

Dieser Text ist erschienen in Anja Weiß/Cornelia Koppetsch/Albert Scharenberg/Oliver Schmidtke (Hrsg.): „Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit“. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2001, S. 221-242.

Bei vorliegender Version handelt es sich um eine Manuskriptfassung, die gegenüber der Druckfassung kleine Abweichungen enthalten kann.

Statusmanagement und Institutionenregimes. Zum Umgang mit der Kategorie Geschlecht in der Lebenslaufforschung

Von Helga Krüger

1 Einleitung

Die Lebenslaufforschung konzentriert sich auf das Eintreten von Ereignissen auf der biografischen Zeitachse und auf ihre Wirkungen für die Strukturierung des Gesamtverlaufs. Damit werden askriptive Merkmale wie Alter, Geschlecht, nationale oder ethnische Zugehörigkeit, die den Lebenslauf dauerhaft durchziehen, immer erst als abhängige Variablen des Statusmanagements einer Gesellschaft sichtbar, d.h. immer erst dann, wenn diese Merkmale in Verbindung mit spezifischen Ereignissen des Lebenslaufs subjektive Relevanz erhalten. Die soziale Bedeutsamkeit dieser Merkmale changiert aber nicht nur je nach individueller Lage, sondern sie bestimmt sich zugleich durch institutionelle Politiken, die sich in arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entwicklungen einlagern. Ich greife im Folgenden die Frage nach der Gestaltungs- und Definitionsoffenheit der Kategorie Geschlecht für institutionelles Politikmanagement des Lebenslaufs auf.

Aus zwei Gründen ist diese einfach erscheinende Aufgabe schwer zu lösen:

1. Während Differenzen zwischen männlichem und weiblichem Lebensverlauf empirisch sehr gut dokumentiert wurden, sind diese Differenzen doch theoretisch schwer auf einen Nenner zu bringen bzw. zu einem Konstrukt über den Lebenslauf zu verdichten. Statt dessen mehren sich Veröffentlichungen mit:

- Exkurskapiteln, die Daten über Frauen gesondert betrachten;
- Projekten, die sich per Titel ausschließlich auf Frauen beziehen - und damit deren Klassifizierung als Sondergruppe/Abweichlergruppe nahe legen, denn die reziproken Projekttitel zu ausschließlich männlichen Lebensläufen finden wir nicht;
- geschlechtsunspezifisch formulierten Titeln mit - bei ehrlichen EmpirikerInnen - Fußnoten, die Frauen aussondern.¹⁴⁰ Doch diese Bemühungen bleiben, da sie die Geschlechtsspezifität der männlichen Daten nicht als solche relativieren, i.d.R. ohne Konsequenzen bezüglich der dann entwickelten Theoreme, etwa des rational choice, der Arbeitsmarkt- oder Rentenpolitik, der Reichweite des Humankapital-Ansatzes oder des Bildungsniveaus als Lebenslaufmarker schlechthin.

¹⁴⁰ Vgl. z.B. R. Sackmann (1994, S. 2): „The analysis excludes women because female employment patterns differ considerably for each country. Since female labour market participation is characterised by strong cohort effects, analysis of age-specific inequality for women would be more complicated. (Such analysis is reserved for future studies).“ Ähnlich Blossfeld (1987).

2. Schaut man nach Geschlecht trennend, d.h. einerseits von Theorien zum männlichen und andererseits von solchen zum weiblichen Lebenslauf her, auf die Empirie, so zeigen Empirie und Theorie für den männlichen Lebenslauf maximale Kongruenz. Die normativ unterstellte Annahme der Entsprechung von Bildungsniveau und Erwerbsverlauf z.B. belegt sich auch in der Realität (Blossfeld 1989). Im weiblichen Lebenslauf hingegen zeigen sich immer neue Überraschungen, also maximale Diskrepanz. So etwa zwischen Normalitätsunterstellungen zum weiblichen Erwerbsverlauf der heute alten Frauen und ihrer faktischen Orientierung an und realisierten Einbindung in den Arbeitsmarkt (Born u.a. 1996) oder zwischen der Realisierung von Erziehungsurlaub und dennoch gleichzeitiger Nutzung der Betreuungsangebote für unter dreijährige Kinder (Dittrich u.a. 1998).

Hohe Kongruenz im männlichen und maximale Diskrepanz im weiblichen Lebenslauf legen die Vermutung nahe, dass wir es mit einer spezifischen Geschlechter-Blindheit in der Theoretisierung über den Lebenslauf zu tun haben, die bereits in ihrer Arbeitsweise, ihrer nicht mit 'non-sexist methods' arbeitenden Forschungspraxis (Eichler 1987) also, angesiedelt ist und sich auf Deutungs-Strukturen, daraus abgeleitete Fragestellungen und empirische Konstrukte zur Erfassung der als lebenslaufrelevant erachteten Merkmale bezieht. Etwas liegt da grundsätzlich schief. Geschlecht, seit längerem schon sozialstrukturell als relevant vermutet (Becker-Schmidt 1991; Kreckel 1992; Beck/Beck-Gernsheim 1993), aber in dieser Bedeutung schwer auszumachen bzw. aus der empirischen Beschreibungsebene v.a. bei männlichen Lebensverläufen herauszulösen, bleibt irgendwie eine Un-Kategorie, scheint soziologische Relevanz nur für das weibliche Geschlecht zu reklamieren - ungeachtet der Tatsache, dass auch die andere Hälfte der Gesellschaft ein Geschlecht hat.

