

Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität: Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß

Struck-Möbbeck, Olaf; Rasztar, Matthias; Sackmann, Reinhold; Weymann, Ansgar; Wingens, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Struck-Möbbeck, O., Rasztar, M., Sackmann, R., Weymann, A., & Wingens, M. (1996). *Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität: Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 38). Bremen: Universität Bremen, SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-52982>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

**Sonderforschungsbereich 186
der Universität Bremen**

**Statuspassagen und Risikolagen
im Lebensverlauf**

Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität

**Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und
Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß**

von

**Olaf Struck-Möbbeck
Matthias Rasztar
Reinhold Sackmann
Ansgar Weymann
Matthias Wingens**

Arbeitspapier Nr. 38



Vorwort

Das Teilprojekt A4 “Berufliche Verläufe im Transformationsprozeß” untersucht individuelle Lebenslaufentscheidungen, berufliche Weichenstellungen und Familienbildungsprozesse im Kontext der Transformation der planwirtschaftlich organisierten DDR in eine individualisierte Marktgesellschaft. Dieses Projekt zielt auf die Kernfrage des Sonderforschungsbereich 186: Die Ausprägung von Handlungsspielräumen im Lebenslauf in ihrem Verhältnis zum institutionell beeinflussten sozialen Wandel.

In dem vorliegenden Arbeitspapier wird zunächst der theoretische Rahmen berufsbiographischen Bewältigungshandelns präsentiert. Danach werden zentrale Frames und Ressourcen vorgestellt und die Bedeutung individueller Kontrollkompetenzen diskutiert. Im letzten Abschnitt wird die wechselvolle Dynamik des Transformationsprozesses verdeutlicht.

Die Ergebnisse der Auswertung des qualitativen Mikro-Panels lassen sich in zwei Thesen zusammenfassen: Erstens, individuelles Bewältigungsverhalten ist das Produkt des Zusammenspiels von Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz. Der wichtigste Frame im Transformationsprozeß ist “Beschäftigungssicherheit”, die wichtigste Ressource “Berufsausbildung”. Zweitens, Bewältigungsverhalten ist im Transformationsprozeß keine Konstante, sondern eine dynamische Relation zwischen Frames und Ressourcen, bei der zwischen 1990 und 1993 Kontrollverluste auftreten. Aufgrund der schnellen Veränderung von Gelegenheitsstrukturen kam dem Timing bei berufsbiographischen Entscheidungen eine zentrale Weichenstellungsfunktion für berufliche Verläufe zu.

Die besondere Bedeutung des in diesem Arbeitspapier vorgelegten Untersuchungsansatzes besteht in dem theoretischen und methodischen Vorgehen, die Zeitabhängigkeit der Daten systematisch in die Analyse einzubeziehen. Auf diese Weise wird der Erklärungsgehalt des im Sonderforschungsbereich vertretenen dynamischen Ansatzes einer theoretischen und empirischen Verknüpfung individueller und gesellschaftlicher Veränderungen zum Verständnis vielschichtiger und lebendiger Formen sozialen Wandels, in der vorliegenden qualitativen Studie beispielhaft veranschaulicht.

Prof. Dr. Ansgar Weymann
Sprecher des Sonderforschungsbereich 186

Gliederung

| | | |
|-------|----------------------------------------------------|----|
| I. | EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG | 7 |
| II. | GESTALTUNG BERUFSBIOGRAPHISCHER DISKONTINUITÄT | 10 |
| | 1. Theoretischer Rahmen | 10 |
| | 2. Methodisches Vorgehen | 17 |
| III. | FRAMES | 23 |
| | 1. Aspirationsniveau | 24 |
| | 2. Berufliche Identität | 27 |
| | 3. Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit | 34 |
| | 4. Zusammenfassung | 37 |
| IV. | RESSOURCEN | 39 |
| | 1. Berufliche Sicherheit | 39 |
| | 2. Berufsqualifizierung | 48 |
| | 3. Netzwerke | 55 |
| | 4. Familie | 59 |
| | 5. Zusammenfassung | 63 |
| V. | KONTROLLKOMPETENZ | 65 |
| | 1. Kontrollüberzeugung | 65 |
| | 2. Selbstwirksamkeit | 68 |
| | 3. Zeitbewußtsein | 70 |
| | 4. Zusammenfassung | 73 |
| VI. | PHASEN BERUFSBIOGRAPHISCHER BEWÄLTIGUNG | 74 |
| | 1. Konturierung von Phasenmuster | 75 |
| | 2. Bewältigungsbalance im Wandel | 75 |
| VII. | ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE | 76 |
| VIII. | ANLAGEN | 86 |
| | 1. Fragebogen | 86 |
| | 2. Testfragen zu Dimensionen von Kontrollkompetenz | 90 |
| XI. | LITERATUR | 93 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: | Berufsbiographisches Bewältigungsmodell | 11 |
| Abbildung 2: | Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz im zeitlichen Verlauf | 16 |
| Abbildung 3: | Personen mit denen zwei Interviews realisiert wurden nach Abschluß, Kohorte und Geschlecht | 19 |
| Abbildung 4: | Vercodungsliste (Kurzfassung) | 21 |
| Abbildung 5: | Entwicklung der beruflichen Qualifikation | 55 |
| Abbildung 6: | Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz im Phasenverlauf | 77 |

I. Einleitung und Fragestellung

Die institutionelle "Inkorporation" (Mayer 1993, S. 39) der DDR-Gesellschaft in das Institutionen- und Rechtsgefüge der alten Bundesrepublik hat einen langwierigen Anpassungsprozeß der ostdeutschen gesellschaftlichen Verhältnisse an die in den alten Bundesländern eingeleitet (vgl. Zapf 1991, S. 43). Lenkt man den Blick weg von der "Sphäre zweckrational konstruierter Sozialgebilde und Medien" und wendet ihn "den tiefer verankerten, lebensweltlichen Handlungsorientierungen, kulturellen Schemata und Normen" (Berger 1992, S. 143) zu, dann zeigt sich, daß sich die Anpassung der ostdeutschen an die westdeutschen Verhältnisse in unterschiedlichen Geschwindigkeiten vollzieht. Im folgenden werden wir individuelle Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschülerinnen und -schülern in ihrem Zusammenhang mit berufsstrukturellen Friktionen und Kontinuitäten untersuchen.¹

In der sozialpsychologischen Forschung wird die "Wende" als ein "nicht normatives Lebensereignis" charakterisiert. Solche Ereignisse sind dadurch gekennzeichnet, daß antizipatorische Bewältigungsversuche zunächst nicht vorgenommen werden können (vgl. Schwarzer 1994, S. 15). Eine derartige Krise gilt als Bruchpunkt der Persönlichkeitsentwicklung, der einerseits als erheblich psychosozial belastend, andererseits auch als Befreiung empfunden werden kann.² Der Rahmen und die Richtung des Bewältigungshandelns werden in dem größeren Teil der sozialwissenschaftlichen Literatur aus Funktionsdefiziten der Institutionen der DDR abgeleitet. Diese seien "demodern" (Srubar 1991) und "unmodern" (Geißler 1992) bzw. durch vormoderne private Nischen (vgl. Gaus 1983) und Milieus (vgl. Thomas 1992) oder Versorgungsgemeinschaften zur Überwindung von Güter- und Dienstleistungsknappheiten (vgl. Adler 1992, Huinink/Mayer 1993) gekennzeichnet. Das Leben mit den an ihrer Ausdifferenzierung gehinderten Teilsystemen einer Organisationsgesellschaft (vgl. Pollack 1990) ist dann durch charakteristische Verhaltensmuster und Mentalitäten zu beschreiben. Mayntz konstatiert ein "Defizit an Autonomie" (Mayntz 1992, S. 23). Nach der "Wende" träfen bislang perfekt integrierte und externer Kontrolle unterworfenen Personen unvorbereitet auf eine "individualisierte Gesellschaft" (Beck 1986, S. 216), in der "subjektive Individualisierung" (Hradil 1992) die Leitmaxime der alltäglichen Lebensführung darstellt. In der Betrachtung der Literatur zeigt sich, daß ein Feststellen

¹ An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal ganz herzlich bei Bärbel Minx und Eva Ramme bedanken. Frau Minx (ZAROF Leipzig) führte die Mehrzahl der Interviews durch. Frau Ramme (Universität Bremen) war an der Analysevorbereitung und der redaktionellen Bearbeitung der Teilstudie beteiligt.

² Zu Spannungsfeldern zwischen neuen Anforderungs- und alten Erfüllungsprofilen vgl. Marz 1992.

von Modernisierungsdefiziten auf Staaten- und Institutionenebene noch verhältnismäßig leicht plausibel zu machen ist. Schwieriger ist es, den Nachweis individueller Modernisierungsdefizite auf Seiten der Akteure zu erbringen. Gelingt dies nicht, ist die Erklärungskraft auch auf der Makroebene gesellschaftlicher Transformation eingeschränkt.

Nach der vorgenannten Vorstellung müßte die schnelle "Inkorporation" mit Brüchen im soziokulturellen Raum bei den Individuen selbst einher gehen. Doch auf welcher Ebene (soziale Struktur, individuelle Ressourcen, Persönlichkeit) finden diese Brüche wirklich statt? In einer subjektorientierten Forschungsperspektive bezweifelt Wehrich (1993), daß gesamtgesellschaftliche Diskontinuitäten Brüche in der Persönlichkeitsentwicklung hervorrufen. Vielmehr können Individuen kontinuierlich an der eigenen Logik ihrer Lebensführung ansetzen (vgl. auch Becker 1991, Koch 1991, S. 80ff., Marz/Pawloski 1990). Ohne Bezug auf mögliche gesellschaftsstrukturelle Formungen vor und nach der "Wende" muß hier jedoch unbeantwortet bleiben, ob und inwieweit eine DDR-Sozialisation Einfluß auf die Lebensführung nach der "Wende" hat. Vor allem die Lebensverlaufsforschung, in ihrem Selbstanspruch zwischen Institution und Subjektorientierung vermittelnd (vgl. Mayer 1991, S. 98), ist prinzipiell in der Lage, Dynamiken und Stabilitäten von Biographien zu kontrollieren. Sie erwartet hinsichtlich der Bewältigungsmöglichkeiten und Mentalitäten große sozialstrukturelle Differenzierungen in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen (vgl. Diewald/Huinink 1994).

Anknüpfend an diese Diskussion soll im folgenden gefragt werden, ob und inwieweit individuelle Handlungsdefizite in Form eines geringen Planungshorizontes oder unrealistischen Planungshandelns bei den Ostdeutschen bestehen. Dabei haben wir in unserer Analyse, vorsichtiger als es die Modernisierungstheorien nahelegen, individuelles Bewältigungshandeln und gesellschaftliche Strukturausprägungen aufeinander bezogen und stießen so auf ein zeitlich dynamisches Verhältnis im Institutionalisierungsprozeß von Lebensverläufen.

Mit dem Verlust des alten Systems sind für die Individuen Orientierungspunkte unscharf geworden und eine Reihe von Haltepunkten gelockert oder verschwunden. In der DDR war und in der Bundesrepublik ist der Übergang von dem Bildungssystem in den Beruf in starkem Umfang institutionell reguliert. Verbände, Kammern, staatliche und innerbetriebliche Akteure stehen in einem ständigen Aushandlungsprozeß über die Regulierung von beruflichen Einstiegen. Hierin drückt sich die hohe Bedeutung von Beruf und Erwerbsarbeit aus. Erwerbsarbeit war in der DDR und ist vor allem in der Bundesrepublik der "strukturelle Kern, an den sich die übrigen sozialen Systeme anlagern und auf den sie zugeschnitten sind" (vgl. Kohli 1989, S. 253). Sie teilt Lebenschancen mittelbar und unmittelbar zu (vgl. Vobruba 1990, S. 28f.; Kreckel 1983, S. 140). Nach der "Wende" war das Erwerbs- und Berufssystem in Ostdeutschland

starken Friktionen ausgesetzt. Hier vermuten wir bedeutsame und wechselnde Gelegenheitsstrukturen, die berufsbiographisches Bewältigungshandeln beeinflussen.

Die Beobachtung berufsbiographischen Bewältigungshandelns im Längsschnitt ermöglicht es zu unterscheiden, inwiefern es sich um kurzfristige Reaktionen auf aktuelle Lebensumstände handelt, die sich mit der Veränderung von äußeren Umständen ebenfalls wandeln, oder um Persönlichkeitseigenschaften, die sich in Jahren der kollektiven Erfahrung eingepägt haben und von Erlebnissen im Zusammenhang mit der "Wende" und der Zeit danach nicht oder wenig verändert werden. Letztlich ist nur so zu entscheiden, ob und inwieweit die Modernisierungsdefizite auf Seiten der Akteure oder Akteursgruppen bestehen, bzw. in welchem Maße gesellschaftliche Rahmenbedingungen den Statusübergang in die Marktwirtschaft in eine längerfristig riskante Passage überführen bzw. Optionen für gesicherte Perspektiven bereitstellen. In der folgenden Untersuchung zur berufsbiographischen Bewältigung werden vor allem die gruppenspezifischen Einflüsse zweier unterschiedlicher Kohorten, von Geschlechtern sowie Berufs- und Qualifikationsgruppen erklärend einbezogen.

Die Analyse der Gestaltung berufsbiographischer (Dis-)Kontinuität stützt sich auf Interviews mit 47 Akademikerinnen und Akademiker sowie Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Lehre der Fachgebiete Chemie und Landwirtschaft, die ihren Berufsabschluß in den Jahren 1985 und 1990 in den neuen Bundesländern erworben haben. Mit dem Personenkreis wurden zwei Gespräche geführt, in denen Fragen der beruflichen Biographie und berufsbiographischen Bewältigungsstrategien ausführlich thematisiert wurden. Diese Erhebung und Analyse ist eingebunden in einen größeren und längerfristigen Forschungszusammenhang, in dem zusätzlich zu den qualitativen Interviews in einer quantitativen repräsentativen Längsschnittbefragung die Berufsverläufe ostdeutscher Akademikerinnen und Akademiker sowie Berufsschulabsolventinnen und -absolventen analysiert werden (vgl. Sackmann/u.a. 1996). Ziel des Projektes ist es, die Auswirkungen des einschneidenden und schnellen Strukturwandels des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern auf die beruflichen Verläufe zweier jüngerer Kohorten zu erfassen und die mit zunehmenden zeitlichen Abstand von der "Wende" im Herbst 1989 einsetzenden beruflichen und berufsbiographischen Umorientierungen und Restabilisierungen zu untersuchen.

II. Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität

1. Theoretischer Rahmen

Mit dem Systemzusammenbruch der DDR wurde ein tiefgreifender Umstrukturierungsprozeß des Arbeitsmarktes, seiner Funktionsmechanismen und -determinaten ausgelöst. Die Umstellung von der Plan- zur Marktwirtschaft bewirkt eine tiefgreifende Veränderung der Berufs- und Branchenstruktur. Vor dem Hintergrund eines antiquierten Kapitalstockes und befördert durch einen Zusammenbruch der osteuropäischen Märkte erlitten die Mehrzahl der Bereiche der Industrie sowie die Landwirtschaft scharfe Einbrüche. Beschäftigungszuwächse wurden zunächst im Dienstleistungsbereich erwartet (vgl. DIW 1991). Sie bleiben jedoch hinter den ursprünglichen Hoffnungen zurück und konnten die Verluste im produktiven Sektor nicht ausgleichen (vgl. Struck-Möbbeck 1996). Damit ging zunächst ein wirtschaftlicher Schrumpfungsprozeß einher, der zu einem historisch beispiellosen Beschäftigungsabbau führte (vgl. Blaschke/u.a. 1992). Die Zahl der Erwerbstätigen sank in den ersten zwei Jahren nach der "Wende" im Herbst um etwa 35%. Zu dieser Zahl hinzuzurechnen sind 3% Erwerbstätige, die sich in Kurzarbeit befinden, sowie 6%, die in AB-Maßnahmen beschäftigt sind (vgl. Brinkmann 1995, S. 4f.). Insgesamt bedeuten diese Prozesse auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, für die Angebotsseite eine Entwertung zertifizierter beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen. Darüber hinaus führten sie zu einer erheblichen Destabilisierung beruflicher Verläufe (vgl. Brinkmann/Wiedemann 1995).

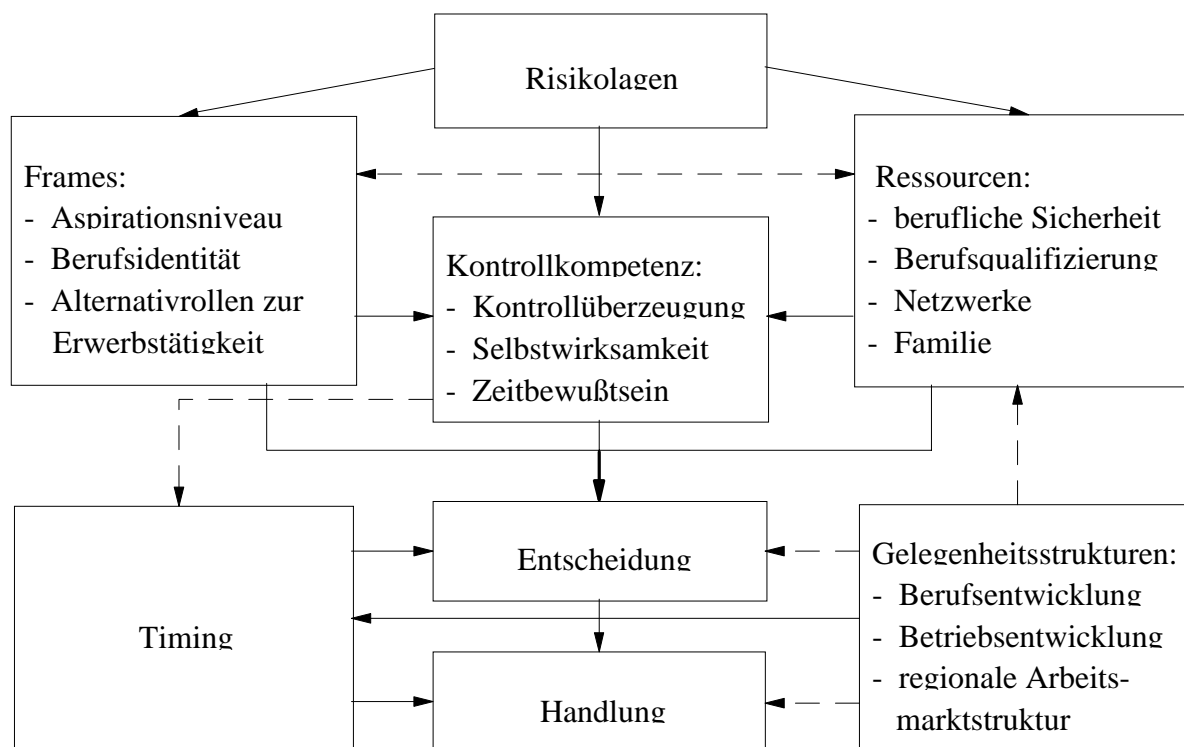
Eingebettet sind diese berufsbiographischen Risiken in allgemeine lebensweltliche Risikolagen. Die schnelle Vereinigung ließ Teile des sozialstrukturellen Gebäudes zusammenfallen und für die allermeisten Menschen in den neuen Ländern begann ein Neuanfang in einer völlig neuen Lebenswelt. Viele erlebten dies als Schock, viele als Befreiung und die meisten als Freiheit und Schock zugleich (vgl. Belwe 1992). In ihrer Zeitstruktur kontinuierliche individuelle Lebensverläufe brechen auf. Dabei ist nach wie vor der Arbeitsmarkt der primäre Strukturgeber unmittelbarer oder mittelbarer individueller wie kollektiver Zuteilung von Lebenschancen und Positionen im sozialen Raum.

Der Differenzierung und Destabilisierung beruflicher Verläufe entspricht auf der subjektiven Seite eine berufsbiographische Diskontinuität. Ihre Verarbeitung und ebenso der "Rückgewinn" berufsbiographischer Kontinuität bedarf der Entwicklung von Bewältigungsstrategien. Diese werden wir im folgenden modellieren. Dabei ist die zeitliche Dynamik dieses Prozesses miteinzubeziehen. Unsere Daten, im Paneldesign

erhoben, ermöglichen uns, Zukunftserwartungen und Zielvorstellungen zusammen mit erlebten Ereignissen zu analysieren und so den zeitabhängigen Wechselprozeß individueller und struktureller Ursachen zu untersuchen und zwischen konsistenten und inkonsistenten beruflichen Verläufen zu unterscheiden.

Die Gestaltung berufsbiographischer Kontinuität erfolgt auf Seiten der Akteure auf der Basis von Deutungen und Kenntnissen über die Arbeitsmarktlage. Der Rückgang von Arbeitsplätzen, die steigende Zahl von Arbeitslosen, massenhafte Qualifikationsentwertung, Abstiegswellen und die zunehmende Geschlechterdiskriminierung verdeutlichen die gegenwärtigen Problemlagen, die den beruflichen Handlungsraum von Individuen beeinflussen. Es sind jedoch die Akteure selbst, die vor dem Hintergrund ihrer a) Ressourcen und b) Frames den beruflichen Handlungsraum ausdeuten und c) Kontrollkompetenzen erhalten oder modifizieren.

Abbildung 1: Berufsbiographisches Bewältigungsmodell



Ausgehend von diesen allgemeinen Überlegungen verdeutlicht das in Abbildung 1 dargestellte Modell die Dimensionen des Bewältigungsverhaltens der Befragten. In seinen spezifischen Ausprägungen ist es das Ergebnis rekursiver Auswertungsschritte am qualitativen Material.

a) Frames

Frames sind "Vereinfachungen in der vom Akteur zu berücksichtigenden Ziel-Struktur" (Esser 1991, S 238). Sie definieren die 'Relevanzstruktur' einer jeweiligen Situation, indem Alternativziele zu Gunsten einer Orientierung auf einen bestimmten Handlungsspielraum ausgeblendet werden. In Frames verdichten sich Handlungsschemata.³ In der aktuellen Situation stellen Frames die Grundlage für die Ableitung von Handlungseinheiten dar. Damit in einer Situation eine Neubildung von sequentiellen Handlungseinheiten erfolgreich stattfinden kann, muß der einzelne über situationsangemessene Frames verfügen. Vor allem drei Frames sind bedeutungsvoll für die Analyse von beruflichen Bewältigungsstrategien:

- Unter Aspirationsniveaus sollen individuelle Ansprüche verstanden werden, die in Vorstellungen über eigene Zielpräferenzen münden. Die Vorstellungen können sich auf die ökonomische Sicherung der Lebenssituation ebenso beziehen wie auf die Erlangung von Wissen oder etwa hedonistische Ziele. Ein Auseinanderfallen von individuellen Aspirationen und Ressourcen kann zu einem Verlust der Kontrolle über Ziel- und Planbestimmungen führen.
- Berufliche Identität umfaßt die Entwicklung von Selbst- und Umweltkonzepten auf der Grundlage bestehender psychologischer Basisdispositionen und der sich im Laufe des Lebens entwickelnden Zeitperspektive. Identität drückt das Verhältnis von individuellem Anspruch auf ein bestimmtes Selbstkonzept und dessen sozialer Anerkennung aus (Rexilius 1990, S. 474). Berufliche Identität entwickelt sich in der auf die Arbeit des einzelnen bezogenen Interaktion und Kommunikation. Wichtig für die Persönlichkeit, ihre Ausgewogenheit und innere Konsistenz ist die 'Balance' zwischen personaler und sozialer Identität (Mead 1968). Kommt es zu einem Auseinanderfallen personaler und sozialer Identität, so besteht die Gefahr von Identitätskrisen und darüber vermittelt zu Kontrollverlusten.
- Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit sind - aus berufsbiographischer Sicht - ein möglicher Ausweg aus einer für die Berufsausübung problematischen Situation. Individuelle Präferenzen für Alternativrollen (zur Erwerbsarbeit) sind in starkem Maße abhängig von der gesellschaftlichen Anerkennung, die diese erfahren.⁴ Potentiell könnten Frauen, auf dem Transformationsarbeitsmarkt erheblich unter Druck geraten, dem westlichen Vorbild folgend, die zu DDR-Zeiten unbedeutende familiäre Alternativrolle einnehmen.

³ Schemata werden "als allgemeine Wissensstrukturen betrachtet, die die wichtigsten Merkmale und Gegenstandsbereiche wiedergeben, auf die sie sich beziehen und zugleich angeben, welche Beziehungen zwischen diesen Merkmalen bestehen." (Schwartz 1985, S. 273)

⁴ Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit verstärken dann, wenn sie gesellschaftlich anerkannt sind, Geschlechtssegmentationen am Arbeitsmarkt (vgl. Offe/Hinrichs 1977).

b) Ressourcen

Ressourcen sind individuell verfügbare Kapitalien (in Anlehnung an Bourdieu 1983 und Coleman 1988). Hierbei handelt es sich um ökonomische, soziale und kulturelle Merkmale eines Individuums, die von jenem im Laufe des Lebens angeeignet wurden. Teilweise können sich Merkmale als Bürden herausstellen, die freie Entscheidungen einschränken. Ressourcen können als Investitionen von dem Akteur zur Entscheidungsumsetzung aktiviert werden. Im Zusammenhang mit berufsbiographischen Bewältigungsstrategien stehen vier Aspekte im Vordergrund:

- Berufliche Sicherheit generiert dabei Einkommen und zeitliche Spielräume. Es kann so ohne Hast nach Alternativen geschaut werden oder es können neue Chancen etwa über Weiterbildung vorbereitet werden.
- Berufliche Qualifizierung dient der Ausweitung fachlicher Kompetenzen. Schulung und Weiterbildung dient der Erweiterung beruflicher Optionen.
- Soziale Netzwerke, also Freundschaften, Kontakte und familiäre Eingebundenheiten besitzen Relevanz für die Stellenallokation. Netzwerke sind in einem etwas weiteren Verständnis nicht allein eine produktiv nutzbare Ressource, sondern im Sinne Bourdieus ebenso restringierende soziale Struktur.
- Familie dient der psychosozialen und der ökonomischen Stabilisierung ihrer Mitglieder. Inwieweit Familie als Ressource mobilisierbar ist oder als Bürde empfunden wird, hängt vor allem von der Aufgabenstruktur - wie etwa Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen u.a. - und der familiären Arbeitsteilung ab.

c) Kontrollkompetenzen

Kontrollkompetenzen kennzeichnen persönlichkeitscharakteristische Vorstellungen, die Personen zu Autonomie und Heteronomie im eigenen Leben und generell mit Blick auf eigenes Handeln entwickelt haben.⁵ Als Verstärkerquelle stellen sie in Form von Investitionsmotivationen und bedeutungsvollen Fähigkeiten ein Verbindungselement zwischen Frames und Ressourcen dar. Personen mit hohen Kontrollkompetenzen sehen sich in der Lage, Situationen positiv zu beeinflussen. Sie begegnen auch schwierigen Aufgaben mit selbstorganisierten Bewältigungsstrategien zur Überwindung der Problemlage. Personen mit geringen Kontrollkompetenzen werden dagegen ihre Bewältigungsstrategien eher auf die eigene emotionale Reaktion als auf belastende Situationen beziehen. Drei Dimensionen von Kontrollkompetenz werden wir im folgenden betrachten:

- Kontrollüberzeugung wird (vgl. Rotter 1966, Levenson 1972) in internale und externe unterschieden, die generelle Erwartungen an neue und ambigüde Situationen ausdrücken. Personen, bei denen internale Kontrollüberzeugungen dominieren,

⁵ Vgl. insbesondere zur beruflichen Dimensionen von Kontrollbewußtsein: Amelang/Bartusek 1981, S. 370ff.; Blaschke 1987, 108ff.; Hohner 1987, S. 66; Hohner/Hoff 1992, S. 50ff.

werden persönliche Ereignisabläufe unmittelbar mit eigenen Entscheidungen und Handlungen begründen. Personen mit externalen Kontrollüberzeugungen schreiben persönliche Ereignisfolgen Umweltfaktoren zu.

- Selbstwirksamkeit oder die Wahrnehmung der eigenen Leistungseffizienz gilt als entscheidend für das Ausmaß der aktiven Auseinandersetzung mit entsprechenden situativen Anforderungen (vgl. Jerusalem/Schwarzer 1986, Bandura 1977; 1982). Verhalten wird gelernt, indem Bekräftigungen Erwartungen über bestimmte Kontingenzen erzeugen und dadurch motivational wirksam sind.
- Zeitbewußtsein (vgl. Rammstedt 1975; Jugend-Studie 1981) ist durch zweierlei bestimmt: Einmal durch die Zeitform selbst, d.h. wie sich die drei Zeitformen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft im Bewußtsein verankern. Zum zweiten dadurch, wie die Ereignisse in der Form zueinander stehen, d.h. ob sie zusammenhangslos oder aufeinander abgestimmt sind usw.

In der persönlichkeitspsychologischen Literatur werden Kontrollkompetenzen als relativ stabil angesehen (Krampen 1987, S. 109). Sie entstehen in früheren Sozialisationserfahrungen in der Familie und in deren sozialkulturellem Umfeld (Krampen 1982, S. 135). Nach dem lerntheoretischen Ansatz entwickeln sich generalisierte Erwartungen über Beziehungen von Handlungen und Handlungsergebnissen aus diesen frühen Erfahrungen. In Teilen der entwicklungspsychologischen Literatur wird die Genese und Veränderung von persönlichen Merkmalen als ein nie abgeschlossener Prozeß betrachtet (vgl. Featherman 1983). Persönlichkeitsdispositionen, durch frühere Sozialisationsphasen erworben, unterliegen Veränderungen durch Wirkungserfahrungen eigenen Handelns auf die Umwelt. Das damit konstatierte Wechselverhältnis zwischen Person und Umwelt wird mit der Konzeptionierung einer interaktionistischen Form des Kontrollbewußtseins aufgegriffen (vgl. Hohner/Hoff 1992; vgl. Hoff/Lempert 1990; Hoff/Lempert/Lappe 1991)⁶. Hier handelt es sich um ein “interaktionistisch-*flexibles* Vorstellungsmuster”, “da die Gewichtung von inneren und äußeren Einflüssen auf das eigene Handeln nach Maßgabe wechselnder situativer Konstellationen als variierend gesehen wird” (Hohner/Hoff 1992). Der Glaube, ausschließlich das eigene Leben zu gestalten, ist ebenso illusorisch wie die Vorstellung, es bestünden keinerlei Handlungsspielräume.

Diese um eine interaktionistische Sichtweise ergänzte Konzeption von Kontrollbewußtsein kommt unseren Überlegungen sehr nahe. Auch wir gehen davon aus, daß es sich bei der Entwicklung des Lebenslaufs von Individuen um ein Wechselverhältnis

⁶ Die genannten Autoren nehmen die drei Levensonschen Formen des Kontrollbewußtseins auf und fügen ihnen zwei weitere hinzu. Zum einen eine deterministisch additive, zum zweiten die interaktionistische Form des Kontrollbewußtseins. Beide Formen überwinden die bisherige monokausale Ursachenbeschreibung. Da an dieser Stelle für uns lediglich die interaktionistische Form von Bedeutung ist, soll die Beschreibung auf sie beschränkt bleiben.

zwischen individuellen Wandel und Veränderungen der Umwelt handelt. In unserem Modell stellt dann die individuelle Kontrollkompetenz ein Verbindungselement zwischen Frames und Ressourcen dar, das beiderseitig beeinflusst im Laufe der Zeit variieren kann.

d) Sozialstrukturelle Gelegenheitsstrukturen

Individuen haben im Handlungsraum sozialstruktureller Gelegenheitsstrukturen (wie etwa Berufs-, Betriebs- und regional disparaten Arbeitsmarktstrukturen) mehr oder minder große Chancen über den Verlauf ihres Lebens freie Entscheidungen zu treffen. Dabei sind Individuen in unterschiedlichen Lebensaltern mit verschiedenartigen Anforderungen an die Lebensführung konfrontiert (vgl. Hagestadt 1990).

e) Timing

Das Timing stellt eine eigene Dimension des Bewältigungshandelns berufsbiographischer Entscheidungen dar. Insbesondere in Zeiten eines schnellen strukturellen Wandels, wie er auf dem Transformationsarbeitsmarkt gegeben ist, kann dem Zeitpunkt von Readaptionen eine große Bedeutung für den Qualifikations- und Berufsverlauf zukommen. Entscheidungen, die schnell und sicher getroffen wurden, können sich zu einem späteren Zeitpunkt als voreilig oder "hellsichtig" erweisen. Entscheidungsschwäche zu einem bestimmten Zeitpunkt kann bedeuten, daß Chancen dauerhaft verpaßt wurden. Frühere Handlungen begrenzen die Spielräume für späteres Verhalten, wobei Handlungen in unterschiedlichem Maße revidierbar sind. In das Timing fließen ökonomische und sozialstrukturelle Gelegenheitsstrukturen ein.

f) Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz im zeitlichen Verlauf

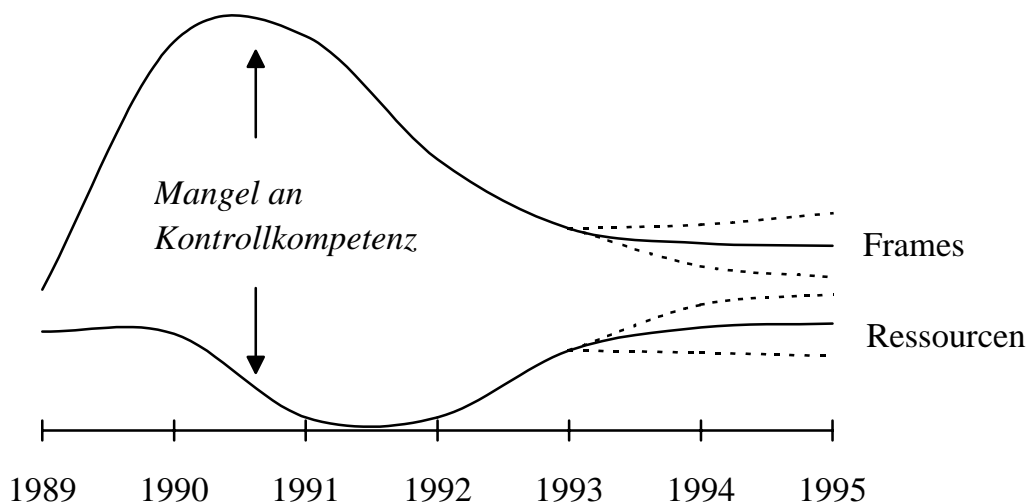
Soziales Handeln, wie auch der spezifische Fall der berufsbiographischen Bewältigung, soll als Kontrolle über Zielvorstellungen und damit als eine Funktion der abwechslungsreichen Beziehungen von Frames und Ressourcen verstanden werden. D.h., erfüllen Ressourcen die in Frames eingelagerten Ansprüche, dann soll von Kontrolle gesprochen werden. Schon Thomas (1910) sah in seinen Schriften zur Kontrolle von Krisen in der Kontrolle eine Kopplungsfunktion zwischen Individuum und Umwelt. Ressourcen stellen dabei potentiell die Mittel bereit, um Zielvorstellungen (soziale Ebene) zu verwirklichen und Identitätsausbildung und -sicherung (psychische Ebene) zu gewährleisten.

