. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, 2. Aufl. Stuttgart, S. 41-89
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck, U. (1997): Die uneindeutige Sozialstruktur. Was heißt Armut, was Reichtum in der "Selbst-Kultur"? In: Beck, U.; Sopp, P. (Hrsg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen, S. 183-197
- Becker, H.S.; Strauss, A.L. (1972): Karriere, Persönlichkeit und sekundäre Sozialisation. In: Luckmann, T.; Sprandel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln
- Berger, P.A.; Sopp, P. (Hrsg.) (1995): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen
- Blumer, H. (1973): Der methodologische Standpunkt des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Bd. 1. Reinbek, S. 80-188
- Bolder, A.; Heinz, W.R.; Rodax, K. (Hrsg.) (1996): Jahrbuch Bildung und Arbeit '96. Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Tendenzen in Bildung für Arbeit. Opladen
- Bourdieu, P. (1976): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- Bourdieu, P. (1981): Klassenschicksal, individuelles Handeln und das Gesetz der Wahrscheinlichkeit. In: Bourdieu, P. et al. (Hrsg.): Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt a.M., S. 169-225
- Bühler, C. (1962): Psychologie im Leben unserer Zeit. München/Zürich
- Büssing, A.; Glaser, J. (1991): Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsspielräumen und Persönlichkeitsförderung in der Arbeitstätigkeit. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 36 (2), 63-76
- Burkart, G. (1995): Biographische Übergänge und rationale Entscheidungen. In: Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History (Bios), 8, (1), 59-88
- Corsten, M. (1998): Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Einbettung, Nutzung und Gestaltung von Berufskompetenzen. Frankfurt a.M./New York
- Esser, H. (1989): Verfällt die "soziologische Methode"? In: Soziale Welt, Jubiläumsheft zum 40. Jahrgang "Über Soziologie", S. 57 - 75
- Esser, H. (1993): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt
- Evans, K.; Furlong, A. (1997): Metaphors of Youth Transitions: Niches, Pathways, Trajectories and Navigations. In: Bynner, J.; Chisholm, L; Furlong, A. (eds): Youth, Citizenship and Social Change in a European Context. Aldershot,
- Faulbaum, F. (1992): Von der Variablenanalyse zur Evaluation von Handlungs- und Prozeßzusammenhängen. 2. verbess. Auflage, ZUMA-Arbeitsbericht 92/05. Mannheim

- Frese, M.; Erbe-Heinbokel, M.; Grefe, J.; Rybowskiak, V.; Weike, A. (1994): "Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muß": Probleme der Akzeptanz von Verantwortung und Handlungsspielraum in Ost und West. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 38 (1), 22-33
- Geissler, B.; Oechsle, M. (1996): Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim
- Giddens, A. (1995): Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York
- Giegel, H.-J.; Frank, G.; Billerbeck, U. (1988): Industriearbeit und Selbstbehauptung. Berufsbiographische Orientierungen und Gesundheitsverhalten in gefährdeten Lebensverhältnissen. Opladen
- Haußer, K. (1995): Identitätspsychologie. Berlin, Heidelberg, New York.
- Heinz, W.R. (1988): Selbstsozialisation und Arbeitsmarkt: Jugendliche zwischen Modernisierungsversprechen und Beschäftigungsrisiken. In: Das Argument, 168, 198-207
- Heinz, W.R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, K.; Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, vollständig überarbeitete Neuauflage. Weinheim, S. 397-415
- Heinz, W.R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/München
- Heinz, W.R. (1999): Selbstsozialisation im Lebenslauf: Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: Hoerling, E. (Hrsg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart (in Vorbereitung)
- Heinz, W.R.; Krüger, H.; Rettke, U.; Wachtveitl, E.; Witzel, A. (1987): "Hauptsache eine Lehrstelle". Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim/Basel
- Heinz, W.R.; Witzel, A. (1995): Das Verantwortungsdilemma in der beruflichen Sozialisation. In: Hoff, E.-H.; Lappe, L. (Hrsg.): Verantwortung im Arbeitsleben. Weinheim, S. 99-113
- Heinz, W.R.; Kelle, U.; Witzel, A.; Zinn, J. (1998): Vocational Training and Career Development in Germany — Results from a Longitudinal Study. In: International Journal for Behavioral Development, 22, 77-101
- Kelle, U. (1998): Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung, 2. Aufl. Weinheim
- Kelle, U.; Kluge, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen
- Kelle, U., Lüdemann, C. (1995): "Grau, teurer Freund ist alle Theorie..." Rational Choice und das Problem der Brückenannahmen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 47 (2), S. 249 - 267.
- Kelle, U., Lüdemann, C. (1996) Theoriereiche Brückenannahmen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48, (3), S. 542-546.
- Kelly, G.A. (1986): Die Psychologie der persönlichen Konstrukte. Paderborn
- Keupp, H.; Höfer, R. (Hrsg.) (1997): Identitätsarbeit heute. Frankfurt a.M.
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Opladen
- König, J. (1993): Brüche erleben lernen. Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung. Weinheim

