
Vom Koch zum Lehrer – Eine Laufbahn in der Ernährungswirtschaft mit Stufen

Abstract

Ausgangspunkt des Beitrags sind – nach einer theoretischen Einführung zum Lebenslauf als soziale Institution in Anlehnung an KOHLI und DAUSIEN – zwei Interviews mit Köchen, wobei der eine nunmehr als Lehrer an einem Dresdner Berufsschulzentrum tätig ist und der andere Interviewpartner das Lehramtsstudium in 12/2010 abgebrochen hat. An diesen soll gezeigt werden, dass das Individuum auf dem Weg vom Koch zum Lehrer zum Unternehmer seiner eigenen Karriere wird. Dabei stehen die Übergänge, und insbesondere die Gefühlsdynamik während eines Überganges, im Zentrum des Interesses. Aber ebenso bedeutsam sind die Fragen nach dem Identifikationspotenzial des Berufes Koch und des Berufes Lehrer. Letzteres vor dem Hintergrund der Identitätsarbeit als Möglichkeit der Identitätskonstruktion bei zunehmenden Flexibilisierungsanforderungen als Folge einer Krise des institutionalisierten Lebenslaufs, wenn sich Prozesse der Destandardisierung und der Deregulierung hinsichtlich der Erwerbsbiographie (als auch der Familienbiographie) abzeichnen.

1 Einführung

Gesellschaftliche Subjekte sind – in ihren historisch-sozialen Verhältnissen – nach DAUSIEN (2006, 31) als „widersprüchliche, differente und veränderliche, leiblich-konkrete ‚Orte‘ der Erfahrungsbildung und des Handelns zu verstehen – als reflexive Subjekte, die in je konkreten gesellschaftlichen Kontexten Identität und Zugehörigkeit konstruieren und eine Geschichte ausbilden“.

Die zentrale Bedeutung einer langfristigen Lebensplanung – im Sinne einer primären Quelle der Identität und eines grundlegenden Organisationsprinzips, wenngleich auch häufig un abgeschlossen und unbestimmt – ist für ELIAS (1969, 336ff.) der zunehmende „Selbstzwang“. Selbstzwang nach KOHLI (1985, 10), in Anlehnung an ELIAS und FOUCAULT, als die zunehmende Affektkontrolle, d. h. die „Verlagerung von Spontaneität gepaart mit Kontrolle durch äußeren Zwang zu internalisierter Selbstkontrolle“.

Also ein „Zwang zur Langsichtigkeit“, „d. h. die Notwendigkeit zu längerfristiger Perspektivität und darauf gestützter Regelung des Verhaltens“ (KOHLI 1985, 11). Dies haben auch BERGER et al. (1975, 66f.) hervorgehoben und die von KNAPP (angeführt in DAUSIEN 2006, 39) angesprochene „biographische Haftung“ berührt. „Mit ihrer Geschichte werden Subjekte ‚haftbar gemacht‘, d. h. es wird von ihnen erwartet, dass sie Kohärenz und Kontinuität ihrer Erfahrungen, Handlungen und Perspektiven herstellen, dass sie eine ‚Identität‘ ausbilden, so dass sie als unvertretbare Individuen und sozial handlungsfähige Mitglieder einer

sozialen Gemeinschaft angesprochen und verantwortlich gemacht werden können – dass sie ‚Haftung‘ übernehmen.“ (DAUSIEN 2006, 39)

„Lebenslauf kann folglich ... als eine *soziale Institution* konzeptualisiert werden.“ (KOHLI 1985, 1)

2 Lebenslauf als soziale Institution

Dass Lebenslauf als soziale Institution zu konzeptualisieren ist, galt es durch die Analyse historischer Veränderungen nachzuweisen, wobei der Transformationsprozess – hier von der typischen Lebensform der vorindustriellen und protoindustriellen westlichen Gesellschaften des 18. und 19. Jahrhunderts zur Hochmoderne der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – von KOHLI (1985, 2f.) in folgenden fünf Thesen zusammengefasst wurde:

- „Die Bedeutung des Lebenslaufs als soziale Institution hat stark zugenommen. Der historische Wandel hat von einer Lebensform, in der Alter nur als kategorialer Status relevant war, zu einer Lebensform geführt, zu deren zentralen Strukturprinzipien der Ablauf der Lebenszeit gehört (*Verzeitlichung*).
- Die Verzeitlichung des Lebens ist weitgehend am (chronologischen) Lebensalter als Grundkriterium orientiert; dadurch ist es zu einem chronologisch standardisierten ‚Normallebenslauf‘ gekommen (*Chronologisierung*).
- Die Verzeitlichung bzw. Chronologisierung ist ein Teil des umfassenderen Prozesses der Freisetzung der Individuen aus den (ständischen und lokalen) Bindungen, d. h. ein Teil des neuen Vergesellschaftungsprogramms, das an den Individuen als eigenständig konstituierten sozialen Einheiten ansetzt (*Individualisierung*).
- Der Lebenslauf ist in den modernen Gesellschaften um das *Erwerbssystem* herum organisiert. Dies gilt sowohl für die äußere Gestalt des Lebenslaufs – die evidenteste zeitliche Gliederung ist heute die Dreiteilung in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase (Kindheit/Jugend, ‚aktives‘ Erwachsenenleben, Alter) – als auch für das ihr zugrundeliegende Organisationsprinzip.
- Das lebenszeitliche Regelsystem lässt sich auf zwei unterschiedlichen Realitätsebenen aufsuchen: zum einen auf derjenigen der Bewegung der Individuen durch das Leben im Sinn von *Positionssequenzen* bzw. ‚Karrieren‘, zum anderen auf derjenigen ihrer *biographischen Perspektiven und Handlungen*. Lebenslauf als Institution bedeutet also zum einen die Regelung des sequentiellen Ablaufs des Lebens, zum anderen die Strukturierung der lebensweltlichen Horizonte bzw. Wissensbestände, innerhalb derer die Individuen sich orientieren und ihre Handlungen planen.“

