SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Karrieren in der Gegenwartsgesellschaft: neue Wege, neue Anforderungen, neue Unsicherheiten

Annette von Alemann

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Annette von Alemann (2002). Karrieren in der Gegenwartsgesellschaft: neue Wege, neue Anforderungen, neue Unsicherheiten. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, *25*(1/2), 171-177. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-41057

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

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

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Karrieren in der Gegenwartsgesellschaft

Neue Wege, neue Anforderungen, neue Unsicherheiten[1]

Annette von Alemann

Im Individualisierungsansatz ist es ein Desiderat, Karriereverläufe und -strategien zu untersuchen, da angenommen wird, dass Karrieren immer seltener geradlinig und bruchlos, sondern zunehmend als diskontinuierliche, mehr oder weniger ausgeprägte Auf-, Ab- und auch Seitwärtsbewegungen verlaufen. Dies war der Ausgangspunkt der von *Michaela Pfadenhauer* und *Ronald Hitzler* organisierten Tagung „Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns“ in Dortmund (6. bis 8.12.2001). Der Begriff der Karriere wird in der Soziologie üblicherweise im Kontext der Thematisierung sozialer Mobilität, biographischer Verläufe und in der Berufssoziologie verwendet und impliziert sowohl Aufwärts- als auch Abwärtsbewegungen, wie dies in der Untersuchung von Armuts-, Krankheits- oder Außenseiterkarrieren deutlich wird. Die Tagung unternahm eine professions- und politiksoziologische Annäherung an das Thema, in dem Karrieren als politisches Phänomen begriffen wurden: als angewandte Mikropolitik eines Akteurs, der berufliche Erfolgsinteressen verfolgt, als Gegenstand professions- und verbandspolitischer Interessendurchsetzung sowie als das Betreiben berufsförmiger Politik. Zum einen wurden allgemeine Aspekte des Themas angesprochen, zum anderen konkrete Karrierestrategien und -chancen von Individuen und Berufsgruppen in unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen (Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Justiz, Internet, ehrenamtlicher Sektor) dargestellt. Einige Tagungsbeiträge zu den Themenbereichen werden im Folgenden vorgestellt.

1 Bericht über die gemeinsame Tagung „Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns“ der DGS-Sektion „Politische Soziologie“ und des Arbeitskreises „Professionelles Handeln“ vom 6. bis 8. Dezember 2001 in Dortmund

Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB) · 25. Jg. (2002) · Heft 1/2 · S. 171-177

Allgemeine Aspekte:

In ihrem Einführungsvortrag gaben *Ronald Hitzler* und *Michaela Pfadenhauer* einen Überblick über das Thema „Karriere“ in der Soziologie. Die Soziologie frage nach den sozialen Umständen, die Karrieren befördern oder behindern, und stehe voluntativen Karrierekonzepten skeptisch gegenüber. Karriere unter den Bedingungen der Individualisierung sei von den Einzelnen immer wieder neu zu entwerfen. Aus der „Erosion der klassischen Laufbahn“, dem Wegbrechen von gewohnten „Leitern auf dem Weg nach oben“, ergebe sich die Frage, wie die Individuen damit umgehen, ob sie dies etwa schon antizipieren, und welche neuen karrierepraktischen Konzepte sich daraus ergäben. Karrierepolitik impliziere alle Maßnahmen, die Akteure individuell oder in Kooperation mit anderen planen, treffen, ergreifen und durchführen, um ihre Lebensziele zu realisieren, und zwar unter Berücksichtigung gegebener und erwartbarer sozio-historischer Rahmenbedingungen. Die Frage, die sich daraus für die Tagung ergebe, sei, wie sich Karriere als „politische Angelegenheit“ bestimmen und wie sich erfolgsorientiertes Handeln rekonstruieren lasse.

Erwin K. Scheuch ging in seinem Abendvortrag auf die Bedeutung der Mesoebene für Karrieren ein: Moderne Gesellschaften seien durch die Vielfalt von Vorgängen und Organisationen auf der Mesoebene gekennzeichnet. Durch die Zugehörigkeit zu diesen seien Menschen über ihr persönliches Netzwerk hinaus mit größeren Einheiten verbunden. Daraus ergäben sich lose Unterstützungsnetzwerke (weak ties), die von Menschen z.B. bei der Arbeitssuche oder Karriereplanung in Anspruch genommen würden. Starke Netzwerke und Freundschaften wirkten dagegen persönlichkeitsstabilisierend, aber auch mobilitätshemmend. *Michael Hartmann* betonte in seinem Vortrag den Einfluss der sozialen Herkunft auf Topkarrieren in Wirtschaft, Justiz, Hochschule und Politik. Dabei sei die soziale Herkunft immer noch ausschlaggebend für Karrieren in der Wirtschaft. In anderen Sektoren wirke sie hauptsächlich als Selektionsfaktor für den Erwerb der Promotion. Bei Promovierten habe die soziale Herkunft dann kaum noch Bedeutung für den Karriereverlauf. Im Zeitverlauf seien Karrierechancen nicht nur von Rekrutierungsverfahren und Habitus bestimmt, sondern auch von den Wahlpräferenzen der (Groß-) Bürgerkinder: Wenn die Wirtschaft weniger Positionen für Bürgerkinder anbiete, sei ein Ausweichen auf die Felder Wissenschaft und Justiz festzustellen, was sich wiederum negativ auf die Aufstiegschancen für Personen aus anderen sozialen Schichten auswirke.

