

---

Institut für Soziologie der Universität Leipzig

---

**Berufliche  
Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen  
in Ostdeutschland**

Ergebnisse eines Forschungspraktikums

Leitung und  
Herausgabe: Olaf Struck

Bearbeitung: Sascha Arndt      Matthias Justa      Claudia Maicher  
Sabine Drechsel      Daniel Kaltenborn      Anja Preuß  
Juliane Ernst      Christian Koch      Anja Wille  
Thilo Fehmel      Pascal Koffler      Melanie Wollschläger  
Kathrin Herbst      Ronny Ledwoch      Sarah Zielmann  
Rebekka Honeit      Anja Linnenbrügger      Anne Zink

---

*Arbeitsbericht des Instituts für Soziologie*

Nr. 21 (August 2001)

## ***Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie der Universität Leipzig***

Die *Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie* erscheinen in unregelmäßiger Reihenfolge. Bisher erschienene Berichte können unter der obigen Adresse angefordert werden. Für die Inhalte sind allein die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Redaktion: Martin Abraham

Kontakt     Institut für Soziologie  
                  Universität Leipzig  
                  Burgstr. 21  
                  04109 Leipzig

Tel. +49/ (0)341/ 9735 -666 -660

Fax +49/ (0)341/ 9735669

email: [abraham@sozio.uni-leipzig.de](mailto:abraham@sozio.uni-leipzig.de)

net: <http://www.uni-leipzig.de/~sozio/>

---

## 0. Vorbemerkung

Das im folgenden vorgestellte Projekt *Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen in ostdeutschen Lebensverläufen* wurde am Institut für Soziologie der Universität Leipzig im Rahmen eines Lehrpraktikums durchgeführt.<sup>1</sup>

In dem Projekt wurden berufliche Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen ostdeutscher Beschäftigter vor dem Hintergrund individueller Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen untersucht. Anhand von 68 biographischen Interviews älterer und jüngerer Kohorten sollte gezeigt werden, in welchem Maße individuelle Merkmale sowie familiäre, arbeitsmarktliche, sozialpolitische und betriebliche Gelegenheitsstrukturen die individuellen Handlungsorientierungen beeinflussen. Vor dem Hintergrund der »Entstandardisierung« von Lebenslaufmustern und der »Flexibilisierung« von Erwerbsverläufen wurde dabei nach den Ursachen und Veränderungen kohortenspezifischer Unterscheidungen berufsbiographischer Entwürfe gefragt.

In dem folgenden Bericht wird zunächst kurz in die Thematik der Stabilität und Flexibilität in ostdeutschen Lebensverläufen eingeführt. Anschließend werden das Untersuchungsmodell, die Methode und die Daten der Untersuchung vorgestellt. Im dritten Abschnitt werden die Ergebnisse der Untersuchung präsentiert. Hierbei werden zunächst einzelne individuelle Merkmale und Deutungen struktureller Kontextfaktoren hinsichtlich ihrer Wirkung auf die aktiven oder passiven Gestaltungsleistungen analysiert. In einem letzten Schritt werden die Ergebnisse kurz zusammengefasst, wobei die Handlungsorientierungen selbst als Ausgangspunkt einer Typisierung aktiver und passiver Lebensgestaltung dienen.

Im Ergebnis zeigt sich: Die Befragten orientieren ihre Handlungen am Ziel einer sicheren und stabilen Lebensführung. Diese versuchen sie konsequent über den Weg der Erwerbstätigkeit zu erreichen. Insgesamt gelingt es dabei der Mehrzahl der Befragten – und hier vor allem den jüngeren und qualifizierten Personen – die Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt zu meistern und neu gewonnene Handlungsspielräume aktiv und selbstbestimmt zu gestalten. Angesichts der zu bewältigten Umbrüche, die es häufig erst seit kurzer Zeit ermöglichten, eine stabilere Lebensperspektive aufzubauen, überrascht es nicht, dass sich die Befragten (zunächst) nicht an weiteren Flexibilitäten, sondern an der Sicherung ihres wiedergewonnen Status orientieren.

---

<sup>1</sup> Das Lehrpraktikum wurde von Olaf Struck geleitet. Der Datenzugang, die Aufbereitung der Daten sowie die Erstellung des Abschlussberichtes wurden von den Teilnehmern des Forschungspraktikums gemeinsam organisiert. Die Darstellung der Ergebnisse liegt in der Verantwortung der in der Gliederung ausgewiesenen Personen. Die inhaltliche und redaktionelle Überarbeitung des Berichtes lag in den Händen von Thilo Fehmel, Rebekka Honeit, Claudia Maicher und Olaf Struck.

## Gliederung

0. Vorbemerkung .....	3
1. Stabilität und Flexibilität im Lebensverlauf .....	5
2. Analytisches Modell und methodisches Vorgehen .....	9
2.1 Das analytische Modell der Untersuchung .....	9
2.2 Methodisches Vorgehen .....	14
3. Ergebnisse .....	16
3.1 Arbeitsmarkt .....	16
<i>Rebekka Honeit</i>	
3.2 Institutionen .....	24
<i>Thilo Fehmel, Sarah Zielmann</i>	
3.3 Netzwerke .....	34
<i>Sascha Arndt, Pascal Koffler, Melanie Wollschläger</i>	
3.4 Betriebliches Umfeld .....	37
<i>Sascha Arndt, Pascal Koffler, Melanie Wollschläger</i>	
3.5 Qualifikation .....	40
<i>Daniel Kaltenborn, Anja Linnenbrügger, Claudia Maicher</i>	
3.6 Besitz .....	50
<i>Matthias Justra, Claudia Maicher</i>	
3.7 Alter .....	53
<i>Juliane Ernst, Thilo Fehmel, Anne Zink</i>	
3.8 Geschlecht und Familie .....	59
<i>Sabine Drechsel, Ronny Ledwoch, Anja Preuß, Sarah Zielmann</i>	
4. Bewältigungsstrategien – Eine Zusammenfassung .....	67
<i>Thilo Fehmel, Kathrin Herbst, Christian Koch, Anja Wille</i>	
4.1 Empirische Typen berufsbiographischer Bewältigungsstrategien .....	67
4.2 Zusammenfassung .....	69
5. Literatur .....	74
6. Anhang .....	79

---

# 1. Stabilität und Flexibilität im Lebensverlauf

Eine Untersuchung biographischer Stabilität und Flexibilität hat zwischen individuellen Orientierungen, Erwartungen und Zielen auf der einen und deren realen Umsetzungsmöglichkeiten auf der anderen Seite zu unterscheiden.

Lebensläufe in der DDR waren – im Vergleich zu denen in westeuropäischen Staaten – in starkem Maße standardisiert und vermittelten den Familien und Individuen eine spezifische Sicherheit in ihrer Lebensführung. Im Bereich der Erwerbsarbeit war die Gesellschaft gekennzeichnet durch einen hohen Grad der Einbindung von Männern und Frauen, eine vergleichsweise stabile Betriebsbindung in einem System betriebszentrierter Sozialpolitik und ein zunehmend erstarrtes betriebliches und berufliches Mobilitätsregime. Zugleich bestand eine geringe räumliche Mobilität, und nicht zuletzt wies die Familiengründung eine vereinheitlichte lebenszeitliche Konzentration im Alter zwischen etwa 19 und 24 Jahren auf (siehe allg. Huinink u.a. 1995).

Mit der Sicherheit der Lebensführung verband sich vielfach eine ausgeprägte subjektive Sicherheits- und Stabilitätserwartung. Mit dem Umbruch nach 1989 und den von ihm ausgelösten dynamischen Entwicklungen vor allem in der Arbeitswelt verbinden sich – so der Ausgangsbefund der Untersuchung – zum Teil neue Orientierungen im Lebensverlauf. Das standardisierte Lebenslaufmuster sicherer realer Verläufe und subjektiver Orientierungen verändert sich in Richtung gleichzeitiger Entstandardisierung der Lebens- und Berufsverläufe und individuell flexibler zu handhabender Sicherheitsorientierungen. Befreit von den umfassend schützenden und zum Teil „vormundschaftlichen“ (Henrich 1989) »Regeln der Lebensführung«, muss der Berufs- und Lebensverlauf nunmehr auf der Basis individueller Orientierungen in die gewünschte stabile oder flexible Bahn gelenkt werden. Soziale Marktwirtschaft, Konkurrenzdemokratie und Mobilitätsoptionen vergrößern sowohl die Risiken als auch den Horizont der Entscheidungsmöglichkeiten (Zapf 1994). Ein großer Teil der ostdeutschen Erwerbstätigen musste in den Jahren nach der »Wende« nicht selten langfristige Unterbrechungen in der Erwerbslaufbahn hinnehmen. Betriebswechsel, Berufswechsel und Arbeitslosigkeit, die erzwungen und nicht selten mit beruflichen Abstiegen verbunden waren, wurden zur bedeutungsvollen Erfahrung. Die im »Westen« seit den 70er Jahren zu beobachtenden Entwicklungen der Entstandardisierung von Lebensläufen und einer Flexibilisierung von Erwerbsarbeit wurden in Ostdeutschland in sehr kurzer Zeit nachvollzogen. Im Hinblick auf ihre biographischen Verläufe können sich Individuen nicht mehr auf institutionell abgesicherte normalbiographische Muster verlassen, sondern müssen mit einer kontingenten Zukunft auskommen.

Dies erleben auch die Befragten dieser Studie. Viele sind der Auffassung: „*Es gibt keine Stabilität mehr, es ist vorbei*“ (09wlda).<sup>2</sup> Dabei spüren die Befragten, dass die Veränderungen nicht leicht zu bewältigen sind.

„*Die soziale Sicherheit, die es noch vor einigen Jahren gab, die ist doch heute überhaupt nicht mehr da. ... Die Gesellschaft ist so schnelllebig, und es ist nicht alles immer gut, was so neues passiert, und manchmal könnte einem schon ein bisschen bange werden.*“ (20mhdj)

Immer wieder wird dabei auf die berufliche Sicherheit und Stabilität verwiesen, die angestrebt, aber für viele Befragte als schwer erreichbar eingeschätzt wird:

„*Sie wäre wichtig, aber sie ist nicht zu erreichen, berufliche Stabilität. Es wäre wichtig, weil dann praktisch absehbar wäre die Zukunft. Du kannst deine Zukunft, wenn du beruflich stabil bist, ... absehen. Wenn du das nicht hast, kannst du nur hoffen, was der nächste Tag ..., ein weiteres Jahr bringt. Aber eine Stabilität ist nicht abzusehen, ist nicht da. Die ist in diesem System nicht, eine Stabilität.*“ (06mlpa)

Seit gut zwei Jahrzehnten beobachten wir, dass zunächst in Westdeutschland stabile Abschnitte in den Lebensläufen kürzer und die Formen des Zusammenlebens und der Erwerbstätigkeit vielfältiger werden (siehe allg. Mayer 1990). Die Entstandardisierungen der Familiengründung, gestiegene Arbeitsloskeitsrisiken, der berufsstrukturelle Wandel, die sinkende Halbwertszeit von Qualifikations- und Wissensbeständen und hiermit verbundene Neuqualifizierungen sowie Erwerbsunterbrechungen erodieren dabei das System des institutionalisierten Lebenslaufs (Kohli 1991). Gleichwohl sind die Institutionen der Sozialversicherung nach wie vor an einer Normalerwerbsbiographie orientiert. Kontinuierliche und längerfristige Erwerbsarbeit sichert Anwartschaften. Auf diese Weise sind der Diversifizierung von Handlungsplänen Grenzen gesetzt. Die Möglichkeiten einer kontinuierlichen Erwerbsarbeitsbiographie sind erschwert (Mutz 1995), die Chancen, aber zum Teil auch die Notwendigkeit beruflicher Neuorientierungen sind gestiegen. Dabei bestehen Zwänge einer erwerbsarbeitsorientierten langfristigen Verstetigung berufsbiographischer Entscheidungen im Grundsatz jedoch fort. Ähnliches gilt für den Prozess in der Erwerbsarbeit selbst: Erweiterte Verantwortungs- und Entfaltungsspielräume und die steigende Flexibilität in der Arbeitsorganisation (und zunehmend auch in der Arbeitszeit) kann mit Partizipation und Souve-

---

<sup>2</sup> Die Kennung in den Klammern hinter den Interviewzitatn gibt das Geschlecht (m = männlich; w = weiblich), den höchsten beruflichen Bildungsabschluss (l = Lehrabschluss; h = Hochschulabschluss), den beruflichen Sektor des Berufes zum Befragungszeitpunkt (p = Produktion/ Landwirtschaft; d = Dienstleistung) und die Altersgruppe (j = Alter 25-40 Jahre; a = Alter 41-55 Jahre) an.

---

ränität einhergehen, bedeutet zugleich aber auch einen steigenden Koordinierungs- und Gestaltungsaufwand im Arbeits- und Lebensalltag der Beschäftigten.

Einigkeit besteht in der sozialwissenschaftlichen Forschung darüber, dass vor diesem Hintergrund die Anforderungen an die individuellen Gestaltungsleistungen innerhalb der Arbeit und zwischen Arbeit und Leben steigen (siehe zusammenfassend Heinz 1995; Kleemann/ Matuscheck/ Voß 1999). Um diese Gestaltungsaufgaben bewältigen zu können, sind die Individuen gefordert, sich ihre Qualifikationen und Kompetenzen immer wieder neu anzueignen, um sich flexibel und unter Wahrung ihrer Interessen und Identität auf gesellschaftliche Veränderungen einstellen zu können (Heinz 1995: 68). Der Druck in Richtung einer rational geplanten Lebensführung steigt, ohne dass Sicherheiten darüber bestehen, ob und inwieweit sich Investitionen (von Zeit, Bewältigungskraft und Geld) in Form längerfristiger Erträge (z.B. Berufs- oder Familienstatus) tatsächlich auszahlen werden (ebd.: 69).

Hier gewinnen eigenständige biographische Orientierungen an Bedeutung. Diese Orientierungen können sich passiv und heteronom an den neuen Verhältnissen ausrichten, sie können aber auch aktiv die eigene Lebensführung gestalten.

1. *Passive erzwungene biographische Orientierungen* richten sich, in starker Abhängigkeit von äußeren Entscheidungen, auf den kompensatorischen Aufrechterhalt oder Wiedergewinn von Stabilität und Sicherheit in der eigenen Lebensführung. Individualisierung kann als erzwungen bezeichnet werden. Es wird versucht, Brüche und Veränderungen in der beruflichen Biographie zu vermeiden. Treten dennoch Brüche auf (etwa Arbeitslosigkeit), werden naheliegende und kurzfristige Lösungen gesucht. So werden bspw. staatliche Unterstützungen zur Wiedererlangung biographischer Stabilität daraufhin geprüft, inwieweit sie sich im Rahmen einer vertrauten Lebenssituation bewegen. Gefragt wird in dieser Studie, inwieweit biographische Orientierungen sich passiv an vermeintlichen institutionell, arbeitsmarktlich, betrieblich oder privat (Netzwerk, Partnerschaft, Familie) vermittelten Sicherheiten ausrichten.

2. *Aktive gestaltende biographische Orientierungen* ermöglichen es den Individuen, Kontingenz und Flexibilität im beruflichen Verlauf und im Arbeits- und Lebensalltag zuzulassen und in selbstgestaltete Strukturen zu überführen. Gefragt wird hier, inwieweit offensive und autonome Strategien im Umgang mit den institutionellen, arbeitsmarktlichen, betrieblichen und privaten Chancen- und Risikostrukturen gefunden werden.

Insgesamt rückt damit die Frage in den Vordergrund, inwieweit individuelle Handlungsorientierungen den Anforderungen an eine flexible Selbstgestaltung des Lebens- und Berufsverlaufes entsprechen. Gleichzeitig sind die individuellen Handlungsorientierungen selbst abhängig von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen sie ausgebildet und modifiziert werden. Dies beinhaltet auch den Tatbestand, dass Individuen im historischen Verlauf und in

Bezug auf unterschiedliche Sachverhalte sowohl aktive als auch passive Orientierungen aufweisen können. Dies erschwert eine Typenbildung (siehe Kapitel 4). Doch ungeachtet dessen geht es im ersten Teil der Studie vor allem um die Frage, welche individuellen Ressourcen und Restriktionen, welche arbeitsmarktlichen, institutionellen, betrieblichen, freundschaftlichen und familiären Kontexte die subjektiven Orientierungen und Verläufe beeinflussen, und welche Unterschiede zwischen Alterskohorten, zwischen Männern und Frauen, zwischen besser und weniger gut Qualifizierten usw. bestehen. Orientiert an Erzählungen zu konkreten Situationen soll auf diese Weise im ersten Schritt ein Bild über die Einflussstärke und Einflussrichtung der Bestimmungsgründe von Handlungsorientierungen gewonnen werden.

Doch bevor die Ergebnisse präsentiert werden, soll zuvor das methodische Vorgehen der Untersuchung vorgestellt werden.

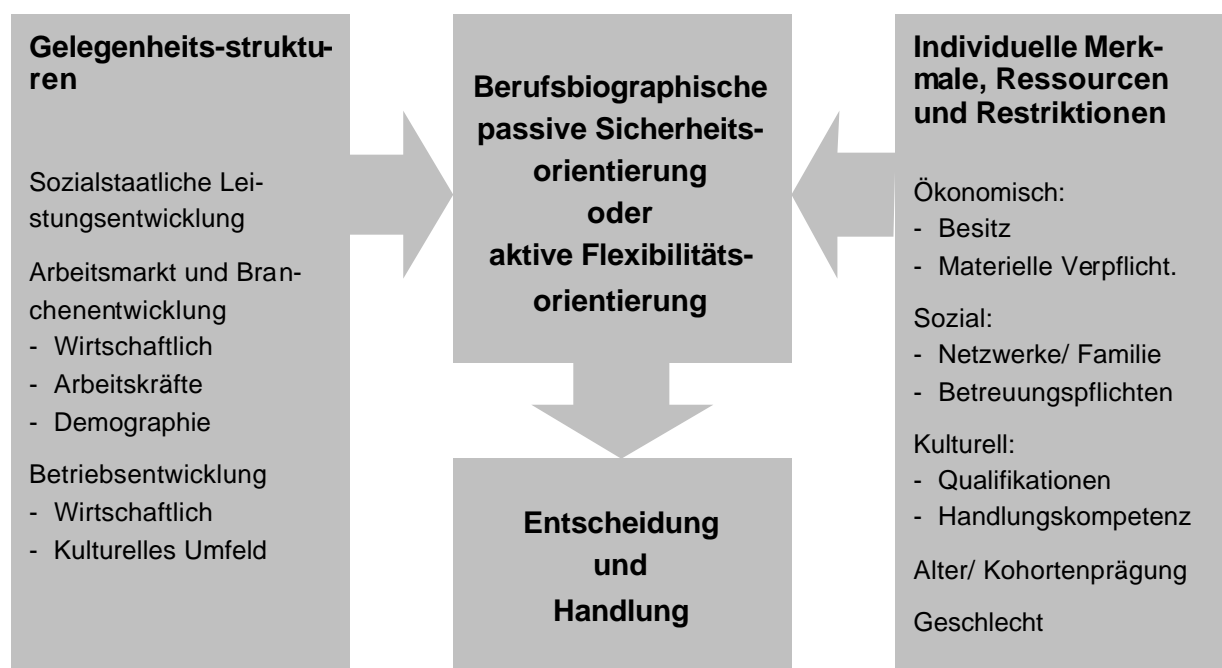


## 2. Analytisches Modell und methodisches Vorgehen

### 2.1 Das analytische Modell der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist es, Umfang, Richtung und Bestimmungsgründe individueller auf berufliche Stabilität oder Flexibilität gerichtete Handlungsorientierungen zu analysieren. Hierfür wird im Folgenden ein einfaches heuristisches Handlungsmodell zu Grunde gelegt, dass in seinen Merkmalen durch rekursive Schritte anhand der qualitativen Interviews inhaltlich gefüllt wird (siehe Abbildung 1).

**Abbildung 1: Berufsbiographisches Handlungsmodell**



*Handlungsorientierungen* werden hier im Sinne Essers als „Vereinfachungen in der vom Akteur zu berücksichtigenden Ziel-Struktur“ (Esser 1991: 238) verstanden. Sie definieren die »Relevanzstruktur« einer jeweiligen Situation, indem sie Alternativziele zu Gunsten einer Festlegung auf einen bestimmten Handlungsspielraum auf relative Dauer ausblenden. In aktuellen Entscheidungssituationen stellen Handlungsorientierungen die Grundlage für die Ableitung von Handlungseinheiten dar. Wir unterscheiden – wie im vorherigen Abschnitt dargestellt – zwischen einerseits passiven stabilitätsorientierten und andererseits aktiven, Flexibilität berücksichtigenden und generierenden Handlungsorientierungen. Damit auf der Basis von

Handlungsorientierungen in der jeweiligen Situation eine Neubildung der sequenziellen Handlungseinheiten möglichst erfolgreich stattfinden kann, muss der Akteur über situationsangemessene Orientierungen verfügen. Im Falle der vorliegenden Untersuchung stellt sich also die Frage, inwieweit sich in beruflichen Stabilitäts- oder Flexibilitätsorientierungen realistische Erwartungen hinsichtlich der eigenen Lebenssituation ausdrücken, und welche Orientierungen sich als tragfähig für die Bewältigung der Chancen und Risiken der Arbeits- und Lebenswelt erweisen.

Die Angemessenheit der Handlungsorientierungen steht im Kontext von zeitveränderlichen Gelegenheitsstrukturen und individuellen Ressourcen und Restriktionen.

Das Modell geht *erstens* von der Annahme aus, dass die Gestaltung biographischer Stabilität oder Flexibilität auf der Basis von Deutungen und Kenntnissen von *Gelegenheitsstrukturen* erfolgt. Institutionelle, wirtschaftliche, arbeitsmarktliche oder betriebliche Gelegenheitsstrukturen verändern sich im Laufe der Zeit. Auf diese Weise bieten sie zeitabhängig unterschiedlichen Kohorten und Personengruppen wechselnde Chancen und Risikostrukturen, auf die Individuen in ihren Handlungsorientierungen reagieren können. In unserem thematischen Zusammenhang und Zeitfenster sind es vor allem die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (einschließlich hiervon abgeleitete arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen), welche die berufsbiographischen Entscheidungen der letzten Jahre in entscheidender Weise beeinflusst haben. Die Transformation der DDR-Gesellschaft erfolgte „am raschesten und tiefgreifendsten über den Arbeitsmarkt“ (Mayer 1991: 92). Der Rückgang und Umbau von Arbeitsplätzen, Qualifikationsentwertungen, Unternehmensschließungen und Neugründungen, neue Konkurrenzgruppen am Arbeitsmarkt, Vorruhestandsregelungen (die das Rentenzugangsalter in Ostdeutschland bis 1993 auf das 55. Lebensjahr senkten) und der Aufbau eines weitumfassenden Systems arbeitsmarktpolitischer Leistungen (Fortbildung und Umschulung, ABM, Eingliederungsbeihilfen usw.) kennzeichnen die prekäre Lage am ostdeutschen Arbeitsmarkt, die den Entscheidungsraum von Individuen seit der Vereinigung bis zur Gegenwart beeinflusst.

*Zweitens* unterstellt das Modell, dass die Individuen selbst auf der Basis ihrer Deutungen und Kenntnisse der zuvor genannten Gelegenheitsstrukturen sowie ihrer Ressourcen und Restriktionen Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen ausbilden und die jeweiligen berufsbiographischen Entscheidungen in Richtung passiver Anpassung oder aktiver Gestaltung treffen.

*Individuelle Merkmale und Ressourcen* sollen hier im Sinne individuell verfügbarer Kapitalien (in Anlehnung an Bourdieu 1983 und Coleman 1988) verstanden werden. Hierbei handelt es sich um ökonomische, soziale und kulturell erworbene oder zugeschriebene Merkmale von Individuen, die von jenen im Laufe des Lebens angeeignet und zum Teil wieder verloren werden und den weiteren Lebensverlauf prägend beeinflussen. Ein Merkmal kann sich als Restriktion herausstellen, teilweise kann sich das selbe Merkmal aber auch als hinderliche Bürde

---

erweisen. So können etwa lokale soziale Netzwerke unterstützend bei der Berufsfindung auf dem regionalen Arbeitsmarkt wirken, gleichzeitig jedoch Beschäftigungssuchende in ihrer potentiellen Mobilität einschränken usw.

Im Zusammenhang mit berufsbiographischen Handlungsorientierungen stehen zunächst die individuellen Merkmale im Vordergrund, die zugleich auch die Sampleauswahl beeinflusst haben, dann weitere, in die Untersuchung einbezogene Ressourcen und Restriktionen.

1. In Bezug auf Qualifikation gilt allgemein, dass Personengruppen mit höheren (formalen) Qualifikationen insgesamt leichter in der Lage sind, stabile berufliche Verläufe auszubilden, da sie auf der Basis ihrer höheren allgemeinen Qualifikationen erzwungene Wechsel der Fachausrichtung leichter vollziehen können als berufsfachlich qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies galt im dynamischen Prozess der Transformation für Bewegungen auf externen wie auf internen Arbeitsmärkten. Extern bestanden höhere Wiederbeschäftigungschancen für besserqualifizierte Beschäftigte, intern profitierten sie (im jüngeren und mittleren Alter) von einer sogenannten »Bestenauswahl« in den Unternehmen (Struck/ Simonson 2000), die das Entlassungsrisiko von Hochschulabsolventen gegenüber Berufschulabsolventen minderte (Sackmann u.a. 1996). Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass höhere Qualifikationen aus arbeitsmarktstrukturellen Gründen (zu individuellen Handlungskompetenzen siehe Punkt 6) die Chance erhöhen, aktiv eigene Interessen im beruflichen Verlauf zu verwirklichen.
2. Kohorten weisen unterschiedliche Chancen- und Risikostrukturen auf, indem sie in besondere fördernde oder behindernde gesellschaftliche Phasen eintreten, die ein Kohortenschicksal ausbilden, Kohorten also nachhaltig beeinflussen können. Becker stellt fest: „Die gemeinsamen Schicksale sind vor allem dann wirkungsvoll, wenn sie die formativen Jahre der betreffenden Kohorten treffen“ (Becker 1989: 77). Schicksalsprägende Ereignisse, wie die Veränderungen des politischen, wirtschaftlichen und sozialen Gefüges der DDR nach der »Wende« im Herbst 1989, die ihre volle Entfaltungskraft in der formativen Periode zwischen dem 15 und 30 Lebensjahr entwickeln, so die allgemeine Annahme, wirken im Lebenslauf der Kohortenmitglieder fort. In dieser Zeit werden die Weichen auf dem Weg durch die Chancen- und Risikostrukturen der Gesellschaft, auf dem Bildungs-, Berufs- oder Heiratsmarkt gestellt. Die jüngere der befragten Altersgruppen war zum Zeitpunkt der »Wende« zwischen 15 und 29 Jahre alt, die ältere Gruppe war zwischen 30 und 45. Nach der Theorie der konjunktiven Erfahrungen besitzen jüngere Kohorten eine größere Erfahrungsoffenheit und damit größere Adaptionfähigkeiten an neue gesellschaftliche Verhältnisse als ältere Kohorten. Dies würde in unserem Fall bedeuten, dass jüngere Kohorten in ihren Sicherheits- und Flexibilitätsorientierungen aufgrund der Nachwendeerfahrungen mittelfristig andere Einstellungen aufweisen als ältere Kohorten, die nachdrücklicher versuchen werden, an bekannte Orientierungen anzuknüpfen. Im vorlie-

genden Datendesign handelt es sich allerdings um eine Querschnittsbetrachtung in der sich Alters- und Kohorteneffekte empirisch nicht voneinander trennen lassen.

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. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Frauen weniger bei Entlassungen und Kündigungen, sondern vor allem bei Eintritten in Unternehmen, und hier insbesondere Frauen mit Kindern, gegenüber Männern benachteiligt sind (Sackmann u.a. 1996). Alternativrollen zur Erwerbstätigkeit (Offe/ Hinrichs 1977) sind aus berufsbiographischer Sicht ein möglicher Ausweg aus einer für die Berufsausübung problematischen Situation. Sie sind in starkem Maße abhängig von der gesellschaftlichen Anerkennung, die wiederum mit einer vermehrten Entstehung sozialer Lagen neben der Erwerbstätigkeit steigt. In Kontext der vorliegenden Studie stellt sich damit zunächst die Frage, inwieweit Frauen nach der »Wende« eine zu DDR-Zeiten weitgehend unbekannte Alternativrolle gewählt haben. Darüber hinaus wird gefragt: Ob und inwieweit drückt sich hierin eine passive Haltung angesichts der schlechten Lage am Arbeitsmarkt aus, die evtl. zusätzlich durch mögliche Sicherungen durch Partnerschaft oder staatliche Institutionen befördert wird. Oder offenbart sich in der Wahrnehmung einer sogenannten Alternativrolle eine aktive selbstgestaltete (und in Ostdeutschland neue) Lebensoption?
4. Ökonomische Aspekte: Besitz und Vermögen sichern den bisher erworbenen Status und schaffen im Falle berufsbiographischer Brüche (zeitliche) Spielräume für die aktive Umsetzung der eigenen Orientierungen, vorausgesetzt, die Anlagen lassen sich zum gewünschten Zeitraum nutzen. Demgegenüber wirken materielle Verpflichtungen als Restriktionen in Richtung passiv zurückhaltender Orientierungen, um die Einlösung der eingegangenen Verpflichtungen nicht zu gefährden.
5. Soziale Aspekte beziehen sich vor allem auf soziale Netzwerke, also Freundschaften, Kontakte und Bindungen zur eigenen Familie. Diese Bindungen können in vielfältiger Hinsicht zum Aufbau beruflicher Sicherheits- und Stabilitätsorientierungen beitragen, sie können aber auch der Unterstützung flexibler Orientierungen dienen. Konkrete Möglichkeiten einer Netzperson, erfolgreich eine Stelle zu vermitteln, kann für den Einzelnen bedeuten, sich nicht um weitere Alternativen zu bemühen. Auf diese Weise unterstützen Netze eine Stabilitätsorientierung. In den Fällen, in denen Netzwerke oder Familie mit Betreuungspflichten gekoppelt sind, wirken sie vermutlich ebenfalls eher in Richtung einer Stabilitätsorientierung zur Sicherstellung dieser Verpflichtung. Auf der anderen Seite können Netzwerke oder Familien der psychosozialen oder ökonomischen Stabilisierung ihrer Mitglieder dienen. In diesem Fall sind sie geeignet, die Orientierung zu einer aktiven

---

und Flexibilität fördernden biographischen Selbstgestaltung des Berufs- und Lebensverlaufes zu stärken.