Machen wir uns deshalb auf die Suche nach jenem Bias, den ich in der Forschungs- und Theoriekonstruktion des Lebenslaufs vermute und den es zu überwinden gilt, um den Besonderheiten der männlichen und weiblichen Lebensführung gleichgewichtig Rechnung zu tragen. Dazu wende ich mich der Beziehung zwischen zwei Behauptungen zu, die theoretisch unvermittelt nebeneinander stehen:

- der Lebenslauf der Moderne ist selbst zu einer Institution geworden (Kohli 1989), so die Lebenslaufforschung;
- Geschlecht ist eine Institution (Wetterer 1992), so die Frauenforschung - und Wetterer meint natürlich: nicht nur das weibliche, sondern auch das männliche.

Die erstgenannte These - der Lebenslauf als Institution - ist inzwischen vielfach empirisch belegt. Aber wegen der oben benannten Probleme mit dem weiblichen Lebenslauf fragt sich mit Blick auf die zweite Aussage, ob wir mit der ersten nicht vielleicht eine These vor uns haben, die zwar der Modernisierung als Individualisierung sehr entgegen kommt und den mainstream der Debatte stützt, oder ob nicht doch grundsätzliche Reorganisationsprinzipien gesellschaftlicher Ordnung qua Theoretisierung und empirischer Erfassung des Lebenslaufs zu bedenken sind, die wir voreilig

zugeschüttet haben. So folge ich bezüglich der Theorien zum Lebenslauf dem aus der Stadtsoziologie entlehnten Prinzip des „Rückbaus“, um Fehler auf Grund schon vollzogener Überbauung zu vermeiden.

Als sicherlich zu früh überbaut ist die Institution Familie zu vermuten, von der James S. Coleman (1986) sagte, dass sie seit der Industrialisierung zu einem „Anachronismus wurde, umgeben von ihr fremden Institutionen, in denen die Männer den großen Teil des Tages verschwanden (und) die Frauen gleichsam im toten Gewässer zurückgelassen wurden, das für die zentralen Aktivitäten der Gesellschaft zunehmend bedeutungslos wurde.“ (zit. n. Liegle 1988, S. 111). Ich nehme hingegen meinen Ausgangspunkt von der Grundannahme, dass Familien- und Erwerbsverläufe als gleichgewichtige Herausforderungen für die Institutionengestaltung des Lebenslaufs zu begreifen sind. Wenden wir uns zunächst dem theoretischen Hintergrund und dem Institutionenbegriff in der Lebenslaufforschung zu.

2 Zum theoretischen Hintergrund der Lebenslaufforschung

In die These vom Lebenslauf als Institution schleichen sich durch die Materialisierung des Institutionenbegriffs geschlechtsspezifische Verzerrungen ein. Kohli (1986) formulierte, dass der moderne Lebenslauf rund um die Partizipation an Erwerbsarbeit organisiert sei und diesen in Form von drei großflächigen Phasen standardisiere: die Vorbereitungs-, die Erwerbsarbeitsphase und den Ruhestand. Sie geben dem Lebenslauf Chronologisierung, Biographisierung und Sequenzierung und machen ihn, so Kohli (1986, 1998) selbst zu einer Institution der Moderne.

Bevor ich mich den geschlechtsspezifischen Folgen der hier nicht vorkommenden Familie für die Theoriebildung zuwende, sei hervorgehoben, dass der inkorporierte Zeitplan den Blick auf für jede Lebensphase je unterschiedliche Institutionen lenkt (Bildung, Arbeitsmarkt, Rentensystem). Weil die Personen lebensphasenspezifisch an ihnen teilnehmen, nenne ich diese im Folgenden Lebensabschnittsinstitutionen. Im Rahmen der so genannten Übergangsforschung steht empirisch denn auch die Nacheinanderschaltung dieser Abschnittsinstitutionen im Mittelpunkt, d.h. die Institutionenverschränkungen untereinander in ihrer Relevanz für die Standardisierung biografischer Ablaufmuster, für Kontinuität, Planbarkeit und Vorhersagbarkeit des Lebensverlaufs. Es ist die empirische Auswahl und Zusammenschau der Rolle dieser Institutionen, auf die sich die These vom Lebenslauf selbst als Institution stützt. Und das heißt: Sowohl die Betrachtung der Institutionalisierung der Phasen als auch die biografische Bedeutungszuweisung der Statuspassagen zwischen den Phasen, etwa der Abhängigkeit der Aktivitätsphase im Erwerbssystem von zuvor im Bildungssystem erworbenen Zertifikaten und der Position im Ruhestand von vorher per Lohn erworbenen Rentenberechtigungen, rücken ins Zentrum.

Das leuchtet ein: Denn sie sind es, die die Subjekte mit Zeit- und Planungsperspektiven für die einzelnen Phasen ihres Lebens versehen und sie für die Lebenslaufrelevanz einzelner Entscheidungen sensibilisieren. Die institutionalisierte Anschlussabhängigkeit der Phasen voneinander legitimiert gesellschaftliche Verortungen des Einzelnen in der Hierarchie der

Sozialstruktur als abhängig von seiner bzw. ihrer Planung und legt - als Basis für ein existenziell gesichertes Leben - zentrales Gewicht auf die individuelle Bedeutsamkeit von Leistung (achievement), nicht von askriptiven Merkmalen also. Dies alles nach Maßgabe des Lebenslaufregimes der Institutionen, die den strukturellen Hintergrund für die Organisierbarkeit der Biografie liefern.