Karrierestrategien in der Wirtschaft

Ein großer Teil der Referenten beschäftigte sich mit Karrieren in Wirtschaftsunternehmen. So stellte *Winfried Gebhardt* gängige Karriereleitbilder aus Management-Magazinen dar, die Tugenden wie Leistungsbereitschaft, Mobilität, Gewinnstreben, Flexibilität, Fachkompetenz, Rationalität und Effizienz propagierten. Der im mittleren Management überwiegende Menschentypus des „Machers“ habe folgende Grundsätze:

1. Es gibt sicheres Wissen;
2. dieses Wissen kann vermittelt werden;
3. wer über die richtigen Informationen verfügt, kann sie unmittelbar anwenden
4. und sicheres Wissen schafft eine „bessere Zukunft“ sowie einen „neuen Menschen“.

Wirtschaftlicher Erfolg sei jedoch ohne akademische Bildung im klassischen Sinne mit den Voraussetzungen Zeit, Muße, Anstrengung und Herausforderung nicht möglich.

Auch *Manfred Prisching* berichtete über neue Karriereanforderungen in der Wirtschaft, und zwar auf der Grundlage von Stellenanzeigen und Werbebroschüren für Weiterbildungsseminare. Im heutigen stark vernetzten und interdisziplinär arbeitenden Wirtschaftssystem würden verstärkt Menschen mit „social skills“ gesucht. Diese Anforderungen dienten dazu, das Risiko „Mitarbeiterpersönlichkeit“ zu verringern, indem Menschen freiwillig ihre ganze Persönlichkeit in den Betrieb einbringen und sich stromlinienförmig in den Produktionsprozess eingliedern.

Michael Schiffinger und *Guido Strunk* untersuchten den Zusammenhang bestimmter Karrieretaktiken –

5. sich Freunde und Verbündete schaffen,
6. Kontakte knüpfen und pflegen,
7. Autorität und Macht demonstrieren,
8. eigene Fähigkeiten und Ideen herausstreichen und
9. die eigene Autorität am Arbeitsplatz kennen und steigern –

auf den Karriereerfolg in unterschiedlichen Positionen im Unternehmen (Sachbearbeiter, Projektleiter und Geschäftsführer). In allen Positionen waren die Faktoren 1 bis 4 relevant, die Steigerung der eigenen Autorität eher unwichtig. Dies wurde auch für neue Karrierefelder wie das zeitlich begrenzte Projektmanagement in verschiedenen Unternehmen, die klassische Freiberuflichkeit und das durch ständigen Wechsel gekennzeichnete „Freelancing“ bestätigt. *Dieter Bögenhold* fragte nach der Motivation des erfolgreich Karriere machenden Unternehmers und stellte in Anlehnung an *Schumpeter* vier unterschiedliche Motivkomplexe heraus:

1. Traum bzw. Wille, ein privates Reich zu gründen,
2. Freiheit, Wunsch nach Einflusssphäre, Snobismus,
3. Siegerwille und
4. Freude am Gestalten.

Karriere sei jedoch immer auch ein Konstrukt, das erst im Nachhinein bzw. im Falle des Erfolges sichtbar werde. *Christiane Funken* und *Susanne Fohler* stellten eine neue Form der Karriere im Außendienst dar, bei der es nicht um den Erwerb von Macht, sondern von Geld gehe. Diese lehne sich organisatorisch an die klassische Fachlaufbahn (Spezialisten) an, sei durch Selbstinszenierung mit demonstrativem Konsum gekennzeichnet und biete besonders für Frauen gute Zugangschancen.

Karrierestrategien in der Wissenschaft

Der Beitrag von *Jürgen Enders* beschäftigte sich mit Karrierebedingungen an der Hochschule. Die wissenschaftliche Karriere sei von einer ausgesprochen langwierigen Qualifizierungsphase bei gleichzeitiger relativer Unsicherheit der jeweiligen beruflichen Situation und beruflichen Zukunftserwartungen geprägt. Fähigkeiten wie biographische Risikotoleranz, intrinsische Motivation und psychosoziale Netzwerkfähigkeit seien notwendige Voraussetzungen für beruflichen Erfolg. Hier setze die staatliche Hochschulreformpolitik an, bei der es um die Stärkung der Hochschule als korporativen Akteur, die Verjüngung des Nachwuchses und die Konkurrenzfähigkeit mit internationalen Hochschulen gehe, jedoch auch um eine Neuverteilung von Macht zu Ungunsten der Professoren.