6. Kulturelle Aspekte beziehen sich (zum Teil im Kontext der oben angesprochenen formalen Qualifikationen) auf die erworbenen Handlungskompetenzen der Individuen. Sie können die Autonomie oder Heteronomie der Individuen befördern. Personen mit ausgeprägten individuellen Handlungskompetenzen begegnen selbst schwierigen Aufgaben mit selbstorganisierten Bewältigungsstrategien zur Überwindung der Problemlage. Auf diese Weise ist es den Individuen möglich, ein Mehr an Flexibilität zuzulassen, da sie auf der Basis ihrer Handlungskompetenzen gelernt haben, Unsicherheiten und Instabilitäten weniger als bedrohliches Risiko, sondern eher als nutzbare Chance zu begreifen.

Zunächst unabhängig davon, welche Ressourcen und Restriktionen sich empirisch als bedeutsam für den Aufbau, den Wechsel oder den Erhalt von Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen herausstellen werden, ist wichtig festzustellen, dass häufig die einmal getroffenen Entscheidungen (etwa in Bezug auf Qualifikationsentscheidungen oder Familienbildung) spätere Entscheidungen beeinflussen. Dies kann zum Einen direkt geschehen, indem einmal getroffene Entscheidungen alternative Möglichkeiten ausschließen oder erschweren, und dies kann – im Sinne konjunktiver Erfahrungen – zum Anderen indirekt geschehen, indem aktuelle Entscheidungen vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen getroffen werden.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen können im Rahmen von Veränderungen der individuellen Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen modifiziert werden, sie können aber auch stabil die Richtung sequenzieller Handlungseinheiten vorgeben. Im Folgenden wird analysiert, welche Gelegenheitsstrukturen, individuellen Merkmale, Ressourcen und Restriktionen die Ausbildung passiver Stabilitätsorientierungen befördert haben bzw. welche Konstellationen eine aktive Lebensgestaltung befördern. Damit soll zudem die Frage beantwortet werden, ob die individuellen Handlungsorientierungen den gestiegenen Anforderungen an eine flexible Selbstgestaltung des beruflichen Verlaufes entsprechen, oder ob sich hinsichtlich der Bewältigung von Kontingenz und Flexibilität Beschränkungen in den Handlungsorientierungen zeigen lassen.

## **2.2 Methodisches Vorgehen**

In der Untersuchung wurden 68 ostdeutsche Berufs(fach-)schul- und Hochschulabsolventen der Altersgruppen 25 bis 40 und 41 bis 55 interviewt (siehe Abbildung 2). Die Auswahl der Untersuchungsgruppe nach Qualifikations-, Alters- und Geschlechtergruppen erfolgte unter Bezug auf die zuvor erläuterten empirisch gestützten Vorannahmen. In der Auswahl der In-

interviewteilnehmer wurde darüber hinaus versucht, ein breit über unterschiedliche gewerbliche und Dienstleistungstätigkeiten streuendes Sample zu erhalten, wobei sich bei Männern ein ausgeglichenes Bild zwischen den Sektoren Produktion/ Landwirtschaft und Dienstleistungstätigkeiten ergab. Bei den Frauen allerdings übertraf der Bereich der Dienstleistungstätigkeiten den Sektor der Tätigkeiten in Produktion/ Landwirtschaft deutlich.

### Abbildung 2: Untersuchungssample

Gesamtstichprobe n = 68							
Frauen n = 32				Männer n = 36			
Lehre / Fachschule n = 13		(Fach-)Hochschule n = 19		Lehre / Fachschule n = 21		(Fach-)Hochschule n = 15	
Alter 25-40 n = 7	Alter 41-55 n = 6	Alter 25-40 n = 8	Alter 41-55 n = 11	Alter 25-40 n = 11	Alter 41-55 n = 10	Alter 25-40 n = 8	Alter 41-55 n = 7

Die Erhebung wurde (nach einem Pre-Test) im Frühjahr 2001 durchgeführt. In der Interviewführung wurde ein standardisierter Fragebogen (siehe Anlage) verwendet. In einer narrativen Eingangsfrage wurden die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner aufgefordert, ihr berufliches Leben im Anschluss an die Schulzeit darzulegen. Im Anschluss daran wurden Nachfragen gestellt zu Stabilität und Wechsel des beruflichen Verlaufes, zur Gestaltung des Verlaufes, zur Bedeutung der oben genannten Ressourcen und zu berufs- und familienbezogenen Handlungsorientierungen. Zum Schluss richteten sich einige Fragen auf Merkmale des Befragten.

Um die Vergleichbarkeit der Interviews sicherzustellen, wurden die Fragenfolge, der Wortlaut der Fragen und die Gesprächsführung einheitlich gehandhabt. Die Interviews dauerten etwa 45 Minuten. Sie wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert.

### Abbildung 3: Auswertungskategorien

1. Beruflicher Werdegang (auch: stabil und flexibel).
2. Berufliche Orientierungen (auch: stabil und flexibel).
3. Familiäre Orientierungen (auch Alternativrolle).
4. Qualifikations- und Bildungsorientierungen.
5. Orientierung auf Selbstverwirklichung, (außerhalb von Beruf und Familie).
6. Orientierung auf berufliche Anerkennung, Karriere.
7. Netzwerke (Freunde, Herkunftsfamilie, Geschwister etc.) als Ressource oder Restriktion.
8. Qualifikation, schulische und berufliche Zertifikate als Ressource oder Restriktion.
9. Familie (Partner, Kinder) als Ressource oder Restriktion.
10. Materielle Ressourcen (Einkommen, Vermögen) als Ressource oder Restriktion.
11. Gesundheitliche Beeinträchtigungen.
12. Bewältigungsstrategien (Selbstwirksamkeit, Selbstbewusstsein).
13. Institutionelle Strukturen (Erfahrungen mit ... , Handeln von Behörden etc.).
14. Arbeitsmarkt (strukturelle Gegebenheiten, Erfahrungen mit ...etc.).
15. Betrieblicher Arbeitsmarkt und innerbetriebliches Umfeld (Organisation und Klima).
16. Transformationserfahrung.
17. Weitere Nennungen.

Ziel der Datenauswertung war es, Ausmaß und Ursachen von Sicherheits- und Flexibilitätsorientierungen zu analysieren. Hierzu wurde anhand von Einzelfallinterpretationen ein Interpretationsrahmen entwickelt, der es ermöglichte, zu interviewnahen Auswertungskategorien zu kommen (siehe Abbildung 3). Diese Kategorien wurden unter Verwendung des Textanalyseprogramms WinMax (Kuckartz 1999) den Interviewtexten zugeordnet. Die unter Verwendung der Kategorien aus dem Interviewmaterial herausgearbeiteten vorstrukturierten Textteile dienten – zusammen mit Exzerpten der Interviews – der Prüfung theoretischer Vorüberlegungen, die dann in weiteren Auswertungsschritten als materialgesättigte Hypothesen reformuliert wurden.

## **3. Ergebnisse**

### **3.1 Arbeitsmarkt**

Wenn man die beruflichen Verläufe und die Flexibilitäts- bzw. Stabilitätsorientierung der Ostdeutschen untersucht, ist es von Bedeutung zu wissen, in welchem gesellschaftlichen Kontext ihre Handlungen und Entscheidungen überhaupt stattfanden. Hier spielt insbesondere der Arbeitsmarkt in den Neuen Bundesländern eine Rolle, der sich in den Jahren nach 1989 in einer sehr speziellen Situation befand. Im Folgenden soll deshalb zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes seit der »Wende« 1989/90 gegeben werden. Im Anschluss daran wird der Einfluss der Arbeitsmarktsituation auf die individuellen Verläufe untersucht.

#### **3.1.1 Überblick: Die Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland seit 1989**

In der Folge des Zusammenbruchs der DDR und ihrem späteren Beitritt zur BRD veränderte sich das ostdeutsche Beschäftigungssystem grundlegend. Die beginnende Umstrukturierung der Wirtschaft hatte bereits 1990 einen massiven Rückgang der Erwerbstätigkeit zur Folge. Lutz/ Grünert sprechen für die ersten Jahre nach der »Wende« von einem „Arbeitsplatzabbau, der nach Art, Tempo und Dramatik ohne historisches Vorbild ist“ (1996: 69). Im Herbst 1989 gab es in der DDR noch 9,8 Millionen Erwerbstätige (Bach u.a. 1990: 628), dem stehen 1992 nur noch 5,6 Millionen Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt gegenüber (Bach u.a. 2001: 17). Der Arbeitsplatzabbau im Gefolge der wirtschaftlichen Umstrukturierung in Ostdeutschland nahm seinen Anfang im Sommer 1990, begann in der zweiten Hälfte des Jahres 1991, sich wieder zu beruhigen, um im Sommer 1992 im wesentlichen zum Stillstand zu kommen (Lutz/ Grünert 1996: 70). Die Zahl der erwerbstätig Beschäftigten hält sich seitdem nahezu konstant auf einem Niveau von ca. 6,4 Millionen (Bach u.a. 2001: 17).

Noch deutlicher wird die Tragweite des Beschäftigungsabbaus, wenn man bedenkt, in welchem starkem Ausmaß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt wurden. Im Juni 1990 trat in Ostdeutschland das Arbeitsförderungsgesetz mit einer Reihe von Übergangs- und Sonderregelungen in Kraft, die den Einsatz zahlreicher Maßnahmen erleichtern und so den Arbeitsplatzabbau abfedern sollten (Bach u.a. 1990: 464). Lutz/ Grünert (1996: 70) stellen fest, dass die Freisetzungen des Arbeitsmarktes bis 1992 zu etwa zwei Dritteln durch solche Maßnahmen abgefangen werden konnten, während nur ein Drittel direkt in die Arbeitslosigkeit mündete. Eine besondere Rolle gerade in den ersten Jahren nach der »Wende« 1989/90 kam der Kurzarbeit zu: Ihr Einsatz erreichte im April 1991 mit zwei Millionen Kurzarbeitern seinen



Höhepunkt (Bach u.a. 1991: 628). Ab 1992 wurden die Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeit jedoch enger gefasst, so dass dieses Instrument in den Folgejahren zunehmend an Bedeutung verlor (Bach u.a. 1992: 475). Ebenfalls in starkem Maße trugen die Vorruhestands- und die nachfolgende Altersübergangsgeldregelung zu einer Verringerung der registrierten Arbeitslosigkeit bei. Diese Regelungen entfalteten ihre größte Wirksamkeit in der ersten Hälfte der 90er Jahre. Bis Ende 1992 ermöglichten sie über 55 jährigen Beschäftigten, Altersübergangsgeld bis zum Renteneintritt zu beanspruchen, wobei viele Betriebe ältere Beschäftigte drängten diese Regelungen in Anspruch zu nehmen. Neben den genannten Maßnahmen zum Abbau (Vorruhestand) und zur Stabilisierung (Kurzarbeit) spielten zunehmend Maßnahmen eine Rolle, die der Verbesserung individueller Beschäftigungschancen dienen sollten (zunächst insbesondere Umschulungsmaßnahmen, im weiteren Verlauf Schwerpunktverlagerung auf Fortbildungsmaßnahmen), sowie weiterhin AB-Maßnahmen und solche mit einer Infrastrukturfunktion (wie Mega-ABM, § 249h AFG insbesondere im Falle der Umweltsanierung). Ihr Anteil wurde 1992 mehr als verdoppelt, seitdem bestand hier das Förderniveau auf hoher Stufe fort. Hinzu kommen Maßnahmen mit geringerem Fördervolumen, wie Einarbeitungszuschüsse, Leistungen an Selbständige, steigende Leistungen zur Ausbildungsförderung und beruflichen Rehabilitation und anderes mehr. Es ist jedoch festzuhalten, dass der strukturinduzierte Arbeitsplatzabbau der ersten Jahre nach dem Umbruch und das hierdurch entstandene Ungleichgewicht zwischen dem Arbeitsplatzangebot einerseits und der Nachfrage nach Arbeitskräften andererseits nicht durch Leistungen und Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik kompensiert werden konnte und kann.

Solga/ Diewald/ Goedicke weisen darauf hin, dass in der Transformationsforschung gemeinhin zwei Phasen des Umstrukturierungsprozesses in Ostdeutschland unterschieden werden. Während es in der ersten Phase von 1989 bis 1992, auf die oben bereits eingegangen wurde, zu „rasanten Veränderungen der Betriebs- und Wirtschaftsstruktur“ kam, folgte anschließend eine „Periode betrieblicher und wirtschaftlicher Konsolidierung“ (Solga/ Diewald/ Goedicke 2000: 243).

Die gesamtwirtschaftliche Produktion der neuen Bundesländer erreichte ihren Tiefpunkt 1991 (Bach u.a. 1993: 456). Von diesem Zeitpunkt an war ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum zu verzeichnen, das sich allerdings nur teilweise selber trug und in großem Maße durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abgestützt wurde (Bach u.a. 1996: 6). Außerdem blieb die Wachstumsrate der ostdeutschen Wirtschaft seit 1997 alljährlich hinter derjenigen der alten Bundesländer zurück (Bach u.a. 1998: 12, Bach u.a. 1999: 9, Bach u.a. 2001: 9). Für die Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern hatte dieses schwache, aber stetige Wachstum jedoch kaum positive Auswirkungen. Es kam im Gegenteil in der zweiten Hälfte der 90er Jahre wiederum zu steigenden Arbeitslosenzahlen, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in diesem Zeitraum ausliefen bzw.

zurückgefahren wurden: „Die wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Bundesländern ist 1996 in ein kritisches Stadium gekommen. Die erste Phase der Umstrukturierung und des Neuaufbaus läuft aus, und Anschlussprojekte rücken nicht in hinreichendem Umfang nach“ (Bach u.a. 1997: 6).

Seit 1997 hält sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen auf einem Niveau um 1,35 Millionen. Dass relativ seit 1999 ein (wenn auch geringfügiges) Absinken der Arbeitslosenquote erkennbar ist, ist auch Ergebnis der kontinuierlichen Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials, eine Tendenz, die seit dem Systemwechsel zum Tragen kommt und auch heute noch zu beobachten ist (Bach u.a. 2000: 16f.). Während in den ersten Nachwendejahren hierbei vor allem die Vorruhestandsregelungen und Abwanderungen von Erwerbspersonen in die Alten Bundesländer eine Rolle spielten – in den Jahren 1989 bis 1996 verzogen etwa 1,9 Millionen Personen nach Westdeutschland, darunter 1,1 Millionen Erwerbspersonen – gewannen später vor allem demographische Entwicklungen sowie die höhere Bildungsbeteiligung und der daraus folgende spätere Berufseintritt der Jüngeren an Bedeutung (Bach u.a. 1998: 14, Bach u.a. 1999: 9, Bach u.a. 2000: 17).

### **3.1.2 Sektoral unterschiedliche Entwicklungen**

Auch wenn der Umstrukturierungsprozess und seine Folgen über alle Sektoren hinweg spürbar waren, verbergen sich hinter der allgemeinen Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes uneinheitliche Tendenzen. Lutz/ Grünert (1996: 79) sind der Auffassung, dass der massive Wandel der sektoralen Arbeitsplatzstrukturen beim Beschäftigungsabbau der ersten Nachwendejahre den entscheidenden Faktor darstellte. Hier wären die Unterschiede in der individuellen Betroffenheit größer als zwischen den Geschlechtern und den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (ebd.: 82).

In besonders starkem Ausmaß betroffen vom massiven Arbeitsplatzabbau bis 1992 waren die Beschäftigten in der Industrie bzw. dem Verarbeitenden Gewerbe. Noch 1989 stellte die Industrie zwei Fünftel aller Arbeitsplätze in der DDR, demgegenüber war es 1993 nur noch ein Fünftel. Auf diesen Sektor „entfielen im Saldo 70 Prozent des Arbeitsplatzabbaus im Gefolge der deutschen Einheit“ (Lutz/ Grünert 1996: 88). Entsprechend waren die Industriebeschäftigten auch am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen (ebd.: 82). Zwar war im Verarbeitenden Gewerbe schon 1993 ein Produktionszuwachs zu verzeichnen (Bach u.a. 1993: 456), doch der Personalabbau in diesem Sektor hielt an, wenn er sich auch ab 1994 stark verlangsamte (Bach u.a. 1994: 276). Erste Beschäftigungszuwächse wurden erst 1998 erreicht (Bach u.a. 1999: 36). Seit 1996 kann ausgehend von den Wachstumsraten von einer „fortschreitenden Erneuerung der industriellen Basis“ gesprochen werden: „War es in den Jahren 1992-1995 das *Baugewerbe*, das dem Wachstum kräftige Impulse gegeben hat, so gewinnt seit

---

Mitte des Jahres 1996 das *Verarbeitende Gewerbe an Boden*“ (Bach u.a. 1998: 12, Hervorhebungen im Original).

Ebenfalls ein schneller und starker Beschäftigungsabbau erfolgte in der Landwirtschaft, die den relativ größten Arbeitsplatzverlust aller Branchen zu verkraften hatte. Dabei gelang es den freigesetzten Arbeitskräften jedoch wesentlich besser als denen der Industrie, in anderen Wirtschaftsbereichen Fuß zu fassen (Lutz/ Grünert 1996: 84). Die Landwirtschaft der DDR wurde umfassend umgestaltet, insbesondere auch unter dem Einfluss des »Landwirtschaftsanpassungsgesetzes« von 1990. Der Umstrukturierungsprozess war bis 1993 weitgehend abgeschlossen, entsprechend verlangsamte sich auch der Beschäftigungsabbau ab diesem Jahr sehr stark. Die Produktivität der ostdeutschen Agrarwirtschaft reichte bereits zu einem frühen Zeitpunkt an die der westdeutschen heran, so dass zwar einerseits der Beschäftigungsabbau nach dem Umbruch erheblich war, andererseits jedoch die Wenigen, die nach dieser ersten Phase in der Landwirtschaft verblieben waren, relativ stabile Aussichten hatten (ebd.: 101ff.).

Ganz anders verlief die Entwicklung des Bausektors. Zwar kam es auch hier im ersten Halbjahr 1990 zunächst zu einem relativ starken Beschäftigungsrückgang (Bach u.a. 1990: 461). Doch bereits 1991 verzeichnete das Baugewerbe wachsende Beschäftigungszahlen, ein Trend, der sich bis 1994 verstärkte. Bis 1995 trug der Bausektor in erheblichem Maße zur wirtschaftlichen Entwicklung in Ostdeutschland bei (Bach u.a. 1996: 12). Dieser »Bauboom« fand jedoch 1996 sein Ende, die Bauinvestitionen und damit die Beschäftigtenzahlen gingen erheblich zurück (Bach u.a. 1996: 6, Bach u.a. 1999: 17). Auch im Jahr 2000 schrumpfte die Produktion des Baugewerbes um 14% (Bach u.a. 2001: 9).

Der Dienstleistungssektor entwickelte sich vergleichsweise positiv. Hier waren besonders in der ersten Hälfte der 90er Jahre starke Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen, doch diese Entwicklung flachte ab 1996 ab, so dass die Dienstleistungen „zunehmend weniger eine Gegenkraft zur allgemein rückläufigen Beschäftigung“ darstellten (Bach u.a. 1997: 12). Es kam jedoch auch in der zweiten Hälfte der 90er Jahre nicht zu rückläufigen Beschäftigungszahlen.

Im Handel nahm die Beschäftigung bis 1993 um 20 Prozent ab, dennoch gestaltete sich hier der Arbeitsplatzverlust wesentlich geringer als in der gesamten ostdeutschen Wirtschaft (Lutz/ Grünert 1996: 113). Zwar kam es 1993 (im Jahresdurchschnitt) bis 1995 zu einer Zunahme der Erwerbstätigenzahl in diesem Bereich, doch ab 1996 war die Beschäftigung wieder rückläufig, wenn auch auf niedrigem Niveau (Bach u.a. 1999: 17).

Die Zahl der Erwerbstätigen im Öffentlichen Dienst ist seit der »Wende« rückläufig. Verantwortlich für diese Entwicklung sind Rationalisierungs- und Privatisierungsbemühungen sowie der Abbau systembedingter Überbesetzungen, während gleichzeitig versucht wurde, den

westlichen Bundesländern entsprechende Verwaltungsstrukturen aufzubauen (Bach u.a. 1999: 21).

Zwar war die Situation am Arbeitsmarkt zu Beginn der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft in allen wirtschaftlichen Bereichen schwierig und für die Individuen in Form von Unsicherheit spürbar. Dennoch ist deutlich geworden, dass sich diese Unsicherheit einerseits hinsichtlich ihrer Intensität unterscheidet, andererseits wurde gezeigt, dass die Entwicklung der verschiedenen Sektoren in den Jahren von 1989 bis heute stark divergent verlief. Während z.B. in Industrie und Landwirtschaft Beschäftigungsabbau und Unsicherheit zu Beginn der 90er Jahre von allen Sektoren am ausgeprägtesten waren, befindet sich der zwischenzeitlich wiedererstarke Bausektor seit Mitte der 90er Jahre in einer kritischen Phase. Allein Teile des Dienstleistungssektors wiesen Beschäftigungsgewinne auf.

### **3.1.3 Arbeitsmarkt: Einfluss auf individuelle Erwerbsverläufe**

Wie bereits dargestellt wurde, war der ostdeutsche Arbeitsmarkt insbesondere in den ersten Nachwendejahren durch eine große Unsicherheit gekennzeichnet. Einige Betriebe wurden abgewickelt, andere privatisiert, was häufig Rationalisierungsmaßnahmen und damit Personalentlassungen zur Folge hatte. „Der Beschäftigungseinbruch ... wurde für Millionen von Menschen zum alles beherrschenden Ereignis“ (Lutz/ Grünert 1996: 70). In dem die »Wende« einen gravierenden Einschnitt in das ostdeutsche Erwerbssystem darstellte, soll zunächst darauf eingegangen werden, wie sich die dadurch verursachte Umstrukturierung auf die Individuen und ihre Erwerbsbiographien auswirkte.

#### **Die Verunsicherung der Nachwendejahre**

Insgesamt lässt sich zeigen, dass die Unsicherheit der ersten Nachwendejahre für diejenigen Befragten, die in der DDR bereits erwerbstätig waren, eine zentrale Rolle spielt.

*„Bis '90 war das auch so, dass betriebliche Entwicklungen doch Einfluss hatten, und doch einen gewissen Unsicherheitsfaktor darstellten. Ganz gravierend ist das natürlich seit selbstverständlich dann '90 gewesen, wo man im Prinzip dann nicht wusste: Wird der Betrieb weiter bestehen? Und wenn der Betrieb in einer privatisierten Form weiter besteht: Tja, hat man denn dort noch Platz? So, das ist absolut, wo man dann wirklich sich fragt: Ja, muss man sich neu orientieren oder muss man sich nicht neu orientieren? Was macht man da?“ (38whpa).*

Unsicherheit empfanden nicht nur für diejenigen, die im Gefolge der wirtschaftlichen Umstrukturierung tatsächlich ihre Arbeitsstellen wechseln mussten. Auch in Betrieben, die schließlich erhalten blieben, gab es eine Phase, in der durchaus nicht abzusehen war, wie es weitergehen würde.

*„Beschäftigungspolitik? Ja ..., zur Wendezeit war es sehr unklar, wie es mit diesem Hause hier und seinen Abteilungen usw. weitergehen wird, also man hat es einfach nicht klar sehen können, dass es letztendlich doch so weitergeht wie bisher“ (62mhda).*

Besonders bei der Gruppe der 40- bis 55-Jährigen, die ja einen Großteil ihrer Erwerbstätigkeit noch in der DDR verlebt hat, fällt auf, dass sie die stabilen Phasen ihrer Berufsbiographie oft vor der »Wende« verortet. Die Zeit seit der Umstrukturierung empfindet sie als von Unsicherheit und Wechselhaftigkeit gekennzeichnet.

*„Na ja, stabil war ja hauptsächlich DDR-Zeit. Es war eine sichere Bank. Na ja, wenn man sich nichts zu Schulden lassen kommen hat, wurde man ja nicht gekündigt“ (19whda).*

*„Na, zu DDR-Zeiten war es sowieso einfach, einfacher als jetzt, irgendwo Arbeit zu kriegen. So, und es war eigentlich überhaupt kein Problem, sag ich mal. Wenn man sich verändern wollte, hatte man immer die Möglichkeit, etwas anderes zu kriegen, was nach der Wende natürlich sehr, sehr viel schwerer ist, weil viele arbeitslos sind. Dann kommt das Alter dazu“ (09wlda).*

*„Nach der Wende ist es so wechselhaft geworden, da hat man eigentlich keine Chancen groß, in dem Beruf bis zur Rente durchzuhalten“ (06mlpa).*

### **Einfluss der »Wende« 1989/90 auf individuelle Erwerbsverläufe: eine Typologie**

Wenn man nun konkret betrachtet, auf welche Art und Weise die Individuen die Unsicherheit im Gefolge des ostdeutschen Systemumbruchs bewältigten, zeichnen sich einige typische Muster ab. Die dementsprechend handelnden Individuen können in zwei Typen unterteilt und charakterisiert werden:

*Typ 1* soll diejenigen Personen umfassen, denen es relativ problemlos gelang, die aus der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft resultierende Umbruchsituation zu bewältigen.

*Typ 2* meint die beruflich dauerhaft Instabilen, denen es längerfristig nicht gelang, die Umbruchsituation zu bewältigen.

Zu *Typ 1* gehören zunächst diejenigen Befragten, die sich Anfang bis Mitte der Neunziger Jahre selbständig gemacht haben. Häufig war dies zunächst eine Notlösung, weil sie ihre Arbeitsstelle verloren hatten bzw. absehbar war, dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren würden, sich die Befragten aber eine stabile Perspektive für die Zukunft schaffen wollten.

*„Und da bin ich in den Hochbaubereich gegangen und dann nach, sagen wir, drei, vier Jahren Wende, hab ich dann gesagt, da hab ich als Werkpolier gearbeitet, da dacht ich, du hast*

*die gleichen Anforderungen fast wie ein Selbständiger. Die Leitung auf der Baustelle, und da hab ich mir gesagt, da kann ich mich auch selbständig machen. Bloß, da hing viel mehr dran. Das ist praktisch, ich bin ins Wasser gesprungen und habe geschwommen. ... Wenn die Wende nicht gekommen wäre, wär es kontinuierlich bis zur Rente gelaufen, sagen wir mal so, in meinem Beruf“ (06mlpa).*

*„Aber der Investor, der uns dann gekauft hat, hatte seine eigene zentrale Buchhaltung und da war es also adressiert, dass das Überleitungspraktikum nicht gebraucht werden. Und da habe ich nicht gewartet, bis er sagt, wir brauchen sie nicht mehr. Da habe ich mich dann selbst weitergebildet, und Steuersachen, habe meinen Steuerbevollmächtigten bekommen und habe gedacht, jetzt musst du dich beeilen, dass du auch ein paar Kunden oder Mandanten kriegst, und da musst du mich selbständig machen. Und da habe ich mich mit einer anderen Arbeitskollegin, also Berufskollegin niedergelassen“ (19whda).*

Weiterhin konnte z.B. eine Lehrerin ihre beruflichen Ziele erst nach dem Systemwechsel wirklich umsetzen:

*„Mein Traumziel war immer Sportlehrer zu werden. Das konnte ich zu DDR-Zeiten nie verwirklichen, weil da diese Aufnahmebedingungen eigentlich nicht korrekt, in meiner Meinung damals nicht korrekt waren, und das habe ich eben nach der Wende die Möglichkeit gehabt, wirklich durchzusetzen, halt mit großem Aufwand. Aber das war eben mein Traumziel gewesen, dieser Sportlehrerberuf, und das habe ich eben erst nach der Wende die Möglichkeit gehabt, dass dann wirklich noch dieses Fernstudium als Sportlehrer durchzuführen und bin heute in diesen Fach eigentlich sehr sehr glücklich und sehr erfolgreich“ (36whdj).*

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten wurde durch die »Wende« aus ihrem bis dato kontinuierlichen Erwerbsverlauf gerissen und kann ebenfalls Typ 1 zugeordnet werden. Zwar waren sie zu Beginn der 90er Jahre einer Phase der Unsicherheit ausgesetzt, doch glückte ihnen die Anpassung an das neue System durch eigene Initiative relativ problemlos. Als sich in vielen Betrieben andeutete, dass die wirtschaftliche Situation Personalabbau notwendig machen würde, gelang es einigen, vorher den Absprung zu schaffen und eine andere Arbeitsstelle im selben oder verwandten Berufsfeld zu finden, die mehr Stabilität versprach. Andere wurden zunächst für kurze Zeit arbeitslos, doch gelang ihnen bald darauf wieder der Einstieg in die Erwerbstätigkeit.

