

Die gesellschaftliche Relevanz beruflicher Bildung im Spiegel von Sozialisationsstudien

KURZFASSUNG: Die Frage der beruflichen Sozialisation – also danach, was Berufe aus Menschen machen – ist in den Sozialwissenschaften aus der Mode gekommen. Das hat einen einfachen Grund. Das Berufsprinzip mit seiner Orientierung an Fach-Kompetenz baute auf dem Zusammenhang ‚Karriereerfolg durch beruflich erworbene Leistung‘. Im vorliegenden Artikel wird dagegen die These entwickelt und an neueren soziologischen Studien illustriert, dass sich das an Fachkompetenz orientierte Leistungsprinzip und die Kriterien für Erfolg im Erwerbsleben so sehr voneinander ablösen, dass Berufsorientierung seine leitende Bedeutung für die moderne Arbeitsbiographie verliert.

The issue of occupational socialisation – the question, how vocations influence people – has become outdated. The reason is simple. The principle of vocation with its orientation on special competences was built on the circumstance that career success grounded on the investment in occupational abilities. The following article develops the argument – supported by newer sociological studies – that the merit principle (based on professional competence) and criteria for career success have become totally separated, and therefore, professional orientation lost its leading relevance for modern working biographies.

„Nobody dast blame this man. You don't understand; Willy was a salesman. And for a salesman, there is no rock bottom to the life. He don't put a bolt to a nut, he don't tell you the law or give you medicine. He's a man way out there in the blue, riding on a smile and a shoeshine. And when they start not smiling back – that's an earthquake. And then you get yourself a couple of spots on your hat, and you're finished. Nobody dast blame this man. A salesman is got to dream, boy. It comes with the territory.

Arthur Miller, Death of a Salesman, 1949

Das, was die Figur Charley in ARTHUR MILLERS Theaterstück zur Verteidigung des Handlungsreisenden vorbringt, ist eine strikt soziologische Erklärung des Scheiterns eines Menschen. Ein Handlungsreisender muss träumen. Es hängt mit seinem Arbeitsgebiet zusammen. Der Beruf verstrickt den Menschen in eine Lebensaufgabe, der er sich gegenüber zu bewähren hat. Aber darin – in der beruflichen Bewährungsaufgabe – vermittelt die gesellschaftliche Praxis dem einzelnen Handelnden ein besonderes Können, das weit über die spezifischen Situationen der Arbeit hinaus die Lebensführung des Menschen bestimmt.

Eine solche emphatische Auffassung der Relevanz des Berufs bzw. der damit einhergehenden beruflichen Bildungsgeschichte für die Kulturen der Arbeitswelt und

die Sozialisation der Individuen wird derzeit von keinem prominenten soziologischen Ansatz der Arbeitsgesellschaft vertreten. BECK et al (1976) in den 1970er, BURKART LUTZ in den 1980er Jahren sowie MARTIN BAETHGE (1998) haben mit je verschiedenen Argumenten das Berufsprinzip verabschiedet¹, aufgetaucht sind demgegenüber die Figuren des „Symbolarbeiters“ (REICH 1993), des „Arbeitskraftunternehmers“ (VOSS 1993) oder des „Portfolio-Worker“ (GROSS 1995, 1999).

Wie ist es zu dieser Einschätzung gekommen? Und worauf gründet sich das Urteil? Was ändert sich mit dieser Einschätzung für die Bedeutung des Prinzips der (beruflichen) Leistung bei der gesellschaftlichen und individuellen Bestimmung des Erfolgs in der Karriere und im Leben? Lässt sich Erfolg legitimieren, der nicht durch berufliche Bildungsprozesse und darin erworbenes Können gedeckt ist?

Dies soll hier anhand der Frage nach der Bedeutung der beruflichen Bildung für die Sozialisation durch Arbeit rekonstruiert werden. Dazu ist es erstens nötig, eine Vorstellung davon zu entwickeln, was mit der gesellschaftlichen Relevanz beruflicher Bildung gemeint ist (1.). Aus dem dabei entwickelten Leitgesichtspunkt der Kulturbedeutung des Berufs soll dann entfaltet werden, wie berufliche Bildung – dem Verständnis führender Soziologen nach – im 20. Jahrhundert eine zentrale Relevanz für die Arbeitskulturen moderner Gesellschaften gespielt (2.), aber auch eingebüßt hat (3.) Bei der Rekonstruktion der sozialisationstheoretisch relevanten Aussagen zur Beruflichen Bildung wird bereits die Differenzierung von beruflicher Leistung und Erwerbserfolg bedeutsam, dessen systematisches Auseinandertreten in der Gegenwart als wesentliche Quelle der schwindenden Bedeutung der beruflichen Bildung aufgezeigt werden soll (4.)

1. Leitende Bewertungsgesichtspunkte (Funktionalitäten) beruflicher Bildung

Die Relevanz der beruflichen Bildung und des Berufs generell könnte über den Nachweis spezifischer Funktionalitäten erbracht werden.

Mit Funktionalitäten sollen hier tendenziell unintendierte Wirkungen auf, aber auch durch orientiertes Handeln hervorgebrachte Erfüllungen gesellschaftlicher Leitziele oder Beurteilungsgesichtspunkte bezeichnet werden. So wie sich ein Messer oder andere Werkzeuge/Instrumente für verschiedene Zwecke mehr oder weniger gut einsetzen lassen (Brot schmieren, Äpfel schälen, Tomaten schneiden), kann auch die Berufliche Bildung auf die Verwirklichung verschiedener gesellschaftlicher Leitmuster ausgerichtet sein.

Ich werde hier anhand einer lockeren Anknüpfung an PARSONS AGIL-Schema (PARSONS 1966) vier Leitgesichtspunkte (Funktionalitäten) des Berufs benennen:

(a) Qualifikationsbedarfsermittlung als Umwelthanpassung

Wenn man analytisch vom Problem der Umwelthanpassung ausgeht, stellt sich die Frage der sachlichen Erfordernisse. Welche inhaltlichen Aufgaben sind in einer Gesellschaft mit spezifischem Entwicklungsstand wie zu lösen? Welche Qualifikationen

1 Eine neuere aus der systemkonstruktivistischen Schule Luhmanns kommende Abhandlung von Thomas Kurtz (2005) bildet hier eine Ausnahme.

wären dazu geeignet und werden benötigt? Eine Forschungsrichtung, für die diese Gesichtspunkte leitend wären, ist der Arbeitskräfteansatz der Bildungsökonomie. Dort wird untersucht, wie bei gegebener Umwelt, d.h. technischer, ökonomischer und organisatorischer Entwicklung auf (durch eine sich wandelnde Umwelt bedingte) Qualifikationserfordernisse reagiert wird.