Treten Frames in ein Differenzverhältnis zu Ressourcen, so kommt es zu einem Verlust von Kontrollmöglichkeiten und damit zu einer Veränderung von Gewohnheiten und/oder zu individuellen Krisenerscheinungen. Zwei idealtypische Krisenszenarien sind möglich:

1. Ansprüche in der Lebensplanung steigen schneller als die Ressourcen zu ihrer Verwirklichung. Für Elder und Caspi (1990, S. 50) handelt es sich um ein typisches Beispiel für Anfangsphasen raschen Wirtschaftswachstums. Auch die erste Zeit nach der “Wende” 1989 ist durch dieses Verhältnis geprägt. Die erlangten Freiheiten und die Aussicht auf “blühende Landschaften” ließen die Ansprüche der großen Mehrzahl der ostdeutschen Bevölkerung nach oben schnellen und viele erhofften sich durch den Abbau der Lenkungsbürokratie eine Verbesserung am Arbeitsplatz. Zum Teil konnten Ressourcen mobilisiert und investiert werden (Geld und Wissen), die zu DDR-Zeiten geringen Wert hatten. In der Mehrzahl blieb das Ressourcenniveau zunächst bestehen.

2. Die Ressourcen verschlechtern sich, zugleich werden Ansprüche nicht reduziert. Mit der deutsch-deutschen Vereinigung 1990 wurden Ressourcen zum Teil entwertet. Alte soziale Strukturen (Netzwerke und institutionelle Einrichtungen) erodierten und vielfach verfielen die bis dahin verwertbaren Qualifikationen. Der Verlust von Ressourcen erfordert Bemühungen, alternative Ressourcen zu mobilisieren oder richtet einen Appell an Akteure, ihre Erwartungen zu verringern.

Abbildung 2: Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz im zeitlichen Verlauf



Wichtig für das Verständnis des Bewältigungsmodells ist, daß sich das Verhältnis zwischen Aspirationen und Ressourcen im zeitlichen Verlauf verändern kann (vgl. ebd.). Darüber hinaus geht in unseren Modellansatz die Vermutung ein, daß es sich bei Lebensverläufen um einen hochkontingenten Zusammenhang von Frames und Ressourcenkonstellationen handelt und hier das “richtige” Timing Kontrollverluste ebenso mitbeeinflußt wie sozialstrukturelle Gelegenheiten. Zusammen mit Frames und Res-

sources können sich auch personale Handlungsschemata selbst verändern (vgl. Coleman 1995, S. 257).

Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenzen varrieren in ihren Ausprägungen und gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnissen im Verlauf des Transformationsprozesses. Zur Veranschaulichung wird in der Abbildung 2 ein Bewältigungsverlauf dargestellt, wie er sich als idealtypischer Musterfall für das Mittel ostdeutscher Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger und bei abstrahierter gemeinsamer Betrachtung unterschiedlicher Frames und Ressourcen herausstellen könnte. Im Verlauf des Transformationsprozesses gelingt es den meisten Befragten, einerseits über die Mobilisierung von Kontrollkompetenzen im Zusammenhang mit einer Stabilisierung des Erwerbsverlaufes und andererseits einer Komprimierung von Frames auf berufliche Sicherung, ihre Berufsbiographie kontrolliert zu bewältigen. Nach der "Wende" im Herbst 1989 steigt zunächst vor allem das Aspirationsniveau, während hingegen für eine Veränderung des beruflichen Selbstbildes kein Anlaß besteht. Mit der Währungsunion und der Vereinigung 1990 sinkt für viele die Verwertbarkeit der eigenen Ressourcen, die zunächst hochfliegenden Lebenspläne werden nach unten hin revidiert. Mit der Zeit konnten die Ressourcen den neuen Anforderungen in Beruf und Leben angepaßt werden bzw. erhöhten sich einzelne Ressourcen wie etwa Löhne und berufliche Sicherheit und es kommt zu einer kontrollierteren und realistischeren Abstimmung zwischen Wünschen, Vorstellungen und Selbstbildern auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite.

Offen sind vor allem die folgenden Fragen: 1. Welche Elemente des Bewältigungsmodells (Frames, Ressourcen, Kontrollkompetenzen) werden modifiziert und welche bleiben im gesellschaftlichen Transformationsprozeß stabil? 2. Gelingt es Individuen individuelle Handlungsspielräume zu entdecken und zu nutzen, um zu einer subjektiv befriedigenden berufsbiographischen Bewältigung zu kommen? 3. Welche Rolle kommt dabei dem Timing zu und welche Bedeutung haben soziale Gelegenheitsstrukturen? 4. Bestehen gruppenspezifische Unterschiede (Kohorte, Geschlecht, Beruf, Qualifikation)?

2. Methodisches Vorgehen

a) Sampleauswahl

Grundlage der Untersuchung⁷ sind zum einen Hochschulabsolventen der Fachrichtungen (synthetische) Chemie und Tierproduktion⁸ der Universitäten Rostock und Leipzig

⁷ Vgl. zum Datenzugang, zu Auswahlverfahren und zur Datenerhebung der ersten Welle der Untersuchung ausführlich Sackmann/Wingens 1994, Bd. 1, Seite 6f. und Minx/u.a. 1995, S. 4ff.

der Jahre 1985 und 1990. Zum anderen wurden Berufsschulabsolventen der Fachgebiete Chemie und Landwirtschaft, die ihre Abschlüsse in den selben Jahren machten, in die Erhebung einbezogen. Die Auswahl der Untersuchungsgruppe erfolgte nach theoretischen Kriterien. Kontrastdimensionen waren Kohortenzugehörigkeit, Fachrichtung und Geschlecht.

1. In der Risikopassage Berufseinstieg sind die zwei Kohorten in verschiedenartiger Weise von dem Transformationsprozeß betroffen bzw. mit unterschiedlichen Handlungsressourcen zur Gestaltung dieser Statuspassage ausgestattet. Die 1985er Ausbildungskohorte stabilisierte sich beruflich noch zu DDR-Zeiten und gründete eigene Familien. Ihre vergleichsweise gefestigten Lebensarrangements und der Aufbau von Netzwerken könnten Imponderabilien der "Wende" abfedern, gleichzeitig jedoch notwendige Anpassungen von Handlungsressourcen an den Strukturwandel subjektiv erschweren und verzögern. Diejenigen, die ihren Ausbildungsabschluß 1990 absolvierten, trafen auf einen sich im Umbruch befindlichen Arbeitsmarkt, ohne eine berufliche Stabilisierung eingeleitet zu haben. Nach der Theorie der konjunktiven Erfahrungen besitzen jüngere Kohorten eine größere Erfahrungsoffenheit und damit größere Adaptionfähigkeiten an neue gesellschaftliche Verhältnisse als ältere Kohorten.

2. Repräsentiert werden sollten Berufsabschlüsse in der Chemie ebenso wie in der Landwirtschaft. Für die in diesen Berufsgruppen erworbenen Qualifikationen war auf dem Arbeitsmarkt im Transformationsprozeß eine differierende Neubewertung der Qualifikationen zu erwarten. Für Personen mit dem Studienabschluß Chemie bzw. Facharbeiter(innen), die einen Chemieberuf (Facharbeiter für chemische Produktion oder Laborant) erlernt haben, wurde eine hohe Wertbeständigkeit unterstellt. Für Personen, die einen Studienabschluß in der Landwirtschaft (Tierproduzent) erworben haben bzw. für Absolventinnen und Absolventen einer landwirtschaftlichen Lehre (Facharbeiter für Tierproduktion, Facharbeiter für Pflanzenproduktion, Gärtner, Zootechniker), wurde eine drastische Qualifikationsentwertung erwartet. Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen beruflich-sektoralen Ausgangslagen war mit einem differierenden Verhalten hinsichtlich einer beruflichen Neuorientierung zu rechnen.

3. Die im Vergleich zu westdeutschen Frauen hohe Repräsentanz der ostdeutschen Frauen im Berufsleben vor der deutsch-deutschen Vereinigung könnte sich - so die Vermutung - vor dem Hintergrund neuer familiärer und institutioneller Vergeschlechtlichungsprozesse verringern.

⁸ Der Studienabschluß "Tierproduktion" entspricht weitgehend dem Diplomabschluß "Agraringenieur" mit dem Schwerpunkt Tierzucht in der Bundesrepublik.

b) Datenerhebung

In der zweiten Hälfte 1992 wurde die erste Welle der qualitativen Interviews mit 40 Hochschülerinnen und Hochschülern durchgeführt und Mitte 1994 erfolgte die Erhebung der ersten Welle von 27 Berufsschulabsolventinnen bzw. -absolventen. In der zweiten Hälfte 1995 wurde dann dieser Personenkreis ein weiteres Mal befragt. In der zweiten Welle konnten 27 Interviews mit Hochschülerinnen und Hochschülern und 20 Interviews mit Berufsschulabsolventen bzw. absolventinnen realisiert werden. Als Grundlage der vorliegenden Untersuchung dienen die Interviews derjenigen Befragten, die an beiden Erhebungszeitpunkten beiteiligt waren (siehe Abbildung 3). Diese Gruppe unterscheidet sich in ihrer Zusammensetzung mit Bezug auf die oben genannten Kriterien nicht maßgeblich von derjenigen Gruppe der ersten Interviewwelle.

Abbildung 3: Personen mit denen zwei Interviews realisiert wurden nach Abschluß, Kohorte und Geschlecht

| | | Hochschulabsolvent-(inn)en | | Absolvent(inn)en einer Berufsschule | | | |
|----------|------|----------------------------|--------|-------------------------------------|--------|------|----|
| | | Landwirtschaft | Chemie | Landwirtschaft | Chemie | | |
| weiblich | 1985 | 5 | 4 | 2 | 6 | 17 | 31 |
| | 1990 | 2 | 5 | 1 | 6 | 14 | |
| männlich | 1985 | 2 | 4 | - | 1 | 7 | 16 |
| | 1990 | 1 | 4 | 3 | 1 | 9 | |
| | | 10 | 17 | 6 | 14 | n=47 | |
| | | 27 | | 20 | | | |

In der Interviewführung wurde ein standardisierter Leitfaden (siehe Anlage 1) verwendet. In einer narrativen Eingangsphase wurden die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner aufgefordert, ihr Leben seit dem letzten Interview zu erzählen. Danach wurden umfangreiche Nachfragen zu potentiellen Stellen- und Berufswechseln bzw. zu Weiterbildung oder zu Arbeitslosigkeit gestellt. Hier stand das Bewältigungsverhalten, der Nutzen von sozialen Netzen und Fragen des Timings von Handlungen sowie Bilanzierungen von Entscheidungen im Vordergrund. In den Fällen, in denen ein stabiler beruflicher Werdegang vorlag, wurden die Bedingungen der berufsbiographischen Kontinuität erfragt. Im Anschluß daran wurden Bedingungen des familiären Umfeldes thematisiert, vor allem Fragen der Familiengründung und Familienlasten in ihrem Verhältnis zum beruflichen und qualifikatorischen Werdegang. Ein weiterer

Fragenkomplex richtete sich auf vergangene und zukünftige Planungen und Zielvorstellungen, individuelle Handlungsmaximen und die Bewertungen bisheriger Kenntnisse und Fertigkeiten. Hierauf folgten Fragen zur Nutzung und Wirksamkeit von Institutionen am Arbeitsmarkt und die Rolle des Staates zur Bewältigung der (Arbeitsmarkt-)Probleme der Einheit. Zum Schluß folgten Fragen zur Bilanzierung der gesellschaftlichen und der eigenen Entwicklung im Transformationsprozeß.

Um die Vergleichbarkeit der Interviews sicherzustellen, wurden die Fragenreihenfolge, der Wortlaut der Fragen und die Gesprächsführung einheitlich gehandhabt. Die Interviews dauerten ca. 100 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert.

Nach dem Gespräch wurden den Befragten drei psychologische Tests zur Kontrollüberzeugung (vgl. Krampen 1979, 1982), Selbstwirksamkeit (vgl. Jerusalem/Schwarzer 1986) und zum Zeitbewußtsein (vgl. Jugend 1981) vorgelegt. Sie dienten zur Prüfung der Frage, inwieweit die Testergebnisse mit den aus den Interview gewonnenen Erkenntnissen zu den unterschiedlichen Dimensionen der Kontrollkompetenz übereinstimmen. Für unsere weitere Arbeit soll untersucht werden, ob und in welcher Art Skalen zu Kontrollkompetenzen in einer repräsentativen Fragebogenerhebung berücksichtigt werden können. An dieser Stelle liegt der Schwerpunkt auf der Interpretation der Interviewergebnisse.

c) Datenauswertung

Ziel der Datenauswertung war es, die für das berufsbiographische Bewältigungshandeln relevanten Aussagen der Befragten systematisch miteinander zu vergleichen und zu gruppieren. In seiner Auswertungsstrategie orientiert sich das Projekt an abduktiven Interpretationsverfahren (vgl. Strauss 1987; Kelle 1994) und an Verfahren der Idealtypenbildung (vgl. Gerhardt 1986). Zunächst wurde von den Projektmitgliedern anhand von Einzelfallinterpretationen ein Interpretationsrahmen entwickelt, der es dann ermöglichte, zu interviewnahen Auswertungskategorien zu kommen (siehe Abbildung 4). Diese wurden mit Hilfe des Computerprogramms WinMax (vgl. Kuckartz 1995) den Interviewtexten zugeordnet.

Die aus dem Interviewmaterial herausgearbeiteten vorstrukturierten Textteile dienten der Prüfung theoretischer Vorüberlegungen, die dann in weiteren rekursiven Auswertungsschritten als materialgesättigte Hypothesen reformuliert wurden. Unsere Aufmerksamkeit richtet sich besonders auf typisches Bewältigungshandeln der Befragten bzw. unterschiedlicher Befragtengruppen. Die Auswertung beschränkte sich nicht auf die Analyse der zweiten Interviewwelle, sondern es wurden für Auswertungsschwerpunkte Reanalysen der Interviews der ersten Befragungswelle durchgeführt.

Abbildung 4: Vercodungsliste (Kurzfassung)

| | |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Statuswechsel | <i>Timing, Bedeutung von Ressourcen und Frames bei Statuswechsel</i> |
| 2. Bewältigungsstrategien | <i>Handlungsmaxime, Aktivität und Passivität in bedeutsamen Lagen</i> |
| 3. Zukunft | <i>Ziele und Perspektiven</i> |
| 4. Qualifizierung | <i>Erfahrungen mit ...</i> |
| 5. Arbeitslosigkeit | <i>Erfahrungen mit ...</i> |
| 6. Arbeitsmarkt | <i>Stellung auf dem Arbeitsmarkt</i> |
| 7. Familie und Beruf | <i>Geschlechterverhältnis / Lebensarrangements</i> |
| 8. Institutionenhandeln | <i>Handeln von Institutionen / Bewertung</i> |
| 9. Transformationserfahrung | <i>Individuelles Erleben der "Wende" und des Transformationsprozesses / Bilanzierung</i> |
| 10. Ost-West-Lebensweise | <i>Erleben von Westkontakten</i> |

Im Zusammenhang mit der Datenauswertung ist auf eine Besonderheit im Erhebungsdesign aufmerksam zu machen. Im allgemeinen werden qualitative Daten retrospektiv erhoben. Eine Analyse von Retrospektivdaten kann allerdings methodisch nicht ausschließen, daß nachträgliche Rationalisierungs- und Entdifferenzierungsprozesse bei den Befragten ein stringentes und folgerichtiges biographisches Bild erzeugen. Unliebsame Brüche, einstmals wichtige, im Verlauf der Entwicklung an Bedeutung verlierende Ereignisse und Überlegungen können mit der Zeit verblassen und werden nicht mehr thematisiert. Hierin steckt ein erkenntnistheoretisches Problem von materialem Gehalt, denn die Frage, inwieweit für Individuen Handlungsspielräume bestehen (vgl. Weymann 1989), ist aufgrund des Mangels, kausale Zuschreibungen verlässlich erheben zu können, letztlich nicht beantwortbar. Nun ist es in der Interviewführung möglich, eine Erzählung zu provozieren, in der die eigene Rolle des Befragten, seine früheren Erwartungen, Handlungsalternativen, mobilisierbare und nichtmobilisierbare Ressourcen und soziale Gelegenheitstrukturen zum Gesprächsgegenstand werden (in den von uns geführten Interviews sind solche Passagen enthalten). Zugleich ist es möglich, die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner mit gesellschaftlichen Sichtweisen über seine Problemlagen zu konfrontieren und Begründungen für eigenes Handeln zu provozieren (Ansätze zu beiden Gesprächsstrategien finden sich in der "problemzentrierten Interviewführung", vgl. Witzel 1991). In beiden Fällen liefern die Reaktionen der Interviewten Hinweise auf biographische Verarbeitungsstrukturen und das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft. Letztlich handelt es sich bei einer Analyse dieser Informationen jedoch um keine erkenntnistheoretisch befriedigende Lösung, da auch auf diese Weise zeitliche Abfolgen und kausale Zuschreibungen nicht kontrolliert werden können.

Ein Panelerhebungsdesign, wie es unserer Untersuchung zugrunde liegt, bietet die Möglichkeit diesem Dilemma auf einfache Weise zu entgehen. Im Unterschied zu

einmaligen qualitativen Retrospektivbefragungen bestand die Möglichkeit, Konstanz und Diskontinuität von Elementen des Bewältigungshandelns anhand der Aussagen zweier Meßzeitpunkte systematisch miteinander zu vergleichen. Dies ermöglichte erste Modelle zur zeitlichen Abfolge und Kausalität bei verschiedenen Dimensionen des Bewältigungshandelns. Wir fragten in einem ersten Interview unter anderem prospektiv nach beruflichen Zielen, Wünschen und Befürchtungen der Befragten. In der zweiten Welle ließen wir die Befragten retrospektiv über die Zeit zwischen den zwei Interviews reflektieren. Auf diesem Weg erhielten wir Angaben über tatsächliche Erwartungen zum Zeitpunkt der ersten Befragung, sowie Hinweise über Planungen und Strategien zur Erreichung von Zielen, von Ursachen von Perspektivenwechseln und strukturellen Handlungsbedingungen. Damit gelingt es einerseits die bedeutsamen Erwartungsstrukturen (und nicht allein Ereigniswechsel) angemessen in der Analyse zu berücksichtigen und andererseits "zeitabhängige" Biographisierungsfolgen zu kontrollieren.

III. Frames

Unter Frames verstehen wir “Vereinfachungen der Zielstruktur von Situationen ... durch die Angabe *eines* die Situation kennzeichnenden Ziels” (Esser 1990, S. 238; Hervorh. im Orig.). Bei den Frames handelt es sich um ein Basiskonzept von Soziologie, Ökonomie und Psychologie. Schon Adam Smith bestimmte physisches Wohlbefinden und soziales Ansehen als universelle Grundbedürfnisse⁹ und auch in der Psychologie finden wir Modelle, menschliche Bedürfnisse zu hierarchisieren (vgl. Maslow 1981) oder auf eine sehr begrenzte Anzahl wie etwa das Streben nach Überlegenheit, Macht und Geltung bei Adler (1974) zurückzuführen. Unabhängig davon, welche Grundbedürfnisse zugrundegelegt werden, besteht eine wichtige Aufgabe der Sozialwissenschaften darin, sogenannte instrumentelle Ziele oder Zwischengüter (vgl. Kelle/Lüdemann 1995) wie Einkommen, Einfluß oder Wissen zur Erreichung sozialer Wertschätzung auf empirischem Wege zu identifizieren und zu analysieren.

Die Frage der Stabilität von Einfachstrukturen wie Frames ist von erheblicher Bedeutung für die Analyse des dynamischen sozialen Wandels von Transformationsgesellschaften. Den Zielsetzungen und Wünschen von Akteuren wird dabei in den theoretischen Ansätzen der Soziologie in unterschiedlichem Maße Stabilität beigemessen: 1. In den Überlegungen des soziologischen Funktionalismus sind in den Akteuren die unterschiedlichen Zielsetzungen, Handlungslogiken und Codierungen der gesellschaftlichen Teilsysteme als “Akteursfiktionen” repräsentiert (Schimank 1988). Damit Handeln und Kommunikation “sinnvoll” und anschlussfähig ist, müssen sie sich an spezifischen Systemlogiken orientieren. Der Code für die Ökonomie ist zweckrationale Mittelverwendung, der für die Familie Liebe, Intimität usw. Auf diese Weise wird gesellschaftliche Komplexität reduziert, wobei gleichzeitig Institutionalisierungsprozesse in den Vordergrund gerückt werden. 2. Ansätze des Symbolischen Interaktionismus und der Ethnomethodologie unterstellen, daß Relevanzstrukturen und Prioritäten in zeitlicher und situativer Hinsicht in ihrer Plausibilität stetig neu überprüft werden. Die Herausbildung und Stabilisierung von Frames wird als Kommunikations- und Aushandlungsprozeß analysiert.¹⁰ Wie Systemansätze oder auch Rollen- und Sozialisierungstheorien gehen auch Interaktionskonzepte davon aus, daß Akteure ausreichend sozialisiert sind und von ihnen zudem ständige Geltungsprüfungen vorgenommen werden (wie es insbesondere die Ethnomethodologie unterstellt). Diese

⁹ Lindenberg fügte diesen zwei “höchsten Zielen” zögerlich ein drittes Ziel, die Vermeidung von Verlust, hinzu (vgl. Lindenberg 1989).

¹⁰ In Goffmans Verständnis sind Frames: Interpretationsmuster zur Organisation und Planung von Handlungen (vgl. Goffman 1974, S. 21).

Annahme beruht auf stabilen Umweltbedingungen oder klar einzuschätzenden sozialen Wandlungen. Hieraus ergibt sich, daß mit dem undurchsichtigen, dynamischen sozialen Wandlungsprozeß längerfristige Unsicherheiten und Überforderungen der Individuen einhergehen. 3. Anders unsere Überlegung, Frames als grundlegendere und stabilere Zielstruktur zu betrachten. Hervorhebungen eines Ziels bzw. einer zeitlichen und situativen Präferenzstruktur und die Unterlassung steter Reflexion potentieller Alternativen erlauben und fördern "besonnene" Verhaltens- und Prioritätsänderungen. Wechsel von Frames müssen vom Individuum erst dann erwägt werden, wenn Veränderungen der Umwelt nachhaltig und in ihren Wirkungen stabil einzuschätzen sind.

Die auf das Individuum gerichteten Modernisierungsdefizitthesen liegen quer zu diesen Annahmen. Sie treffen keine letzte Entscheidung darüber, ob es sich um Defizite aufgrund von Beharrungen eingelebter Routinen handelt, oder ob das Defizit in situativen und fehlangepaßten Entscheidungen im undurchsichtigen Transformationsprozeß besteht. Zapf beispielsweise spricht so lediglich allgemein "von der Trägheit bestehender Verhältnisse" (Zapf 1994, S. 6) und Pollack betont die neuen Aktivitäten der Ostdeutschen. Sie spannen die "kognitiven und psychischen Kräfte aufs Äußerste" an, doch mangelt es ihnen an einem stabilen und brauchbaren "Orientierungswissen" (Pollack 1992, S.51).

Zur Überprüfung der Bedeutung von Frames werden wir im folgenden individuelle Präferenzhierarchien identifizieren und in ihrer Stabilität beurteilen. Dabei stießen wir in den Interviews auf drei berufsbiographische Interpretationsräume zur Planung von Handlungen: Erstens Wünsche und Zielvorstellungen, zweitens berufliche Identität und drittens Alternativrollenmodell zur Erwerbstätigkeit.

1. Aspirationen

Aspirationen stehen in einem mehr oder minder beweglichem Verhältnis zu Ressourcen. Veränderungen (bzw. Nicht-Veränderungen) des Aspirationsniveaus wie auch Aspirationswechsel können einen wichtigen Teil einer Strategie zur Bearbeitung von Risiko- und Problemlagen darstellen.

Das wohl wichtigste Ergebnis bei der Betrachtung der Aspirationen der Befragten ist, daß sie sich in ihren Zielen, die sie in der ersten und zweiten Welle thematisieren, in der übergroßen Mehrzahl an der Erwerbstätigkeit und hier wiederum vorrangig an der zu erlangenden oder zu erhaltenden beruflichen Sicherheit und Stabilität orientieren. Dies gilt gleichermaßen für beide Absolventinnen- und Absolventenkohorten und unabhängig von dem beruflichen Abschluß und - in dieser Allgemeinheit - zunächst unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit.

Etwa Zweidrittel der Befragten stellen die berufliche Sicherheit in den Mittelpunkt ihrer persönlichen Ziel- und Zukunftsvorstellungen.¹¹

“Ich bilde mir ein, daß ich einen festen Arbeitsplatz habe - und daß sich darauf aufbauen läßt. Inwieweit, das wird dann die Zukunft zeigen” (16/I/HL/M/31)

Die große Bedeutung, die der beruflichen Sicherheit zugemessen wird, überrascht nicht angesichts des hohen Stellenwerts, die der Erwerbstätigkeit von den Befragten ganz allgemein beigemessen wird.

“Über die Zukunft, da mache ich mir eigentlich nicht so viele Gedanken, da hoffe ich nur, daß es mit der Arbeit klappt. Und wenn das klappt, denke ich mir mal, dann kriegst du auch alles andere auch noch in die Reihe” (8/I/LC/W/22).

“Ich hab noch nicht die Stelle, die mir das Leben sichert” (15/I/HC/W/18).

Erwerbsarbeit ist nicht allein Ziel, sondern ebenso Mittel zur Erreichung weiterer Ziele. Bei einer genaueren Betrachtung der Aussagen der Befragten, in denen sie Wünsche und Zielvorstellungen aussprechen, fällt auf, daß die meisten Befragten zum ersten Befragungstermin wie auch noch zum zweiten Befragungstermin pragmatische und kurzfristige Zielvorstellungen benennen.

“Ich hoffe, daß mein Arbeitsplatz erhalten bleibt, und daß wir irgendwie, daß mir das auch weiter Spaß macht dort ... Ansonsten hab ich sicherlich noch ne schwierige Zeit zu überstehen. Also ich werde mir ne andere Wohnung suchen müssen. Wenn das eine einigermaßen stabil bleibt, dann werde ich das andere schon alles irgendwie hinkriegen” (7/I/HC/M/24).

Ein Abgleich mit den beruflichen Verläufen zeigt, daß alleine diejenigen, denen es zu einem frühen Zeitpunkt möglich war, ihre berufliche Perspektive mittelfristig als positiv einzuschätzen, längerfristige Perspektiven in den Blick nehmen. Dies gilt am ehesten für Angestellte in der staatlichen Verwaltung und wissenschaftliche Mitarbeiter an Universitäten. In einem Fall gilt es allerdings auch für eine Facharbeiterin mit stabiler Berufsperspektive in einem Einzelhandelsunternehmen.

¹¹ Der berufliche Werdegang ist Hauptgegenstand des Interviewleitfadens. Dennoch bot die offene Einstiegsfrage, wie auch gezielte Nachfragen zu außerberuflichen Zielen, Wünschen und Lebensumständen, wie die Interviews zeigen, ausreichend Gelegenheit zur Thematisierung alternativer Ziele, die jedoch immer in einem zeitlich nachgelagertem Abhängigkeitsverhältnis zur beruflichen Sicherheit stehen.

“Mir solls gut gehen, ... verdienen, also so, das man gut auskommt, also eher besser als normal (lacht). Und, ja das ist eigentlich so meine Vorstellung. Kinder möchte ich auch haben, später, erst dann wenn mein Beruf, wenn das alles in Gang ist. Heiraten möchte ich auf jeden Fall auch, das gehört dazu, finde ich. ... Ja und ich möchte bis an mein Lebensende oder bis zu meiner Rente eine gute Arbeit haben und gut verdienen, gut leben. Vielleicht mal irgendwann ein Haus haben. Also ich hab schon noch einige Wünsche” (23/I/LL/W/22).

Es sind Frauen, die über Familienbildung nachdenken. Dabei ist allerdings interessant festzustellen, daß Zeithorizonte, die im ersten Interview Herbst 1992 anvisiert worden sind, nicht eingehalten wurden. Die Aspirationen bleiben bestehen bzw. werden verwirklicht. Der Wunsch nach Kindern allerdings wird in die fernere Zukunft verlagert. Im Herbst 1995 stellt die kaufmännische Angestellte fest:

“Eigentlich ist es so, das wir sagen: Ja, wir wollen ein Kind. Aber nun haben wir uns halt die Wohnung gekauft und sagen uns nee, jetzt muß noch ein oder zwei Jahre in Land gehen, damit die finanzielle Situation wieder stabil ist” (8/II/HC/W/145).

Neben der dominanten Größe der beruflichen Sicherheit werden von denjenigen, die sich noch oder wieder im Qualifizierungssystem befinden, weitere Aspirationen thematisiert, die sich jedoch ebenfalls auf die Erwerbstätigkeit richten:

“Meine Zukunft? Bewerbungen und mein Lehrgang weitermachen, bis es irgendwann mal klappt. Wenn der Lehrgang zu Ende ist, dann weiß ich nicht was dann ist. Versuchen, unter allen Umständen ‘ne Arbeit zu kriegen. Das ist die nächste Zukunft” (6/II/HC/M/24).

Eine kleine Gruppe von drei Befragten hebt sich in der Darstellung ihrer Aspirationen ab von den überwiegend genannten materiellen, auf berufliche Sicherheit oder Stabilität gerichtete Präferenzen. Sie nennen “Individualisierungsziele”:

“Noch zwei Jahre Promotion ... Dann hoffe ich ein Jahr Schweden. ... Ich möchte in den nächsten drei Jahren - sagen wir mal so - kein Kind haben und kein so’n festes Familienleben, weil ich mich jetzt noch austoben und austingeln möchte. Das ist schon ganz wichtig, auch gucken - ich möchte auch nicht so’ne feste Bindung haben bevor ich nicht weiß, was passiert nach der Promotion. Wenn ich irgendwo eine Dauerstelle habe, dann kann man sich da leichter in solche Verhältnisse einleben. Aber ich find es auch ganz gut, daß ich frei im Leben bin, daß ich wirklich, daß ich kein Kind habe jetzt, weil ich kann da eben sagen, okay, ich gehe jetzt nach Schweden oder ich bleibe da, oder gehe nach Amerika auf ein Jahr, oder ich ziehe jetzt in eine andere Stadt, das ist doch alles viel einfacher, wenn man alleine ist” (12/I/HC/W/26).

Bei dieser Gruppe handelt es sich um Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Fachgebietes Chemie, die 1990 ihr Diplom machten und die Gelegenheit erhielten, im Anschluß daran Promotionsstellen zu besetzen. Für sie verband sich damit schon zum ersten Befragungszeitpunkt 1992 eine längerfristige und sichere Perspektive, die viele Optionen eröffnete. Auf der Basis hoher Qualifikation und einem mittelfristig stabilen beruflichen Verlauf sind sie die einzigen Personen, die längerfristige offene Zukunftspläne entwerfen (können).

Zusammenfassend gilt: Erwerbstätigkeit und hier vor allem die berufliche Sicherheit und Stabilität stehen bei den meisten Befragten mit weitem Abstand an der Spitze ihrer Präferenzordnung. Das Ziel einer stabilen Erwerbsarbeit gilt bei allen Befragten zugleich als das Mittel eine sichere Lebensperspektive aufzubauen. Die hierauf gerichteten Zielvorstellungen sind im allgemeinen pragmatisch und kurzfristig ausgerichtet. Zu beiden Befragungszeitpunkten, also bis zum Herbst/Winter 1995, zeigten die unsicheren und zum Teil turbulenten Rahmenbedingungen Wirkungen auf die Aussagen der Mehrzahl der Befragten. Mit der Setzung eines nahen Planungshorizontes tragen sie der (vermeintlichen) Prekarität ihrer beruflichen Verläufe Rechnung. Befragte, die stabile und sichere berufliche Verläufe erwarten, entwerfen längerfristige Zukunftspläne. Dabei sind es allein die hochqualifizierten Personen der Profession Chemie, die schon zu einem frühen Zeitpunkt nach der Wende einen vergleichsweise offenen Planungshorizont aufspannen können.

2. Berufliche Identität

Mit dem lebenslangen Prozeß der Individuation und Soziogenese in Institutionen (Familie, Schule, Beruf) und dem allgemeinen Lebensumfeld entwickelt sich personale und soziale Identität. Der Begriff Identität kennzeichnet ein internes Modell, welches das Ich von seinem Selbst konstruiert. Sie ist abhängig von Handlungskompetenzen und der Verfügbarkeit von Handlungsschemata, die wiederum mit sozioökonomischen Lagen und Ressourcen korrespondieren. Identität findet im Zeitraum ihrer Entwicklung ihren Ausdruck in Lebensplänen und Lebensstilen. Grundsätzlich gilt: Die 'Balance' zwischen personaler und sozialer Identität (Mead 1968), zwischen innerer Repräsentation der eigenen (im Leben stehenden) Person und der sozialen Umwelt mit ihren Normen (Werten, Einstellungen) und symbolischen Austauschmedien ist bestimmend für die innere Konsistenz der Persönlichkeit. Dabei kommt der Arbeitstätigkeit in ihrer Auseinandersetzung mit der gegenständlichen und symbolischen Außenwelt eine besondere Bedeutung zu. Ostdeutsche Frauen und Männer setzen die Erwerbsarbeit an die Spitze ihrer Aspirationsordnung. Männer tun dies mit einem so deutlichen Abstand zu möglichen anderen Präferenzen, daß solche in ihren Interviews nicht, oder nur verschwommen wahrnehmbar sind.

Der Aufbau und Erhalt einer beruflichen Identität ist abhängig von der Berufswünscherfüllung, d.h. zum einen eine Ausbildung im Wunschberuf zu machen und zum zweiten längerfristig die gemachten Vorstellungen in diesem Beruf erfüllt zu sehen. Mit den unterschiedlichen Optionen in den verschiedenen Qualifikations- und Berufsgruppen sind differenzierte Anschlüsse an berufliche Identitäten zu erwarten. Dabei könnten sich Kohortenunterschiede herausstellen, da die 1985er Kohorte in der Regel auf eine längere Berufstätigkeit zurückblickt und so die Berufsidentität in dieser Gruppe ausgeprägter sein könnte als in der 1990er Absolventenkohorte.

a) Hochschulabsolventen

Die folgende Textpassage verdeutlicht eine zeitlich konsistent herausgebildete Berufspersönlichkeit.