Es nimmt nicht wunder, dass die Institution Familie in diesem Lebenslaufprogramm keinen Platz erhält. In der Tat, sie passt nicht so recht auf die Perlschnur der Abschnittsinstitutionen und ihrer Verknüpfungen untereinander. Wie z.B. schließen Bildungssystem und Familie aneinander an? Über welche Muster werden Arbeitsmarkt und Familie vermittelt? Und woran knüpft dann das Rentensystem an? Es scheinen dies Sonderregeln für Frauen - und damit scheren auch sie aus der Theoretisierung über den Lebenslauf als Institution aus.

Die Familie aber als Nicht-Institution des Lebenslaufs definieren zu wollen führt zur Frage nach dem Bedeutungsgehalt des in der Soziologie etwas schwammigen Begriffs der Institution. Institutionen sind in diesem Kontext definiert als kulturelles Ordnungsgefüge des sozialen Handelns, als Konglomerat von Werten und Leitorientierungen, über die sich eine Gesellschaft in ihren Grundwerten reproduziert. Getragen und verfestigt werden Institutionen durch korrespondierende gesellschaftliche Organisationen, über die sich die institutionalisierten Ordnungsmuster als Faktizität materialisieren. So Bildung in den Bildungsorganisationen, Erwerbsarbeit in der Strukturierung des Arbeitsmarktes usw. - und die Institution des Lebenslaufs als über seine Abschnittsinstitutionen gestaltetes Organisationsprinzip (einschließlich der gesellschaftlichen Standardisierung der Übergänge) - in dem wir über die Familie stolpern und sie als Privatarrangement begreifen. Die These vom Lebenslauf als Institution hinkt also, wenn es um die Institutionalisierung von Geschlecht geht.

Wenden wir uns nun dem zweiten Theorem zu, der Aussage: Geschlecht ist eine Institution. Geschlecht als Institution? Geschlechternormen, Leitbilder, Geschlechtsrollen, leitende Orientierungen, bilden zweifellos ein institutionalisiertes kulturelles Ordnungsgefüge. Wenn wir ‚Geschlecht‘ jedoch unter den Institutionenbegriff der Lebenslaufforschung subsumieren wollen, so stellt sich die Frage nach der organisatorischen Dimension, d.h. danach, wie weit jene Organisationen, die den Lebenslauf strukturieren, zugleich die Geschlechterordnung, die Zuständigkeit für männliche und weibliche Tätigkeitsbereiche, in ihre Organisationsprinzipien eingelagert haben.¹⁴¹ In

¹⁴¹ Als Ansatz für eine solche Betrachtung bietet die von West und Zimmerman entwickelte Grundidee des „Doing Gender“ wenig. Ihre in der Frauenforschung viel diskutierte und substantiierte Ausgangsthese lautet: „Sex does not equal gender“. Es geht also um die gesellschaftliche Gestaltung und Überformung von biologischem Geschlecht. Ihr Blickwinkel ist, wie die meisten Arbeiten dazu, ein sozialpsychologischer, und bleibt dabei stehen, dass wir in jeder gegebenen Situation ‚Geschlecht‘ hervorbringen, d.h. an der aktiven Reproduktion von Geschlecht als Basiskategorie gesellschaftlichen Handelns beteiligt sind. Die These, dass Geschlecht in der Tat ein kulturelles Ordnungssystem darstellt, belegen sie sehr schön über vier Ebenen: die Wahrnehmung des Gegenüber und den kulturell festgelegten Zwang, es geschlechtsspezifisch zu identifizieren; die Kodierung jeglichen Verhaltens vor dem Hintergrund geschlechtsgebundener Stereotypisierungen; die Handlungserwartung in Einfärbung territorialer Zuordnungen nach Geschlechtern; die Generalisierung der erhaltenen

Analogie zur Kohli'schen Überlegung von einem den Lebenslauf strukturierenden Institutionennetz lautet die Frage: Gibt es ein im Institutionennetz gefangenes Geschlechterregime?

Natürlich fällt uns erneut die Institution Familie ein als institutionalisierter Aushandlungsort für die Gestaltung von Geschlechterbeziehungen. Im Sinne der Lebenslaufthese könnte es sich bei der Familie aber bestenfalls um eine Abschnittsinstitution handeln. Damit wird es nahe liegend, sich die Abschnittsinstitutionen und ihre Verknüpfungsprinzipien für die Gestaltung des Lebenslaufs im Hinblick auf die Institutionalisierung von Geschlecht noch einmal genauer anzusehen.

3 Statuspassagen und Lebenslaufforschung

Die Sicht des Lebenslaufs als organisiert rund um den Arbeitsmarkt - dreigeteilt in einen ersten Lebensabschnitt der Vorbereitung auf Erwerbsarbeit, dann der erwerbsarbeitlichen Aktivitätsphase und schließlich der nacherwerblichen Phase - hat die Lebenslaufforschung nachhaltig beeinflusst. Das gilt nicht nur in Bezug auf die Zuordnung lebenslaufrelevanter Ereignisse zum Alter, sondern auch hinsichtlich der Sortierung der Vielzahl von Statuspassagen im Lebenslauf in lebenslaufrelevante und nachgeordnete Statuspassagen. Für die empirische Entschlüsselung der Struktur des Lebenslaufs werden Lebenslaufmarker identifiziert: So gilt das Bildungsniveau als Korsettstange des Lebenslaufs (Beck/Brater 1977; Kohli 1989; Kohli 1986; Blossfeld 1989), da es die nachfolgenden Phasen zentral beeinflusst. Für den weiblichen Part wird die Heirat als Unterbrechungsmarker des Erwerbsverlaufs zentral, und die Lohnhöhe des Ehemannes wird als Wiedereinstiegsmarker relevant. Die Sozialpolitik schließlich dient als Manövriermarker des Umgangs mit Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter.