*„Aufgrund der politischen Wende war es ja so, dass die Produktivität beziehungsweise auch die Produktion an sich stark abnahm, weil ja dann auch Konkurrenz aufkam. Veraltete Technologien ... und auch der Drang sich am Westen zu orientieren, führte halt dazu, dass eben doch da Einiges bergab ging und letzten Endes halt der Betrieb an sich nicht mehr stabil war und auch irgendwo sich dann die Angst breit machte, dass man den Arbeitsplatz verlieren*

*könnte und dass das Ganze den Bach runtergeht. Und das war natürlich schon eine betriebliche Entwicklung insgesamt, die auch letzten Endes meinen Entschluss gestärkt hat, den Betrieb und damit auch den Arbeitsplatz zu wechseln“ (44mhdj).*

*„Ja, das war schon diese Jahreszahl (1989). Die war zunächst damit verbunden, seine Arbeit zu verlieren. Und viele andere meiner Kollegen, alle anderen meiner Kollegen hatten das Pech, dass, durch die Auflösung des Rundfunks, des staatlichen Rundfunks der DDR, zunächst mal standen sie und ich ohne Job da und mussten sich neu orientieren. Insofern war das natürlich von außen stark beeinflusst. Hier hatte ich – allerdings auch mit einem Quäntchen Glück – selbst auch daran gearbeitet, einen neuen Job zu finden, was mir dann auch gelungen ist“ (49mhda).*

Um die beschriebene Anpassung leisten zu können, mussten einige Befragte dieser Gruppe eine nicht uneingeschränkt erwünschte Flexibilität an den Tag legen, indem sie etwa den Beruf oder den Wohnort wechselten.

*„Nach der Wende konnte ich ja nicht bleiben, da mussten viele Alte weg, und da dachte ich mir, geh doch mal woanders hin, obwohl ich eigentlich gar nicht der Typ für solche Experimente bin, aber mir blieb ja auch nichts anderes übrig. Tja, erst wollte ich in den Westen, also in den Westen und weiter weg, aber das wäre dann doch zu radikal gewesen. ... Und dann habe ich gedacht, probier es doch in West-Berlin. Da werden bestimmt auch viele neue Leute überall gesucht, gerade in der Branche. Und da ist man ja im Westen und im Osten zugleich“ (48mlda).*

*„Dass die Wende dazwischen kam, bedeutete für unseren Betrieb das Aus, das wirtschaftliche Aus. ... Wir waren ein Einzelbetrieb in der Druckbuchstabenherstellung, und das wurde dann überhaupt nicht mehr gebraucht, weil Westen, sprich das westliche Ausland umgestellt hatte auf Computertechnik. ... Weil Elektrokräfte als solches, Betriebshandwerker, so etwas, nicht mehr gefragt waren, habe ich mich dann umqualifizieren müssen, oder umarbeiten oder umlernen müssen als Schriftgießer, in der Richtung und jetzt als Justierer arbeiten müssen, und ich sag mal so, es war dann vorauszusehen, dass dieser Betrieb mal aufhört zu existieren. Und, aber so lange ich noch angestellt war oder der Betrieb war, gearbeitet habe, hm, brauchte ich, sagen wir mal so, hatte ich Zeit gehabt, mir meinen Anschluss zu suchen, oder besser gesagt, irgendwo anders, wo ich dann anfangen. Und das hat auch geklappt, mühelos“ (12mlpa).*

Typ 2 können diejenigen Befragten zugeordnet werden, die ebenfalls durch den Umstrukturierungsprozess aus einem bisher stabilen Erwerbsverlauf gerissen wurden, denen jedoch die Anpassung an die neuen Verhältnisse nicht oder schlecht gelang. Ihre berufliche Biographie ist in den 90er Jahren gekennzeichnet durch häufige Wechsel der Arbeitsstelle, Phasen

der Arbeitslosigkeit und Nutzung von Fördermaßnahmen des Arbeitsamtes – durch eine andauernde Diskontinuität, die von gewollter Flexibilität zu unterscheiden ist.

*„Ja, Stabilität halt alles, was zu DDR-Zeiten war. Da bin ich nur in zwei Betrieben gewesen, in meinem Ausbildungsbetrieb bin ich zehn Jahre gewesen. Dann gewechselt, also, ich hab gelernt in einem Technikbetrieb und habe dann zu Obst und Gemüse gewechselt. Und da ist es dann aufgelöst worden nach der Wende, ich bin dann eine der ersten gewesen, die gehen musste, halt mit Kindern, wenn die dann auch mal krank werden, die waren ja damals noch klein. Und dann wurde es halt wechselnd, und ich bin immer wieder arbeitslos gewesen“ (50wldj).*

*„Es ist nicht mehr so, ein bestimmtes Ziel zu haben, sondern irgendeine Arbeit, um zu überleben, wie gesagt. Mein Mann arbeitslos, ich Arbeitslosenhilfeempfängerin. Da ist es jetzt eine Sache des Geldes, um, wie gesagt, zu überleben, ein bisschen, irgendwas zusätzlich zu verdienen. Es ist nicht mehr wichtig, was es ist, sondern nur, dass man Beschäftigung hat, um zu überleben. Ich habe mir diese Illusion genommen, irgendwas in meinem Beruf noch zu finden, weil ich sowieso zu alt bin, und bei der hohen Arbeitslosigkeit mache ich mir da nichts vor“ (09wlda).*

Dieser beruflich instabile Typ ist im Vergleich zu dem vorherigen in unserer Befragung relativ selten vertreten. Gekennzeichnet ist er zumeist durch problematische Konstellationen, wie z.B. eine niedrigere Qualifikation und hohes Alter, verbunden mit gesundheitlichen Schwierigkeiten.

### **3.1.4 Fazit**

Die Betrachtung des Arbeitsmarktes verdeutlicht die Risikokonstellation, denen berufliche Wechselprozesse in den letzten zehn Jahren ausgesetzt waren. Dabei zeigte sich allerdings, dass viele Befragte diese berufliche Umbruchphase gut überstanden haben, nur wenige weisen dauerhaft prekäre berufliche Verläufe auf. Es deutet sich darüber hinaus an, dass eigene aktive Gestaltungsleistungen in erheblichem Umfang zu einer erfolgreichen Bewältigung beigetragen haben. Doch welche individuellen und institutionellen Faktoren unterstützen eine aktive Handlungsorientierung? Hierüber werden die folgenden Abschnitte weiter Auskunft geben.

## **3.2 Institutionen**

Die zunehmende Flexibilisierung der Erwerbsarbeit geht einher mit einer ebenfalls zunehmenden Instabilität von Erwerbsverläufen. Arbeitsplatzunsicherheit und -verlust, Einkommenschwankungen und -ausfall, wachsende Mobilitätsanforderungen, Qualifikationsgewinne



---

und -verluste sind Phänomene, denen sich individuelle Akteure als Folge dieser Flexibilisierung gegenübersehen.

Der Umgang mit dieser Instabilität des Erwerbsverlaufes kann grundsätzlich auf drei Ebenen angesiedelt sein, die insgesamt den häufig beschriebenen „welfare mix“ darstellen. Reaktionen können erfolgen:

- durch die umgehende Anpassung an Erfordernisse des Arbeitsmarktes oder – alternativ hierzu – durch prophylaktische Absicherung auf einem freien Versicherungsmarkt; insgesamt also durch rein marktseitige Regulation,
- durch die kompensatorische Nutzung eigener materieller Ressourcen oder durch Ressourcen, die Familien oder allgemein Netzwerke bieten, und schließlich
- durch eine Inanspruchnahme (sozial-)staatlich regulierter und verantworteter Leistungen.

In diesem Abschnitt wird der dritte der genannten Punkte genauer betrachtet. Es sollen dabei weder sozialstaatliche Leistungen lückenlos aufgelistet werden, noch soll hier nach Kostenträgern sozialstaatlicher Leistungen unterschieden werden. Statt dessen steht die Beantwortung der Frage im Vordergrund, wie die Befragten die seit der »Wende« 1989/90 veränderten institutionellen Leistungen wahrnehmen und in welcher Art sie diese nutzen. Zu untersuchen ist dementsprechend:

- Welche Erfahrungen wurden mit der Leistungsfähigkeit sozialstaatlicher Institutionen gemacht?
- In welcher Art und Weise bauen Individuen institutionelle Maßnahmen in die Gestaltung ihres Berufsverlaufs ein?
- Wie wirken institutionelle Gegebenheiten auf die berufsbiographischen Orientierungen individueller Akteure?

Gleichwohl gilt es zunächst, in einem Grobraaster zu klären, welche Formen sozialstaatliche Leistungen haben können, um instabile Erwerbsverläufe abzufedern. Nach dem Arbeitsförderungsgesetz (seit 1998 als SGB III in das Sozialgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland integriert) stehen zunächst sogenannte passive Maßnahmen zur Verfügung, die als Lohnersatzleistungen ausschließlich der Kompensation ausgefallenen Einkommens dienen (Arbeitslosengeld und -hilfe, Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld etc.). Mit derartigen Leistungen soll also der Lebensunterhalt während der erwerbslosen Phasen gesichert werden. Dem stehen Ausgaben der sogenannten aktiven oder aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gegenüber. Ziel dieser Leistungen ist es, Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit Bedrohten den (Wieder-)

Eintritt in den bzw. den Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die gängigsten hierunter fallenden Maßnahmen sind Qualifizierungsangebote (Fortbildung und Umschulung [FuU]), Integration in einen sogenannten zweiten oder Ersatzarbeitsmarkt als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt (z.B. ABM, Maßnahmen nach § 249h etc.), finanzielle Unterstützung bei Unternehmensgründung (z.B. Existenzgründerhilfe) oder Lohnkostenbeihilfen für besonders Benachteiligte (z.B. Integrationshilfen für Langzeitarbeitslose, Niedrigqualifizierte, behinderte Arbeitnehmer etc.).

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt zur Beschreibung des ostdeutschen Arbeitsmarktes nach 1989/90 deutlich wurde, stellt Erwerbslosigkeit in den neuen Ländern bis heute ein gravierendes wirtschaftliches wie sozialpsychologisches Problem dar. Die tiefgreifende Transformation des ostdeutschen Arbeitsmarktes war und ist für die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung mit mehr oder weniger langen Phasen instabilen Erwerbsverlaufes verbunden. Die Gewährung staatlicher Sozialleistungen hatte diese (vorübergehenden) »Verlierer« des Transformationsprozesses für ihre Anpassungsleistungen zu entschädigen und stand damit letztlich der Aufgabe gegenüber, transformationsbedingtes Konfliktpotential zu neutralisieren (Vobrub 1998). Gleichzeitig waren die erwähnten sozialstaatlichen Möglichkeiten zur Abfederung dieser individuellen wie gesamtgesellschaftlichen Instabilität mit außergewöhnlichen Herausforderungen verbunden. Dies meint sowohl den hohen finanziellen Aufwand, wie auch die personale Reichweite der unterschiedlichen Maßnahmen.<sup>3</sup>

### **3.2.1 Subjektiver Systemvergleich**

Nicht nur aus sozialstaatlicher Sicht, sondern vor allem auch aus Sicht der Betroffenen lässt sich die Zeit nach 1989 als umfassende Herausforderung begreifen. Durch die rasche und tiefgreifende Transformation des ostdeutschen Arbeitsmarktes waren die hier ansässigen Erwerbspersonen gezwungen, sich innerhalb kürzester Zeit auf einem Arbeitsmarkt zu bewegen, dessen Mechanismen bis 1989 nicht nur weitgehend unbekannt waren (was eigene Erfahrungswerte betrifft), sondern auch bis zur »Wende« einer staatsideologischen Fundamentalkritik unterlagen. Zwar lassen sich derartige offizielle Anschauungen nicht unverändert auf die tatsächlichen Einstellungen der Individuen übertragen (dazu Häder/ Häder 1995: 63f.). Dennoch ist die Vermutung berechtigt, dass – gerade für ältere Erwerbspersonen – die Verbindung aus ehemals stabilen Erwerbsverhältnissen bis 1989, propagandistischer Dauerbeeinflussung bzgl. der vermeintlichen Nachteile kapitalistischer Arbeitsmärkte und tatsächlich erfahrener Benachteiligungen auf dem neu etablierten ostdeutschen Arbeitsmarkt nach 1989 prägend auf biographische Orientierungen gewirkt hat und weiter wirkt (z.B. Fritze 1997: 76f.).

---

<sup>3</sup> Laut Arbeitsmarkt-Monitor (11/1994) haben allein zwischen November 1989 und November 1994 56 % der Ostdeutschen im erwerbsfähigen Alter (teils mehrfach) an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen.

---

Zudem stellt die Vereinigung beider deutscher Staaten nicht den erstmaligen Eintritt von Sozialstaatlichkeit auf dem Gebiet der Neuen Bundesländer dar. Auch in der DDR wurden Sozialleistungen in großem Umfang gewährt, wenngleich häufig mit anderer Gewichtung, anderen Regulierungs- und Gewährungsverfahren und vor allem vor anderen ideologischen Hintergründen.<sup>4</sup> Die Übernahme des westdeutschen Systems sozialer Sicherung ersetzte also zu weiten Teilen das bis dahin gültige System. Während jedoch die politische und juristische Transformation vergleichsweise schnell und unproblematisch vonstatten ging, nähern sich die Einstellungen der ostdeutschen Bevölkerung zur Sozialstaatlichkeit nur langsam denen der westdeutschen Bevölkerung an. Anders als in den alten Bundesländern existiert in Ostdeutschland ein konkreter Vergleichsmaßstab bezüglich der Leistungsfähigkeit, Verantwortung und Unzulänglichkeit bundesdeutscher Sozialstaatlichkeit. Die Einstellungen zu konkreten Sozialstaats-Tatbeständen mögen in Ost und West durchaus ähnlich sein. Subjektiv gilt aber bei Westdeutschen die Beseitigung heutiger sozialstaatlicher Unzulänglichkeiten im Sinne fortschreitender Entwicklung als durchaus erstrebenswert, während im Osten die gleichen Unzulänglichkeiten zusätzlich häufig als Rückschritt und Verlust ehemals real erfahrener DDR-Sozialstaatlichkeit erfahren werden. Aus dieser Sicht gehört der subjektive Systemvergleich zu den ostdeutschen Spezifika. Befragt etwa zu beruflichen Nachteilen durch Kinder, erinnert sich ein 52-jähriger Familienvater:

*„Gar keine. Und wir hatten ja alles: Kinderkrippe, Hort usw., das war ja staatlich alles bestens geregelt“ (48mlda).*

Die institutionalisierte Kinderbetreuung erlaubte vielmehr eine weitgehende Loslösung von familiärer und beruflicher Planung, wie die Einschätzung eines 40-jährigen verdeutlicht:

---

<sup>4</sup> Die Sozialpolitik der DDR war in hohem Maße staatsinterventionistisch geprägt, wenngleich viele Elemente betrieblich vermittelt wurden (siehe dazu den Abschnitt „betriebliches Umfeld“). Sie zielte rhetorisch auf und bewirkte auch de facto in großem Umfang Etatismus und Nivellierung von Klassenunterschieden. Sie war in spezifischer Weise erwerbsphasenorientiert (Vollbeschäftigungsziel mit Recht auf Arbeit, pro-natalistische Familienpolitik mit dem Ziel der Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und gleichzeitigen Geburtenanstiegs, stark interventionistische Berufs(bildungs-)lenkung, weitreichende Preissubventionierung etc.) Hingegen wurde das System der finanziellen und materiellen Alterssicherung entweder vernachlässigt oder durch eine Vielzahl von Sonderversorgungssystemen ebenfalls auf die Erwerbsphase bezogen. Das Ausmaß der weitergehenden sozialstaatlichen Umverteilung (etwa Gesundheit, Wohnen, Bildung) war umfassend und erfolgte im Stile einer paternalistischen Staatsbürgerversorgung, die jedoch – zumindest in der „Spätphase“ der DDR – weitgehend losgelöst war von ökonomischen Rationalitätskriterien. Für einen detaillierten Überblick hierzu siehe Schmidt 1999; vgl. auch Frerich/ Frey 1996.

*„Ich sage mal so, man hat zu DDR-Zeiten eigentlich nicht so intensiv darüber nachgedacht, wann und wo man Kinder haben möchte, man wollte ganz einfach welche und hat da eigentlich aufgrund der zahlreichen Sozialmaßnahmen, der sozialen Absicherung da eigentlich nicht jetzt so groß geplant, also in Abhängigkeit irgendwie von beruflichen Erfolgen oder beruflicher Karriere“ (44mhdj).*

Ähnliche Vergleichsmaßstäbe werden häufig auch an die heutigen (subjektiv wahrgenommenen) Bildungsmöglichkeiten angelegt. Eine 49-jährige Diplom-Chemikerin schätzt die damaligen Weiterbildungschancen wie folgt ein:

*„Ein Fernstudium war ja zu DDR-Zeiten ja kostenfrei, so rum. Es ist ja letztendlich durch den Betrieb gestützt worden. Ich ... habe mein Geld bekommen vom Betrieb weiter und wenn ich da zu Seminaren war, war das ja kostenfrei. So ist das letztendlich schon eine gewisse Unterstützung. Und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Ausbildung gehörten, sind ja letztendlich auch kostenfrei gewesen“ (38whpa).*

Arbeitsmarktbezogene Probleme wie Arbeitslosigkeit oder Bedrohung durch Arbeitslosigkeit existierten nach offizieller Lesart in der DDR nicht. Insofern lässt sich ein subjektiver Vergleich des staatlichen und individuellen Problemumgangs zwischen früher und heute nicht in gleicher Weise herstellen wie etwa in Bezug auf die erwähnte Vereinbarkeit von Kindern und Beruf oder Bildung. Gleichwohl lässt sich vermuten, dass die gewohnt weitreichenden institutionellen Eingriffe in der DDR auch die Einstellungen zu heutiger arbeitsmarktbezogener Sozialstaatlichkeit beeinflussen (ebd.: 119f.). So waren z.B. 1998 50% der Ostdeutschen der Meinung, die finanzielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit sei unzureichend. In Westdeutschland stimmten nur 29% dieser Auffassung zu (Stat. Bundesamt 2000). Aktuelle sozialpolitische Einstellungen in Ostdeutschland scheinen also nicht nur geprägt von den Statusänderungen seit der »Wende« 1989/90 und dem signifikant höheren Maß der Betroffenheit, sondern auch stark beeinflusst von der beruflichen Stellung und der Art der sozialen und politischen Partizipation und Einbindung in das System der DDR (Diewald/ Huinink 1994). Berufsbiographische DDR-Erfahrungen als Vergleichsmaßstab wurden dementsprechend erwartungsgemäß auch von den hier Befragten gelegentlich herangezogen. So berichtet eine 52-jährige Frau, befragt nach dem Gestaltungserfolg ihres Berufsverlaufes:

*„Na erfolgreich. In der Buchbinderei ... waren zu DDR-Zeiten die besten Arbeiter oder Jugendliche. Du wurdest ja in allem gefördert, wenn du alles mitgemacht, ob das jetzt FDJ oder da, in dem Moment. Dann habe ich Fortbildung gemacht, hier in der Schule, dann noch hier Volkshochschule ... ich meine, in dem Moment konntest du dich immer weiterbilden, was du heutzutage ja alles selber bezahlen musst, was schwieriger ist. Früher hatte eben unser Staat wirklich mehr dafür getan“ (11wlp).*

---

Diesen vorteilhaften, mitunter etwas verklärend wirkenden Aussagen zu sozialer Sicherung und beruflicher Perspektive in der DDR stehen nur vereinzelt Gegenargumente gegenüber, die diese breite Institutionalisierung kritisch betrachten. Beispielhaft hierfür wäre etwa folgende Aussage eines Befragten:

*„Diese ganze Berufslenkungsgeschichte, die in der Schule stattfand. Da hab ich mich nur von außen lenken lassen“ (23mldj).*

### **3.2.2 Inanspruchnahme institutioneller Leistungen bei individuellem berufsbiographischem Wandel**

In der Einleitung wurde bereits ausführlich darauf eingegangen, welche Möglichkeiten der Anpassung an sich verändernde Umweltbedingungen prinzipiell existieren und welche subjektiven Orientierungen sich diesbezüglich ausbilden können (vgl. auch Struck 2000a). Der überwiegende Teil der Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland hat in den Jahren nach 1989 mindestens einmal einen Bruch in der eigenen Berufsbiographie erfahren. Die daraus resultierende Inanspruchnahme oder auch die Ablehnung sozialstaatlicher Leistungen sollten – so unsere Vermutung – in ihrer Begründung erklären, ob und wie die Befragten ihre eigene Erwerbstätigkeit aktiv gestalten.<sup>5</sup> Zu unterscheiden wären also:

- passive Orientierungen, die auf die Stabilität und die Stabil-Haltung des weiteren Lebensverlaufes zielen. Der Grund der Inanspruchnahme sozialstaatlicher Leistungen selbst wird nicht oder nicht mit Nachdruck bekämpft, sondern es erfolgt lediglich eine Anpassung an die als relativ unabänderlich und fremdgesteuert empfundenen Bedingungen. Dies wäre z.B. der Fall bei der Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosengeld, oder aber auch bei der Nutzung von FuU-Maßnahmen, wenn nicht versucht wird, diese Zeiten für die zielgerichtete Verbesserung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen (zu letzterem Müller 1994).
- aktiv gestaltende Orientierungen mit dem Ziel, das eigene (Erwerbs-)Leben den sich ändernden Bedingungen anzupassen durch zumindest partielle Infragestellung bisheriger Lebensentwürfe, Qualifikationsniveaus, Mobilitätsvorstellungen, Abhängigkeitsverhält-

---

<sup>5</sup> Beachtet werden muss, dass die Trennung zwischen passiven und aktiven subjektiven Orientierungen keinesfalls deckungsgleich ist mit den oben erwähnten passiven und aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Hier ist nicht der Platz, die Sinnhaftigkeit der einzelnen Bestandteile der Arbeitsmarktpolitik zu hinterfragen. Es sei lediglich darauf verwiesen, dass der Erfolg einer aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahme möglicherweise nicht vollständig losgelöst betrachtet und bewertet werden kann von den subjektiven Orientierungen der jeweiligen Zielgruppe (ein Zusammenhang, der bislang nur unzureichend oder allenfalls polemisierend thematisiert wurde).

nisse usw. Sozialstaatliche Leistungen werden hier in Anspruch genommen, um baldmöglichst wieder davon unabhängig sein zu können; es wird angestrebt, mit Hilfe vorübergehender institutioneller Unterstützung erneut ein eigenes, stabiles Einkommen zu erwirtschaften. Dies betreffe z.B. die Nutzung von Existenzgründerhilfen oder auch die Teilnahme an FuU-Maßnahmen, wenn damit vorrangig Erwartungen an eine Verbesserung der Arbeitsmarkt-Chancen verbunden sind.

Ein häufig diskutiertes Thema innerhalb der Sozialstaatskritik ist die Frage, inwieweit Sozialleistungen geeignet sind, Betroffene zu aktivieren bzw. zu deaktivieren. Diese Diskussion geht weit über die aktuellen Debatten über Sanktionen und Anreize hinaus. Bezogen auf passive Arbeitsmarktpolitik wird die Frage gestellt, ob vergleichsweise generöse Lohnersatzleistungen die Betroffenen von ihrer Pflicht entbinden, sich aktiv darum zu bemühen, wieder eine neue Arbeit zu finden. Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden unter dem Gesichtspunkt beleuchtet, ob sie die Marktchancen der Zielgruppe tatsächlich verbessern, oder im Gegenteil im Sinne sogenannter »Maßnahmenfallen« bzw. »Warteschleifen« die individuellen Eigeninitiativen eher behindern (z.B. van Suntum 1990, für einen Überblick siehe auch Schmid 1996).

Sowohl für die Vermutung der Passivität durch Sozialleistungen als auch für die Annahme von »Maßnahmefallen« müssten sich in den Interviews Äußerungen erkennen lassen, die zu einer deutlich positiven Einschätzung sozialstaatlicher Institutionen bei gleichzeitiger Erfolglosigkeit auf dem (ersten) Arbeitsmarkt gelangen. Derartig stichhaltige Belege konnten wir in den Interviews jedoch nicht finden. Es entsteht eher der Eindruck, dass die Nutzung institutioneller Leistungen durchaus kritisch hinterfragt und nüchtern bewertet wird. Der Empfang von Lohnersatzleistungen wurde in der Regel als durchaus berechtigt angesehen, jedoch auch als lediglich vorübergehend betrachtet. Beispielhaft hierfür ist die Einschätzung eines 37-jährigen:

*„Von Behörden die Unterstützungsleistung? Na insofern, das Arbeitslosengeld ist immer hilfreich. Das ist ja klar, und das hat erst mal davor bewahrt, eben total abzustürzen oder so. Und dann eben auch eine neue Motivation daraus zu schaffen. Dann geht man eben zu Firmen, um sich was anderes anbieten zu lassen“ (17mlpj).*

Ergebnis der erwähnten kritischen Betrachtung von Institutionen und deren Leistungen war üblicherweise eine Einstellung, die sich unter dem Begriff »Institutionenenttäuschung« zusammenfassen lässt, wobei derartige Einschätzungen einerseits relativ losgelöst vom Systemvergleich DDR-BRD und andererseits unabhängig von der Art der erwarteten Unterstützung auftraten. Entweder wurden institutionelle Leistungen als unzureichend empfunden:

---

*„Das Überbrückungsgeld vom Arbeitsamt war sehr hilfreich, ... aber in Bezug auf andere Bundesländer, durch die Fördermaßnahmen es dort gibt, war es zu wenig, ... um einen vernünftigen Neustart oder eine Existenzgründung durchzuführen“ (01mlpj).*

Oder Institutionenhandeln selbst wurde als fragwürdig betrachtet:

*„Als ich dann zum Arbeitsamt gegangen bin zum Beispiel und mich dort gemeldet hab, das war auch eine neue Situation. Überraschend, dass man dort nur eine Nummer war und kein Mensch“ (20mhdj).*

*„Fördermaßnahmen durch Investitions- und Landesbank hatte ich im Blick, aber durch zu viele Hürden wieder verworfen“ (01mlpj).*

*„Wenn ich vom Arbeitsamt ausgehe, sehr wenig Angebote. In 6 Jahren zwei und das ist sehr mäßig“ (09wlda).*

Die von uns Befragten nahmen diese „Institutionenenttäuschung“ jedoch mehrheitlich zum Anlass, konstruktiv und mit Eigeninitiative auf die Verbesserung ihrer Marktchancen hinzuwirken. Aus der Vielzahl entsprechender Aussagen sei exemplarisch hierfür die Anpassungsleistung einer 49-jährigen Frau erwähnt:

*„Nach 1990, zum Beispiel, habe ich angefangen, wo das los ging, diese Strecke Computer und was da alles kam. Das habe ich selbst bezahlt, habe ich von mir aus gemacht. ... In diesen Unsicherheitsphasen nach der Wende ist mir vom Arbeitsamt klar gesagt worden: was wollen Sie denn, Sie sind doch eh überqualifiziert. So, dass das für mich der Ausgangspunkt war, wenn du jetzt irgendetwas anderes machen willst, musst du dich selber umschauen und gucken und wenn es irgendwie geht, musst du halt nach einer Möglichkeit suchen, das zu machen“ (38whpa).*

Den souveränen Umgang mit Institutionen entsprechend eigener Bedürfnisse unterstreicht folgende Interviewpassage eines 37-jährigen:

*„Also nach der Wende, wie gesagt, habe ich ... Arbeitslosengeld gekriegt, und habe dann das eine Angebot des Arbeitsamtes genutzt. Das war eben Pakete ausfahren. Hab mich aber dann geweigert, und wollte, da ich zwar ungelernt war, wollte mich aber... da gibt es doch so verschiedene Abteilungen beim Arbeitsamt, wo man sich einzuordnen hat. Und da wollte ich eben, und das habe ich einmal auch durchgesetzt, in die Abteilung, die sich mit pädagogischen Berufen befasst. Und dadurch, dass ich dann dort gelandet bin, wurde mir eben dann auch die Ausbildung angeboten. Schule, Studium. ... Der Unterhalt in der Zeit wurde vom Arbeitsamt gezahlt. Ich habe also weiterhin Arbeitslosengeld gekriegt“ (17mlpj).*

### 3.2.3 Anspruchsberechtigung und Akzeptanz-Hierarchie

Sozialstaatskritiker verweisen regelmäßig auf die systemimmanente Tendenz, dass sich mit der fortschreitenden Etablierung des Sozialstaates ein Anspruchsdenken in der Bevölkerung institutionalisiere. Dieser Annahme zufolge besteht dem Staat gegenüber weniger die Bitte als vielmehr die nachdrückliche Forderung nach Unterstützung in entsprechenden Lebenssituationen. Diese Erwartung und die Neigung, mögliche sozialstaatliche Leistungen optimal auszunutzen und sich dabei selbst als anspruchsberechtigt zu betrachten, steigt nach Ansicht vieler Autoren um so mehr, je höher die individuell subjektiv empfundene Beteiligung an den Kosten des Sozialstaates ist (etwa Laufer 1977, auch Luhmann 2000). Dieser beschriebenen „Mitnahme-Mentalität“ steht andererseits die Annahme gegenüber, dass gerade Leistungen bei Arbeitslosigkeit einer gewissen Akzeptanz-Hierarchie unterliegen (Karl u.a. 1998). Die Unterstützung durch Arbeitslosengeld werde z.B. als viel weniger stigmatisierend empfunden als zeitlich nachfolgende Zahlungssysteme wie Arbeitslosenhilfe oder Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU) innerhalb der Sozialhilfe. Entsprechend geringer sei die Neigung, sich im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit etwa um HLU zu bemühen als noch um Arbeitslosengeld zu Beginn der Arbeitslosigkeit.