“Also Beruf kommt von Berufung. Ich fühle mich als Chemiker. Ich wollte das machen, eigentlich seit früher Jugend an. Und ich hab an dem Beruf Spaß, das ist für mich kein Job, und ich möchte das weitermachen. Ich hatte schon mal darum gekämpft, nicht eben als Chemiker, der so sich hat lange und intensiv ausbilden lassen, viel Engagement eingebracht hat auf dieser Strecke, daß ich eben nicht als Pharmavertreter ende Also ich betrachte das als etwas sehr Wichtiges zu arbeiten, an etwas zu arbeiten, wo man einen Sinn sieht. Ja, wo ich weiß, also diese Substanzen, die du hier hast, die werden in großen Mengen auf Äcker gekippt. ... Und das ich an diesen entscheidenden Stellen mit sitze und schaue, was wird aus diesen Substanzen, wie werden die abgebaut, entstehen eventuell irgendwelche Abbauprodukte, die die Umwelt schädigen und wie kann man das vermeiden bzw. aufklären” (17/II/HC/M/799).

Das Erleben eines über die “Wende” bruchlosen Prozesses gelingt allerdings lediglich Hochschulabsolventinnen und vor allem -absolventen im Fach Chemie. Allein bei Personen dieser Berufsgruppe, die von den von uns Befragten noch am ehesten an erworbene Qualifikationen anknüpfen konnten, finden wir bei unseren Gesprächspartnern einen identitätsstiftenden “Produzentenstolz”. Identitätsstiftendes Element hier ist nicht allein der mit der beruflichen Tätigkeit verbundene “Sinn”, etwa einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, sondern ebenso Leistungen und Potentiale, die in der Ausbildung erbracht und erworben wurden und mühevoll (“erkämpft”) und erfolgreich in den Integrationsprozeß eingebracht wurden. Mit der beruflichen Kontinuität stabilisiert sich die berufliche Identität.

Anders stellt sich die Situation für drei Hochschulabsolventinnen im Bereich Chemie dar, für die der Beruf als Chemikerin kein Wunschberuf war und die aufgrund mangelnder eigener Alternativvorstellungen in das chronisch unterbelegte Chemie-studium “hingelenkt” wurden.

“Chemie habe ich damals nur studiert, weil mir nicht viel andere Möglichkeiten blieben. Das einzige, was mich reizte, war Mathe und mein Mathelehrer hatte mich damals davon abgehalten und gesagt: »Mädel, wenn Du Mathe studierst, landest du irgendwann hinterm Papierberg. Bist du sicher, daß du das willst?« Und das war natürlich nicht das, was mir als der große Traum vom Leben erschien. Und da hielt ich Chemie dann doch für was handfesteres” (8/II/HC/W/276).

Sie veränderten ihre beruflichen Ziele und Pläne teilweise schon zu Zeiten der DDR weg von der Chemie hin zu Verlagstätigkeiten oder zur Betreuung von Kindern in eine Kindertagesstätte. Eigene Geburten und schwierige Laborbedingungen, die insbesondere schwangere Frauen belasten (Gefahrenstoffe) oder Frauen mit Kindern beeinträchtigen (Schichtarbeit), ermöglichten auf einfache Weise Ausstiege aus den mittelfristig bindenden Absolventenverträgen. Eine Frau verließ nach der “Wende” den Beruf als Diplomchemikerin und nahm eine Stelle als kaufmännische Angestellte an.

“Ich habe die Promotion an den Nagel gehängt. Im Chemiebereich war doch kein Blumentopf zu gewinnen, es sei denn, man ist so enthusiastisch und fanatisch dabei, daß man nur noch seinen Beruf kennt, und das war ziemlich schnell klar bei mir, daß das nicht so ist, wo ich mein Leben lang drin aufgehen kann. Das hab ich schon in ersten Ansätzen während des Diploms gemerkt und später bei den Forschungsarbeiten” (8/II/HC/W/276).

Alle drei Frauen, die zu DDR-Zeiten ohne eigene Motivation im Chemieberuf tätig waren, hatten auch nach der “Wende” keine Gelegenheit eine berufliche Identität zu entwickeln, da sie unsichere Stellen, Qualifizierungsmaßnahmen und Familientätigkeiten im schnellen Ablauf wechselten.

Insgesamt hat die große Mehrzahl der Befragten einen Berufswechsel vorgenommen. Indem mit der Integration in einen Ausbildungsberuf und der hier erfolgten beruflichen Sozialisation in der Mehrzahl der Fälle eine biographische Identität verbunden ist, stellt sich bei Berufswechslern die Frage, ob und inwieweit berufsbiographische Reorientierungen vorgenommen wurden. Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Bereich Landwirtschaft hatten wenig Chancen ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen. Ein diplomierter Tierproduzent stellt fest:

“Im Moment schätze ich es als sehr schlecht ein, um jetzt in der Tierproduktion zu arbeiten. Viele sind ausgewichen auf Vertreterfunktionen ... Ansonsten hat man als Hochschulabsolvent keine großen Chancen, irgendwo, oder ... Landwirtschaftsministerium vielleicht noch, aber das sind so wenige Stellen” (14/I/HL/M/26).

Insbesondere die Befragten aus der Landwirtschaft haben aufgrund ihrer ländlichen Herkunft, einer familiären Berufstradition und den auch in der Schulzeit ständig aufrechterhaltenen Bezügen zur Landwirtschaft (Mitarbeit bei der Ernte) usw. ein positives Berufsbild. Der Verlust des beruflichen Anschlusses wird vor diesem Hintergrund als ein markanter Bruch wahrgenommen.

“Nach der Wende mußte ich dann feststellen, daß Landwirtschaft absolut nicht mehr gefragt ist. ... Also da hat man ... 7 ½ Jahre, und alles was man damals für Vorstellungen hatte, war alles absolut falsch. Mit einem Tag, mit einem entscheidenden Datum, hat man jetzt auf einmal absolut Schwierigkeiten in dem eigentlich schönen Beruf” (14/I/HL/M/26).

Landwirte und hier insbesondere die 1985er-Absolventinnen und -absolventen, fühlen sich (wie die folgende Wortwahl zeigt, “geistig und körperlich”) eng mit dem studierten Beruf verbunden. Sie haben eine stark ausgeprägte berufliche Identität und verarbeiten “Verluste” schwerer als die anderen Gruppen. Knapp zwei Jahre nach dem Berufswechsel 1990 ist die Verbundenheit mit dem alten Beruf immer noch stärker als mit der neuen Tätigkeit.

“Ich würde keine Minute zögern, meine jetzige Tätigkeit (in einem Ingenieurbüro; d. Verf.) Beruf aufzugeben und wieder zurück in die Landwirtschaft zu gehen ... Da habe ich gelernt, und davon weiß ich was und hab auch fünf Jahre LPG auf dem Rücken” (14/I/HL/M/27).

Auch im zweiten Interview im Herbst 1995, also mehr als fünf Jahre nach dem Wechsel, blickt der Interviewpartner mit zwiespältigen Gefühlen auf seine berufliche Entwicklung zurück.

“Zurückschauend, es ist mir schwergefallen aus der Landwirtschaft wegzugehen und weil es eigentlich mein Beruf war, den ich gelernt habe und den ich mir eigentlich auch gewünscht habe. Ich wollte ja auch nichts anderes machen. Aber andererseits ...” (14/II/HL/M/520).

Als Versicherungsvertreter in einer öffentlichen Versicherung äußert er sich heute zugleich jedoch auch begeistert über seine neue Tätigkeit, die er ausführlich beschreibt. Ungeachtet der Schwierigkeiten, denen er sich in seinem neuen Beruf ausgesetzt sieht, schöpft er aus der zu erwartenden Marktentwicklung prospektiv Anerkennung.

“Die ganze Mentalität der Leute ist ja so, daß Versicherungsvertreter nicht zu den beliebtesten Menschen gehören. Aber das wird sich ändern. Weil die Leute auch hier in den neuen Bundesländern, die müssen damit leben, alles mehr oder weniger alles zu

versichern. Wenn die Rentenversicherung irgendwann mal hier sich, sich 'n Hals bricht, ... Krankenversicherung ist auch schon mächtig am hinken, also daß so diese amerikanischen Verhältnisse irgendwann ins Haus stehen, daß sich jeder selber privat versichern muß, denn sieht die Sache schon wesentlich anders aus. Zum andern ist es auch so, daß der Job eigentlich sehr anspruchsvoll ist, weil ... unwahrscheinlich viel Rechtswissen und Tarife sind, dranhängt, um vernünftig beraten zu können” (14/II/HL/M/3).

Der Befragte unterscheidet jedoch in seiner Wortwahl seinen neuen “Job” von dem einmal gelernten und unfreiwillig verlassenen “Beruf”. Zentral für die Erlangung einer neuen beruflichen Identität ist vor allem eine ausgiebige und erfolgreiche Qualifizierung in dem neuen Tätigkeitsfeld.

“Ich muß dazu sagen, daß unsere Firma recht gut ausbildet, also das ging eigentlich recht fließend. Ich hab' überhaupt keine Ahnung von Versicherungen gehabt ... Und wir haben von Anfang an also richtig Ausbildung gehabt und haben uns praktisch dann eingearbeitet in den Job. Und jetzt, na ja, dieses Jahr hab' ich dann, hab' ich den Abschluß mit 'ner Berufsverbands-Prüfung. ... Es ist so gelaufen, daß die, die Ö. die Lehrgänge angeboten hat. Was heißt angeboten, die mußten wir wahrnehmen und hat auch die Lehrgänge finanziert, also ... das war das Ziel der Ö. gewesen, also qualifizierte Leute zu haben, also es sind viele mit Hochschulabschluß dabei” (14/II/HL/M/3).

Wichtig ist dabei nicht allein die mit der Qualifikation verbundene berufliche Sozialisation in den neuen Beruf, sondern zugleich auch die Tatsache, daß “qualifizierte Leute” gesucht wurden, der Neuanfang also nicht als ein beruflicher Abstieg wahrgenommen worden war. Der neue Beruf vermittelt, bei aller Schwierigkeit, die mit dem Image des Versicherungsvertreters verbunden ist, ein neues Selbstwertgefühl.

Problematischer ist es, wenn Ziele und Wünsche nicht eintreffen, wenn also die Empfindung eines Identitätsverlustes mit einer Abstiegswahrnehmung gepaart ist. Hier ist die Suche nach einer neuen beruflichen Identität nachhaltig erschwert.

“Eigentlich ist das bloß ne Bürostelle und ein reiner buchhalterischer Job, ein Diplom muß man dafür nicht haben (13/II/HL/W/50). ... Tja, im Prinzip so, daß ich mir erst mal Ambitionen aus dem Kopf geschlagen hab, hier irgendwas zu werden - das war ja eigentlich so, wenn man Diplom gemacht hat oder studiert hat, daß man irgendwann mal so 'ne leitende Funktion macht. Das man irgendwann ein Kollektiv hat oder irgendwas und irgendwie seinen selbständigen Bereich hat, den man denn leitet. Und das war nachher vorbei. ... Also ich würde sagen, man hat irgendwo zurückgesteckt ... und habe mich in meinem Schicksal ergeben” (13/II/HL/W/429).

Diese Abstiegsempfindung wird von einer Tierproduzentin thematisiert, die 1990 ihren Abschluß machte. Auch mit geringen eigenen beruflichen Erfahrungen hat sie in der Zeit ihrer beruflichen Qualifizierung begonnen, eine Berufsidentität zunächst vor allem in Form einer Statusidentität aufzubauen, die, nachdem der berufliche Status nach der “Wende” nicht mehr erreichbar war, nicht leicht aufgegeben werden konnte. Auch in der 1990er Absolventenkohorte haben wir es bei Berufswechseln mit Verlusten alter Berufsidentitäten zu tun, auch wenn sie in der 1985 Kohorte stärker ausgeprägt sind.

b) Facharbeiter

Das berufliche Feld Landwirtschaft wurde von allen Befragten, Hochschulabsolventen bzw. -absolventin wie Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung, als Wunschberufsfeld bezeichnet. Es sind Personen, die auf dem Lande groß geworden sind und die wissen was sie beruflich nach ihrer Ausbildung in ihrem Beruf erwartet. Die Chemiefacharbeiterinnen und -arbeiter hingegen sind vor allem aufgrund der territorialen Wirtschaftsstruktur und der in “Chemieregionen” hohen Bedarfe in ihrer Wahl eingeschränkt.

“Das war früher so, Chemiefacharbeiter, das wurde en gros ausgebildet. Alle, die jetzt nichts mehr gekriegt hatten, wupp, in die Schiene rein” (5/II/LC/W/579).

Für den größeren Teil der Befragten war der Chemieberuf eine “Notlösung” (1/I/LC/W/3), mit der man sich arrangierte *“und die im Endeffekt doch Spaß gemacht”* (ebd.) hat.

Nach der “Wende” ist es für alle Facharbeiterinnen und Facharbeiter schwer einen beruflichen Anschluß zu halten. Sie wechselten die Berufe und vor allem die Absolventinnen und Absolventen im Bereich Landwirtschaft zugleich auch die Branche. Berufswechsel werden als tiefgreifende biographische Einschnitte erlebt und auch nach fünf Jahren sind in neuen beruflichen Tätigkeiten keine stabilen beruflichen Identitäten entwickelt worden. Auch wenn hier geringere Abstiegs Erfahrungen gemacht worden sind, als etwa bei den diplomierten Landwirtinnen und Landwirten, zeigen sich auf der Basis der neuen Tätigkeiten in den Interviews keine Hinweise auf die Herausbildung stabiler Berufspersönlichkeiten. Vor dem Hintergrund der prekären Beschäftigungssituation und der damit verbundenen sozialen und ökonomischen Unsicherheit weicht das vormalige Engagement und Interesse an dem Beruf nach der “Wende” einer “Job-Mentalität”, in der gearbeitet werden muß, um zu verdienen.

“Beruf ist jetzt nicht mehr Beruf, Beruf ist jetzt Existenz” (5/II/LC/W/579).

Modifikationen der Haltungen im Beruf haben zum Teil eine deutliche Ausprägung. In dem Fall einer Altenpflegerin veränderte sich die “berufliche Bestimmung” zur Pflege

und zu einem sozialem Umgang mit Menschen zu einem “Existenzkampf” um Ressourcen, wie die folgende Aussage in deutlicher Form zum Ausdruck bringt.

“Früher habe ich ausschließlich für die Patienten gearbeitet und auch viel von meiner Freizeit geopfert, mach ich jetzt echt nich' mehr. Und dann sage ich das denen auch, daß es dann ihr Problem is' und sie damit klarkommen müssen, wenn irgendwas is'. Und das finden, na - finden viele dann zu hart vielleicht” (4/II/LC/W/456).

Noch in der direkten Nachwendezeit, in der sie als Hauswirtschaftshilfe tätig war, und in der Zeit ihrer Ausbildung zur Altenpflegerin Mitte 1991 hielt sie den Anspruch eine gute Betreuung zu liefern aufrecht. Es gelang ihr in der Ausübung ihrer Tätigkeit jedoch nicht, ihren Anspruch an den Beruf in eine berufliche Identität aus dem Beruf zu übertragen. Der Identifikationsmangel mit der nunmehr ausgeübten beruflichen Tätigkeit erlaubt es nicht eine berufliche Identität aufzubauen, auch wenn die Befragten eine solche Haltung mit dem Verweis auf eine bessere Vergangenheit bedauern.

“Früher habe ich mich danach gerichtet: was würde einem Spaß machen und was möcht' ich lernen. Und heute ... wird doch nur noch danach ausgesucht, ... was ich überhaupt kriege” (20/II/HL/W/663).

Insgesamt gilt: Berufswechsel haben deutliche Konsequenzen für die berufsbiographische Identität. Mit Ausnahme der Aussagen der studierten Chemikerinnen und Chemiker, die in der Regel den Anschluß in ihrer Profession halten konnten, läßt sich die Mehrzahl der Äußerungen der bisher betrachteten Hochschulabsolventinnen und -absolventen wie auch der Facharbeiterinnen und Facharbeiter zur beruflichen Identität in Richtung eines Verlustes deuten. Abhängig ist die Verarbeitung des Berufswechsels insbesondere von der Tätigkeitsdauer im vorherigen Ausbildungsberuf, die wiederum abhängt von der Berufswunscherfüllung der Befragten. Auch in neuen Tätigkeiten ist eine berufliche Identität in der Regel bislang nicht aufgebaut worden. Hier sind es insbesondere Abstiege, die eine biographische Verarbeitung behindern. Auf der anderen Seite fördert - wie das Beispiel des Versicherungsvertreters zeigt - die Neu- und Weiterqualifizierung die berufliche Identitätsfindung im neuen Beruf.

Auch in den Fällen, in denen berufsbiographische Deformationen den Aufbau von beruflichen Identitäten behindern, kommt es interessanterweise nicht zu Identitätskrisen. Auffälligstes Merkmal in den Interviews unserer Untersuchung ist das konsequente Festhalten an der Erwerbsorientierung. Es sind gerade die damit verbundenen Mühen, die es den jungen Erwachsenen ermöglichen, ihre personale und soziale Identität, also interne Bedürfnisse und externe Erwartungen, zusammenzubinden. Befragt nach ihrem beruflichen Werdegang stellt eine Tierproduzentin fest:

“Der berufliche Werdegang hat ungeheure Kraft gebraucht, ... Wir haben alle 1990, ... als die Suche dann begann, das Umorientieren, da haben viele angefangen bei R. Und von diesen ... dreißig Leuten waren jetzt zum Schluß noch sechs, unter anderm ich. Und ich war die einzige Frau mit Kind. .. Für mich stand klar fest, ich kann das nicht ewig. Aber ich habe es eben so lange durchhalten können, auch weil ich Erfolg hatte ... und das hat mich natürlich auch gestärkt” (1/II/HL/W/63).

Das hier ausgedrückte Selbstbewußtsein resultiert nicht unmittelbar aus dem Berufswechseln, sondern aus dem Erfolg, sich in einer Tätigkeit überhaupt erfolgreich behauptet zu haben. Solche “Berufswechselidentitäten” sind, unter der Voraussetzung relativer Arbeitsplatzstabilität, durchaus in der Lage Berufsidentitäten (zunächst) zu ersetzen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil den in Ostdeutschland bestehenden sozial normierten Vorstellungen eines geordneten Lebens- und stetigen Erwerbsverlaufes entsprochen werden kann.

3. Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit

In der DDR übernahmen die Frauen in großer Mehrzahl die ihnen staatlicherseits zugeordnete und durch familienpolitische Maßnahmen erleichterte Doppelrolle als vollwertig qualifizierte Arbeitskraft und Mutter (vgl. Huinink/Wagner 1995, S. 148ff.). Nach der Wende besteht für Frauen, insbesondere dann, wenn sie kleine Kinder haben, eine gesellschaftlich anerkannte Alternative zur Erwerbstätigkeit, die Familienarbeit.

Vielfach wird in der Literatur davon ausgegangen, daß Frauen aus dem Erwerbsleben heraus in eine Nur-Hausfrauenrolle hinein gedrängt werden. Ein solches Risiko besteht, insbesondere dann, wenn in den Familien der Frauen kleinere Kindern zu betreuen sind (vgl. Bertram 1992). Der Verdrängungsprozeß erfolge, so die Autoren, entgegen der hohen Erwerbsneigung (vgl. Nowossadeck 1994, S. 617f.; Infas 1991), trotz einer besonders stark ausgeprägten Abneigung gegen eine Nur-Hausfrauen-Tätigkeit (vgl. Infas 1991; Schenk 1992), entgegen einer entwickelten Routine im “Balanceakt der Vereinbarung von Familie und Beruf” (Schlegel 1995, S. 117) und ungeachtet der Tatsache, daß Frauen durch hohe, mit den ostdeutschen Männern vergleichbare, Qualifikationen sowie eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zu kennzeichnen sind (vgl. ebd.). Im folgenden Abschnitt werden wir auf diesen Verdrängungsprozeß eingehen und zeigen, in welchem Umfang und aus welchen Gründen heraus Frauen sich in eine Alternativrolle zur Erwerbstätigkeit begeben.

a) Zur Erwerbsarbeitsorientierung von Frauen

Frauen haben zum Befragungszeitpunkt sechs Jahre nach der “Wende” eine hohe Erwerbsneigung. Diese besteht nicht allein aus ökonomischen Kalkülen, sondern wird

darüber hinaus mit allgemeinen sozialen und kulturellen Beziehungsaspekten begründet:

“Man nimmt mehr teil am Leben, wenn man im Beruf ist” (24/II/HC/W/361).

Häufig werden in den Aussagen persönliche, beruflich identifikatorische Aspekte hinzugefügt:

“Geld würde erst an zweiter Stelle kommen. Unabhängig, also ich möchte schon was eigenes machen. ... Daß ich da was eigenes, mich selber beweisen kann” (27/II/ HL/W/397).

Vor dem Hintergrund der umfangreichen Argumentationsbasis, die zugleich persönliche, soziale, kulturelle und ökonomische Aspekte umfaßt, ist es plausibel davon auszugehen, daß die Orientierung an der Erwerbsarbeit, zumindest für die von uns befragte Altersgruppe, auch zukünftig fortbestehen wird. In gleichberechtigter Ergänzung besteht bei den Frauen eine Familienorientierung, die aufgrund einer, bei der Mehrzahl der Frauen fortbestehenden Gleichzeitigkeit von Berufs- und Familienorientierungen, keinen Hinweis auf den Wunsch nach einer Hausfrauenrolle darstellt. Die meisten Frauen antworteten wie in dem folgenden Beispiel:

“Ich würde gerne immer arbeiten eigentlich oder immer 'n Beruf haben wollen, äh, vielleicht mit Kind. Nicht immer dann 'n ganzen Tag sondern 'ne zeitlang halbtags, aber ich würde gerne in dem Beruf, äh, weiter ausüben trotz Familie” (24/II/HC/W/361).

b) Alternativrollenmodelle

Gelebte Alternativrollenmodelle finden wir nur in vergleichsweise wenigen Fällen. Abhängig gemacht wird die Entscheidung zu einer Alternativrolle dann vor allem von den starren Zeitordnungen von Institutionen (Betriebe wie Kindergärten). Teilweise sehen die Betroffenen dann keine andere Wahlmöglichkeit, als die zu einer strikten Familienorientierung.

“Sie haben gesagt: »Entweder, Sie machen jetzt Marktleitervertretung, oder es geht einer.« Und ich habe es dann gemacht, bloß, wie es dann so schlimm geworden ist, daß ich zweimal am Tag los mußte, da habe ich dann - mein Mann, der ist abends immer so spät von der Arbeit gekommen - da hatte ich keinen, der meine Kleene holt. Mein Schwager hat es gemacht. Bloß, dem seine Mutter ist herzkrank ... Und da habe ich dann versucht, irgendwie das mit denen zu klären, und das ging eben nicht, naja, und dann wollten sie mich loswerden. Haben wir einen Auflösungsvertrag gemacht” (8/II/LC/W/20). “... Sie hat überhaupt nicht mit mir (hm) eine andere Möglichkeit

gesucht. Es gab nur die beiden Möglichkeiten. Entweder, ich lasse mich weiter zweimal am Tag von denen terrorisieren da oben, oder ich höre ganz auf und kümmere mich um meine Familie. Ich habe es mit R. (Tochter) gemerkt, wie schlimm das manchmal gewesen ist. ... Die hat echt darunter gelitten, weil ich ja keine Zeit mehr für sie hatte” (8/II/LC/W/20).

Weniger das Fehlen von Kindergartenplätzen bzw. die Ausdünnung von Kinderversorgungseinrichtungen (vgl. Crow/Hennig 1995, S. 114ff.) als vielmehr die verkürzten, starren und mit einer Berufstätigkeit konfligierenden Öffnungszeiten (im genannten Fall: 7.00 bis 16.30 Uhr) behindern eine Vollerwerbstätigkeit. Auf der anderen Seite sind Arbeitgeber vielfach nicht bereit, zumindestens bei Frauen mit kleinen Kindern auf flexible Arbeitszeitanpassungen (etwa Überstunden) zu verzichten. Insbesondere in den präkeren “Jedermann-tätigkeiten” finden sich zeitlich flexible Arbeitszeitsysteme, die ein verlässliches Zeitarrangement von Familie und Beruf verhindern. Es ist jedoch gerade dieses Arbeitsmarktsegment, das den Berufsschulabsolventinnen, die ihre berufliche Stellung verloren und die keinen neuen beruflichen Abschluß machten, einen Beschäftigungszugang eröffnet. Der Anteil von Frauen mit Kindern ist in diesem Segment erwartungsgemäß hoch.

Doch nicht allein institutionelle Zwänge, sondern auch der individuelle Umgang mit Familienbildung und beruflicher Tätigkeit bestimmen die Ausgestaltung des Verhältnisses von Familie und Beruf. Hier deuten sich kohortenspezifische Differenzen an, die zugleich als wichtige erste Anzeichen für einen Wandel in der Familien- und Erwerbsverlaufsstruktur zu interpretieren sind. Im folgenden Fall übernimmt eine Gärtnermeisterin neben der Betreuung ihrer zwei Kinder (diese sind acht und zwei Jahre alt) und anstelle einer ihr angebotenen Tätigkeit in der Landwirtschaft die Betreuung ihrer schwer pflegebedürftigen Großmutter.

“Weil mir auch das Umfeld der Firma nachher nich' gefiel, ... dort war nur ein Gewurschtele. ... Hab' ich lieber gesagt, ich mach' das, daß ich die Oma pflege. Ansonsten hätte dann meine Mutti, die noch Arbeit hat im Obstbau, gekündigt werden müssen oder die hätte nachher gekündigt. Und mit der Oma is' es ja so, die kann jeden Tag, kann was passieren und da is' sie nich' mehr da. Und die Mutti kriegt dann keine Arbeit mehr. Bei mir sieht's also schon wirklich noch besser aus” (22/II/LL/W/48).
“Ja. Ich mach das jetzt nich' nur also ganztags, ich hab' noch 'n Teilzeitjob ... und zwar, ... die suchten also Landschaftsmeister, Landschafts-/Gartenmeister in so'ner Umschulungsfirma und ... haben sie mir angeboten, daß ich morgens stundenweise als Dozent gehen kann” (22/II/LL/W/204).

Pflege und Kindererziehung nehmen hier einen großen Teil der täglichen Zeit ein, dennoch wird versucht zumindest “stundenweise” den Anschluß an eine berufliche Tätigkeit zu halten. Schon vor der “Wende” geübt im Umgang mit der Familien-

Berufsbalance und einer im Berufsleben gefestigten Erwerbsorientierung, versuchen die Frauen an einer Parallelstrukturierung von Familie und Beruf auch dann festzuhalten, wenn erhebliche familiäre Aufgaben zu bewältigen sind. Im Kontrast dazu finden wir in der 1990er Absolventinnen- bzw. Absolventenkohorte erste Hinweise auf eine Auflösung dieser Parallelstruktur zugunsten eines zeitlich verkoppelten Familien- und Erwerbsverlaufes der in Westdeutschland vorherrschend ist.

“Im Moment finde ich, es ist kein Platz für 'n Kind, aufgrund der Sache, daß ich halt wirklich, ich möchte gerne berufstätig sein. Ich weiß nicht, ob mich das ausfüllt, wenn ich dann 3 Jahre zu Hause bin, 'n Kind habe. Na gut, während der Zeit vielleicht schon, aber nach den 3 Jahren will ich ja auch weitermachen, da will ich ja dann wieder einsteigen. ... Ich möchte, wenn ich ein Kind habe, ... oder nicht nur ein Kind, zwei Kinder <lacht>, meinetwegen auch drei Kinder, dann will ich aber auch Zeit haben. Dann will ich mich halt auch um das Kind kümmern. ... Es ist schon wichtig, daß man dann drei Jahre zu Hause bleibt. ... Ich, stell' mir das nicht unbedingt ideal vor, wenn ich das Kind dann nach 'm Jahr, wie das jetzt auch viele andere machen, ... das Kind schon mal der Oma, oder der Pflegemutti gebe und ich geh' wieder arbeiten, damit ich ja meine Arbeit behalte. Ich weiß nicht, ob mich das, ich glaub', das würde mich dann auch nicht befriedigen” (15/II/LC/W/471).

Es läßt sich festhalten: Frauen haben - ebenso wie Männer - eine hohe Erwerbsneigung. Gleichzeitig besteht bei Frauen eine Familienorientierung fort. Die meisten Frauen sind entweder berufstätig oder leben eine Parallelstruktur mit Beruf und Familie. Insbesondere starre Zeitregime von Institutionen erschweren oder verunmöglichen die Aufrechterhaltung einer Parallelstruktur. In wenigen Fällen finden wir Hinweise auf Alternativrollenmodelle. Doch auch sie beinhalteten keine klare Orientierung auf eine Nur-Hausfrauenrolle. In den genannten Beispielen wird trotz der Pflege der Großmutter und der Betreuung von Kindern eine Erwerbstätigkeit aufrechterhalten, oder der Berufs- und Familienverlauf wurde - wie im letzten Beispiel - als ein zeitlich im Wechsel verkoppeltes Modell entwickelt.

4. Zusammenfassung

Der Frame einer starken Erwerbsorientierung stabilisiert im Transformationsprozeß das Bewältigungshandeln. Dies nicht nur bei jenen, die - wie Diplomchemikerinnen und vor allem Diplomchemikern - vergleichsweise bruchlos ihren Qualifikations- und Berufsverlauf fortsetzten, sondern auch bei jenen, die stärkere Friktionen zu bewältigen hatten. Alle Interviewten richten ihre Bewältigungsstrategien in erster Linie auf die Herstellung von beruflicher Sicherheit und Stabilität. Dieses Ziel gilt als Garant für eine sichere Lebensperspektive. Dabei besteht bei der Mehrzahl der Befragten auch fünf Jahre nach der Wende Verunsicherung über die eigene berufliche Zukunft. Dies

hat Folgen für die Ausbildung von Planungshorizonten in allen Lebensbereichen. Bis auf die Diplomchemikerinnen und Chemikerinnen und Chemiker, die ungebrochen und zum Teil ohne Arbeitgeberwechsel einen beruflichen Anschluß gefunden haben, thematisieren die Befragten kurzfristige konkrete Zielvorstellungen. Es ist die Sicherung der aktuellen Existenz, die wiederum mit Ausnahme der genannten akademischen Chemiker für die Befragten im Vordergrund steht, und so wird mit der ausgeübten neuen Tätigkeit (noch) keine berufliche Identität, sondern eine "Job-Mentalität" verknüpft. Darüber hinaus weicht das vor der "Wende" bestehende Parallelmodell Familie *und* Berufseinstieg einem Abfolgemodell, in dem die Familiegründung *nach* dem Berufseinstieg erfolgt (vgl. Sackmann u.a. 1996). Erst in wenigen Fällen, in denen in der Zeit nach 1991 zweite und dritte Kinder geboren wurden, finden sich bei Frauen Andeutungen eines Alternativrollenmodells einer Hausfrauen- und Familienrolle (vgl. Offe/Hinrichs 1977). Bei dieser kleinen Gruppe von Frauen wird die Chancenlosigkeit eines Wiedereintritts in Erwerbstätigkeit, deren Mißlingen als leidvoll empfunden wird, durch eine Orientierung auf die Familie kompensiert. Doch auch in dieser Gruppe wird weiterhin versucht, eine Tätigkeit aufzunehmen.

Für die große Mehrzahl der Befragten gilt damit, daß es im Übergang stabile individuelle Zielvorstellungen gab, die im Prozeß der Wende deutlich auf die Spitze der Präferenzhierarchie, nämlich die Erwerbsarbeit, zugespitzt wurden. Frames sind über die "Wende" hinaus beharrlich weiterverfolgt worden, erfuhren dann jedoch, nachdem die Wege der Veränderung deutlich wurden, in der jeweiligen Ausgestaltung der Mittel der Zielverfolgung (Qualifizierung, Stellenerhalt, schnelle bedingungslose Stellensuche) Ausdifferenzierungen. Die Konsequenz und das Maß an Realitätsangemessenheit, die verfolgte Zielperspektive zu erreichen, so deutet sich schon an dieser Stelle an, spricht gegen die These eines individuellen Modernisierungsdefizits. Im folgenden wird genauer aufgezeigt, welche Ressourcen die Befragten in ihrer Entscheidungs-umsetzung zur Erfüllung ihrer Frames aktivieren können.

IV. Ressourcen

Dem bedeutenden Frame Erwerbstätigkeit entspricht auf Seiten der Ressourcen die berufliche Sicherheit. Nachdem im folgenden zunächst auf die Bedeutung beruflicher Sicherheit eingegangen wird, werden im Anschluß daran die Berufsqualifizierung und Netzwerke als zentrale berufsbiographische Stützmechanismen analysiert. Zum Schluß wird die Rolle der Familie thematisiert.

1. Berufliche Sicherheit

In beiden Gesellschaften, in der DDR wie die Bundesrepublik, hatte bzw. hat die Erwerbsarbeit sowohl für die Individuen als auch für das gesellschaftliche Selbstverständnis einen hohen Rang. Eine erfolgreiche Teilhabe im Erwerbssystem sichert die aktuelle und - gekoppelt auch an das soziale Sicherungssystem - die spätere ökonomische, die soziale und die kulturelle Stellung von Individuen und Familien. Dabei war der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung in der DDR höher als in Westdeutschland. Die Ursache liegt hier vor allem in der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Vor diesem Hintergrund messen auch die Subjekte der Erwerbsarbeit eine besondere Bedeutung in der biographischen Lebensgestaltung zu. Nachdem im folgenden zunächst auf diese Ressourcenfunktion eingegangen wird, sollen im Anschluß daran Chancen- und Risikenstrukturen berufliche Sicherheit herzustellen oder zu erhalten thematisiert werden.

a) Die Einbindung in die Berufsstrukturiertheit

Beruf und Familie, Freunde und Arbeitskollegen waren in der DDR auf vielfältige Weise miteinander verbunden (und wurden beispielsweise durch die Kollektive, Betriebskindergärten, organisierte Reisen usw. zugleich von Seiten des Staates und durch die Betriebe institutionell gefördert). Mit der "Entlassung" aus ihren solidarischen Versorgungsgemeinschaften in die disparateren familien- und arbeitsbiographischen Institutionalisierungsmuster der westdeutschen Gesellschaft weisen die Befragten dem nunmehr knappem Gut Erwerbsarbeit eine bedeutsamere Rolle zu, als sie es zu DDR-Zeiten taten:

"Ach, ja - früher hat sich alles so gemischt so'n bißchen, privat und beruflich, Und jetzt is' man eben wirklich knallhart darauf angewiesen, daß man Arbeit hat. Und wenn nich', is' man außen vor" (4/II/LC/W/456).

