SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Subversion der Institution: über Riesters Rente, lebenslanges Lernen und andere Kleinigkeiten

Brose, Hanns-Georg

Preprint / Preprint
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Brose, H.-G. (2003). *Die Subversion der Institution: über Riesters Rente, lebenslanges Lernen und andere Kleinigkeiten.* Duisburg. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-131702

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Die Subversion der Institution - Über Riesters Rente, lebenslanges Lernen und andere Kleinigkeiten.

Hanns-Georg Brose

Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen: Standort Duisburg

Erscheint in:

Allmendinger, Jutta (Hg.), 2003: Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen

1. Immer noch das Jahrhundert des Lebenslaufs als Institution?

Im Laufe des vergangenen Jahrhunderts hat sich, so die These Martin Kohlis (Kohli 1985), ein modernes Lebenslaufregime entwickelt und etabliert: der Lebenslauf als *Institution*. Es handelt sich dabei um eine temporale Ordnung für die Abfolge und Dauer von Lebensereignissen bzw. –phasen. Sie stützt sich im wesentlichen auf empirische Verhaltensregelmäßigkeiten, institutionelle Regulierungen und normative Orientierungen. Im Argumentationsbestand der Soziologie wird diese These, seit nunmehr fast 20 Jahren, wie selbstverständlich mitgeführt. Doch war sie von Anbeginn mit der Frage verknüpft worden, ob sich der Prozess, der zur Herausbildung dieser Institution geführt habe, nicht inzwischen erschöpft und möglicherweise sogar in sein Gegenteil, einen Prozess der De-Institutionalisierung, verkehrt habe. Die Institution des Lebenslaufs regelt die zeitliche Reihenfolge und Dauer der Teilhabe in den verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen. Insofern können Wandlungsprozesse, die sich in diesen Teilbereichen – Familie; Bildung; Arbeit; soziale Sicherheit - vollziehen, den Lebenslauf als Institution immer auch unter Veränderungsdruck setzen. Und wenn man die Stichworte Revue passieren lässt, die die öffentliche, wissenschaftliche und politische Diskussion in den letzten Jahren geprägt haben: Das Ende der Arbeitsgesellschaft und die Arbeitslosigkeit; die Krise der Familie und die Veränderungen im Geschlechterverhältnis; die Expansion des Bildungssystems und seine zunehmend als ineffizient wahrgenommene Funtionsweise; der demographische Wandel und die Krise der sozialen Sicherungssysteme; die Individualisierung der Lebensführung und der Wertewandel, dann fragt man sich, ob das von Kohli identifizierte Ablaufprogramm des Lebens, als welches er die Institution des Lebenslaufs kennzeichnet, denn überhaupt noch stimmen *kann*.

Institutionen, so lernen wir im Grundstudium, geben Orientierungshilfen bei der Definition von Situationen. Sie entlasten Akteure, indem sie Entscheidungssituationen strukturieren und Sicherheiten vermitteln können. Kann das auch für die Institution des Lebenslaufs gelten? Gibt es kollektiv geteiltes und normativ stabilisiertes Wissen darüber, ob, und wenn ja in welchem Alter, wir heiraten sollten; ob, und wenn ja wie viele Kinder wir haben werden? Welchen Beruf bzw. Arbeitgeber wir wählen sollten, um unsere Chancen auf materielle Sicherheit und Wohlfahrt zu optimieren und Arbeitslosigkeit zu vermeiden? Wie viel wir in Bildung, Weiterbildung und eine (zusätzliche) Altersversorgung investieren sollen? Intuitiv würde man vermuten, dass eine Institution, die zu diesen Fragen Orientierungshilfen geben soll, überfordert wäre. Aber, wie es meistens so ist, dieses Alltagswissen entspricht nicht dem, was die Wissenschaft uns darüber sagen kann. Die Phänomene von Unregelmäßigkeit, von Unordnung würden überschätzt und dramatisiert. Die wesentlichen Ordnungsmechanismen, die die zeitliche Strukturierung von Lebensereignissen und -phasen programmieren, die Muster der Teilnahme im Bildungssystem, im Erwerbssystem und des Übergangs in den Ruhestand, sie gälten im wesentlichen ungebrochen. Wandel gebe es zwar,

aber er sei keineswegs so dramatisch wie vielfach behauptet werde. Immer noch sei der größere Teil der Erwerbstätigen in „normalen“ Arbeitsverhältnissen beschäftigt; die Familie sei immer noch die „populärste“ Lebensform.[1]

Ist das Ausmaß *gefühlter* De-Institutionalisierung also möglicherweise größer als die statistisch gemessene? Und weiter: Muss diese *gefühlte* De- Institutionalisierung auch eine tatsächlich abnehmende Orientierung an institutionalisierten Regelungen nach sich ziehen?

Es ist durchaus denkbar, dass die statistisch ja ebenfalls belegbaren Tendenzen einer De-Standardisierung des institutionalisierten Lebenslaufregimes kontrafaktisch zu dessen normativer Aufwertung führen. Ein *knapper* werdendes Gut würde umso wertvoller. Ausgehend von diesen Divergenzen zwischen dem empirischen Ausmaß der Erosion des institutionalisierten Lebenslaufregimes und ihrer Wahrnehmung im gesellschaftlichen Bewußtsein soll im folgenden die Stichhaltigkeit der These von der Institution des Lebenslaufs diskutiert werden.

Dies erweist sich als weniger einfach, als man vermuten würde. Die These präsentiert sich nämlich als uneindeutig, selbst-widersprüchlich und in einer revidierten Version.

Sie behauptet a. die Herausbildung eines modernen Lebenslaufregimes und das mögliche Ende bzw. die Umkehrung dieser Entwicklung; b. die wechselseitige Ermöglichung/Steigerung von Standardisierungs- und Individualisierungsprozessen und c. die Stabilität der wichtigsten Kernelemente des modernen Lebenslaufregimes, was man auch als revidierte Fassung von a. bezeichnen könnte.

Deshalb soll zunächst (2.) die These in ihren verschiedenen Varianten und Implikationen rekonstruiert und anschließend (3.) im Hinblick auf verschiedene Wandlungsprozesse (3.1 und 3.2) bzw. Stabilitätsbedingungen (3.3) diskutiert werden. Darüber hinaus soll jedoch eine weitere Überlegung verfolgt werden. Die Vermutung geht dahin, dass die Institution des Lebenslaufs möglicherweise nicht nur von Erosion oder De-Institutionalisierung bedroht, sondern auch durch "Subversion" (4.) zunehmend in Frage gestellt wird. Damit ist gemeint, dass möglicherweise nicht nur die Abweichungen vom institutionalisierten Lebenslaufregime zur Minderung von dessen Orientierungswirksamkeit beitragen, sondern auch die verstärkten Bemühungen individueller Akteure, sich daran zu orientieren bzw. von institutionellen Akteuren, es zu reformieren und zu *retten*. So nimmt die Inklusion in das Erwerbssystem - trotz hoher Arbeitslosigkeit - zwar insgesamt weiter zu, aber infolgedessen verändern und vervielfältigen sich ihre Formen und Verläufe. Und die Phasierung des Lebenslaufs wird nicht mehr nur an seinen Enden uneindeutiger. Die Institutionalisierung einer zusätzlichen Alterversorgung und die Notwendigkeit des lebenslangen

[1] So wörtlich in einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 2.4.2003 über die Kernaussagen des Datenreports: „Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik“. Was ist aus einer Institution (Familie) geworden, dass man sie "populär" nennen muss?