Wenngleich in den Interviews nicht unmittelbar nach der subjektiv empfundenen Anspruchsberechtigung gefragt wurde, deuten Aussagen zu diesem Themenkomplex in Richtung »Mitnahme«:

*„Wenn was angeboten wurde, habe ich es immer genutzt“ (25whdj).*

Aussagen diesen Tenors finden sich dabei ausgesprochen häufig. Allerdings verknüpfen nur zwei Interviewpartner ihre Anspruchsberechtigung explizit mit vorheriger Eigenleistung:

*„Sollte natürlich mal der Fall eintreten, dass man arbeitslos wird ..., dann wird man natürlich auch abgesehen vom Arbeitsamt versuchen, irgendwelche institutionelle Hilfe in jeder Form, die sich anbietet oder die der Staat anbietet, natürlich auch zu nutzen. Ich meine, letzten Endes hat man ja auch als Steuerzahler und auch als Zahler für andere Dinge doch die Möglichkeit dieser Maßnahmen erst einmal überhaupt mit geschaffen“ (44mhdj).*

*„Wenn ich Arbeitslosengeld kriege, das nützt mir noch lange nicht, dass ich da einen neuen Job bekomme, und die helfen mir auch nicht auf dem Arbeitsamt, ich krieg bloß das Geld, weil mir es zusteht, da hab ich es auch beantragt, weil mir es zusteht“ (57whdj).*

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich bereits in den wenigen Interviews eine Tendenz abzeichnet, die die These der Akzeptanz-Hierarchie unterstützt. Es lässt sich feststellen, dass Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik in der Regel immer genutzt wurden, wenn sie zugänglich waren und als subjektiv vorteilhaft eingeschätzt wurden. Lohnersatzleistungen



hingegen wurden des Öfteren trotz Zugänglichkeit nicht genutzt. Typisch verdeutlicht die folgende Passage diese subjektiv vorgenommene Trennung:

*„Ich habe diese Fördergelder genutzt, also so einen Kredit, zinslosen Kredit, wie der sich nun genau schimpft, weiß ich nicht. Aber damit kann ich erst mal meine Ausbildung finanzieren, und den kann ich dann zwei Jahre nach meiner Ausbildung abbezahlen, für nicht ohne Zinsen. ... Arbeitslosigkeit, also Arbeitslosenhilfe. Das wollte ich nicht beantragen, selbst als ich mal drei Monate so ein bisschen in der Luft hing. Nee, wollte ich nicht, Prinzipfrage, macht sich schlecht im Lebenslauf“ (66whdj).*

Ähnlich die Unterscheidung eines Selbständigen:

*„Also arbeitslos war ich noch nicht einen Tag seit der Wende. Da bin ich auch ein bisschen stolz drauf, muss ich sagen. Ich hab zwar das eine Jahr, wo ich nichts gemacht hab, wo ich eben 1995/96 ziemlich runtergekommen war, ich bin aber nicht, ich hab mich nicht überwinden können aufs Arbeitsamt oder aufs Sozialamt oder sonst was zu gehen, um mir Geld abzuholen. ... ich hab zwei Mal ein Arbeitsamt von innen gesehen, das war, wo ich Fördergelder beantragt habe, Lohnfortzahlung vom Arbeitsamt, weil ich vom Arbeitsamt welche eingestellt habe – zwei Mann. ... Und das möchte ich auch so beibehalten, wenn’s geht! Ich möchte von dem Staat nichts und bin auch ganz froh, jeden Abend so einschlafen zu können – ich hab’s mir selbst verdient“ (64mlpj).*

### 3.2.4 Fazit

Das vorliegende Datenmaterial lässt, bezogen auf die von uns untersuchten Fragen, folgende Schlüsse zu: Die Befragten lassen eine deutliche Erwartung an institutionelle Leistungen erkennen. Zugleich werden die heute vorherrschenden institutionellen Möglichkeiten relativ nüchtern betrachtet und als begrenzt eingeschätzt. Aus dieser Bewertung entspringt jedoch in der Regel kein Gefühl des Ausgeliefertseins gegenüber unzulänglichen Institutionen. Die Akteure unterwerfen ihre beruflichen Ziele und Orientierungen kaum den institutionellen Rahmenbedingungen. Vielmehr wird die Begrenztheit institutioneller Möglichkeiten zum Anlass genommen, sich jenseits sozialstaatlicher Leistungen um die Gestaltung des Berufsverlaufes zu bemühen. Es zeichnet sich dabei ab, dass die Akteure durchaus in der Lage sind, institutionelle Unterstützungsangebote in ihre aktive Planung und Orientierung entsprechend ihren Bedürfnissen einzubinden.

Wo immer es ihnen nützlich erscheint, nehmen sie dabei institutionelle Angebote wahr. Dies gilt jedoch hauptsächlich für Angebote, die im Falle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen können (vor allem Weiterbildung) und im Falle von Selbständigen betriebliche Anlaufzeiten überbrücken oder Kosten des laufenden Betriebes senken können (Existenzgründerhilfe, Lohnkostenzuschüsse etc.). Bei der Nutzung

von passiven Lohnersatzleistungen stellt sich hingegen das Bild differenzierter dar. Einerseits sind Aussagen zu finden, dass Lohnersatzleistungen selbstverständlich genutzt werden, sofern die Voraussetzungen erfüllt und Vorleistungen erbracht sind. Andererseits verweisen einige Befragte auf den als stigmatisierend empfundenen Charakter von Lohnersatzleistungen und den damit verbundenen Ausdruck von beruflichem Versagen.

Insgesamt zeichnet sich also ab, dass ostdeutsche Akteure institutionellen Angeboten zugleich durchaus offen, aber auch kritisch distanziert gegenüberstehen. Weiterhin ist ein Gefälle erkennbar hinsichtlich der Überwindung, derartige Angebote zu nutzen: Je weniger die Angebote geeignet sind, sich aktiv und selbstgestalterisch auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen, desto höher ist die zu überwindende Akzeptanz-Schwelle. Hinsichtlich des Alters waren interessanterweise signifikante Unterschiede nicht wahrnehmbar. Das könnte dafür sprechen, dass sowohl Erwartungen und Forderungen als auch Präferenzen für eher aktive bzw. eher passive Handlungsorientierungen relativ unabhängig davon existieren, ob bereits weitreichende Erfahrungen mit der Sozialstaatlichkeit der DDR gemacht wurden oder nicht.

### **3.3 Soziale Netzwerke**

Nicht nur arbeitsmarktstrukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen, sondern ebenso soziale Netzwerke beeinflussen individuelle Handlungsorientierungen. Im Folgenden soll untersucht werden, inwieweit soziale Netzwerke eine aktive und selbständige Nutzung von Handlungsspielräumen unterstützt haben (Ressource), oder ob sie eher zur passiven Anpassung an die Chancen der lokalen Umgebung animiert haben (Restriktion).

Diewald definiert ein persönliches Netzwerk als „das Geflecht der sozialen Beziehungen, die ein Individuum mit anderen Personen innerhalb und außerhalb des eigenen Haushalts verbindet. Sie umfassen üblicherweise die Beziehungen zu Familienmitgliedern, Verwandten, Freunden, Arbeitskollegen, Nachbarn und sonstigen Bekannten“ (Diewald 1995: 223).

Dabei sind im »Geflecht sozialer Beziehungen« lockere und enge Beziehungen enthalten.

#### **3.3.1 Lockere Beziehungen innerhalb des Netzwerkes**

Lockere Beziehungen bieten einer Person, im Gegensatz zu engen Bindungen, horizontübergreifende Informationen, sie erfährt mehr und Unbekanntes (Wegner 1987: 284; Preisendörfer/ Voss 1988: 104-119). Diese Art der offenen und weiträumigen Beziehung ist dadurch charakterisiert, dass sie vergleichsweise wenig zeitaufwendig und die Kontakthäufigkeit wesentlich geringer ist. Lockere Beziehungen sind in der Regel durch wenig emotionale Bezüge

gekennzeichnet. Alles in Allem verschaffen sie einem Individuum einen größeren Überblick, etwa wenn es darum geht, berufliche Wege und Alternativen zu entwickeln.

*„In der Zeit, in der ich arbeitslos war, habe ich zum Beispiel im (Einkaufs-) ... Center gearbeitet, und da habe ich manchmal nur dadurch, dass ich verschiedene Leute kannte, wieder einen neuen Arbeitsplatz gekriegt, vorübergehend“ (09wlda)*

*„Ich weiß, dass es einfacher ist, wenn man jemand kennt, im Bekanntenkreis, Freundeskreis, der einem was vermitteln kann, oder einem was empfehlen kann. Ist viel einfacher, als über Zeitungsannoncen und Inserate an eine Stelle ran zukommen. Und bei mir hat es bis jetzt konkret einmal geholfen, durch Bekannten dort die neue Arbeitsstelle zu finden“ (20mhdj).*

Generell lässt sich zeigen, dass ein Großteil der Befragten lockere Informationsnetzwerke genutzt hat, um Lücken im beruflichen Verlauf zu schließen. In Fällen der Nutzung locker geknüpfter Informationsnetze kann davon ausgegangen werden, dass hier insbesondere die Umsetzung in eine erfolgreiche Strategie als aktive Gestaltung zu kennzeichnen ist. Anders ist es bei engen Beziehungen, hier können aktive Gestaltungsorientierungen bestehen, sie können aber auch Ausdruck eines passiven Nachvollzuges der Orientierungen und Wünsche der unmittelbaren Umwelt sein.

### **3.3.2 Enge Beziehungen innerhalb des Netzwerkes**

Enge Beziehungen lassen sich charakterisieren durch einen häufigen Austausch, hohen Zeitaufwand, eine emotional enge Bindung der Kontaktpersonen und eine damit einher gehenden größeren Verbindlichkeit. Dabei können enge Beziehungen, indem sie lokal und »provinziell« eingeschränkt sind, für Personen ein Abgeschnittensein von Informationen über entfernte Gegebenheiten eines sozialen Systems bedeuten (Wegner 1987: 283f.; Preisendörfer/ Voss 1988: 104-119). Orientieren sich Akteure zu sehr an den gegebenen langjährig bestehenden lokalen Netzstrukturen, dann können sich aus den räumlichen Begrenztheiten Immobilitäten (Inflexibilität) ergeben. Wegener spricht in diesem Zusammenhang von Geschlossenheit, die durch sozial starke Beziehungen verursacht wird (Wegner 1987: 284).

In den nachfolgenden Passagen zeigt sich, dass die familiäre Herkunft eine solche Passivität bei einer Reihe von Befragten tatsächlich generiert hat.

*„Familiäre Herkunft war für die Entscheidung meines Berufswunsches grundlegend, weil meine Eltern beide aus bäuerlichen Familien stammten und selbst ihr Leben lang in der Landwirtschaft waren. Dadurch hatte ich auch diesen Bezug zur Landwirtschaft und habe dann auch diesen Berufswunsch gehabt“ (43whpa).*

Diese passive Haltung, die sich in der direkt wirksamen Familien- oder Milieuprägung der Erwerbsbiographie ausdrückt, lässt sich für unterschiedliche Berufsgruppen nachweisen:

*„Weil wir sind seit vier Generationen im Bau, muss man dazu sagen, also vier Generationen Maurer. Und ich hatte an und für sich nie einen anderen Blick für einen anderen Beruf“ (06mlpa).*

*„Ja, ganz eindeutig, Kanterfamilie. Sage ich jetzt mal ein bisschen spaßig, ja? Weil mein Vater auch Lehrer war, war das halt, ich kann nicht beschreiben warum, aber ... vielleicht steckt es halt so drin. Ich wollte das von Anfang an, und ich habe es auch nicht bereut“ (45whda).*

*„Ich habe durch mein Elternhaus den Beruf vom Schuhmacher gekannt und habe, also weil mein Vater den Beruf ausübte, und habe dann den Beruf des Orthopädie-Schuhmacher erlernt, den ich auch heute noch ausübe“ (47mlpj).*

Netzwerkbedingte passive Berufsorientierungen lassen sich vorrangig auf die familiäre Herkunft zurückführen. Bei einigen Befragten sind sie jedoch durch die Abhängigkeit vom Ehepartner begründet:

*„Nach der Wende war es eher mein Mann gewesen, der mich gebeten hat, mit ihm zusammen ein Geschäft zu eröffnen“ (37whda).*

*„Und dass wir dann hier einen Zimmereibetrieb gemacht haben, hat eigentlich nur, tja, wir machen uns selbständig ... da war es dann klar, da machst du auch keinen Schusterladen auf, wenn der Zimmermann ist“ (52whpa).*

Ausgehend von obigen Antwortpassagen lässt sich vermuten, dass die Akteure ihre starken Bindungen zur Umsetzung einer Sicherheitsorientierung nutzen. Eltern, Geschwister und Freunde werden in diesen Fällen als Rückhalt gesehen, die eigene Orientierung – zumeist vor Ort – zu verwirklichen. Solche starken Beziehungen sind geprägt durch ungeteilte Hilfsbereitschaft und stellen für die Befragten im Notfall sozusagen die allerletzten Stricke dar, die reißen (Diewald 1993: 5). Auf eine solche Haltung trafen wir bei der Mehrzahl der Selbständigen:

*„(Es ist) ... wichtig, im Verlauf des Lebens jemand zu finden beziehungsweise Kinder beziehungsweise Familie zu haben, auch die Eltern zu haben, die hinter einem stehen und einen jederzeit unterstützen, wo man weiß, na sagen wir mal, einen Hafen hat, wo man jederzeit zurückkehren kann, wo man einen Ruhepol hat und wo man wieder Kraft tanken kann. Sicherlich ist das wichtig im Leben“ (32mhpj).*

---

Ein weiterer Befragter, der sich selbständig gemacht hatte, aktivierte seine ganze Familie und hat durch seine starken Beziehungen vielerlei Hilfe erfahren:

*„Das ist ganz wichtig, und dass ich das Glück noch hatte jetzt, in der eigenen Verwandtschaft, dass ich da Unterstützung hatte, jetzt finanziell und auch mit eigener Leistung, jetzt in der eigenen Verwandtschaft, die mir da auch mit unter die Arme gegriffen haben und auch im Freundeskreis ... Und er hat mir auch immer Mut gemacht und dann selbst hier in der Umgebung jetzt, was meine Freunde waren, die haben mir da auch viel mit geholfen“ (10mlpa).*

### **3.3.3 Fazit**

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Netzwerken als Informationsnetzwerken eine vergleichsweise hohe Bedeutung in der Umsetzung eigener Strategien zukommt. Darüber hinaus nutzen einige Befragte enge Beziehungen innerhalb ihrer Kontaktnetze, um eine neue Arbeitsstelle zu finden. Dabei ließ sich in einigen wenigen Fällen eine berufliche und lokale Begrenztheit feststellen. Insbesondere Selbständige nutzen offensiv die Möglichkeiten, die ihnen soziale Netzwerke bieten. Die Familien bilden hier einen starken Rückhalt und ermöglichen durch ihre Mithilfe häufig überhaupt erst die Festigung der Geschäftsgrundlage.

## **3.4 Betriebliches Umfeld**

Die Lebensläufe in der DDR waren im hohen Maße standardisiert. Männer und Frauen waren in gleicher Weise in die Erwerbsarbeit eingebunden und mit der „betriebszentrierten Sozialpolitik“ (Kohli 1994) gingen stabile Betriebsbindungen einher. Dabei war die Arbeitsstätte im Unterschied zu Westdeutschland ein wichtiger Ort mit vielfältigen sozialen Funktionen und Versorgungsaufgaben. Den Betrieben waren zahlreiche soziale Einrichtungen zugeordnet, wie u.a. Kindergärten und -krippen, Erholungseinrichtungen, Betriebsberufsschulen, Urlaubspplatzvergabe, Vergabe von Wohnungen usw. (Berger 1999: 3). Verallgemeinert lässt sich sagen, dass die Arbeitsstätte oder der Betrieb einen sehr wichtigen Bereich des Alltagslebens darstellte. Dies spiegelte sich auch in den Handlungsorientierungen der Akteure wider – die standardisierten Lebensläufe vermittelten dem Individuum ein Gefühl von Sicherheit in seiner Lebensführung.

Durch die »Wende« 1989/90 kam es zu einem Aufbrechen der betrieblichen Strukturen (Berger 1999: 29f.). Brosziewski kommt zu dem Schluss, dass Destandardisierungsprozesse weniger durch politische Institutionen initiiert wurden, viel mehr haben sie ihren Ursprung auf Ebenen der sozialen Organisation von Arbeit im Allgemeinen und auf der Ebene der Betriebe im Besonderen (Brosziewski 1998: 348).

Dieser Strukturumbbruch, der nicht nur die sozialen betrieblichen Funktionen veränderte, sondern ebenso eine Neustrukturierung des betrieblichen Ablaufes beinhaltete, hatte auch Auswirkungen auf die Handlungsorientierungen der Menschen hinsichtlich ihrer Erwerbsbiographie. Diese Neustrukturierung geschah auf betrieblicher Ebene durch die Einführung neuer Techniken und Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Zugleich kam es zu einer merklichen Neuorganisation des betrieblichen Arbeitskörpers. Diese lässt sich charakterisieren als „Ausweitung von prekären Arbeitsverhältnissen, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit, geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, kurz, es kam zur Ausweitung von Randbelegschaften“ (Hüning 1993: 263; vgl. auch Bender u.a. 2000: 494). In dieser Situation mussten die Akteure ihre Handlungsorientierungen ändern, das heißt die Individuen mussten eine Position zu der Frage einnehmen, inwieweit sie ihre Biographien fortan aktiv oder passiv gestalten wollen. Passivität bedeutet, dass die Akteure mit den vermeintlich sicheren strukturellen Vorgaben konform gehen. Aktivität meint, dass Individuen selbstbestimmt Gestaltungsspielräume gegenüber institutionellen und strukturellen Vorgaben nutzen.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst geprüft werden, inwieweit betriebliche Umstrukturierungen die Orientierungen eines Akteurs hin zu einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie erforderlich gemacht haben (Bender u.a. 2000: 477).

### **3.4.1 Betrieb und Handlungsorientierung**

Der größte Teil der Befragten äußerte sich auf die Frage nach dem Einfluss der betrieblichen Entwicklung auf die Unsicherheit oder Sicherheit ihrer Erwerbsbiographien dahingehend, dass betriebliche Faktoren, z.B. Rationalisierungsmaßnahmen und damit verbundene Umstrukturierungen, sich zu DDR-Zeiten nie in Angst um den Arbeitsplatz niederschlugen. Berufliche Verläufe galten als sicher und ungefährdet.

*„Da brauchte man sich bis 1989 keine Gedanken zu machen, über betriebliche Sicherheit überhaupt“ (36whdj).*

*„An und für sich ... warst du in der Schiene drin, dass du theoretisch, wenn du aus deinem Beruf nicht ausgeschieden bist durch Krankheit oder irgendwas anderes, du praktisch von der Lehre bis zur Rente in dem Beruf hättest arbeiten können. Jetzt ist es so, jetzt kannst du auch, aber es ist auch, jetzt kommen die ganzen Kriterien dazu, da wirst du zu alt, geht der Betrieb pleite, wirst du zu krank, also wirst du automatisch aus der Schiene raus geworfen“ (06mlpa).*

Ähnlich beurteilen die meisten der Interviewten die Lage nach der »Wende«. Heute ist für viele die betriebliche und wirtschaftliche Entwicklung des Arbeitsplatzes ausschlaggebend für die Stabilität des beruflichen Verlaufes:

---

*„Heute sieht’s schon anders aus durch Strukturänderungen und Wandlungen und was so in Unternehmen, praktisch immer Veränderungen, die immer von-statten gehen, wo eben doch immer eine gewisse Unsicherheit und doch solche Dinge dann Alter und auch Qualifikation vielleicht eine Rolle spielen“ (33wlpa).*

Insgesamt zeigt sich, dass der strukturelle Wandel eine verstärkte Ausrichtung der Akteure an einem diskontinuierlichen Erwerbsverlauf notwendig macht. Dabei wird nicht selten die eigene biographische Entwicklung an die Entwicklung des Betriebes geknüpft.

*„Die betriebliche Entwicklung hatte schon eine große Bedeutung. So, wie es meiner Firma geht, geht es mir als Mitarbeiter auch. Und wenn die Firma ... durch Wellen und Berge, Täler muss und wenn das bergauf, bergab geht – na, dann ist’s mit den Mitarbeitern genauso. So wie’s der Firma geht, so fühle ich mich“ (20mhdj).*

Allerdings waren die Interviewten in der Mehrzahl der Fälle in der Lage, die betriebliche Situation realistisch einzuschätzen und aktiv Alternativen (etwa Betriebswechsel, Selbständigkeit) oder Bleibeabsichten zu verwirklichen (siehe auch Abschnitt 3.1).

Nicht nur die berufliche Sicherheit und berufliche Handlungsorientierungen veränderten sich, sondern mit der technologischen und organisatorischen Neustrukturierung der Unternehmen verbanden sich zugleich auch personelle Neuanpassungen. In der DDR bestand vergleichsweise wenig Leistungsdruck und eine geringe Arbeitsbelastung in den Betrieben. Traten Belastungen oder soziale Konflikte auf, dann hatten die Akteure zumeist ausreichend Zeit und Gelegenheit, Bewältigungslösungen zu erarbeiten. In der Nachwendezeit hat sich dies geändert. Mit der Neustrukturierung stiegen in der Mehrzahl der Unternehmen der Leistungsdruck und Belastungen. Hier wäre zu erwarten gewesen, dass sich damit das Klima in den Betrieben nachhaltig verschlechtern würde. Doch nur wenige Befragte berichten von konkreten und starken Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz.

*„Ja, da gibt’s auch, also in meiner jetzigen Situation oder Arbeitsstelle, möchte ich mal sagen, durch meinen Arbeitgeber bin ich ein bisschen stark unter Druck gesetzt, und auch nicht ich, sondern auch die anderen Arbeitskollegen, weil es haut einfach nicht hin, es ist ein Druck und viel zu viel und alles durcheinander“ (28mldj).*

Kommt es zu derartigen Belastungssituationen, dann erhöht sich bei allen betroffenen Befragten die Wechselabsicht:

*„Ja, meine Entscheidung ist so, dass mein Arbeitgeber ja nicht mehr tragbar ist. Deswegen nehme ich auch einen anderen Job an, bei einer anderen Firma“ (28mldj).*

### 3.4.2 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die ostdeutschen Akteure die Veränderungen des betrieblichen Umfeldes nach der »Wende« 1989/90 als wichtigen Einflussfaktor auf die Lebensführung betrachten. Die meisten Befragten haben nach der »Wende« mindestens einmal ihren Betrieb gewechselt. Viele Betriebe gingen in Konkurs, viele bauten Beschäftigung in hohem Umfang ab. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass viele Befragte dem Tenor nach angeben »*Wie es der Firma geht, so fühle ich mich*«. Dabei waren die meisten Befragten in der Lage, aktiv die weitere berufliche Situation zu gestalten. Dies gilt auch in den Fällen, in denen es aufgrund der organisatorischen Neustrukturierungen zu höheren Beanspruchungen der Tätigkeiten kam. Viele Befragte thematisieren diese neuen Belastungen, doch nur wenige sehen sich in einer Überforderungssituation. Kommt es zu solchen schwer zu bewältigenden Beanspruchungen, dann werden – ungeachtet der nach wie vor schweren Situation am Arbeitsmarkt – konkrete Wechselabsichten geäußert.

## 3.5 Qualifikation

Die Frage nach dem Einfluss von Bildung und Qualifikation auf ostdeutsche Erwerbsverläufe erfordert eine differenzierte Betrachtung. Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen objektiven Gegebenheiten (regionale und branchenspezifische Arbeitsmarktsituation) und subjektiven Orientierungen (Wunsch nach Flexibilität oder Sicherheit) im Zusammenhang mit dem eigenen Qualifikationsniveau. Es existieren Abweichungen zwischen der Realität, also der realen Möglichkeit der Partizipation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, und dem Wunsch nach einer flexiblen bzw. stabilen Erwerbsbiographie. Diese Gegensätze von Wunsch und Wirklichkeit existieren auf Grund unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und daraus folgend unterschiedlichen Orientierungen an Sicherheit oder Flexibilität. Welchen Einfluss hat also Bildung (sowohl Schulbildung als auch berufliche Qualifikation und Weiterbildung) auf den realen Werdegang? Fördert höhere Qualifikation reale Stabilität im Erwerbsverlauf, ermöglicht somit Sicherheit und schützt (eher) vor Erwerbslosigkeitsphasen?

### 3.5.1 Objektive Sicherheit durch höhere Qualifikationen

Nach der »Wende« kam es in Ostdeutschland zu einem Zusammenbruch des industriellen Sektors, der sich mit starken Entlassungen auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machte (siehe Kapitel 3.1.). Die spezifische Lage stellte sich wie folgt dar (Solga/ Diewald 1999: 3):

1. hohe Qualifikationen der ostdeutschen Erwerbstätigen vornehmlich im Facharbeiterbereich,



2. wenige Hochschulabsolventen (im Vergleich zur Gesamtbevölkerung),
3. unqualifizierte und niedrigqualifizierte Erwerbstätige werden durch Facharbeiter verdrängt, die deren Tätigkeit unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus ausüben,
4. durch den Niedergang der Industrie kam es zu einem Abbau von Arbeitsplätze, die durch den Aufbau von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich nicht kompensiert wurden.

Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, speziell im industriellen Sektor, führte zu einer starken Konkurrenz der Bildungsschichten. In diesem Ausleseprozess wurden die höchst- und hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den weniger gut ausgebildeten vorgezogen, selbst wenn sie für die Tätigkeiten überqualifiziert waren.

Die Zugänge zum betrieblichen Arbeitsmarkt erfolgen zum großen Teil über erwerbbarere Merkmale wie Bildung und Berufsausbildung (Weymann 1987): „Ohne qualifizierenden Abschluss ist die berufliche Zukunft gänzlich verbaut“ (Beck 1986: 244). Deshalb sind weniger gut Ausgebildete eher von geringfügiger, unsicherer und oft wechselnder Beschäftigung berührt als besser qualifizierte Beschäftigte, und ihr Beschäftigungsrisiko ist vergleichsweise hoch. Sie sind häufiger von längeren Arbeitslosigkeitsphasen betroffen und verlieren gerade dadurch neue Beschäftigungsperspektiven (ebd.). Auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt mit zweistelligen Arbeitslosenquoten wird es für sie schwer, die knappen Beschäftigungspositionen zu bekommen und zu behalten. Grund dafür sind die bereits oben genannten, an Bildung, Ausbildung und ständiger Weiterbildung orientierten Zugänge zum Arbeitsmarkt. Wichtig ist dabei besonders der Aspekt der ständigen Weiterbildung, denn Weiterbildung hat für den Zugang zu sicheren Arbeitsplätzen einen enormen Bedeutungszuwachs erlangt (Krenn 1999: 74). Aber auch hier gibt es ungleiche Erfolgsaussichten bei unterschiedlichen Bildungsniveaus: So entwickelt sich Weiterbildung vor allem für bereits karriere- und erfolgsorientierte Erwerbspersonen als positives, förderndes Instrument: „*Weiterbildung, kompensatorisch konzipiert, wirkt faktisch kumulativ*“ (Weymann 1987: 6, Hervorhebung im Original).

Im Folgenden werden wir unsere erste These anhand unserer Befragten empirisch untersuchen: *Hohe Qualifikationen fördern objektive Sicherheit und unterstützen stabile Erwerbsverläufe.*

## **Wendeerfahrungen**

Eine hohe Qualifikation fördert objektive Sicherheit, dies gilt auch für unsere Befragten, obwohl man hier doch einige spezifisch ostdeutsche Entwicklungen mit einbeziehen muss. So waren in den Jahren nach der »Wende« viele gezwungen, sich neu zu orientieren. Besonders für die Berufsschulabsolventen schien dies mehrheitlich ein Problem darzustellen:

*„Na ja, Wandel eher nach der Wende, denn da hab ich ja erst mal nichts gehabt, und dann ging halt die Sucherei los, und das war gar nicht so einfach“ (50wldj).*

Viele mussten sich aufgrund des Verlustes ihres Arbeitsplatzes um- oder weiterbilden:

*„Ich bin es dann geblieben bis zur Wende. Dann bin ich arbeitslos geworden und habe dann eine Umschulung als Fremdsprachensekretärin gemacht“ (50wldj).*

Einige waren gezwungen, sich völlig umzuorientieren und neue Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren:

*„Also, ich war immer im selben Beruf tätig. Also bis zur Wende. Das waren ja auch nicht so viele Jahre, die ich da gehabt habe, doch die waren halt fest in der einen Position. Daran hätte sich auch wohl so nichts geändert, wenn nicht die Mauer gefallen wäre, denke ich jedenfalls. Ich bin nach der Wende dann zur Zeitarbeit gegangen und dann da auch geblieben“ (58wldj).*

Für andere bedeuteten die wirtschaftlichen Veränderungen schlicht einen Zusammenbruch ihrer gewohnten Arbeitsumgebung:

*„Das andere hat sich dann daraus ergeben, dass dann die Geschichte mit der Wende kam und dieses System, das bestand, die LPG, im Endeffekt zerbrochen ist“ (35mlpj).*

Der Unterschied zwischen den verschiedenen Qualifizierten war die Betroffenheit und der Umgang mit neuen Situationen. Als Chance oder Anstoß, etwas Neues zu machen, wurde die »Wende« mehrheitlich von den Hochschulabsolventen gesehen. Sie haben eher selbst ihren zukünftige Erwerbsverlauf geplant, sind z.B. einer Kündigung des Betriebes zuvorgekommen oder konnten mit einer Kündigung durch den Betrieb positiver umgehen:

*„Im Zuge der Wende der Geschehnisse hab ich dort gekündigt, aus persönlichen Gründen“ (20mhdj).*

*„Kurz nach Beendigung des Babyjahres 1989/90, das weiß ich jetzt nicht mehr genau, bekam ich meine Kündigung infolge Abwicklung dieser Firma, also die Abteilung wurde geschlossen. Es gab dann keine, oder das Kombinat wurde, wurde abgewickelt, es gab keine Kombinatleitung mehr. Damit war mein Job weg, was mir in dem Moment eine große Erleichterung war, weil ich diese Arbeit sowieso nicht wieder aufnehmen wollte“ (21whdj).*

*„Die Wende 1989, erinnere mich wie heute dran, war die größte Chance meines Lebens. Aber hat mich beruflich insofern nur verändert, als dass ich nun die Seiten gewechselt habe: von Ost nach West“ (22mhdj).*

## **Bedeutung von (Vor-)Bildung und Zusatzqualifikationen**

Durch gewollte Veränderungen waren die höher Qualifizierten dann auch besser in der Lage, erneut Stabilität zu erreichen. Man kann also sagen, dass die ostdeutschen Erwerbsverläufe bis auf wenige Ausnahmen zur Zeit der politischen »Wende« von 1989 und in den folgenden Jahren von Wechseln gekennzeichnet sind und zwar unabhängig von der Qualifikation. Es existieren aber deutliche Unterschiede in der Umsetzung neuer Erfahrungen und Realitäten. So konnten höher Qualifizierte ihre Vorbildung und ihre bereits praktisch gesammelten Erfahrungen in der Nachwendezeit besser verwerten:

*„Also wie schon gesagt, sie (Qualifikation) hat schon sehr geholfen, aber reichte nach der Wende allein nicht aus. Durch Weiterbildung auf verschiedenen Gebieten konnte sie zusammen mit den neuen Kenntnissen zur entscheidenden Grundlage für den Aufbau und Bestand der Firma werden“ (16mhda).*

*„Alle Stellen ... konnte ich nur bekommen aufgrund der Bildung, die ich hatte. Zunächst der Hochschulbildung und dann der Fortbildung, Angleichung des Wissens an die marktwirtschaftliche Situation“ (21whdj).*

In unseren Ergebnissen zeigt sich folglich, dass viele Befragte Weiterbildungen bzw. höhere Qualifikationsmaßnahmen absolviert haben, um einen stabileren Berufsverlauf zu erreichen. Man investierte in seine Bildung, nahm Zusatzqualifikationen auf sich, um mehr Chancen auf dem sehr instabilen Arbeitsmarkt zu bekommen:

*„Das ist natürlich klar, wir leben in einer Konsumgesellschaft, und es ist natürlich wichtig, ein gesichertes Leben beziehungsweise eine gesicherte Existenz zu haben. Und mit Hilfe eines Studium beziehungsweise mit einer höheren Qualifikation ist es einfach leichter möglich. Weil man auch viel besser auf dem Arbeitsmarkt dasteht. Man kriegt viel bessere Jobs und natürlich mit höherem Gehalt, natürlich ist das ein Aspekt“ (32mhpj).*

Besserqualifizierte profitieren von ihrer Bildung in Form sicherer Tätigkeiten.