Das bundesrepublikanische Übergangssystem von der Ausbildungsphase in den Beruf ist durch ein im Vergleich zu anderen westlichen Ländern erhebliches Maß an institutioneller Regulierung gekennzeichnet. Dieses System stellt dabei Sicherheiten für diejenigen bereit, die zertifizierte Leistungen im Ausbildungssystem erbringen. Mit zunehmenden Arbeitsmarktproblemen in den achtziger und neunziger Jahren werden jedoch institutionalisierte Übergänge zunehmend durch individuelle Übergangsrisiken ergänzt. In Krisensituationen weisen betriebliche Arbeitsmärkte eine Tendenz zur Schließung auf, die einerseits bestehende Beschäftigungsverhältnisse schützen, andererseits Zugänge auf den direkten Übergang von der Ausbildung in den Beruf verengen.

Mit der Erwerbsarbeit verbinden die Befragten vor allem zwei Merkmale. Es wird von allen Befragten die materielle Bedeutung hervorgehoben. Über den Beruf werden die ökonomischen Lebensgrundlagen gesichert.

“Ja, daß es einfach noch wichtiger ist, einen Beruf zu haben und daß man halt Geld verdient, daß man leben kann” (2/II/HC/W/322).

Neben diesem materiellen Arbeitsverständnis wird zum zweiten der Aspekt der Erlangung von Selbstbewußtsein angesprochen.

“Also was gleich nach der Wende dazukam, das war ja diese allgemeine Verunsicherung ... und mir ist das damals unheimlich schwergefallen mit diesem Beruf und die Wende anzunehmen. Aber trotzdem bin ich eigentlich froh, daß ich durchgehalten habe, weil jetzt bin ich so selbstbewußt wieder geworden, daß ich sage, also wenn ich das jetzt alles durchgestanden habe, dann kann mich so leicht nichts erschüttern. Also das gibt mir Mut und Hoffnung, die ich schon ewig nicht mehr in mir getragen habe. Das hab ich jetzt eigentlich erst wiedererlangt mit dieser neuen Tätigkeit” (1/II/HL/W/376).

So, wie der Verlust der Arbeitsstelle und des Berufes als Ungewißheit produzierend erlebt wird, so ist der berufliche Neuanfang zugleich ein Hort schöpferischer Kraft der in unterschiedliche Lebensbereiche ausstrahlt. Dabei werden der Verlust der Erwerbsarbeit und die Verunsicherung über die allgemeine Entwicklung nach der Wende zusammengedacht, während der Prozeß des “Durchstehens” vor allem mit der beruflichen Entwicklung verknüpft und entsprechend thematisiert wird. Hierin drückt sich auch die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit aus, wie sie in den Frames der Befragten nachgezeichnet werden konnte. Zugleich wird aber auch das vom Individuum erarbeitete in die “Welt” des Tätigen hineingearbeitet. Dadurch gewinnt er an Ständigkeit in der Welt und schafft eine Basis auf der Planungshorizonte gedeihen können.

Mit dem Abschied von der hierarchisch organisierten Lenkung im “vormundschaftlichen Staat” (Henrich 1989), in dem Ausbildung, Berufseinmündung und Berufsverläufe als ‘sichere’ Übergänge und Passagen begriffen werden können, und der Überleitung zu Konkurrenzdemokratie und Marktwirtschaft, vergrößert sich für den einzelnen der Horizont seiner Handlungsspielräume (vgl. Weymann 1989). Diese Entwicklung nehmen die Befragten sehr bewußt wahr. Sie schildern die Ambivalenz von gewonnener Freiheit und ihrer Schwierigkeit, die neuen Räume zu füllen.

“Vor der Wende ging alles seinen Dibbeldabbeldu, da wurde dir gesagt: »Du machst deine Lehre, dort und dort fängst du an im Betrieb«; und da wußte man, man konnte in dem Betrieb bleiben bis zur Rente, wenn sich nirgend was anderes einstellt. Und jetzt is' man ja - wollen mal sagen - frei, man kann sich entscheiden, man macht das, man macht das, macht das. Und das is' eigentlich, das ist sehr schwer. Weil nicht nur dazu kommt, daß man jetzt mehrere Möglichkeiten hat, wo man sich entscheiden muß, sondern auch den Mut dazu finden, was will ich selber, wie will ich mich entwickeln, was will ich selber tun?“ (22/II/LL/W/462)

Dabei ist es nicht Freisetzung und Bindungslosigkeit, die sie veranlassen könnten Antworten auf die Ambivalenzen und Paradoxien des sozialen Wandels in Traditionen der Herkunftsgesellschaft zu suchen, sondern es ist Ziellosigkeit in einer Phase der bewußten Neuorientierung. Nicht ein individuelles Modernisierungsdefizit, sondern die Erkenntnis höhere Eigenverantwortlichkeit und Ambivalenztoleranz in Zeiten individueller, sozialer und kultureller Unsicherheit ausbilden zu müssen, charakterisieren die berufsbiographischen Bewältigungsstrategien.

Angesichts der Einsicht in die hohe Bedeutung, welche die beruflichen Sicherheit für die individuelle Bewältigung des ostdeutschen Transformationsprozesses hat, ist die Frage anzuschließen, welche Risiken- und Chancenstrukturen es sind, die eine Ausbildung beruflicher Sicherheit erlauben oder verhindern.

b) Risiken und Chancen berufliche Sicherheit zu finden

In der Arbeitsmarkt- und Berufsverlaufsforschung hat die sogenannte “Entry-job”-These eine gewisse Popularität erlangt. Entscheidende Statuspassagen und insbesondere dem “Entry-job” als Übergang zwischen Bildungs- und Berufssystem kommen in Gesellschaften (wie etwa der DDR und der Bundesrepublik), in denen Bildungs- und Berufssysteme eng miteinander verkoppelt sind (vgl. Allmendinger 1989), eine verlaufsprägende Stellung zu (vgl. Blossfeld 1989, 1990; Müller 1978). Vor dem Hintergrund strukturierter Arbeitsmärkte (vgl. Sengenberger 1987) vollzieht sich der soziale Wandel im Generationswechsel. Branchen- und berufsstrukturelle Entwicklungen werden insbesondere durch neueintretende Kohorten prozediert (vgl. Blossfeld 1990; Lutz 1995). In der Analyse der ersten Befragungswelle des qualitativen Samples

wurde die Gültigkeit der “Entry-job”-These in Form einer Untersuchung der ersten zwei Jahre nach der Währungsunion im Sommer 1990 getrennt für die Abschlußkohorten 1985 und 1990 überprüft (vgl. Sackmann/Wingens 1994, Bd. 2, S. 28ff.; Minx u.a. 1995). Nach der “Entry-job”-These war zu erwarten, daß die Kohorte 1985, deren Berufseintritt unter DDR-Bedingungen gesichert und problemlos verlaufen ist, günstigere berufliche Verläufe ausbilden würde als die 1990er Kohorte, die mit Beginn der Arbeitsmarktkrise in Ostdeutschland in den Arbeitsmarkt eintritt. Unsere Untersuchung der ersten Welle legte allerdings dar, daß unter den Bedingungen des schnellen Strukturwandels beide Kohorten gleichen Destabilisierungsrisiken unterworfen waren.

Mit der zweiten Befragungswelle und dem damit erweiterten Beobachtungsfenster besteht die Möglichkeit der Frage nachzugehen, ob längerfristige “Entry-job”-Effekte aufgetreten sind oder inwieweit sich andere Struktureffekte andeuten.

1. Eine Betrachtung der beruflichen Verläufe der Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule verdeutlicht schnell, daß hier keine Kohortenunterschiede bestehen, sondern insbesondere bei den Landwirtinnen und Landwirten ein Periodeneffekt “Vereinigung” aufgetreten ist, der beide Kohorten gleichermaßen betrifft. Drei Frauen suchten keinen beruflichen Anschluß im Berufsfeld Chemie, alle anderen vierzehn Hochschulabsolventinnen - und absolventen dieser Gruppe konnten jedoch ihre berufliche Laufbahn in der chemischen Industrie, im Umweltsektor oder an der Universität fortsetzen. Bis auf die genannten “freiwilligen” Ausstiege gibt es keine Geschlechterunterschiede. Zeigen sich im Hochschulbereich Chemie statuserhaltende Kanalisierungen durch die Profession, so finden sich in den anderen berufsfachlichen Gruppen zunächst durch den Periodeneffekt “Vereinigung” bedingte Entwertungen der beruflichen Abschlüsse. Im Bereich Landwirtschaft war es nur einer Interviewpartnerin möglich in ihrem Berufsfeld Anschluß zu finden, wenn auch nicht im Beruf selbst. Über Netzwerke gelang es ihr 1995 in die Verwaltung eines großen landwirtschaftlichen Betriebes einzusteigen, nachdem sie zuvor vier Jahre als Sachbearbeiterin in einem Textilgroßhandel gearbeitet hatte. Alle anderen mußten ihren Beruf und ihr Berufsfeld direkt nach der “Wende” verlassen. Doch auch sie waren in der Lage, eine neue stabile berufliche Karriere zu entwickeln. Der Zeitpunkt, zu dem es dieser Gruppe möglich war, variiert mit dem Geschlecht. Männern gelang es spätestens bis 1993 eine bis zum Befragungszeitpunkt stabile Perspektive aufzubauen, einem Teil der Frauen war es erst Anfang 1995 möglich eine unbefristete Beschäftigung zu finden. Eine Frau befand sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer Fortbildung für Akademiker.

2. Bei den Absolventinnen und Absolventen einer Lehre zeigt sich ebenfalls deutlich der Periodeneffekt “Vereinigung”, nicht jedoch Kohorteneffekte. Anders als den Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gelang es bis auf eine Ausnahme den Auszubildenden im Bereich Chemie nicht, in ihrem Berufsfeld zu verbleiben. Lediglich eine Frau der 85er Kohorte, die noch vor der “Wende” im Oktober 1989 ihr

Chemiestudium begann, konnte - nunmehr im Westen - im Frühjahr 1995 ihr Diplom vollenden und im Anschluß daran eine Qualifikationsstelle antreten. Eine zweite Frau begann 1990 ein Studium der Betriebswirtschaftslehre, das sie ebenfalls 1995 beendete. Insgesamt zeigten sich die Chemiefacharbeiterinnen und -facharbeiter in der überwiegenden Mehrzahl als recht früh aktiv in der Nutzung von Qualifikationsmaßnahmen. Dabei gelang in der Mehrzahl der Fälle der Umstieg bis spätestens 1994. Nur etwa ein Drittel der Befragten suchten einen direkten Anschluß bzw. nutzten ein Babyjahr zum zeitweiligen Austritt aus der Erwerbstätigkeit, wobei sie bis zum Befragungszeitraum keinen stabilen beruflichen Verlauf ausbilden konnten. Lehrabsolventinnen und -absolventen im Bereich Landwirtschaft haben mit einer Ausnahme durchgängig Schwierigkeiten bis zum Befragungszeitpunkt Ende 1995 eine feste berufliche Perspektive aufzubauen. Lediglich einer Frau gelang es über den Weg der Weiterqualifizierung auf einer Stelle eine erfolgreiche berufliche Entwicklung einzuleiten. Die anderen Befragten wechselten in kurzen Abständen zwischen ABM, befristeter Beschäftigung, Babyjahr und Phasen der Arbeitslosigkeit.

Auch im sechsten Jahr deutsch-deutscher Vereinigung läßt sich bei unseren jungen Befragten eine Langfristwirkung der "Entry-job"-These nicht nachweisen. Diejenigen, die in der DDR ihren beruflichen Abschluß machten und zunächst fest in den Unternehmen integriert waren, haben keine Vorteile auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu der 90er Abschlußkohorte. Schnell wurden nach der "Wende" die beruflichen Startchancen für alle ostdeutschen Erwerbstätigen neu gegliedert. Hingegen deutet sich an, daß ein zielsicheres Timing von Entscheidungen den beruflichen Verlauf nachhaltig beeinflußt. Frühe Entscheidungen für Verbleibe in Tätigkeiten bzw. zeitige Wiedereintritte in die Erwerbstätigkeit sind der Sicherung des beruflichen Verlaufes, den alle Befragten beinahe ungebrochen anstreben, förderlich. In welchem Umfang individuelle Ressourcen, also berufliche Qualifizierung und Umschulung, Netzwerke und das familiäre Umfeld, an der neuen beruflichen Stabilisierung beitragen, ist im folgenden näher zu thematisieren.

Hinsichtlich struktureller Einfüsse ist an dieser Stelle zunächst zu prüfen, inwieweit sich neue Schließungstendenzen am Arbeitsmarkt zeigen lassen, die schnelle Entscheidungen abverlangen. Lassen sich geschlossene Arbeitsmärkte mit ihren spezifisch verengten Einstiegspfaden bestimmen, dann bedeutet dies für die "Entry-job"-These, daß ihr ein Erklärungsgehalt zugemessen werden kann, sobald eine Situation der Arbeitsmarktsättigung jüngere Berufseinsteigerinnen und -einsteiger gegenüber »gesicherten« internen Arbeitskräften diskriminiert.

1. In unseren Daten deuten sich nun tatsächlich ebensolche Schließungsmechanismen an.¹² Für die Chemiebranche, in der ein Teil der Befragten, und unter ihnen vor allem die Besserqualifizierten verbleiben konnten, stellt eine Absolventin fest:

“Es ist bedauerlich, daß so viele Chemiker auf der Straße stehen und keine Arbeit bekommen, oder daß so viele ausgebildet werden. Zu dem Zeitpunkt, wo ich angefangen habe, da sah die Situation noch anders aus. Oder nach der Wende, da wurden noch Chemiker gesucht ... Das kann man nicht beeinflussen, das ist die Arbeitsmarktlage ... Also für Chemiker wird es nicht besser werden” (12/II/HC/W/336/508).

Auch in dem neuen und schnell expandierten Bereich Umwelt, der vielen Befragten ein neues Tätigkeitsfeld bot, ist der Arbeitsmarkt nunmehr gesättigt und Zugänge verschlossen. Eine nicht qualifikationsgerecht eingesetzte und einen unsicheren Arbeitsplatz innehabende Frau stellt fest:

“Na ja, ich hätte immer gern in den Umweltschutz noch gewollt, eben auch weil ich Analytik mache und diese Methode wird auch im Umweltschutz gebraucht. Aber das ist eben, na ja im Umweltschutz haben sie so viel aus dem Boden gestampft, daß es da also jetzt keine Stellen mehr gibt” (15/II/HC/W/152).

Vor diesem Hintergrund deuten die Einschätzungen der Interviewten und Untersuchungen in unterschiedlichen Branchen (vgl. Hüning/Struck-Möbbeck 1995, Rieger 1995, Schönfeld 1995, Steinhöfel 1995) an, daß die Unternehmen zu Personalrekrutierungsstrategien übergegangen sind, wie sie für den Westen gelten. Der Aufbau eines geschlossenen internen Arbeitsmarktes geht einher mit klar gegliederten und altersspezifischen Einstiegs- und Aufstiegspfaden. Befragt zu den Arbeitsmarktchancen antwortet ein Chemiker:

“Gesetzt den Fall, man würde mich kündigen, ... so muß ich ihnen ehrlich sagen, so hoch schätze ich sie (die Arbeitsmarktchancen, d. Verf.) nicht ein. Für eine Tätigkeit in der Industrie bin ich inzwischen zu alt. ... Um es überspitzt auszudrücken, dort will man Leute haben: 25, promoviert, zwei Jahre Auslandserfahrung... und ich bin inzwischen 35” (22/II/HC/M/211).

Mit der zunehmenden Ausdifferenzierung und Schließung interner Arbeitsmärkte bilden sich an den Rändern prekäre Beschäftigungsverhältnisse, mittels derer flexibel und kostengünstig konjunkturelle und saisonale Schwankungen ausgeglichen werden können. Wieder ist das Timing von Bedeutung. In die ungeschützten Beschäftigungs-

¹² Eine empirische Analyse dieser Frage hätte eine Betriebsfallstudie miteinzubeziehen, um die Frage alters- und kohortenspezifischer Einstellungsmuster zu untersuchen.

verhältnisse rutscht vorangig der Personenkreis, der nicht frühzeitig den Anschluß in einen strukturierten Arbeitsmarkt gefunden hat.

“Also in unserer Firma war ich eine der letzten, die 'n festen Arbeitsvertrag bekommen hat. Es sind fünf oder sechs Kollegen, auch Frauen, nach mir gekommen, die alle nur so'ne Dreimonatsverträge bekommen” (4/II/LC/W/214).

Aufgrund der Datenlage können wir an dieser Stelle keine abschließende Einschätzung über altersselektive Schließungen von Betriebszugängen und damit für die zukünftige Geltung der “Entry-job”-These abgeben. Nachdem in Ostdeutschland die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in neue Berufsfelder kanalisiert wurde, bleibt erstens zu untersuchen, ob und inwieweit verlaufsstabilisierende interne Arbeitsmärkte entstehen und ob zweitens damit der “Entry-job”-These zukünftig ein Erklärungsgehalt zuzumessen ist.

2. Im Zusammenhang mit der zuvor thematisierten “Entry-job”-These wird auf die enge Verbindung des Bildungs- und Berufssystems und die “besonders hohe Berufsverbundenheit von Arbeit” (Mayer 1994, S. 309) verwiesen. Dabei ist die Bedeutung und der Nutzen von Beruf als sozialintegrativer Faktor (vgl. Biehler/u.a. 1981) mit Verweis auf die Notwendigkeit permanenter Qualifizierung, der Anpassung und Neukonstituierung von Berufen und Berufs- oder Tätigkeitsfeldern kritisiert (vgl. Beck/u.a. 1978, Hoerning/Knicker 1981) und unter dem Stichwort »Entberuflichung« in Frage gestellt worden (vgl. Osterland 1984). In der Konsequenz legt die Beruflichkeitsthese nahe, daß nach der “Wende” berufsbiographische Stabilität in besonderem Maße über die berufsfachliche Qualifikation gesichert wird. Die Entberuflichungsthese fände Unterstützung dann, wenn a) berufsbiographische Sicherheit oder Stabilität im allgemeinen nicht erreicht werden, oder b) berufsbiographische Stabilität ebenso über den Weg berufsfachlich zertifizierter Qualifikationen wie über den Weg von unsertifizierten und über die Tätigkeit erlangter Qualifikationen hergestellt werden kann.

In der vorangegangenen Darstellung der beruflichen Verläufe von diplomierten Chemikerinnen und Chemikern ist bereits auf die sehr gute Chance dieser Profession hingewiesen worden, sichere und stabile und vor allem ihrem Ausbildungsabschluß gemäße Verläufe herauszubilden. Diese Gruppe stützt also in ihrer Mehrzahl die Beruflichkeitsthese. Vor allem Landwirte, aber auch viele Berufsschulabsolventinnen und -absolventen im Bereich Chemie konnten nicht an ihren beruflichen Abschluß anknüpfen. Damit ist jedoch nicht zwingend die Richtigkeit der Entberuflichungsthese induziert. Dafür müßte sich zeigen lassen, daß gerade der Weg über eine neue berufsfachliche Qualifizierung keine anschlufähige berufliche Perspektive eröffnet.

Die beruflichen Verläufe der Befragten lassen sich zwei Gruppen zuordnen. Zum einen diejenigen, die schnell versucht hatten eine Tätigkeit aufzunehmen, um über sie beruf-

liche Stabilität zu erlangen und zum zweiten jene, die schnell einen neuen berufsfachlichen Abschluß anstrebten.

Der einzige diplomierte Chemiker, der in seinem Unternehmen im September 1990 auf "Kurzarbeit-Null" gesetzt wurde, beginnt zwei Monate später eine Umschulung zum Wirtschaftsinformatiker. Diese bricht er nach einem Jahr ab, um als Pharmareferent zu arbeiten.

"Der Gedanke, war natürlich, 'n primärer Arbeitsplatz ist wichtiger als 'ne Umschulungssache (6/II/HC/M/179)

Eine dahinterliegende Idee, von der Pharmavertretung in den internen Arbeitsmarkt des Chemiekonzerns einzutreten, konnte nicht verwirklicht werden. Im Zusammenhang mit Personaleinsparungen im Vertrieb, die unter den geänderten Rahmenbedingungen nach dem Gesundheitsstrukturkonzept der Bundesregierung entstanden, wurde er 1993 entlassen. Nach zwei Monaten Arbeitslosigkeit arbeitete er sechs Monate auf einer befristeten Stelle in einem Umweltinstitut. Hierauf folgte eine erneute Arbeitslosigkeitphase, bevor er in eine Fortbildung zum technischen Redakteur einstieg. Nach Beendigung war er wiederum eine Zeit lang arbeitslos und fand dann eine Stelle als Bauprüfer. Seine fachliche Unkenntnis in diesem Bereich sollte über eine weitere Fortbildung kompensiert werden. Zu dieser kam es jedoch nicht, da er zuvor mit dem Vorwurf, desinteressiert zu sein, am 1. April 1994 entlassen wurde. Zum Zeitpunkt der Befragung versucht der Befragte über "Beziehungen in eine Umwelttruppe" zu kommen:

"Das sieht gar nicht schlecht aus, sagen wir mal so, aber ich kann da eigentlich überhaupt keine Aussage geben. Die Zukunft ist total ungewiß" (6/II/HC/M/179).

Vor dem Hintergrund dieses unsteten Berufsverlaufes stellt der Interviewpartner fest:

"Seit der Wende - also, na ja, seit der Wende läuft es miserabel. Ist 'n ständiger Abstieg eigentlich, wenn man's genau nimmt, eigentlich eine einzige Unsicherheit, Symptome Unsicherheit und vor allen Dingen eine Nichtplanbarkeit. Das sind eigentlich die Hauptsymptome. Du mußt das bekommen, was man, was man so bekommt, ja, was da ist, man kann nicht wählen. Man muß das nehmen, zuschlagen, dort wo man was kriegt" (6/II/HC/M/788).

Der verfehlte Anschluß an den berufsfachlichen Abschluß und der Versuch, jede Gelegenheit zu ergreifen, um eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, provozierte in diesem Beispiel einen diskontinuierlichen beruflichen Verlauf. Ab einem gewissen Zeitpunkt war es nicht mehr möglich, Kontrolle über die berufliche Entwicklung zurückzugewinnen. Nicht alle Befragten, die ohne berufsfachliche Fortsetzung in den Arbeitsmarkt eintraten, blicken nach 5 Jahren Vereinigung auf einen solch wechselvollen

Berufsverlauf zurück. Doch bis auf zwei Ausnahmen, einen Unternehmensberater und eine Sachbearbeiterin, haben alle anderen vergleichbar unstete berufliche Verläufe oder es gelang ihnen eine unbefristete ungelernete Beschäftigung aufzunehmen, die über den Befragungszeitpunkt hinausreicht.

Eine zweite Gruppe derjenigen, die nicht in ihrem Beruf bleiben konnten, beschritt den Weg der berufsfachlichen Neu- oder Weiterqualifizierung. So absolvierte beispielsweise eine Absolventin des Jahrganges 1990 im Bereich Gartenbau im direkten Anschluß an ihren Abschluß eine zweite Lehre in einem Gartencenter:

“Mein berufliches Leben z.B., ich hatte ja mit der Lehre angefangen, 2. Lehre, also Floristin. Das hab' ich alles durchgezogen und im Juli beendet ... Da bin ich auch froh darüber, daß ich das gemacht hab',... Jetzt ab 1. November bin ich Lehrausbilder bei uns im Betrieb, hab' ich gleich 6 Lehrlinge ... Eigentlich sollte ich gleich nach meinem Abschluß als Florist 'n Laden übernehmen, die wollten 'ne Zweigstelle aufmachen und den sollte ich leiten, aber da sind wir zurückgezogen. Und da war ich eigentlich traurig, weil ich dachte, oh, wär' schön gewesen, wenn's jetzt gleich weitergegangen wäre. Und, da hab' ich gedacht, na ja, also ich wollte ja eigentlich 'ne Verantwortung oder sowas haben, und da bin ich jetzt froh, daß ich jetzt den Lehrausbilder machen kann ...” (23/II/HL/W/6). “Ja, und ich will ja denn auch schon noch den Meister machen und noch weiter” (23/II/HL/W/392).

Ohne Ausnahme haben die vier Berufsschulabsolventinnen und -absolventen sowie die vier Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus dem für sie zukunftslosen Berufsbereich Landwirtschaft, die einen berufsfachlichen Neuanfang machten, eine stabile und bis zum Befragungszeitpunkt sichere berufliche Laufbahn einschlagen können.

Im Fazit dieser Befunde erweist sich der Beruf in unserer Untersuchungsgruppe nur im Fall der Profession Chemie als anschlussfähiges Leitelement zwischen dem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem der DDR und dem der Bundesrepublik. In den anderen Fällen bietet der erlernte Beruf diese Option nicht. Jedoch ist damit nicht vorschnell einer Entberuflichung das Wort zu reden, läßt sich doch zeigen, daß beinahe ausschließlich über den Weg einer neuen berufsfachlichen Ausbildung Zugang zu vergleichsweise schutz- und stabilitätsgenerierenden Beschäftigungssegmenten erlangt werden kann.

Nach diesem kurzen Vorgriff auf berufsqualifizierende Aspekte im institutionalisierten Berufssystem soll im folgenden genauer auf die gruppenspezifischen Chancen- und Risikostrukturen hinsichtlich von Übergängen und dem Verbleib im Ressourcen sichernden Berufssystem eingegangen werden.

2. Berufsqualifizierung

Die berufliche Qualifizierung ist ein zentraler Weg zur Erlangung beruflicher Stabilität. Berufsqualifizierung ist eingebunden in den Transformationsprozeß des ostdeutschen Beschäftigungssystems, welches wiederum durch eine doppelte Modernisierung gekennzeichnet ist. Zum einen beobachten wir einen schnellen Abbau der sektorspezifischen Verzerrung zugunsten der Schwerindustrie wie auch der Landwirtschaft in Richtung eines erstarkenden Dienstleistungssektors. Zum anderen betrachten wir eine dynamisch fortschreitende arbeitsorganisatorische und technologische Produkt- und Prozeßmodernisierung in den unterschiedlichen Branchen. Daraus ergeben sich zwei vorrangige, nicht immer unabhängig voneinander bestehende Problemkonstellationen. Erstens können Diskrepanzen zwischen erworbenen Qualifikationen in einem Berufsfeld und tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in einem anderen Berufsfeld auftreten, zweitens kann der einzelne einem Prozeß der Qualifikationsentwertung und der Requalifizierung ausgesetzt sein.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die zu DDR-Zeiten erworbene berufliche Qualifikation in das neu regulierte Beschäftigungssystem übertragen werden konnte und ob und wenn welche weiterqualifizierenden Anpassungen an das neue System erfolgten. Damit ist zunächst offen, in welcher Weise Qualifikation als mobilisierbare Ressource im berufsbiographischen Bewältigungsprozeß zur Verfügung steht. Folgt man der Modernisierungsthese in ihren Konsequenzen für individuelles Handeln, dann müßten sich im Berufsqualifizierungsprozeß spezifische Planungs- und Kompetenzdefizite zeigen lassen, die einer schnellen Anpassung an die neuen Verhältnisse entgegenstehen. Gerade diejenigen, die ihre Berufsausbildung und berufliche Sozialisation noch eine zeitlang unter DDR-Bedingungen vollzogen haben (85er Abschlußkohorte), müßten im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen (90er Abschlußkohorte) unter vergleichbaren beruflichen Bedingungen größere Schwierigkeiten haben, eine flexible und realistische Qualifizierungsplanung vorzunehmen.

a) Die Verwendung schulischen und beruflichen Wissens

Alle Befragten waren der Auffassung, daß die schulische und berufliche Ausbildung in der DDR grundsätzlich eine gute Voraussetzung für die spätere Tätigkeit darstellt.

“Also die Ausbildung war sehr nützlich, wenn ich das für den heutigen Stand sehe, daß die DDR-Ausbildung Naturwissenschaften einen guten Ruf hat” (2/II/HC/W/377).

Dabei wird betont, daß weniger das spezifische Wissen, als vielmehr das Allgemein- und Grundlagenwissen dasjenige sei, auf das sie immer wieder zurückgreifen können. Spezifische Kenntnisse seien hingegen an die jeweilige Tätigkeit und den Betrieb gebunden und aus diesem Grund bei einem Einstieg in einen Betrieb immer wieder neu

zu lernen. Dies gilt vor allem für Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Bereich der Chemie, die ihre fachlichen Kenntnisse am ehesten weiterverwerten konnten.

“Ja manchmal werde ich schon gefragt, wenn es um irgend welche chemischen Produkte geht, was Raffinationsprozeß und Produktpalette und solche Sachen angeht; ich bin ja vielfach gar nicht aussagefähig, weil ich mit der Materie nicht vertraut bin, weil das gar nicht Studienthema war, aber so, wenn’s um generelle Sachen geht, die die Chemie betreffen, dann läuft das schon” (8/II/HC/W/86).

Es gilt aber auch für diejenigen die keinen direkten beruflichen Anschluß an ihren Ausbildungsberuf hatten, wie vor allem Absolventinnen und Absolventen im Landwirtschaftsbereich, und fachlich eine neue Perspektive gesucht haben. Eine diplomierte Tierproduzentin, die derzeit für einen Naturschutzverband tätig ist, antwortete auf die Frage, ob sie auf Berufsausbildungskenntnisse und Berufserfahrungen, die in der DDR erworben wurden, zurückgreifen kann:

“Auf die fachliche Seite weniger, abgesehen davon, daß man natürlich im Grundlagenstudium Chemie, Physik, also was man jetzt auch aus Umweltgesichtspunkten braucht. Aber den landwirtschaftlichen Teil kann ich jetzt natürlich nicht mehr gebrauchen. Aber wichtig ist natürlich auch, ... wie geht man konzeptionell an etwas heran ... wie macht man ein Gutachten zum Beispiel, das kann man ja alles verwenden, das ist die technische Seite dann wieder mehr” (23/II/HL/W/541).

Eine Berufsschulabsolventin im Bereich Landwirtschaft stellt fest: Die erworbene Ausbildung war

“nützlich, würde ich sagen, weil ich dadurch erst mal weiter arbeiten konnte. Denn die haben ja als wir umgestellt wurden, haben die ja schon welche entlassen, die eben keinen Facharbeiterabschluß hatten. Es war auch fachlich nicht schlecht, sonst wäre ich schon seit 1991 in der Klemme (lacht). Das ist so. Klar war es eine ganz schöne Umstellung, das sind jetzt ganz andere Voraussetzungen, die verlangt werden, gerade mit den ganzen Maschinen. Das gab es zu DDR-Zeiten ja alles nicht, aber ich meine mit ein bisschen Mühe lernt man alles” (25/II/LL/W/761).

Eine weitere zu DDR-Zeiten vermittelte Fertigkeit, auf die alle Befragten verweisen, ist das auch in den Medien vielzitierte Improvisationstalent.

“Insgesamt denk ich schon, daß zumindest das Improvisationstalent des gelernten DDR-Bürgers sich als sehr nützlich erweist bei der Bewältigung der Arbeit. Das ist ne Sache, was mir immer noch auffällt, wo ich sage, das finde ich gut, das man versucht auch mit nichts noch was zu machen ... Nicht eben erst warten, weil man ein Teil nicht

bekommt, sondern daß dann Möglichkeiten eben gesucht werden, das vor Ort selber zu erledigen” (10/II/HC/W/844).

Dieses Improvisationstalent ist nun nicht gleichzusetzen mit der in Westdeutschland vermeintlich geforderten Eigeninitiative. Geboren aus der etatistisch verwalteten Mangelwirtschaft handelt es sich demgegenüber bei dem, von den Interviewten immer wieder genannten Improvisationstalent um eine Bruchstücklösung, damit ein einmal in Gang gesetzter Prozeß nicht unterbrochen werden muß. Indem in Plangesellschaften, also unter Bedingungen des Einhaltens strikter bürokratisierter Abläufe, ein ungeplanter Wechsel von einer Tätigkeit in eine andere, nur unter Verursachung hoher Übergangskosten (Neugestaltung großer Teile des einmal festgelegten Plans) möglich ist, ist das Festhalten an einem einmal ins Auge gefaßten Ziels unter diesen Bedingungen eine rationale Strategie. In freier verfaßten ökonomischen und sozialen Strukturen ist Improvisation am Bestehenden eine von mehreren produktivitätsschöpfenden Alternativen, deren Relation von Nutzen und Kosten häufiger gegen eine improvisierte Fortsetzung einer Tätigkeit, als vielmehr für einen Aufgabenwechsel sprechen dürfte. Gleichwohl kann die im Improvisationstalent sich ausdrückende Zielfestigkeit eine hilfreiche Bewältigungsstrategie unter den unsicheren und dynamischen Transformationsbedingungen sein, vorausgesetzt, bei dem eingeschlagenen Weg handelt es sich um eine realistische Zukunftsperspektive. Eine einmal verfolgte Zielstellung würde dann nicht vorschnell den im schnellen sozialen Wandel immer wieder auftretenden vermeintlich besseren Alternativen, die kurzfristige Gewinnerwartungen bedienen, geopfert werden. Zu fragen ist damit, bestanden hinsichtlich der Entscheidung, eine Weiterqualifizierung zu betreiben, realistische Annahmen über den Weg und erfolgte die Zielverfolgung gradlinig?

b) Der Erfolg von Weiterqualifizierung

Die überwiegende Mehrzahl derjenigen, die eine Umschulung oder andere Formen der Weiterqualifizierung wie Fortbildung oder Studium eingegangen sind, berichten von der Eröffnung anschlufähiger Perspektiven.

“Der Weg war positiv insofern, daß ich also aus dem landwirtschaftlichen Betrieb und der landwirtschaftlichen Fachausbildung raus bin und in eine komplexe Umwelt-ausbildung eingestiegen bin ... und dann auch auf diesem Gebiet weitermachen konnte. Also ich hab einen gradlinigen Weg, sagen wir mal in der Weiterbildung, in der Fachausbildung und so, also immer nach oben gemacht bzw. weiter auf dem Weg arbeiten können. Und da keinen Schlenker mehr machen müssen, also meinetwegen Versicherungen verkaufen oder so, sondern es ist wirklich das Fachgebiet jetzt nach der Umschulung geblieben. Ich bin zufrieden ... diese einmal gemachte Postgradual-Ausbildung war jetzt Voraussetzung gewesen, ja, in dem Sinne jetzt sind es vier oder fünf Jahre her, und darauf aufbauen zu können” (25/II/HL/W/341).