„Der Lebenslauf als Institution – so die These – war zur neuen Folie für die individuelle Lebensführung geworden und blieb dabei handlungs- und deutungsoffen, ja er schrieb sogar eine solche Handlungs- und Deutungsoffenheit als soziale Anforderung im Sinne einer Biographisierung der Lebensführung fest.“ (KOHLI 2003, 526)

Und dies war gleichermaßen Kritik an der Modernisierungskritik, denn Individualisierung mündet nicht zwangsläufig in Anomie, sondern konnte sich auf institutionelle Ordnungsgrundlagen stützen und vermag diese aus sich hervorzubringen. (vgl. KOHLI 2003, 527)

Der institutionalisierte Lebenslauf – wie alle Institutionen ambivalent – konstruiert Sicherheit und Zwang und erzeugt Handlungsfreiheit, indem er Handlungsfreiheit beschränkt. Denn die Verallgemeinerung von normativen Erfolgs- und Bilanzierungskriterien ist unter Umständen bedenklich: „Ein Normalitätsprogramm – oder eine Normalitätsfiktion – erzeugt einen Zurechnungsmodus, dessen Verfehlen problematisch ist.“ (KOHLI 2003, 527).

Der institutionalisierte Lebenslauf ist nach langen kontroversen Diskussionen nicht mehr bestreitbar als ganzheitliches Muster zu konstatieren, anstatt eben einer Addition von Einzelinstitutionen. In diesem Kontext ist von einem Lebenslauf*regime* zu sprechen.

Wie dieses Muster aber inhaltlich zu charakterisieren ist, ist weitaus schwieriger. Eine zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist die Frage nach dem entscheidenden Strukturgeber im kausalen Sinne. Nach KOHLI (2003, 530) – und dem schließt die Autorin sich an – ist es zweifelsfrei das Erwerbssystem, wenn gleichsam auch staatszentrierte (MAYER/ MÜLLER 1986) oder familien- und geschlechterzentrierte (BORN/ KRÜGER 1993) Perspektiven angeführt werden. Es erscheint also fruchtbar, „alle lebenslaufrelevanten Institutionen als Ausprägungen eines übergreifenden Regimes zu verstehen“ (KOHLI 2003, 531), wenngleich dies erhebliche Schwierigkeiten, insbesondere in der Umsetzung eines Forschungsprogramms, bereiten dürfte.

Auf der Mikroebene der Lebenslaufforschung, die ihr Augenmerk bislang im Wesentlichen auf einzelne Passagen und Dimensionen richtet, ist das Problem der „Aggregation von einzelnen Übergängen und Sequenzen zu Gesamtverläufen“ (KOHLI 2003, 531; in Anlehnung an SACKMANN/ WINGENS 2001) existent.

Gegenwärtig spitzen sich dennoch die Anzeichen einer Krise des institutionalisierten Lebenslaufs zu, denn Prozesse der Destandardisierung und der Deregulierung zeichnen sich hinsichtlich der Erwerbsbiographie (als auch der Familienbiographie) ab. (vgl. KOHLI 2003, 532) Wenngleich Normalbiographien nach DIEWALD (2010, 26) in doppelter Hinsicht gesellschaftliche Ordnungsmuster darstellen – im Sinne faktisch sozial standardisierter Sequenzen von Lebensereignissen und -phasen einerseits und normative Geltung beanspruchende oder auch unbewusst habitualisierte Vorstellungen über die Gestaltung andererseits – ist eine Erosion der Normalarbeitsverhältnisse und der Normalerwerbsbiographie präsent. Normalerwerbsbiographie ist dabei als „ein hochgradig berufsorientiertes Lebensmuster mit einer Berufswahl am Ende der Schulausbildung und mit einer mehr oder weniger kontinuierlichen Laufbahn bis zur Rente“ (SICKENDIEK 2007, 55) zu verstehen. Das heißt vor dem Hintergrund der Erosion eben jener Normalerwerbsbiographie, dass an die Stelle des institutionellen Normalmodells des Lebenslaufs Kontingenz und Optionenvielfalt tritt.

Auf der Handlungsebene ist vielmehr von einem „Übergang vom standardisierten Lebenslauf zur Patchwork-Biographie“ (KOHLI 2003, 533) auszugehen. *Patchworking* des Erwerbsle-

bens, deren Ursache nicht allein in den grundsätzlichen Umwälzungen der Arbeitswelt liegt, sondern von dem Individualisierungstrend begünstigt wird, äußert sich in einem „aktiven, frei- und mutwilligen Wechsel zwischen Arbeitsstellen und Erwerbsarbeits-, Familien- und Bildungszeiten als veritable Option“ (BOLDER et al. 2010, 9).