### **3.5.2 Subjektive Orientierungen, abhängig vom Qualifikationsniveau**

Dass dies aber nicht zwangsläufig auch die Wünsche und Orientierungen der Hochschulabsolventen und der Lehrschulabsolventen sein müssen, werden wir zu untersuchen haben. So gehen wir von der These aus, dass eine hohe Qualifikation den Wunsch nach Flexibilität fördert, berufsfachlich Ausgebildete dagegen stabile und sichere Beschäftigungsverhältnisse wünschen. Die unterschiedlichen Orientierungen ergeben sich einerseits aus verschiedenen Aspirationen hinsichtlich des eigenen Berufslebens. So orientieren sich höher Qualifizierte an Erfolg, Selbstverwirklichung, Möglichkeiten der Weiterbildung und Weiterentwicklung im eigenen Tätigkeitsbereich. Auch inhaltliche Aspekte werden höher bewertet, wodurch die Be-

reitschaft steigt, bei Unzufriedenheit oder Perspektivlosigkeit den Arbeitsplatz zu wechseln. Berufsfachlich Qualifizierte besitzen dagegen eine ausgeprägtere materielle Wertorientierung, das heißt, wichtiger ist die stabile, permanente (wenn auch geringere) Entlohnung (Döhm/Jungkunz 1997). Inhaltliche Aspekte und Selbstverwirklichungswünsche treten in den Hintergrund, damit verbunden auch zukünftige Qualifikationswünsche, was sich dann wiederum bei Verlust des Arbeitsplatzes als Nachteil gegenüber Weiterbildungsaktiven herausstellen kann. Weiterbildung stellt nach Weymann gerade für karriereorientierte Personen ein nützliches Instrument dar. Eine bestimmte Vorbildung ist nötig, denn „gute Eingangssituationen bestimmen gute Erfolgs- und Verwertungsaussichten“ (Weymann 1987: 6). Es existieren also auch aufgrund von unterschiedlicher Vorbildung verschiedene Orientierungen an Sicherheit oder Flexibilität, welche gleichzeitig die zukünftigen Bildungswünsche lenken und somit wiederum Einfluss auf zukünftige Chancen im Erwerbsleben nehmen.

Neben den subjektiven Aspirationen spielen andererseits auch die objektiven Gegebenheiten eine wichtige Rolle. Wie eingangs erwähnt, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigeren Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt durch die angesprochenen Verdrängungsprozesse eine benachteiligte Stellung. Sie wechseln häufiger zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Durch die so erfahrenen Wechsel und damit verbundenen finanziellen Risiken sind sie bemüht, zukünftigen finanziellen Problemen durch eine sichere Erwerbstätigkeit aus dem Weg zu gehen. Die Entlohnungen dieser Tätigkeiten sind im unteren Spektrum des Gehaltsniveaus in Ostdeutschland angesiedelt. Demnach sind die niedriger Qualifizierten ständig um Sicherung ihrer materiellen Existenz bemüht. Die größere Nachfrage nach besser ausgebildeten Arbeitskräften ermöglicht diesen, öfter zu wechseln, verschiedene Tätigkeiten kennen zu lernen und ihren Marktwert zu steigern. Die objektive Sicherheit von höher Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt (siehe oben), und ihr höheres durchschnittliches Einkommensniveau ermöglicht ihnen eine größere Flexibilität als den geringer Qualifizierten. Letztere treffen auf unsichere Beschäftigung, orientieren sich jedoch eher an stabilen Berufsverläufen. Hinzu kommen finanzielle Ressourcen, die wahrscheinlich eher bei besser Qualifizierten in Form von Vermögen zu finden sind. Diese ermöglichen kurze Überbrückungszeiten auf der Suche nach einer den Ansprüchen entsprechenden Tätigkeit.

Zu untersuchen ist folglich unsere zweite These: *Niedrigere Qualifikationen begünstigen die Sicherheitsorientierung und den Wunsch nach Kontinuität im Erwerbsverlauf. Hohe Qualifikationen unterstützen den Wunsch nach Flexibilität.*

Unsere Frage wird sein: Wie sieht es hinsichtlich der Sicherheits- bzw. Flexibilitätsorientierung bei Lehrschul- und Hochschulabsolventen aus?

---

## Sicherheitsorientierungen der berufsfachlich Ausgebildeten

Betrachten wir zunächst die berufsfachlich Ausgebildeten unter unseren Befragten. Hier lässt sich unsere These der Sicherheitsorientierung eindeutig bestätigen, da besonders durch die problematische Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt kaum jemand freiwillig häufige Wechsel und Umorientierungen anstrebt:

*„Ja, normalerweise ist das schon sehr wichtig und wäre es schön, wenn man da von Stabilität reden könnte. Aber das ist ja seit der Wende bei mir nicht der Fall. Schön wäre es. Ich würde es begrüßen, aber, wie gesagt, die Illusion habe ich mir nehmen lassen. Es gibt keine Stabilität mehr, es ist vorbei“ (09wlda).*

*„In meinem Alter. Ich muss das bis zur Rente durchziehen, fertig, aus. Ich hab keine andere Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt“ (07mlpa).*

Bei vielen Befragten stehen materielle Orientierungen im Vordergrund, welche Unterbrechungen der Erwerbsphase kaum zulassen und somit den Wunsch nach beruflicher Stabilität prägen:

*„Die berufliche Stabilität ist mir halt wichtig, ist mir sehr wichtig, weil ich Kinder zu versorgen habe und mich also nicht immer wieder umstellen will. Und will auch nicht auf behördliche Hilfen angewiesen sein, sondern ich will schon auch das Gefühl haben, dass ich das auch alleine schaffe“ (50wldj).*

*„Ohne berufliche Stabilität ist kein Leben, ne. Also das heißt, nicht von staatlichen Dingen abhängig sein. Muss nicht sein“ (18mlpa).*

Bei einigen war außerdem die Angst bzw. Unsicherheit vor neuen Aufgaben, neuen Tätigkeitsfeldern zu erkennen. Sie brauchen die Routine und lehnen Wechsel aus persönlichen Gründen ab:

*„Aber ich denk mal schon, eine Stabilität ist, es hat irgendwie, relativ, wenn ich jetzt gezwungen wäre zu wechseln, dann würde ich diese Stabilität wieder anstreben in was anderem. Ich hab also kein Interesse daran, irgendwie ein Vierteljahr dies und ein Vierteljahr das zu machen. Weil, ich weiß nicht, das bringt, glaub ich, gar nichts. ... Da hab ich einfach zu viel Angst oder, ich weiß nicht, irgendwie Schiss davor, dann wieder aufzustehen und wieder was Neues anzufangen zu müssen und nicht zu wissen, wie es wird“ (23mldj).*

*„Wichtig ist für mich, dass ich überplanen kann, was ist nächsten Monat, was ist nächste Woche, oder was ist im nächsten Jahr. Man hat ja auch Ziele ... für die nächsten Jahre, so, was man verwirklichen kann, da ist es schon wichtig, für mich jedenfalls schon wichtig, eine Stabilität im Beruf zu haben“ (05mlpa).*

*„Eigentlich, sie ist entscheidend, weil, nur wenn ich weiß, ich hab eine berufliche Stabilität, kann ich meine Kraft und auch mein Ideenreichtum in diese Richtung einsetzen, in die berufliche Richtung. Wenn ich heute nicht weiß, ob es übermorgen den Arbeitsplatz noch gibt, dann werde ich das nicht tun, sondern werde mir was Stabileres suchen, so ungefähr, ja. Deswegen ist es allentscheidend für mich persönlich in dem Moment“ (40mla).*

### **Anforderungen an die Erwerbstätigkeit seitens der Hochschulabsolventen**

Für die Hochschulabsolventen haben wir festgestellt, dass sich unsere Ausgangsthese aufgrund der spezifischen Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht universell bestätigen lässt. Das heißt, die ostdeutschen höher Qualifizierten streben ebenfalls zum größten Teil sichere Erwerbsverläufe an. Der Unterschied zu den berufsfachlich Ausgebildeten besteht im Anspruch an die Tätigkeit. So betonen Höherqualifizierte oft die inhaltlichen Aspekte der Arbeit, die Weiterbildungsmöglichkeit und die Freude an der Tätigkeit.

*„Die Stabilität allein ist zwar ein Kriterium, wichtig ist dabei, ... dass berufliche Stabilität nicht in einer Einbahnstrasse mündet, das heißt also, dass man seinen Job hat und dann über Jahre hinweg auf der Stelle tritt. Für meine Begriffe ist es auch bedeutend, dass man sich auch bei beruflicher Stabilität fortbildet, sich weiterbildet, sich weiterqualifiziert. Und dass diese Stabilität sich auf einem höheren Niveau fortsetzen kann. Also, dass man jetzt Stabilität nicht gleichsetzt mit nur Job behalten, sondern dass da ein bisschen mehr dranhängt“ (44mhdj).*

*„Die Stabilität ist eingetreten 1999 ... und das hat bis jetzt nur Vorteile für mich gehabt. Erstens gefühlsmäßig, weil ich mich dort in der Arbeit sehr wohl fühle, weil ich mich in dem Bereich, in dem ich arbeite, wohl fühle, in dem Haus fühle ich mich wohl, die Kollegen sind nett, die Arbeit macht mir Spaß und die Arbeit bringt mich, zumindest bis jetzt, so lange bin ich noch nicht dort. Ich bin jetzt ein und ein reichliches Vierteljahr, knappes halbes Jahr dort. Hat mich bis jetzt schon weiter gebracht. Ich habe also dazu gelernt, ob es auf Dauer so sein wird, weiß ich nicht“ (21whdj).*

Sind die Anforderungen an die Qualität der Tätigkeit erfüllt, wünschen sich die höher qualifizierten Befragten den Fortbestand des aktuellen Arbeitsverhältnisses und streben keine Wechsel an. Damit bestätigt sich für die ostdeutschen Hochschulabsolventen nicht die geäußerte Vermutung einer aufstiegsorientierten Wechselbereitschaft.

### 3.5.3 Betriebsspezifische Qualifikationen

Neben den beiden bisher genannten Annahmen über die Auswirkungen von Qualifikation auf Sicherheit oder Unsicherheit des beruflichen Verlaufes (zum einen die Zusammenhänge zwischen Bildung und Beschäftigung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, zum anderen die Zusammenhänge zwischen Bildungsniveau und subjektiven Aspirationen und Orientierungen) wurde ein dritter Aspekt von Qualifikation untersucht: die betriebsspezifische Qualifikation und deren Auswirkung auf die Verweildauer im Betrieb. Wir gehen davon aus, dass eine lange Bindung an den Betrieb den Wunsch nach Stabilität und Kontinuität fördert. Eine lange Beschäftigung schafft betriebsspezifische Kenntnisse, die meist sehr eng mit den Arbeitsabläufen in der bekannten Firma verbunden sind und somit auch vordergründig nur dort verwendet werden können, das heißt, betriebsbezogene Qualifikationen sind auf dem freien Arbeitsmarkt nicht bzw. selten verwertbar. Die Aneignung von Bildung ist mit persönlichen Kosten verbunden (Zeitaufwand, Eingewöhnung in neue Betriebsabläufe, eventuelle anfängliche Erfahrungen des Scheiterns usw.). Diese Aufwendungen zur Bildung des eigenen Humankapitals (Becker 1975) binden den Menschen an den Betrieb und fördern den Wunsch nach Stabilität. Bei jedem Wechsel würden Qualifikationsvorteile wegfallen, welche unter Kosten für das Individuum angeeignet wurden. Hinzu kommt, das auf konkreten Erfahrungen beruhende Vertrauen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, welches zusätzlich den Wunsch nach Wechseln vermindert (Krenn 1999). Denn auch hier müsste bei einem Wechsel erst wieder Vertrauen und ein bestimmtes Arbeitsklima aufgebaut werden. Bei berufsfachlich qualifizierten dürften die genannten Aspekte überwiegen und deshalb eine stärkere Orientierung an Sicherheit bei langjähriger Beschäftigung entstehen lassen. Hochschulabsolventen, deren Orientierungen stärker auf Selbstverwirklichung gerichtet ist, neigen eher dazu, in ihrer beruflichen Fortentwicklung erforderlichenfalls Betriebswechsel in ihre Überlegungen einzubeziehen.

#### **Stabilitätsorientierung durch langjährige Betriebsbindung**

Dieser wichtige Punkt wurde erwartungsgemäß auch von vielen unserer Befragten angesprochen: die Vorteile einer langjährigen Beschäftigung. Damit sind wir bei unserer dritten zu untersuchenden These: *Betriebsspezifische Qualifikationen, beruhend auf langer Beschäftigung in einem Betrieb, fördern den Wunsch nach Stabilität bzw. vermindern den Wunsch nach Wechseln in andere Firmen.*

Die Frage lautet folglich: Fördert eine lange Betriebsbindung den Wunsch nach Sicherheit und Kontinuität des Arbeitsverhältnisses im bekannten Unternehmen?

Hier gibt es sehr heterogene Aussagen. Die einen lehnen langjährige Beschäftigungsverhältnisse als Routine ab, andere sehen durchaus Vorteile darin, streben keine Wechsel mehr an (bzw. hoffen, nicht zu einem solchen gezwungen zu werden):

*„Also man muss bestimmte Fähigkeiten ausbilden in der Arbeit, dazu braucht man vielleicht eine bestimmte Zeit der Stabilität, dass man die erst mal ausbilden kann, und das ist mindestens, also für meine Museumsarbeit, mindestens drei, vier Jahre, bis man bestimmte Dinge kann und dann eben positiv ist in der Routine“ (02mhda).*

*„Vorteile hat die Stabilität, dass man erst einmal finanziell abgesichert ist und das man eben sich, die Kollegen und die ganze Arbeit eben kennt dann, na. Das würde ich sagen als Hauptgrund. Das Stabile ist eben immer, der kurze Wechsel in andere Jobs ist auch nicht so toll, neue Leute wieder, und da hat man sich gerade so zurechtgefunden, eingearbeitet, dann wird man wieder entlassen. Das ist dann halt das Negative“ (13mlpa).*

Besonders die niedriger Qualifizierten lobten die Vorteile der Routine. Sie stellten ganz deutlich die Vorteile von bekannten Arbeitsabläufen heraus und sind zufrieden, ihre Kenntnisse jeden Tag aufs Neue anwenden zu können:

*„Das mach ich jeden Tag (Gabelstapler fahren). ... Und dass eben, wenn, wenn du jetzt kommissionierst sozusagen, du musst jetzt, anhand von Lieferscheinen musst du zusammenrechnen, wie viele Teile von das und das, jeder Auftrag, ne. Du kannst nicht hier einfach hier in das Regal, sondern du musst sagen, na ja, von dort brauche ich so und so viel Pakete für so und so viel, dass der Kunde das eben, ja, das genau stimmt und dass du nicht hier eine Pakung nimmst, wo bloß 20 drin sind statt 25. ... Klar, man macht natürlich auch mal Fehler in der Routine. Das bleibt nicht aus, macht jeder“ (13mlpa).*

Für sie sind folglich betriebsspezifische praktische Aneignungen sehr wichtig für ihre tägliche Arbeit, und sie wünschen sich, diese auch in der Zukunft anwenden zu können. Einige reflektieren dabei allerdings auch die Nachteile einer langen Verweildauer in einem Betrieb und erahnen Nachteile gegenüber Flexiblen, wenn sie zu einem Wechsel gezwungen würden:

*„Stabilität hat den Vorteil, dass man natürlich bequem sein kann, man muss sich nicht groß umstellen. Es ist ein Vorteil und ein Nachteil zugleich, natürlich auch, Vorteil natürlich auch, dass man sein Wissen in dieser Branche oder in dieser Richtung vertiefen kann, man muss nicht nur reinriechen und sich an was neues gewöhnen, hat aber eben auch den Nachteil, dass man faul wird und dass man natürlich gar nicht nach, nach außen guckt, was es noch so gibt, und ich denke mal, wenn es jetzt einen Einbruch käme, und ich müsste irgendwas ganz anderes machen, würde ich wahrscheinlich schlechter aussehen als manch anderer, der sowieso schon einen häufigeren Wechsel gewöhnt ist, denke ich“ (23mldj).*



Jedoch ist nicht allein die Qualifikation ausschlaggebend für den Wunsch nach Kontinuität im Arbeitsverhältnis, sondern auch Zufriedenheit mit dem betrieblichen Umfeld (vertraute Kollegen und gewohnte Arbeitsabläufe):

*„Aber ich würde schon gerne mit dem Team, mit dem ich jetzt zusammen arbeite, so würde ich gerne weiter arbeiten“ (41wlda).*

Es wird deutlich, dass man sich durch langjährige Tätigkeit mit dem Betrieb verbunden fühlt und die Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen innerhalb dieses Betriebes nutzt. Weiterbildungen können betriebsspezifisches Wissen vermitteln und somit stark an den Betrieb binden:

*„Da ich ja nun nichts anderes als diesen Betrieb kenne, jetzt mal so, habe ich ja momentan diese Wechsel nur in diesem Betrieb gemacht, aber von verschiedenen Positionen aus letztendlich. Und, sagen wir mal, von der Laborleiterin zur Verkaufsleiterin ist ja auch schon ein gewisser Weg, und auch Wechsel vom Aufgabengebiet her. Einen Wechsel aus der Firma heraus, da müsste schon viel passieren. Da müsste wirklich, da müsste ich wirklich sagen, ich komme hier absolut nicht mehr klar, mir gefällt meine Arbeit nicht mehr, und mir gefällt das ganze Umfeld nicht mehr mit den Kollegen, mit den Chefs und so, dann würde ich auch einen Wechsel aus dieser Firma heraus in einen anderen Betrieb anstreben. Aber ansonsten lieber einen Wechsel in der Firma, auf verschiedenen Positionen“ (38whpa).*

### **3.5.4 Fazit**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unterschiedliche Orientierungen an Flexibilität bzw. Stabilität im Erwerbsverlauf abhängig vom Qualifikationsniveau existieren. Die empirische Überprüfung hat die anfangs gewählte Unterscheidung in passiv erzwungene biographische Orientierung und aktiv gestaltende biographische Orientierung bestätigt. Die berufsfachlich Ausgebildeten finden sich eher in der ersten Gruppe, da sie etwas häufiger, bedingt durch die niedrigeren Qualifikationen und die damit verbundene geringere Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft, eine passive Sicherheitsorientierung entwickeln.

Die Hochschulabsolventen streben dagegen, trotz der speziellen und auch für sie nicht unproblematischen ostdeutschen Arbeitsmarktsituation, eine aktive Gestaltung ihrer Biographie an, nehmen zumindest nicht passiv arbeitsmarktbedingte Wechsel hin, sondern versuchen mehrheitlich, flexibel damit umzugehen. Für sie waren unfreiwillige Wechsel deshalb auch, zumindest im Nachhinein betrachtet, weniger schwierig zu bewältigen, da sie darin auch eine Chance sahen, sich beruflich zu verändern und etwas Neues zu beginnen.

## 3.6 Besitz

Besitz in Form von Vermögen und Hauseigentum kann als materielle Ressource, das heißt als Förderer einer aktiven Umsetzung eigener Flexibilitätsorientierungen dienen. Er stellt eine materielle Absicherung dar, vorausgesetzt Anteile von ihm sind frei verfügbar. Besitz kann aber auch in die entgegengesetzte Richtung als Restriktion wirken. Materielle Verpflichtungen (z.B. privat genutzter Hausbesitz) hemmen die aktive und flexible Gestaltung des Berufsverlaufes und wirken in Richtung passiv zurückhaltender Orientierungen. Inwieweit Besitz bei unseren Befragten hinsichtlich ihrer Orientierungen an Sicherheit oder Flexibilität einen Einfluss ausübt, soll im Folgenden anhand von Hauseigentum und Vermögen untersucht werden. Welche Auswirkungen hat Besitz als Ressource oder Restriktion auf die Orientierungen der ostdeutschen Erwerbstätigen hinsichtlich Aktivität oder Passivität?

### 3.6.1 Hauseigentum

Bei Immobilienbesitz als Ressource sind zwei Arten zu unterscheiden. Zum einen können Immobilien Einkommensquellen sein, nämlich immer dann, wenn sie nicht vom Eigentümer selbst genutzt werden. Mieteinnahmen dienen als zusätzliches Einkommen. Zum anderen muss man die Situation der Eigenheimbesitzer in Betracht ziehen. Sie können aus ihrem Besitz kein zusätzliches Einkommen schöpfen und sind im Gegensatz zu Eigentümern fremdgenutzter Immobilien räumlich sehr stark gebunden. Die materielle Ressource ist nicht frei verfügbar und kann bei einer Phase der Erwerbslosigkeit die Einkommenseinbußen nicht kompensieren. Hauseigentum<sup>6</sup> fördert eine passive, an Sicherheit orientierte Erwerbsbiographie. Besonders die räumliche Gebundenheit, aber auch ausstehende Kredite oder Umbaupläne, haben Auswirkungen auf die Sicherheits- bzw. Flexibilitätsorientierungen der Erwerbstätigen:

*„Wir haben zu Hause einen Bauernhof, und den möchte ich ihnen (den Kindern), ich sage mal, in einem bestmöglichen Zustand hinterlassen, und da habe ich noch ein bisschen daran zu tun, und da brauchen wir ein paar Mark. Und die kriege ich dann durch Arbeit“ (35mlpj).*

Etwas später führt der Befragte auf die Frage „Wie wichtig ist Ihnen berufliche Stabilität“ aus:

*„Für mich sehr wichtig. Ich könnte mir den Fall auch gar nicht vorstellen, dass es instabil ist. Das könnte ich mir gar nicht vorstellen, da hätte ich verloren“ (35mlpj).*

---

<sup>6</sup> In Ostdeutschland wiesen 1998 34% der Haushalte Immobilienbesitz, meist Wohneigentum, auf. Im Vergleich dazu besaßen 49% der westdeutschen Haushalte Immobilien (vgl. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2001: Materialien S. 90).

Neben den finanziellen Belastungen spielen aber auch andere Gründe für die räumliche und berufliche Immobilität eine Rolle. So führt der Traum vom eigenen Haus oder die enge Beziehung zum „Elternhaus“ zu einer passiven Orientierung. Die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln, die Berufskarriere aktiv zu gestalten, tritt in den Hintergrund:

*„Nur in dieser Richtung vielleicht unbedingt in B... bleiben wollte, weil wir ja das Haus und das Grundstück haben und deshalb auch die Arbeitsstelle unbedingt in R... unbedingt wollte und lange danach gesucht und gekämpft habe. Das wäre der einzige Besitz der ist, weil ich eben zu Hause bleiben wollte. Aber das ist schon ein Grund, ... dass ich in R... auch arbeite. Das ist der Grund, dass wir hier in B... leben, das Elternhaus übernehmen“ (36whdj).*

Eigenheimbesitz mindert folglich die Flexibilitätsorientierung und stellt somit eine Restriktion hinsichtlich einer selbstgestaltenden Erwerbsbiographie dar. Er verlangt Immobilität und fördert eine passive Sicherheitsorientierung, wie die Antworten der Befragten erkennen lassen. Besonders die nachteilige Situation am ostdeutschen Arbeitsmarkt verhindert Wechselwünsche bei Erwerbstätigen mit materiellen Verpflichtungen.

### 3.6.2 Vermögen

Übt Vermögen einen Einfluss auf die Berufsbiographie aus? Fördert verfügbares Vermögen eher passive, an Sicherheit orientierte, oder eher aktive, flexibilitätsorientierte Gestaltungsmuster ostdeutscher Erwerbstätiger? Zunächst sei die Vermögensverteilung in Ostdeutschland erwähnt: Das Nettogesamtvermögen beträgt in Ostdeutschland 88.000 DM pro Haushalt (in Westdeutschland 254.000 DM), das Bruttogeldvermögen wird mit 32.000 DM beziffert (gegenüber 71.000 DM in Westdeutschland) (vgl. 1. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2001). Die im Vergleich zu Westdeutschland schlechtere Vermögenslage der Ostdeutschen ergibt sich, weil „sie über Jahrzehnte viel schlechtere Chancen hatten, Wohlstand zu akkumulieren“ (Delhey/ Böhnke 1999: 30). Die Vermögensmenge und die Anzahl derer, die Vermögen besitzen, ist dementsprechend in unserer Untersuchung eher gering, jedoch übte vorhandenes Vermögen bei einigen Befragten einen Einfluss auf ihre Berufsbiographie aus. Verfügbares Vermögen bietet materielle Sicherheit und stellt in Zeiten der Umorientierung oder Arbeitssuche einen Ersatz für fehlendes Erwerbseinkommen dar:

*„Sicherlich hat man sich ein gewisses Polster geschaffen, von dem vorhin schon mal die Rede war. Von dem Polster lebt man jetzt in der Krise. So, mehr passiert da eigentlich nicht, hoffentlich kommen mal wieder bessere Zeiten, dass man den Berg mal wieder anfüllen kann“ (14mhdj).*

Vermögen schenkt seinem Besitzer Autonomie, ermöglicht ihm einen Raum individueller Freiheit (vgl. Schäfers 1995) und unterstützt dadurch eine aktive Handlungsorientierung.

*„Die Vermögensverhältnisse haben den beruflichen Verlauf bei mir positiv beeinflusst. ... Wären damals die materiellen Umstände nicht so gewesen, dass man sich sicher war, sein Leben über eine bestimmte Zeit weiter zu finanzieren, wäre als logische Alternative nur übrig geblieben, Zähne knirschend in die Veränderung der Arbeit einzustimmen, diese Arbeit zu machen und damit die Lohnfortzahlung zu gewährleisten“ (30mlda).*

Vermögen erbringt zusätzlich zum Erwerbseinkommen in Zeiten der Erwerbstätigkeit (also des Nichtverbrauchs von Vermögen) ein Vermögenseinkommen, das heißt, es reproduziert sich selbst und schafft somit Möglichkeiten in kurzen Phasen andere Einkommen zu ersetzen, zu ergänzen usw. ohne verbraucht zu werden. Allerdings ist hierfür eine gewisse Vermögensmenge nötig. Bei unseren Befragten diente Vermögen in der Nachwendezeit vor allem als Sicherheit und materielle Ressource, um sich selbständig zu machen:

*„Gut, wir müssen sagen, wir müssen sagen, gut, wir haben vor der Wende verdient, wir haben gespart, sparsam gelebt und wir haben zur, in die Wende rein hatten wir, hab ich einen Bekannten, damals in den Altbundesländern, kennen gelernt, der mich gut beraten hat, und ich die ersten drei Jahre aus wenig Ostgeld viel Westgeld gemacht hab. Und das hat mich an und für sich... Gut, dadurch konnte ich mir ein Berufsziel, also jetzt meine Selbständigkeit ohne finanzielle Außenmittel, hier also, man brauchte keinen Kredit oder irgendwas. Ich habe praktisch aus dem Stand raus mit meinem Kapital einen Betrieb gründen können“ (06mlpa).*

*„Ich selbst, wo wir den Schritt nun begangen haben hier nach der Wende, war im fünfzigsten Lebensjahr und hatte mir auch, in Führungsstrichen, ein bisschen was erspart, und das ganze Geld haben wir praktisch mit in den Betrieb reingesteckt und alles auf eine Karte gesetzt. ... Kredite mussten wir nehmen, aber das war zumindest jetzt auch von der Bank her eine gewisse Sicherheit, um überhaupt Kredite zu bekommen“ (10mlpa).*

Die Befragten konnten durch vorhandenes Vermögen in Zeiten der Unsicherheit aktiv ihre Ziele verwirklichen und somit ihren weiteren Berufsverlauf individuell gestalten. Das ihnen zur Verfügung stehende Vermögen diente als Rückhalt und ermöglichte, das vermeintliche Risiko einer Selbständigkeit während der Umbrüche auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt zu bewältigen.