Allerdings attackieren LENHARDT und STOCK (1997) den Arbeitskräftebedarfsansatz gerade wegen seines funktionalistischen Bias als eine letztlich illiberale (obrigkeitsstaatlich-deutsche) Theorie, „die Gesellschaft als ein System von Naturnotwendigkeiten“ konzipiere „und die Individuen als Ressourcen, über die von den Experten eines akademisch-staatlichen Komplexes zu verfügen ist.“ (LENHARDT/STOCK 1997: 40).

(b) Produktivität (durch effiziente Arbeitsteilung/Selektion) als Zielerreichungsfunktion

Geht man vom Problem der Zielerreichung aus, stellt sich die Frage nach der effizienten Realisierung. Während der Qualifikationsbedarf lediglich nach einer effektiven (in einer Umwelt wirksamen) Besetzung von Stellen fragt, sucht man mit dem Produktivitätskriterium nach einer ökonomischen, d.h. Zweck-Mittel-effizienten Lösung. Es geht dann genauer darum, ob (und wie) Personen über Berufe möglichst effizient auf (offene, angebotene) Stellen verteilt werden. Insofern fungiert Beruf dann auch als Selektionsmechanismus für arbeitsmarktliche und darüber vermittelt auch für gesellschaftliche Positionierungen. Hier treten in der Arbeitsmarktökonomie und in der Soziologie divergente Erklärungsansätze auf: Die Humankapitaltheorie (BECKER 1973) einerseits, die schlüssig an das neo-klassische Erklärungsmodell der Ökonomie anknüpft und diese auf eine Reihe von nicht unmittelbar ökonomischen (d.h. rein geldvermittelten) Prozessen ausweitet und hier insbesondere die Verwendung von Zeit für Bildung aus Kosten-Nutzen-Erwägungen der Akteure erklärt; die Segmentationstheorie (PIORE/DOERINGER) andererseits, die eine Kanalisierung der Erwerbstätigen (Arbeitskraftanbieter) in gegenseitig abgeschottete (undurchlässige) Märkte behauptet und dabei diese Undurchlässigkeiten auf Machtwirkungen und soziale Ungleichheitsdynamiken zurückführt. Dieser Ansatz ist kompatibel mit der soziologischen Sozialstrukturanalyse, die im Beruf einen zentralen Mechanismus der Reproduktion sozialer Ungleichheit sieht (GOLDTHORPE, COLLINS; empirisch dazu in der neueren deutschen Soziologie vor allem KONIETZKA 1999).

(c) Integrationsfunktion (als „organisierendes Prinzip“ zwischen Bildungs- und Beschäftigungswesen)

Das Problem der Vermittlung von Arbeitskräften durch Integration lässt sich aber auch unter dem Gesichtspunkt der Integration betrachten. Dann wird gefragt, ob und inwiefern es durch Berufsförmigkeit besser gelingt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in einer Gesellschaft gegebene Population von Erwerbspersonen (dauerhaft) auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Berufliche Bildung wäre dann Vermittlungsinstanz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem (DEISSINGER 1998). In MAX WEBERS (WEBER 1920) Sinn wird danach gefragt, inwiefern Berufe eine

kontinuierliche Erwerbschance und darüber verbunden selbstverständlich Lebenschancen und gesellschaftliche Integration dauerhaft sichern.

(d) Enkulturationsfunktion (berufliche Leistung als kulturelles Leitmuster)

Letztlich kann man beobachten, dass über Berufliche Bildung grundlegende Handlungsorientierungen, Normen und Werte vermittelt werden, die für das Erwerbssystem und die Gesellschaft insgesamt bedeutsam sind². Vor allem könnte darüber der Sinn für (gute) Arbeit oder für das Leistungsprinzip generell in einer Gesellschaft weiter gegeben werden. Dazu kann dann aber auch gehören, dass die Vermittlung gesellschaftlicher Werte in der Arbeitswelt, wie z.B. Demokratisierung, als Aufgabe der Berufsbildung reflektiert wird (s. HARBORDT et al. 1995).

2. Sozialisation durch Arbeit über Berufliche Bildung

Es ist fast trivial, dass in Sozialisationsstudien vor allem der zuletztgenannte Gesichtspunkt, die Frage der Enkulturation durch berufliche Bildung und Berufsarbeit, beleuchtet wird.

Entscheidend ist dabei, sich ‚ohne wenn und aber‘ von der Vorstellung zu verabschieden, dass Sozialisation eine Funktion habe (oft auch noch „Sozialisationsfunktion“ genannt), die etwa darin bestehe, den Menschen in die Gesellschaft ‚einzusozialisieren‘ – so als sei dieser ein in der Welt hilflos umherirrendes Kaninchen, dass sich ohne Sozialisation nicht zurechtfindet.

Sozialisation ist demgegenüber pragmatisch zu fassen als ein stets mitlaufendes, unmerkliches Einüben sozialen Handelns, das im Mitvollzug sozialer Praxis einfach geschieht – es ist ein stets auch kreatives Learning by doing (s. th. together). Dazu gehören proto-pädagogische Prozesse wie Anleiten, Anregen, Unterstützen, Korrigieren von Handlungsmustern (die im Übrigen auch zur Variation von Praktiken führen). Bildung ist demgegenüber eine kulturell (über die Ausdifferenzierung standardisierter Mindestlernziele) intendierte, normative Vermittlung von Handlungsmustern. In beiden Fällen ist das Resultat (soziale) Handlungskompetenz (im Sinne von praktischem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten), deren Entstehung jedoch nicht der Erfüllung einer Funktion zugerechnet werden muss.