Lernens können, nun auch in der mittleren Lebensphase, die abnehmende Selbstverständlichkeit der Geltungsgrundlagen der Institution des Lebenslaufs immer stärker deutlich werden lassen.
Ist das von Kohli beschriebene Lebenslaufregime also noch eine Institution für das 21. Jahrhundert, deren Geltung sich etwa in den aktuellen gewerkschaftlichen Protesten gegen die Arbeitsmarkt- und Rentenreformen in Deutschland, Frankreich und Österreich manifestiert? Oder sind diese Proteste nur der Abglanz einer vergangenen Epoche?

2. Die Rekonstruktion der These von der „Institution des Lebenslaufs“

Die These von der "Institutionalisierung des Lebenslaufs" hat Martin Kohli zunächst in seinem gleichlautenden Aufsatz (1985) begründet und in einer Reihe von folgenden Beiträgen weiter ausgearbeitet und empirisch plausibilisiert. (Kohli 1986; 1987; 1988; Kohli/Wolf 1987) Mit der These wird die Herausbildung eines modernen Lebenslaufmusters behauptet, das sich von einem Muster der Zufälligkeit der Lebensereignisse zu einem Ablaufprogramm entwickelt habe, das durch die Vorhersagbarkeit und Planbarkeit von Lebensereignissen gekennzeichnet sei. Empirische Evidenz verleiht Kohli dieser These zunächst in der Abgrenzung gegenüber vormodernen Lebensformen, in denen Kindheit und Alter als eigenständige Lebensphasen noch nicht ausdifferenziert waren. Wesentliches Kennzeichen des modernen Lebenslaufregimes sei ein Prozess der Verzeitlichung, der dazu geführt habe, dass die Lebensphasen nicht mehr als kategoriale Status sozial definiert, sondern am Ablauf des chronologischen Alters abgelesen und durch dieses begrenzt bzw. geregelt würden. Die Verzeitlichung des Lebenslaufs habe sich im Übergang zur industriellen Moderne als Chronologisierung und *Standardisierung* der Lebensereignisse vollzogen. Ursächlich für diesen Prozeß waren neben demographischen Veränderungen (Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung; Ausbildung des modernen Familienzyklus) und sozio-ökonomischem Wandel (Übergang von der Hauswirtschaft zur freien Lohnarbeit) vor allem sozial-strukturelle Entwicklungen, nämlich die Freisetzung aus traditionalen sozialen Bindungen: „Dieser Individualisierungsprozeß hatte zur Folge, daß Vergesellschaftung stärker auf der Ebene des Individuums als auf derjenigen der stabilen Lokalgesellschaft ansetzen muss. Ein wesentlicher Teil dieser neuen Vergesellschaftungsform ist die Institutionalisierung des Lebenslaufs als Ablaufprogramm und mehr noch als langfristig perspektivische Orientierung für die Lebensführung“ (Kohli 1985:15).

Die *Institutionalisierung* des Lebenslaufs vollzieht sich demgemäß als Standardisierung der Abfolge von Lebensereignissen, deren empirische *Regelmäßigkeit* dann zur Grundlage *normativer* Erwartungsstrukturierung wird. Damit kann die Institutionalisierung des Lebenslaufs jenen Ordnungsverlust ausgleichen, der durch den Freisetzungs- und Individualisierungsprozess entsteht. Die empirischen Regelmäßigkeiten der zeitlichen Gliederung von Lebensphasen und –ereignissen,

ihre Sequenzierung, seien in der Dreiteilung des Lebenslaufs in eine Vorbereitungs-, Aktivitäts-, und Ruhestandsphase am sichtbarsten. Diese resultiert aus der Organisation des Lebenslaufs um das Erwerbssystem und das unbefristete, vollzeitige und kontinuierlich - mehrheitlich von Männern - ausgeübte Beschäftigungsverhältnis, das sog. "Normalarbeitsverhältnis".

Der *institutionelle* Charakter des Ablaufprogramms läßt sich auf unterschiedlichen Ebenen identifizieren: Zum einen in der bereits erwähnten normativen Kraft empirischer Regelmäßigkeiten, als standardisierte Normallebensläufe bzw. geschlechtsspezifisch differierende Normalbiographien. Zum anderen in den am chronologischen Alter ansetzenden institutionellen Regelungen für die Inklusion in die ausdifferenzierten Funktionssysteme der modernen Gesellschaft bzw. die – im wesentlichen – daraus abgeleitete Integration in das System sozialer Sicherungen, das sich im Zuge der Industrialisierung und Modernisierung gerade in Deutschland entwickelt hat. Neben diesen institutionellen Regelungen für die Inklusion in das Bildungs- und Erwerbssystem, sowie die damit verknüpfte Integration in das System der Sozialversicherung sieht Kohli - jenseits der Regelung von Positionssequenzen und Altersgrenzen – eine weitere Dimension der Institutionalisierung: Die Etablierung eines Musters von Handlungsorientierungen, die sich auf Entscheidungen, Präferenzbildungen und Deutungen im Horizont der jeweiligen lebensgeschichtlichen Entwicklung des Individuums beziehen. Der historische Prozess der Institutionalisierung des Lebenslaufs umfasse somit im Wesentlichen drei Aspekte:

"1.Kontinuität im Sinne einer verlässlichen auch materiell gesicherten Lebensspanne; 2. Sequenzialität im Sinne eines geordneten (und chronologisch festgelegten) Ablaufs der wesentlichen Lebensereignisse; und 3. Biographizität im Sinne eines Codes von personaler Entwicklung und Emergenz" (Kohli 1988: 37). Diese drei Aspekte bildeten insofern eine *widersprüchliche* Einheit, als das auf der Ebene von Positionssequenzen festgelegte Ablaufprogramm durch die gleichzeitige Institutionalisierung eines Anspruchs auf Selbstentfaltung "unterminiert", das „chronologische Korsett“ gesprengt werden könnte (Kohli 1985:24).

Durch seine empirischen Arbeiten zum Übergang in den Ruhestand hat Kohli die These vom Lebenslauf als „Institution“ für die moderne Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland mit empirischer Evidenz zu unterfüttern und als Teil einer "legitimen Ordnung" auszuweisen versucht. Wesentlich erscheint dabei das Argument, dass der Ruhestand nicht nur als eine eigenständige und materiell gesicherte Lebensphase von zunehmender Dauer Teil des Erwartungs- und Planungshorizonts von Individuen geworden ist, sondern dass diese Lebensphase auch Teil eines generalisierten sozialen Tauschs ist, der zwischen den Generationen nach dem Muster der Reziprozität vollzogen und durch das Sozialversicherungssystem vermittelt wird. Auch in den Arbeitsorganisationen vollzieht sich der Tausch von Lohn und Leistung im Horizont lebenszeitlicher Reziprozitätserwartungen. Das Äquivalenzprinzip des Markttauschs wird durch

Senioritätsrechte und nicht-kontraktuelle Elemente des Arbeitsverhältnisses gebrochen (Kohli/Wolf 1987: 98). Leistungen und Gratifikationen sollen *gerecht* so auf die gesamte Spanne des Erwerbslebenslaufs verteilt werden, dass ein Altern im Betrieb möglich wird. Die Lebensphase des Ruhestandes ist damit eingebettet in eine moralische Ökonomie (Kohli 1987), die den Ruhestand als Teil einer legitimen Ordnung des Lebensablaufs dignifiziert.