Nach der “Wende” war die erhöhte Anforderung an die Ergänzung beruflicher Qualifikationen verbunden mit der Sorge auf dem neuen Arbeitsmarkt bestehen zu können. Frühzeitig wurde in der Berufs- und Arbeitsmarktpolitik die Neuqualifizierung als der notwendige Königsweg beruflicher Stabilisierung propagiert. In der Regel wurden dann von den Befragten auch sehr schnell Weiter- oder Aufbauqualifizierungen eingegangen und konsequent verfolgt.

“Diese Umschulung, ich war noch im Babyjahr (im Winter 1990/91; d Verf.) und da hat unser Geschäftsführer gesagt ... : »wenn Dein Babyjahr zuende ist, dann kannst Du nicht weitermachen, aber ich habe hier so einen Lehrgang, willst Du den vielleicht machen?« Na ja, und insofern bin ich dann mit dem Ziel, diesen Lehrgang zu machen, zum Arbeitsamt gegangen und habe gesagt: »Ich will da mitmachen« ... Damals war das noch etwas anders. Das war gleich nach der Wende und da ging das schneller mit der Umschulung” (13/II/HL/W/54).

Eine diplomierte Tierproduzentin, die noch vor dem Herbst 1989 ein Eiscafé betrieben hatte und zum Zeitpunkt der Fortbildung plante, einen Hotelbetrieb zu übernehmen und eine Ferienanlage zu bauen, nutzte die Reichhaltigkeit des Angebots für ihre späteren Ziele:

“Da hab ich noch ne Schulung gemacht ... für Akademiker, Finanzen und Controlling hab’ ich noch gemacht. Das habe ich mir selber so gesucht, den Lehrgang, und hab mir das nachher vom Arbeitsamt bezahlen lassen. Und da hab ich das notwendige Wissen zusammenbekommen..., dieses spezifische Wissen ... was für mich wichtig war: ... Recht, dann die Wirtschaft” (27/II/HL/W/131).

Gerade in der Zeit unmittelbar nach der Vereinigung, bestanden eine Vielzahl von innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten sowie von Umschulungsangeboten. Vielfach suchten die Befragten selbst ein Ausbildungsunternehmen, das eine Fortbildung mit Geldern der staatlichen Arbeitsverwaltung betreiben wollte. Um die Stellung auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können, war es notwendig, neue Qualifikationen zu erwerben oder bisher erworbene durch neue Zertifikate abzusichern.

“Ich habe zunächst eine weitere Lehre als Floristin gemacht ... und ... jetzt ab ersten November bin ich Lehrlingsausbilder. Bei uns im Betrieb, hab ich gleich 6 Lehrlinge ... Das geht eigentlich erst ab 24, diese Lehrausbildung bzw. der Abschluß, daß man diese Ausbildung machen kann. Also bei mir, ich bin noch 23, hat die IHK so eine Sondergenehmigung gegeben, daß ich das jetzt schon machen kann.” (23/II/LL/W/21)

Insgesamt gilt, daß beinahe alle Befragten - zunächst unabhängig von ihrer Kohortenzugehörigkeit oder dem Geschlecht - den Wunsch haben und von der Notwendigkeit

überzeugt sind, die eigene Qualifizierung auch nach der Erstausbildung weiter zu betreiben. Mit dieser Haltung wurde an ein in der DDR gebräuchliches Verhaltensmuster angeschlossen. Für die noch jungen Hochschulabsolventinnen und -absolventen aber eben auch für die Facharbeiterinnen und Facharbeiter gehörte Bildung in der DDR zur weiteren beruflichen Lebensplanung.¹³

“Zuerst habe ich ja den Facharbeiter gemacht, und nachher hätte ich, so schwebte mir das vor, so’n Meisterstudium machen. ... Und vielleicht dann nochmal später vielleicht Studium, weiß ich nicht.” (19/I/LL/M/1185)

In diesem Sinne kann nicht von einem spezifisch ostdeutschen individuellem Planungs- bzw. Modernisierungsdefizit ausgegangen werden. Alle Befragten nahmen in der dynamischen und unüberschaubaren Anfangszeit erhebliche Bildungsanstrengungen in oder außerhalb der Tätigkeit auf sich. Richtung und Erfolg von Qualifizierungsprozessen sind allerdings abhängig von beruflich strukturellen Chancen- und Risikenstrukturen, wie der folgende Blick auf Ausbildungsformen in den zwei unterschiedlichen Branchen zeigt. Dabei können die Prozesse in Begriffen der Theorie der Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Sengenberger 1987) gefaßt werden. Nach ihr hängen arbeitsmarkt- und bildungsvermittelte Ungleichheiten nicht allein von den Humankapitalinvestitionen der Individuen und einer diesen Individuen zugeschriebenen Arbeitsproduktivität unter Marktbedingungen ab (vgl. Becker 1975), sondern es sind bei der Betrachtung von Qualifizierung und Berufschancen von handelnden Akteuren zudem institutionalisierte Arbeitsmarkt- und Allokationsmechanismen zu berücksichtigen.

1. In besonderem Umfang gelingt es den studierten Chemikerinnen und Chemikern eine stabile Qualifikationsentwicklung zu betreiben. Ein Drittel von ihnen promovierte, die meisten anderen nutzen Qualifikationsangebote im Rahmen ihrer Tätigkeiten. In diesem Berufszweig bleibt der Professionsstatus erhalten. Sie ist dadurch charakterisiert, daß Zertifikate zwischenbetrieblich transferierbar sind und Ein- und Aufstiegswege in diesem Arbeitsmarkt mit weiterqualifizierenden Maßnahmen verbunden werden, die dann auch von den von uns befragten Berufstätigen im Chemie- und neu entstehenden Umweltbereich in aller Regel ohne größere Friktionen besritten worden sind. Probleme in der weiteren Qualifikations- und Berufsbiographie treten dann auf, wenn die Profession verlassen wird. Eine Gruppe von Frauen, die angaben, aufgrund des Fehlens einer eigenen festen beruflichen Perspektive in den Chemieberuf hinein gedrängt worden zu sein, suchten nach Alternativen, die spätestens nach der

¹³ Mit einer zielgerichteten Weiterqualifizierung, die in aller Regel zu einem beruflichen Aufstieg führte, bestand eine gute Möglichkeit zu einem qualifikationsgerechteren Einsatz, der, zunächst selten gegeben, von vielen Beschäftigten angestrebt wurde. Darüber hinaus nutzten viele Frauen nach der Geburt von Kindern die vom Betrieb unterstützten Qualifizierungsangebote, etwa um der Fortsetzung einer Schichtarbeit zu entgehen.

“Wende” ermöglicht wurden. Vor dem Erfahrungshintergrund ihrer einmal gemachten beruflichen “Fehllenkung” sind diese Frauen wiederum unsicher in ihrer beruflichen Perspektivenwahl. Ihnen gelingt kein stabiler Neuanfang. Indem sie ihren beruflichen Abschluß nicht verwerten, geraten sie in ihrer Tätigkeitsuche auf einen instabilen und unstrukturierten Teilarbeitsmarkt. Ihre beruflichen Verläufe sind unbeständig, d.h. sie sind von kurzen Wechselphasen zwischen Qualifizierung, Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit geprägt. Damit stehen sie vor ähnlichen Problemlagen wie die Hochschulabsolventinnen und Absolventen im Bereich Landwirtschaft.

Studierte Landwirtinnen und Landwirte verloren in der Folge der Umstrukturierung und des Personalabbaus in der privatisierten Landwirtschaft ihre Arbeitsplätze. Ihr Berufsbild löste sich nach der “Wende” auf und ihre Qualifikation wurde entwertet. Etwa 40% von ihnen schlossen an den Arbeitsplatzverlust sofort eine Umschulung an. Ausgestattet mit der neuen Fachqualifikation gelingt es ihnen erfolgreich in das Rekrutierungsreservoir der berufsfachlichen und betriebsspezifischen Teilarbeitsmärkte einzudringen. Anders diejenigen, die einen frühen Anpassungstermin verpaßt haben, sie suchen eine schnelle materielle und soziale Sicherung und nehmen Tätigkeiten als Bürogehilfskraft, Lagerarbeiter, Versicherungsvertreterin bzw. Versicherungsvertreter, Unternehmensberaterin oder kaufmännische Angestellte im Textilgroßhandel an. Dabei generieren sie jedoch unstetige berufliche Verläufe und bis auf den Unternehmensberater sprechen alle Befragten dieser Gruppe von einem unglücklichen Timing. Eine Tierproduzentin, deren Verlauf - a) Aufnahme einer Bürotätigkeit, b) Kündigung aufgrund von Unzufriedenheit mit der Tätigkeit, c) Entscheidung zusammen mit dem Ehepartner für ein drittes Kind und d) 1995 Aufnahme einer Fortbildung für Akademikerinnen und Akademiker im kaufmännischen Bereich - typische Merkmale für diejenigen aufweist, die ohne fachberufliche Anschlußmöglichkeiten eine neue Stelle suchen, stellt fest:

“Vielleicht hätte man gar nicht solange warten sollen, man hätte von sich aus kündigen sollen, vielleicht 1990 schon ne andere Arbeit suchen. Die, die das gemacht hatten, die den Mut gehabt haben ... das war ja alles neu Ich mein, da sind ja etliche mit reingerutscht” (26/II/HL/W/547).

2. Alle befragten Facharbeiterinnen und Facharbeiter im Bereich Chemie hatten in ihrem Berufszweig keine Möglichkeit des beruflichen Fortkommens. Insgesamt verloren mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in diesem Sektor in Ostdeutschland den Arbeitsplatz, wobei insbesondere geringer qualifizierte Beschäftigte betroffen waren. Wie schon bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind es dann die Chemikerinnen und Chemiker - im Vergleich zu den Landwirtinnen und Landwirten, die deutlich eher bereit sind sich weiter zu qualifizieren und wiederum weisen diejenigen Personen, die eine Weiterqualifizierung gemacht haben, deutlich stabilere berufliche Verläufe auf als jene, die diesen Weg nicht gegangen sind. Eine Person begann noch

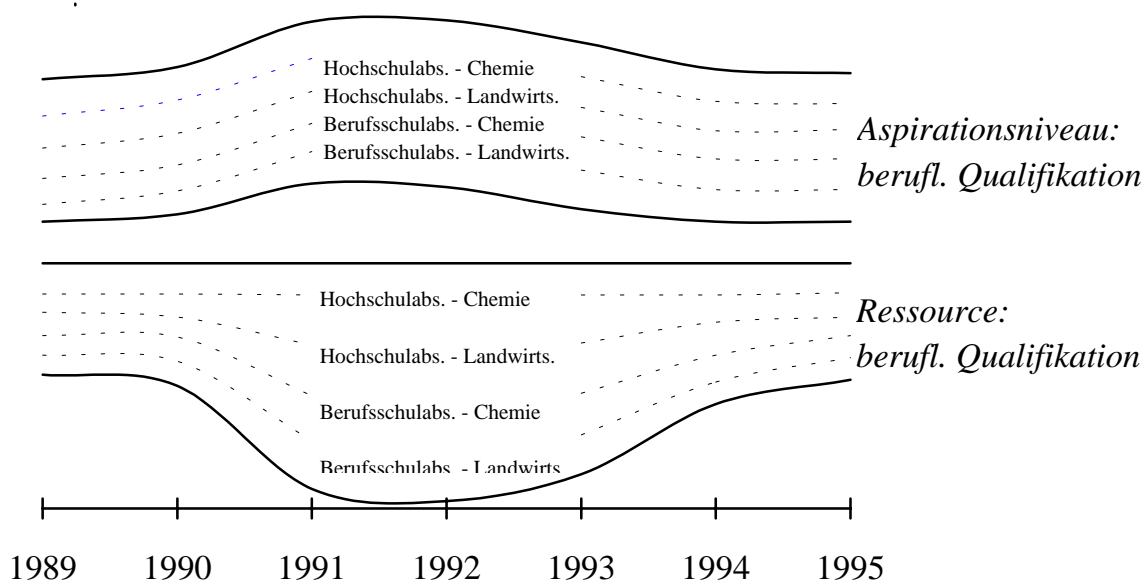
vor der “Wende” 1990 ein Studium der Chemie, das sie 1995 abschloß und in eine Promotionsstelle überleitete, ein anderer Befragter begann nach 1990 ein Studium der Betriebswirtschaft, das ebenfalls 1995 abgeschlossen wurde. Drei weitere Interviewpartnerinnen ließen sich erfolgreich umschulen. Alle drei fanden schnell einen Arbeitsplatz, der der neuen Qualifikation angemessen war.

Bis auf eine Frau, die zunächst eine zweite Lehre als Floristin machte und daran eine Weiterbildung als Lehrausbilderin anschloß, gibt es im Bereich der Facharbeiterinnen und Facharbeiter keine Person, die in den letzten Jahren eine Weiterqualifizierung gemacht hat. Obgleich eine Reihe von Personen auch aus dieser Gruppe vor der “Wende” Weiterbildungsambitionen etwa in Form einer “Meisterqualifizierung” hatten, setzt sich bei den Berufsschulabsolventinnen und -absolventen der Fachrichtung Landwirtschaft sehr viel deutlicher als bei denen der Fachrichtung Chemie die Auffassung durch, daß eine berufliche Umschulung und Weiterqualifikation zu hohe Risiken birgt, einen beruflichen Anschluß zu finden. Hier spielen vor allem zwei Ursachen eine Rolle. Zum einen besteht für männliche und weibliche Landwirte ein geringerer Anreiz als für Chemikerinnen und Chemiker eine Umschulung einzugehen. Das Einkommen im Bereich Landwirtschaft ist und war deutlich schlechter als im Bereich Chemie. Die Gruppe der Landwirtinnen und Landwirte hat bei ihrer Entscheidung, eine Berufstätigkeit im sogenannten “Jedermannsarbeitsmarkt” aufzunehmen, geringere bzw. keine Status- und Einkommensverluste zu ihrer bisherigen Tätigkeit zu erwarten. Bei Chemikerinnen und Chemikern hingegen wiegt der erwartete Status- und Einkommensverlust die “Risiken” einer Umschulung eher auf. Zum zweiten besteht für letztere dadurch, daß sie zu einem großen Teil in großen Unternehmen tätig waren und darüber hinaus in der Stadt wohnen, ein ungleich direkter vermitteltes und größeres Umschulungs- und Weiterbildungsangebot, als es in den Dörfern den Frauen und Männern im Bereich Landwirtschaft angeboten wird.

Insgesamt gilt, daß die Befragten in ihren Vorstellungen und Zielen über ihren beruflich qualifikatorischen Werdegang ein stetiges Niveau aufrecht erhalten haben (siehe Abbildung 5). Mit der allgemeinen und beruflichen Unsicherheit und der Hoffnung auf Verbesserung der Situation verbindet sich nach der “Wende” eine hohe qualifikatorische Anpassungsbereitschaft. Im einzelnen ergeben sich dann gruppenspezifische Muster. Im Bereich der Profession Chemie können die Hochschülerinnen und Hochschüler dann, wenn sie selbst bereit waren, in diesem Beruf zu verbleiben, ohne Entwertung ihrer Qualifikation stabile berufliche Verläufe ausbilden. Alle anderen erleben eine Abwertung ihrer berufsspezifischen Qualifikation vor allem dadurch, daß sie nicht an ihren bestehenden Ausbildungsberuf anknüpfen können. Weitgehend frei von individuellen Merkmalen, sondern gebunden an die beruflichen Chancenstrukturen, zeigen sich Differenzierungen in der Qualifizierungsentwicklung. Dabei bestehen bezüglich der Entscheidung, eine Weiterbildung zu betreiben, zumeist vorausschauend realistische Annahmen über die Zielvorstellung und die Verfolgungsstrategie. D.h., die Vorstellung, eine kontinuierliche Berufsbiographie fortzusetzen bzw. wiederzuerlan-

gen, wird von der Mehrzahl der Befragten in ein erfolgreiches Entscheidungshandeln zwischen den antizipierten Alternativen berufsfachliche Neu- oder Weiterqualifizierung, schnelle Berufsfindung oder Weiterbeschäftigung transferiert. Wenige entscheiden sich nach dem Verlust der Beschäftigung gegen eine berufsfachliche Neu- oder Weiterqualifizierung. Diese Gruppe, die hinsichtlich sonstiger Merkmale wie Kohorte, Geschlecht oder beruflicher Abschluß nicht näher zu spezifizieren ist, hat bis zum Zeitpunkt des Interviews keine Chancen eine stabile Beschäftigung in einem "gesicherten Arbeitsmarkt" aufzunehmen.

Abbildung 5: Entwicklung der beruflichen Qualifikation



3. Netzwerke

Unter Netzwerken verstehen wir soziale Beziehungen, die ein Individuum mit Familienmitgliedern, Freunden, Arbeitskollegen u.a. verbindet. Netzwerke stellen soziale Integration her und bieten Unterstützung in diversen Lebenslagen, zugleich generieren sie Verpflichtungsgeflechte und sie offenbaren eventuell restringierende sozialkulturelle Milieugebundenheiten. Allgemeine Netzwerkleistungen beziehen sich auf persönliche Anerkennung oder Liebe, sowie unterschiedliche Dienstleistungen wie Informations- und Kontaktbeschaffung, Pflege, Leihen oder Schenken.

Auch bei Allokationsprozessen am Arbeitsmarkt kommt dem sozialen Kapital in Form privater und beruflicher Netzwerke eine wichtige Rolle zu (vgl. Granovetter 1974, Habich 1987, Lin/Ensel/Vaughn 1981, Noll 1985). In Krisenzeiten, so deutet sich in einzelnen Studien an (vgl. Hohn/Windolf 1984, Fevre 1989), könnte sich die Bedeu-

tung sozialer Beziehungen für Stellenfindungsprozesse noch steigern. Auch in unseren Studien zum Arbeitsmarkt in der DDR und in den neuen Bundesländern kommt den Netzwerken für Allokationsprozesse eine erheblichen Relevanz zu (vgl. Sackmann/Wingens 1994, Minx/u.a. 1995). Bislang unbeachtet geblieben ist, daß es sich nicht einfach um die Übertragung bekannter Beziehungsgeflechte und Nutzungsstrategien informeller Beziehungen der DDR-Zeit in die Zeit nach der "Wende" handelt. Mit der quantitativ gleichbleibend hohen Relevanz verbindet sich ein qualitativer Wechsel in der individuellen Nutzung von Netzwerken.

a) Netzwerke in der DDR

Grundsätzlich hatten berufliche und private Netzwerke in der DDR eine hohe Bedeutung. Dabei kompensierten und generierten sie gleichzeitig die Dysfunktionalität der ökonomischen und sozialen Austauschstrukturen. Im Konsumgüterbereich war es gängige Praxis den bestehenden Mangel durch gegenseitigen Transfer auszugleichen. Eine Vielzahl von sogenannten "Bückwaren" waren im offenen Verkauf nicht präsent. Teilweise kam es zum Horten von Warenbeständen. In der Produktion waren, zusammen mit den hier ebenfalls bestehenden gegenseitigen Austauschstrukturen zwischen Betrieben und Betriebseinheiten, "persönliche Beziehungen der primäre Maßstab für Ressourcenverteilungen, Konfliktregulierungen, Entscheidungsfindungen und Handlungsstrategien" (Marz 1992, S. 8), wobei nachvollziehbare offene Handlungsstrukturen verschleiert und untergraben wurden. Die gegenseitigen Abhängigkeiten bildeten und stützten weitläufige soziale Netzwerke im privaten und beruflichen Umfeld. Dabei war die Konformität zwischen Freundes-, Bekannten-, Familien- und Kollegenkreisen sehr hoch, und dies vor allem im ländlichen Bereich.

Die Bedeutung von Netzwerken zur Stellenallokation beschränkte sich vorrangig auf den Erhalt von Informationen über Betriebe und freie Stellen. Nur in seltenen Einzelfällen kam es zu persönlicher Kontaktherstellung oder gar zur Urteilsbeeinflussung durch eine entscheidungsmächtige Person. In ihrer begrenzten Funktion hatten Netzwerke hinsichtlich ihrer Quantität jedoch eine durchaus große Tragweite, jedoch keine existentielle Bedeutung. So wurden keine eigenständigen und instrumentell zu nutzenden berufliche Netzwerke aufgebaut und gepflegt. Nach unseren Daten haben lediglich im Bereich der beruflichen Erstplatzierung Eltern einen wesentlichen Einfluß auf die Berufs- und Betriebswahl von Kindern. Sie sind gut informiert über freie Lehrstellen und vermitteln erste Betriebskontakte häufig auch im eigenen Unternehmen (vgl. Minx/u.a. 1995, S. 70).

b) Netzwerke nach der "Wende"

Die Nutzung sozialer Netzwerke bei Stellen- oder Berufswechseln ist für die Ostdeutschen nach der "Wende" keine neue Erfahrung und so sind Netzwerkpersonen an der

Mehrzahl der Übergänge beteiligt. Betrachtet man die unterschiedlichen Berufsgruppen hinsichtlich der Nutzung von Netzwerken so fällt auf, daß Chemiker vor allem berufliche Netzwerke nutzen, bei Landwirten hingegen private Beziehungen im Vordergrund stehen. Die Ursachen liegen insbesondere in der unterschiedlichen Chancenstruktur der Berufe sowie in Unterschieden zwischen städtischen und ländlichen Strukturen. Da die Berufsgruppen im Bereich Landwirtschaft seltener an ihren Beruf anknüpfen können, ist es für sie funktional, alle zur Verfügung stehenden Kontaktmöglichkeiten zur Stellensuche zu nutzen. In der Mehrzahl in ländlichen Strukturen lebend und arbeitend, sind hier darüber hinaus familiäre, nachbarschaftliche und berufliche Kontakte ohnehin eng miteinander verwoben.

“Also, im Prinzip sag' ich immer, das ist die, das ist die sichere Methode, 'ne Arbeit zu finden, nur über Bekannte, Verwandte, Freunde. Anders, wenn man keine Beziehungen hat, kriegt man keine Arbeit, hier nicht. Die Information ist ganz wichtig. »Ick hab' gehört, geh' doch da mal hin, nich« Ja, das ist im Prinzip im Moment der einzig gangbare Weg, daß man sich umhorcht, wo könnte was sein. ... Vielleicht ist es in der Stadt 'n bißchen anders. Aber hier im ländlichen Bereich, wo jeder jeden kennt, da ist das so. Da geht's nur über Verwandte oder Bekannte” (1/II/HL/W/625).

Die Chemiker, eher in der Stadt zuhause, orientieren sich häufiger an beruflichen Kontakten, da sie mehrheitlich - und hier vor allem die Hochschulabsolventen - an ihren Berufen anknüpfen konnten.

“Ansonsten hab' ich noch mehr Zusage gekriegt von der I. München ... Das ging auch mehr oder weniger über eine Vermittlung. Also, ich hab' mir da ... von meinen Professoren und von andern Bekannten irgendwelche Referenzen noch schreiben lassen und denn auf deren Einfluß und sowas gehofft. ... Er war früher bedeutender Gerichtsmediziner der DDR, Prof. L. Und der ist dann zu einem Entsorger bei Dortmund-Iserlohn. Und dort habe ich den kennengelernt, weil von mir 'n Kommilitone, der mit'm Diplom aufgehört hat, der hat dort ... angefangen. Und ich kam über den (Freund; d. Verf.) dort in Kontakt und mit dem L. habe ich mich, eigentlich gut verstanden, weil mein Freund, der hatte offenbar ein gutes Wort für mich eingelegt. ... Wenn man jetzt so keine Bekannten hätte irgendwie, denn sieht das nachher schlechter aus” (3/II/HC/M/53).

Nach der “Wende” kommt den Netzwerken eine existentiellere Bedeutung zu als noch zu DDR-Zeiten. Dies hat insbesondere zwei Auswirkungen. Zum einen wurde der Kommunikationsprozeß in der “Nachwendezeit” intensiviert. Allgegenwärtig waren die Gespräche über die sich neu konstituierenden Chancen- und Risikenstrukturen.

“Daß man auch dran bleibt, daß man hört, was eigentlich gebraucht wird oder gerade so in der Wendezeit, was sich jetzt alles ändern wird, denk ich oder so. Da hat man

sich ja doch sehr viel unterhalten. Es war auch wichtig, daß man da so den Faden gekriegt hat und sich auch unterhalten und mitteilen konnte” (19/II/HC/W/62).

Zum zweiten werden frühere freundschaftliche Kontakte jetzt regelrecht gepflegt, um Optionen zu erhalten. Hier zeigen sich die Hochschulabsolventinnen und -absolventen insgesamt handlungsmächtiger als die Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Hochschulabsolventinnen und -absolventen vor allem im Bereich Chemie suchen - wie gezeigt - Beziehungen innerhalb der Profession. Insgesamt sind es vor allem die Absolventinnen und Absolventen der 85er Kohorte, die schon etwas längere berufliche Kontakte aufgebaut haben und gezielt pflegen.

“Mit der Arbeitslosigkeit kam ich bescheiden zurecht, so gut wie gar nicht, ... das ist ja auch der Grund, weswegen ich sämtliche Kontakte zu meinen Leuten halte, also wir sind 'ne ganz große Gruppe ... so 30, 40 Mann, schon alleine, um den Kontakt untereinander zu halten, was heutzutage sehr lebenswichtig ist, existentiell. Ich hab' darüber 'n paar Gelegenheitsjobs angenommen” (6/II/HC/M/546).

Nicht nur vor dem Hintergrund der notwendigen Sicherung der Existenzgrundlage wie im vorangegangenen Beispiel, sondern auch zur Durchsetzung der spezifischen beruflichen Interessen deutet sich eine zielgerichtete und planvolle Nutzung von Netzwerken an.

“War eigentlich auch schon immer mein Wunsch, in die Landwirtschaft wieder reinzukommen. ... Ja. Da hab' ich eigentlich schon immer darauf hingearbeitet und, hab' ich eigentlich auch schon lange vorbereitet, bin einfach in den Betrieb mal hingefahren, die kennen mich noch von früher, ich war ja mal Futterökonom im Kreis. Und da hab' ich einfach mal gefragt: Menschenkinder, wenn Ihr einen braucht, denkt an mich, nich. ... Ja, also erstmal kannte ich diesen Betrieb schon, weil wir haben da 1991 von diesem Betrieb 'n Bungalow gekauft, 1991/92. Und wie gesagt von meiner alten Tätigkeit her kannte ich auch den jetzigen Geschäftsführer und auch den jetzigen, also den ehemaligen Hauptbuchhalter. ... Na ja, und dann hab' ich mal mit der Frau von dem Hauptbuchhalter gesprochen. Wir waren nämlich mal Arbeitskollegen auf'm Kreis. Und da hab' ich gesagt: Du, wie lange will denn Dein Mann das noch machen, der sieht ja auch so schlecht aus. ... Und denn bin ick einfach mal hingefahren in den Frühlingsferien letztes Jahr und hab' mich dann eben angeboten. ... Ja, und denn, den ganzen Sommer über war Ruh. ... Und denn bin ich in den Herbstferien wieder hingefahren. Da bin ich schon mit nicht so guten Gefühlen hingefahren, weil eben keine Reaktion kam, nich. Ich denk', mußst Du Dich jetzt überwinden ... Na ja, und dann bin ick hingefahren und dann sagt er: Ja, wir brauchen Dich” (1/II/HL/W/8)

Die ausdauernde Pflege der Beziehungen zu dem "Wunschunternehmen" und die Informationssammlung über Bedarfe in dem Betrieb war am Ende erfolgreich und führte zu der Stelle als Hauptbuchhalter.

Insgesamt gilt: Netzwerke spielen vor und nach der "Wende" eine große Rolle vor allem in ihrer Funktion als Informationsnetz. Damit sind restringierte strukturelle Wirkungen nicht oder nur sehr begrenzt wirksam. Dabei gilt für die meisten der analysierten Beziehungen, daß sich der Wandel in den Netzwerkbeziehungen, hin zu einer bewußteren instrumentellen Nutzung, nicht in einer Reduzierung der freundschaftlichen oder gar familiären engen Beziehungen ausdrückt, zugleich jedoch private Beziehungen zunehmend gezielter zur beruflichen Sicherung eingesetzt werden. In Einzelfällen werden nach der Wende instrumentell nutzbare berufliche Netze systematisch aufgebaut. Hinsichtlich der Tragfähigkeit beruflicher Netze, die eher von den besserqualifizierten Chemikinnen und Chemikern genutzt werden, einerseits und den privaten Netzen derjenigen, die Schwierigkeiten haben einen beruflichen Anschluß zu halten, andererseits, gab es keine Unterschiede. Insbesondere die Hochschülerinnen und Hochschüler suchten einen instrumentellen Umgang mit beruflichen und/oder privaten Netzwerken. Es bestehen keine Geschlechterunterschiede.

4. Familie

Große Einigkeit besteht in der Literatur über den hohen Stellenwert der Familie. Eine hohe Bedeutung wird ihr sowohl von Seiten des Staates wie auch in den Lebensentwürfen der Menschen zugemessen (vgl. Dannenbeck/Keiser/Rosendorfer 1995, S. 103; Huinink 1995, S. 39). Dabei bildeten sich in zwei deutschen Nachkriegsgesellschaften unterschiedliche Leitmodelle der strukturellen und funktionalen Bedeutung von Familie heraus, aus denen unterschiedliche familienpolitische Maßnahmen abgeleitet wurden. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in der DDR eine gleichzeitige Ausübung von Berufs- und Familientätigkeit forciert. Die Folge war eine vergleichsweise starke Präsenz von Frauen im Erwerbsleben. Demgegenüber realisierten in der Bundesrepublik Frauen vorrangig ein häufig beruflich prekäres und komplexes Phasenmodell, bei dem Berufs- und Familientätigkeiten zeitlich nacheinander wahrgenommen werden. Im folgenden sollen zunächst mit Familie verbundene Beanspruchungen bestimmt werden, bevor im Abschlußkapitel auf Entwicklungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im zeitlichen Verlauf eingegangen wird.

a) Familie als Rückhalt

Im Erleben der Befragten bot die Familie im Prozeß der "Wende" zunächst einmal einen Rückhalt in den dynamischen Umbruchzeiten.

“Ich hab' eigentlich immer hauptsächlich in der Familie immer 'n Rückhalt gehabt, wenn ich jetzt auch mal so bestimmte Sachen, daß man gesagt hat: »Meine Güte, das nervt dich«, dann konnt' ich mich immer so 'n bißchen im Familienkreis, also was jetzt meine Mutter, mein Vater, meine Geschwister, mein Mann, daß man sich dann mal 'n bißchen sich ausweinen konnte oder mal 'n bißchen Dampf ablassen konnte, und dann konnte man wieder sagen: »O.k.«, dann konnte man wieder in die nächste Woche gehen” (2/II/HC/W/216).

Gute zwischenmenschliche Beziehungen fördern das Gefühl sozialer Eingebundenheit und stellen die Bedingung für ein vertrauensvolles Aussprechen psychisch belastender Tatbestände her. Die Sicherheit bei Bedarf Hilfen zu erhalten, geliebt und umsorgt zu werden, kann die erlebten Belastungen in schwierigen Lebenssituationen mindern. Alle Befragten hatten in der Wendezeit enge Verbindungen zur eigenen Partnerschaft und/oder zur eigenen Herkunftsfamilie und den Familien von Partnern. Dabei sind es jedoch durchgängig Frauen, die sich für den sozialen Zusammenhalt zuständig fühlen bzw. in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verantwortlich sind.

b) Familie und geschlechtsspezifische Beanspruchung von jungen Müttern

Vor allem Befragte mit Kindern sehen sich in ihren Familienbeziehungen in der “Wendezeit” erheblichen Belastungen ausgesetzt - 25 Befragte von 47 Berufs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben zum Befragungszeitpunkt eigene Kinder, mit denen sie zusammenleben. Vorrangig thematisieren die Befragten Probleme im Zeitarrangement, welches durch den neuen Arbeitsrhythmus erheblich unter Spannung steht.

“Vor der Wende jetzt war das generell, daß die Betriebe bis um vier gearbeitet haben oder halbvier nachher Schluß hatten. Und was nich' geworden is', ist dann nächsten Tag weitergemacht worden. Und das is' auch das Problem jetzt, daß das ganze Familienleben sich in dem Sinne geändert hat. Früher waren alle um vier zu Hause, dann hat man zu Hause sein, Individuelles noch gemacht, Tierzucht oder sowas, und das is' jetzt nich' mehr möglich” (22/II/LL/W/366).

Diese bislang ungekannten Beanspruchungen verlangen, insbesondere dann wenn kleine Kinder zu betreuen sind, hohe Koordinierungsleistungen alltäglicher Verrichtungen.

“Es wird schwierig. Sie ist erst in der 2. Klasse, daß wir das mit den Arbeitszeiten in den Griff kriegen, ne. Wir arbeiten von 7 bis um 4, und der Hort schließt um 4. Wir sind um 4 noch nicht hier. Nun wollen wir das wahrscheinlich irgendwie, daß mein Mann eine Woche um 6 anfängt bis um 3, oder zumindest so, daß er die Tochter holen kann, und ich in der Woche dann von um 8 bis um 5, irgendwie so'n bißchen verschie-

ben. Und ich hoffe, daß wir uns da einigen können mit den Betrieben, und dann denk' ich, wird's gehen. Sie wird ja auch immer größer, und mal freut sie sich dann vielleicht, wenn sie 'n Nachmittag alleine ist" (20/II/HL/W/48).

Teilweise wird das Zeitarrangement mit Hilfe von Kinderbetreuungsnetzen, die Großeltern, Geschwister der Eltern und Kinder oder auch Freunde einschließen, eine Zeitlang aufrechterhalten.

"Die Kinder müssen zu der Zeit aus der Einrichtung geholt werden bzw. die Große holt die Kleine. Also es is' ja immer die Familie ganz mit eingespannt, meine Oma ist mit dabei, die muß mit Hausaufgaben machen mittags, bis ich denn abends immer komme is' die Zeit nachher zu spät. Und der Kleine, wenn um vier, da muß er noch aus der Krippe geholt werden. ... Und das is' das Problem, daß man nich' sagen kann: meine Arbeitszeit geht von acht bis vier." (22/II/LL/W/366)

Dieses Arrangement bricht allerdings, als die zeitlichen Belastungen in der Erwerbstätigkeit zunehmen und damit verbunden psychische Probleme bei der jüngeren Tochter auftreten. Diese Frau kündigt und übernimmt neben der Kinderbetreuung die Pflege ihrer Großmutter. Auch in dem folgenden Fall ist vor dem Hintergrund einer hohen Bedeutung von Erwerbsarbeit, die Familienbeziehung überdehnt worden.