Wenn ich mich weiteren Studien zur beruflichen Sozialisation zuwende, dann will ich das nicht im engeren empirischen (oder gar konkretistischen) Sinn tun. Ich möchte aus den zu Rate gezogenen soziologischen Studien die Thesen und Befunde³ hervorheben, die etwas über das Verhältnis zwischen Gesellschaft und Arbeit

2 Hier weiche ich deutlich von der in der Berufspädagogik prominenten Definition Lemperts (1998: 188) ab, der unter beruflicher Sozialisation „die Entwicklung individueller Persönlichkeitsstrukturen ... in Auseinandersetzung mit sozialen Merkmalen ... beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen“ versteht. Dabei wird Sozialisation selbst als rein psychische Angelegenheit betrachtet, die lediglich extern von der Gesellschaft beeinflusst wird. Soziale Merkmale kommen dann lediglich als unabhängige, externe Variablen vor, nicht als zu untersuchende Phänomene selbst. Aus soziologischer Sicht sollte Sozialisation aber selbst als sozialer Prozess verstanden und analysiert werden, also die Entwicklung des Individuums als soziales Wesen bzw. als fait sociaux im Fokus haben.

3 Ich werde dabei auch auf kleinkarierte Diskussionen um vermeintliche oder tatsächliche methodische Mängel sowie methodologische Streitigkeiten (quantitativ vs. qualitativ) der dargestellten

aussagen sowie über die Rolle, die Beruf (und berufliche Bildung) dabei spielen. Ich beginne dazu mit einem klassisch soziologischen Verständnis der kulturellen Bedeutung des Berufs, das wir zum Beispiel prominent bei GEORG SIMMEL finden können:

2.1 die irreführende Bedeutungsnahe von Beruf und Berufung

„Bei höherer Ausbildung des Begriffes (gemeint ist der Beruf, MC) zeigt er die eigenartige Struktur: dass einerseits die Gesellschaft eine ‚Stelle‘ in sich erzeugt und bietet, die zwar nach Inhalt und Umriss von anderen unterschieden ist, aber doch prinzipiell von vielen ausgefüllt werden kann und dadurch sozusagen etwas Anonymes ist, und dass nun diese, trotz ihres Allgemeinheitscharakters, von dem Individuum aufgrund eines inneren ‚Berufes‘, einer als ganz persönlich empfundenen Qualifikation ergriffen wird. Damit es überhaupt einen ‚Beruf‘ gäbe, muss jene, wie auch immer entstandene, Harmonie zwischen dem Bau und dem Lebensprozess auf der einen Seite, den individuellen Beschaffenheiten und Impulsen auf der anderen, vorhanden sein. Auf ihr als allgemeiner Voraussetzung beruht schließlich die Vorstellung, dass für jede Persönlichkeit eine Position und Leistung innerhalb der Gesellschaft bestehe, zu der sie ‚berufen‘ ist, und der Imperativ, solange zu suchen, bis man sie findet“ (SIMMEL 1908: 30).

SIMMELS Aussage ist von der modernen Fiktion (oder Idealisierung) des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft getragen. Das Individuum ist (auch oder gerade bei der Arbeit) mit einer anonymisierten und funktionalisierten Welt konfrontiert, soll aber dort trotzdem aus freiem Entschluss und innerer Überzeugung einen Platz finden. Das, was aus dem Blick der Gesellschaft eine Funktionserfüllung ist, die auch ein anderer (oder vielleicht sogar jeder andere) erbringen könnte, soll vom Individuum als Erfüllung seiner ‚wahren‘ Individualität‘ erfahren werden.

Mit HAYDEN WHITE (NORTHOP FRYE oder KENNETH BURKE) gesprochen, handelt es sich um eine romantische Dramaturgie. Zwar gibt es für Gesellschaft und Individuen je eigene Wege und Alternativen, aber in ihrem Zusammentreffen wird (auf einmal doch) ihr eigentlicher Sinn offenbar, so als ob der Lebensweg des Individuums doch heimlich immer schon auf diese Stelle ausgerichtet gewesen wäre oder umgekehrt die Gesellschaft genau auf diese Person gewartet habe.

Es kann aber gefragt werden, wieso der Moment der Entsprechung eine derart ausgezeichnete Rolle im Leben des Individuums und in der Entwicklung einer Gesellschaft spielt.

Hierauf hat in den 1960er Jahren HELMUT SCHELSKY noch eine institutionalistische Antwort geben können. Diese weist zwar das romantische Ethos der Berufung nüchtern von sich, stellt aber fest, dass der Beruf den Menschen einen kontinuierlichen Sozialbezug und darüber so etwas wie einen sicheren Lebensmittelpunkt verleihen könne. Über den kontinuierlichen Einsatz ihrer beruflichen Fertigkeiten erführen die Akteure ihre Leistungsfähigkeit und damit ein Moment von Weltsicherheit.

Untersuchungen verzichten. Vielleicht lässt sich dazu als grober Orientierungsrichtwert vermerken, dass in der Regel quantitative Untersuchungen starken Wert auf reliable Ergebnisse legen, aber oftmals den untersuchten Gegenstand in ihren Daten nicht genau genug erfassen (mangelnde Validität), während qualitative Studien gegenstandsnah operieren, allerdings auf Kosten einer zuverlässigen Vergleichbarkeit der Befunde.

SCHELSKYS Analyse kann man als Ausgangspunkt aller neueren soziologischen Debatten um die Relevanz des Berufs für eine „Sozialisation durch Arbeit“ lesen. Seine Beobachtung befindet sich strikt auf der Ebene der Sozialisation und nicht wie die meisten empirischen Arbeiten der 1980er und 1990er Jahre auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung.

Das Moment der Weltsicherheit, das in der arbeitspsychologischen Forschung (KOHN/SCHOOLER 1972, 1982; KARASEK 1979, HÄFELI et al 1988) in Kategorien der Selbstwirksamkeit, der Arbeitsmotivation oder des Selbstwertgefühls gemessen wurde, interessiert hier nicht primär als Persönlichkeitsvariable. Wichtig ist, dass das Gefühl der Sicherheit praktisch über die Ausübung des Berufs validiert werden kann. Die Akteure erfahren so alltagspraktisch, dass sich ihr Erlernen eines Berufs, ihr Bemühen um berufliche Leistung, gelohnt hat, indem sie es an der Sicherheit in der Bewältigung der tagtäglichen Arbeitsaufgaben verspüren können. Beruf wird damit nicht primär als soziale Bedingung der Persönlichkeitsentwicklung untersucht (wie etwa bei LEMPERT et al 1988), sondern daraufhin betrachtet, unter welchen sozialen Bedingungen Beruf (berufliche Leistung) in der Arbeitswelt für die Akteure eine praktische Bestätigung findet und deshalb als gesellschaftlicher Wert auch Anerkennung verdient.