Welche Anhaltspunkte gewinnen wir aus dieser Rekonstruktion der These von der Institutionalisierung des Lebenslaufs für die Prüfung ihres analytischen und empirischen Gehalts? Zunächst einmal wird deutlich, dass die These unterschiedliche historische Entwicklungsperioden betrachtet, dass sie vielschichtig, ja mehrdeutig ist. Sie verknüpft die Ebenen von Struktur und Kultur, von empirischen Regelmässigkeiten und normativer Regelung als "widersprüchliche Einheit", bezieht also auch die Abweichung von der empirischen Regelmäßigkeit bzw. Norm, als Teil der institutionalisierten Orientierung an dem Ziel der Selbstentfaltung, ein. Verschiedentlich bemüht Kohli auch die Figur der Paradoxie, um die mit der Institutionalisierung verbundenen gegenläufigen Effekte zu erfassen: Zunehmende Inklusion in das Erwerbsystem führe zu verstärkter Exklusion in den Randphasen der Erwerbsarbeit und auch die Standardisierung und Flexibilisierung von Berufsbiographien gerieten im Rahmen des Institutionalisierungsprozesses in ein Verhältnis wechselseitiger Ermöglichung und Steigerung. (Kohli 2000:362)

Es vereinfacht die Beurteilung des analytischen und empirischen Gehalts der Institutionalisierungsthese nicht, dass Kohli ihre Ausarbeitung von Beginn an mit der Frage verknüpft hat, ob sich nicht inzwischen deutliche Anzeichen einer De-Institutionalisierung des Lebenslaufs beobachten lassen. Er selbst hat diese Frage zumeist mit einem abwägenden "sowohl als auch" beantwortet, weshalb es nicht überrascht, dass er sowohl als Kronzeuge der Institutionalisierung wie des De-Institutionalisierungsprozesses zitiert wird. Eindeutig seien die Erosions- und De-Institutionalisierungsphänomene im Bereich der privaten Lebensereignisse, die sich u.a. in der gestiegenen Varianz des Alters für die Erstheirat, bei der Geburt des ersten Kindes und der geringeren Stabilität der Erstehen bemerkbar machen. Auch in bezug auf das Erwerbssystem konstatiert Kohli die Verflüssigung von Altersgrenzen beim Übergang vom Bildungssystem in das Erwerbssystem bzw. vom diesem in den Ruhestand; er "konzediert" (sic) auch, dass die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen "zu einem erheblichen Teil außerhalb eines dauerhaften Vollzeiterwerbs stattfindet" (Kohli 2000: 365), also z.B. als Teilzeitarbeit. In der Summe kommt er aber zu dem Schluß, dass das im "Zuge der letzten hundert Jahre institutionalisierte Lebenslaufregime starke Beharrungstendenzen" aufweise und es zu keiner "grundlegenden Auflösung der klassischen Dreiteilung der Erwerbsbiographie" komme, daß vielmehr "einheitliche Sequenzen und klare Grenzen in den (immer noch) gegebenen

Strukturbedingungen des Arbeitsverhältnisses als Langzeitverhältnis verankert und entsprechend schwer veränderbar" seien (Kohli 2000: 369; 372; 382).

3. Erosion - De-Institutionalisierung - Kontinuität?

Die Rekonstruktion der Thesen über die Institutionalisierung des Lebenslaufs hat deutlich gemacht, dass empirische Regelmässigkeiten im Lebenslauf und normative Erwartungen sich in einem Verhältnis wechselseitiger Stabilisierung und Verstärkung entwickeln aber auch (in einer späteren Phase), wie im Falle von Standardisierung und Individualisierung, in einer Abweichung nicht nur ermöglichenden, sondern wahrscheinlich machenden Beziehung verknüpft sein können.

In der These von der Institutionalisierung des Lebenslaufs wird auf beide Ebenen und Effekte gleichermaßen Bezug genommen. Es erscheint mir deshalb aussichtsreich, für die weitere Argumentation die Ebene der empirischen Regelmässigkeiten von derjenigen der institutionellen Regeln und normativen Strukturen analytisch zu trennen, um auch die möglichen Effekte von Stabilität bzw. Wandel besser sortieren zu können. Im Hinblick auf die von Kohli unterstellten empirischen Regelmässigkeiten werde ich die Frage, inwieweit diese sich verändern bzw. erhalten unter der Überschrift "Erosionsprozesse" (3.1) bzw. "Beharrungstendenzen" (3.3) behandeln. Soweit die normativen Strukturen angesprochen werden, soll von "De-Institutionalisierung" (3.2.) bzw. "Neo-Institutionalisierung" die Rede sein.

3.1 Erosion

Der Kern der These von der „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ bezieht sich auf dessen zeitliche Struktur: Auf die Dauer und geordnete Abfolge, die *Sequenz* von Lebensereignissen bzw. – phasen und deren *Kontinuität* sowie materielle Sicherheit.

Der Lebenslauf ist um die Erwerbsarbeit zentriert und dadurch sequentiell gegliedert. Der regulatorische Kern dieses Regimes ist das sogenannte "Normalarbeitsverhältnis". Es enthält, nach Schmid, vier Elemente: „1. Abhängige, vollzeitige und unbefristete Arbeitsverträge für die Männer als „Ernährer“ der Familie; 2. Stabile Entlohnung der Arbeitsleistung nach Arbeitszeit, beruflichem Status und familiärer Stellung; 3. betriebsförmige Organisation der Arbeit und häufig lebenslange Anstellung in ein und demselben Betrieb; und 4. weitgehende Unkündbarkeit wie generöse soziale Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Verrentung.“ (Schmid 2002:178)[2]

[2] Dieses *weite* Konzept des Normalarbeitsverhältnisses bezieht eine Reihe von arbeitsrechtlichen, kollektivvertraglichen und betrieblichen Regelungen sowie solche des Geschlechterverhältnisses mit ein. Sofern diese institutionellen Rahmungen des Normalarbeitsverhältnisses (und damit der Instititution des Lebenslaufs) betroffen sind, werden sie im folgenden Abschnitt betrachtet. In der empirischen Abgrenzung des Normalarbeitsverhältnisses wird es jedoch zumeist robuster definiert: Als Normalarbeitsverhältnisse gelten unbefristete und vollzeitige Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten.

Dieses Modell gilt bzw. galt – das ist bereits früh kritisch gegen Kohlis These eingewendet worden – erkennbar nicht gleichermaßen für Männer wie Frauen. Der institutionalisierte Lebenslauf impliziert – mehr oder weniger unausgesprochen – eine geschlechtsdifferente Arbeitsteilung und eine (normative) Orientierung an einem bestimmten Modell privater Lebensführung, nämlich der Gattenfamilie. Der männliche, institutionalisierte Lebenslauf setzt de facto die weibliche Normalbiographie (Levy 1977), für die Familienorientierung und Berufsunterbrechungen während der „Kinderphase" kennzeichnend ist, als *Pendant* voraus.