Die daraus folgende Konzentration auf die empirische Relevanz und Theoretisierung der Statuspassagen rund um das Erwerbssystem wurde, soweit ich sehe, bisher nur durch die Arbeiten von Gunhild Hagestad (1992, 1986) systematisch unterbrochen. Sie entdeckte einen Statuspassagentyp rund um das Familiensystem, der sich als nicht weniger relevant für die gesellschaftliche Strukturierung des Lebenslaufs herausstellt, obwohl er - besser: gerade weil er - die Passagengestaltung rund um den Arbeitsmarkt systematisch durchbricht. Hagestad spricht denn auch von so genannten ‚counter transitions‘, da sie die ‚durations‘ und ‚positions‘, die den Regeln der marktzentrierten Strukturierung der Statuspassagen folgen, außer Kraft setzen. Gemeint ist weniger die Heirat, da deren Zeitpunkt und Folgen noch individuell ausgehandelt werden können. Anders stellt sich indessen der Übergang zur Großelternschaft dar, wenn die eigenen Kinder erwerbstätige Eltern bleiben und hierzu die Großeltern in Dienst nehmen, oder der Übergang zum Status des/der Eltern- bzw. Schwiegerelternpflegers/in, oder zu Eltern eines schulpflichtigen Kindes in

Informationen mit Blick auf die Passung, die Nähe oder Distanz zum geschlechtsspezifisch Erwartbaren. Jedoch lassen sich diese Betrachtungen, die sich auf Interaktionsprozesse beziehen, nicht schlicht auf institutionale Organisationsprinzipien übertragen.

ungeregelten Halbtagschulgeseellschaften usw. - alle Statuspassagen also, aus denen intra- und intergenerationale Versorgungs- und Pflegeverpflichtungen resultieren.

Bei der Betrachtung der von Hagestad identifizierten ‚counter transitions‘ lässt sich als Gemeinsames herausstellen, dass sie bestimmte Personenkonstellationen voraussetzen, auf privaten personalen Verknüpfungsverhältnissen basieren, denen ein Regelsystem persönlicher und privater Zuständigkeiten, Versorgungsverpflichtungen und -erwartungen zu Grunde liegt. Sie gestalten und standardisieren individuelle Lebensverläufe auf eigenwillige eigene Art, tragen den Charakter von ‚passiven Entscheidungsprozessen‘, eben: das Großmutterwerden, ohne vorher gefragt worden zu sein, oder der Schlaganfall des Ehegatten. Sie strukturieren sich über die Abhängigkeit von den ‚transitions‘ eines anderen Familienmitglieds (die Enkel- Kindgeburt, die Erkrankung/Pflegeabhängigkeit bei den eigenen Eltern, der betriebliche Aufstieg oder der beschäftigungsbedingte Ortswechsel des Partners, oder im Gegenteil: dessen arbeitslos oder pflegeabhängig Werdens, usw.). Diese Ereignisse entziehen sich der Planbarkeit, Kontinuierung und verlässlichen Vorhersagbarkeit in der Gestaltung bzw. der Selbstbestimmtheit der eigenen Lebensführung - und wirbelt diese doch nachhaltig durcheinander.¹⁴²

Damit lösen sich ‚Counter-Passagen‘ qualitativ von jenen Standardisierungen, die den Lebenslauf als Institution im Kohli’schen Sinne ausmachen, aber auch von den dort als entscheidend angenommenen Merkmalen der Leistung und der Perspektivität. Statt dessen binden sie sich qua gesellschaftlicher Konvention an Geschlecht. Zwar gelten beide Passagentypen für beide Geschlechter. Auch Männer werden Väter, bekommen pflegebedürftige Eltern, werden Großväter; und auch Frauen erreichen Bildungsniveaus, Berufspositionen. Aber als ‚counter transitions‘ durchbrechen die Verpflichtungen gegenüber Familienmitgliedern ganz überwiegend den weiblichen Lebenslauf. In ihrer lebenslaufstrukturellen Relevanz hängen sie auf das engste von der intergenerationalen Matrilinearität der Beziehungsstrukturen unserer Gesellschaft ab.¹⁴³ Die Generationen halten vor allem entlang der Mutter-Tochter-Bindung zusammen, während Männer eher horizontale Beziehungen mit Gleichaltrigen pflegen (Troll 1987; di Leonardo 1987; Hagestad 1986), welche die Lebenslaufachsen bekanntlich nicht durchbrechen.

Bevor es die Geschlechtsspezifität dieser Regelungen zu betrachten gilt, sei als generelle Erkenntnis unterstrichen: Bezüglich der Lebenslaufstrukturierung haben wir es mit zwei Typen von Statuspassagen in der Gesellschaft zu tun, die beide gesellschaftliche Ordnungen regeln:

¹⁴² Hagestad (1992, S.261) zitiert eine 90-jährige Witwe mit den Worten: "Heaven, I am free. My youngest daughter has got a place in a home for the elderly..."

¹⁴³ Es wird zwar seltener, dass, wie in unserer Untersuchung (Born/Krüger/Lorenz-Meyer 1996), eine Kinderpflegerin nach ihrem Lehrabschluss 1948 die Pflege ihrer Großmutter übernimmt, weil ihre Mutter in der familieneigenen Landwirtschaft arbeiten muss, oder eine gelernte Verkäuferin mit der Heirat in den 50er Jahren sich sofort und sogleich die Pflege der Schwiegereltern einhandelt und sukzessive die eigenen Eltern vollzeitlich versorgen muss. Aber die Geschlechtsspezifität in der Übernahme dieser Aufgaben ist kaum ins Wanken geraten.