"Mein Mann hatte damals auch Schichten gemacht und es war echt schlimm. Wir mußten dann, da war dann der Große, ist er noch nicht in die Einrichtung gegangen. Da war er bei Schwiegermutter, so zwei Dörfer weiter, ne. Ja, da haben wir ihn manchmal drei Tage nicht gesehen. Ja, denn hatten wir mal einen viertel Tag zusammen, bevor der nächste wieder auf Arbeit mußte. Aber das war schon extrem, das war schlimm. Ja, wenn ich auf Schicht gegangen bin, und mein Mann war schon nicht mehr auf Schicht, na ja, das ist dann schon, ja, denn heult der Große auch bloß wieder rum, wenn einer von beiden auf Arbeit ging. Das war schon echt, echt hart. Ja, deswegen sag' ich auch, Schichten - mit Kindern - nie wieder. Weil's auch, es gleitet einem alles aus der Hand. Das hab' ich deutlich gesehen, erziehungsmäßig, versorgungsmäßig und, und, und" (5/II/LC/W/449).

Den meisten Frauen gelingt jedoch das Zeit- und Betreuungsarrangement, teilweise unter Rückgriff auf Tagesmütter und Kindermädchen. Trotz der großen Beanspruchung kommen sie rückblickend zu dem Ergebnis, daß sie in der Doppelrolle berufliche Ambitionen zumindest zum Teil aufrechterhalten können.

"Ich mußte beruflich keine größeren Abstriche ... machen, da ich sehr viel Unterstützung von den Eltern und Schwiegereltern etc. erhalten habe, d.h. mir war es auch möglich, eben abends Lehrgänge zu besuchen, und das Kind war immer abgesichert" (1/II/LC/W/256).

Es ist dabei weniger das Problem, die Kinder in Einrichtungen versorgt zu wissen, als viel eher die zeitlich hohen und flexiblen Beanspruchungen in den Unternehmen, die als Problemursache von den Befragten wahrgenommen werden. Keine der betroffenen Befragten berichtet von Schwierigkeiten, zügig einen Kindergartenplatz zu bekommen.

“Na, dann war man eben gezwungen, dann den Kleinen schnellstmöglich in 'ne Einrichtung unterzukriegen und sind uns auch sehr entgegengekommen, haben sich sehr gefreut und ging ganz schnell problemlos” (5/II/LC/W/7).

Doch alle betonen die Dominanz flexibler betrieblicher Arbeitszeitregelungen und die Starrheit der Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kinderbetreuung.

“Ja, ich habe, glaube ich, 35 Bewerbungen abgegeben, aber zu guter Letzt scheitert es halt an den Kindern, weil, die sind nun alle dran interessiert, Überstunden, und das geht nicht. Also der Hort, jetzt gehen sie ja nun, seit August gehen sie nun ja beide in die Schule, der Hort macht halb fünf zu und wenn ich bis dahin nicht da bin, stehen die Kinder auf der Straße” (25/II/LL/W/115).

c) Diskriminierung von jüngeren Müttern

Beinahe alle Frauen und einige Männer thematisieren Wiedereinstiegsschwierigkeiten von Frauen mit Kindern (vgl. Sackmann u.a. 1996). In diesem Zusammenhang stellen dann eine Reihe von Befragten fest, daß es das Westmanagement sei, das Kriterien in der Personalbeurteilung anlege, die Frauen benachteiligen. Ihre generalisierten Erwartungen (im Sinne statistischer Diskriminierung; vgl. Phelps 1972), importiert aus dem Westen, brechen sich an der ostdeutschen Realität, doch gewinnen die Beurteilungsmuster der definitionsmächtigen West-Akteure die Oberhand. Dies gilt für die Personalrekrutierung:

“Es kommt immer drauf an, wer der Personalchef is', wer die Einstellungen führt. Er hat, is' nun wieder auf dem Standpunkt gewesen, der is' hier aus den neuen Bundesländern, wir haben früher mit Frauen gearbeitet, da ging's und heutzutage geht's auch. ... Aber wenn man jetzt Leute hat, die aus den Altbundesländern sind, die haben da 'ne ganz andere Einstellung dazu, also da is' meistens, wenn die hören Kinder, der Ofen aus” (22/II/LL/W/229).

Und es gilt ebenso für die Besetzung von Leitungspositionen bzw. die Personalentwicklung in Unternehmen:

“Wir haben ja früher im Betrieb inner LPG auch an leitenden Positionen 'ne ganze Reihe Frauen gehabt, die alle Familie hatten und wo man nicht sagen konnte, dat die

auch nur 'ne halbe Stunde weniger gearbeitet haben wie die andern, ne. Sicherlich hatten die auch Kindergarten oder irgendwas inner Hinterhand, aber, ich sage mal, so ganz schlecht ist die Kinderbetreuung heute im Prinzip ja auch nicht. Und das meiste, was ich dabei erkenne, hat Vorurteile in der Richtung, weil über den wesentlichen Teil der Einstellung haben Leute 'n Entscheiden, die nicht von hier kommen" (16/II/HL/M/286).

Insgesamt gilt: Der Familie wird, wie der Erwerbsarbeit, eine hohe Bedeutung beigegeben. Insbesondere Befragte mit Kindern thematisieren die zeitlichen Belastungen durch die Arbeit, die das familiäre Zeitarrangement erheblich dominieren. Bei fortbestehenden familiären geschlechterspezifischen Arbeitsteilungen und Rollenzuweisungen bedeutet dies für berufstätige Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern eine doppelte Belastung. Einmal aus dem Erwerb ausgeschieden, sind vor allem sie es, die Diskriminierungen ausgesetzt sind. Eine Rückkehr in die Erwerbsarbeit ist auch dann erschwert, wenn sichere Betreuungsarrangements für die Kinder bestehen. Für sie entwickelt sich Familie von einer attraktiven Ressource vor der Wende (vgl. Huinink 1995, S. 39f) zu einer Bürde nach der Wende.

5. Zusammenfassung

Im Transformationsprozeß sichert vorrangig die Ressource Beruf einen Zugang zu schutz- und stabilitätsgenerierenden Beschäftigungssegmenten. Nur im Fall der Profession Chemie erweist sich der Beruf als unmittelbar anschlussfähiges Leitelement zwischen dem Ausbildungs- und Berufssystem der DDR und dem der Bundesrepublik. In den anderen Fällen bietet der erlernte Beruf diese Option nicht. Nach der "Entry-job-These" wäre nun zu erwarten gewesen, daß der berufliche Verlauf der Personen, die ihren Berufseintritt 1985 unter günstigen Bedingungen vollzogen hatten, gesicherter und problemloser verlaufen würde, als bei der Kohorte 1990, die in Umbruchzeiten in den Arbeitsmarkt eintritt. Auch nach fünf Jahren deutsch-deutscher Vereinigung ist eine verlaufsprägende Wirkung des Entry-jobs bei unseren jungen Befragten nicht festzustellen. Der Periodeneffekt führt zu einer nachhaltigen und kohortenübergreifenden Destabilisierung beruflicher Verläufe. Es läßt sich jedoch zeigen, daß beinahe ausschließlich über den Weg einer neuen berufsfachlichen Ausbildung Zugang zu vergleichsweise schutz- und stabilitätsgenerierenden Beschäftigungssegmenten erlangt werden kann.

Die meisten Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter und Agrarwissenschaftlerinnen und Agrarwissenschaftler unseres Samples sind nach der Wende gezwungen, einen beruflichen Neuanfang zu suchen. Sehr aktiv, und unter Einbezug von beruflichen und privaten (Informations-)Netzwerken, die im Verlauf des Transformationsprozesses zunehmend gezielter und in instrumenteller Form eingesetzt werden, versucht diese

Gruppe einen schnellen beruflichen Neuanschluß zu finden. Diejenigen, die frühzeitig eine berufsfachliche Neuqualifizierung eingegangen sind, können sich in einem berufsfachlichen Arbeitsmarkt plazieren. Alle anderen Berufsschulabsolventinnen - und -absolventen sowie Agrarwissenschaftlerinnen und Agrarwissenschaftler weisen in ihren beruflichen Verläufen kurzfristige Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Erwerbstätigkeit in einem "Jedermannarbeitsmarkt" auf.

V. Kontrollkompetenz

Mit Blick auf die Verstärkerquelle der Kontrollkompetenz soll im folgenden untersucht werden, ob und inwieweit die Befragten Kontrollkompetenzen aufweisen, die ihnen die Bewältigung berufsbiographischer Diskontinuität erleichtert oder erschwert haben. Dabei untersuchen wir zugleich die Frage, inwieweit Kontrollkompetenzen in einem Wechselverhältnis zur sozialen Umwelt stehen. Drei Dimensionen von Kontrollkompetenz werden wir im folgenden voneinander unterscheiden: 1. Kontrollüberzeugung als Streben nach Kontrolle über die Umwelt, 2. Selbstwirksamkeit als Erfahrung von Effizienz in dem Bemühen nach Kontrolle und 3. Zeitbewußtsein als Erfahrungshorizont des eigenen Handelns. Alle drei Dimensionen der Kontrollkompetenz sind in den Interviews repräsentiert und werden im einzelnen vorgestellt. Zu diesen drei Dimensionen liegen zudem jeweils Tests vor. Ergebnisse, die mit diesem im Vergleich zur Interviewanalyse naturgemäß etwas groben Instrumentarium in der zweiten Welle erhoben worden sind, wurden mit den aus den Interviews gewonnenen Typisierungen abgeglichen. Sie unterstützen die Ergebnisse aus den Interviews (Siehe Anlage II). Der Schwerpunkt der Auswertung und Darstellung liegt auf der feingliedrigeren Analyse der Kontrollkompetenz in den Interviews.

1. Kontrollüberzeugung

Die Forschung zu Kontrollüberzeugungen hat in der Psychologie eine lange Tradition. So überrascht es nicht, daß nach der "Wende" Untersuchungen über den Grad der Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften wie Kontrollüberzeugungen und ihre Wirkung auf (berufliche) Chancen und Handlungsstrategien durchgeführt wurden. Im Kern kommen die Untersuchungen zu dem Ergebnis: Es besteht in Ostdeutschland kein spezifisches Defizit einer internalen Kontrollorientierung, und schon in der DDR gab es Strategien individueller Intressenverfolgung (vgl. Diewald/Huinink 1994); Differenzierte Kontrollüberzeugungen brechen sich an arbeitsmarktstrukturellen Bedingungen, denen in Bezug auf berufliche Chancen und Risiken ein erheblich größerer Erklärungsgehalt als Persönlichkeitseigenschaften zuzumessen ist (vgl. ebd.; Schröpfer 1995).

Im folgenden werden wir Kontrollüberzeugungen, so wie sie sich in dem Interviewmaterial repräsentieren, analysieren. Wie eingangs in dieser Studie beschrieben, richten wir den Suchblick nicht allein auf die von Krampen (vgl. 1979) mit Bezug auf Levenson (vgl. 1972) und in Ergänzung von Rotter (vgl. 1966) verwendeten Kontrollüberzeugungen - a) internal, b) external-fatalistisch, c) external-machtlos -, sondern

ebenso auf interaktionistische Formen.¹⁴ Dabei lassen wir uns von dem Gedanken leiten, Umweltbedingungen und individuelle Kontrollanstrengungen in ihrem Wechselverhältnis zueinander zu betrachten.

Bei der überwiegenden Mehrzahl der Befragten zeigen die Äußerungen zu Bewältigungsstrategien internale Kontrollüberzeugungen. Zum einen treten Selbstattributionen auf - wie: *“ehrgeizig”* (12/II/LC/W/115), *“engagiert”*, *“stur”* und *“charakterstark”* (6/II/HC/M/899) sein, *“selbständig arbeiten und selber Entscheidungen treffen”* (1/II/LC/W/378/418) zu können und zu wollen, *“sich durchzusetzen, sich durchzukämpfen”* (17/II/HC/M/809), *“von sich immer erst mal die Kraft rausholen zu sagen: »Ich will das und keiner hindert mich daran«”* (5/II/HC/W/848). Zum anderen treten Beschreibungen von Handlungen im Sinne einer internalen Kontrollstrategie auf - etwa: *“ich versuche auf Menschen zuzugehen und warte nicht darauf, daß irgendwer kommt”* (8/II/HC/W/512) oder *“wenn man sich Wissen aneignet, ... daß man dann sagen kann: »Ich kann das und das«, ... damit ... steigert man seine Arbeitsmarktchancen”* (22/II/HC/M/729/741). Diese finden wir bei Frauen und Männern beider Kohorten in den zwei Berufsbereichen Chemie und Landwirtschaft in gleichem Umfang.¹⁵

Am häufigsten treffen wir in der Analyse bewältigungsstrategischen Handelns auf situativ-aktive Kontrollmuster:

“Wenn sich die Möglichkeit bietet und wenn der Job ... wirklich aussichtslos ist, das nichts mehr geht. ... Dann sollte man versuchen sich zu verändern, auch in ‘ne ganz andere Richtung zu gehen” (14/II/HL/M/675).

Eine Chemielaborantin, die in einem von Schließung bedrohten Umweltinstitut arbeitet, stellt fest:

¹⁴ Immer wieder ist auf das Problem mangelnder Trennschärfe zwischen Kontrollformen der Rotterschen I-E-Skale und der erweiterten IPC-Skala hingewiesen worden (vgl. etwa Hoffmann/Schenk 1985). Aus unserer Sicht besteht ein Problem in der Stabilitätsannahme und ein weiteres in dem ungebremsten Generalisierungsanspruch gleichzeitig alle Lebensbereiche den zwei Werten von zwei persönlichen Kontrollkontinuen, a) internal versus Zufall und b) internal versus starker Anderer, zuzuweisen. Mit der Aufgabe dieser Maxime ist es möglich, internale und externale Kontrollüberzeugungen differenzierter zu modellieren, d.h. einerseits Gleichzeitigkeiten zulassen zu können, andererseits Veränderungen im Zeitverlauf erfassen zu können.

¹⁵ Auch in den Testergebnissen repräsentiert sich dieses eindeutige Ergebnis. Auf einer Skala von eins (geringe Ausprägung) bis sechs (hohe Ausprägung) ergab sich ein durchschnittlicher Wert für eine internale Kontrollüberzeugung von 4,5, für eine external-machtlose Kontrollüberzeugung von 2,8 und eine external-fatalistische Kontrollüberzeugung von 3,1.

“Man muß (im Falle einer Schließung; d. Verf.) dann irgendwie zusehen und klarkommen. Im Moment ist das alles noch Gerücht. ... Ich denke mal, wenn dann definitiv was feststeht, dann kann man sich immer noch umgucken” (11/II/LC/W/308).

Die Situation muß einschätzbar sein. Nach Aussage der Befragten sollte man dann, wenn man zu der Auffassung gelangt ist, es geht in den gewohnten Bahnen nicht weiter, aktiv werden. Nicht früher, aber wenn, dann mit aller Offenheit für Neues und mit großem Engagement.

“Wenn was ist dann da auch zuschlagen, nicht Monate überlegen ... Einfach loslegen und den Mut haben sich auf was neues einzulassen und Eigeninitiative zeigen” (4/II/LC/W/84).

Obleich die meisten Befragten internale Kontrollüberzeugungen vortragen, sprechen sie sehr häufig von glücklichen Umständen, die ihnen ein berufliches Fortkommen ermöglicht haben. Dabei begreifen sich die Befragten selbst als handlungskompetente Akteure und weisen diese Rolle auch anderen - im folgenden Beispiel etwa der Geschäftsführung des Unternehmens - zu.

“Ich hatte erst mal Glück, in so’n Betrieb reinzukommen, der auch stabil ist, also der jetzt nicht Konkurs oder sonstwas anmelden mußte, sondern daß da erst mal alles weitergeht durch die vielen Initiativen von unseren Geschäftsführeren usw. Das ist ja schon mal wichtig, also ich kann mich ja abstrampeln, aber wenn’s dann aber von höherer Ebene nichts wird, dann habe ich auch nicht’s gekonnt” (23/II/LL/W/201).

Nicht selten wurden Glück und Initiative im selben Atemzug genannt:

“Es ist nicht nur persönliches Engagement oder was auch immer man da in den Vordergrund rücken möchte, es ist auch viel Glück gewesen einfach, daß sich das so mehr oder minder nahtlos ineinandergefügt hat. Zwar auch der Wille, einfach immer was zu arbeiten, aber vorrangig die glücklichen Umstände, daß ich immer irgendetwas fand, wo ich sagte: »Ja, das könnte ich mir vorstellen«” (8/II/HC/W/33).

Glück steht als Synonym für den Zugang zu oder den Erhalt von Erwerbsarbeit. Diese externalen glücklichen Zufälligkeiten werden häufig von den Befragten zeitlich bestimmt und von der Mehrzahl der Befragten, die neben ihrer Eigeninitiative auch auf glückliche Umstände verweisen, der ersten Zeit nach der “Wende” zugewiesen. Eine Chemielaborantin, die während der Personalabbauphase kurz vor der Übernahme durch ein westdeutsches Unternehmen im Babyjahr war, führt aus:

“Zu Anfang, jetzt nach der »Wende«, zu Anfangs war’s unwahrscheinliches Glück, daß eben gerade, ich habs damals sicherlich auch erzählt, als ich wieder anfangen mußte

nach dem Babyjahr 1991, da hatte diese westdeutsche Firma gerade diesen Vertrag unterschrieben mit der Pyrotechnik. ... Das war Glück, wenn ich zwei Monate eher aus dem Babyjahr gekommen wäre, hätte ich sicherlich Pech gehabt, wie etliche meiner Kollegen die im Februar und März entlassen wurden” (7/II/LC/W/118).

Mit dieser zeitlichen Verortung des Glückes auf die Anfangszeit ist gleichzeitig ein Wandel der Kontrollüberzeugung induziert. In der anfänglichen Umbruchzeit waren die Befragten der Auffassung, sie könnten nicht selbstverantwortlich und selbstinitiativ die eigenen Geschicke mitbestimmen, sondern Handlungswirkungen seien in erheblichem Umfang von Zufällen abhängig. Heute, sechs Jahre nach der “Wende”, kennzeichnet sie eine weitgehend ungebrochene internale Kontrollüberzeugung. Lediglich bei einem Teil derjenigen, bei denen eine instabile berufliche Karriere in eine beruflich unsichere Gegenwart mündet, finden wir dauerhaft kein internes Kontrollbewußtsein, hingegen stoßen wir hier auf Indikatoren einer mangelnden Selbstwirksamkeit.

2. Selbstwirksamkeit

Die Erfahrung der Wirksamkeit des eigenen Verhaltens basiert auf Vorstellungen über die Effektivität des eigenen Verhaltens als einem “Bindeglied zwischen der eigenen Person und den in einer bestimmten Situation gegebenen Verhalten-Verhaltensfolge-Kontingenzen” (Mielke 1984, S. 74). Anders als bei der Kontrollüberzeugung, bei der es um das Streben nach Kontrolle geht, steht bei der Selbstwirksamkeit die Effizienzerfahrung der Kontrolle zwischen beruflichen Selbstbildern und Aspirationen auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite im Vordergrund. Dabei stellt sich eine feste Überzeugung der Selbstwirksamkeit erst dann ein, wenn das Verhalten mit relativer Sicherheit auf erworbene Fähigkeiten zurückgeführt werden kann. Indem beide Dimensionen von Kontrollkompetenz von vorangegangenen Lernerfahrungen auch der jeweils anderen Dimension mitabhängen, ist von einer Schnittmenge zwischen diesen beiden Ausprägungen auszugehen.

Tatsächlich finden wir, ebenso wie bei der Kontrollüberzeugung, überwiegend Befragte, deren Äußerungen zu Handlungsstrategien und Verhaltensfolgen auf Selbstwirksamkeit schließen lassen.¹⁶ Im allgemeinen baut sich “*Selbstvertrauen*” (1/II/LC/W/128), “*Selbstbewußtsein*” (26/II/HL/W/438) oder “*Standfestigkeit*” (1/II/HL/W/63):

“Man sollte versuchen, sich selbst nicht zu verleugnen ... ich sag mir immer, wer niemals aneckt, der läuft auch nicht ganz rund” (6/II/LC/W/1527)

¹⁶ Der Werte des durchgeführten Selbstwirksamkeits-Test bestätigen die Ergebnisse der Interviewanalyse.

über berufliche Anerkennung auf:

“Und dann habe ich mein Praktikum in den alten Bundesländern gemacht, das war auf jeden Fall auch ein Plus als ich mich ... beworben habe” (16/II/LC/W/270).

Für einen Teil der Befragten sind selbstdirksamkeitssteigernde Erfolge mit Ausdauer in der Verfolgung von Zielen:

“Das habe ich in jedem Fall aus meiner Lehrausbildung mitgenommen. Ich denke mir es ist wichtig, daß man nicht gleich aufgibt, sondern daß man versucht, an einer Sache erst mal dranzubleiben” (16/II/LC/W/893),

oder Lern- und Qualifizierungserfolgen verknüpft:

“Das war ne ganz schöne Umstellung, das sind jetzt ganz andere Voraussetzungen, die jetzt verlangt werden, gerade mit den ganzen Maschinen, das gab’s zu DDR-Zeiten ja alle nicht, aber ich meine, mit ein bisschen Mühe lernt man alles” (25/II/LL/W/796).

So wie der Aufbau von Selbstwirksamkeit an den Beruf gebunden wird, verbinden die Befragten Verluste von Selbstwirksamkeit mit Arbeitslosigkeitserfahrungen. Damit verdeutlicht sich noch einmal der zentrale Identitätswert, den die Befragten der Erwerbsarbeit zumessen. Bei knapp einem Viertel der Berufsschulabsolventinnen und -absolventen und dabei vor allem jenen, die Schwierigkeiten hatten eine sichere und stabile berufliche Karriere auszubilden, deuten die Aussagen zu berufsbiographischen Bewältigungsstrategien auf eine mangelnde Selbstwirksamkeit hin. Eine arbeitslose Frau aus der Landwirtschaft meint immer auch sich, wenn sie das Schwinden personeller Kontrolle teilweise abstrakt beschreibt.

“Das stelle ich mir sehr schwer vor, wer jetzt längere Zeit zuhause ist, da wird man einfältig. ... Ich habe immer draußen eine große Plantage, Arbeit hatte ich immer, aber nicht den Umgang mit Leuten. Und nachher verkriecht man sich im Schneckenhaus. Und das Selbstbewußtsein wiederzufinden, sich irgendwo zu bewerben und sicher aufzutreten, das ist schwer, sehr schwer” (22/II/LL/W/545).

Insgesamt gilt: Bis auf vier Berufsschulabsolventinnen und -absolventen haben alle Befragten eine positive Wahrnehmung der eigenen Leistungseffizienz. Dieses Ergebnis hängt, wie ein Vergleich zum Stand der ersten Interviewwelle zeigt, insbesondere mit dem Tatbestand zusammen, daß sich 6 Jahre nach der Wende die Situation am Arbeitsmarkt für mehr Personen als zum ersten Befragungszeitpunkt verbessert hat (vgl. Sackmann/Wingens 1994). Selbstwirksamkeit wie auch der Grad der Ausprägung externer oder interner Kontrolle ist offenkundig abhängig von solchen Umwelteinflüs-

sen, denen die Befragten eine hohe Bedeutung beimessen. Der in Ostdeutschland subjektiv zugewiesene hohe Wert der Erwerbsarbeit bedingt das hohe Gewicht, das einer Arbeitslosigkeit oder einer sicheren, stabilen oder prekären Erwerbstätigkeit zukommt.

3. Zeitbewußtsein

Mit der Frage nach dem Aufbau, dem Ausbau und dem Erhalt von Kontrolle zwischen Ressourcen und Zielen oder Wünschen sowie der Rolle von Kontrollkompetenzen, liegt es nahe zu betrachten, wie sich die drei bekannten Zeitformen von Vergangenheit Gegenwart und Zukunft im Bewußtsein der Befragten widerspiegeln.

Zeit selbst ist eine strukturlose leere Form. Sie gewinnt erst dann Konturen, wenn sie mit Ereignissen gefüllt wird und diese Ereignisse mit Zeitformen wie früher, jetzt oder später verknüpft sind. Erst eine solche Verbindung ermöglicht die Ausbildung eines Zeitbewußtseins. Rammstedt unterscheidet vier Formen von Zeitbewußtsein (vgl. Rammstedt 1975, S. 49ff.): a) In einem linearen Zeitbewußtsein mit offener Zukunft ist das, was zukünftig geschehen wird, einerseits ungewiß, wird andererseits jedoch als mehr oder weniger beeinflussbare Folge der Gegenwart betrachtet. b) In einem occasionalen Zeitbewußtsein wird die Gegenwart ausgedehnt erlebt und die Vergangenheit wie auch die Zukunft ausgeblendet. Gesellschaftliche Ereignisse werden nicht als kontinuierlich oder als eine Abfolge von Zeitformen wahrgenommen. c) Ein zyklisches Zeitbewußtsein schließt auf einen wiederkehrenden Verlauf von Ereignissen. d) Ein lineares Zeitbewußtsein mit geschlossener Zukunft ist auf einen vorherbestimmten Endzustand gerichtet, vor dem Gegenwart als prädisponierter Entwicklungspunkt interpretiert wird. Rammstedt selbst verzichtet auf die Analyse individuellen Zeitbewußtseins. Eine solche Untersuchung wird in der Jugend-Studie 1981 vorgenommen, der wir auch unsere Testfragen entnahmen.

In der ersten wie auch in der zweiten Interviewwelle finden wir keinerlei Hinweise auf ein teleologisch lineares Zeitbewußtsein mit geschlossener Zukunft.¹⁷ Angesichts der einer geringen Bedeutung eines Glaubens an göttliche Vorbestimmung bei der Bevölkerung in Ostdeutschland, ist dieses Ergebnis wenig überraschend. Auch bezogen auf ein zyklisches Zeitbewußtsein finden wir keine Äußerungen in den zwei Interviewwellen. Vor dem Erfahrungshintergrund des massiven sozialen und kulturellen Wandels konnte auch dieses Ergebnis erwartet werden. Ein weniger eindeutiges Ergebnis hätten wir allerdings hinsichtlich der zwei anderen Zeitbewußtseinsformen erwartet.

¹⁷ Die Nichtrepräsentanz des teleologischen linearen Zeitbewußtseins in der ersten Interviewwelle begründet unseren Entschluß, die hierauf gerichteten Frageitems (vgl. Jugend 1981) nicht in den Test mit aufzunehmen.

Hier finden wir in den Interviews, wie auch in den Testergebnissen bei allen Befragten ein ausgeprägtes lineares Zeitbewußtsein.

Ein offenes lineares Zeitbewußtsein kennzeichnet "moderne" Gesellschaften. "Voraussetzung für das Zeitbewußtsein mit offener Zukunft ist ... die Relativierung von Raum und Zeit, d.h. es wird akzeptiert, daß neben unseren hiesigen Wirklichkeiten andere Wirklichkeiten existieren, und das es vor und und nach unserer jetzigen Wirklichkeiten andere Wirklichkeiten gibt, die keinerlei Beziehungen zur jetzigen haben müssen" (Rammstedt 1975, S. 56). Wirklichkeit bleibt nicht sinnhaft mit dem Ganzen verbunden. Mit der Ausdifferenzierung von Gesellschaften und in Überwindung der in magischen und feudalistischen Gesellschaften vorfindlichen vergleichsweise einfachen Zeitordnungen ging zunächst eine telosbezogene Komplexitätssteigerung einher, die sich durch ein zwanghaftes räumliches und chronologisches Verbinden von allem mit allem ausweist. Auf dem Weg in die Moderne erfuhren diese Gesellschaften durch die Relativierung von Zeit eine neuerliche Steigerung von Komplexität. Ein lineares Zeitbewußtsein ist an eine insgesamt mal schneller mal langsamer verlaufende kontinuierliche Entwicklung gebunden. Hingegen ist ein occasionales Zeitbewußtsein typisch für unvorhersehbare und undurchschaubare Veränderungen. Mit der "Wende" und dem Prozeß der Transformation verbinden die Befragten erhebliche Veränderungen von Ereignissen und Ereignisstrukturen. Darüber hinaus gilt grundsätzlich, dynamische und gleichsam willkürliche Änderungen sind überkomplex. Aus diesem Grund sind Systeme, dann wenn sich die Gefahr unberechenbarer Situationen andeutet, darauf bedacht, Unvorhersehbares zu minimieren und klare Zielvorstellungen zu definieren. Für die Mitglieder des Systems erscheint das gegenwärtige System als das einzig mögliche. Bedürfnisse müssen so durch das System und in dem System befriedigt werden. Wenn also die These eines nachhaltig wirkenden Modernisierungsdefizits der DDR-Gesellschaft richtig ist, dann war angesichts der nach der "Wende" zunächst unsicheren Situation und einer sich im Prozeß der Inkorporation schnell neuformierenden gesellschaftlichen Struktur zu erwarten, daß wir bei den Interviewten ein für "moderne" Gesellschaften wenig ausgeprägtes lineares Zeitbewußtsein und ein relativ bedeutsames occasionales Zeitbewußtsein vorfinden würden.

Mit Blick auf den Planungshorizont haben wir schon an anderer Stelle auf die vorherrschende kurze Distanz verwiesen, die lediglich bei denjenigen erweitert ist, die gestützt auf ihre berufliche Ausbildung sichere und stabile berufliche Verläufe ausbilden konnten. Ein ausgedehnter Gegenwartsbezug, wie er für ein occasionales Zeitbewußtsein charakteristisch wäre, ist damit allerdings nicht impliziert. Das mit einem kurzen Planungshorizont einhergehende und bei den meisten Befragten anzutreffende Kontrollmuster, welches wir zuvor als Situativ-Aktiv kennzeichneten, bezieht immer auch Zukunftsvorstellungen ein.

“Also ich bin jemand, der eigentlich immer lieber mit konkreten Situationen umgeht, als zu weit zu sagen, ja wenn - dann so oder so” (10/II/HC/W/537). ... “Ne gewisse Flexibilität würde ich sagen ist ganz wichtig. Und wenn es schwierig ist doch ein bißchen vorrausschauend. .../ Wobei ich es doch auch ziemlich schwierig finde. Aber versuchen ein wenig Weitblick zu entwickeln ... , sich auf lange Sicht sich zu orientieren” (10/II/HC/W/1120).

Dies gilt für Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule wie für diejenigen einer Berufsschule ebenso wie für beider Kohorten und Berufsbereiche gleichermaßen.

“Irgendwann vielleicht, wenn ich Geld habe und wenn ich irgendwann mal wieder die Chance hab’, den Meister zu machen, dann würd’ ich’s schon machen. Aber das weiß ich, daß das nicht das nächste Jahr oder übernächste Jahr kommt, sondern ist schon noch ein bißchen hin. Im Moment möchte ich erst mal mit dem Floristen und dem Ausbilder mein Bestes geben” (23/II/LL/W/445).

Häufiger noch als diese typische Verbindung eines kurzfristigen Planungshorizontes mit längerfristigen Zukunftsvorstellungen finden wir bei allen eben genannten Befragten Gruppen ungebrochene Hinweise auf ein lineares Zeitbewußtsein.

“Aus jeder Veränderung lernt man, zieht Schlüsse, nimmt irgendwas mit. ... Das Wechseln (der Tätigkeit von Chemielaborantin zur Erzieherin; d. Verf.), was ich jetzt gemacht habe, das selbständige Arbeiten hatte ich gelernt, selber Entscheidungen zu treffen. Und ich finde, was ich jetzt mache, gefällt mir doch von allem am besten, es ist am flexibelsten” (1/II/LC/W/378).

In beinahe allen Interviews beziehen sich die Äußerungen auf die persönliche Bewältigung gesellschaftlichen Wandels in Form von Problemlösungskompetenz oder Anpassungsbereitschaft an gesellschaftliche Veränderungen und damit auf die zwei zentralen Indikatoren eines linearen Zeitbewußtseins.

“Was nutzen mir meine Freunde hier in Magdeburg, wenn ich in zwei Jahren vielleicht arbeitslos bin? Also man muß auch mal zu einer Veränderung bereit sein. ... Klar habe ich hier in Hannover am Punkt Null angefangen, was Freunde, Bekannte oder so betraf. Aber man muß da zumindest auch bereit sein zu sagen: okay, ich versuch es zumindest” (2/II/HC/W/415).

Lediglich vereinzelt treffen wir auf ein occasionales Zeitbewußtsein. Dabei stehen die Aussagen, die sich dieser gegenwartsbezogenen Zeitempfindung zuordnen lassen, immer direkt im Zusammenhang mit einer vormaligen oder derzeitigen unsicheren Arbeitssituation. Befragt nach Planungen und Zielen antwortete ein Angestellter einer von der Schließung bedrohten Außenstelle des Umweltbundesamtes:

“Planungen und Ziele? <Pause> Also ich bin mir eigentlich bewußt geworden gerade eben seit ca. einem Jahr, daß die ganze Sache relativ unsicher geworden ist. Deswegen also langfristige Planungen mach' ich da sicherlich nicht mehr. Und ich kann mich eigentlich anstrengen, wie ich will, das kommt über mich wie 'n Regen, oder er kommt nicht” (7/II/HC/M/403).

Zusammenfassend gilt: Die überwiegende Mehrzahl der Befragten hat ein lineares Zeitbewußtsein, d.h. sie nehmen ihre Wirklichkeit als eine im Geschichtsverlauf herausgebildete mögliche und prinzipiell veränderbare Realität wahr. Die Dichte der Ereignisfolgen schränkt den Planungshorizont bei einer Reihe von Personen merklich ein, doch bestehen auch bei ihnen auf die Zukunft gerichtete eigene Zielvorstellungen fort. Auf ein ebenfalls erwartetes occasionales Zeitbewußtsein stoßen wir hingegen nur in Ausnahmefällen, meistens bezieht es sich auf die von den Befragten als zentral eingeschätzte berufliche Sicherheit. Zusammen mit der Erwartung eines beruflichen Kontinuitätsbruches blenden sie die Zukunft aus und richten ihre Aufmerksamkeit allein auf Gegenwartsprobleme. Das vorgefundene situativ-aktive Kontrollmuster tritt in Zeiten der Verunsicherung über die berufliche Zukunft aufgrund von Firmenschließungen u.ä. besonders deutlich hervor. Insgesamt ergeben sich hinsichtlich des Zeitbewußtseins keine Gruppenunterscheidungen nach Geschlecht, Kohorte, Berufsabschluß u.a. Ein zyklisches oder teleologisch lineares Zeitbewußtsein lassen sich nicht nachweisen.