Wenn es allerdings in der Sozialstrukturanalyse und der Lebenslaufforschung einen Konsens über empirische Veränderungstendenzen in den letzten Jahrzehnten gibt, dann ist es zweifellos der, dass sich im Laufe der letzten 20 Jahre die Lebensläufe von Frauen und die Formen privater Lebensführung deutlich erkennbar verändert haben. Ehen werden häufiger geschieden, Familien werden – wenn überhaupt – später im Lebensverlauf gegründet; ein wachsender Anteil von Familien bleibt kinderlos. Die quantitative Bedeutungszunahme von Ein-Personen-Haushalten und nicht ehelichen Lebensgemeinschaften trägt erkennbar zur „Pluralisierung privater Lebensformen" bei. Diese Befunde werden auch von Autoren bestätigt, die der Überschätzung von Wandlungsphänomenen wohl kaum verdächtig sind (Mayer/Hillmert forthcoming).

Von besonderem Interesse für den hier betrachteten Zusammenhang ist das *Erwerbsverhalten* von Frauen, das sich im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte deutlich verstetigt und erweitert hat. Zwar variieren die Erwerbsquoten von Müttern – im Vergleich mit denen der Väter - nach wie vor erkennbar stärker in Abhängigkeit von der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder, aber es ist dennoch im Zeitverlauf eindeutig erkennbar, dass immer mehr Frauen erwerbstätig sind und insbesondere immer mehr Mütter ihre Erwerbstätigkeit immer seltener und immer kürzer unterbrechen (StBA 2002 b). Diese verstetigte und verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen erfolgt aber in erheblichen Umfang auf der Basis von Teilzeitarbeit, einer Beschäftigungsform die in den letzten 10 Jahren deutlich an quantitativer Bedeutung gewonnen hat. Während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze im Zeitraum zwischen 1991 und 2001 um 11% abgenommen hat, ist die Zahl der Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum um 44% gewachsen. (ebd.)

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist die Teilzeitquote, also der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten an allen beschäftigten Arbeitnehmern – im Zeitraum zwischen 1991 und 2001 von 15.0 auf 25.6% bundesweit gestiegen. In absoluten Zahlen sind dies 8,9 Millionen Beschäftigte. (IAB 2002: Übersicht 2.4.2)

Teilzeitarbeit trägt damit quantitativ am meisten zu einer „Pluralisierung der Erwerbsformen" bzw. einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bei. Aber auch die anderen Erwerbsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, haben im gleichen Betrachtungszeitraum relativ und absolut an Bedeutung gewonnen. (Vgl. StBA 2002 b: 39). So wuchs die Zahl der Selbstständigen (außerhalb

der Wirtschaftsbereiche Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei) um 27% auf ca 10 % der Erwerbstätigen. Weniger ausgeprägt war der Zuwachs bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, deren Anteil aber immerhin von bundesweit 7,5 auf 8,8% aller Erwerbstätigen zunahm (ebd.). Sehr viel spektakulärer waren hingegen die Zuwachsraten bei den Zeit-/LeiharbeitnehmerInnen, deren Zahl sich seit 1993 verdreifacht hat. Ihr Anteil liegt allerdings im internationalen Vergleich immer noch niedrig, nämlich bei 1,3% der Sozialversicherungspflichtigen. (Jahn/Rudolf 2002).

Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse hat in Deutschland zwischen 1985 und 1999 von 54,5 % auf 50 % von allen Erwerbstätigen abgenommen. Schmid sieht darin einen Erosionsprozess, der allerdings langsamer voranschreite, als vielfach behauptet werde (Schmid 2002). Da sich dieser Prozess über den von Schmid betrachteten Zeitraum hinaus fortgesetzt hat, wie die Daten des Mikrozensus für die Jahre 2000 und 2001 belegen, arbeiten inzwischen weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen. Zwar ergibt sich bei geschlechsspezifischer Betrachtung ein etwas anderes Bild, denn unter den Männern liegt dieser Anteil weiter über 50%. Aber insgesamt dürfte die Einschätzung der weiteren Entwicklung, dem Normalarbeitsverhältnis werde durch sozialstrukturellen und technologischen Wandel die Grundlage entzogen, zutreffen (Schmid 2001:189). Gerade dieses Normalarbeitsverhältnis aber soll ja jene materiellen und rechtlichen Sicherheiten gewährleisten, die die Grundlage biographischer Kontinuitätserwartungen sind.

Wenn man - neben der wachsenden Zahl derjenigen, die nicht in Normalarbeitsverhältnissen (aber immerhin) beschäftigt sind – noch die hohe Zahl der in den letzten zwei Dekaden von (Langzeit-) Arbeitslosigkeit Betroffenen hinzunimmt, dann wird man davon ausgehen müssen, dass das Ausmass, in dem die alten Sicherheiten abgenommen haben, auch der *Institution* des Lebenslaufs zunehmend die Grundlagen entzieht.

Am Beispiel der deutlich gewachsenen Erwerbsbeteiligung – insbesondere von Frauen - auf der Basis von Teilzeitarbeit lässt sich eine weitere Veränderung der institutionalisierten Form des Lebenslaufs deutlich machen. Es ist sicherlich falsch, Teilzeitarbeit pauschal den *unsicheren* Beschäftigungsverhältnissen zuzurechnen. Die Wandlungsdynamik, die von der Teilzeitarbeit ausgehen kann, liegt aber nicht nur in ihrer möglichen Prekarität; vielmehr wird hier am augenfälligsten die zeitliche Sequenzierung von Lebensphasen, als ein geregeltes Nacheinander von Beteiligungen in gesellschaftlichen Teilsystemen (Bildungssystem; Haushalt/Familie; Wirtschaftssystem) durch ein Muster gleichzeitiger Beteiligungen in gesellschaftlichen Teilsystemen ergänzt. Das Muster geordneter Übergänge zwischen den Lebensphasen und -bereichen – wie es die Institution des Lebenslaufs unterstellt – gilt nicht mehr ungebrochen. Bezüglich des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem berichtet Konietzka über

zunehmende Differenzierungen und Variationen in den Übergangsmustern an der sogenannten „zweiten Schwelle“. So hat beispielsweise seit den 1970er Jahren „der Anteil nahtloser Übergänge, also direkter Übernahmen durch den Ausbildungsbetrieb im erlernten Beruf über den betrachteten Zeitraum bei den Männern um 13%Punkte auf 57%, bei den Frauen um 6%Punkte auf 58%“ abgenommen (Konietzka 2002:655). Besonders deutlich zugenommen haben „jene Übergänge, bei denen ein Betriebswechsel bzw. Berufswechsel im Anschluss an den Ausbildungsabschluss mit Arbeitslosigkeit einhergehen (ebd.: Tabelle 2a;2b). Auch für andere Übergänge im Lebenslauf - in den Ruhestand, zur Familiengründung und /oder Elternschaft – hat die Altersvarianz in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen (Mayer/Hillmert forthcoming), ein deutlicher Indikator für De-institutionalisierungsprozesse (Levy 1996).