- Statuspassagen, die auf Grund des Institutionenregimes der Abschnittsinstitutionen das Management des eigenen Erwerbsverlaufs regeln, und
- Statuspassagen, die als ‚counter‘ in die andere Richtung wirken - und die die per Abschnittsinstitutionen versprochene Biografisierung des eigenen Lebens durch Beziehungsabhängigkeiten durchbrechen und damit die ‚achievement-Gestaltung‘ des Lebenslaufs in eine ‚ascription-Gestaltung‘ verwandeln.

Unter Berücksichtigung der beiden Statuspassagentypen müssen wir nun auch die institutionellen Grundlagen des Lebenslaufs zweifach entschlüsseln: einmal hinsichtlich der Standardisierung der Statuspassagen von einem Lebenslaufabschnitt in den nächsten durch die Abschnittsinstitutionen und ihre Anschlüsse, zum anderen hinsichtlich seiner Strukturierung durch ‚Counter-Passagen‘. Beide strukturieren den Lebenslauf und reproduzieren die bestehende Gesellschaftsstruktur. Damit ist eine Abwandlung von Kohli und keine schlichte Erweiterung gemeint: Der Lebenslauf als Institution ist durch den Arbeitsmarkt und die Familie samt der Lebensverläufe ihrer Mitglieder strukturiert.

Unter diesem Gesichtspunkt erweist es sich nun als eine ideologieträchtige, mindestens aber Erkenntnis behindernde Verkürzung, nur die Familienmitglieder als Counter-Strukturen im Verbundsystem des Lebenslaufregimes zu sehen. Die genauere Analyse der ‚Counter-Passagen‘ zeigt, dass sie bezüglich ihrer Counter-Wirkung nicht nur von der internen Verfasstheit der Familie abhängen, sondern in ebenso hohem Maße von allen Formen der externen Organisation des Lebenslaufs der Familienmitglieder: der organisatorischen Verfasstheit von Erziehungs- und Pflege-Einrichtungen, den Angeboten und Öffnungszeiten von Kindergärten, der Gesundheitsstrukturreform mit ihren Hauspflegeformen, der Zeitstruktur des Bildungssystems, der öffentlichen Organisation der Altenpflege, der Zeitstruktur des Berufssystems, das auch die Öffnungszeiten von Geschäften, Arztpraxen und Ämtern regelt - insgesamt jenen Institutionen also, die ihrerseits mehr oder weniger Gestaltungsspielräume für die individuelle Planung, für die Kontinuierung des eigenen Biografieverlaufs, für den Ausbau von Erwerbs- und Bildungsressourcen einschränken.

Um die Familie herum rankt sich also ein Bündel von weiteren Institutionen (Kindergarten, Schule, Krankenhaus, Kantinen, Warenverkauf, Altenversorgung). Diese bezeichnen wir als Anlieger- oder Schatteninstitutionen, die an Familie und Erwerbsarbeit angelagert sind und ihre durchaus gestaltungsmächtigen Schatten auf die Lebensphase der Familiengründer werfen und diese biografisch strukturieren (Krüger 2001). Sie ersetzen nicht die Familie, sondern bauen im Gegenteil ihre Organisationsprinzipien auf möglichst viel Zeit-, Pflege- und Versorgungsarbeiten leistende Familien auf, erhalten ihrerseits also den ‚Counter‘-Charakter der Statuspassagen von Familienmitgliedern durch ihre eigenen Organisationsprinzipien aufrecht. Je nach Lage der Konjunktur und der öffentlichen Kassen erweitern oder mindern sie ihr Angebot, und erweitern

oder mindern damit zugleich den Gestaltungsspielraum in der Lebensführung der Familiengründer.

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich also hinsichtlich der Institutionen, die über den Lebenslauf untereinander verknüpft sind, dass wir es im Lebenslauf mit einem Anschluss- und einem Counter-Institutionenregime zu tun haben. Beide produzieren sozialstrukturelle Ordnung, soziale Sicherung und biografische Regelung. Nehmen wir beide zugleich in den Blick, dann zeigt sich zunächst: Abschnittsinstitutionen organisieren den Individualverlauf; Counter-Institutionen organisieren personale Abhängigkeiten und ‚entbinden‘ Personen von der Eigenbiografisierung ihres Lebenslaufs. Counter-Institutionen, ihre private und staatliche Organisation, setzen auf die Existenz von Beziehungsmustern. Nehmen wir beide Institutionenregimes zusammen, ist festzustellen: Nicht Individualisierung, sondern Beziehungsstrukturierung zugleich charakterisiert die Logik des Institutionenregimes des Lebenslaufs. Oder genauer: Gerade wegen der Betonung der Individualisierung durch die Anschluss-Institutionen liegt die Herausforderung des institutionalisierten Lebenslaufs in der Moderne in dessen Beziehungsstrukturierung.

Dabei wird die klassische Lösung - eine für Versorgungsbelange abrufbare Person zu Hause (i.d.R. die Frau), eine zweite auf dem Arbeitsmarkt (i.d.R. der Mann), die erstere von eigener Erwerbsarbeit qua Lohn- und Zeitgefüge ‚freistellt‘ - unter Postulaten der Chancengleichheit und der gleichen Rechte auf unabhängige Existenzsicherung nach Maßgabe individuell aufgebauter Ressourcen zunehmend problematisch. Sie gerät aber auch faktisch unter Druck: durch sich verlängernde Lebensläufe, die das Verhältnis von Beziehungs- und Erwerbsarbeit in der Biografie verschieben,¹⁴⁴ durch zunehmende räumliche und kulturelle Distanzen zwischen den Generationen, Flexibilisierungen des Arbeitsmarktes, Technisierungen der Hausarbeit. Obsolet wird damit auch die lebenslaufstrukturell unangemessene Verkürzung, den männlichen Lebenslauf nur über arbeitsmarktrelevante Daten zu erfassen und den weiblichen über die Familienlage. Statt dessen ermöglicht erst die notwendige gesellschaftliche Synchronisationsleistung beider Statuspassagentypen den zentralen Zugang zur Erkenntnis des Grundmusters der Gestaltung des Lebenslaufs. Erst so wird die gesellschaftsstrukturelle Basis erhellt, mit der das Prinzip ‚Geschlecht‘ in die Institutionalisierung des Lebenslaufs eingreift.