Institutionalisierung wird reflexiv: sie bezieht sich auf das ordnende Individuum – das Individuum als Unternehmer seiner eigenen Karriere – und sie bezieht sich nicht mehr auf den verordneten vorhersehbaren Lebenslauf, wenngleich Repräsentativdaten (KOHLI 2000) eine Entdramatisierung des Wandels nahelegen. Und es kann konstatiert werden, dass Biographie subjektiv hergestellt wird und doch eng mit der Gesellschaft verbunden ist, da sie gesellschaftliche Kontexte, Diskurse und Bedingungen reflektiert: „Die Gestaltung einer Biographie ist immer die besondere Leistung eines Individuums in Interaktion mit anderen, aber sie ist zugleich angewiesen auf ‚allgemeine‘ gesellschaftliche Räume, die individuelle Handlungen und Entwürfe zulassen, unterstützen oder einschränken.“ (DAUSIEN 2006, 32).

Zusammenfassend impliziert das Biographiekonzept nach DAUSIEN (2006, 32) zwei miteinander in Verbindung stehende Dimensionen sozialer Konstrukte: *Biographie als soziale Institution* und *Biographie als Sinnstruktur*.

- Biographie als soziale Konstruktion stellt – wie bereits aufgezeigt – eine neue Form der Vergesellschaftung dar, nämlich das zeitlich strukturierte ‚Ablaufprogramm‘ des *Lebenslaufs*, das die gesellschaftliche Zurechnung von Rechten und Pflichten – und nicht mehr an die Zugehörigkeit zu einem sozialen Stand oder einem Geschlecht – an die Individuen bindet.
- Biographie als Sinnstruktur umschreibt die Reflexion von Erfahrungen und die Ausbildung individueller Identitätsentwürfe in Form der *Lebensgeschichte*.

Biographie ist also ein relationales Konzept, „das zwischen Subjekt und Kontext, zwischen Individuum und Kollektiv, zwischen gesellschaftlichen Strukturen, interaktiven Handlungen und subjektiven Erfahrungen vermittelt“ (DAUSIEN 2006, 32). Es ist eine gesellschaftliche Sinnkonstruktion, die zum einen soziale Identität verleiht und gleichermaßen die Konstruktion einer individuellen und unverwechselbaren Geschichte ermöglicht. Übergänge sind dabei nicht latent problematisch, sondern latent ereignisreich und demnach aufregend.

3 Vom Koch zum Lehrer – Zwei Laufbahnen

Tabelle 1: **Laufbahn Interviewpartner 1**

1991-1995	Grundschule und Gesamtschule Flecken-Zechlin
1995-2001	Grundschule und Gesamtschule Flecken-Zechlin
2001-2004	Oberstufenzentrum Neuruppin
08/2004-12/2004	Leiharbeiter bei der DEKRA Arbeit GmbH
12/2004-07/2005	Zivildienst als Küchenhilfe in einer DGB Jugendbildungsstätte
08/2005-06/2006	Hausmeister bei der Initiative Jugendarbeit Neuruppin, in der sein Vater leitender Angestellter ist
07/2006-06/2009	Ausbildung zum Koch im Fischhaus Dresden
07/2009-09/2009	Koch im Fischhaus Dresden
10/2009-12/2010	Lehramtsbezogener Bachelor-Studiengang Berufsbildende Schulen an der Technischen Universität Dresden in der Beruflichen Fachrichtung Lebensmittel-, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft und im studierten Fach Wirtschafts- und Sozialkunde
09/2009-07/2010	Nebentätigkeit als Koch im Fischhaus Dresden
11/2010	Nebentätigkeit als Koch bei der Initiative Jugendarbeit Neuruppin
12/2010-01/2011	Koch im Seniorenwohnpark Rabenau

Tabelle 2: **Laufbahn Interviewpartner 2**

1979-1983	69. POS Dresden-Seidnitz
1983-1989	134. POS Dresden-Gorbitz
1989-1991	EOS „Friedrich Engels“ (Gymnasium Dresden-Plauen)
1991-1994	Ausbildung zum Koch im Hotel Marina in Bad Wiessee am Tegernsee und im Hotel Bachmair in Weissach/Rottach-Egern
1994-1995	Wehrdienst als Feldkoch und Verpflegungswart im Instandsetzungsbataillon Lindthart/Leipzig
1995	Jungkoch, Gastronomie Theaterplatz GmbH Dresden
1996	Junior-Sous-Chef, Gastronomie Theaterplatz GmbH Dresden
1997	Erwerb der Ausbildereignung (AdA)
1997-2002	Sous-Chef, Gastronomie Theaterplatz GmbH Dresden mit kommissarischen Küchenchefpositionen
1999-2000	Weiterbildung VISA Sachsen zum Küchenmeister
2002-2007	Studium des Höheren Lehramtes an berufsbildenden Schulen an der Technischen Universität Dresden in der Beruflichen Fachrichtung Lebensmittel-, Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft und im studierten Fach Wirtschafts- und Sozialkunde
2002-2007	Nebentätigkeit als Koch in der Aufbau Systemgastronomie