3.2 De-Institutionalisierung

Bei der Begründung seiner These von der „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ hat Martin Kohli immer hervogehoben, dass die Institution des Lebenslaufs nicht nur durch empirische Verhaltensregelmäßigkeiten begründet wird. Erst wenn die kulturelle Ebene von Deutungen und Legitimationen des Erlebens und Handelns - in Biografien - einbezogen wird und gezeigt werden kann, wie diese kulturelle Ebene die Strukturen des Verhaltens und Handelns *rahmen* und kontrafaktisch stabilisieren, erst dann mache die Rede von der *Institution* des Lebenslaufes Sinn.

Institutionen und Normen stabilisieren soziales Handeln u.a. dadurch, dass sie Abweichungen kontrollieren. Im Falle der Institution des Lebenslaufs, so haben wir Kohlis Überlegungen rekonstruiert, führe die Norm der Individualisierung und Selbstentfaltung quasi mit Notwendigkeit zu Abweichungen von den Standards und Regelmäßigkeiten, die ihrerseits die Grundlage von (kontrafaktischen) Erwartungsbildungen seien.

Wieviel an Abweichung und welcher Art von Abweichung bedarf es, um diesen Prozess der Stabilisierung normativer Erwartungen - durch empirische Regelmäßigkeiten einerseits und Abweichungen von diesen Regelmäßigkeiten andererseits - aus dem Fließgleichgewicht zu bringen? Kohli scheint fast so etwas wie eine Ultrastabilität der Institution des Lebenslaufs zu unterstellen. Die Vielzahl von Biografieentwürfen und Lebensformen, wie sie die empirische Forschung anhand von zahllosen Fallstudien berichtet: biographischer Inkrementalismus; Patch-Work-Biographien; individualisierte Lebensformen, usw., sie lassen aus Kohlis Sicht die Kernstruktur des institutionalisierten Lebenslaufsregimes, seine Dreiteilung in eine Bildungs- und Vorbereitungs- eine Aktivitäts- und Erwerbsarbeitsphase und den sich anschließenden Ruhestand, intakt. Dass dieses Grundschema nur durch eine Lebensform gefüllt werden könne, hat Kohli zwar suggeriert, indem er die empirischen Regelmäßigkeiten der männlichen Normalbiografie zum Bezugspunkt

gewählt hat, aber, so Levy (Levy 1996), warum soll es nicht eine männliche und weibliche Normalbiografie geben und jeweils eine Reihe von Varianten davon?

Und sprechen nicht die Bemühungen, im Zuge einer „Gleichstellungspolitik“, die Möglichkeiten für Frauen zu verbessern, die männliche Variante der Normalbiografie *wählen* zu können, dafür dass es so etwas wie eine Institution des Lebenslaufs - hinter den verschiedenen Varianten der Lebensführung – gibt? Mir erscheint, dass das Konzept des Lebenslaufs als *Institution* dann allerdings seinen analytischen Wert verliert. Doch wir können diese Frage hier offen lassen und uns einem Gesichtspunkt zuwenden, der möglicherweise noch bedeutsamer ist.

Lepsius hat darauf insistiert, dass der Begriff der Institution sich nicht darin erschöpfe, empirische Regelmäßigkeiten des Verhaltens und Handelns zu bezeichnen, sondern dass Institutionen Prinzipien und Geltungsansprüche einer sozialen Ordnung symbolisch zum Ausdruck bringen. Sie seien in diesem Sinne „soziale Strukturierungen“, die einen Wertbezug handlungsrelevant werden lassen (Lepsius 1995: 395). Sie seien insofern ein Ausdruck dessen, was Max Weber als „legitime Ordnung“ bezeichnet habe. Eng verknüpft mit dieser Vorstellung von der Bedeutung von Institutionen ist auch das diese tragende Institutionen*vertrauen*. (Sztompka 1995) Zwar sind diese Vorstellungen von der Bedeutung von Institutionen primär am Beispiel politischer Institutionen entwickelt worden (vgl. Nedelmann 1995), aber die Institution des Lebenslaufs ist zweifelsohne ja auch Resultat einer „Politik des Lebenslaufs“. Dies gilt insbesondere für die sozialpolitischen Regulierungen, auf denen der Kern der Institution, die Dreiteilung des Lebenslaufs, im wesentlichen fußt. Kern der sozialpolitischen Institutionalisierung sind die Regelungen zur gesetzlichen Rentenversicherung. Gerade hier lassen sich Entwicklungen erkennen, die einen De-Institutionalisierungsprozess deutlich signalisieren. So wird seit einiger Zeit ein erheblicher Vertrauensverfall in das System der gesetzlichen Rentenversicherung verzeichnet (Manow 1998; Buhlman 2003). Angesichts der Einführung einer zusätzlichen privaten Altersversorgung (Riester-Rente) und der gegenwärtig erneut geführten Diskussion über eine mögliche Erhöhung des Rentenzugangsalters, erscheinen die materiellen und auch zeitlichen Bedingungen des Übergangs in den Ruhestand in einer Weise kontingent, dass man nicht mehr, wie Kohli seinerzeit, für die in der Erwerbsphase befindlichen Bevölkerungsanteile sagen kann, dass sie ihren Ruhestand „selbstverständlich und stillschweigend als Teil ihres Lebenslaufs“ wahrnehmen (Kohli 1986:192). Viele andere Regulierungen, die wesentliche Elemente des institutionalisierten Lebenslaufs (z.B. das Normalarbeitsverhältnis) rahmen, haben sich im Laufe der letzten 10 Jahre deutlich in ihrer institutionellen Qualität verändert bzw. abgeschwächt. Zwar hat es in Deutschland - bis vor kurzem - keinen massiven Prozess der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen gegeben. Im Gegenteil: Was stattgefunden hat könnte man teilweise als einen Prozess der Regulierung der Deregulierung (Bode u.a. 1994) bezeichnen. Die in Folge von sozialen Wandlungsprozessen sich

vermehrenden, vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsverhältnisse wurden durch arbeitsvertragliche bzw. arbeitsrechtliche Regulierungen neu gestaltet (Teilzeitarbeit; Leiharbeit; geringfügige Beschäftigung). Man könnte sogar von einem Versuch der Neo-Institutionalisierung sprechen. Insgesamt lässt sich dennoch feststellen, dass der Prozess der Flexibilisierung, Prekarisierung und Re-Stabilisierung von Beschäftigung die Gewährleistungsversprechen institutioneller Regulierungen insgesamt gemindert hat. Ablesen kann man das u.a. an der in den letzten Jahren erkennbar abnehmenden Tarifbindung von Beschäftigungsverhältnissen (Kohaut/Schnabel 2002), aber auch jüngst an den Gesetzen zur Reform des Arbeitsmarktes, die von der der rot-grünen Bundesregierung projektiert bzw. bereits verabschiedet worden sind: Minderung des Kündigungsschutzes; Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes; Ich-AG's; Mini-Jobs; Kürzung des Arbeitslosengeldes bzw. Zusammenfassung der Arbeitslosen - und der Sozialhilfe, um einige der wichtigsten Punkte des Reformpakets zu nennen. Auch wenn die "Agenda 2010" im Verlauf des Getzgebungsverfahrens *entschärft* wird, so treibt sie doch den Prozess der De-Institutionalisierung des erwerbsarbeitszentrierten Lebenslaufs schon allein dadurch voran, dass die Legitimationsgrundlagen des alten Arrangements regierungsoffiziell so massiv in Frage gestellt werden, wie es in Deutschland noch nie der Fall gewesen ist. Und wenn beteuert wird, dass dies nicht mit dem Ziel des Abbaus der sozialen Sicherungssysteme erfolge - ein Umbau wäre es allemal.