4. Zusammenfassung

Die meisten Befragten zeigen eine weitgehend ungebrochene internale Kontrollüberzeugung. Dabei handelt es sich um ein Ergebnis, daß sich als typisch für junge (Berufseinstiegs-)kohorten erweisen könnte (vgl. Diewald/Huinink/Heckhausen 1996), da jüngere Geburtsjahrgänge in Umbruchzeiten eher primäre Kontrollstrategien - also durch Ausdauer in der Zielverfolgung geprägte Strategien - verfolgen als ältere Kohorten (vgl. Elder 1974 für die Zeit der “Großen Depression”). Bei den Personen, die bis zur Gegenwart instabile berufliche Karrieren aufweisen, finden wir kein dauerhaftes internes Kontrollbewußtsein, sowie Indikatoren einer mangelnden Selbstwirksamkeit und eines besonders deutlich an der Gegenwart orientierten Zeitverständnisses. Bei den meisten anderen bietet die erworbene Ausbildung eine Grundlage für Selbstwirksamkeit. So betonen die erfolgreichen Diplomchemikerinnen und -chemiker ihre gute fachliche Ausbildung und die Umschüler verweisen, wenn sie nach der Qualifizierung einen erfolgreichen Anschluß fanden, auf ihr eingebrachtes und neu erworbenes Wissen. Erwartungsgemäß ist Mißerfolg mit geringerer Kontrollkompetenz verbunden. Weniger zu erwarten war, daß in der ereignisreichen Zeit kurz nach der Wende alle Befragten externale Momente ihrer

Kontrollüberzeugung (wie Glück und Zufall) in den Vordergrund stellen. Kontrollkompetenzen stehen also in einem zeitlichen Abhängigkeitsverhältnis zu Gelegenheitstrukturen.

Damit sind Kontrollkompetenzen Verstärker für das Verhalten. Dabei vermitteln sie zwischen Frames und Ressourcen, die in einem ständigen Spannungsverhältnis zueinander stehen. Im Falle eines Entzweiens von Ressourcen und Frames ist es dem Individuum prinzipiell möglich, durch eine Mobilisierung von Kontrollkompetenz (Fähigkeit und Anstrengung) die mit dem Auseinanderfallen einhergehende "Gefahr" eines Kontrollverlustes aufzufangen oder gar schöpferisch zu verarbeiten. Letzteres etwa dadurch, daß die Krisensituation genutzt wird, um befreit von alten Lasten, neue Ressourcen zur Erreichung der eigenen Zielvorstellungen fort- oder auszubilden. Kontrollkompetenzen sind abhängig von Ressourcen- und Framekonstellationen der Vergangenheit. Hohe Lernanforderungen ohne Überforderungen bilden im Verlauf des Lebens handlungswirksame Kontrollkompetenzen aus. Individuelle Krisen in Form von Kontrollverlusten erschüttern hingegen die Kontrollkompetenzen vor allem in ihrer Selbstwirksamkeitsdimension.

VI. Phasen berufsbiographischer Bewältigung

1. Konturierung von Phasenmustern

Immer wieder wurde in der bisherigen Darstellung der Einzeldimensionen von Bewältigungsmustern deutlich, daß gerade frühzeitiges und zielsicheres Handeln den beruflichen Verlauf positiv beeinflusst. Neben der berufs- und qualifikationsstrukturellen Chancen- und Risikenverteilung kommt also dem Timing von Entscheidungen eine besondere Rolle zu. In diesem Abschnitt soll sich der Zeitdimension des Verhaltens im Transformationsprozeß näher zugewandt werden.

In dem wir in den Interviews eine Erzählstruktur provozieren, bringen die von uns Befragten ihre Handlungen in eine "sinnvolle" und kommunizierbare Zeitfolge. Sie bedienen sich dabei häufig auch historischer Zeitabschnitte, denen sie jeweils Optionen und Risiken zuweisen, so daß sie individuelle Bewältigungsmuster, als Abstimmungsprozesse zwischen Ressourcen und Frames, beeinflussen. Dies erlaubt uns Phasen berufsbiographischer Bewältigung voneinander zu unterscheiden. Mit der Betrachtung dynamischer Verlaufsstrukturen ist es möglich, Timingfolgen von Entscheidungen in ihren Wirkungen nachzuzeichnen. Bevor wir gemeinsame Verlaufsstrukturierungen der befragten Berufs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Transformationsverlauf aufzeigen, soll das folgende Beispiel zunächst einmal den wechsellvollen, jedoch gleichwohl zeitlich strukturierten Verlauf von Handlungs- und Entscheidungsprozessen verdeutlichen. Derartige Verlaufsbeschreibungen verdichteten wir für unser Phasenmodell berufsstrategischen Handelns.

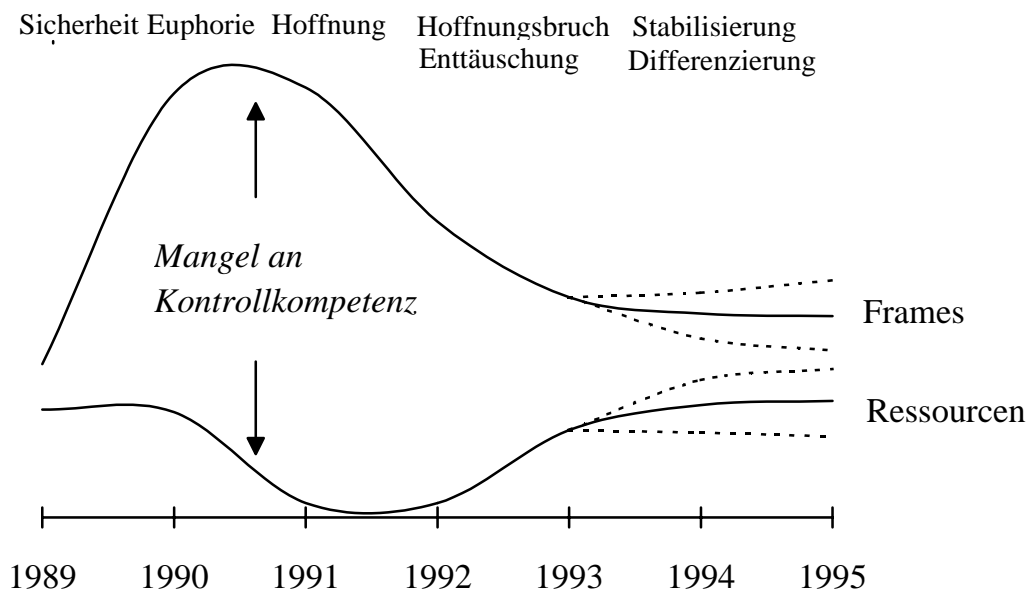
„Also, während des Studiums war's mir von vornherein klar ... egal, wie jetzt die Beziehungen aussehen, die ich zu dem Zeitpunkt habe oder eingehen würde, daß ich also kein Kind will, weil eben Chemiestudium und Kind bedeutet, ein Jahr aussetzen. Weil man eben, ... nicht in ein Laboratoriumsseminar gehen kann. Und da kann man halt kein Praktikum mehr machen und ... Chemie ist auch so 'n hartes Studium, daß ich mir gesagt habe: »Nee«. ... Und ansonsten, ja, dann war eigentlich relativ klar, daß ich noch promovieren wollte, und das hab' ich ja dann 1990 auch angefangen in Berlin, und das war dann eben auch mit 'n Grund zu sagen: »Gut, Studium und abschließend Promotion durchziehen dann bis 27, und dann kann man auch an 'n Kind denken«. Wir haben dann in meinem dritten Studienjahr, also 88 geheiratet. ... Mit der Vereinigung hab' ich dann die Promotion an 'n Nagel gehängt, weil ich der Meinung war, man muß nicht das Heer der arbeitslosen Akademiker stärken und immer noch mir die Chance offenlassen wollte, irgendwo eine Anstellung zu finden, in der mein Diplom anerkannt wird als Qualifikation und in der ich aber trotzdem zu neuen Ufern

praktisch vorstoßen kann, denn im Chemiebereich selber war ja doch kein Blumentopf zu gewinnen. ... Ich hab' also dann erst in Berlin anderthalb Jahre in der Forschung gearbeitet, als Übergangslösung, dann (nach dem sie in Berlin gekündigt hatte, um zu ihrem Ehepartner nach Westdeutschland zu ziehen; d. Verf.) war ich auf der Tankstelle als Kassierein für 2 ½ Monate ... mein dortiger Arbeitgeber hat mich unterstützt bei der Suche. Damit habe ich Kontakt bekommen zu der Firma in Hannover. ... Ich bin im Moment mehr denn je verunsichert, wie ich wirklich mein Leben auch mit Familie dann, also sprich: Nicht nur Ehemann, sondern auch Kind weitergestalten kann und möchte. ... Ich sag' mir jetzt, ich mach' noch so ein oder zwei Jahre voll in Hannover, und dann soll, ein Kind dazukommen (sie wäre dann 32 Jahre alt; d. Verf.). Ja, und dann muß man halt sehen, wie sich die Dinge weiterentwickeln. Vor allen Dingen auch, wie sich meine Firma dazu stellt" (8/II/HC/W/276).

Indem die Befragten den erlebten Transformationsprozeß zeitlich konturieren, generieren sie selbst Phasenmuster mit deutlich unterscheidbaren Chancen- und Risikenstrukturen. Diese gleichen sich aufgrund des deutlichen "Periodeneffektes Wende". Gerade in Zeiten schnellen strukturellen Wandels handelt es sich offenbar um einen feingliedrig abgesteckten Verlauf. Im folgenden werden nun sowohl Familienbildungs- und Berufsfindungsprozesse als auch Qualifizierungsprozesse und berufliche Verläufe im Zeitablauf betrachtet und miteinander in Beziehung gesetzt. Gemeinsam gehen sie in den individuellen Entscheidungsprozeß als Gruppierungsvorgang von Frames und Ressourcen ein, wobei die Befragten ihre Entscheidungen in unterschiedlichen Phasen auf unterschiedliche Weise gestalten oder begründen.

2. Bewältigungsbalance im Wandel

Betrachten wir Episoden und Deutungen der befragten Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen im Zeitverlauf, so lassen sich fünf Phasen unterscheiden, die wir den idealtypischen Musterverlauf varrierender Frames und Ressourcen zuordnen können (siehe Abbildung 6). Die Phasen betiteln wir in einer ersten Annäherung an die von den Interviewten beschriebenen Prozesse als 1. Sicherheit, 2. Euphorie, 3. Hoffnung, 4. Hoffnungsbruch/Enttäuschung und 5. Stabilisierung und Differenzierung.

Abbildung 6: Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenz im zeitlichen Verlauf

1. Sicherheit: Zunächst haben wir es noch in der DDR mit einem kontrollierten Erwartungs-Ressourcenverhältnis zu tun. In der DDR verlief der Übergang von der Schule in den Beruf im allgemeinen bruchlos. Die '85er Ausbildungskohorte hatte bis auf wenige Ausnahmen die im allgemeinen durch die Absolventinnen- und Absolventenvermittlung vermittelten Arbeitsstellen bis zur "Wende" dauerhaft inne. In einigen Fällen waren Geburten der Anlaß eine neue berufliche Stellung zu suchen. Für die 90er Kohorte ist diese Phase durch die berufliche Ausbildung geprägt. Der etwas größere Teil der weiblichen Hochschulabsolventinnen beider befragten Kohorten im Fach Chemie gab an, daß sie in dieses Fach gedrängt worden sei. Dies sei insbesondere deshalb möglich gewesen - so schätzen sie es heute ein - weil sie (noch) keine eigenen festen beruflichen Vorstellungen ausgebildet hatten, die es ihnen erlaubt hätten, zu diesem Zeitpunkt selbstbestimmte Alternativen zu verfolgen. Die staatliche, vor allem schulische Begleitung des beruflichen Einstiegs beschränkte sich nicht auf fürsorgliche Vermittlungen, sondern war zugleich verbunden mit einer Bildungslenkung. Beruflich und sozialpolitisch gesicherte Planungshorizonte ermöglichten die frühe Einleitung von Familienphasen (Heirat und Kinder): bei Hochschülern z.T. noch während des Studiums und bei Auszubildenden direkt nach der Lehre.

2. Euphorie: Mit der "Wende" 1989 wird bis zum Frühjahr 1990 eine Phase der erwartungsvollen Euphorie eingeleitet. Zunächst schauten alle Befragten hoffnungsvoll in die berufliche Zukunft. Viele der 90er Absolventinnen und Absolventen ließen sich noch über die Absolventenvermittlung vermitteln. Die im Zeitablauf eintretende berufliche Chancenlosigkeit, so beispielsweise in einem landwirtschaftlichen Beruf oder als Facharbeiterin oder Facharbeiter in der chemischen Industrie verbleiben zu können,

wurde zunächst nicht gesehen. Auch für diejenigen Befragten, die ihre Ausbildung früher absolviert hatten, setzten berufliche Ereigniswechsel in den meisten Fällen erst in der zweiten Jahreshälfte ein und so bremste die eigene - anfangs für beinahe alle Ostdeutschen bruchlose berufliche Entwicklung - zunächst nicht die kurze Zeit der Euphorie. In allen Interviews wird die "Wende" als einschneidendes Ereignis thematisiert, doch beeinflusst diese Ereignis zunächst nicht berufliche, qualifikatorische oder familiäre Entscheidungsprozesse.

3. Hoffnung: Dies änderte sich spätestens mit der Währungsunion. Die ursprüngliche Euphorie wandelte sich in eine Hoffnung auf Verbesserung. In dieser insgesamt instabilen Umbruchsituation, die Lernprozesse in allen Lebensbereichen freisetzte, versuchen in den Familien beide Partner zunächst einmal berufliche Stabilität zu erhalten oder zu erlangen. Die risikobehaftete Umbruchsituation, die hoffnungsvolle Erwartung einer ertragreichen Berufsorientierung sowie die starke Orientierung an Erwerbsarbeit ließen die allermeisten Familien ihren Kinderwunsch, den sie unter DDR-Bedingungen in diesem Alter nachgekommen wären, zurückstellen. Für die meisten der von uns befragten jüngeren Frauen verschob sich die Beruf-Familien-Balance zunächst deutlich zugunsten des Berufes: Entweder gelang es in der beruflichen Stellung zu verbleiben oder es wurde frühzeitig nach einem Stellenverlust versucht, Anschluß an eine neue berufliche Stellung oder eine staatliche Fördermaßnahme (Umschulung, ABM) zu erhalten. Dabei waren die auftretenden beruflichen Problemursachen mehrgestaltig:

a) Zum einen gaben diejenigen weiblichen Hochschulabsolventinnen, die sich in den Chemieerberuf hineingelenkt sahen und an ihm kein Gefallen finden konnten, ihren Beruf auf. Hier handelte es sich um eine Suche nach einer alternativen Rolle, die spätestens zu diesem Zeitpunkt, also nach der "Wende" ermöglicht wurde. Vor dem Hintergrund einer einmal gemachten Fehllenkung, und vor dem Hintergrund der überraschend eintretenden sozialen Wandlungsdynamik überrascht es nicht, daß gerade diese Frauen wiederum unsicher in ihrer beruflichen Perspektivenwahl sind. Ihnen gelang kein stabiler beruflicher Neuanfang, auch wenn sie sich schon früh an Umschulungsmaßnahmen beteiligen. Sie waren es dann auch, die am ehesten bereit waren, eine Familienrolle zu übernehmen.

b) Zum anderen sind die Berufsschulabsolventinnen und -absolventen der '90er Kohorte chancenlos ihre Arbeitsstelle zu erhalten. Absolventinnen und Absolventen, die ihre Lehrabschlußprüfungen 1990 in der Landwirtschaft absolviert hatten, mußten - anders als ein Teil ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen -, bis auf eine Ausnahme, ihren Beruf wechseln. Für sie ergaben sich erhebliche Anpassungsschwierigkeiten, d.h. kurze Phasen von Arbeitslosigkeit, Aushilfstätigkeiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen schlossen aneinander an. Die kurzfristigen Perspektiven auf Arbeitsstellen, die eine als sehr notwendig eingeschätzte materielle Sicherheit vermitteln, verhindern in dieser Gruppe einen beruflichen Neuanfang. Nicht ganz so auffällig stellt sich die Situation bei den Chemikern dar. Sie verloren ausnahmslos ihre berufliche Stellung und es begann eine längere Phase beruflicher Diskontinuität. Teilweise gelang

ihnen zu diesem Zeitpunkt ein qualifikatorischer Neuanfang im betriebswirtschaftlichen oder kaufmännischen Bereich. Eine Suche nach Ursachen von (Dis-)Kontinuitätsbedingungen in den zwei Berufsgruppen, die für Ausgebildete vergleichbare Risiken in sich birgen, offenbarten ein Mischungsverhältnis von individuellen und strukturellen Gründen. Personen, die sich für den Chemieerberuf als Lehrberuf entschieden hatten, gaben an, sie hätten sich in ihrem Beruf ständig weiterqualifizieren wollen. Der mit der "Wende" verbundene Bruch in der beruflichen Laufbahn hätte diese Plannungen allerdings zunichte gemacht. In diesem Personenkreis bestand offenbar ein positives Lernverhältnis, daß es ihnen erleichterte, den notwendigen Neuanfang angemessen zu bewältigen. Anders zumeist die Absolventinnen und Absolventen im Bereich Landwirtschaft, sie sahen für sich keine Notwendigkeit für einen qualifikatorischen Neuanfang. Hinzu kommen Gelegenheitsstrukturen. Chemiefacharbeiterinnen und -arbeiter, eher in großen Unternehmen beschäftigt, in denen während der Umbruchzeit Qualifizierungsmaßnahmen für Personen auf bedrohten oder gestrichenen Arbeitsplätzen angeboten wurden, hatten direktere Zugangschancen zu Qualifizierungsmaßnahmen als Beschäftigte in der Landwirtschaft im ländlichen Raum.

Für alle anderen Teilgruppen, also für die große Mehrzahl der Hochschülerinnen und der Berufsschulabsolventinnen und Absolventen der 85er Kohorte stellte sich der berufliche Übergang entweder als kontinuierlicher Prozeß dar oder nach einem einmaligen Bruch konnte - dann zumeist über den Weg der Umschulung - eine neue berufliche Laufbahn begonnen und stabil fortgesetzt werden. Das vorsichtige Agieren in der Familienplanung, wie auch die - aus heutiger Sicht - realistischen und vorausschauenden Entscheidungen, entweder a) einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel zu vollziehen oder b) an dem Bestehenden festzuhalten bzw. im Falle einer Arbeitslosigkeit einen berufsabschlußadäquaten Anschluß zu suchen, läßt sich als planvolles Handeln deuten, bei dem situative Ansprüche (Aspirationen) und mobilisierbare Ressourcen trotz kurzer Planungshorizonte (erfolgreich) aufeinander abgestimmt wurden. Mit der Tiefe des Strukturbruches entfalteten sich recht frühzeitig - und für den Bereich Landwirtschaft exemplarisch - die Risiken und Optionen von branchen- und berufsstrukturellen Handlungsalternativen. Derart vorstrukturiert war vielen Befragten in dieser dritten Phase ein realitätsangemessenes Timing möglich.

4. Enttäuschung: Eine vierte Phase markieren die Befragten etwa ab Mitte 1991. Sie ist durch Enttäuschung und einen Hoffnungsbruch gekennzeichnet. Im nahen betrieblichen, familiären, sozialen und regionalen Umfeld werden ökonomische und kulturelle Friktionen des Transformationsprozesses deutlich (Unternehmenszusammenbrüche, Entlassungswellen). Spätestens zu diesem Zeitpunkt kommt es - mit Ausnahme der stabil im Beruf verbliebenen Chemie-Hochschulabsolventinnen und -absolventen - zu einem Wechsel von einer Berufsidentität zu einer "Job-Mentalität". Hier dient der Beruf vorrangig der materiellen Existenzsicherung. Nach wie vor, jedoch jetzt aus einer pessimistischeren Grundhaltung heraus, wurde der Kinderwunsch von der Mehrzahl der Frauen weiterhin aufgeschoben. Von den meisten Frauen wurde auch in

dieser Phase das Vollerwerbsfamilien-Modell präferiert, wobei der Schwerpunkt auf der beruflichen Seite liegt. Zur gleichen Zeit deuteten sich in Einzelfällen Umbewertungen des Balanceverhältnisses von Familie und Beruf an. In den wenigen Fällen, in denen in der Zeit nach 1991 zweite und dritte Kinder geboren wurden, wo also an dem bisherigen Familienbildungsverlauf festgehalten wurde, zeigten sich - zusammen mit den dadurch bedingten gebrochenen beruflichen Verläufen - Aufweichungen einer klaren Berufsorientierung. Eine als leidvoll empfundene berufliche Chancenlosigkeit wurde hier durch Orientierung auf die Familie kompensiert. Die Frauen stellten fest, daß sie den Bedürfnissen der Familie - und vor allem denen der Kinder - nunmehr besser gerecht werden konnten. Hinsichtlich der eigenen beruflichen Chancen zeigte sich bei denjenigen, die zuvor berufliche Friktionen erlebten, (noch) keine Verbesserung ihrer beruflichen Situation. Ein Teil der Berufsschulabsolvent(inn)en, und hier vor allem die Abschlußkohorte 1990 im Bereich Landwirtschaft, die zunächst auf einem sogenannten Jedermannsarbeitsmarkt materielle Sicherheit suchte, befand sich im kurzfristigen Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Erwerbsarbeit.

5. Stabilisierung und Differenzierung: In der fünften Phase bezeichnen die allermeisten Befragten ihre verfügbaren beruflichen Ressourcen als stabil und sicher. Teilweise begonnene Umschulungen und Neuqualifizierungen wurden zumeist schon in den letzten Jahren abgeschlossen und führten bei den meisten Personen - und hier vor allem bei Hochschülerinnen und Hochschüler im Chemiebereich - zu stabilen beruflichen Verläufen. Angesprochen auf die zukünftigen Erwartungen, äußerten die meisten Interviewten (wie schon in der ersten Interviewwelle) entweder zögerliche Zukunftserwartungen oder sie thematisieren kurzfristige Projekte. Die erlebten Unsicherheiten während und nach der "Wende" engen den Sehkreis des mehrheitlich vorhandenen linearen Zeitbewußtseins nach wie vor ein. Eine Familienorientierung wurde von den Frauen innerhalb ihres Berufsrollenmodells zu keinem Zeitpunkt aufgegeben. In der Realisierung wird ein dauerhafter Ausstieg aus der Erwerbsarbeit von allen Befragten auch weiterhin abgelehnt, kurzfristige Ausstiege werden jedoch, obgleich die bestehenden Wiedereinstiegsrisiken den Frauen bekannt sind, ins Handlungskalkül aufgenommen. Vor diesem Hintergrund deutet sich an, daß vor allem die Absolventinnen und Absolventen des Abschlußjahrganges 1990, die zumeist noch keine Kinder haben, bis zu einem äußerst späten Zeitpunkt warten werden, um die Familienbildungsphase einzuleiten. Damit wird der von den Interviewpartnerinnen geäußerte Wunsch nach mehreren Kindern zunehmend unwahrscheinlicher. Insgesamt deuten sich in dieser Phase stärker als bisher individuen- und gruppenspezifische Differenzierungen an. Sie sind Ergebnis des bisherigen Bewältigungsverhaltens. Mit Abnahme der verlaufsprägenden Wirkung der Bedingungen des Strukturbruchs kommt der hiervon bislang überlagerten differenzierten Lebensführung selbst eine zunehmend stärkere Bedeutung zu.

VII. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Gestaltung berufsbiographischer Kontinuität erfolgt auf Seiten der Akteure auf der Basis von Deutungen und Kenntnissen über die Arbeitsmarktlage. Der Rückgang von Arbeitsplätzen, massenhafte Qualifikationsentwertung und zunehmende Geschlechterdiskriminierung verdeutlichen gegenwärtige Risikolagen, die den beruflichen Handlungsraum von Individuen beeinflussen. Es sind vor allem berufsstrukturelle Einflüsse, die zunächst Verursacher von beruflichen Brüchen sind. Insbesondere männliche und weibliche Hochschulabsolventen die im Berufsfeld Chemie tätig waren können nahtlos an ihre bisherige Ausbildung (90er Kohorte) bzw. beruflichen Tätigkeit in diesem Feld (85er Kohorte) anschließen. Tierproduzentinnen und Tierproduzenten hingegen wechselten, angesichts des weggebrochenen Berufsfeldes einer quasi-industriellen Landwirtschaft, ihren Beruf. Bei den Berufsschulabsolventinnen und -absolventen der Bereiche Landwirtschaft und Chemie zeigen sich keine unterscheidbaren berufsstrukturellen Einflüsse. Sie sind (unabhängig von Berufsabschluß, Kohorte und Geschlecht) insgesamt größeren beruflichen Friktionen ausgesetzt als die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen.

In diesem vorstrukturierenden Optionsrahmen bestehen individuelle Handlungsspielräume. Es sind die Akteure selbst, die vor dem Hintergrund ihrer Frames und Ressourcen den beruflichen Handlungsraum ausdeuten und Kontrollkompetenzen erhalten oder modifizieren.

1. Im Transformationsprozeß stabilisiert der *Frame* einer starken Erwerbsorientierung das Bewältigungshandeln nicht nur bei jenen, die - wie Diplomchemikerinnen und vor allem Diplomchemiker - vergleichsweise bruchlos an ihren Qualifikations- und Berufsverlauf anknüpfen konnten, sondern auch bei jenen, die stärkere Friktionen zu bewältigen hatten. Alle Interviewten richteten ihre Bewältigungsstrategien in erster Linie auf die Herstellung beruflicher Sicherheit und Stabilität aus. Dieses Ziel gilt als Garant für eine sichere Lebensperspektive. Dabei besteht bei der Mehrzahl der Befragten auch fünf Jahre nach der Wende Verunsicherung über die eigene berufliche Zukunft. Dies hat Folgen für die Ausbildung von Planungshorizonten in allen Lebensbereichen. Bis auf Diplomchemikerinnen und Diplomchemiker, die ungebrochen und zum Teil ohne Arbeitgeberwechsel einen beruflichen Anschluß fanden, thematisieren die Befragten kurzfristige konkrete Zielstellungen. Es ist die Sicherung der Existenz, die wiederum mit Ausnahme der genannten Akademikerinnen und Akademiker für die Befragten im Vordergrund steht, und so wird mit der ausgeübten neuen Tätigkeit (noch) keine berufliche Identität, sondern eine "Job-Mentalität" verknüpft. Darüber hinaus weicht das vor der "Wende" bestehende Parallelmodell Familie *und* Berufseinstieg einem aus

dem Westen bekannten zeitlichen Abfolgemodell Familie *nach* Berufseinstieg. Erst in wenigen Fällen, in denen in der Zeit nach 1991 zweite und dritte Kinder geboren worden waren, finden sich bei Frauen Andeutungen eines Alternativrollenmodells einer Hausfrauen- und Familienrolle. Eine als leidvoll empfundene Chancenlosigkeit eines Wiedereintritts in Erwerbstätigkeit wird bei dieser kleinen Gruppe von Frauen durch Orientierung auf die Familie kompensiert. Doch auch in dieser Gruppe wird weiterhin versucht, eine Tätigkeit aufzunehmen.

2. Frames stehen in einem Spannungsverhältnis zu berufsbiographischen *Ressourcen*. Unser Blick richtet sich auf ökonomische, soziale und kulturelle Merkmale der Befragten, die von jenen im Laufe des Lebens angeeignet und zur Entscheidungsumsetzung aktiviert werden.

Im Transformationsprozeß sichert vorrangig die Ressource Beruf einen Zugang zu schutz- und stabilitätsgenerierenden Beschäftigungssegmenten. Nur im Fall der Profession Chemie erweist sich der Beruf als unmittelbar anschlussfähiges Leitsegment zwischen dem Ausbildungs- und Berufssystem der DDR und dem der Bundesrepublik. In den anderen Fällen bietet der erlernte Beruf diese Option nicht. Nach der "Entry-job-These" wäre nun zu erwarten gewesen, daß der berufliche Verlauf der Personen, die ihren Berufseintritt 1985 unter günstigen Bedingungen vollzogen hatten, gesicherter und problemloser sein würde, als bei der Kohorte 1990, die in Umbruchzeiten in den Arbeitsmarkt eintritt. Eine verlaufsprägende Wirkung des Entry-jobs ist nach fünf Jahren deutsch-deutscher Vereinigung nicht festzustellen. Der Transformationsprozeß führte zunächst zu einer kohortenübergreifenden Destabilisierung beruflicher Verläufe. Für die qualitativ befragte Teilpopulation gilt daher, daß beinahe ausschließlich über den Weg einer neuen berufsfachlichen Ausbildung Zugang zu vergleichsweise stabilitätsgenerierenden Beschäftigungssegmenten erlangt werden kann.

Die meisten Facharbeiter bzw. Facharbeiterin und Agrarwissenschaftler bzw. Agrarwissenschaftlerin unseres Samples waren nach der Wende gezwungen, einen beruflichen Neuanfang zu suchen. Sehr aktiv, und unter Einbezug von (Informations-) Netzwerken, die im Verlauf des Transformationsprozesses zunehmend gezielter eingesetzt werden, versucht diese Gruppe, einen schnellen beruflichen Neuanschluß zu finden. Diejenigen, die frühzeitig eine berufsfachliche Neuqualifizierung eingingen, konnten sich in einem berufsfachlichen Arbeitsmarkt plazieren. Alle anderen Lehrabsolventen und -absolventinnen sowie Agrarwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen weisen in ihren beruflichen Verläufen kurzfristige Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Erwerbstätigkeit in einem "Jedermannarbeitsmarkt" auf.

3. *Kontrollkompetenzen* stellen als Verstärkerquelle ein Verbindungselement zwischen Frames und Ressourcen dar. Kontrollkompetenzen kennzeichnen dabei charakteristische Vorstellungen, die Personen zu Autonomie und Heteronomie im eigenen Leben

und generell mit Blick auf eigenes Handeln entwickelt haben und weiterentwickeln werden. Drei Dimensionen von Kontrollkompetenz haben wir voneinander unterschieden: 1. Kontrollüberzeugung als Streben nach Kontrolle über die Umwelt, 2. Selbstwirksamkeit als Erfahrung von Effizienz in dem Bemühen nach Kontrolle und 3. Zeitbewußtsein als Erfahrungshorizont des eigenen Handelns.

Die meisten Befragten zeigen eine weitgehend ungebrochene internale Kontrollüberzeugung. Nur in der ereignisreichen Umbruchzeit unmittelbar nach der Wende stellen sie externale Momente ihrer Kontrollüberzeugung (wie Glück und Zufall) in den Vordergrund. Bei den Personen, die bis zur Gegenwart eine instabile berufliche Karriere aufweisen, finden wir dauerhaft kein internes Kontrollbewußtsein sowie Indikatoren einer mangelnden Selbstwirksamkeit und eines besonders deutlich an der Gegenwart orientierten Zeitverständnisses. Bei den meisten anderen bietet die erworbene Ausbildung eine Grundlage für Selbstwirksamkeit. So betonen die erfolgreichen Diplomchemikerinnen und Diplomchemiker ihre gute fachliche Ausbildung und die Umschülerinnen und Umschüler verweisen, wenn sie nach der Qualifizierung einen erfolgreichen Anschluß finden, auf ihr eingebrachtes und neu erworbenes Wissen.

4. Frames, Ressourcen und Kontrollkompetenzen variieren in ihren Ausprägungen und gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnissen im Verlauf des Transformationsprozesses. Im Verlauf des Transformationsprozesses gelingt es den meisten Befragten, über die Mobilisierung von Kontrollkompetenzen, im Zusammenhang mit einer Stabilisierung des Erwerbsverlaufes und einer Beschränkung von Frames auf berufliche Sicherung, ihre Berufsbiographie kontrolliert zu bewältigen. Nach der "Wende" im Herbst 1989 steigt zunächst vor allem das Aspirationsniveau, während für eine Veränderung des beruflichen Selbstbildes kein Anlaß besteht. Mit der Währungsunion und der Vereinigung 1990 sinkt für viele die Verwertbarkeit der eigenen Ressourcen, die zunächst hochfliegenden Lebenspläne werden nach unten hin revidiert. Mit der Zeit können die Ressourcen den neuen Anforderungen in Beruf und Leben angepaßt werden bzw. erhöhen sich einzelne Ressourcen wie etwa Löhne und berufliche Sicherheit, und es kommt zu einer kontrollierteren und realistischeren Abstimmung zwischen Wünschen, Vorstellungen und Selbstbildern auf der einen und Ressourcen auf der anderen Seite.

5. Insbesondere das Timing von Entscheidungen, also die frühzeitige, kontrollierte und realistische Abstimmung zwischen Frames und Ressourcen lenkt den weiteren Lebensverlauf. In das Timing fließen Gelegenheitsstrukturen insbesondere von Berufen ein, wobei im Transformationsprozeß die Lebensorientierung an der Periodenzeit (also strukturelle Brüche nach der "Wende") eine lebenszyklisch bestimmte Zielorientierung (vor allem Qualifikationsentscheidungen und Familienbildung) deutlich überlagert. Den Befragten gelingt es, eine realistische Startposition zur Wiedererlangung oder Fortsetzung beruflicher Kontinuität einzunehmen, wenn sie berufsbiographische Weichenstellungen frühzeitig und konsequent einleiteten (so auch Diewald/Solga

1996). Dies war der Mehrzahl der Befragten möglich. Mit Blick auf die Eingangs gestellte Frage nach der Planungsrationaltät und Realitätsangemessenheit des Handelns ostdeutscher Akteure im Transformationsprozeß kann die These eines individuellen ostdeutschen "Modernisierungsdefizits" somit nicht betätigt werden. Es konnte gezeigt werden, daß ein "richtiges" Timing, von dem Gehalt der Informationen über Gelegenheitsstrukturen, wie auch von der Fähigkeit, eine realistische Vorstellung des Verhältnisses von Frames und Ressourcen entwickelt zu haben, abhängt. Im Transformationsprozeß öffnen sich früh und kurzfristig "Fenster der Gelegenheit" auf die schnell reagiert werden muß. Personen, denen ein rechtzeitiges Timing beruflicher Entscheidungen nicht gelingt, haben große Schwierigkeiten, berufliche Diskontinuitäten zu bewältigen. Timing stellt also die zentrale Dimension von berufsbiographischem Bewältigungshandeln im Transformationsprozeß dar.

VIII. ANLAGEN

1. Interviewleitfaden

1

I. LEBEN, BERUF & WENDEERFAHRUNG

A) SUBJEKTIVER VERLAUF

1. Erzählen Sie bitte, wie Ihr Leben seit Mitte 1992 verlaufen ist.

B) BERUF

2. Kommen wir nun ganz konkret auf Ihre berufliche Situation zu sprechen. Welche wichtigen beruflichen Veränderungen oder Einschnitte haben sich für Sie seit unserem letzten Gespräch ergeben?