### **3.6.3 Fazit**

Besitz kann in zwei konträre Richtungen wirken: Privat genutztes Hauseigentum schafft zum einen materielle Verpflichtungen (Hypotheken, Instandhaltungen usw.):

*„Und es ist jetzt nicht so, dass wir nichts haben, aber das wir nun große Bargeldsummen haben wir nicht. Wir haben einen großen Hof, ja, das ist aber mehr, wo man heutzutage immer mehr lassen muss, unsere große Sparkasse ist das“ (35mlpj).*

Zum anderen verursacht es räumliche Immobilität. Es fördert somit eine passive Sicherheitsorientierung, begründet vor allem auch durch die Situation auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Hinsichtlich des Erwerbsverlaufes stellt Hauseigentum eine Restriktion dar, die aber von den Befragten gern in Kauf genommen wird. Sie bewerten eine aktiv gestaltete Berufskarriere als zweitrangig.

Vermögen dagegen bietet einen materiellen Rückhalt, zeigt sich als Ressource. Es fördert die flexiblen Handlungsorientierungen und hat bei unserer Untersuchung vor allem die nach der »Wende« Selbständigen unterstützt bzw. den Schritt in die Selbständigkeit erst ermöglicht. Bei einem Befragten ermöglichten Vermögenswerte in Form von Immobilienbesitz die Erhaltung der Selbständigkeit:

*„Ich musste zum Beispiel – schönes Beispiel – ich musste vorheriges Jahr, da war ein großer Engpass gewesen, weil über 120.000 Mark Außenstände haben, da musste ich ein Haus verkaufen, also um das ausgleichen zu können und eben zu jonglieren bis eben diese Gelder da sind beziehungsweise das Mahnverfahren durch ist, mit allem Drum und Dran, bis ich an mein Geld herankomme. Also ohne Rückenhalt, ohne Eigenkapital oder Immobilienrückenthalt oder sonst irgendeinen Rückenhalt dann hätte es manchmal schlecht ausgesehen. Muss ich ganz ehrlich sagen“ (64mlpj).*

### 3.7 Alter

Der Begriff des Alters gehört zu jenen, die trotz (oder gerade wegen) ihrer häufigen umgangssprachlichen Benutzung auch wissenschaftlich oft genug diffus bleiben. Völlig losgelöst von Zusammenhängen bleiben Aussagen zum Alter ohne Inhalt und verorten ein Individuum allenfalls auf der biologischen Lebenslinie zwischen Geburt und Tod. Doch selbst in diesem Fall bedarf es der gesellschaftlichen Erfahrung, um etwa Zahlenangaben zum Alter interpretieren zu können. Erst auch dadurch gewinnen etwa Formulierungen vom »hohen Alter« ihre Aussagekraft, und ein Lebensende um das achtzigste Lebensjahr herum gilt als natürlich, während das gleiche Ereignis z.B. um das vierzigste Lebensjahr herum als ungewöhnlich eingestuft wird.

Gleichwohl erfolgt in der Regel sofort eine assoziative Einordnung von Altersangaben auch dann, wenn sie nur vermeintlich biologisch determiniert sind. Offensichtlich existieren in modernen Gesellschaften derartige naturalisierte gesellschaftliche Ordnungen (Elwert/ Kohli

1990; Kohli 1998) relativ unabhängig von der konkreten biologischen Befindlichkeit der Individuen. Statusübergänge sind nur sehr bedingt frei aushandelbar; sie sind vielmehr gesellschaftlich weitgehend normiert. Das Resultat wird in der Literatur als »institutionalisierter Lebenslauf« diskutiert (Kohli 1985; Sackmann 1998: 42ff.). So vollzieht sich zwar „der Lebenslauf ... in einer irreversiblen Verlaufslogik der Abfolge von Kindheit, Jugend, Erwachsensein und Alter“ (Kleemann u.a. 1999: 19). Wann jedoch das Ende der drei ersten Lebensphasen erreicht ist und der Übergang in die sich anschließende Phase stattfindet, unterliegt gesellschaftlichen Vorgaben. Diese Vorgaben jedoch sind ihrerseits nicht normiert. Sie können sich ausrichten entweder am linearen Alter und lassen damit individuelle biologische Befindlichkeiten weitgehend außer Acht (z.B. Schuleintritts- oder Renteneintrittsalter), oder sie orientieren sich an Vermutungen zur biologischen Reife und vernachlässigen damit das lineare Alter (z.B. Adoleszenz). Alter bzw. dessen Interpretation ist also ein wichtiges Kriterium für die gesellschaftliche Rollenstruktur.

### **3.7.1 Alter und Arbeitsmarkt**

Derartig institutionalisierte alters- bzw. entwicklungsbezogene Ein- oder Austrittszeitpunkte bzw. -phasen sind auch bedeutsam für die individuelle Beteiligung am Arbeitsmarkt. Das Erwerbsleben, also die arbeitsmarktliche Teilnahme wird gerahmt von wohlfahrtsstaatlich regulierten Bildungs- und Ruhestandsphasen (Sackmann 1998: 43). Vor allem das gesetzlich festgelegte Renteneintrittsalter ist angesichts angespannter Arbeitsmarktverhältnisse zu einem bedeutenden staatlichen Regulativ geworden (Kohli 1998: 8). Auf diese Schnittstellen<sup>7</sup> wird aber auch innerhalb des Arbeitsmarktes Bezug genommen, etwa wenn Arbeitgeber an jungen Beschäftigten interessiert sind, um personelle Investitionen rentabel zu gestalten oder wenn Karriereplanungen von Beschäftigten die Dauer bis zum Renteneintritt einbeziehen.

In unserem Forschungsprojekt geht es um subjektive Orientierungen von Erwerbspersonen bezüglich Stabilität und Flexibilität ihres Erwerbsverlaufes. Derartige Orientierungen müssen notwendig die eigene zeit- und altersbezogene Verortung reflektieren. Zugleich müssen vorhandene Kenntnisse über die altersspezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes mit in die Orientierungen und Handlungsstrategien einbezogen werden. Erst durch die Verbindung anderer individueller Eigenschaften (etwa Qualifikation, Geschlecht etc.) mit der Altersvariable

---

<sup>7</sup> In jüngster Zeit wird eine Aufweichung des normierten Lebenslaufes im Sinne einer De-Institutionalisierung diskutiert. In der Tat verlieren starre Altersschnittstellen an Bedeutung, zugunsten von Alterskorridoren, innerhalb derer Statuspassagen gesellschaftlich akzeptiert sind (z.B. durch eine Vielzahl von Sonderregelungen bezüglich des Renteneintritts, der nicht mehr notwendig erst mit Erreichen des 65. Lebensjahres erfolgen muss. Dennoch erfährt durch diese De-Institutionalisierung die grundlegende Dreiteilung des Lebenslaufes (noch nicht erwerbstätig, erwerbstätig, nicht mehr erwerbstätig) keine Änderung.

---

kann so die subjektive Bewertung von Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt sinnvoll erfolgen.

Dem gedanklichen Gerüst entsprechend, wonach Handlungsstrategien aktiv gestaltenden oder passiv bewahrenden Charakter haben können, wäre also zu fragen: Lassen sich hinsichtlich dieser Trennung Unterschiede herausarbeiten zwischen jüngeren und älteren Erwerbstätigen?

Vor diesem Hintergrund wurde das Sample hälftig aufgeteilt, wobei in einer Grobkategorisierung nach »jung« (25 bis 40) und »alt« (41 bis 55) unterschieden wurde. Das bedeutet, dass die jungen Befragten zum Zeitpunkt der »Wende« noch nicht oder gerade erst im Berufsleben standen, während die älteren Befragten bereits 1989/90 auf eine berufliche Karriere in der DDR zurückblicken konnten. Wenngleich gerade diese Zäsur die Untersuchung von Handlungsorientierungen interessant macht und durch das Ausmaß der Transformation binnen kürzester Zeit eine chronologische Abgrenzung im Sinne eines »Vorher/ Nachher« vergleichsweise unkompliziert ist, birgt sie zugleich aber auch ein gravierendes Problem: das Risiko der Vermischung von Kohorten- und Lebenslaufeffekt. Gleichmaßen plausibel ist nämlich, dass

- Kohorten, also Gruppen, die durch ein zeitlich gemeinsames Starterlebnis definiert sind (in unserem Fall die berufliche Sozialisation vor bzw. nach der »Wende«), ähnliche Handlungsmuster ausbilden (Kohorteneffekt) und dadurch eine generationale Einheit und Verbundenheit aufweisen (Mannheim 1964: 544) oder
- sich generell mit zunehmendem Alter Handlungsorientierungen ändern und verfestigen (Lebenslauf- oder Alterseffekt, vgl. dazu Esser 1996: 270)

Angesichts der nicht repräsentativen Zahl der von uns Befragten einerseits und der retrospektiv ausgerichteten Datenerfassung in Form einer Querschnitt-Studie andererseits dürfte es nur schwer gelingen, Unterschiede zwischen jung und alt mehrheitlich auf den einen oder anderen Effekt zurückzuführen. Gleichwohl gehen wir davon aus, dass ein gewisser Teil der Erklärung im Bereich des sogenannten Kohorteneffekts angesiedelt ist. Dadurch wird berücksichtigt, dass eine aktuelle Situation (etwa die Einführung marktwirtschaftlicher Strukturen in Ostdeutschland) in unterschiedlicher Weise auf Angehörige unterschiedlicher Kohorten wirkt. Akteure im jungen Lebensalter sollten dieser Überlegung zufolge eher in der Lage sein, Transformationserfahrungen zu verarbeiten. Älteren Akteuren werden hingegen mehr Infragestellungen vorheriger Entscheidungen (etwa in Bezug auf Bildung, Beruf, Familie) abverlangt, die im Sinne von Pfadabhängigkeiten restriktiv wirken und damit den aktuell gegebenen Entscheidungsspielraum erheblich einschränken können.

Somit stellt ein solch einschneidendes gesellschaftliches Ereignis wie die »Wende« 1989/90 vor allem die älteren Altersgruppen vor eine Reihe von Problemen. Die Handlungsorientierung der Älteren ist geprägt von Planung über kürzere Zeiträume, Bewusstheit der eigenen

Grenzen und eventuell abnehmendem körperlichen Wohlbefinden. Orientierungsmuster für die Zukunft werden durch die Erfahrung von Krise und Verlust brüchig, da Ältere über besonders wenig Spielraum zu einer aktiven Anpassung ihrer Lebenswege an die veränderten Rahmenbedingungen verfügen. Die Betroffenen können kaum an vergangene Ereignisse und Erfahrungen anknüpfen. Die in der DDR erworbene Bildung und Qualifikation verliert als Schutzfunktion vor Arbeitslosigkeit erheblich an Bedeutung. Das bis zur »Wende« akkumulierte qualifikatorische, soziale und kulturelle Kapital wird um- bzw. sogar entwertet. Strukturen, die im »alten« System zu gezielter Förderung und beruflich und sozial erstrebenswerten Positionen verholfen hatten, sind weggebrochen. Im Vergleich zu Jüngeren, die Arbeitslosigkeit teilweise durch Nutzung von Institutionen (etwa Wehrdienst, Erziehungsurlaub oder Studium) kompensieren können, haben Angehörige älterer Kohorten geringere Möglichkeiten, Alternativrollen einzunehmen. Hinzu kommt, dass sich für die Individuen mit zunehmendem Alter die Bedeutung persönlicher Anstrengungen für die berufliche Karriere immer mehr relativiert. So vermutet z.B. Esser (1996: 270) allgemein als gewichtige Alterseffekte zunehmende Gelassenheit, aber auch steigende Inflexibilität. Dies gilt zweifellos auch für subjektive berufliche Orientierungen.

Im Gegensatz dazu können gesellschaftliche Umbrüche wie der von 1989/90 vor allem für jüngere Altersgruppen chancenreiche Zeiten sein (Struck u.a. 1998). Sie können sich oftmals unbelasteter in die neue Gesellschaft einleben, da sie vergleichsweise geringere Festlegungen und Fehlinvestitionen zu kompensieren haben. Gleichzeitig steht ihnen mehr Zeit zur Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen zur Verfügung.

### **3.7.2 Alter und Handlungsorientierungen der Befragten**

Aussagen Jüngerer mit dem Tenor: „*Die Wende 1989, erinnere mich wie heute dran, war die größte Chance meines Lebens*“ (22mhdj) finden sich in unseren Interviews häufig. Das flexible Einstellen auf die neuen Bedingungen verlief in der Regel problemlos und wurde auch positiv bewertet:

„*Man konnte sich nach der Wende in seinem Beruf besser ausprobieren. Man hatte eben auch jetzt die gewissen Freiheiten in seinem Beruf, wo man doch hingegen in diesen stabilen Phasen sehr gebunden war*“ (36whdj).

Nicht selten wurde dabei explizit auf das geringe Alter eingegangen, durch das diese Flexibilität erst möglich war. Exemplarisch hierfür steht die Erinnerung eines 29-jährigen:

„*Die Situation ... na, wie gesagt, zur Wendezeit war halt der Sog in den Westen, und da hab ich mich halt angeschlossen. Ich war noch ziemlich jung, also ich denke mal nicht, wenn ich schon älter gewesen wäre, dass ich das in der Form gemacht hätte, aber andersrum bereue ich es auch nicht*“ (01mlpj).



---

Beschäftigte dieser Altersgruppe möchten erst einmal Erfahrungen sammeln und sich weiterqualifizieren. Sie fühlen sich den permanenten Bewegungen und neuen Forderungen aus dem Arbeitsleben durchaus gewachsen:

*„Und das Positivste war natürlich, dass man auch verschiedene Seiten kennen gelernt hat, eigentlich unterschiedliche Menschen in den Betrieben kennen gelernt hat, und dass man sich so eigentlich ausprobieren konnte. Das fand ich eigentlich ganz gut“ (17mlpj).*

Zugleich wächst mit zunehmenden Lebensalter der Wunsch nach Stabilität. Bereits während der ersten Berufsjahre verstetigen sich biographische Gestaltungsmuster, mit denen weitgehende Folgen für die weitere Berufsbiographie verbunden sind. Jugendliche sind zunehmend mit den Anforderungen einer aktiven Lebensplanung und Lebensführung belastet. Zwar werden inhaltliche Ansprüche nicht völlig obsolet, doch werden bereits in jungen Jahren Argumente wie finanzielle Absicherung bzw. Sicherung der Lebensgrundlage angeführt. Stabilität ermöglicht ein geregeltes Leben und eine verstärkte Konzentration auf das Privatleben, also z.B. Gründung bzw. Versorgung einer Familie:

*„Mir ist berufliche Stabilität genauso wichtig wie Familie, weil berufliche Stabilität ist ja die Voraussetzung für, dass es der Familie und einem persönlich auch gut geht“ (20mhdj).*

Die älteren Befragten haben sich in ihr Umfeld eingelebt und erfahren Wertschätzung aus dem Umgang mit ihrer Arbeit und den Kollegen. Lebenssinn entsteht aus dem gefestigten Ablauf. Ältere sind in ihren Lebenslaufinvestitionen und ihren Prägungen im Allgemeinen eindeutiger auf das Herkunftssystem DDR festgelegt. Befragt danach, ob sie sich berufliche Wechsel vorstellen könnte, antwortete eine 51-jährige Diplom-Ökonomin:

*„Freiwillig nicht. Aber man muss es tun, wenn man gezwungen ist. Also das hat sich geändert. Freiwillig geht heute niemand mehr aufs Glatteis und versucht es noch einmal. Wenn man jung ist, ist das was anderes“ (19whda).*

Eine wichtige Rolle spielen die aus der Stabilität resultierende finanzielle Sicherheit und Planbarkeit der Zukunft. Bei den Befragten zwischen 50 und 55 ist die Nähe zum Rentenalter ein dominierender Faktor. Sie sind kaum mehr bereit, die gefestigten Bahnen zu verlassen:

*„Ich würde erst einmal jetzt sehen, dass auf mein Alter brauche ich eine feste Arbeitsstelle. Mir nützt das nichts, dass ich heute dort bin, morgen dort. Aber ich brauche eine Arbeit, wo ich sage, ich könnte vielleicht noch zehn Jahre voll dabei sein. So, dass ich für meine Rente noch etwas eingebracht habe“ (11wlpa).*

### 3.7.3 Fazit

Die umfassende Neustrukturierung des Arbeitsmarktes in Ostdeutschland in den Jahren nach 1989 stellt sich insgesamt sowohl als Chance als auch als Risiko dar. In aller Regel haben sich die Befragten der Herausforderung gestellt, ihre aktuelle (subjektiv wahrgenommene) Verortung auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Erwartungen hinsichtlich der eigenen Berufslaufbahn abzugleichen. Dabei werden auch wichtige altersbezogene Sequenzen der persönlichen Biographie (etwa Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben, Familiengründung und Übergang in den Ruhestand) einbezogen und wirken somit handlungsstrukturierend. Abhängig vom Lebensalter ergeben sich hierbei jeweils spezifische Muster. Jüngere sind im Allgemeinen motivierter in ihrem Engagement als Ältere. Sie müssen sich ihren Platz im Statusgefüge erst schaffen und stehen auch erst am Anfang ihrer Familienplanung. Ausprobieren, Selbstfinden und persönliche Weiterentwicklung durch flexible Beschäftigung bestimmen diese Phase der Berufsbiographie. Es überwiegen somit aktiv gestaltende Handlungsorientierungen. Demgegenüber gibt es nach Auswertung der Interviews Hinweise darauf, dass auch bei unseren Befragten Ältere (insbesondere in der Altersgruppe 45 bis 50 Jahre) in ihren Lebenslaufinvestitionen und in ihren Prägungen eindeutiger auf das Herkunftssystem DDR festgelegt sind. Sie streben eher Statusstabilität an und stellen vor allem die Risiken und damit verbundenen Entstabilisierungszwänge des Arbeitsmarktes ins Zentrum ihrer Einschätzung.

Relativ losgelöst von den vorgefundenen arbeitsmarktlichen Gegebenheiten und der eigenen Verortung gilt insgesamt eine Ausrichtung auf einen stabilen Erwerbsverlauf bzw. die Tätigkeit in einem festen Beschäftigungsverhältnis in beiden untersuchten Altersgruppen als Garant für eine sichere Lebensperspektive, wobei hier vordergründig mit finanzieller Absicherung argumentiert wird.

## 3.8 Geschlecht und Familie

Arbeitsmärkte sind in allen entwickelten Industrieländern geschlechtsspezifisch segmentiert. Daran hat sich seit der »Wende« 1989/90 auch in Deutschland nichts geändert. Doch mit dem ostdeutschen Systemumbruch haben sich die Bedingungen und der Stellenwert des Arbeitsmarktes – wie in den vorangegangenen Ausführungen veranschaulicht – für verschiedene Gruppen gewandelt. Im Zentrum dieses Kapitels steht die Frage, wie die veränderten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt die Geschlechterspezifika der Erwerbsverläufe beeinflussen haben. Dabei geht es insbesondere darum, wie dies von den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wahrgenommen, beurteilt und in das eigene Leben integriert wird. Es wird untersucht, welche Unterschiede sich im Vergleich zu DDR-Zeiten für Männer und Frauen insgesamt ergeben haben und welche Rolle die eigene Familie inzwischen für die jeweilige Berufsbiographie spielt. Es sollen Ursachen für alternative Erwerbsmodelle und Le-

bensoptionen von ostdeutschen Männern und Frauen genannt werden. Dabei lautet die Leitfrage, ob die weniger an Erwerbskarrieren orientierte Lebensweise Ausdruck einer passiven Haltung im Kontext der insbesondere für Frauen erschwerten Arbeitsmarktbedingungen sind.

### 3.8.1 Präferenzen

Entscheidungen über den Beruf, die Ausbildung, die Kinderzahl usw. können nicht nur, sie müssen heute getroffen werden, und keiner kann diese Entscheidungen einem anderen letztlich abnehmen (Beck 1983: 58f). Individuelle Entscheidungen finden aber unter Bedingungen statt, die durch den Makrokontext geprägt sind (Heintz 1997: 18). Es gilt also, Wünsche, Ziele, Orientierungen und reale Möglichkeiten miteinander in Beziehung zu setzen.

Viele der befragten Frauen äußern sich dahingehend, dass sie sich selbst wünschten, aufgrund der Kindererziehung wenigstens zeitweise aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Sie waren daher auch mit der von ihnen selbst geschaffenen Situation zufrieden:

*„Ich wollte auf jeden Fall Kinder haben. Und das stand immer im Vordergrund, nicht die berufliche Karriere, sondern Familie und Kind stand immer im Vordergrund. ... Die Familie geht vor allem, damit ist alles gesagt“ (09wlda).*

*„Als meine Kinder klein waren, wollte ich auf keinen Fall arbeiten, sondern ich denke, dass ich die Kinder nicht bekommen habe, um sie mit einem Jahr in die Krippe zu geben. Ich wollte also nie, bevor die Kinder im Kindergarten sind, wieder anfangen zu arbeiten. Mittlerweile sind die Kinder größer, selbständiger, und ich bin froh drüber, weil mir das viel Freiheit gibt, mich persönlich zu entwickeln, sowohl was den Beruf betrifft, als auch was mich persönlich betrifft“ (21whdj).*

Die Selbstverständlichkeit der Orientierung des Erwerbsverlaufes an der Familiengründung spiegelt sich bei den Frauen oftmals wider in den Unterbrechungen zur Erziehungszeit der Kinder:

*„Na, die Ausbildung hab ich dann von '71 bis '74 gemacht, als staatliche Krankenschwester, dann hab ich ein Kind gekriegt, die Antje, dann war ich ein Jahr zu Hause, dann zwei Jahre im urologischen OP gearbeitet, dann hab ich Ines gekriegt '77, dann war ich wieder ein Jahr zu Hause, dann bin ich in den septischen ambulanten OP gegangen von '79 bis '80, und von '80 bis '82 hab ich eine Qualifizierung zum OP gemacht, und im OP hab ich dann gearbeitet zwei Jahre bis '84, und dann bin ich auf den Rettungswagen gegangen, und da bin ich geblieben bis Christian geboren wurde, '87. '87 kam Christian, da war ich dann aber fast drei Jahre zu Hause und bin 1990 nach L... ja richtig gezogen und hab dann hier ein Jahr in der P... gearbeitet in der Unfallstelle, und dann kam die Wende und dann in den Altenpflegeberuf“ (54wlda).*

*„Ich wollte zu Hause bleiben mit meinem Kind, bis es drei ist und in den Kindergarten gehen kann. Als meine Tochter zwei Jahre alt war oder knapp zwei Jahre alt war, wurde mein Sohn geboren, mit dem ich weitere, also drei, Jahre zu Hause geblieben bin. Ich war also insgesamt fünf Jahre zu Hause mit meinen Kindern, bis der Sohn in den Kindergarten gekommen ist“ (21whdj).*

Es bleibt festzuhalten, dass sich diese Frauen selbst dafür entschieden haben, nicht zu arbeiten, bis ihre Kinder älter waren. Je länger die Frauen dem Erwerbsprozess fern bleiben, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg, denn der Ausstieg aus dem Arbeitsprozess geht einher mit dem Verlust an Humankapital (Sackmann u.a. 1996: 15). Nachteile, die sich durch die häufige oder lange Erwerbsunterbrechung ergeben, liegen klar auf der Hand: weniger Verdienst in Folge geringerer Berufserfahrung, weniger Fortbildungen, zeitweise finanzielle Abhängigkeit vom Partner oder von staatlichen Institutionen, schlechtere Renten usw.

Dennoch wird deutlich, dass Frauen, die sich Kinder wünschen oder Kinder haben, dafür ihre Arbeit bereitwillig unterbrechen bzw. sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Denn die Familie ist ihnen wichtiger als eine berufliche Karriere.

*„Na ja, eine große Bedeutung, sonst hätte ich keine Kinder und wäre auch nicht verheiratet. Und wie gesagt, wenn ich die Kinder nicht hätte, hätte ich sicher Karriere gemacht, aber so gefällt mir mein Leben besser, denke ich, und also will ich nicht so eine Jet-Set-Ziege sein“ (57whdj).*

Lediglich ein einziger der befragten Männer hat – zu DDR-Zeiten – eine dreimonatige Erziehungszeit in Anspruch genommen, wobei deutlich wird, dass er diesen Schritt nicht unternommen hätte, wenn sich daraus finanzielle Nachteile ergeben hätten:

*„Ich hab zum Beispiel ein Vierteljahr Pflege des Kindes gemacht. Ich bin ein Vierteljahr zu Hause geblieben mit meinem Sohn. Und habe zum Schluss nicht einen Pfennig eingebüßt finanziell. Zu Ostzeiten, ja gut, aber das ist ja jetzt nicht mehr der Fall. ... Es war also so richtig wie ein bezahlter Urlaub, drei Monate mit dem Kind. War eine schöne Zeit. Aber es hat mich nicht beeinflusst, irgendwo betrieblich oder irgendwo auf Arbeit. Das kann man ja jetzt nicht mehr so sehen. ... Wenn wir jetzt Kinder haben würden, müsste man es sich überlegen. ... Denn das, was wir jetzt haben, hätte uns viel Geld gekostet“ (06mlpa).*

### **3.8.2 Geschlechterverhältnis**

Das Verhältnis der Geschlechter variiert mit den historischen Bedingungen. Gesellschaftlich relevant sind letztlich immer *Männerbilder* und *Frauenbilder* (Huf, 1998: 190). In der DDR gab es ein von dem heutigen verschiedenes Bild der Berufsrolle der Frau: Frauenerwerbstätigkeit wurde staatlich gewünscht, wirtschaftlich benötigt und dementsprechend gefördert. Ende der 80er Jahre waren mehr als 90% der Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig oder

---

absolvierten ein Studium oder eine Lehre. In der BRD lag die Erwerbsquote der Frauen weit darunter. Das Qualifikationsniveau der Frauen war in der DDR vergleichsweise hoch, Führungspositionen hatten jedoch in beiden Landeshälften überwiegend Männer inne. Genauso waren geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zu Ungunsten der Frauen zu verzeichnen. Es soll hier betont werden, dass in der DDR drei Viertel der Hausarbeit von – voll berufstätigen – Frauen erledigt wurde, der Wunsch nach Teilzeitarbeit war höher als es möglich war.<sup>8</sup> In der DDR sollte die »doppelte Orientierung« der Frauen gewährleistet werden, was bedeutete, dass sich Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren lassen sollten – allerdings ging dies zu Lasten der damit doppelt belasteten Frauen. Seit den 70er Jahren war die Kinderbetreuung überall gesichert, doch fast alle sozialpolitischen Entscheidungen richteten sich an die Frauen, so dass in den Köpfen der Menschen weiterhin verfestigt wurde, dass die Frauen für eben diese Aufgaben zuständig seien; die Erhaltung des Status quo war damit gesichert. Daran hat sich auch nach der »Wende« nichts geändert:

*„Wenn man Familie hat und kleine Kinder, ist man doch in einer gewissen Hinsicht, ich will nicht sagen begrenzt, aber doch, na ja, es geht manches halt einfach nicht so geradlinig, obwohl es damals ein bisschen einfacher war als heute. Ich will nicht sagen, dass mein Mann mich in meiner beruflichen Entwicklung unterstützt hat, jetzt mal. Also, diese Doppelbelastung Familie und Beruf, die hatte ich absolut, wie viele andere auch“ (38whpa).*

*„Für jemand, der beruflich was erreichen will, ... für eine Frau viel schwerer als für einen Mann. Wenn eine Frau beruflich was erreichen will, und damit meine ich jetzt nicht irgendwie den Produktionsbereich, sondern irgendeine Leitungsebene, sich was aufbauen möchte, dann ist sie auf jeden Fall benachteiligt, wenn sie Kinder hat und sich um diese kümmern muss. Und beim Mann spielt es eh keine Rolle. ... Bei den meisten nicht“ (43whpa).*

---

<sup>8</sup> Teilzeitarbeit musste begründet und genehmigt werden. In manchen Berufen war sie nicht möglich. In der BRD waren es zu 70% Mütter mit Kindern im Haushalt, die sich für die Teilzeittbeschäftigungsform entschieden; in der DDR waren es Ende der 80er Jahre vor allem die über 50jährigen Frauen.

Der Wunsch des Partners beeinflusst die eigenen Präferenzen bzw. entscheidet mit darüber, wie die innerfamiliäre Arbeit aufgeteilt wird. Die meisten Männer akzeptieren heute die Berufstätigkeit ihrer Frauen. Allerdings wandelt sich das Bild, wenn man in den Blick nimmt, wie es aussieht, wenn kleine Kinder zu versorgen sind:

*„Bin dann drei Jahre zu Hause geblieben mit dem Baby, was auch mein Mann gefördert hat, er hat gesagt, wenn wir uns ein Kind anschaffen, dann bleibst du auch zu Hause“ (56wlda).*

Wenn die Kinder in die Schule kommen, steigt die Chance der Wiederaufnahme einer Arbeit für die Frauen (Sackmann u.a. 1996: 24), das bedeutet, Frauen ist es wichtig, sich nach einer Familienphase wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren:

*„Also ich möchte mich schon irgendwo verwirklichen, also jetzt will ich nicht nur zu Hause sitzen und warten, dass meine Kinder und mein Mann irgendwann nach Hause kommen. Ich möchte mich schon irgendwie verwirklichen und eigentlich auch meiner Bildung entsprechend, aber das ist halt schwer“ (57whdj).*

*„Die Familie ist mir sehr wichtig, Kinder sind mir sehr wichtig, sie gehören für mich zur Familie, und ich sagte bereits, dass die Arbeit für mich wichtig ist, dass sie eine große Rolle in meinem Leben spielt, und ich könnte mir nicht vorstellen, ohne Arbeit zu sein. Der Beruf ist mir wichtig, wie bereits gesagt, er gibt mir eine Sicherheit, eine wirtschaftliche Sicherheit. ... Der Beruf gibt mir die Möglichkeit dazu, meine Selbständigkeit auch notfalls alleine durchsetzen zu können“ (02whda).*

Hervorgehoben werden soll hier, dass die Bereitwilligkeit der Frauen, sich auf alternative Arbeitsverhältnisse einzulassen, die Männer von einer stärkeren Beteiligung innerhalb der Familie befreit. Frauen bewerten den Beruf vor allem nach inhaltlichen und aufgabenbezogenen Punkten und dem Betriebsklima.