3.3 Beharrungstendenzen

Die in den beiden letzten Abschnitten beschriebenen Erosions- und De-Institutionalisierungs-tendenzen werden von Martin Kohli „konzediert“. Andererseits insistiert er darauf, dass die wesentlichen Kernelemente des institutionalisierten Lebenslaufs starke Beharrungstendenzen aufweisen. Diese erkennt er insbesondere daran, dass der Übergang in den Ruhestand nach wie vor als eine *Zäsur* markiert sei, die trotz der Probleme, „die mit einer alternden Gesellschaft verbunden sind“, nicht einfach verschoben oder abgeschafft worden sei (Kohli 1996: 349). Angesichts der gegenwärtig - nicht nur in Deutschland – zu beobachtenden politischen Bemühungen, an der Stellschraube des gesetzlichen Rentenzugangsalters erneut zu drehen und der erheblichen Varianz des tatsächlichen Rentenzugangsalters, scheint mir diese Bastion des Lebenslaufs als Institution aber keine sehr feste Burg mehr zu sein. Sicher, es wird weiter einen Ruhestand und eine Rente geben, aber in welchem Alter? Wie hoch die Rente sein wird und wieviele Renten es sein werden bzw. müssen, das muss denen, die gegenwärtig in die Rentenkasse einzahlen, vergleichsweise unbestimmt erscheinen.

Der zweite Pfeiler, an dem Martin Kohli die Institution des Lebenslaufs fest verankert sieht, ist die Tatsache, dass die Erwerbsbeteiligung der männlichen Beschäftigten in der „Kernzeit der Erwerbsbiografie“ (d.h. zwischen 25 und 54 Jahren) bei ca. 85% liegt. Vergleichbare hohe Werte gelten auch für andere westliche Industrienationen (vgl. Kohli 2000:370). *Strukturelle* Ursachen seien dafür ausschlaggebend, dass Ausschließungserscheinungen (etwa durch Arbeitslosigkeit) und Abweichungen von dem Muster vollzeitiger und unbefristeter Beschäftigung sehr viel stärker in den Randphasen der Erwerbstätigkeit aufträten und insbesondere bei den Männern in den „besten Jahren“ nicht strukturprägend seien. Bedeutet dies nun, dass in der Mitte des Erwerbslebens – wenigsten für die Männer – noch alles in der guten alten Ordnung ist? Zweifel sind angebracht. Bei den jüngeren und älteren Beschäftigten ist die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zwar überproportional. Das heißt aber nicht, dass sie für die Altergruppe der 25 bis 45-jährigen etwa bedeutungslos bliebe. In dieser Altersgruppe lag nämlich die Arbeitslosenquote mit 7,5% (alte Bundesländer) und 17,6% (neue Bundesländer) jeweils nur 2% unter dem Wert für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen (Koller 2001:17). D.h., auch in der Altersgruppe der 25 bis 45-jährigen erfolgt die Inklusion in das Erwerbssystem in einem quantitativ nicht vernachlässigbaren Umfang entweder gar nicht, nur teilweise oder über Erwerbsformen, die nicht als abhängige, sozialversicherungspflichtge Beschäftigung definiert sind.

Und die von Kohli mehrfach als so wesentlich beschworene fortdauernde Gültigkeit einer klaren Dreiteilung des Lebenslaufs wird nicht nur durch die Varianz der Übergangsmuster in den Randphasen der Erwerbsbiographie immer mehr in Frage gestellt, sondern auch durch zunehmende Bildungs- bzw. Weiterbildungsaktivitäten in der Kernphase. Seit 1979 hat sich die Teilnahmequote an allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der Gruppe der 35 bis 49-jährigen kontinuierlich von 9 auf 36% im Jahre 2000 erhöht. (BMBF 2001:26). Damit ist das Modell des lebenslangen Lernes (Alheit/Dausien 2002) zwar noch keineswegs realisiert, aber es gewinnt normativ immer mehr an Bedeutung und entzieht der "klassischen Dreiteilung" des Lebenslaufs (Kohli 2000) immer mehr an Legitimationskraft.

Aber nicht nur die temporale Gliederung, sondern die sachlichen und sozialen Aspekte der Arbeitsverhältnisses in der Mitte des Erwerbslebens sind wesentlichen Änderungen unterworfen.

Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit - ein Maß der Beschäftigungsstabilität - ist zuletzt zwar nicht mehr - wie in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren zuvor - weiter gesunken (Ehrlinghagen/Mühge 2002)[3] Das könnte aber auch der Effekt einer problematischen organisationsdemographischen Entwicklung sein: des blockierten Generationenaustausches (Lutz

[3] Eine andere Methode zur Messung der Beschäftigungsstabilität ist die Ermittlung der Dauer von Beschätigungsepisoden bzw. der "Überlebensraten". Dann gelangt man zu dem Befund, dass drei Viertel der von Männern begonnen Beschäftigungsverhaltnissen nach dreieinviertel Jahren bereits wieder beendet waren. (Ehrlinghagen/Mühge 2002: 13f)

2000; George Struck 2000; Ketzmerik/Terpe 2000) Die - insbesondere in den Neuen Bundesländern extensiv - praktizierte Regelung der Frühverrentung hat zur Entwicklung kohortendominierter Belegschaftsstrukturen (Nienhüser 2000) geführt: Diese können dann zwar zur Stabilisierung der verbleibenden Beschäftigungsverhältnisse (also der Betriebszugehörigkeitsdauern) beitragen, sie führen aber gleichzeitig zu Schliessungseffekten, die die Rekrutierung von jungen Arbeitskräften erschweren und die Zahl vakant werdender Positionen, und damit die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, stark begrenzen. Dies wirkt sich auf die lange Zeit gültigen Grundlagen des sozialen Tausch im Rahmen eines langfristig angelegten Beschäftigungsverhältnisses aus. Bisher galt das Muster der generalisierten Reziprozität, bei dem in jungen Jahren die Leistungs- und Folgebereitschaft gegen das *Versprechen* beruflichen Fortkommens und Beschäftigungssicherheit im Alter getauscht wurde. Doch die Bedingungen dieses Tausch werden immer kontingenter, selektiver und punktueller (vgl. Bode/Brose 1999). In die Arbeitsverträge werden zunehmend Elemente von Kaufverträgen eingebaut (vgl. Schmid 2002). Die Bedeutungszunahme von erfolgsorientierten Entlohnungssystemen und Zielvereinbarungen, auch im Bereich der industriellen Beschäftigung, ist hierfür ein Indiz (Voswinkel 2000; Drexel 2002). Laufbahnen werden durch Karrieren ersetzt, deren Verlaufsform unklarer und weniger erwartbar sind. Dies gilt nicht zuletzt für die Beschäftigten im – ehemals – öffentlichen Dienst (vgl. Blutner u.a. 2002). Auch die mit einem Federstrich vollzogene Veränderung der Laufbahnvoraussetzungen für die Position einer Hochschullehrerin/eines Hochschullehrers hat deutlich gemacht, dass zumindest auf absehbare Zeit die Erwartbarkeit von beruflichen Mobilitätsprozessen auch im öffentlichen Dienst nicht zunehmen wird.