SCHELSKYS Analyse zeigt also auf, *wie die berufliche Leistung als Wert praktisch in der sozialen Welt des Arbeitens verankert war.*

2.2 die Entdeckung der ‚extrafunktionalen‘ Effekte (Nutzenvorteile) beruflicher Bildung und die Möglichkeit des Auseinandertretens von beruflicher Leistung und Karriereerfolg

Bereits die berufspädagogischen Diskussionen der 1970er wiesen nun jedoch darauf hin, dass innerhalb der beruflichen Bildung nicht nur fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern eine Reihe von extra-funktionalen Kompetenzen vermittelt wurden und gerade darin die Effektivität und die Effizienz der Berufsausbildung bestand. Auch quantitativ gemessen am Karriereerfolg war die „berufliche Flexibilität“ (MERTENS 1974) oder die „berufliche Substituierbarkeit“ (HOFBAUER/KÖNIG 1972), die auf dem Erwerb von Sekundärtugenden und Schlüsselqualifikationen beruhte, bemerkenswert. 40 – 50% derjenigen, die eine berufliche Qualifikation abgeschlossen haben, arbeiten zehn Jahre später in einem anderen, aber hinsichtlich des Berufsstatus vergleichbaren Tätigkeitsfeld (so bereits HOFBAUER 1981, HOFBAUER/NAGEL 1988, oder für die Neunziger WITTE/KALLEBERG 1995).

Das für die heutige sozialisationstheoretische Diskussion Bemerkenswerte ist nun weniger die (anscheinende) Effektivität der Berufsausbildung, sondern das Auseinandertreten fachberuflicher Leistungskriterien und den Erfolgskriterien der Erwerbskarriere, die ja bereits im frühen Befund erkennbar ist.

Es gibt aber nur wenig Studien, in denen das Verhältnis der Kriterien (fach-)beruflicher Leistung und Karriereerfolg systematisch betrachtet wurde und nur eine mir bekannte, die systematisch erarbeitete Kriterien des Karriereerfolgs auf die gesellschaftliche Gültigkeit von Karrierevorstellungen bezogen hat. Das ist die Studie von Giegel/Billerbeck/Frank aus den Achtziger Jahren, die Giegel in einem Artikel von 1995 nochmals systematisch reflektiert hat.

Anhand der Rekonstruktion von berufsbiographischen Entwicklungen von Facharbeitern wurden vier „Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere“ nachgewiesen:

(a) in der Nutzung der beruflichen Qualifikation, die in einem ständigen Bemühen um die *volle Ausschöpfung von Extraqualifikationen* bestehe. Aufstiegsmobile Personen interpretierten ihre berufsfachlichen Ressourcen nicht statisch als gegebenen Bestand, sondern dynamisch in Verbindung mit Weiterbildung als mögliche Quelle der *Überschussproduktion* von Qualifikationen, die zu späteren Lebenszeitpunkten als *Überschusskompetenz* vielseitige Verwertungen finden könnte;

(b) in der *Nicht-Gebundenheit an räumlich oder betrieblich bestimmte Arbeitsorte*, die eine Nutzung von Wechselgelegenheiten erst eröffne und zu einer selbstinitiierten Suche nach Arbeitsplätzen führe, an denen gesteigerte Kompetenz eingesetzt werden könne;

(c) in der *Vermeidung von Bindungen an die lebensweltlichen Zusammenhänge von Betrieben*;

(d) sowie in der *sozialkognitiven Fähigkeit, sich von moralischen Konnotationen beruflicher Erwartungen lösen zu können*, bzw. diese nicht moralisch zu besetzen, sondern als Ergebnisse funktionaler Beziehungen zu betrachten und die Schlussfolgerungen dieser Betrachtungen in den eigenen berufsbiographischen Strategien einzusetzen.

GIEGEL bestimmt „Erfolgskarrieren“ als „Sich-Durchsetzen in der Konkurrenz“, in erster Linie im „Erfolg in der Konkurrenz um höhere Berufspositionen“ (GIEGEL 1995: 215)⁴. Die Identifikation einer so definierten Erfolgskarriere bzw. die Orientierung an ihren Maßstäben hängt dann von der eindeutigen Zurechenbarkeit von Erfolg auf Positionen und Positionen zu spezifischen Lebenszeitphasen ab. Nur in einer ‚Welt‘, in der Abschlüsse, Stellen, Altersnormen, Aufgaben hinsichtlich ihres Status *kulturell valide institutionalisiert* sind, geht die Zurechnung von „Erfolgskarrieren“ auf⁵.

Die Argumentation verdeutlicht zwei wesentliche Aspekte für die Untersuchung einer Sozialisation durch Arbeit, die den Orientierungswert beruflicher Bildung bemessen soll:

(1.) die Bedeutung der sozialer Praxisfelder als Ort der Durchsetzung von Geltungen

Es reicht nicht, einfach nur die Gegebenheit von normierten Bildungsprozessen zu konstatieren, auch nicht diese mit den tatsächlichen Eigenschaften von Individuen (Akteuren) zu korrelieren, sondern es ist danach zu fragen, auf welche Weise und in welchem Ausmaß die absolvierten Bildungsprozesse tatsächlich dem Fortkommen

4 Er orientiert sich dabei tendenziell an Mannheims früher Definition des Erfolgs als „Sichdurchsetzen“ ... in einem „Gebiete des Sozialen“ (Mannheim 1964: 634f). In gewisser Weise folgt Giegel auch noch Mannheims Bedingung, dass Erfolg stets auf Leistung als „Verwirklichung in irgendeinem Sachgebiete“ aufbauen muss.

5 Bemerkenswerterweise erzielen Berufsbezeichnungen für die Markierung von Positionen (Stellen) im Arbeitsleben immer noch eine herausragende Orientierungsleistung, vor allem in der Tarifpolitik (s. dazu etwa die Auseinandersetzungen um spezifische Eingruppierungen – E 5 und E 9 – in der Auseinandersetzung um die Einführung der 40-Stunden im öffentlichen Dienst 2006), aber auch in der Debatte um die Erhöhung des Renteneintrittsalters wurde für Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen plädiert.

im Berufsweg dienen, inwiefern sie sich als geeignet erweisen, um sich in spezifischen Arbeitswelten durchzusetzen.

(2.) das Aufeinander-Verwiesen-Sein von biographischen Skripten.