*„Eigentlich ist es, ich arbeite sehr gern. Man spürt, man wird gebraucht. Man fühlt sich bestätigt. Es erhält einem die Spannkraft. Natürlich hat man manchmal nicht so viel Lust, aber es überwindet den inneren Schweinehund, man wird nicht träge“ (19whda).*

Männer bewerten ihren Job häufig nach der Einkommenshöhe, tariflichen Einordnungen und Aufstiegschancen. Außerdem verfolgen sie konsequenter eine Karriereorientierung:

*„Ich denke mal, es ist sehr wichtig, sich ein berufliches Ziel zu stecken, weil eigentlich der Beruf das Leben bestimmt, und da sollte man in den ersten Jahren Erfahrungen sammeln, aber ab einem bestimmten Zeitpunkt eine klare Linie haben und diese dann auch konsequent verfolgen, also von daher ist das, Beruf, die berufliche Entwicklung, wichtig“ (01mlpj).*

Männer wünschen sich überwiegend eine Familie und übernehmen dabei vor allem die Rolle eines »Ernährers«:

*„Kinder sind schon wichtig, dass man weiß, wofür man überhaupt arbeitet. ... Na, die Kinder müssen schon einiges an Verständnis aufbringen, wollen wir mal so sagen, weil ... die Freizeit ist sehr beschränkt, und da müssen die Kinder schon damit klar kommen“ (05mlpa).*

Kommt es zu einer Familienbildung, dann wünschen sich die von uns interviewten Männer und Frauen stabile Erwerbsverläufe. Insbesondere Männer verbinden dies explizit mit der Absicherung ihrer Familie:

*„Der Beruf ist die Existenzgrundlage für mich und meine Familie“ (16mhda).*

*„Stabilität hat den Vorteil, dass man, wenn man verheiratet ist und eine Familie hat, muss man ja erst mal eine gesicherte Existenz nachweisen und sich darum kümmern“ (20mhdj).*

Die knappe Antwort eines Mannes auf die Frage, wie wichtig ihm berufliche Stabilität sei,

*„als Familienvater sehr wichtig“ (16mhda)*

wird ergänzt durch die Antwort auf die Frage, wann ein Wechsel vorstellbar wäre:

*„Wechsel kommt für mich nur in Frage, wenn sich bestimmte Komponenten innerhalb meines Berufszweiges so verändern, dass meine Existenz beziehungsweise die meiner Familie gefährdet ist, dann würde ich in eine andere Branche wechseln“ (16mhda).*

Dabei wird zwar bedauert, wenn die ausgeübte Tätigkeit nicht gefällt, doch es gilt in erster Linie, die Familie zu versorgen:

*„Na, der (Beruf) hat eigentlich eine große Bedeutung gehabt bis vor Kurzem, weil das, was ich zur Zeit mache, ist ... das dient erst mal dazu, um meine Familie zu ernähren, aber das, was ich vorher zehn Jahre gemacht hab, das war doch schon mit meinen persönlichen Interessen ziemlich in Einklang zu bringen und hat sich deshalb auch positiv auf das Ganze, die ganze Lebenseinstellung ausgewirkt. ... Ich weiß auch ganz genau, ich könnte auch eine Tätigkeit machen, die mir nicht so einen Spaß macht, aber ich mach die halt doch“ (20mhdj).*

Die Aussagen machen deutlich, dass sich keine echte Alternative für die Männer ergibt. Sie fühlen sich verantwortlich dafür, regelmäßig ein gesichertes Gehalt zu bekommen, da ihre Familie davon abhängig ist. Ein zeitweiliger Ausstieg kommt damit nicht in Frage, jedenfalls dann nicht, wenn damit insgesamt Einkommenseinbußen verbunden wären. Frauen hingegen äußern fast immer *auch* den Wunsch, dass der ausgeübte Job Spaß machen sollte. Auf die Frage, welche Bedeutung der Beruf bzw. die berufliche Tätigkeit für sie habe, ist die folgende Antwort typisch:

*„Ja, der Beruf hat insofern Bedeutung für mich, dass es eine Arbeit ist, die mir großen Spaß macht“ (21whdj).*

Deutlich wird durchaus, dass Frauen, die als Alleinerziehende Kinder zu versorgen haben, verstärkt die finanzielle Absicherung schätzen, sie sind jedoch auch darauf angewiesen; dennoch bedauern sie es sehr, wenn die Arbeit ihnen nicht wirklich gut gefällt.

*„Oh, die stabilen Phasen hatten Vorteile. Der Vorteil war die wirtschaftliche Absicherung, ja, das war eigentlich der größte Vorteil, so diese Abgesichertheit. Und der Nachteil, ja, das ist halt auch ziemlich öde und langweilig, halt keine Arbeit, die mich so richtig erfüllt hat. Ich habe auch mal gedacht, dass ich was anderes hätte machen sollen, wenn ich denn dann die Energie dazu gefunden hätte, aber ich hatte halt damals auch schon ein Kind und so“ (50wldj).*

*„Die berufliche Stabilität ist mir halt wichtig, ist mir sehr wichtig, weil ich Kinder zu versorgen habe und mich nicht immer wieder umstellen will. Und ich will auch nicht auf behördliche Hilfen angewiesen sein, sondern ich will schon auch das Gefühl haben, dass ich das auch alleine schaffe“ (50wldj).*

Die Einkommensdifferenzen beim Geschlechtervergleich erklären, warum Frauen eher geneigt sind, Erziehungszeit zu nehmen als Männer: Männer verdienen nicht weniger, wenn sie Vater sind und ein neues Arbeitsverhältnis eingehen. Die Vaterrolle nimmt entweder gar keinen Einfluss oder ihr Gehalt steigt sogar; Mütter verdienen weniger – insbesondere dann, wenn sie verheiratet sind. Die Gründe, weshalb Mütter schlechter bezahlt werden, variieren: Sie erhalten unter anderem dann ein geringeres Gehalt, wenn sie aufgrund einer längeren Babypause bei einer Wiedereingliederung weniger Arbeitserfahrung nachweisen können. Teilweise lehnen sie besser bezahlte Jobs ab, wenn sie stattdessen eine „mütterfreundliche“ Stelle bekommen können.<sup>9</sup> Verheiratete Männer verdienen im statistischen Durchschnitt mehr als unverheiratete, bei den Frauen ist es umgekehrt (Heintz 1997: 22).

### **3.8.3 Fazit**

Ziel dieses Beitrages war es, zunächst geschlechtsspezifische Familienorientierungen und Rollenverständnisse zu untersuchen. Bei den von uns analysierten Interviews trat dabei zu Tage, dass es zwischen Männern und Frauen teilweise erhebliche Unterschiede hinsichtlich der eigenen Funktion im Familiengefüge gibt. Bei grundsätzlich ähnlicher Basis – der hohen Wertschätzung von Familie als lebenssinnstiftendes Element – verorten Frauen und Männer ihre Aufgabe in jeweils getrennten Bereichen. Männer sehen sich vorrangig in der Verant-

---

<sup>9</sup> Das heißt, sie bevorzugen eine Teilzeitarbeitsstelle oder einen Job, der auch von zu Hause aus erledigt werden kann, eine Arbeit, bei der das Wochenende immer frei ist usw.



---

wortung für die materielle Sicherung ihrer (Kern-)Familie und begründen aus dieser Verpflichtung heraus ihre starke Erwerbsorientierung. Frauen hingegen übernehmen in der Regel den überwiegenden Teil der Familienarbeit und sind seltener bereit, diesen Teil ihres Lebensentwurfs den Bedingungen am Arbeitsmarkt unterzuordnen. Jedoch zeigt sich auch, dass ein völliger, das heißt dauerhafter Verzicht auf Erwerbsarbeit für keine der von uns befragten Frauen eine Alternative darstellt.

Diese Unterschiede verdeutlichen die in der Bundesrepublik Deutschland etablierten Frauen- und Männerbilder. Ein Verweis auf die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in der DDR kann diese Feststellung nur bedingt entkräften, da die familiäre Aufgabenteilung und das gesellschaftliche geschlechtsbezogene Rollenverständnis auch in der DDR hauptsächlich den Frauen den »Arbeitsplatz Familie« zuwies. Im zeitlichen Vergleich zwischen DDR und vereinigter Bundesrepublik lässt sich somit zunächst feststellen, dass ein grundlegender Wandel von Frauen- und Männerbildern in Bezug auf Familien- und Haushaltsleistungen kaum stattgefunden hat.

Gleichwohl lässt sich eine konvergente Tendenz absehen: Während in den alten Bundesländern die weibliche Erwerbsarbeit seit Jahrzehnten signifikant ansteigt, sinkt sie in den neuen Bundesländern ausgehend vom hohen DDR-Niveau und entschärft damit das permanente Vereinbarkeitsdilemma von Beruf und Familie (Nickel 1992: 47). Dies wird auch in unseren Interviews deutlich: Nicht die Aufgabe der Erwerbsarbeit, sondern die Anpassung an familiäre Orientierungen und Verpflichtungen sind für ostdeutsche Frauen mit Familie handlungsleitend. Das Beschäftigungsverhältnis sollte dabei weniger karrierebezogenen als inhaltlichen Ansprüchen genügen und (insbesondere bei Alleinerziehenden) materielle Sicherheit generieren. Eine Benachteiligung der Familie durch Erwerbsarbeit oder die Delegation von Familienarbeit soll dabei weitgehend vermieden werden.

Worauf ist diese im Vergleich zur DDR zunehmende Konzentration auf Familienarbeit und abnehmende Erwerbsorientierung von Frauen zurückzuführen? Aus den Interviews wird deutlich, dass das Eingehen auf atypische Beschäftigungsverhältnisse durchaus den Vorstellungen der befragten Frauen entspricht. Ein (vorübergehender) Rückzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt aufgrund von Erziehungszeiten wird in der Regel an einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben gekoppelt. Insofern scheinen sich Frauen trotz angespannter Arbeitsmarktlage nicht auf passive Positionen, das heißt die vollständige Aufgabe von Erwerbsarbeit, zurückzuziehen. Vielmehr erfolgt eine aktive Anpassung und Angleichung von Familienorientierung und Arbeitsmarktteilnahme. Die Folge ist insgesamt eine Ausdifferenzierung und Pluralisierung von Lebensmustern, die längere Berufsunterbrechungen und zeitlich reduzierte Beschäftigungsverhältnisse einschließen (Schenk/ Schlegel 1993: 381). Dadurch sind Frauen sowohl besonders geeignet für als auch besonders interessiert an Erwerbsmodellen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Gerade Teilzeitbeschäftigungen können hierbei betrachtet werden als

Kompromiss zwischen Familien- und Haushaltsorientierung einerseits und Erwerbsneigung und -beteiligung andererseits (Kreckel 1995: 492).

Zugleich sind Frauen damit jedoch auch besonders anfällig für Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, wie geringere Einstellungschancen oder Einkommensdifferenzen zeigen. Die uns vorliegenden Daten lassen keinen Schluss darüber zu, ob die starke weibliche Familienorientierung zu den beschriebenen arbeitsmarktlichen Benachteiligungen führt oder ob umgekehrt die weitverbreitete Schlechterstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt die Zunahme der Familienorientierung fördert. Träfe letzteres zu, so würde dies auf eine tendenzielle Passivierung von Frauen hindeuten. Dieser Aspekt sollte in zukünftigen Untersuchungen verstärkt berücksichtigt werden.

---

## 4. Bewältigungsstrategien – Eine Zusammenfassung

In den bisherigen Abschnitten lag der Schwerpunkt in der Untersuchung einzelner Einflussfaktoren (wie Institutionen, Qualifikationen, Alter etc.) auf Möglichkeiten, aktive oder passive berufliche Bewältigungsstrategien auszubilden. In diesem Abschnitt sollen die Ergebnisse zusammengefasst werden.

Zu diesem Zweck soll zunächst versucht werden, eine einfache Typologie dieser berufsbiographischen Sicherheits- oder Flexibilitätsstrategien zu entwickeln. Hierfür wurden alle Interviews noch einmal durchgängig in Bezug auf aktive oder passive Handlungsorientierungen ausgewertet. Daran anschließend werden in einem zweiten Teil die Gesamtergebnisse der Untersuchung im Hinblick auf die Charakterisierung aktiver und passiver Bewältigungsstrategien vorgestellt.

### 4.1 Empirische Typen berufsbiographischer Bewältigungsstrategien

Durch den Umbruch des politischen und ökonomischen Systems in den neuen Bundesländern wurde die Geschichte und die damit verbundene Kontinuität der Individuen unterbrochen. Die Selbstverständlichkeit einer Erwerbstätigkeit sowie viele – häufig über Betriebe organisierte – gesellschaftliche, das heißt kulturelle, soziale und sozialpolitische Beziehungen und Aktivitäten brachen zusammen. Um die vielfach neuen und unbekannteren gesellschaftlichen Verhältnisse zu bewältigen, bedurfte es einer aktiven Anstrengung der Individuen. In den vorangegangenen Abschnitten wurden eine Reihe von individuellen Merkmalen und Kontextfaktoren untersucht, die als Ressourcen, Restriktionen oder Gelegenheitsstrukturen eine aktive Bewältigung unterstützt oder behindert haben. Die Frage dieser kurzen abschließenden Betrachtung lautet: Inwieweit konnten die Befragten dieser Studie insgesamt aktive Bewältigungsstrategien ausbilden?

Es existieren unterschiedliche Typen von Bewältigungsstrategien, deren Ausprägungen sowohl von den neuen beruflichen Perspektiven, Chancen und Risiken als auch von den bisher gemachten Lebenserfahrungen und Ressourcen des Erwerbstätigen und deren Bewertung abhängig sind (Struck u.a. 1996: 10ff.). Die Analyse der Interviews ergab, dass sich zwei Typen hinsichtlich ihrer Strategien der Berufs- und Lebensbewältigung von einander abgrenzen lassen. Hierbei wurden Kernaussagen der Interviews zu beruflichen Bewältigungsstrategien zusammengetragen. Dabei konnten ähnliche Handlungs- und Bewältigungsmuster identifiziert und zu zwei Gruppen zusammengefasst werden (siehe allgemein Haupt 1991: 240; Krömelbein 1996: 76).

**Typ 1: „Gesagt, getan“**

Eine aktive Bewältigungsstrategie zeichnet sich aus durch die aktive Suche nach geeigneten Lösungsmöglichkeiten für eine Problemsituation, die aktive Ermittlung einer individuellen Möglichkeit zur beruflichen Fortentwicklung, Weiterentwicklung oder Selbstverwirklichung etc. Sie ist eng verbunden mit einer hohen internalen Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeit. Personen mit hohen Kontrollkompetenzen sehen sich in der Lage, Situationen positiv zu beeinflussen (Hohner 1987: 66). Die eigenen Entscheidungen werden als Ursache der Veränderung wahrgenommen, und der Erfolg vorangegangener Entscheidungen und Handlungen stärkt die Vorstellung über die Wirksamkeit und Effektivität des eigenen Verhaltens.

Folgende Kernaussagen charakterisieren diesen Typ 1:

*„Also gesagt, getan. Nachdem die neuen Informationen, neuen Ideen kamen, habe ich mich auf den Weg gemacht, sie konsequent umzusetzen, dadurch gab es mehrere Stufen ... die ich gehen ... musste“ (53mldj).*

*„Natürlich kann ich die Veränderungen vornehmen, also es liegt ja nur an mir. Wenn ich mich in meinem Job einbringe, wenn ich viel leiste, kann ich auch viel erreichen und dann bringe ich mich selbst auch vorwärts. ... Ich mach da niemand anderes dafür verantwortlich, sondern nur ich selber muss das machen. ... Wenn man was tut, dann erreicht man Ziele, die man haben will“ (32mhpj).*

*„Es war an und für sich schon als Kind mein Ziel gewesen, Ärztin zu werden, was aber Schwierigkeiten gegeben hatte dadurch, dass ich nicht zu Oberschule kam und zwar aus politischen Gründen. Na ja, und jetzt habe ich es doch geschafft“ (55whda).*

*„Indem ich immer genau wusste, was ich wollte. Und dieses Ziel ziemlich beständig im Auge behalten habe“ (51whpa).*

Insgesamt zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der von uns Befragten aktiv die eigenen Zielstellungen verfolgt. Diese richteten sich vor allem auf die Sicherung der Erwerbstätigkeit, wobei vor allen Hochschulabsolventen zugleich auch qualitative Merkmale ihrer beruflichen Tätigkeiten umsetzen konnten.

**Typ 2: „Ich habe da gar keinen Einfluss mehr auf das, was da noch kommt“**

Eine passive Bewältigungsstrategie lässt sich durch ein Reagieren auf vorgegebene, institutionelle Lösungsmöglichkeiten sowie durch ein verzögertes Reagieren bei Handlungszwängen charakterisieren. Eine solche Strategie ist mit einer niedrigen Kontrollkompetenz verbunden. Berufliche oder private Ziele werden, insofern sie von den Befragten dieser Gruppe überhaupt

als solche thematisiert werden, entsprechend den äußeren Lebensumständen zurückgenommen, modifiziert oder vollständig aufgegeben. Die Individuen versuchen damit eine Anpassung ihrer Handlungen an die jeweilige Situation, ohne auf die eigene Durchsetzungsstärke zu vertrauen.

Folgende Kernaussagen charakterisieren diesen Typ 2:

*„Ich akzeptiere das so, wie es ist ... Ja ich habe da gar keinen Einfluss mehr auf das, was da noch kommt“ (31mhda).*

*„Ich habe das gemacht, ... was ich gekriegt habe ...“ und „Ich möchte mich nicht verändern, muss ich sagen, man kriegt ja auch gar nichts“ (13mlpa).*

*„Wie gesagt, die Veränderungen werde ich nicht vornehmen, sondern die Veränderung wird einfach mit mir passieren“ (03whda).*

*„Aber was sollte ich denn auch auf die Suche nach etwas anderem gehen? Mehr verdient hätte ich nicht, wäre die Arbeit bequemer geworden oder die Stadt schöner? Nee, wohl nicht, eben aus solchen Motiven ist man dann wohl auch da geblieben, wo man war“ (48mla).*

Eine Betrachtung von Merkmalen dieses Personenkreises zeigt, dass hier der Anteil der Lehrabsolventen überproportional häufig vertreten ist. Vor allem aber finden sich in diesem Typ 2 ältere Frauen und Männer mit ungewollt instabilen Erwerbsverläufen. Die negativen Erfahrungen am Arbeitsmarkt haben bei ihnen die Überzeugung von der eigenen Selbstwirksamkeit herabgesetzt oder gar nicht erst aufkeimen lassen. Kommt es zu einem längerfristigen Arbeitsvertrag, dann ist man froh um die Sicherheit, die ein solcher Vertrag vermittelt. Es bestehen dann zumindest mittelfristig keinerlei Wechselabsichten, auch kommt es nicht zu einer Ausbildung erweiterter Berufs- oder Lebensziele.

## **4.2 Zusammenfassung**

Der Umfang und die Schnelligkeit der Transformation Ostdeutschlands in den Jahren seit 1989 bietet der sozialwissenschaftlichen Forschung die seltene Gelegenheit, individuelle Reaktionsweisen auf gesellschaftlichen Wandel zu untersuchen. Ziel des Forschungspraktikums war es, diese Untersuchung am Beispiel des ostdeutschen Arbeitsmarktes durchzuführen. Der Bereich Arbeitsmarkt bot sich hierfür besonders deshalb an, weil

- Arbeit und Arbeitsmarkt konstitutive Elemente moderner Gesellschaften sind, die auf eine Vielzahl anderer sozialer Phänomene (etwa Statusgefüge, Sozialstruktur, Rollenstruktur) ausstrahlen,

- die Ausgestaltung politisch-administrativer Systeme mehr oder weniger immer und vor allem unabhängig von der Form der Herrschaftsverhältnisse auf Arbeitsmärkte bezogen ist, und schließlich
- sich gerade bei der Übernahme marktwirtschaftlicher Beschäftigungsstrukturen in Ostdeutschland eine interessante Gemengelage von Kontinuitäten (z.B. Geschlechterrollen) und Brüchen (z.B. Qualifikationen) ergibt.

Gerade dieser letzte Verweis auf Kontinuität und Wandel ostdeutscher Arbeitsmarktsstrukturen rechtfertigt die Vermutung, dass trotz nahezu gleicher Ausgangsbedingungen (nämlich dem weitgehenden Zusammenbruch etablierter Beschäftigungsstrukturen in den Jahren 1989/90) berufsbiographische Entwicklungen nicht nach einem einheitlichen Schema verlaufen sind und weiter verlaufen. Vielmehr scheinen unterscheidende individuelle Eigenschaften auch unterschiedliche Chancenstrukturen hinsichtlich der Arbeitsmarkteteiligung hervorzu- bringen. Vor diesem Hintergrund bedarf eine Analyse individueller Handlungsorientierungen und -strategien einer Einbeziehung einer Vielzahl objektiver und subjektiv empfundener Merkmale. Innerhalb des Forschungspraktikums wurden hierfür die objektiven Merkmale *Qualifikation, Alter, Besitz, Geschlecht und Familienbindung* sowie die eher subjektiven Deutungen wie *Einstellung gegenüber Institutionen, Nutzung von Netzwerken, Einschätzung des betrieblichen Umfeldes* und nicht zuletzt schließlich *Einschätzung der ostdeutschen Arbeitsmarktlage* ausgewählt. Gefragt wurde, inwieweit individuelle Kompositionen solcher Merkmale relativ stabile *Bewältigungsstrategien* hervorbringen.

Darüber hinaus war davon auszugehen, dass den Individuen am Arbeitsmarkt grundsätzlich zwei Reaktionsweisen zur Verfügung stehen, mit berufsbiographischer Gefährdung und Ungewissheit umzugehen. Diese Trennung in aktive und passive Handlungsorientierungen wurde im ersten Kapitel ausführlich beschrieben. Zu prüfen war nun, welche Merkmalsausprägungen aktive oder passive Orientierungen fördern oder behindern können. Die Ergebnisse dieser Prüfungen sollen hier noch einmal überblicksartig zusammengestellt werden:

*Arbeitsmarkt:* Zunächst unabhängig von einzelnen individuellen Faktoren ergab sich, dass die Mehrzahl der von uns Befragten berufsbiographische Brüche gut überstanden hat. Nur bei wenigen ließen sich dauerhaft prekäre berufliche Verläufe erkennen. Es wurde deutlich, dass eigene aktive Gestaltungsleistungen in erheblichem Umfang zu einer erfolgreichen Bewältigung beigetragen haben.

*Einstellung gegenüber Institutionen:* Trotz zum Teil deutlicher Erwartungshaltung gegenüber sozialstaatlichen Institutionen werden institutionelle Möglichkeiten als begrenzt angesehen. Es erfolgt in der Regel keine Ausrichtung der Handlungsorientierungen an institutionellen

---

Rahmen, sondern vielmehr ein aktiver Einbau institutioneller Angebote und Möglichkeiten in selbstgestaltete Planungen und Lebens(phasen-)entwürfe.

*Nutzung von Netzwerken:* Eine eindeutige Tendenz der Aktivierung bzw. Passivierung durch Netzwerke ließ sich nicht feststellen. Netzwerke werden zum einen aktiv genutzt zur Beschaffung von Informationen und genießen daher hohe Bedeutung innerhalb aktiver Strategien. Auch ermöglichen Netzwerke als Rückhalt erhöhte Mobilität und Flexibilität. In einigen Fällen führte die Nutzung enger und begrenzter Netzwerke jedoch auch zu beruflicher und lokaler Begrenztheit.

*Einschätzung und Bedeutung des betrieblichen Umfelds:* In der Regel werden enge Zusammenhänge zwischen betriebswirtschaftlicher Situation, Betriebsklima und eigener Betriebsidentifikation hergestellt. „Wohlfühlen am Arbeitsplatz“ ist den Befragten wichtig und wird unter anderem als eine Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg bewertet, die durch aktiven Einsatz für den Betrieb mitgestaltet werden kann. Umgekehrt können unbefriedigende Betriebsklimata oder andauernde Überforderungssituationen – ungeachtet der nach wie vor schweren Situation am Arbeitsmarkt – zum Arbeitsplatzwechsel motivieren. Die Einschätzung des betrieblichen Umfelds fördert also insgesamt aktive Handlungsmuster.

*Qualifikation:* Hinsichtlich der Qualifikation existieren unterschiedliche Orientierungen an Flexibilität bzw. Stabilität im Erwerbsverlauf. Mit zunehmendem schulischen und beruflichen Abschluss steigt auch das Bestreben, die eigene Erwerbsbiographie aktiv zu gestalten und dabei nicht nur materielle, sondern auch inhaltliche Ansprüche zu befriedigen. In rückschauender subjektiver Perspektive schätzen Hochschulabsolventen die Bewältigung berufsbiographischer Brüche als weniger schwierig ein als berufsfachlich Ausgebildete. Brüche wurden weniger als Rückschlag oder Entwertung, sondern mehr als Herausforderung betrachtet. Häufig wurde unausweichlichen Brüchen durch eigene Aktivität zuvorgekommen oder bereits zeitig steuernd Einfluss genommen. Lehrabsolventen fühlten sich hingegen häufiger den Bedingungen gegenüber machtlos und betonten ihr Interesse an (vor allem materieller) Stabilität.

*Besitz:* Selbstgenutzter Haus- und Immobilienbesitz fördert üblicherweise eine passive Sicherheitsorientierung. Er ist nicht selten mit Verpflichtungen (Hypotheken, Instandhaltungen etc.) verbunden, denen bei anhaltenden und spürbaren Einkommensschwankungen nicht nachgekommen werden kann. Zudem steht die (häufig als Lebensziel konzipierte) Nutzung des eigenen Hauses einer räumlichen Mobilität entgegen. Besitzer selbstgenutzter Immobilien sind gezwungen, sich den örtlichen Arbeitsmarktgegebenheiten unterzuordnen. Hingegen offeriert frei verfügbares Sach- oder Geldvermögen Handlungsspielräume in kritischen Erwerbsphasen, erlaubt somit einen flexibleren Umgang mit arbeitsmarktlichen Bedingungen und fördert deshalb aktive Handlungsstrategien.

*Alter:* Unabhängig vom Alter und herrschenden Arbeitsmarktbedingungen werden stabile Erwerbsverläufe und feste Beschäftigungsverhältnisse angestrebt. Dabei thematisieren jedoch Ältere mehr die Risiken der Entstabilisierung des Arbeitsmarktes und richten ihre Bemühungen auf Einkommens- und Statusstabilität. Zunehmendes Alter fördert also unseren Ergebnissen zufolge passive Handlungsorientierungen. Jüngere hingegen zeichnen sich aus durch stärkeres Engagement und nutzen Brüche oder flexible Erwerbsphasen zum Ausprobieren und Selbstfinden. Teilweise werden sogar Brüche selbst initiiert, um so inhaltlicher oder einkommensbezogener Unzufriedenheit zu begegnen.

*Geschlecht und Familie:* Unsere Interviews enthalten zunächst Hinweise darauf, dass die in der DDR sehr hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht unbedingt mit der tatsächlichen weiblichen Erwerbsneigung konform ging. Die »Wende« 1989 bot also insbesondere Frauen die Möglichkeit einer individuellen Neubewertung des Verhältnisses von Familie und Beruf. Es ließ sich herausarbeiten, dass Frauen häufig bereit sind, familiäre Orientierungen ihrer eigenen Erwerbsorientierung gleichzustellen, vorübergehend aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden und berufliche Ziele niedriger zu fixieren als Männer. Insofern gehen Frauen offensichtlich aktiv gestalterisch ihre Lebensplanung an. In einer rein arbeitsmarktbezogenen Interpretation lassen sich jedoch auch die herrschenden Benachteiligungen von Frauen als Mittel zur Passivierung begreifen. Eine endgültige Festlegung auf aktivitäts- oder passivitätsfördernde Geschlechtszugehörigkeit »Frau« ist also abhängig vom Standpunkt der Betrachtung. Einfacher stellt sich hingegen das Bild bei Männern dar: Sie sind in der Regel karriereorientiert, wobei diese Einstellung auch kaum Modifikationen erfährt, wenn der Mann (kern-)familiär eingebunden ist. Es kommt dadurch im Gegenteil sogar zu einer Ausweitung der Erwerbsorientierung, die mit Einkommensverantwortung gegenüber der Familie begründet wird. Das Geschlecht »Mann« fördert also offensichtlich aktive Orientierungen, schränkt jedoch gleichzeitig bei Familienbindung flexible Anpassungsmöglichkeiten ein.

Im Rahmen dieses Forschungspraktikums war es nicht möglich, sich überlagernde oder entgegenstehende Merkmale hinreichend voneinander abzugrenzen. Dies wäre aber Voraussetzung zur Entkräftung des Trugschlusses, dass etwa

- ein junger Mann mit Hochschulabschluss, Geldvermögen, ausgedehnten Netzwerken und ohne Familienbindung zwingend aktive Handlungsorientierungen ausprägen muss oder etwa
- eine ältere Frau mit Lehrabschluss und Hausbesitz zwingend zu passiven Orientierungen neigt.