4. Subversion

Die Institutionalisierungsthese, das hatten wir rekonstruiert, ist so *ultrastabil* gebaut, dass auch die Abweichungen vom Standardprogramm Teil des Institutionalisierungsprozesses sind. Institutionen werden also durch Abweichungen nicht notwendig erodiert, sondern - mindestens auch - stabilisiert. Die Frage, wieviel Abweichung denn dann notwendig sei, um Strukturtransformationen feststellen zu können, wird dann überführt in die Frage nach der Geschwindigkeit und der Intensität des konstatierten Wandels. Und die Antwort (s.o.) lautet: Die Beharrungstendenzen überwiegen. Aus meiner Sicht ist dies eine unbefriedigende Befundlage. Sie rechtfertigt es wohl kaum noch, von der selbstverständlichen Geltung einer Institution des Lebenslaufs auszugehen.

Ich möchte deshalb diese Art der Betrachtung hier nicht weiter verfolgen und stattdessen die Entwicklungsdynamik der Institution aus einer anderen Perspektive betrachten.

Es besteht ja in der Tat Grund zu der Annahme, dass zwar einerseits das Vertrauen in die Institution und der Glaube an ihre Orientierungsmächtigkeit schwindet und dennoch die Handlungen der

einzelnen Akteure sich im statistischen Durchschnitt in einer Weise aggregieren, dass empirisch noch relativ viel Ordnung sichtbar wird. Aber lässt sich diese Ordnung auf der Mikroebene noch als Orientierung unterstellen ?

Denkbar ist sicherlich auch, dass die Handlungen von Akteuren – auf der Mikroebene wie auch auf der Ebene institutioneller Akteure – sich durchaus an den institutionellen Blaupausen orientieren bzw. deren Gültigkeit durch Korrektur von Abweichungen wieder herzustellen versuchen, dass sie aber gerade dadurch *subversive* bzw. „selbstzerstörende“ Wirkungen (Wiesenthal 1987: 17) entfalten. So dient die Einführung einer freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung (Riester-Rente) der Absicht, die Sicherung der Altersversorgung, die jetzt als gefährdet eingeschätzt werden muss, wieder herzustellen. Gleichzeitig macht sie einen als selbstverständlich erwarteten Ruhestand zum Gegenstand einer gegenwärtigen Entscheidung, durch die die Kontingenz der Zukunft bearbeitet werden muss. Die Schaffung von Institutionenvertrauen jedenfalls ist ein Kollektivgut, das "wesentlich Nebenprodukt" (Elster 1987) ist und dessen Regenerierung durch Neo-Institutionalisierungen schwerlich gelingen dürfte.

Ähnliches gilt für die Bemühungen der Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch zu verbessern, dass die Kinderbetreuung im Vorschulalter ebenso gefördert werden soll wie die Schaffung von Ganztagsunterricht an den Schulen. Institutionalisierte Regelungen schaffen hier Optionsräume, führen also dazu, dass mehr Entscheidungen getroffen werden müssen. Das Entlastungspotenzial von Institutionen kann damit dadurch aufgezehrt werden, dass die damit eröffneten Entscheidungsspielräume nun den Begrenzungen individueller Rationalität - und ihrer Subversion - unterworfen sind.

Gerade auf der Mikroebene lassen sich nämlich eine Reihe von Handlungskonstellationen modellieren, die solches subversives Potential entfalten können.

Ein adaptiver Präferenzwandel etwa, der die sich verändernden Realisierungsbedingungen eines Lebens als Orientierung an einem Ablaufprogramm verarbeitet, also die sauer gewordenen Trauben eines immer schwerer einlösbaren Programms einrechnet, kann zu einer "Normalisierung" von Abweichung und damit zur schleichenden Erosion der Institution führen. Die Abweichung verliert nämlich, weil sie sich nicht mehr gegen die Norm profiliert, ihre potentiell stabilisierende Funktion. Aber auch ein contraadaptives Verhalten, das an einem Programm idealisierend festhält, sich um dessen Einlösung aber nicht mehr in erfolgskontrollierter Weise bemüht - weil ja die Verfehlung des Ideals dessen Gültigkeit stabilisiert - enthält subversive Sprengkraft. Die institutionalisierten und kulturell etablierten Ziele müssen dann nicht verabschiedet, möglicherweise aber auch nicht mehr erfolgskontrolliert verfolgt werden.

Eine andere Variante, die für die Institution des Lebenslaufs fatale Wirkung haben kann, scheint mir kulturell bedeutsam: Jeder, so äußerte sich Dieter Lenzen in einer Podiumsdiskussion (Süddeutsche

Zeitung vom 6.11.02; s.a. Lenzen 1997), müsse heutzutage schon selbst entscheiden, "wieviel er in sein Leben investieren will". Diese Entwicklung: *Von der Institution des Lebenslaufs zur Investition in den Lebenslauf*, führt dann - durchaus wahrscheinlich - wiederum zu Entscheidungen, die sich, statistisch aggregiert, als Verhaltensmuster und modale Sequenzen darstellen lassen. Aber ob diese empirischen Regelmässigkeiten sich noch kontrafaktisch als Norm stabilisieren, erscheint mir wiederum durchaus fraglich. Die so emergierende "Normalität" kann dann nicht mehr als das Ergebnis der Befolgung institutioneller Regeln, die das Leben in seinem Ablauf strukturieren, diesen zugerechnet werden. Sie erscheint vielmehr als das kontingente Resultat individueller Investitionsentscheidungen. Auch so können Institutionen ruiniert werden.

5. Fazit

Die Geltung des Lebenslaufs als Institution kann nicht mehr als selbstverständlich unterstellt werden. Auf der Ebene empirischer Verhaltensregelmässigkeiten lassen sich deutliche Erosionserscheinungen erkennen, und auf der Ebene der institutionellen Regulierungen sind De-Institutionalisierungsprozesse ebenfalls unübersehbar. Auch wenn bestimmte Kernelemente des institutionalisierten Lebenslaufregimes noch mehr oder weniger intakt sind, so muss doch unterstellt werden, dass die wechselseitige Stabilisierung von Verhaltensregelmässigkeiten einerseits und normativen Orientierungen andererseits, gestört ist. Die strukturelle und die kulturelle Dimension dieser Institution werden tendenziell entkoppelt. Emergierende Ordnung stiftet keine normative Orientierung mehr und die vermehrte Produktion von Normen (Neo-Institutionalisierung) vermittelt nicht mehr die selbstverständliche, vertrauensbasierte Sicherheit kollektiv geteilten Wissens. Darin kommen Prozesse der Subversion der Institution zum Ausdruck.