2007-2009	Vorbereitungsdienst für das Höhere Lehramt an berufsbildenden Schulen am BSZ für Gastgewerbe „Ernst Löbnitzer“
seit 2009	Berufsschullehrer am BSZ für Gastgewerbe „Ernst Löbnitzer“

Interviewpartner 2 kann auf ein erfülltes Arbeitsleben blicken, indem er sagt: „Und jetzt bin ich im Prinzip an einer Stelle, wo ich ... planerisch ein bisschen für die Schule arbeiten kann, wo ich viele Sachen nebenbei, Projekte machen kann, die mich jetzt interessieren, die die Schule weiterbringen. Dass ich jetzt aber zielstrebig diesen Plan mit dem Lehrerdasein weiterführen will, im Sinne in zwei Jahren will ich Fachkonferenzleiter, in vier Jahren Fachleiter, in zehn Jahren stellvertretender Schulleiter sein, den Anspruch stelle ich mir eigentlich nicht.“. Welcher Bedeutung dem „eigentlich“ zukommt, konnte im Interview nicht geklärt werden, denn dieses „eigentlich“ wurde erst im Zuge der Transkription des Interviews wahrgenommen.

Mit seiner Aussage bestätigt der Interviewpartner 2 den ersten Ratschlag von VOß, den er 2001 seiner Tochter Laura in dem Brief „Schöne neue Arbeitswelt“ gibt: „Die Suche nach einem Beruf ist für jeden ... eine aufregende Sache. Aber man braucht sich deswegen nicht fertig zu machen – genau genommen ist es heute sogar etwas einfacher als früher. Deine Berufswahl entscheidet nämlich erst einmal nur darüber, was die nächsten Jahre passieren wird. ... Danach kommt es darauf an, dass Du Dich ständig sinnvoll weiter entwickelst, ohne Dich zu verzetteln. ... Wenn Du Dir ... treu bleibst und herausfindest, was Du wirklich gut kannst und was Dir Spaß macht (und Dich dann dafür anstrengst), dann hast Du gute Chancen auf ein erfülltes Arbeitsleben, vor dem Du keine Angst haben musst.“. Und auch der Lebenslauf – wenn auch unstabiler – von Interviewpartner 1 entspricht diesem im Wesentlichen, denn auch er ist sich treu geblieben und ließ sich von Emotionen leiten. Auf die Frage, ob Emotionen seine berufliche Entwicklung prägten, antwortete er: „Natürlich. Ist es doch immer, oder? ... Na klar. Immer. ... Die Entscheidung Koch zu werden, war keine Kopfentscheidung. Das war so ziemlich aus dem Bauch heraus.“.

Und Emotionen bei der Entscheidungsfindung waren insbesondere bedeutsam, als er sich für den Abbruch des Studiums entschieden hat. Emotionen fungieren also als ein Prozess der Informationssuche und -verarbeitung und als ein Prozess der Entscheidungsfindung.

4 Zur Gefühlsdynamik während eines Überganges

IP1: „Meine Entscheidungen, die die Karriere so angehen, die habe ich mir alle vorher gut überlegt und ich treffe die Entscheidungen ja auch immer auch aus dem Bauch heraus. Also, wie fühle ich mich? Kann ich das weitermachen? Also auch einfach, wie geht es mir damit, wenn ich das jetzt mache. Oder weitermache. Oder wenn ich das sein lasse. So war das zum Beispiel beim Studium. Ich habe da einfach, ich hatte auch wirklich ein schlechtes Gefühl damit. Mir ging es damit nicht gut und habe es dann deswegen auch gelassen.“

Das Verhalten des Interviewpartners 1 bestätigt das Phasen-Modell von HOPSON und ADAMS (vgl. BUßHOFF 1999, 7f.) zur Gefühlsdynamik während eines Überganges, das im Folgenden näher betrachtet werden soll. Der Bereich, der sich der Verarbeitung erwünschter Ereignisse (2) widmet, bleibt vor dem Hintergrund der empirischen Daten unberücksichtigt.