4 Statusmanagement und Institutionenvernetzungen

Das Konzept des Statusmanagements umschließt begrifflich zwei Perspektiven: einerseits die Sicht der Institutionen, die die Personen für ihre Aufgaben requirieren; andererseits die der Subjekte, die mit diesen Anforderungen umgehen. Unter Berücksichtigung der beiden Statuspassagentypen müssen wir feststellen, dass es bisher die Anschlüsse der je institutional gestalteten Phasen unter Gesichtspunkten ihrer Allokation auf Niveaus innerhalb der Abschnittsinstitutionen, nicht aber ihrer Allokation auf Schatten- oder Counter-

¹⁴⁴ Ich erinnere: Noch um die Jahrhundertwende waren vier Fünftel des weiblichen Lebenslaufs allein durch die Aufzucht von Kindern ausgefüllt, heute nur noch ein Fünftel.

Institutionen selbst sind, die Eingang in die empirische Betrachtung gefunden haben. Damit wurde der Effekt der Synchronisationsleistung beider Passagentypen bisher systematisch vernachlässigt bzw. individualisiert. Die Verschiebung der Counter-Passagen auf das weibliche Geschlecht, bzw. die Befreiung des männlichen davon, ist aber keineswegs nur das Produkt individueller, innerfamiliärer Aushandlungsprozesse, sondern es ist auf die Organisationsprinzipien aller übrigen Abschnittsinstitutionen übergeschwappt. Es trifft Frauen und Männer auch unabhängig davon, ob sie heiraten: Frauen schon vor Familiengründung und im gesamten weiteren Lebenslauf auch ohne Familie negativ bezüglich der Erfolgskurve ihres Erwerbsverlaufs, Männer im Lohngefüge und Karriereleitern positiv, selbst wenn sie keine Familie haben.

Die Abschnittsinstitutionen und ihre Anschlüsse funktionieren nämlich keineswegs geschlechtsneutral. Um nur einzelne der empirischen Belege hierzu aufzugreifen: Bekannt sind die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarkts und die Sackgassenstrukturen der Berufe im weiblichen Arbeitsmarktsegment, die auf nur kurzfristigen Verbleib des Personals angelegt sind und den Übergang in Beziehungsabhängigkeiten nahe legen (Bednarz-Braun 1983; Ostner 1990; Gottschall 2000). Beck-Gernsheim (1983) hat schon sehr früh die These vom Berufssystem als „Anderthalb-Personen-Konstrukt“ vertreten. Demnach reklamieren Berufe auf Grund der Arbeitszeitlagen einschließlich Wegezeiten und Überstunden eine Person mit voller Verfügbarkeit für sich, die wiederum von mindestens einer halben Arbeitskraft zu Hause getragen werden muss, die ihr den Rücken freihält. Aber der Arbeitsmarkt kann auch mit der ‚Rest-Halben‘ viel anfangen - in Sonderbedingungen des Teilzeitarbeitsmarkts jenseits vom ‚Normalarbeitsverhältnis‘ (Mückenberger 1989), die das Anderthalb-Personen-System der Beschäftigungspolitik stützen. Selbst bei Wegfall der Familienpflichten sind Teilzeitarbeitsverhältnisse nur selten wieder in volle zurückzuverwandeln. Ebenso bekannt ist der geschlechtsspezifische Umgang mit Erwerbsausfallzeiten im Weiterbildungs- und Rentensystem (Schiersmann 1993; Allmendinger 1994) und schließlich auch die Tatsache, dass der inzwischen erreichte Allgemeinbildungsvorsprung der Frauen vor den Männern (Klemm/Rolff 1988) bei der anschließenden Verteilung auf dem Arbeitsmarkt - und d.h. weit vor Heirat/Kindgeburten - „wie in einem Bermuda-Dreieck“ zum großen Teil verschwindet (Krüger 1992).

Dieses ‚Bermuda-Dreieck‘ kann als sozialpolitische Allokationsfunktion des Berufsbildungssystems konkretisiert werden, das als Scharnier zwischen Allgemeinbildung und weiteren Lebensverlauf tritt. Entstanden um die Jahrhundertwende - einer Zeit heftigster Auseinandersetzungen um die Geschlechterdifferenz und der über Charaktermerkmale legitimierten Zuordnung von Mann und Frau zum Arbeitsmarkt oder zur Familie, zu Anschluss- oder Counter-Passagen -, wurde das Berufsbildungssystem als staatliches Steuerungsinstrument der Allokation nicht nur auf Berufshierarchien des Erwerbssystems, sondern auch auf die beiden Institutionen Arbeitsmarkt und Familie selbst verstanden. Es differenziert nämlich in zwei Übergangswege: Die Lehre, d.h. die duale Ausbildung für Berufspositionen mit der Intention einer langfristigen Bindung von Jugendlichen an den Arbeitsmarkt, sollte prinzipiell nur für männliche