Literatur

Alheit, Peter und Bettina Dausien, 2002: Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenlanges Lernen. S. 565-585 in: Rudolf Tippelt (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung), 2001: Berichtssystem Weiterbildung VIII, Bonn.

Bode, Ingo, Hanns-Georg Brose und Stefan Voswinkel, 1994: Die Regulierung der Deregulierung. Opladen.

Bode, Ingo und Hanns-Georg Brose, 1999: Die neuen Grenzen organisierter Reziprozität, Berliner Journal für Soziologie 2: 179-196.

Blutner, Doris, Hanns-Georg Brose und Ursula Holtgrewe, 2002: Telekom - Wie machen die das? Konstanz.

Bulmahn, Thomas, 2002: Zur Entwicklung der privaten Altersvorsorge. Vorsorgebereitschaft, Vorsorgeniveau und erwartete Absicherung im Alter, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55. Jahrgang: 29-55.

Drexel, Ingrid, 2002: Zielvereinbarungen und Interessenvertretung - ein Instrument dezentraler Leistungs- und Entlohnungspolitik in der Praxis, WSI Mitteilungen 55/6: 341-346

Elster, Jon, 1987: Subversion der Rationalität. Frankfurt.

Erlinghagen, Marcel und Gernot Mühge, 2002: Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Materialien 19.

George, Rainer und Olaf Struck, 2000: Generationenaustausch im Unternehmen. München.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) 2002: Die Zahlenfibel. Voll- und Teilzeitbeschäftigte 1991-2001. http://doku.iab.de/zfibel/02_04_02.pdf,.

Jahn, Elke und Helmut Rudolph: Zeitarbeit – Teil 1. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 20: 1-9.

Ketzmerik, Thomas und Silvia Terpe, 2000: Die Blockierung der Generationenablösung im ostdeutschen Beschäftigungssystem. S. 177-190 in: Rainer George und Olaf Struck (Hg.): Generationenaustausch im Unternehmen. München.

Kohaut, Susanne und Claus Schnabel, 2002: Tarifverträge - nein danke? S. 4-5 in: IAB-Materialien Nr.1

Kohli, Martin, 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslauf, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37: 1-29.

Kohli, Martin, 1987: Ruhestand und Moralökonomie. Eine historische Skizze. S. 393-416 in: Klaus Heinemann (Hg.): Soziologie wirtschaftlichen Handelns, Sonderheft 28 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen.

Kohli, Martin, 1988: Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes, S.33-53 in: Brose, Hanns-Georg und Bruno Hildenbrand (Hg.): Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende. Opladen

Kohli, Martin, 1996: Arbeitsmarktperspektiven und Tätigkeitsformen der Älteren in einer alternden Gesellschaft. S.349-376 in: Johann Behrens und Wolfgang Voges (Hg.): Kritische Übergänge. Frankfurt.

Kohli, Martin: Arbeit im Lebenslauf, 2000: Alte und Neue Perspektiven. S. 362-382 in: Jürgen Kocka (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt.

Koller, Barbara: Ältere Arbeitnehmer. Das Rentenalter wurde angehoben - zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer, IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 7.

Konietzka, Dirk, 1999: Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster im Beruf, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4: 645-673.

Lenzen, Dieter, 1997: Lebenslauf und Humanontogenese? Vom Erziehungssystem zum kurativen System – von der Erziehungswissenschaft zur Humanvitologie. S. 228-247 in: Dieter Lenzen und Niklas Luhmann (Hg.): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Frankfurt.

Lepsius, M. Rainer, 1995: Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. S. 392-403 in: Birgitta Nedelmann (Hg.): Politische Institutionen im Wandel. Sonderheft 35 der Kölner Zeitschrift für Soziologie. Opladen.

Levy, René, 1977: Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart.

Levy, René, 1996: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. Ein theoretischer Bezugsrahmen. S.73-113 in: Johann Behrens und Wolfgang Voges (Hg.): Kritische Übergänge. Frankfurt.

Lutz, Burkhart, 2000: Versuch einer ersten Bilanz: Der blockierte Generationenaustauch als dominanter Tatbestand, Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Berliner Debatte, Bd. 1: 199-215.

Manow, Philip, 1998: Individuelle Zeit, institutionelle Zeit, soziale Zeit. Das Vertrauen in die Sicherheit der Rente und die Debatte um Kapitaldeckung und Umlage in Deutschland, Zeitschrift für Soziologie 3: 193-211.

Mayer, Karl Ulrich, 2000: Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. S. 383-409 in: Jürgen Kocka (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt.

Mayer, Karl Ulrich und Steffen Hillmert (forthcoming): New Ways of Life or Old Rigidities? Changes in Social Structures and Courses and Their Political Impact. in: Herbert Kitschelt und Wolfgang Streeck (Hg.): Germany beyond the stable state: a house united cannot stand? Special issue of Western European Politics.

Nedelmann, Birgitta, 1995: Gegensätze und Dynamik politischer Institutionen. S. 15-40 in: Birgitta Nedelmann (Hg.): Politische Institutionen im Wandel. Sonderheft 35 der Kölner Zeitschrift für Soziologie. Opladen.

Nienhüser, Werner, 2000: Personalwirtschaftliche Wirkungen unausgewogener betrieblicher Altersstrukturen. S. 55-70 in: Rainer George und Olaf Struck (Hg.):

Schmid, Günther, 2000: Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsplatzverhältnissen. S. 269-292 in: Jürgen Kocka (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt.

Schmid, Günther, 2001: Übergangsarbeitsmärkte - Eine intensive Form der Arbeitszeitverkürzung, S.181-200 in: Dobischt, Rolf und Hartmut Seifert (Hrsg.): Lernzeiten neu organisieren. Berlin

Schmid, Günther, 2002: Wege in eine neu Vollbeschäftigung. Frankfurt.

StBA (Statistisches Bundesamt), 2002 a: 10 Jahre Erwerbsleben in Deutschland. Mikrozensus 1991-2001. Wiesbaden.

StBA (Statistisches Bundesamt), 2002 b: Leben und Arbeiten in Deutschland. Mikrozensus 2001. Wiesbaden.

StBA (Statistisches Bundesamt), 2002 c: Zeitreihen zur Entwicklung der Erwerbsbeteiligung. 1991-2001, Bd. 1. Wiesbaden.

Sztompka, Piotr, 1995: Vertrauen: Die fehlende Ressource in der postkommunistischen Gesellschaft. S. 254-276 in: Birgitta Nedelmann (Hg.): Politische Institutionen im Wandel. Sonderheft 35 der Kölner Zeitschrift für Soziologie. Opladen.

Voswinkel, Stephan, 2000: Transformation des Marktes in martorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. S. 239 -274 in: Brose, Hanns-Georg (Hrsg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/M.

Wiesenthal, Helmut, 1987: Die Ratlosigkeit des homo oeconomicus. S. 7-19 in: Jon Elster (Hg.): Subversion der Rationalität. Frankfurt.

Eintrag in das Autorenverzeichnis

Hanns-Georg Brose, Prof. Dr. phil., Universität Duisburg-Essen, Institut für Soziologie. Neuere Veröffentlichungen: *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft* (Hrsg.), Frankfurt/M. 2000; *Telekom - Wie machen die das?* (mit D. Blutner und U. Holtgrewe), Konstanz 2002