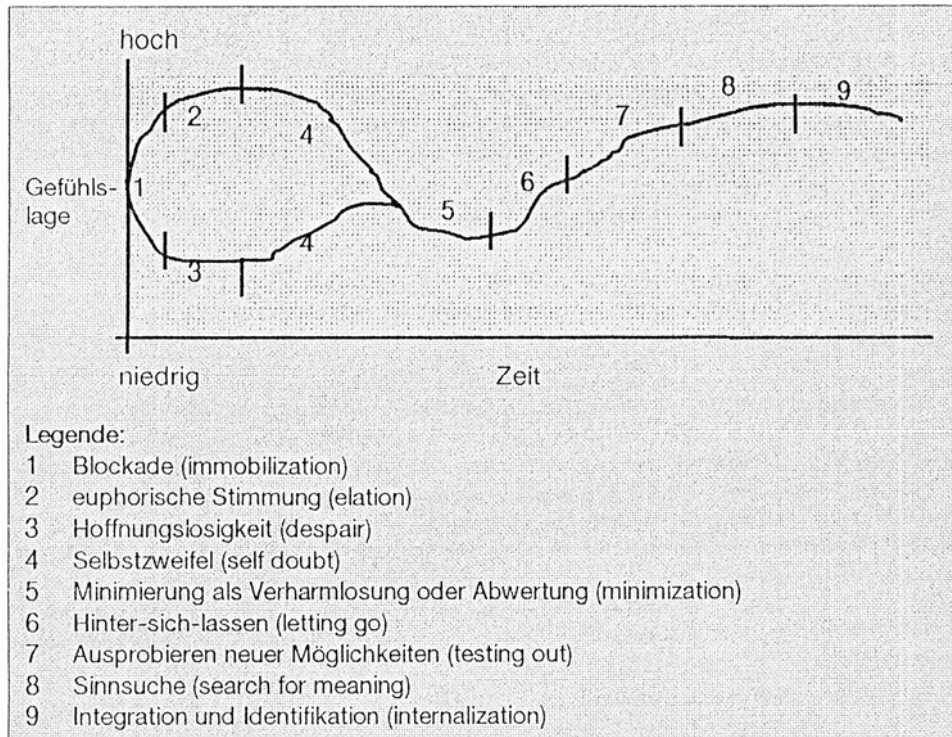


Abb. 1: Gefühlsdynamik während des Übergangs (BUßHOFF 1999, 6)

Das den Übergang auslösende bedeutsame Ereignis war im Fall des Interviewpartners 1 das Nichtbestehen der Modulprüfung im Rahmen des Moduls „Chemische Grundlagen“. Für den Interviewpartner 2 war es das Burnout-Syndrom nach elfjähriger Berufstätigkeit mit großer Verantwortung, insbesondere in den letzten Jahren der Phase der Erwerbstätigkeit als Koch (1997-2002).

Das Nichtbestehen können ist somit für beide einer Verlufterfahrung gleichzusetzen, die zunächst eine Immobilisierung bzw. eine Blockade (1), die zudem Merkmale eines Schocks aufweist, und mit Erkennen des Verlustes in seinen Ausmaßen einen Zustand der Hoffnungslosigkeit (3) zur Folge hat. Daraufhin tendiert der Interviewpartner 1 in einer Gegenreaktion zur Verharmlosung des Verlustes (5). Ein solches gefühlsmäßiges Hin und Her verursacht starke Selbstzweifel (4) und es bedarf der Überwindung der negativen Verlustgefühle und der Aufgabe des Widerstandes gegen die unvermeidlichen Veränderungen (6), um den Wendepunkt hin zu einer positiv gestimmten Befindlichkeit zu überschreiten. Positiv im Sinne von: neue Handlungsmöglichkeiten zu entwerfen und auszuprobieren (7), wie etwa die Tätigkeit als Koch bei der Initiative Jugendarbeit Neuruppin oder im Seniorenwohnpark Rabenau des Interviewpartners 1. Gleichzeitig erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Sinn

der Verlusterfahrung und der Frage nach dem Stellenwert im Leben, und was sich für die Gestaltung der persönlichen Zukunft gewinnen lässt. Alles nach BUBHOFF (1999, 9) mithin Voraussetzungen, die Erfahrungen in die Selbstbiographie aufzunehmen und die Veränderungen in den Lebensvollzug zu integrieren. Dieses ist dem Interviewpartner 2 mit der Aufnahme des Studiums, dessen erfolgreichen Abschluss und der Übernahme in den Schuldienst nach dem Vorbereitungsdienst scheinbar besser gelungen als dem Interviewpartner 1, der sich noch im Übergang befindet. Und dennoch ist davon auszugehen, dass auch Interviewpartner 1 „gewonnen“ hat. Die Gewissheit sich mit dem Beruf des Koches identifizieren zu können, kommt für ihn einem Gewinn gleich.

5 Berufliche Identität im Lebenslauf

Bei der Auseinandersetzung mit beruflicher Identität im Lebenslauf ist es zunächst unerlässlich, diese als aktive Konstruktion herauszustellen (5.1), um sich anschließend im konkreten dem Identifikationspotenzial des Berufes Koch vor dem Hintergrund der empirischen Daten zuzuwenden (5.2). Und um dann in der Folge erst Identitätsarbeit als Möglichkeit in Frage zu stellen und Bedingungen für gelingende Identitätsarbeit aufzuzeigen (5.3).

5.1 (Berufliche) Identität im als aktive Konstruktion

Identität – im Hinblick auf berufliche Identität – ist dabei aus entwicklungspsychologischer Sicht zu betrachten und betont die bereits 1890 von JAMES postulierten Kriterien oder Beschreibungsdimensionen (ZOELCH/ THOMAS 2010, 96) für Identität:

- *Individualität*, dem Erlangen und Aufrechterhalten von Einzigartigkeit;
- *Konsistenz*, der übersituativ und kontextstabilen Relation der einzelnen Bestandteile von Identität;
- *Kontinuität*, der zeitlich überdauernden und über wechselnde Bedingungen relativen Stabilität von Identität und
- *Wirksamkeit*, der durch den Einzelnen wahrgenommenen subjektiven Kontroll- und Wirksamkeitserfahrung.

Die verschiedenen Ansätze zur Identität lassen sich durch die folgenden zwei Fragen des Individuums (HABERMAS 2008, angeführt in ZOELCH/ THOMAS 2010, 94) umschreiben:

- „Wer bin ich?“ als Frage nach dem aktuellen Status vor dem Hintergrund des bisher Erlebten und Reflektierten und
- „Wer will ich sein?“ als Frage nach den Möglichkeiten des Werdens.