Ähnlich wie *Enders* beschäftigte sich auch *Jo Reichertz* mit den gegenwärtigen Reformversuchen in der Wissenschaft und den Karrierestrategien und -chancen von Wissenschaftlern. Anders als *Enders*, der die durch die Bildungspolitik geplante Einführung der Juniorprofessur befürwortete, weil sich „von sich aus" in der Wissenschaft nichts verändere, lehnte *Reichertz* eine solche Reform ab. Statt von erfahrenen Professoren behutsam in die Karrierebedingungen der Wissenschaft eingeführt zu werden, biete die Juniorprofessur jungen Wissenschaftlern mehr Freiheit, überfordere sie aber im Hinblick auf neue und steigende Verpflichtungen – Forschung und Lehre, Mitwirkung in den Hochschulgremien, Publikationen und die Einwerbung von Drittmitteln bzw. die Durchführung entsprechender Forschungen – und führe letztlich zu stärkerer Konkurrenz, sinkenden Löhnen, hohen Mobilitätsanforderungen, neuen sozialen Ungleichheiten und kurzfristigen Beschäftigungen. Gleichzeitig müsse sich die heutige Wissenschaft auf dem Markt der Massenmedien bewähren, was letztlich zum Niedergang der Grundlagenforschung führe.

Karrieren in der Politik

Frank Nullmeier stellte in Anlehnung an die „Theorie des Interferentialismus" (Robert Brandom) eine Theorie des mitlaufenden Punktestandes in der Politik vor, an dem sich beobachtende und handelnde Akteure in ihrem Verhalten orientieren, wobei sie zugleich entscheiden, was jeweils als Punkt zählt. Damit stellte Nullmeier die Bedeutung der Bewertung durch andere für die eigene Karriere heraus.

Thomas Meyer ging in seinem Beitrag auf die Karriere Gerhard Schröders als Beispiel für eine medienbewusste Karrierepolitik ein. In drei Phasen (Imagebildung, Ausbau und Konsolidierung sowie Sicherung der Inszenierungshoheit) zeichnete er die Karriere Schröders nach und leitete aus diesem Material Thesen über eine zunehmende Medialisierung der Politik und den damit verbundenen Verlust der Bedeutsamkeit und des Einflusses der politischen Parteien ab.

Karrieren im Internet

Achim Brosziewski stellte Möglichkeiten und Bedingungen für Karrieren im Internet dar und äußerte die Vermutung, dass Organisationen und Netzwerke das Feld der bislang dominierenden programmierenden, publizierenden und „linkenden" Gründer des Netzmediums übernähmen und sich nach Abschluss dieser Pionierphase vermutlich „Langeweile im Netz" breit machen werde.

Sven Kesselring entwarf am Beispiel von freien Journalisten ein Gegenmodell zur Vorstellung von Karriere als (räumliche) Mobilität. Für die von ihm befragten Personen hat die Mobilität im virtuellen Raum des Internets die geographische Mobilität abgelöst.

Karriereverläufe in semi- und nichtprofessionalisierten Berufsfeldern

Cornelia Koppetsch beschrieb Wandlungen in der gesellschaftlichen Relevanz des Werbeberufs vom Kunden-Manipulator zum professionalisierten Image-Experten.

Ivo Züchner und *Andreas Huber* analysierten die Entwicklung des Qualifikationsprofils von Erziehungswissenschaftlern. Diese sei bei den Soziologen ähnlich verlaufen: In beiden Studiengängen wurde mit dem Diplom-Abschluss ein neues Qualifikationsprofil geschaffen, das jedoch keine fachliche Monopolstellung habe aufbauen können. Dabei habe sich die Pädagogik zu einem reinen Frauenberuf entwickelt. In beiden Fächern hätten sich die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt durchgesetzt, teilweise unter Inkaufnahme statusfremder Beschäftigungsverhältnisse. Berufsprofile und Selbstbilder der Pädagogen orientierten sich eher an der ausgeübten Tätigkeit in einem konkreten Arbeitsfeld (Soziale Arbeit, Erwachsenenbildung und Gesundheitswesen) als an der gemeinsamen fachlichen Qualifikation der Erziehungswissenschaftler. Diese hätten es nicht geschafft, kollektive Interessen- und Karrierepolitik zu betreiben und relevante berufsständische Vertretungen zu etablieren. Hier sind die Soziologen den Pädagogen einen Schritt voraus.