Jugendliche gelten, während zugleich ein vollzeitschulisches Bildungssystem für Mädchen entwickelt wurde, das Frauen mit arbeitsinhalten Angeboten für weibliche Tätigkeiten des Pflegens, Erziehens, Versorgens als Zwischenstadium und Vorbereitung auf das Familiengründungsalter ausfüllen sollte (Mayer 1992). Die Folgen sind noch heute Zeit-, Geld- und Qualitätssicherungseinbußen der Abschlüsse im ‚weiblich‘ strukturierten Berufsbildungssegment und auf dem Arbeitsmarkt (Krüger 1996). Die bis heute jeweils nur konjunkturell gemilderten und immer wieder neu entstehenden Segregationslinien (etwa bei den neuen Assistentinnenberufen hinsichtlich ihres fehlenden Zugangs zu betriebsinternen Aufstiegswegen, oder bei den sich enorm ausweitenden und ausdifferenzierenden Berufen des Gesundheitssystems und ihrer geringen Anschlussfähigkeit an Zweite Bildungswege) nehmen - als Erbe der Vergangenheit - die zunächst historisch bewusste, heute in der Debatte ausgeblendete sozialpolitische Gestaltung männlicher und weiblicher Lebensverläufe durch diese Bildungswege vorweg. So lässt sich resümierend festhalten, dass ‚Geschlecht als Institution‘ alle Abschnittsinstitutionen des Lebenslaufs durchzieht und dabei den männlichen Kontinuitätsverlauf privilegiert, den weiblichen labilisiert - und damit auch die Verteilung von Anschluss- und Counter-Passagen-Typen nach Geschlecht sichert. Dass es die Frauen sind, die als Akteurinnen im Umgang mit Ungleichheit in der Biografisierung des Lebenslaufs sozialen Wandel vorantreiben (nicht schlicht: Individualisierung nachholen, sondern die Institutionalisierung des Lebenslaufs verändern), und nicht die Männer, die sich durch diesen Wandel Counter-Passagen einfangen (als allein erziehende Väter z.B.), nimmt angesichts der individuellen Bedeutsamkeit der Passagengestaltung für die eigene Existenzabsicherung nicht wunder.

5 Schlussbemerkung

Mit Blick auf das Institutionenregime erweist sich, so haben wir oben gesehen, Geschlecht als hinter diesem liegende Basiskategorie, die den Lebenslauf im Sinne einer subjektiv einzugehenden Geschlechterbeziehung, aber auf der Basis eines strukturell gestalteten Geschlechterverhältnisses konturiert (Becker-Schmidt 1998). Marlis Buchmann (1989) formuliert es als erhebliches Manko, dass die Lebenslaufforschung nur den marktvermittelten Lebenslauf in den Blick nehme, nicht den familial-privaten.¹⁴⁵ Die interessante Frage, warum das nicht längst geschehen ist, bzw. warum es in der Lebenslaufforschung

¹⁴⁵ Und es ist nicht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an sich, sondern die damit einhergehende Bedeutungsverschiebung der Tätigkeitsfelder, mit der es sich politisch auseinander zu setzen gilt. Denn, so schreibt Antoine Prost (1993, S. 106): „Solange Haushalt und produktive Arbeit gleichzeitig und in ein und derselben häuslichen Umwelt verrichtet wurden, empfand man die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nicht als ungleichgewichtig oder diskriminierend. Die Unterordnung der Frau unter den Mann kam zwar in Sitten und Gebräuchen zum Ausdruck ... aber die Hausarbeit wurde dadurch nicht abgewertet. Mann und Frau sahen einander Arbeiten tun, die für beide anstrengend waren... Die räumliche Trennung von Haushalt und Arbeitsplatz verändert den Sinn der Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern und schleppt in das Verhältnis zueinander die einst für das Bürgertum typische Herr-Knecht-Beziehung.“

anders kam, führt erneut in strukturell nahe liegende Forschungsblindheiten. Als Kurzformel für einen Gestaltungsmodus, der sozialstrukturell bedeutsame Gewichtungen innerhalb von Statuskonfigurationen hervorbringt, hat Hughes schon 1945 den Begriff des „Masterstatus“ in die Debatte gebracht. Bei Statusinkonsistenzen innerhalb eines Bündels eingenommener Positionen entscheidet der Masterstatus über die ausschlaggebende Positionierung. Er wird aber nur unter bestimmten Bedingungen sichtbar. Hughes' Beispiele beziehen sich auf die Situation von Männern und Frauen sowie von Weißen und Schwarzen im Berufssystem der US-amerikanischen Südstaatengesellschaft. V.a. das Beispiel des schwarzen Arztes ist für unsere Frage hilfreich: Sein Masterstatus ‚Schwarzer‘ hebt in den US-amerikanischen Südstaaten seinen Status als Arzt aus. In schwarzer Gesellschaft wird dieser Masterstatus hingegen unsichtbar.