In zeitgemäßen theoretischen Ansätzen wird Identität aktiv konstruiert, und eben nicht von außen „zugewiesen“, deswegen oben die Formulierung „scheinbar besser“. „Es geht also um das Bild, das sich der Einzelne von sich selbst macht, um seine subjektive Innenperspektive hinsichtlich seiner Individualität und Einzigartigkeit und damit verbunden auch um die Abgrenzung von Anderen. Wesentlich ist dabei, dass Identität subjektiven Charakter hat, also

die persönliche, reflektierte Sicht des Individuums seines Selbst vor dem Hintergrund wechselnder raum-zeitlicher Bedingungen.“ (ZOELCH/ THOMAS 2010, 95), auch wenn soziale Rückmeldungen auf gezeigtes Verhalten, werden sie aufgegriffen, reflektiert und verarbeitet, erheblich identitätsbildende Funktion haben. Berufswahl und eben auch eine Nicht-Berufswahl, wie beispielsweise die Entscheidung zum Abbruch des Studiums, hat demnach das Potential zur Identitätsbewährung.

5.2 Zum Identifikationspotential des Berufes Koch

Es stellt sich die Frage, inwieweit verschiedene Berufe Identifikationspotential haben, wobei vor dem Hintergrund des Titels dieses Artikels der Beruf des Koches und der Beruf des Lehrers von Interesse sind. Die folgenden Ausführungen thematisieren dann aber nur den Beruf des Koches, weil die Identifikation mit dem Beruf des Koches die Identifikation mit dem Beruf des Lehrers im Fall des Interviewpartners 1 (vorerst) verhindert hat.

Interviewpartner 2 schreibt dem Beruf des Koches kein Identifikationspotential zu und führt dies insbesondere auf die (individuellen) Einstellungen der Auszubildenden zurück. Sich selbst nimmt er dabei nicht in Blick.

IP2: „Also ich muss sagen, der Beruf des Koches ist auf einem absteigenden Ast, in den letzten 20 Jahren. Ich habe es nun ja von Grund auf selbst erlebt, in den 90er Jahren, dort war der Koch eigentlich noch hoch angesehen. Sogar früher gab es Berufsausbildung mit Abitur ... ist natürlich jetzt im westlichen Bildungsmodell nicht mehr vorgesehen. Der Beruf des Koches ist nicht mehr so, dass sich junge Leute dafür begeistern, jeden Tag mehr machen zu wollen, jeden Tag besser zu sein, nach neuen Produkten zu suchen, neue Verfahrenstechniken herbeizuführen, um eben jeden Tag neue Produkte anzubieten, für die Gäste da zu sein. Ich finde eher, der Beruf des Koches heutzutage ist für einen Großteil, das sind bestimmt ... 80 %, die reiten das einfach nur ab. Die gehen in ihre Restaurants, die wollen beschäftigt werden, die wollen ihr normales Level fahren, was sie im Prinzip an Arbeitsleistung zu bewältigen haben, und dann wollen sie hinterher nach Hause gehen. Vielleicht hat der Chef zwischendurch noch einmal auf die Schulter geklopft, und hat gesagt: ok, hast du heute gut gemacht. Das reicht Vielen völlig aus. Also die wollen nicht an sich selbst arbeiten, die wollen nicht selbst besser werden.“

Für den Interviewpartner 1 hat der Beruf des Koches hingegen hohes Identifikationspotential, was auch das besondere Engagement in der Ausbildung erklärt. Hinzu kommt die Identifikation mit dem Ausbilder und dem ausbildenden Betrieb, in diesem Beispiel das (historische) Fischhaus Dresden. Dies wiederum begünstigt die Entwicklung einer beruflichen Identität (vgl. HEINEMANN/ MAURER/ RAUNER 2009, 16), die es in Übergangsphasen, wie aktuell für den Interviewpartner 1, vermag, eine hohe sinnstiftende und/oder eine motivationale Funktion zu erfüllen. Begünstigend wirkt auch die Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb über die Ausbildung hinaus, zunächst als Angestellter und parallel zum Studium im Rahmen einer Nebentätigkeit, und lässt den Übergang von der Berufsausbildung in ein

Beschäftigungsverhältnis nach BAETHGE et al. (1989) aufgrund der Identitätsstabilisierung und Identitätswahrung als gelungen erscheinen. Beides mithin Voraussetzungen für einen verstärkten und selbstverantwortlichen Einsatz sowie der Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen, die es für den Interviewpartner 1 (und auch für den Interviewpartner 2) im Studium des Höheren Lehramtes zu erwerben gilt. Der persönliche Handlungsspielraum wurde ausgedehnt, die Selbstbestimmung nahm in hohem Maße zu, die Art und Intensität der Arbeitsbelastung (Verhältnis von Kopf- und Handarbeit) sowie die Formen interpersoneller Kommunikation veränderten sich; nach HAÜBER (1995) alles Determinanten für die Konstruktion und Stabilisierung beruflicher Identität (und Zufriedenheit). Und mit der Zufriedenheit nehmen auch wieder Emotionen Raum ein, die im Fall des Interviewpartners 1 – wie bereits herausgestellt – einen Abbruch nach einer Verlusterfahrung zur Folge hatte. Der Abbruch ermöglichte zudem die Erfahrung der eigenen Selbigkeit in der sich unablässigen wandelnden Umwelt. Er hat die Fähigkeit, „auf sich zurückzukommen und in dieser reflexiven Erfahrung seiner selbst sich als denselben zu erleben, was auch heißt, sich in seinen Veränderungen anerkennen zu können“ (BUßHOFF 1992, 5).