Die skizzierten Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere zeigen eine Verknüpfung der biographischen Skripte berufliche Leistung und Erfolg. In der von GIEGEL und anderen betrachteten Arbeitswelt gehen die Erfolgskriterien zwar über die Aspekte beruflicher Leistung hinaus, Arbeitsorganisationen als soziale Praxisfelder und die erwerbsbiographischen Orientierungen der Individuen bauen aber noch auf die Gültigkeit eines beruflichen Statussystems auf.

3. Soziologische Beobachtungen der Erosion des Werts ‚berufliche Leistung‘

Für die neuere Entwicklung seit den 1990er Jahren wird in verschiedenen Hinsichten ein gravierenderes Auseinandertreten von Erfolgs- und Leistungsgesichtspunkten behauptet (Neckel 2002, Neckel et al. 2005). Diese Vermutung lässt sich durch eine Reihe von Befunden unterstützen.

3.1 Politisierungs- und Moralisierungseffekte beruflicher Bildung und die Subjektivierung (Individualisierung) des Leistungskonzepts

Untersuchungen zu jüngeren Arbeitnehmern (BAETHGE et al. 1988) oder zu Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (wie Zeitarbeitern, s. BROSE et al. 1993) haben bereits auf plausible abweichende Orientierungsmuster hingewiesen. In subjektiver Hinsicht spricht BAETHGE (1991) von der Relevanz einer „normativen Subjektivierung der Arbeit“, eine These, die von BEHR (1997) und HEIDENREICH (1998) aufgegriffen wurde. WOHLRAB-SAHR (1995) sieht eine neue Entwicklung in der „reflexiven Institutionalisierung“ von Erwerbsbiographien, eine Idee, die etwa auch von MUTZ (1997) mit Hinblick auf „reflexive Bezugnahmen“ auf Erwerbsdiskontinuitäten behauptet wurde.

Wichtig an diesen Befunden ist, dass die äußeren Anreize bei der Arbeit – also etwa Zwang, Verpflichtung oder auch reiner Karriereerfolg – mit der Norm der subjektiven Erfülltheit durch Arbeit und Beruf in Widerstreit geraten und daraus die Frage „Why work?“ (MACCOBY 1996) abgeleitet wird. Der Erfolg aufgrund des Sich-Durchsetzens in der Konkurrenz – wie Giegel ihn annimmt – ist dann kein plausibler Maßstab mehr.

3.2 Paradoxe Effekte der Emotionsarbeit auf das ‚authentische‘ Selbst

Nun hätte diese sich in den 1980er Jahren andeutende Subjektivierung der Arbeit einen neuen (post-materialistischen) Authentizitätscode ergeben können, der Gesellschaft, Arbeit und Beruf neu vermittelt. Voraussetzung dafür wäre gewesen, dass sich die beruflich vermittelten Arbeitsinhalte vom Individuum auch als Ausdruck

seiner ‚wahren‘ Selbst deuten lassen. Genau das wird aber mit neueren Studien, insbesondere zu Dienstleistungsberufen und der dort in Anschlag gebrachten „Emotionsarbeit“ vehement bestritten. In Dienstleistungsberufen gehe es immer mehr darum, Gefühle (wie Höflichkeit, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit) zu inszenieren, was aber von den Berufsinhabern zunächst als uneigentliches Selbst erfahren würde. Inhaber dieser Berufe lernten systematisch, diese Wahrnehmung eines uneigentlichen Selbst im Arbeitsleben zu hinterfragen und darüber ein Gefühlsmanagement zu betreiben, auf dessen Grundlage für den Berufsakteur immer schwieriger werde zwischen einem wahren und falschen Selbst zu unterscheiden⁶. Damit wird aber die Vorstellung von einem Berufsinhalt und einer darauf aufbauenden Leistung, die mich als eigentliche Person erfüllen könnte, als Orientierungswert trügerisch. BOLTANSKI/CHIAPELLO (2003: 490ff) analysieren diesen Prozess als „Diskreditierung der Suche nach Authentizität“.

3.3 die Entdeckung der Hybridkompetenzen

In der Debatte um Hybridkompetenzen sehen wir ein weiteres Motiv. In den Bereichen der EDV, der Informations- und Kommunikationstechnologien, aber auch im Managementbereich, der Verwaltungs- und Sozialdienstleistungen trete ein neuer Typus des „Symbolarbeiters“ (REICH 1993, daran anschließend BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998) hervor, der als „moderner Wissensarbeiter“ Kompetenzen wie „Abstraktionsfähigkeit“, „Systemdenken“, „Experimentierfähigkeit“, „intellektuelle Flexibilität“, „Kooperationsfähigkeit“ und „Globalisierungsqualifikation“ miteinander verbinde. In den neuen, aus RICHARD SENNETTs Sicht „unlesbar“ gewordenen Organisationen und Branchen⁷ entstünden so „intersystemische Moderatoren“ (BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998), die sich in verschiedenförmige subkulturelle Systeme hineindenken, aber zugleich von den Prämissen dieser Kontexte abstrahieren könnten, um so Deutungswissen zwischen beruflichen Kontexten transferieren und übersetzen zu können (dazu auch TRAUÉ 2005 am Beispiel von Coaching- und Beraterberufen).

3.4 Investitionsprobleme: ‚no long term‘, lebenslanges Lernen und Portfolio-Work

Diese Diagnosen lassen sich hinein verlängern in die berufs- und erwachsenenpädagogisch geführte Debatte um das lebenslange Lernen. Dabei kann dem Berufskonzept, das oft mit dem Etikett des ‚Lebensberufs‘ versehen wird, eine neue, andersartige Schlüsselstellung zugewiesen werden, indem die Funktionalität des „Berufsprinzips“ im Rahmen von „Übergangsbio graphien“ (SOLGA/TRAPPE 2000) verfolgt wird. Hier tritt Bildung nun als Selbstzweck in Erscheinung. Damit eine

6 „Bei diesem Einschleichen des >falschen< in das >wahre<, des künstlichen in das natürliche Selbst handelt es sich um ein weitverbreitetes, zum Problem gewordenes Phänomen. ... Wer Gefühlsarbeit im Dienstleistungsbereich verrichtet, gleicht demjenigen, der körperliche Arbeit bei der Herstellung von Dingen leistet: beide sind den Gesetzen der Massenproduktion unterworfen. Aber wenn das massenhaft herzustellende Produkt ein Lächeln, eine Stimmung, ein Gefühl oder eine Beziehung ist, dann wird es immer mehr Teil des Unternehmens oder Organisation und gehört immer weniger zum Selbst.“ (Hochschild 1990: 155).