- Kohli, M. (1982): Antizipation, Bilanzierung, Irreversibilität. Dimensionen der Auseinandersetzung mit beruflichen Problemen im mittleren Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 2 (1), 39-52.
- Krais, B. (1989): Soziales Feld, Macht und kulturelle Praxis. Die Untersuchungen Bourdieus über die verschiedenen Fraktionen der "herrschenden Klasse" in Frankreich. In: Eder, K. (Hrsg.): Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Frankfurt a.M., S. 47-70
- Kreckel, R. (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt a.M./New York
- Kühn, T. (1996): Gestaltungsweisen von Berufsbiographien. Eine kategoriale Analyse qualitativer Interviews. Bremen: unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Kühn, T.; Zinn, J. (1998): Zur Differenzierung und Reproduktion sozialer Ungleichheit im Dualen System der Berufsausbildung. In: Heinz, W.R.; Dressel, W.; Blaschke, D.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 215, 54-88. Nürnberg
- Kühn, T.; Witzel, A. (1999): Computerunterstützte Auswertung biographischer Interviews mittels einer qualitativen Datenbank. Arbeitspapier Nr.58 des Sfb 186, Universität Bremen.
- Lenz, K. (1988): Die vielen Gesichter der Jugend. Jugendliche Handlungstypen in biographischen Portraits. Frankfurt a.M./New York
- Luckmann, T. (1992): Theorie des sozialen Handelns. Berlin/New York
- Luhmann, N. (1984): Soziale Systeme. Frankfurt a.M.
- Luhmann, N. (1989): Individuum, Individualität, Individualismus. In: Luhmann, N.: Gesellschaftsstruktur und Semantik, Frankfurt a.M., Bd. 3., S. 149-258
- Mayer, K.U.; Blossfeld, H.-P. (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, A.P.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, 297-318. Göttingen
- Mönnich, I.; Witzel, A. (1994): Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener. Ein Zwischenergebnis. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 14. Jg. (3), 263-278
- Müller, H.-U. (1990): Junge Erwachsene in der Großstadt. Annäherungen an Lebenslage und Lebensbewältigung einer sich neu ausdifferenzierenden gesellschaftlichen Gruppierung. DJI-Materialien. München
- Müller, H.-U. (1996): Fragile Identitäten und offene Optionen. Lebensentwürfe junger Erwachsener in einer westdeutschen Großstadt. In: Walther, A. (Hrsg.): Junge Erwachsene in Europa. Opladen, S. 123-141
- Prein, G. (1996): Interpretative Methodologie. Kann EDV-gestützte Datenverwaltung Validitätsprobleme qualitativer Forschung lösen? In: Strobl, R., Böttger, A. (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews, S. 93-110. Baden-Baden.
- Quitmann, H. (1991): Humanistische Psychologie. Zentrale Konzepte und philosophischer Hintergrund. Göttingen
- Richards, T.; Richards, L. (1995): Using Hierarchical Categories in Qualitative Data Analysis. In: Kelle, U. (Ed.): Computer-aided qualitative data analysis, S. 80-95. London, Thousand Oaks, New Delhi.
- Rosenstiel, L. v. (1995): Organisationsklima. In: Greif, S. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie: internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. Weinheim, S. 357-364

- Schaeper, H.; Kühn, T.; Witzel, A. (1999, im Druck): The Transition from Vocational Training to Employment in Germany: Homogenous Patterns or Regional Variations? In: Marshall, V.W.; Heinz, W.R.; Krueger, H.; Verma, A. (eds.): Restructuring Work and the Life Course. Toronto
- Scherr, A. (1995): Soziale Identitäten Jugendlicher. Politische und berufsbiographische Orientierungen von Auszubildenden und Studenten. Opladen.
- Schütz, A. (1974): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie. Frankfurt a.M.
- Strauss, A.L. (1959): Mirrors and Masks. Glencoe, IL.
- Wahler, P.; Witzel, A. (1985): Arbeit und Persönlichkeit — jenseits von Determination und Wechselwirkung. Anmerkungen zur Rekonstruktion der Handlungslogik einer werdenden Arbeitskraft. In: Hoff, E.-H.; Lappe L.; Lemper W. (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern, S. 224-236
- Wahler, P.; Witzel, A. (1996): Berufswahl — ein Vermittlungsprozeß zwischen Biographie und Chancenstruktur. In: Schober, K.; Gaworek, M. (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 202, 9-36. Nürnberg
- Weymann, A. (1989) (Hrsg.): Handlungsspielräume. Stuttgart.
- Willems, H. (1997): Rahmen, Habitus und Diskurse: Zum Vergleich soziologischer Konzeptionen von Praxis und Sinn. In: Berliner Journal für Soziologie, 7, (1), 87-107. Berlin
- Williams, R.S. (1995): Berufsentwicklung, Laufbahn und Beratung. In: Greif, S. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie: internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. Weinheim, S. 193-199
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt a.M./New York
- Witzel, A. (1989): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg, S. 227-256
- Witzel, A. (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews. Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, R.; Böttger, A. (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zur Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Baden Baden, S. 49-76
- Witzel, A. (1999): Modell zur Rekonstruktion berufsbiographischer Handlungen. Arbeitspapier Nr. 60 des Sfb 186, Universität Bremen
- Witzel, A.; Helling, V.; Mönnich, I. (1996): Die Statuspassage in den Beruf als Prozeß der Reproduktion sozialer Ungleichheit. In: Bolder, A.; Heinz, W.R.; Rodax, K. (Hrsg.): Jahrbuch Bildung und Arbeit '96. Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Tendenzen in Bildung für Arbeit. Opladen, S. 170-187
- Wohlrab-Sahr, M. (1997): Individualisierung: Differenzierungsprozeß und Zurechnungsmodus. In: Beck, U.; Sopp, P. (Hrsg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen, S. 23-36
- Wrong, D. (1961): The Over-Socialized Conception of Man in Modern Sociology. In: American Sociological Review, 26, 183-193
- Wyn, J.; Dwyer, P. (1999): New Directions in Research on Youth in Transition. In: Journal of Youth Studies, 2, 5-21