5.3 Identitätsarbeit als Möglichkeit

Ist berufliche Identitätskonstruktion in Zeiten zunehmender beruflicher Flexibilisierungsanforderungen möglich?

Es stellt sich nach ZOELCH/ THOMAS 2010, 120ff. die Frage, ob ein derart individueller Prozess wie die Konstruktion einer beruflichen Identität überhaupt gezielt beeinflussbar ist und ob erfolgreiche Identitätsarbeit Auswirkungen auf das Verhalten in Übergangssituationen hat. MANSEL und KAHLERT (2007, 9f.) bejahen das und sehen Identitätsarbeit als wesentliche Möglichkeit, den sozialen und/oder beruflichen Status aufrechtzuerhalten oder gar zu verbessern, und als Möglichkeit der Einflussnahme im Sinne der Herstellung eines „Passungsverhältnisses von äußeren Anforderungen und inneren Ansprüchen“ und betonen die Wichtigkeit eines Kohärenzsinn, um mit Ambivalenzen, Unübersichtlichkeiten und Widersprüchen (zwischen wirtschaftlichen Gegebenheiten und persönlichen Potenzialen einerseits und eigenen Vorstellungen und Ansprüchen andererseits) adäquat umgehen zu können. Insbesondere bei der Bewältigung krisenhafter Ereignisse bedeutet dies eine deutlich bessere Vorhersehbar-, Strukturierbar- und Erklärbarkeit dieser und gewährt Ressourcen zur Bewältigung von Phasen beruflicher Diskontinuität. (vgl. ZOELCH/ THOMAS 2010, 120f.)

Begreifen Individuen beispielsweise Anforderungen als Herausforderungen, erleichtert dies deutlich die „Investition“ eines entsprechenden Anstrengungsaufwands. Interviewpartner 1 hat die Anforderungen des Studiums, insbesondere die Anforderungen an zu erwerbende chemische, lebensmittelchemische und biochemische Kenntnisse, nicht als Herausforderung, sondern vielmehr als unnötige Belastung empfunden.

Aber es müssen nach KEUPP (1997, 19ff.) weitere Grundbedingungen gegeben sein, damit eine Identitätskonstruktion zu einem vom Individuum beeinflussbaren offenen Identitätsprojekt werden kann und stetige Identitätsarbeit möglich wird:

- die Verfügbarkeit über ausreichend materielle Ressourcen,
- die subjektive Erachtung der beruflichen Tätigkeit als sinnhaft,
- eine angemessene Honorierung der beruflichen Tätigkeit,
- das Vorhandensein sozialer Ressourcen und Netzwerke und die stetige Beziehungsarbeit zur Pflege dieser,
- die Entwicklung der Fähigkeit zum Aushandeln von Zielen, Regeln und Formen des „richtigen“ Lebens,
- die Bereitschaft zur Konfliktregulierung,
- das Vorhandensein von Freiräumen zum Erleben individueller Gestaltungskompetenz und
- das Vorhandensein eines grundlegenden Bedürfnisses zur Exploration.

Wie kann nun diese Identitätsarbeit konkret aussehen?

Im Rahmen der schulischen Berufsfindungsphase und berufsvorbereitender Maßnahmen kann ein Lehrer/-innen- und/oder Mentoren/-innen-System berufliche Selbstentwürfe der Jugendlichen aufgreifen und mit den individuellen Potenzialen und wirtschaftlichen, regionalen und sonstigen Gegebenheiten der Umwelt abgleichen. Dieses Vorgehen entspricht in der Berufspsychologie dem „matching of men to jobs“ (BUßHOFF 1989, 33), dem persönlichkeitspsychologisch orientierten „Trait-and-Factor“-Ansatz. (vgl. FORßBOHM 2010, 32f.) Denn nach MANSEL und KAHLERT (2007) kann Identität nur hergestellt werden, „indem Neuinterpretationen aktueller Situationen vorgenommen werden, um so eigene Erfahrungen und Identifikationen mit eigenen und fremden Erwartungshaltungen und Zielvorstellungen auszubalancieren“ (ZOELCH/ THOMAS 2010, 121).

Aber angesichts der Tatsache, dass Beruf als lebenslang Gestaltbares anzusehen ist, ist die Neukonstruktion von beruflicher Identität im Sinne einer fortlaufenden Reflexion und Modifikation beruflicher Selbstentwürfe mit dem Ziel der stetigen Stabilisierung erforderlich. Insbesondere weil durch berufliche Ungewissheiten und Diskontinuitäten die Gefahr der Identitätsdiffusion besteht. Es gilt also, über eine Stärkung der individuellen Ressourcen den Umgang mit Flexibilisierung zu „lernen“, indem die eigene Laufbahn positiv und selbstwertförderlich zu beurteilen und die individuellen Kompetenzen adäquat zu reflektieren erlernt werden muss. Hilfreich kann dabei kontinuierliche Laufbahnberatung, Berufsberatung und/oder Human-Ressource-Management sein. (vgl. RAEDER/ GROTE 2008; angeführt in ZOELCH/ THOMAS 2010, 122)

Literatur

BAETHGE, M./ HANTSCHE, B./ PELULL, W./ VOSKAMP, U. (1989): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen. Opladen.