7 Wo Sennett von „Unlesbarkeit“ spricht, reden Boltanski/Chiapello von „Dekategorisierung“.

Biographie als gelungen erscheint, bedarf es nicht mehr der Orientierung an der Konkurrenz, sondern eine noch vague Idee der Persönlichkeitsentwicklung durch stetes Lernen im Leben kann an ihre Stelle treten. Eine andere Möglichkeit hat der Schweizer Soziologe PETER GROSS mit der Idee der „Portfoliowork“ verfolgt. Um in lebenslanger Perspektive zweckmäßig zu investieren, müsse man die Bildungsanstrengungen in ein diversifiziertes Kompetenzbündel einsetzen, um so die Kosten in die Fehlinvestition in einen „one-best-way“ zu umgehen.

3.5 die Effekte der Aufmerksamkeitsökonomie (Franck, Sennett)

Allerdings kann auch dieser Ausweg bestritten werden mit der Behauptung, dass einfache Kalkulationen von Kosten-Nutzen- bzw. Erfolgs-/Misserfolgsbilanzen unmöglich geworden seien, da letztlich eine rationale Steuerung der Aufmerksamkeit auf die im Kontext von Lebensentscheidungen uferlos gestiegenen bedenkenswerten Informationen bzw. beachtenswerten Informationsquellen nicht mehr in Bezug auf alle relevanten Entscheidungsoptionen durchgespielt werden könnten. Entscheidungen würden somit tendenziell irrational bzw. abhängig von der Suggestivkraft, die mögliche Alternativen an sich zu ziehen vermögen. Damit würde ein völlig neues biographisches Aufmerksamkeitsregime einsetzen, die „Ökonomie der Aufmerksamkeit“ (FRANCK 1998). Es geht dann vor allem darum, sich in Situationen öffentlicher Performanz zu punkten, d.h. Aufmerksamkeit auf die dargebotene Leistung zu attrahieren und darüber gewissermaßen im Spiel zu bleiben. Die Arbeits- und Berufswelt wäre dann immer mehr von einem „tennis-player-view of society“ (so einmal KARL ULRICH MAYER über den britischen Soziologen JOHN GOLDTHORPE) geprägt, eben von Devisen wie „stay on court“, „try always to make the next point“ oder wie bei JAMES BROWN „stay on the scene“. Es geht nicht mehr um Kompetenz, sondern um Performanz.

3.6 Inklusion in die Arbeitswelt als Problem sozialer Bezeugung

Die Devise „Dabei-Bleiben ist alles“ verweist somit letztlich auf die arbeitsgesellschaftliche Semantik der Inklusion, also der Art wie man systemtheoretisch-neudeutsch sagt, wie Individuen (psychische Systeme) „in der Kommunikation als Person behandelt werden“. Diese kommunikative Behandlung reagiert auf zwei strukturelle Defizite moderner Arbeitsorganisationen, die RICHARD SENNETT mit „no long term“ und der sozialen „Nicht-Bezeugung“ von Inklusion bezeichnet hat. Gemeint ist damit, dass weder die Organisationssysteme selbst (aufgrund einer zunehmenden Projektförmigkeit der Arbeits- und betrieblichen Prozesse) noch die Mitgliedschaften der Angestellten auf Dauer ausgelegt sind. Dadurch werde die Bezeugung des wechselseitigen Austauschs von Leistungen verunmöglicht. Aufgrund der zuvor genannten Merkmale der gewandelten Arbeitsorganisationen scheint mir das aber nicht allein, vermutlich nicht einmal vornehmlich ein Problem der fehlenden Präsenz von Zeugen, sondern vor allem einer Suspendierung des Zeugen zu sein. Denn fraglich ist ja vor allem, ob möglicherweise bezeugbare Leistungen aus der Vergangenheit überhaupt den situativ und kontextuell relevanten Erwartungen genügen.

Die Arbeitspsychologie der 1970er Jahre folgte noch einem einfachen Modell der Erklärung von Arbeitsmotivation, das aus zwei Dimensionen bestand: Arbeitsanforderung und Entscheidungsspielraum im Arbeitsprozess. Als ‚positive‘ Konstellation ergab sich der „active job“ aus der Mischung hoher Anforderungen bei gleichzeitig hohem Entscheidungsspielraum (KARASEK 1979: 288). Ähnliche positive Effekte einer Mischung aus hohem Qualifikationsniveau und den Freiräumen für gestaltendes Handeln berichten auch HÄFELI et al. (1988). In beiden Fällen wird die Gegebenheit sozial gültiger Qualitäts-, Anforderungs- und Leistungsbemessungen unterstellt. Genau diese Unterstellung lässt sich jedoch nach SENNETT (1998, 2000) für flexible, ad-hocratische, divisionalisierte und projektförmig operierende Organisationen (des neuen Kapitalismus) nicht mehr treffen.

4. Fazit: Das Auseinanderdriften von beruflicher Leistung und Karriereerfolg

Wir hatten oben mit GIEGEL auf die soziale Praxis als den Ort gesprochen, in dem Geltungen sich durchsetzen müssen, also auch die Geltung beruflicher Leistungsmaßstäbe. Der entscheidende Punkt lag darin, dass Individuen (Erwerbstätige) bei der Ausübung ihrer Praxis (Arbeit) erfahren, dass sie leistungsfähig sind und ihnen ihre (berufliche) Kompetenz ‚weiterhilft‘.

Die Befunde aus den referierten neueren Studien sprechen dafür, dass berufliche Leistung immer weniger zum Richtwert für den Erfolg innerhalb aktueller Erwerbsbiographien taugt. Immer seltener sticht der sachliche Verweis auf fachliche Kompetenz oder die soziale Bezeugung der in der Vergangenheit erbrachten Leistungen. Was mehr und mehr zählt, sind die Kriterien des bloßen Karriereerfolgs und der situativen Performanz.

Wie aber kann sich der ‚bloße Erfolg‘ einer Erwerbslaufbahn zeigen? Nicht mehr im Sinne GIEGELS als Sich-Durchsetzen um höhere Berufspositionen. Denn diese Systematik des Berufsstatus wurde „dekategorisiert“ (BOLTANSKI/CHIAPELLO 2003) und die Organisationen des „Neuen Kapitalismus“ scheinen „unlesbar“ (SENNETT 1998) geworden zu sein.