☞ *Nur wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Der Akteur verneint wesentliche Veränderungen, der Berufsverlauf zeugt von einer ausgesprochen hohen berufsbiographischen Kontinuität und die Stellenwechsel erfolgten nur innerhalb des Berufsfeldes (ohne Berufswechsel).*


- 2.1.1 Ihr beruflicher Werdegang ist ja offenbar recht stabil. Was glauben Sie, wie ist Ihnen das gelungen?
- 2.1.2 *(Nur bei Akteuren mit Stellenwechsel!)* Aus welcher beruflichen Situation heraus ist die Entscheidung für den Wechsel von der bspw. Universität zum Betrieb gefallen.
- 2.1.3 Wie schätzen Sie nunmehr generell Ihre Arbeitsmarktchancen ein.

☞ *Nur wenn Berufswechsel durch Stellenwechsel vorliegt!*

- 2.2.1 Aus welcher beruflichen Situation heraus ist die Entscheidung für den Wechsel vom bspw. Agraringenieur zum Unternehmensberater / Selbständigen gefallen?
- 2.2.2 Waren mit diesem Wechsel in beruflicher Hinsicht Schwierigkeiten verbunden?
- 2.2.3 Wie ist es Ihnen gelungen, den neuen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden?
- 2.2.4 Glauben Sie, daß der von Ihnen eingeschlagene Weg erfolgreich war?
- 2.2.5 Möchten Sie jemals wieder in Ihrem alten Berufsfeld arbeiten?
- 2.2.6 Wie schätzen Sie nunmehr generell Ihre Arbeitsmarktchancen ein.

 **Nur wenn Berufswechsel durch berufliche Weiterbildung vorliegt!**

- 2.3.1** Aus welcher beruflichen Situation heraus ist die Entscheidung für die Teilnahme an der Umschulungsmaßnahme zur bspw. Groß- und Außenhandelskauffrau gefallen?
- 2.3.2** Warum haben Sie sich gerade für diesen Kurs entschieden?
- 2.3.3** Welche Rolle hat das Arbeitsamt bei Ihrer Kursentscheidung gespielt?
- 2.3.4** *(Nur für Personen, die im Laufe der letzten Jahre an einer WB-Maßnahme teilgenommen haben und nunmehr erwerbstätig sind)*
Hat die Weiterqualifizierung zur Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit geführt?
- 2.3.5** *(Nur für Personen, die zum Interviewzeitpunkt noch in einer WB-Maßnahme stecken)*
Meinen Sie, daß die Weiterqualifizierungsmaßnahme zur Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit führen wird?
- 2.3.6** Welche Chancen rechnen Sie sich mit Ihrer neuen beruflichen Qualifikation aus
- 2.3.7** Möchten Sie jemals wieder in Ihrem alten Berufsfeld arbeiten?

 **Nur wenn Akteur vorübergehend arbeitslos war oder momentan arbeitslos ist!**

- 2.4.1** Wann hatten Sie damit gerechnet arbeitslos zu werden?

 **Bei der Frage 2.4.1 ist das TIMING von Handlungen entscheidend, nicht der genaue Zeitpunkt!**

- 2.4.2** Wie kamen Sie mit Ihrer Arbeitslosigkeit zurecht?
- 2.4.3** Was haben Sie unternommen, um wieder eine Arbeitsstelle zu finden?
- 2.4.4** Wie schätzen Sie nunmehr generell Ihre Arbeitsmarktchancen ein.

C) KINDER, FAMILIE UND BERUF

Wir haben jetzt einige Zeit über Ihren beruflichen Werdegang gesprochen: ich hätte jetzt noch einige Fragen zum familiären Bereich / Bereich Partnerschaft.

 **Nur für Akteure ohne Kinder! (Bei Verwirrung Sprung 3.2!!!)**

- 3.1.1** Der berufliche Werdegang hängt natürlich auch sehr eng mit dem Zeitpunkt der Familiengründung zusammen. Mich würde interessieren, ob Sie bewußt auf Kinder verzichtet haben, um Ihre berufliche Karriere nicht zu gefährden?

 **Nur für Akteure mit Kinder!**

3.1.2 Mußten Sie durch Ihr Kind / Ihre Kinder Abstriche in Ihrer beruflichen Karriere hinnehmen?

3.1.3 Wie schätzen Sie Ihre Chancen mit Familie auf dem Arbeitsmarkt ein?

 **Für alle Akteure!**

3.2 Sehen Sie Ihren Berufsverlauf durch besondere familiäre Umstände beeinflusst, wie z.B. Pflege eines Familienangehörigen und Rücksichtnahme auf den Lebenspartner?

D) SOZIALE NETZE

4. Denken Sie jetzt bitte an Ihren direkten Familien-, Freundes-, Bekannten- und Kollegenkreis. In welcher Hinsicht haben Ihnen Ihre Beziehungen zu Freunden, Bekannten, Familienmitgliedern, Arbeits- und Studienkollegen oder Nachbarn **in beruflicher Hinsicht geholfen, z.B. den alten Arbeitsplatz zu behalten bzw. einen neuen zu finden?**

E) ZUKUNFT

 **Für alle Akteure!**

5.1 Erzählen Sie bitte, wie Sie aus ihrer heutigen Sicht Ihre beruflichen Veränderungen seit der 'Wende' einschätzen?

5.2 Wie haben sich seit der Wende Ihre beruflichen Planungen und Ziele verändert?

5.3 Hat sich seit der Wende die Bedeutung von 'Beruf' für ihr Leben verändert?

5.4 Was glauben Sie: Wie wird sich Ihre berufliche Situation in der nahen Zukunft entwickeln?

II. LEGACIES' ODER NEUES WISSEN

1. Denken Sie an die seit der 'Wiedervereinigung' aufgetretenen beruflichen Veränderungen. Wie ist es Ihnen gelungen mit der neuen Situation fertig zu werden.

2. Sie haben Ihre Schul- und Berufsausbildung in der DDR absolviert und können in Ihrem Fall auch auf einige Jahre Berufserfahrung* in der alten DDR zurückblicken. Waren Ihnen Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen aus dieser Zeit bei der Bewältigung beruflicher Schwierigkeiten nach der Wende eher nützlich oder eher hinderlich? **Wenn nichts kommt, Zusatz:** Konkretisieren Sie es bitte anhand eines/einiger Beispiels/e?

* Berufserfahrung ist nur relevant für die Absolventenkohorte '85

3. Wenn Sie jemanden einen Rat geben müßten: Welche Empfehlungen oder Ratschläge würden Sie mit Blick auf Ihre Erfahrungen anderen Ostdeutschen zur Bewältigung momentaner Anpassungsschwierigkeiten geben?

III. INSTITUTIONEN (Fokussieren auf Beruf)

1. Mich würde jetzt interessieren, inwieweit Sie zur Bewältigung Ihrer beruflichen Situation in den letzten Jahren auf die Hilfe von Behörden oder Institutionen zurückgegriffen haben?

Wenn nichts kommt, Zusatz: Wie sahen diese Hilfen konkret aus?



Wenn Befragten zu 1 nichts einfällt, kann 2 nicht mehr gestellt werden!

2. Wie schätzen Sie die Wirksamkeit dieser Hilfen ein?
3. Wie ist Ihre Einschätzung von der Arbeitsmarktpolitik für die Bewältigung der Wiedervereinigung?
4. Innerhalb der Gesellschaft gibt es unterschiedliche Ansichten über die Aufgaben des Staates. Welche Rolle sollte der Staat zur Bewältigung aktueller Arbeitsmarkt-Probleme übernehmen?

IV. BILANZIERUNG

1. Wenn Sie jetzt mit Blick auf die vergangenen Jahre an den jetzigen Stand der Vereinigung denken, glauben Sie, daß der beschrittene Weg erfolgreich war oder nicht.
2. Denken Sie, daß die Ost-Deutschen gegenüber den West-Deutschen Vorteile besitzen, die Ihnen in Zukunft bessere Chancen verschaffen könnten? *Wenn an dieser Stelle keine wirtschaftlichen Standpunkte thematisiert werden, Zusatz:* Glauben Sie, daß diese Vorteile auf den Arbeitsmarkt auch zutreffen?
3. Fühlen Sie sich insgesamt gesehen als **Gewinner** oder **Verlierer** der Wende? Können Sie uns Ihre Antwort näher Erläutern?

2. Testfragen zu Dimensionen von Kontrollkompetenz

a) Interne/Externe Kontrolle

| | | 18 | M19 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| 01 | Es hängt hauptsächlich von mir und meinen Fähigkeiten ab, ob ich in einer Gruppe eine Führungsposition innehave oder nicht. | I | 4,02 |
| 02 | Zufällige Geschehnisse bestimmen zum großen Teil mein Leben. | F | 3,36 |
| 03 | Ich habe das Gefühl, daß das meiste, was in meinem Leben passiert, von anderen Leuten abhängt. | P | 2,79 |
| 04 | Wenn ich Pläne schmiede, bin ich sicher, daß das Geplante auch Wirklichkeit wird. | I | 3,86 |
| 05 | Ich habe oft einfach keine Möglichkeiten, mich vor Pech zu schützen. | F | 2,66 |
| 06 | Wenn ich bekomme, was ich will, so geschieht das meistens durch Glück. | F | 2,88 |
| 07 | Obwohl ich dazu fähig bin, bekomme ich nur selten Führungsaufgaben übertragen. | P | 2,69 |
| 08 | Ich habe schon oft festgestellt, daß das was passieren soll, auch eintritt. | F | 3,40 |
| 09 | Mein Leben wird hauptsächlich von mächtigeren Leuten kontrolliert. | P | 2,77 |
| 10 | Menschen wie ich haben nur geringe Möglichkeiten, ihre Interessen gegen andere durchzusetzen. | P | 2,50 |
| 11 | Es ist für mich nicht gut, weit im voraus zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt. | F | 2,54 |
| 12 | Um das zu bekommen, was ich gerne hätte, muß ich zu anderen freundlich sein. | P | 3,18 |
| 13 | Ob ich Gruppenleiter werde oder nicht, hängt vor allem davon ab, daß ich zur rechten Zeit an der richtigen Stelle bin. | F | 3,29 |
| 14 | Ich kann ziemlich viel von dem, was in meinem Leben passiert, selbst bestimmen. | I | 4,52 |
| 15 | Gewöhnlich kann ich meine Interessen selbst vertreten. | I | 5,02 |
| 16 | Wenn ich bekomme, was ich will, so ist das meistens das Ergebnis harter Arbeit. | I | 4,73 |
| 17 | Damit meine Pläne eine Chance haben, richte ich mich beim Planen auch nach den Wünschen wichtiger Leute. | P | 3,46 |
| 18 | Mein Leben wird von meinem Verhalten bestimmt. | I | 4,73 |

¹⁸ Der Fragebogen besteht aus drei Dimensionen, die mit jeweils sechs Items gemessen werden:
 I-Dimension Internalität: Ein hoher Wert auf dieser Dimension bezeichnet eine interne Orientierung. Liegt ein niedriger I-Skalenwert vor, ist das Ausmaß an Selbstbestimmung gering (Item-Nr. 1, 4, 14, 15, 16, 18). P-Dimension Externalität als Machtlosigkeit (Item-Nr. 3, 7, 9, 10, 12, 17). F-Dimension Externalität als Fatalismus: (Item-Nr. 2, 5, 6, 08, 11, 13).

¹⁹ Gesamtmittelwerte: I-Dimension M = 4,48, P-Dimension M = 2,88, F-Dimension M = 3,08. Zur Einschätzung der Items wurden 6-stufige LIKERT-Skalen vorgegeben

2. Allgemeine Selbstwirksamkeit

| | | M ²⁰ |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 01 | Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen. | 3,96 |
| 02 | Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe. | 4,36 |
| 03 | Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen. | 3,74 |
| 04 | In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll. | 3,30 |
| 05 | Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, daß ich gut damit zurechtkommen werde. | 3,98 |
| 06 | Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Intelligenz verlassen | 3,51 |
| 07 | Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen. | 3,93 |
| 08 | Für jedes Problem habe ich eine Lösung. | 3,36 |
| 09 | Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehe. | 3,75 |
| 10 | Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde | 3,86 |

²⁰ Gesamtmittelwert M = 3,76.

3. Dimensionen des Zeitbewußtseins

| | | 21 | M22 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| 01 | Bis jetzt habe ich alle Probleme gelöst, das wird auch so bleiben | L | 4,43 |
| 02 | Über Dinge, die morgen passieren können, soll man sich nicht so viele Gedanken machen. | O | 3,73 |
| 03 | Die Probleme, die es früher gab, gibt es auch heute. Die Probleme werden immer die gleichen bleiben. | Z | 3,40 |
| 04 | Bis jetzt sind die Menschen mit jedem Problem fertig geworden | L | 3,14 |
| 05 | Was gestern geschehen ist, sollte man möglichst schnell vergessen | O | 2,23 |
| 06 | Es gibt nichts Neues. Alles ist schon mal dagewesen. | Z | 2,71 |
| 07 | Wir müssen uns nur bemühen, und alles fügt sich zum besten | L | 3,61 |
| 08 | Allein wie man heute lebt, zählt | O | 2,46 |
| 09 | Was morgen sein wird, ist nicht viel anders als gestern. | Z | 2,73 |
| 10 | Im Grunde versuche ich, mit neuen Entwicklungen mitzukommen | L | 4,72 |
| 11 | Wenn die Zeit gekommen ist, überlege ich, was zu machen ist. | O | 3,86 |
| 12 | Heute verändert sich alles so unheimlich schnell, da muß man sich ganz schön ranhalten | L | 4,48 |
| 13 | Was ich nächste Woche machen werde, überlege ich mir dann, wenn es soweit ist. | O | 2,91 |
| 14 | In meinem Leben werde ich mich noch so oft umstellen müssen, weil sich die Wirtschaft und die Technik so schnell verändern | L | 4,86 |
| 15 | Was morgen ist, ist mir egal | O | 1,59 |

²¹ L = Skala 1 (Linear offenes Zeitbewußtsein): Persönliche Bewältigung des gesellschaftlichen Wandels. Personen mit einem hohen Wert entwickeln eher Vorstellungen, die lange in die Zukunft reichen, Personen mit einem hohen Wert sehen eher zuversichtlich in die Zukunft. (Item-Nr. 1-6).
O = Skala 2 (Occasionales Zeitbewußtsein): Leben in der Gegenwart unter Ausklammerung von Vergangenheit und Zukunft. Personen mit einem hohen Wert entwickeln Vorstellungen, die weniger lang in die Zukunft reichen, haben eher genügend Zeit, planen ihren Tages- und Wochenablauf weniger, haben oder streben eher einen niedrigen Schulabschluß an. (Item-Nr. 1-5).
Z = Skala 3 (Zyklisches Zeitbewußtsein): Gegenwart und Zukunft als Wiederholung der Vergangenheit. Diese Skala mißt inwieweit die Befragten an ein zyklisches Wiederkehren vergangener Ereignisse glauben. (Item-Nr. 1-3).

²² Gesamtmittelwerte: Skala 1 M = 4,18, Skala 2 M = 2,79, Skala 3 M = 2,99.

IX. Literatur

- Adler, A. (1974): Praxis und Theorie der Individual-Psychologie. Frankfurt a.M.
- Adler, F. (1992): Zur Rekonstruktion des DDR-Realsozialismus. Strukturmerkmale - Erosion-Zusammenbruch. In: Thomas, M. (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch. Sozialwissenschaften im Transformationsprozeß. Erfahrungen - Ansätze - Analysen. Berlin, S. 36-59
- Allmendinger, J. (1989): Educational System and Labour market outcomes. In: European Sociological Review 5. S. 457-482
- Amelang, M. / Bartusek, D. (1981): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Stuttgart
- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: Psychological Review 84, S. 141-215
- Bandura, A. (1982): Self-efficacy Mechanismen in Human Agency. In: American Psychologist 37. S. 122-147
- Beck, U. / Bolte K. M. / Brater, M. (1978): Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. In Mertens, D. / Kaiser, M. (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion. Materialienband 2. Nürnberg, S. 21-52
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt a.M.
- Becker, G. S. (1975): Human Capital. London / New York
- Becker, P. (1991): Die Ostdeutschen werden relativ gut mit dem Neuen fertig. Zur Psyche der Ostdeutschen. In: Sächsische Zeitung vom 4.10.1991.
- Belwe, K. (1992): Zur psychosozialen Befindlichkeit der Menschen in den neuen Bundesländern ein Jahr nach der Vereinigung. In: BISS-public. Jg. 2, Heft 8, S. 5-24
- Berger, P. A. (1992): "Was starr war, ist nun in Bewegung" - oder: Von der eindeutigen zur unbestimmten Gesellschaft. In: Thomas, Michael (Hrsg.): Abbruch und Aufbruch. Sozialwissenschaften im Transformationsprozeß. Berlin. S. 128-151
- Bertram, H. (1992): Der soziale und politische Wandel als Forschungsaufgabe des Deutschen Jugendinstituts. In: Deutsches Jugendinstitut - Jahresbericht 1991. München
- Beschäftigungsobservatorium Ostdeutschland 16/17 - November 1995

- Biehler, H. / u.a. (1981): Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Tübingen
- Blaschke, D. (1987): Soziale Qualifikationen im Erwerbsleben. Theoretisches Konzept und empirische Ergebnisse. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 116. Nürnberg
- Blaschke, D. / u.a. (1992): Der Arbeitsmarkt in den neuen Ländern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 2. Nürnberg
- Blossfeld, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt a. M. / New York
- Blossfeld, H.-P. (1990): Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse struktureller Längsschnittuntersuchungen. In: Mayer, K. U. (Hrsg.): Lebensläufe und sozialer Wandel (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft 31). Opladen, S. 118-145
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit (Sonderband 2; Soziale Welt). S. 183-198
- Brinkmann, Ch. (1995): Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland: Eine Zwischenbilanz nach fünf Jahren Transformation. In: Beschäftigungsobservatorium Ostdeutschland 16/17 - November 1995
- Brinkmann, Ch. / Wiedemann, E. (1995): Arbeitsmarktrisiken im ostdeutschen Transformationsprozeß: Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994. In: Mitteilungen der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 3. S. 323-338
- Coleman, J. S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. In: American Journal of Sociology, 94 (Supplement), S. 95-120
- Coleman, J. S. (1995): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. München / Wien
- Crow, K. / Hennig, M. (1995): Wohnen und soziale Infrastruktur von Familien in den neuen Bundesländern. In: Bertram, H. (Hrsg.): Ostdeutschland im Wandel: Lebensverhältnisse - politische Einstellungen. Opladen
- Dannenbeck, C. / Keiser, S. / Rosendorfer, T. (1995): Familienalltag in den alten und neuen Bundesländern - Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In: Nauck, B. / Schneider, N. F. / Tölke, A. (1995): Familie und Lebenslauf im gesellschaftlichen Umbruch. Stuttgart, S. 103-118
- Diewald, M. / Huinink, J. (1994): Lebenslauf und Wendereignisse. Die soziale Prägung von Fatalismus, Optimismus sowie sozialpolitische Einstellungen und Bewertungen. Arbeitsbericht 9, Projektgruppe Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin

- Diewald, M. / Huinink, J. / Heckhausen, J. (1996): Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch. Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48. Heft 2, S. 219-248
- Diewald, M. / Solga, H. (1996): "Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!" Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989. Expertise für die Berichtsgruppe I "Arbeit und Beschäftigung" der KSPW. Manuskript. Berlin
- DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1991): Gesamtwirtschaftliche unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland. DIW-Wochenbericht 12.
- Elder, G. H. Jr. (1974): The Children of the Great Depression. Social Change an Life Experience. Chicago
- Elder, G. H. Jr. / Caspi, A. (1990): Persönliche Entwicklung und sozialer Wandel. Die Entstehung der Lebensverlaufsforschung. In: K. U. Mayer (Hrsg.): Lebensläufe und sozialer Wandel (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft 31). Opladen, S. 22-57
- Esser, H. (1990): "Habits, "Frames" and "Rational Choice". Die Reichweite der Theorie der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens). In: Zeitschrift für Soziologie 19. Heft 4, S. 231-247
- Esser, H. (1991): Die Rationalität des Alltagshandelns. Alfred Schütz und "Rational Choice". In: ders./Troitzsch (Hrsg.): Modellierung sozialer Prozesse. Bonn, S. 235-279
- Featherman, D. L. (1983) Life-Span Perspectives in Social Science Research. In: Baltes, B. / Brim jr., O. G. (Hrsg.): Life-Span Development and Behavior. Vol. 5. New York, S. 1-57
- Fevre, R. (1989): Informal Practices, Flexible Firms and Private Labour Markets. In: Sociology 23. S. 91-109
- Gaus, G. (1987): Wo Deutschland liegt. Eine Ortsbestimmung. Hamburg
- Geißler, R. (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland. Opladen
- Gerhardt, U. (1986): Partientenkarrieren. Frankfurt a.M.
- Goffman, E. (1974): Frame Analysis. Cambridge
- Granovetter, M. S. (1974): Getting a Job. A Study of Contacts and Careers. Cambridge / Massachusetts

- Habich, R. (1987): Wege der Stellenfindung und berufliche Plazierung. In: Deeke, A. / Fischer, J. / Schumm-Garling, U. (Hrsg.): Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß. (SAMF-Arbeitspapier) Paderborn, S. 143-173
- Hagstad, G. O. (1990): Social Perspective on the Life Course. In: Bienstock, R. / George, L. (Hrsg.): Handbook of Aging and Social Sciences. New York, S. 151-168
- Hörning, K. H./ Knicker, T. (1981): Soziologie des Berufs. Hamburg
- Hoff, E.-H. / Lempert, W. (1990): Kontroll- und Moralbewußtsein im beruflichen und privaten Lebenstrang von Facharbeitern. In: ders. (Hrsg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichen und privatem Lebenstrang. München, S. 125-154
- Hoff, E.-H. / Lempert, W. / Lappe, L. (1991): Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Eine Längsschnittstudie. Bern
- Hohner, H.-U. (1987): Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln. Bern
- Hohner, H.-U. / Hoff, E.-H. (1992): Beurteilung als Persönlichkeitsförderung? - Aspekte einer entwicklungsorientierten Diagnostik - In: Handbuch Mitarbeiterbeurteilung. Hrsg. von Selbach, R. / Pullig, K.-K. Wiesbaden, S. 39-66
- Hradil, S. (1992): Die 'objektive' und die 'subjektive' Modernisierung. Der Wandel der westdeutschen Sozialstruktur und die Wiedervereinigung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B29-30, S. 3-14
- Hüning, H. / Struck-Möbbeck, O. (1995): Junge Männer auf dem Weg nach oben. Neue Vergeschlechtlichung im Finanzdienstleistungssektor. In: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Arbeitsmarktforschung für Sachsen-Anhalt. Neue Ergebnisse in 1994. Magdeburg, S. 189-195
- Huinink, J. (1995): Familienentwicklung und Haushaltsgründung in der DDR: Vom traditionellen Muster zur instrumentellen Lebensplanung? In: Nauck, B. / Schneider, N. F. / Tölke, A. (1995): Familie und Lebenslauf im gesellschaftlichen Umbruch. Stuttgart, S. 39-55
- Huinink, J. / Mayer, K. U. (1993): Lebensverläufe im Wandel der DDR-Gesellschaft. In: Joas, H. / Kohli, M. (Hrsg.): Der Zusammenbruch der DDR. Frankfurt a.M. S. 151-171
- Huinink, J. / Wagner, M. (1995): Partnerschaft, Ehe und Familie in der DDR. In: Huinink, J. u.a.: Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin, S. 145-188
- Infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft (1991): Frauen in den neuen Bundesländern im Prozeß der deutschen Einigung (Hrsg. vom BMFT, Materialien zur Frauenpolitik 11/1991). Bonn

- Jerusalem, M. / Schwarzer, R. (1986): "Selbstwirksamkeit" WIRK. In: Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit. Forschungsbericht 5 der FU Berlin, Institut für Psychologie. Berlin
- Jugend 1981 (1981): Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder. Studie im Auftrag des Jugendwerks der deutschen Shell. Hamburg
- Kelle, U. (1994): Empirisch begründete Theoriebildung. Weinheim
- 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. Heft 2, S. 249-267
- Koch, T. (1991): Statusunsicherheit und Identitätsuche im Spannungsfeld zwischen 'schöpferischer Zerstörung' und nationaler Re-Integration. Kontinuität, Krisen, Brüche ostdeutscher Identitäten im gegenwärtigen Transformationsprozeß. In: BISS-public. Jg. 1, S. 79-98
- Kohli, M. (1989): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und Folgen. In: Brock, D. / u.a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. München, S. 249-278
- Krampen, G. (1979): Differenzierungen des Konstruktes der Kontrollüberzeugung. Deutsche Bearbeitung und Anwendung der IPC-Skalen. In: Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie 26. Heft 4, S. 573-595
- Krampen, G. (1982): Differentialpsychologie der Kontrollüberzeugungen ("Locus of Control"). Göttingen
- Krampen, G. (1987): Handlungstheoretische Persönlichkeitspsychologie. Konzeptuelle und empirische Beiträge zur Konstrukterhellung. Göttingen
- Kuckartz, U. (1995): Qualitative Datenanalyse mit WINMAX; Benutzerhandbuch zu MAX für WINDOWS Version 1.0+. Berlin
- Kreckel, R. (1983): Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung. In: ders. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. (Soziale Welt; Sonderband 2). Göttingen. S. 137-162
- Levenson, H. (1972): Distinctions Within the Concept of Internal-External Control: Development of a New Scale. In: Proceedings of the 80th Annual Conception of the American Psychological Association 7. S. 261-262
- Lin, N. / Ensel, W. M. / Vaughn, C. J. (1981): Social Resources and Strength of Ties. Structural Factors in Occupational Status Attainment. In: American Sociological Review 46. S. 393-405

- Lindenberg, S. (1989): Choice and Culture: The Behavioral Basis of Cultural Impact on Transaction. In: Haferkamp, H. (Hrsg.): Social Structure and Culture. Berlin, S. 175-200
- Lutz, B. (1994): Strukturwandel und Weiterbildung - das Beispiel der neuen Bundesländer. In: Strukturwandel und Weiterbildung. Zweite bildungspolitische Zwischenbilanz. QUEM - report 25. Berlin
- Marz, L. (1992): Dispositionskosten des Transformationsprozesses. Werden mentale Orientierungsnöte zum wirtschaftlichen Problem? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B24, S. 3-14
- Marz, L. / Pawlowsky, P. (1990): Moderne (De-)Modernisierung. Über die Unmöglichkeit einer sozialmarktwirtschaftlichen Reorganisation der neuen Bundesländer. In: Journal für Sozialforschung 4. S. 396- 412
- Maslow, A. A. (1981): Motivation und Persönlichkeit. Reinbeck bei Hamburg.
- Mayer, K. U. (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. In: ders. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft 31). Opladen, S. 7-21
- Mayer, K. U. (1991): Soziale Ungleichheit und Lebensverläufe. Notizen zur Inkorporation der DDR in die Bundesrepublik und ihre Folgen. In: Giesen, B. / Leggewie, C. (Hrsg.): Experiment Vereinigung. Ein sozialer Großversuch. Berlin, S. 87-99
- Mayer, K. U. (1993): Die soziale Ordnung der DDR und einige Folgen für die Inkorporation in die BRD. In: BISS public. Jg. 3, Heft 11, S. 39-55
- Mayer, K. U. (1994): Vereinigung soziologisch: Die soziale Ordnung der DDR und ihre Folgen. In: Berliner Journal für Soziologie 4. S. 307-321
- Mayntz, R. (1992): Modernisierung und die Logik von interorganisatorischen Netzwerken. In: Journal für Sozialforschung 32. S. 19-32
- Mead, G. H. (1968): Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a.M.
- Mielke, R. (1984): Lernen und Erwartung. Zur Selbstwirksamkeits-Theorie von Albert Bandura. Bern / Stuttgart / Wien
- Minx, B. / Rabe-Kleberg, U. / Tschiersch C. / Weymann A. / Wingens M. (1995): Berufsverläufe und berufsbiographische Coping-Strategien. (Abschlußbericht im Auftrag der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandel in den neuen Bundesländern) Halle / Bremen
- Müller, W. (1978): Klassenlage und Lebenslauf. Mannheim.

- Noll, H.-H. (1985): Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung. Überlegungen und Befunde zur Rationalität des Arbeitsmarktverhaltens. In: Hujer, R. / Knepel, H. (Hrsg.): Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M. / New York, S. 275-303
- Nowossadeck, S. (1994): Paradigmenwechsel beim Rollenverständnis ostdeutscher Frauen? Eine Auswertung empirischer Untersuchungen. In: Beckmann, P. / Engelbrecht, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen (BeitrAB 179). Nürnberg, S. 615-627
- Offe, C. / Hinrichs, K. (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, C. / Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied, S. 3-61
- Osterland, M. (1984): Beruf. In: Kerber, H. / Schmieder, A. (Hrsg.): Handbuch Soziologie. Reinbeck
- Pollack, D. (1990): Das Ende einer Organisationsgesellschaft. Systemtheoretische Überlegungen zum gesellschaftlichen Umbruch in der DDR. In: Zeitschrift für Soziologie 19. S. 292-307
- Pollack, D. (1992): The Times, They are A-Changing In: BISS-public. Jg. 2, Heft 8, S. 49-61
- Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theorie of Racism and Sexism. In: American Economic Review 62. S. 659-661
- Rammstedt, O. (1975): Alltagsbewußtsein von Zeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 27. Heft 1, S. 47-63
- Rexilius, G. / Grubitzsch, S. (1990): Psychologische Grundbegriffe. Mensch und Gesellschaft in der Psychologie. Ein Handbuch. Hamburg
- Rieger, K. (1995): Von der ungelerten Aushilfe bis zur qualifizierten Beraterin - Personalrekrutierung im Einzelhandel. In: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Arbeitsmarktforschung für Sachsen-Anhalt. Neue Ergebnisse in 1994. Magdeburg, S. 177-188
- Rotter, J. B. (1966): Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. In: Psychological Monographs 80. No. 1, S. 1-28
- Sackmann, R. / Wingers, M. (1994): Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen. 2 Bände. (SFB 186 - Arbeitspapiere 27 und 28). Bremen
- Sackmann, R. / Rasztar, M. / Struck-Möbbeck, O. / Weymann, A. / Wingers, M. (1996): Die Dynamik von Erwerbslosigkeit und Geburtenrückgang bei jungen Erwachsenen im Transformationsprozeß (SFB 186 - Arbeitspapier 34). Bremen

- Schenk, S. (1992): Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarf erwerbstätiger Frauen in den neuen Bundesländern. In: Engelbrecht u.a. (Hrsg.): Bedingungen der Frauenerwerbsarbeit im deutsch-deutschen Einigungsprozeß (BeitrAB 167). Nürnberg, S. 33-48
- Schimank, U. (1988): Gesellschaftliche Teilsysteme als Akteursfiktionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40. S. 619-639
- Schlegel, U. (1995): Ostdeutsche Frauen in neuen gesellschaftlichen Strukturen. In: Sydow, H. / u.a. (Hrsg.): Chancen und Risiken im Lebenslauf: Beiträge zum gesellschaftlichen Wandel in Ostdeutschland. Berlin, S. 111- 128
- Schönfeld, P. (1995): Einstellungsverhalten von Unternehmen der Chemischen Industrie und des Baugewerbes in Sachsen-Anhalt. In: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Arbeitsmarktforschung für Sachsen-Anhalt. Neue Ergebnisse in 1994. Magdeburg, S. 156-169
- Schröpfer, H. (1995): Zum Einfluß internaler Kontrollüberzeugungen im Ausbildungs- und Erwerbsverlauf. Manuskript. Leipzig
- Schwartz, N. (1985): Theorien konzeptgesteuerter Informationsverarbeitung in der Sozialpsychologie. In: Frey, D. / Irle, M. (Hrsg.): Theorien der Sozialpsychologie, Band III: Motivations- und Informationsverarbeitungstheorien. Bern, S. 269-291
- Schwarzer, R. (1994): Streß durch Wandel oder Wandel durch Streß? In: Schwarzer, R. / Jerusalem M. (Hrsg.): Gesellschaftlicher Umbruch als kritisches Lebensereignis. Psychosoziale Krisenbewältigung von Übersiedlern und Ostdeutschen. Weinheim/München, S. 11-20
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich. Frankfurt / New York
- Simon, H. A. (1964): Models of Man. Mathematical Essays on Rational Human Behavior in a Social Setting. New York / London
- Srubar, I. (1991): War der reale Sozialismus modern? Versuch einer strukturellen Bestimmung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 43. Heft 3, S. 415-432
- Steinhöfel, M. (1995): Personalrekrutierung in Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie und des Nahrungs- und Genußmittelgewerbes in Sachsen-Anhalt - Ausgewählte Gemeinsamkeiten und Besonderheiten. In: Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt. Arbeitsmarktforschung für Sachsen-Anhalt. Neue Ergebnisse in 1994. Magdeburg, S. 189-195
- Strauss, A. (1987): Qualitative Analysis for Social Scientists. Cambridge

- Struck-Möbbeck, O. (1996): Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch: Einführung. In: Hüning, H. / Nickel, H. M. (Hrsg.): Dienstleistungsbeschäftigung in den neuen Bundesländern 1989/90-1995. Eine Zwischenbilanz. (Berliner Arbeitshefte und Berichte zur sozialwissenschaftlichen Forschung) Berlin, S. 18-25
- Thomas, M. (1992): Wenn es konkret wird: Hat marxistische Klassentheorie Chancen in der modernen Unübersichtlichkeit? In: Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages. Hrsg. v. W. Zapf. Frankfurt a.M. / New York, S. 395-406
- Thomas, W. I. (1910): Sourcebook for Social Origins. Boston
- Vobruba, G. (1990): Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik in der Krise der Lohnarbeit. In: ders. (Hrsg.): Strukturwandel der Sozialpolitik. Lohnarbeitszentrierte Sozialpolitik und soziale Grundsicherung. Frankfurt a.M. S. 11-80
- Wehrich M. (1993): Wenn der Betrieb schließt. Über alltägliche Lebensführung von Industriearbeitern im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: BIOS. Heft 2, S. 224-238
- Weymann, A. (1989): Handlungsspielräume im Lebensverlauf. Ein Essay zur Einführung. In: ders. (1989): Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne. Stuttgart, S. 1-39
- Windolf, P. / Hohn, H. W. (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung - eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M. / New York
- Witzel, A. (1991): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttmann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg, S. 227-255
- Zapf, W. (1991): Der Untergang der DDR und die soziologische Theorie der Modernisierung. In: Giesen, B. / Leggewie, C. (Hrsg.): Experiment Vereinigung. Ein sozialer Großversuch. Berlin. S. 38-51
- Zapf, W. (1994): Zur Theorie der Transformation. In: BISS-public. Jg. 4, Heft 13, S. 5-9