BERGER, P./ BERGER, B./ KELLNER, H. (1975): Das Unbehagen in der Modernität. Frankfurt/Main.

BOLDER, A./ EPPING, R./ KLEIN, R./ REUTTER, G./ SEIVERTH, A. (2010): Die Fragen der neuen Lebensläufe und die Antworten der Erwachsenenbildung. In: BOLDER, A./ EPPING, R./ KLEIN, R./ REUTTER, G./ SEIVERTH, A. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener. Wiesbaden, 9-24.

BORN, C./ KRÜGER, H. (1993): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim.

DAUSIEN, B. (2006): Geschlechterverhältnisse und ihre Subjekte. Zum Diskurs um Sozialisation und Geschlecht. In: BILDEN, H./ DAUSIEN, B. (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen, 18-44.

BUßHOFF, L. (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart.

BUßHOFF, L. (1992): Berufswahl und Identität. In: dvb-script. Schwerte.

BUßHOFF, L. (1999): Berufswahl mit Gefühl. Zur Funktion von Emotionen in beruflichen Übergängen. In: dvb-script. Schwerte.

DIEWALD, M. (2010): Lebenslaufregime: Begriff, Funktion und Hypothesen im Wandel. In: BOLDER, A./ EPPING, R./ KLEIN, R./ REUTTER, G./ SEIVERTH, A. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener. Wiesbaden, 25-41.

ELIAS, N. (1969): Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen. Bern.

FORßBOHM, D. (2010): Berufswahl als Entscheidung. Eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive. Hamburg.

HAUßER, K. (1995): Identitätspsychologie. Berlin.

HEINEMANN, L./ MAURER, A./ RAUNER, F. (2009): Engagement und Ausbildungsorganisation. Einstellungen Bremerhavener Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung. Universität Bremen & Industrie- und Handelskammer Bremerhaven. Online: http://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/A_B_Forschungsberichte/IE_Studie_Bhv_240609.pdf (07-03-2011).

HOPSON, B. (1981): Responses to the Papers by Schloßberg, Brammer und Abrego. In: The Counseling Psychologist, 2, 36-39.

JAMES, W. (1890): The Principles of Psychology. New York.

KEUPP, H. (1997): Diskursarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung. In: KEUPP, H./ HÖFER, R. (Hrsg.): Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung. Frankfurt/Main, 11-39.

KOHLI, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37, H. 1, 1-29.

KOHLI, M. (2000): Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: KOCKA, J./ OFFE, C. (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/Main, 362-382.

KOHLI, M. (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: ALLMENDINGER, J. (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen, 525-545. Online:

<http://www.eui.eu/Documents/DepartmentsCentres/SPS/Profiles/Kohli/InstitutionalisierterLebenslauf.pdf> (25-01-2011).

MANSEL, J./ KAHLERT, H. (2007): Arbeit und Identität im Jugendalter vor dem Hintergrund der Strukturkrise. Ein Überblick zum Stand der Forschung. In: MANSEL, J./ KAHLERT, H. (Hrsg.): Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation. Weinheim, 7-32.

MAYER, K./ MÜLLER, W. (1986); The State and the Structure of the Life Course. In: SORENSEN, A./ WEINERT, F./ SHERROD, L. (Eds.): Human Development and the Life Course. Hillsdale, 217-245.

RAEDER, S./ GROTE, G. (2008): Berufliche Identität und Flexibilität: Lassen sich Vergangenheit und Zukunft verbinden? In: LÄGE, D./ HIRSCHI, A. (Hrsg.): Berufliche Übergänge. Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zürich, 213-226.

SACKMANN, R./ WINGENS, M. (2001): Theoretische Konzepte des Lebenslaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In: SACKMANN, R./ WINGENS, M. (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs: Übergang – Sequenz – Verlauf. Weinheim, 17-48.

SICKENDIEK, U. (2007): Theorien und Konzepte beruflicher Beratung. In: SICKENDIEK, U./ NESTMANN, F./ ENGEL, F./ BAMLER, V. (Hrsg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen, 53-100.

VOß, G. (2001): Schöne neue Arbeitswelt? – Ein Brief an meine Tochter. Online:

<http://www.arbeitenundleben.de/downloads/ArbeitLauraBrf.pdf> (09-03-2011).

ZOELCH, C./ THOMAS, J. (2010): Identitätsentwicklung im Spannungsfeld von Berufswahl, Ausbildung und Berufseintritt. In: KÖCK, M./ STEIN, M. (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Voraussetzungen und Hilfestellungen. Bad Heilbrunn, 93-128.

Zitieren dieses Beitrages

FORßBOHM, D. (2011): Vom Koch zum Lehrer – Eine Laufbahn in der Ernährungswirtschaft mit Stufen. In: *bwp@* Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 09, hrsg. v. FEGEBANK, B./ FORßBOHM, D., 1-14. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft09/forsssbohm_ft09-ht2011.pdf (26-09-2011).

Die Autorin:



Dr. DOREEN FORßBOHM

Institut für Berufliche Fachrichtungen, Technische Universität Dresden
01062 Dresden

E-mail: Doreen.Forssohm@tu-dresden.de

Homepage: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwibf/leh