Die im Kapitel 3 vorgestellten Einzelresultate zur Wirkungen von Merkmalen und Deutungen von Kontextfaktoren verweisen auf eine Reihe von Einzelrisiken hinsichtlich einer erfolgrei-



---

chen aktiven oder passiven Bewältigungsstrategie. Dass dennoch die Mehrzahl der von uns Befragten aktive Handlungsorientierungen aufweist, ist zunächst auf die zuvor beschriebenen individuellen Bewältigungsstrategien zurückzuführen, die ja das Ergebnis lebenslanger Erfahrungen und Entscheidungen sind und nicht nur die subjektive Selbsteinschätzung zum Zeitpunkt der Befragung widerspiegeln. Zum anderen sind auch unhinterfragte Merkmalskombinationen nicht immer sinnvoll. So wurde zwar herausgearbeitet, dass das Geschlecht »Frau« genauso wie »höheres Alter« passive Orientierungen fördern kann. Eine Potenzierung beider Variablen (im Sinne von: Ältere Frauen sind besonders passiv.) ist jedoch nicht zulässig, da sich z.B. der Rückzug von Frauen vom Arbeitsmarkt eindeutig auf die erste Lebenshälfte konzentriert, danach die Erwerbsneigung wieder ansteigen kann und mithin eine »Risikoverbindung« zwischen Geschlecht und hohem Alter kaum existiert.

Solchen Überlegungen zufolge erscheint es auch nicht mehr paradox, dass es insgesamt drei-viertel der Befragten, die beinahe alle aufgrund des gesellschaftlichen Umbruchs mit berufsbio-graphischen Brüchen konfrontiert waren, gelang, in den ersten Jahren des Transformationsprozesses aktiv und engagiert und zumeist auch flexibel den Anforderungen des neuen Berufs- und Arbeitssystems zu begegnen. Die in den letzten zehn Jahren wiederholt geäußerte Befürchtung, der „de-“ (Srubar 1991) bzw. „unmoderne“ (Geißler 1992) und „überregulierte und sicherheitsfixierte“ DDR-Staat (Hradil 1992) habe die ostdeutsche Bevölkerung zu passiven und initiativlosen Menschen gemacht, die in einer Konkurrenzdemokratie und Marktwirtschaft nicht bestehen könnten, trifft auf die hier untersuchten Befragten nicht zu. Trotz schwieriger Kontextbedingungen gelang es den meisten Befragten, eine gewünschte sichere und stabile Lebensführung wiederzugewinnen. Auch kann der vielfach geäußerte Wunsch nach Stabilität und Sicherheit nicht der ehemaligen Lebensführung zu DDR-Zeiten zugeschrieben werden. Angesichts der zu bewältigenden Umbrüche, der Flexibilität in der Wiedererlangung einer sicheren Lebensführung und dem vielfach angetroffenen materiellen Niveau dieser Lebensführung, die es häufig erst seit kurzer Zeit ermöglicht, eine stabilere Lebensperspektive aufzubauen, überrascht es nicht, dass sich die Befragten (zunächst) nicht an weiteren Risiken und Flexibilitäten, sondern an dem Erhalt ihres wiedergewonnenen Status orientieren.

## 5. Literatur

- ARB-Materialien (2001): Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Lebenslagen in Deutschland – Daten und Fakten. Materialband zum 1. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1990): Zur Arbeitsmarktentwicklung 1990/91 im vereinten Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 23. H. 4: 455-473
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorenkollektiv) (1991): Der Arbeitsmarkt 1991 und 1992 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24. H. 4: 621-634
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1992): Der Arbeitsmarkt 1992 und 1993 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 25. H. 4: 457-482
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1993): Der Arbeitsmarkt 1993 und 1994 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26. H. 4: 445-466
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1994): Der Arbeitsmarkt 1994 und 1995 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27. H. 4: 269-299
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1996): Der Arbeitsmarkt 1995 und 1996 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 29. H. 1: 5-35
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1997): Der Arbeitsmarkt 1996 und 1997 in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 30. H. 1: 5-36
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1998): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1997 und 1998. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31. H. 1: 5-57
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (1999): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32. H. 1: 5-40
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (2000): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33. H. 1: 5-38
- Bach, H.-U. u.a. (=Autorengemeinschaft) (2001): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2000 und 2001. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34. H. 1: 5-27
- Beck, U. (1983): Jenseits von Stand und Klasse. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen: 35-74
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main
- Becker, G. S. (1975): Human Capital. New York
- Becker, H. A. (1989): Generation, Handlungsspielräume und Generationspolitik. In: Weymann, A. (Hg.): Handlungsspielräume. Stuttgart: 76-89
- Bender, S./ Konietzka, D./ Sopp, P. (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52. H. 3: 475- 499

- Berger, P. A. (1999): Lebensläufe und Mobilität in Ostdeutschland. Vortrag beim Symposium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Rostock am 12. November 1999
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheit (Soziale Welt: Sonderband 2). Göttingen: 183-198
- Brosziewski, A. (1998): Zur sozialen Konstruktion von Altersgrenzen im Betrieb. Personalmanagement zwischen Produktions- und Karriereinteressen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50: 344- 361
- Coleman, J. S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. In: American Journal of Sociology 94 (Supplement): 95-120
- Delhey, J./ Böhnke, P. (1999): Über die materielle zur inneren Einheit? (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung – FS III 99-412) Berlin
- Diewald, M. (1993): Informelle Beziehungen und Hilfeleistungen in der DDR: Persönliche Bindungen und instrumentelle Nützlichkeit. (Arbeitsbericht 4/ 1993 der Projektgruppe „Lebensläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung) Berlin
- Diewald, M. (1995): „Kollektiv“, „Vitamin B“ oder „Nische“? Persönliche Netzwerke in der DDR in Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: 223- 260
- Diewald, M./ Huinink, J. (1994): Lebenslauf und Wendereignisse. Die soziale Prägung von Fatalismus, Optimismus sowie sozialpolitischen Einstellungen und Bewertungen. (Arbeitsbericht 9/ 1994 der Projektgruppe „Lebensläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR Max-Planck-Institut für Bildungsforschung) Berlin
- Döhm, S./ Jungkuntz, D. (1997): Arbeitseinstellungen kaufmännischer Auszubildender. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 93. H. 5: 464-479
- Elwert, G./ Kohli, M. (1990): Einleitung. In: Elwert, G./ Kohli, M./ Müller, H. K. (Hg.): Im Lauf der Zeit. Saarbrücken
- Esser, H. (1991): Die Rationalität des Alltagshandelns. Alfred Schütz und „Rational Choice“. In: Ders./ Troitzsch, K. G. (Hg.): Modellierung sozialer Prozesse. Bonn: 235-279
- Esser, H. (1996): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt a. M./ New York
- Frerichs, J./ Frey, M. (1996): Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland (Bd. 2, Sozialpolitik in der Deutschen demokratischen Republik) München/ Wien
- Fritze, L. (1997): Die Gegenwart des Vergangenen. Über das Weiterleben der DDR nach ihrem Ende. Weimar/ Köln/ Wien
- Geißler, R. (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland. Opladen
- Häder, M./ Häder, S. (1995): Turbulenzen im Transformationsprozeß. Die individuelle Bewältigung des sozialen Wandels in Ostdeutschland 1990-1992. Opladen
- Hauptert, B. (1991): Vom narrativen Interview zur biographischen Typenbildung. In: Graz, D./ Kraimer, K. (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen
- Heintz, B. (Hg.) (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main
- Heinz, W. R. (1995): Arbeit, Beruf, Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/ München

- Henrich, R. (1989): Der vormundschaftliche Staat. Vom Versagen des realexistierenden Sozialismus. Reinbek bei Hamburg
- Hohner, H.-U. (1992): Kontrollbewusstsein und berufliches Handeln. Bern
- Hradil, S. (1992): „Lebensführung“ im Umbruch. Zur Rekonstruktion einer soziologischen Kategorie. In: Thomas M. (Hg.): Abbruch und Aufbruch. Sozialwissenschaften im Transformationsprozeß. Berlin: 183-197
- Huinink, J./ Mayer, K. U./ Diewald, M./ Solga, H./ Sørensen, A./ Trappe, H. (1995): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin
- Hüning, H./ Nickel, H. M. (1993): Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch. Thesen zur Analyse des Transformationsprozesses. In: Berliner Journal für Soziologie 3: 257-273
- Huf, S. (Hg.) (1998): Sozialstaat und Moderne. Modernisierungseffekte staatlicher Sozialpolitik. Berlin.
- Karl, A./ Ullrich, C. G./ Wössner, U. (1998): Akzeptanz und Akzeptabilität wohlfahrtsstaatlicher Institutionen. Überlegungen zur systembedingten Akzeptanz von Leistungssystemen bei Arbeitslosigkeit. In: Zeitschrift für Soziologie 27. H. 6: 454-469
- Kleemann, F./ Matuscheck, I./ Voß, G. G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit. (Projektverbund Arbeit und Ökologie, WZB-paper 99-512) Berlin
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37. H. 1: 1-29
- Kohli, M. (1991): Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung. In: Hurrelmann, K./ Ulich, D. (Hg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: 303-317
- Kohli, M. (1994): Die DDR als Arbeitergesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung. In: Kraeble, H./ Kocka, J./ Zwahr, H. (Hg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart.
- Kohli, M. (1998): Alter und Altern der Gesellschaft. In: Schäfers, B./ Zapf, W. (Hg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen
- Kreckel, R. (1995): Makrosoziologische Überlegungen zum Kampf um Normal- und Teilzeitarbeit im Geschlechterverhältnis. In: Berliner Journal für Soziologie 5. 489-495
- Krenn, M. (1999): Flexible Beschäftigte – ein neuer ArbeitnehmerInnentypus? Betriebliche Flexibilisierung im Spannungsfeld zwischen Anpassungsleistung an restriktive Arbeitsbedingungen und neuen Qualifikationsanforderungen. In: Wirtschaft und Gesellschaft 25. H. 1: 71-81.
- Krömmelbein, S. (1996): Krise der Arbeit – Krise der Identität? Institutionelle Umbrüche der Erwerbsarbeit und subjektive Erfahrungsprozesse in den neuen Bundesländern. Berlin
- Kuckartz, U. (1999): winMax – Professionelle Version. Handbuch zum Textanalysesystem winMax für Windows 95/98/NT. Opladen
- Laufer, H. (1977): Der sozialisierte Mensch. Die Gefährdung der personalen Existenz in der demokratisch regierten Industriegesellschaft. Stuttgart
- Lutz, B./ Grünert, H. (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen in der DDR 1989 – 1993. In: Lutz, B./ Nickel, H. M./ Schmitt, R./ Sorge, A. (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. Opladen: 69-160.
- Luhmann, N. (2000): Der Staat des politischen Systems In: Ders.: Die Politik der Gesellschaft. Frankfurt am Main

- 
- Mannheim, K. (1964): Das Problem der Generationen. In: Ders. (Hg.): Wissenssoziologie. Berlin/Neuwied
- Mayer, K. U. (Hg.) (1990): Lebensläufe und sozialer Wandel. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 31). Opladen
- Mayer, K. U. (1991): Soziale Ungleichheit und Lebensverläufe. In: Giesen, B./ Leggewie, C. (Hg.): Experiment Vereinigung. Berlin
- Müller, K. (1994): AFG-geförderte Weiterbildung – mehr als nur eine „Warteschleife“? In: Heinelt, H./ Bosch, G./ Reissert, B. (Hg.): Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung. Berlin: 137-149
- Mutz, G. (1995): Erwerbsbiographische Diskontinuitäten in West- und Ostdeutschland. Eine Systematisierung ungleich verteilter Deutungsmuster. In: Berger, P./ Sopp P. (Hg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen
- Nickel, H. M. (1992): Frauenarbeit in den Neuen Bundesländern. Rück- und Ausblick. In: Berliner Journal für Soziologie 2: 39-48
- Offe, C./ Hinrichs, K. (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, C. / Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik (Hg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied: 3-61
- Preisendörfer, P./ Voss, Th. (1988): Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen. In: Soziale Welt 39: 104- 119
- Sackmann, R. (1998): Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Opladen/ Wiesbaden
- Sackmann, R./ Rasztar, M./ Struck-Möbbeck, O./ Wingens, M./ Weymann, A. (1996): Die Dynamik von Erwerbslosigkeit und Geburtenrückgang im Transformationsprozeß. (Arbeitspapier 34 des SFB 186 der Universität Bremen) Bremen
- Schäfers, B. (1995): Gesellschaftlicher Wandel in Deutschland. Stuttgart
- Schenk, S. / Schlegel, U. (1993): Frauen in den Neuen Bundesländern – Zurück in eine andere Moderne? In: Berliner Journal für Soziologie 3: 369-384
- Schmid, G. (1996): Reform der Arbeitsmarktpolitik. Vom fürsorgenden Wohlfahrtsstaat zum kooperativen Sozialstaat. In: WSI-Mitteilungen 10/1996: 629-641
- Schmidt, M. G. (1999): Grundzüge der Sozialpolitik der DDR. (Zentrum für Sozialpolitik; Arbeitspapier 18/99) Bremen
- Solga, H./ Diewald, M. (1999): Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess 1989 – 1999. In: Max-Planck-Forschung 1999/ 3 (Wendezeit). Berlin
- Solga, H./ Diewald, M./ Goedicke, A. (2000): Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. In: Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33. H. 1: 242-260.
- Srubar, I. (1991): War der reale Sozialismus modern? Versuch einer strukturellen Bestimmung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 43. H. 3: 415-432
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2000): Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. München
- Struck, O. (2000): Continuity and Change. Coping Strategies in a Time of Social Change. (Arbeitsbericht Nr. 16 des Instituts für Soziologie der Universität Leipzig) Leipzig

- Struck, O. (2000a): Ostdeutsche Risikolagen und Handlungsspielräume in biographischer Perspektive. In: Sackmann, R./ Weymann, A./ Wingers, M. (Hg.): Die Generation der Wende. Berufs- und Lebensläufe im sozialen Wandel. Opladen: 197-218
- Struck, O./ Rasztar, M./ Sackmann, R./ Wingers, M./ Weymann, A. (1998): Die Generation der Wendezeit. (Sonderforschungsbereich 186, Arbeitspapier 49) Bremen
- Struck, O./ Rasztar, M./ Sackmann, R./ Wingers, M./ Weymann, A. (1996): Gestaltung berufsbiographischer Kontinuität. (Sonderforschungsbereich 186, Arbeitspapier 38) Bremen
- Struck, O./ Simonson, J. (2000): Übergänge im Erwerbsleben. Theoretische Konzepte und empirische Befunde zur betrieblichen Lebenslaufpolitik. In: George, R./ Struck, O. (Hg.): Generationenaustausch im Unternehmen. München/ Mering: 21-54
- Suntum, U. v. (1990): Arbeitsmarktpolitik: Zwischen Marktsteuerung und staatlicher Beschäftigungssicherung. In: Sarcinelli, Ulrich (Hg.): Demokratische Streitkultur. Theoretische Grundpositionen und Handlungsalternativen in Politikfeldern. Opladen
- Vobruba, G. (1998): Der Zusatznutzen von Sozialpolitik für die Modernisierung und Transformation von Gesellschaften. In: Metze, R./ Mühler, K./ Opp, K.-D. (Hg.): Der Transformationsprozeß. Analysen und Befunde aus dem Leipziger Institut für Soziologie. Leipzig
- Wegener, B. (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 39: S. 278-301
- Weymann, A. (1987): Strukturwandel im Verhältnis von Bildung und Beschäftigung. In: Ders. (Hg.): Bildung und Beschäftigung. (Soziale Welt, Sonderband 5) Göttingen
- Zapf, W. (1994): Die Transformation in der ehemaligen DDR und die soziologische Theorie der Modernisierung. In: Ders.: Modernisierung, Wohlfahrtsentwicklung und Transformation. Soziologische Aufsätze 1987 bis 1994. Berlin: 128-143

## 6. Anlage

# Universität Leipzig

Projekt: Stabilität und Flexibilität in beruflichen Orientierungen

## Interviewleitfaden

### 0. Einführung

#### 0.1 *Vorstellung der Interviewpartner*

#### 0.2 *Erläuterung des Projektes und der zentralen Fragestellung:*

Unsere Befragung richtet sich auf stabile oder wechselvolle berufliche Verläufe. Für die Zeit seit Ihrem Schulaustritt wollen wir Ihre beruflichen Ziele und Wünsche sowie die Umsetzung und Realisierungschancen Ihrer beruflichen Vorstellungen untersuchen.

Ziel der Untersuchung ist es, Realisierungschancen beruflicher Vorstellungen in Ostdeutschland zu untersuchen.

Die Untersuchung folgt den strengen Kriterien des Datenschutzes, das heißt, Ihre Erzählung wird anonymisiert und vertraulich behandelt.

#### 0.3 *Erläuterung des Gesprächsablaufs:*

Im Folgenden werde ich Ihnen einige Fragen zu Ihrem beruflichen Verlauf stellen.

Aus methodischen Gründen werde ich mich an den Fragebogen halten. Auf diese Weise werden wir für unsere Untersuchung die Informationen erhalten, die es uns ermöglichen, Ihr berufliches Leben nachzuvollziehen.

Es wäre schön, wenn Sie die Fragen ausführlich beantworten. Auch wenn Sie sich viel Zeit lassen, wird das Interview nicht länger als 45 Minuten dauern.

### 1. Beruflicher Verlauf

#### 1.1 Wenn Sie an die Zeit nach der Schule denken, wie hat sich Ihr berufliches Leben entwickelt?

1.2 Ist Ihr beruflicher Verlauf eher durch **Stabilität** oder eher durch **Wechsel** gekennzeichnet?

- Welche Phasen Ihres beruflichen Verlaufes sind durch Stabilität oder durch Wechsel gekennzeichnet?
- Wenn Sie an die stabilen Phasen in Ihrem beruflichen Verlauf denken, welche Vor- und Nachteile hatte die Stabilität für Sie?
- Und wenn Sie jetzt an die wechsellvollen Bereiche in Ihrem beruflichen Verlauf denken, welche Vor- und Nachteile hatten die Veränderungen für Sie?

1.3 Auf welche Weise ist es Ihnen gelungen, Ihren **beruflichen Verlauf zu gestalten**?

- Können Sie Situationen beschreiben, in denen Sie erfolgreich in der Lage waren, Ihren beruflichen Verlauf zu gestalten?

1.4 Gab oder gibt es Situationen, in denen Sie Ihr Handeln als **stark von Außen beeinflusst** ansehen?

- Können Sie Situationen beschreiben, in denen Ihr Handeln stark von äußeren Umständen abhängig war oder ist.

## 2. Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen

Im Folgenden werde ich jetzt eine Reihe von Fragen zu unterschiedlichen Bereichen Ihrer beruflichen Lebensführung stellen. Zunächst:

2.1 Welche Bedeutung hat Ihre Bildung und **Qualifikation** für Ihren beruflichen Verlauf?

- In welcher Weise hat sich Ihre Bildung und Qualifikation für Ihren beruflichen Verlauf positiv oder negativ ausgewirkt?
- Denken Sie jetzt bitte an Ihre in Ihrer beruflichen Praxis erworbenen Fertigkeiten und Qualifikationen. Wie konnten Sie diese erworbenen Fertigkeiten und Qualifikationen anwenden?
- Haben Ihre in der beruflichen Praxis erworbenen Fertigkeiten und Qualifikationen Ihren beruflichen Verlauf beeinflusst?



- 2.2 Welche Bedeutung hatte Einkommen für Ihren beruflichen Verlauf, und warum?
- 2.3 Welche Bedeutung hatten **betriebliche Entwicklungen** für die Sicherheit oder Unsicherheit Ihres beruflichen Verlaufes?
- In welcher Weise hat die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes oder in Ihrem beruflichen Bereich Ihren beruflichen Verlauf und Ihre Entscheidungen beeinflusst?
  - Welchen Einfluss hatte die Beschäftigungspolitik an Ihren Arbeitsstellen für die Sicherheit oder Unsicherheit in Ihrem beruflichen Verlauf und für Ihre beruflichen Entscheidungen?
- 2.4 Denken Sie jetzt bitte an Ihren direkten **Familien-, Freundes-, Bekannten- und Kollegenkreis**. In welcher Hinsicht haben Ihnen Ihre Beziehungen zu Freunden, Bekannten, Familienmitgliedern, Arbeits-, Schul- oder Studienkollegen oder Nachbarn in beruflicher Hinsicht geholfen, z.B. eine Arbeitsstelle oder eine Qualifikationsstelle zu finden, zu behalten usw.?
- Welche Vor- oder Nachteile hatten Sie in Ihrem beruflichen Verlauf durch Freunde, Familienmitglieder oder Kollegen?
- 2.5 Kommen wir zu Familienmitgliedern im engeren Sinne. Zunächst die Frage: Haben Sie mit Rücksicht auf Ihre berufliche Karriere geplant, ob und wann Sie Kinder wollten?
- Welche Vor- und Nachteile hatten Kinder oder Kinderlosigkeit für Ihren beruflichen Verlauf?
  - Sehen Sie Ihren beruflichen Verlauf durch die Unterstützung von Kindern beeinflusst? Wenn ja, inwiefern?
- 2.6 Sehen Sie Ihren beruflichen Verlauf durch weitere familiäre Umstände beeinflusst, wie z.B. die **Pflege** eines Angehörigen oder die **Rücksichtnahme** auf den Lebenspartner?

### 2.7 Welche Bedeutung hat Ihre **familiäre Herkunft** für Ihren beruflichen Verlauf?

- Besitzen Sie, Ihr Lebenspartner oder Ihre Familie Geld oder Vermögen, welches Ihren beruflichen Verlauf in irgend einer Weise fördernd oder behindernd beeinflusst hat?
- Besitzen Sie, Ihr Lebenspartner oder Ihre Familie einen Betrieb oder Besitz, der Ihren beruflichen Verlauf in irgend einer Weise fördernd oder behindernd beeinflusst hat?

### 2.8 Haben Sie zur Bewältigung oder Umsetzung Ihres beruflichen Verlaufes die Unterstützung von Behörden, Verbänden oder Institutionen angestrebt und erhalten, so z.B. Existenzgründerhilfen, Arbeitslosenunterstützung, Qualifizierungs- oder Fortbildungsmaßnahmen usw.? Zunächst, welche Unterstützung oder Maßnahmenangebote haben Sie erhalten bzw. genutzt?

- Welche institutionellen Unterstützungsleistungen haben Sie in den Blick genommen und nicht genutzt, warum nicht?



*Wenn in Punkt 2.8 Unterstützungsleistungen genannt werden:*

- Gab es Unterstützungsleistungen von Behörden oder Verbänden, die Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Ziele oder Erfüllung Ihrer Hoffnung tatsächlich genutzt haben und inwiefern waren sie hilfreich?
- Gab es Unterstützungsleistungen von Behörden oder Verbänden, die Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Ziele oder Erfüllung Ihrer Hoffnung nicht genutzt oder gar geschadet haben?

## 3. Handlungsorientierungen (Ziele, Wünsche, Hoffnungen)

### 3.1 Welche **Bedeutung** hat der **Beruf** bzw. Ihre berufliche Tätigkeit für Sie, können Sie dies bitte näher erläutern?

### 3.2 Welche **Bedeutung** haben **Familie, Kinder und Partnerschaft** für Sie, können Sie dies bitte näher erläutern?

### 3.3 Welche **Ziele** verbinden Sie mit Ihrer Erwerbstätigkeit?

### 3.4 Wie wichtig ist Ihnen berufliche **Stabilität**?

- Was ist Ihnen an der beruflichen Stabilität wichtig bzw. warum lehnen Sie berufliche Stabilität ab?
- Unter welchen Umständen streben Sie Wechsel an? Können Sie dies bitte erläutern?

### 3.5 Haben sich im Laufe Ihres **beruflichen Verlaufes** Ihre **Ziele, Wünsche** und **Hoffnungen** verändert? In welche Richtung haben sie sich verändert und warum?

### 3.6 Haben sich im Laufe Ihres **familiären Lebens** Ihre **Ziele, Wünsche** und **Hoffnungen** verändert? In welche Richtung haben sie sich verändert und warum?

### 3.7 Was glauben Sie, woher stammen Ihre persönlichen Ziele, Wünsche und Hoffnungen?

### 3.8 Was glauben Sie, wie wird sich Ihre beruflicher Verlauf in den **nächsten Jahren** entwickeln?

- Wird Ihr beruflicher Verlauf stabiler oder instabiler verlaufen? Was glauben Sie und was hoffen Sie?
- Fühlen Sie sich für die nächsten Jahre gut vorbereitet und oder nicht?
- Welche Veränderungen zur Umsetzung Ihrer Wünsche oder Ziele streben Sie an?
- Wollen oder können Sie diese Veränderungen vornehmen? Wann und wie werden Sie die Veränderungen vornehmen?

## 4. **Schluss**

### 4.1 Wir kommen damit zum Schluss. Zunächst noch einige Fragen zu Ihrer **Person**.

- Wie alt sind Sie?
- In welchem Jahr haben Sie Ihren beruflichen Lehr- oder Hochschulabschluss gemacht?

- Wie lautet Ihr beruflicher Abschluss?
- In welchen beruflichen Stellungen waren Sie in der Zeit zwischen Ihrem ersten beruflichen Abschluss und heute tätig?
- Wie viele Kinder haben Sie?
- Wie alt sind die Kinder?
- Welche Personen leben mit Ihnen zusammen in Ihrem Haushalt?
- Welchen Familienstand haben Sie derzeit?

4.2 Jetzt noch eine Frage zu dem Interview, wurden in dem Gespräch **Punkte vergessen**, die wichtig für die Erklärung und das Verständnis der Stabilität und Instabilität Ihres beruflichen Verlauf sind?

Bisher erschienene *Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie*

- Nr. 1 (1/99) *Tätigkeitsbericht des Instituts für Soziologie 1997/98*
- Nr. 2 (1/99) Martin Abraham & Thomas Voss: *Das Zahlungsverhalten von Geschäftspartnern. Eine Untersuchung des Zahlungsverhaltens im Handwerk für den Raum Leipzig.*
- Nr. 3 (1/99) Martin Abraham, Thomas Voss, Christian Seyde & Sabine Michel: *Das Zahlungsverhalten von Geschäftspartnern. Eine Untersuchung des Zahlungsverhaltens im Handwerk für den Raum Leipzig. Codebuch zur Studie.*
- Nr. 4 (4/99) Thomas Voss & Martin Abraham: *Rational Choice Theory in Sociology: A Survey.*
- Nr. 5 (7/99) Martin Abraham: *The Carrot on the Stick. Individual Job Performance, Internal Status and the Effect of Employee Benefits.*
- Nr. 6 (11/99) Kerstin Tews: *Umweltpolitik in einer erweiterten EU. Problematische Konsequenzen des einseitigen Rechtsanpassungszwangs am Beispiel der umweltpolitischen Koordination zwischen der EU und Polen.*
- Nr. 7 (1/00) Martin Abraham & Christian Seyde: *Das Zahlungsverhalten von Auftraggebern: Eine Auswertung der Mittelstandsbefragung der Creditreform e.V. im Frühjahr 1999.*
- Nr. 8 (3/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die soziale Einbettung von Konsumententscheidungen. Studienbeschreibung und Codebook.*
- Nr. 9 (6/00) Martin Abraham: *Vertrauen, Macht und soziale Einbettung in wirtschaftlichen Transaktionen: Das Beispiel des Zahlungsverhaltens von Geschäftspartnern.*
- Nr. 10 (7/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die Bedeutung sozialer Einbettung für Konsumententscheidungen privater Akteure. Bericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft*
- Nr. 11(8/00) Olaf Struck & Julia Simonson: *Stabilität und De-Stabilität am betrieblichen Arbeitsmarkt: Eine Untersuchung zur betrieblichen Übergangspolitik in west- und ost-deutschen Unternehmen*
- Nr. 12(8/00) Jan Skrobanek: *Soziale Identifikationstypen? - Anmerkungen zur ganzheitlichen Erfassung der Typik von "Identifikation"*
- Nr. 13(9/00) Sonja Haug: *Soziales Kapital, Migrationsentscheidungen und Kettenmigrationsprozesse. Das Beispiel der italienischen Migranten in Deutschland*
- Nr. 14(11/00) Roger Berger, Per Kropp & Thomas Voss: *Das Management des EDV-Einkaufs 1999. Codebook.*
- Nr. 15(12/00) Olaf Struck: *Continuity and Change. Coping strategies in a time of social change*
- Nr. 16(12/00) Olaf Struck: *Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf.*
- Nr. 17(12/00) Martin Abraham & Per Kropp: *Die institutionelle und soziale Einbettung von Suchprozessen für wirtschaftliche Transaktionen: Das Beispiel der Wohnungssuche. S. 415-431 in Normen und Institutionen: Entstehung und Wirkungen, herausgegeben von Regina Metze, Kurt Mühler, und Karl-Dieter Opp. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag 2000.*
- Nr. 18(05/01) Georg Vobruba: *Die offene Armutsfalle. Lebensbewältigung an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Sozialstaat.*
- Nr. 19(05/01) Per Kropp, Christian Seyde & Thomas Voss. *Das Management des EDV-Einkaufs - Soziale Einbettung und Gestaltung wirtschaftlicher Transaktionen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Beschaffung informationstechnischer Leistungen und Produkte durch Klein- und Mittelbetriebe. Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*
- Nr. 20 (08/01) *Tätigkeitsbericht des Instituts für Soziologie 1999/2000.*
- Nr. 21 (08/01) Olaf Struck (Hrsg.): *Berufliche Stabilitäts- und Flexibilitätsorientierungen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines Forschungspraktikums.*
- Nr. 22 (11/01) Per Kropp (2001) *"Mit Arbeit - ohne Arbeit" Erwerbsverläufe seit der Wende. Codebook.*
- Nr. 23 (11/01) Per Kropp und Kurt Mühler (2001) *"Mit Arbeit - ohne Arbeit" Erwerbsverläufe seit der Wende. Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.*