Die Einsicht, dass der Masterstatus nur abhängig von seinem Kontext erkennbar ist, hilft zu erklären, warum der männliche Lebenslauf nicht in seiner Einfärbung durch das Geschlecht und damit als geschlechtsspezifische Variante gesehen werden kann, solange in der Lebenslaufforschung nur der „Achievement“-Verlauf rund um den Arbeitsmarkt in den Blick genommen wird (Krüger / Levy 2000). Wir betrachten damit - um im Bild zu bleiben - Schwarze in schwarzer Gesellschaft. Lassen wir uns nicht wieder einfangen durch die Deckungsgleichheit von Anschlussinstitutionsregimen und männlichem Lebenslauf, sondern nehmen wir den weiblichen Lebenslauf ernst als denjenigen, der erst das Ausmaß des in Anschlussinstitutionen inkorporierten männlichen Masterstatus sichtbar macht und damit auch die strukturelle Bedeutung der Counter-Passagenstruktur und ihres schwierigen Wandels.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt am Main: Campus.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom Dasein für andere zum Anspruch auf ein Stück eigenes Leben: Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Soziale Welt 34, S. 307-340.
- Beck, Ulrich/Brater, Michael (Hrsg.) (1977): Die soziale Konstitution der Berufe. Frankfurt, New York: Aspekte Verlag.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1993): Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. Anmerkungen zur Individualisierungsdiskussion am Beispiel des Aufsatzes von Günter Burkart. In: Zeitschrift für Soziologie, 22/3, S. 178-187.
- Becker-Schmidt, Regina (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der kritischen Theorie. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt/Main. Frankfurt a.M., New York: Campus, S. 383-394.
- Becker-Schmidt, Regina (1998): Relationalität zwischen den Geschlechtern, Konnexionen im Geschlechterverhältnis. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 16/3, S. 5-21.
- Bednarz-Braun (1983): Frauen in der Elektro-Industrie. München: Juventa.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß - eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Erwerbchancen im Lebenslauf. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin: edition sigma.
- Buchmann, Marlis (1989): The script of life in modern society. Entry into adulthood in a changing world. Chicago, London: University of Chicago Press
- Coleman, James S. (1986): Die asymmetrische Gesellschaft. Vom Aufwachsen mit unpersönlichen Systemen (Herausgegeben von: Akademie für Bildungsreform), Weinheim; Basel: Beltz (O: 1982).

- di Leonardo, Micaela (1987): The female world of cards and holidays: Women, families, and the work of kinship. In: *Signs*, 12/3.
- Dittrich, Gisela; Heß-Meining, Ulrike; Pelzer, Susanne; Schneider, Kornelia (1998): *Tageseinrichtungen für Kinder. Pluralisierung von Angeboten. Zahlenspiegel Deutsches Jugendinstitut 1998*. München: DJI
- Eichler, Margrit (1987): *Nonsexist Research Methods. A Practical Guide*. Boston, London, Sydney, Wellington: Routledge.
- Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hagestad, Gunhild O. (1986): Dimensions of time and the family. In: *American Behavioral Scientist* 29, S. 679-694.
- Hagestad, Gunhild O. (1992): Assigning Rights and Duties: Age, Duration, and Gender in Social Institutions. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): *Institutions and Gatekeeping in the Life Course. Status Passages and the Life Course*, Vol. III. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 261-279.
- Hughes, Everett C. (1945): Dilemmas and Contradictions of Status. In: *American Journal of Sociology* 50, S. 353-359.
- Klemm, K./Rolff, Hans-Günter (1988): Der heimliche Umbau der Sekundarschule. In: Rolff, Hans-Günter/Klemm, K./Pfeiffer, H./Rösner, E. (Hrsg.): *Jahrbuch der Schulentwicklung*, Bd. 5. Weinheim: Beltz, S. 75-101.
- Kohli, Martin (1986): The world we forgot: A historical review of the life course. In: Marshall, Victor W. (Hrsg.): *Later Life: The Social Psychology of Aging*, Beverly Hills: Sage, S. 271-303.
- Kohli, Martin (1989): Institutionalisation und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Brock, Dietmar/Leu, Hans-Rudolph/Preiß, Christine/Vetter, Hans-Rolf (Hrsg.): *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel*. München: Juventa, S. 249-278.
- Kreckel, Reinhard (1992): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Krüger, Helga (Hrsg.) (1992): *Frauen und Bildung. Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien*. Bielefeld: KT-Verlag.
- Krüger, Helga (1996): Die andere Bildungssegmentation: Berufssysteme und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. In: Bolder, Axel/Heid, Helmut/Heinz, Walter R./Kutscha, Günter/Krüger, Helga/Meier, Artur/Rodax, Klaus (Hrsg.): *Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit. Jahrbuch '96 Bildung und Arbeit*. Opladen: Leske + Budrich, S. 252-274.
- Helga Krüger (2001): *Geschlecht, Territorien und Institutionenvernetzungen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität*. In: Claudia Born/Helga Krüger (Hrsg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im Lebenslaufregime*. Weinheim, München: Juventa (i. Dr.)
- Helga Krüger, Rene Levy (2000): Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. In: *Berliner Journal für Soziologie* 10/3, S. 379-402
- Liegle, Ludwig (1988): Freie Assoziationen von Familien. In: Lüscher, Kurt (Hrsg.): *Die postmoderne Familie*, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz GmbH, S. 98-115
- Mayer, Christine (1992): „... und dass die staatsbürgerliche Erziehung des Mädchens mit der Erziehung zum Weibe zusammenfällt“. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 38/5, S. 433-454.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 40, S. 211-223.
- Ostner, Ilona (1990): Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens. In: *Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*. Paderborn, S. 22-39.
- Prost, Antoine (1993): Grenzen und Zonen des Privaten. In: Aries, Philippe/Douby, George (Hrsg.): *Geschichte des privaten Lebens*, Bd. 5, Frankfurt/M.: Fischer Verlag.
- Sackmann, Reinhold (1994): *Competing Generations in the Labour Market*. Paper presented at the World Congress of Sociology 1994 in Bielefeld.
- Schiersmann, Christiane (1993): *Frauenbildung. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven*. München/Weinheim: Juventa.
- Troll, Lillian E. (1987): Mother-daughter relationships through the life span. In: Oskamp, S. (Hrsg.): *Family processes and problems: Social psychological aspects*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage.
- Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1992): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt, New York: Campus.