Das Problem besteht also darin, dass eine Pluralität von Geltungsmaßstäben in Anspruch genommen werden kann, um die Gelungenheit der eigenen Erwerbslaufbahn in der gesellschaftlichen Kommunikation glaubhaft zu markieren wie umgekehrt diese vielfältigen Kriterien in der Karrierekommunikation benutzt werden können, um die (beruflichen) Leistungen von Erwerbspersonen zu diskreditieren. Genau dies bedeutet aber auch eine Tendenz zur Desorientierung. Wenn Erfolg oder Misserfolg nicht mehr eindeutig auf berufliche Leistungen der Akteure zurückgeführt werden können, dann kann daraus ein Motivationsproblem entstehen – nämlich, nichts systematisch für Erfolg (weil unsicher ist, worauf Erfolg letztlich beruht) oder gegen die Vermeidung von Misserfolg tun zu können.

Die von KOHLI (1985) noch angenommene Disziplinierungstendenz, die von einem institutionalisierten Lebenslauf mit der beruflich bestimmten Erwerbsphase als Kern ausgehen sollte, ginge heutigen Erwerbsbiographien somit verloren. In ihnen müssen kontingent einbrechende Diskontinuitäten vielfach einfach hingenommen werden. Ein stetiges Bemühen um eine systematische Entfaltung eigener beruflicher Kompetenzen im Erwerbslebensentwurf verliert damit an Plausibilität. Auf WEBER's asketischem Ethos einer nicht zuletzt durch Berufsarbeit geprägten methodischen Lebensführung folgt die „Korrosion des Charakters“.

Was bleibt sind Anzeichen des Erfolgs selbst, so wie sie in gegenwartszentrierten Kommunikationen bzw. Interaktionen im Feld der Erwerbsarbeit signalisiert werden können. Sprich: Zeichen des Misserfolgs (Kündigung, Nicht-Berücksichtigung, Stellenversetzung, etc.) – egal worauf sie beruhen – werden wie Zeichen des Erfolgs in ihrer erwerbsbiographischen Kumulation gelesen (dazu ähnlich auch NASSEHI 2003: 103).

Man muss dieser Diagnose nicht folgen. Man kann ihr auf mindestens zwei Weisen widersprechen. Zum einen lässt sich empirisch der Umstand entgegengehalten, dass gerade den schulisch durchschnittlich und unterdurchschnittlich qualifizierten Ausbildungssuchenden ein Platz in der dualen Berufsbildung als erstrebenswert gilt. Fraglich bleibt hierbei allerdings, ob es dem Beruf in der Sache oder dem Ausbildungsplatz als Stelle gilt. Zum anderen kann das Argument des Bedeutungsverlustes der fachlichen Aspekte beruflicher Leistungen umgedreht werden in eine Diagnose einer „neuen reflexiv individualisierten Beruflichkeit“ (VOSS 2001). Sie bestünde gleichsam in einer Umkehrung der WEBERSCHEN Sicht des Berufs „als jene aktiv individuell zu entwickelnde und kontinuierlich zu entfaltende Formierung von spezialisierten fachlichen und vielfältigen überfachlichen Fähigkeiten und Leistungen einer Person..., welche für sie Grundlage einer potentiell diskontinuierlichen Erwerbschance ist, wozu eine den jeweiligen persönlichen und sozialen Bedingungen laufend anzupassende individuelle Entwicklung, Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination der Arbeitsvermögen und ihrer Anwendungen erforderlich ist“ (VOSS 2001: 305). VOSS übersieht hierbei jedoch, dass daraus keine methodisch systematisierte Lebensführung, sondern allenfalls eine adhocistisch wankelmütige Lebensweise resultieren kann. Denn er unterschätzt die von den Akteuren erkennbaren Investitionskosten (ohne klar abschätzbaren Gewinn) wie die Zeit-, Sach- und Sozialdimensionen von Entwicklungen resp. Bildungsprozessen. Entwicklung bedeutet doch, dass in absehbaren Zeiträumen spezifische Kombinationen von Kompetenzen ausgebildet werden, die sozial auf die Erwartungen potentieller Arbeitskraftnachfrage passen. Wenn aber laufend angepasst wird, ist der Nutzen der Zeit und Kraft, die man in Bildungsprozesse investiert nicht berechenbar. Wer in berufliche Bildung investiert, wäre vielleicht auch direkter zum Erfolg gekommen und hat gegebenenfalls Gelegenheiten verpasst. Das, was sich im Bildungs- und Erwerbsverlauf einer Person nach und nach ereignet, steht dann eher nebeneinander, als dass es sich addiert und zu einer Entwicklung kumuliert. Die Erwerbspersonen folgen dann eher dem Ruf von „Gelegenheitsökonomien“, die sich auch in neuen Entlohnungsformen spiegeln (BENDER 1997). Sie belohnen nicht die aufgewandte Leistung, sondern von den Ergebnissen her (VOSWINKEL 2000).

Denkt man diesen Punkt zu Ende, dann folgt daraus auch die Entkräftung des ersten Widerspruchs, dem empirischen Verweis auf die mögliche Attraktivitätszunahme eines beruflichen Ausbildungsplatzes für schulisch durchschnittlich oder unterdurchschnittlich qualifizierte Jugendliche. Denn, so OEVERMANN (1999: 8): „Die leistungsethisch motivierte Belohnung von Arbeitsleistung lässt sich nicht aufrechterhalten, wenn die Zuteilung von Arbeit selbst schon Belohnung ist.“

Es wird somit von beruflicher Leistung auf Karriereperformance umgeschaltet. Dabei handelt es sich um ein neuartiges Matthäus-Prinzip der Inklusion. Denen, die rein kommen und drin bleiben, wird Veränderung angeboten; denen, die Veränderung annehmen, werden als flexibel angesehen und damit als Kandidaten für Inklusion in exklusiveren Arbeitsfeldern. Denen, die draußen bleiben oder die sich einrichten, werden auf Distanz gehalten oder an den Rand gedrängt.

Das berufliche Leistungsprinzip, das einst sowohl Garant sozialer Integration als auch Legitimationsgrundlage sozio-ökonomischer Differenzierung sein konnte, wird in einer sich mehr und mehr spaltenden Arbeitsgesellschaft zerrieben zwischen den in prekärer Beschäftigung resignierenden Fatalisten und einer Elite, die sich einer „meritocracy of fame“ (GAMSON 1994) verdankt.

Literatur

- Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky (1998) Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen der Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *MittAB* 3/98: 461–472
- Baethge, Martin; Hantsche, B.; Pelull, W. und W. Voskamp (1988) *Jugend: Arbeit und Identität*. Opladen
- Beck, Ulrich; Brater, Michael und Hans-Jürgen Daheim (1980) *Soziologie der Arbeit und der Berufe*. Reinbek.
- Bender, Gerd (1997) Lohnarbeit zwischen Autonomie und Zwang. Neue Entlohnungsformen als Element veränderter Leistungs politik. Frankfurt/M.
- Behr, Michael (1997) Wertewandel und neuer Arbeitstyp. In: *Berliner Debatte Initial* 8: 37 - 48
- Boltanski, Luc und Ève Chiapello (2003) *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz
- Corsten, Michael (2001) Beruf, Inklusion und die Transformation der Arbeitsgesellschaft. In: Kurtz, Thomas (Hg.) *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: 265 - 286
- Corsten, Michael und Steffen Hillmert (2003) Bildungs- und Berufskarrieren in Zeiten gestiegener Konkurrenz. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. Band 99: 42- 60
- Deißinger, Thomas (1998) *Beruflichkeit als 'organisierendes Prinzip' der deutschen Berufsausbildung*. Markt Schwaben.
- Dunkel, Wolfgang (1988) Wenn Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden - Gefühlsarbeit im Rahmen personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten. In: *Soziale Welt* 39 (1), 66-85
- Durkheim, Emile (1992, zuerst 1893) *Über soziale Arbeitsteilung*. Frankfurt/M.
- Gamson, Joshua (1994) *Claims to Fame*. Berkeley.
- Giegel, Achim; Billerbeck, Uli und Gerhard Frank (1988) *Industriearbeit und Selbstbehauptung*. Opladen.
- Giegel, Achim (1995) Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere. In: Alheit, Peter et al. (Hg.) *Biographien in Deutschland*. Opladen: 213 - 231
- Gross, Peter (1997) Abschied von der monogamen Arbeit. *Berliner Debatte Initial*. 8 (5), 3-9
- Gross, Peter (1999) *Ich-Jagd*. Frankfurt/M.
- Häfeli, Kurt; Kraft, Ueli und Urs Schallberger (1988) *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern
- Hochschild, Arlie Russell (1990) *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt/M.
- Hofbauer, Hans (1981) Berufswege von Erwerbstätigen mit einer Facharbeiterausbildung. In: *MittAB* 14, 127 - 138
- Hofbauer, Hans und Paul König (1972) Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen nach dem Urteil von Vorgesetzten. In: *MittAB* 5: 77 - 94
- Hofbauer, Hans und Elisabeth Nagel (1987) Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: *MittAB* 20: 45 - 73
- Karasek, R. A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. In: *Administrative Science Quarterly* 24: 285 - 308
- Kohn, Melvin L. und Carmine Schooler (1973) Occupational experience and psychological functioning. In: *American Sociological Review* 38: 97 - 118
- Kohn, Melvin L. und Carmine Schooler (1982) Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. In: *American Journal of Sociology* 87: 1257 - 1286

- Konietzka, Dirk (1999) Ausbildung und Beruf. Opladen.
- Kurtz, Thomas (2001) Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. In: Kurtz, Thomas (Hg.) Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: 179-208
- Kurtz, Thomas (2005) Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist.
- Lempert, Wolfgang; Ernst Hoff und Lothar Lappe (1990) Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Stuttgart.
- Lempert, Wolfgang (1998) Berufliche Sozialisation. Baltmannsweiler
- Lutz, Burkart (1989) Das Ende des Facharbeiters. In: Mitteilungen I. Sonderforschungsbereich 333 "Entwicklungsperspektiven von Arbeit", Universität München: 5 - 16
- Maccoby, Michael (1988) Why Work. Motivating and Leading the New Generation. New York.
- Mannheim, Karl (1964 [1930]) Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgsstrebens. In: ders. Wissenssoziologie. Darmstadt: 625 - 687
- Merton, Robert K. (1985 [1968]) Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft. In: ders. Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Frankfurt/M.: 147 -171
- Nassehi, Armin (2003) Geschlossenheit und Offenheit. Frankfurt/M.
- Neckel, Sighard (2002) "Leistung" und "Erfolg". Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft. In: Barlösius, Eva et al. (Hg.) Gesellschaftsbilder im Umbruch. Opladen: 245 - 265
- Neckel, Sighard; Dröge, Kai und Irene Somm (2005) Das umkämpfte Leistungsprinzip - Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: WSI Mitteilungen 7/2005: 368 - 374
- Oevermann, Ulrich (1999) Die Krise der Arbeitsgesellschaft und das Bewährungsproblem des modernen Subjekts. Frankfurt/M. (unveröffentlichtes Ms.)
- Parsons, Talcott (1966) Societies. Englewood Cliffs.
- Schelsky, Helmut (1965) Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: Ders. Auf der Suche nach Wirklichkeit. Düsseldorf: 238 - 249
- Sennett, Richard (1998) The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York.
- Sennett, Richard (2000) Arbeit und soziale Inklusion. In: Kocka, Jürgen und Claus Offe (Hg.) Geschichte der Arbeit. Frankfurt/M.
- Simmel, Georg (1908) Soziologie. Berlin
- Solga, Heike (2004) Kontinuitäten und Diskontinuitäten beim Übergang von Jugendlichen ohne Schulabschluss ins Erwerbsleben. In: Behringer, Friederike et al. (Hg.) Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Hohengehrten: 120 – 132
- Traue, Boris (2005) Verschränkungen von organisationellem und biographischem Wissen im coaching. In: Verhandlungen des 32. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie in München.
- Voß, Gerd Günter (2001) Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers. In: Kurtz, Thomas (Hg.) Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: 287 - 314
- Voswinkel, Stefan (2000) Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. In: Brose, Hanns-Georg (Hg) Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/M: 239 - 274
- White, Hayden (1986) Interpretation und Geschichte. In: Hayden White, Auch Klio dichtet oder die Fiktion des Faktischen. Stuttgart.
- Witte, J. und A. Kalleberg (1995) Matching training to jobs. The fit between vocational training education and employment in the German Labor Market. In: European Sociological Review. 11 (3), 293ff

Anschrift des Autors: PD Dr. Michael Corsten, Universität Jena, Institut für Soziologie, Carl-Zeiss-Str. 2-3, 07743 Jena