Cornelia Behnke und *Michael Meuser* stellten Strategien von Doppelkarrierepaaren vor. Dabei gelinge es den untersuchten Freiberuflerpaaren leichter, Beruf und Familie zu verbinden und daraus ein gemeinsames „Projekt" zu machen. Managerpaare dagegen stünden in einem ständigen Leistungsvergleich miteinander, da die individuelle Leistung hier durch die Position in der Unternehmenshierarchie sichtbar werde. Besonders Männer entwickelten Ressentiments, wenn ihre Partnerin erfolgreicher sei als sie selbst, und spielten diesen Erfolg herunter, wobei die Frauen dabei in der Regel inszenatorisch „mitmachten".

Monika Frommel untersuchte Karrierestrategien von Juristinnen, die sich an der Netzwerkbildung (z.B. Zugehörigkeit zum Deutschen Juristinnenbund) verdeutlichen ließen, aber auch an der Konzentration auf Positionen in der Justiz (Richteramt, Staatsanwaltschaft, Verwaltungstätigkeit), die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser ermöglichten als Positionen in Wirtschaft und Freiberuflichkeit.

Einen völlig anderen Karrierebereich, nämlich das Ehrenamt, untersuchten *Andreas Dörner* und *Ludgera Vogt*. Sie fanden heraus, dass es auch in diesem Tätigkeitsfeld Karrieren gibt, die man durch einen Bourdieuschen Kapitalerwerb ebenso kennzeichnen könne wie durch mikropolitische Prozesse. Ehrenamtliche Tätigkeiten mündeten häufig in bezahlte Tätigkeiten, wenn z.B. ein Projekt sich ausweite und für den ehrenamtlichen Helfer eine feste Koordinationsstelle eingerichtet werde.

Karrierepolitik und Vernetzung

Neben den Vorträgen wurde auf der Tagung auch aktiv Karrierepolitik betrieben, und zwar in einer gemeinsamen Mitgliederversammlung der DGS-Sektion „Politische Soziologie“ und des Arbeitskreises „Professionelles Handeln“. Der Arbeitskreis, der sich zum Ziel gesetzt hat, die Professionssoziologie in Deutschland wiederzubeleben, hat innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) noch keinen offiziellen Status, strebt diesen aber an. Die Vernetzung des Arbeitskreises auf internationaler Ebene (ESA, ISA) läuft, nicht aber die Vernetzung mit berufsständischen Organisationen der deutschen Soziologie, z.B. mit dem BDS, an der auch wenig Interesse besteht.

Die Verbindung von politischer Soziologie und Professionsforschung erwies sich für die Tagung insgesamt als fruchtbar. Durch die Verbindung beider Richtungen wurden für die Untersuchung von Karrieren neue Theorie- und Forschungsperspektiven entwickelt. Gleichzeitig wurde durch die Analyse von Karriereverläufen und Anforderungsprofilen quasi aus Puzzleteilchen ein Bild von den Globalisierungs- und Individualisierungsprozessen in modernen Gesellschaften zusammengesetzt. Es wurde gezeigt, wie „moderne“ Karrieren verlaufen können. Neue Anforderungen an erfolgsorientierte Individuen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik wurden vorgestellt – leider blieb teilweise offen, wie die Akteure damit umgehen. Der theoretische Schwerpunkt lag auf dem Individualisierungsparadigma; Karriere wurde als individuelles und als kollektives Phänomen begriffen, und institutionelle Einflüsse und Verflechtungen wurden in die Untersuchungen einbezogen. Die methodische Ausrichtung war vielfältig und reichte von quantitativ-statistischen bis hin zu interpretativ-einzelfallbezogenen Analysen; zum Teil wurden beide Forschungswege miteinander verbunden; einige Beiträge kamen recht essayistisch daher. Nicht nur in der berufsförmigen Politik, sondern auch in anderen Berufsfeldern konnten Karrierebedingungen und -strategien rekonstruiert und dargestellt werden. Der Gedanke, dass Karriere ein politisches Phänomen sei, stand jedoch eher im Hintergrund. Vielfach wurden Wandlungsprozesse beschrieben, aber nur selten Lösungen (oder Lösungsstrategien der Individuen) aufgezeigt. Dies wurde insbesondere bei der Behandlung von Hochschulkarrieren deutlich, also der Karriereform, die die anwesenden Soziologen am meisten betraf, aber auch an der Tatsache, dass zwar eine Eingliederung in die akademische Standesorganisation für notwendig erachtet wird, nicht aber eine Vernetzung mit dem BDS, der für das professionelle Handeln von Soziologen außerhalb der Universitäten Lobbyarbeit betreibt. Dies ist bedauerlich, zumal es immer auch um die Professionali-

sierung soziologischer Tätigkeitsfelder und um Karrierepolitik für die Soziologen geht. *Erwin K. Scheuch* hat die Bedeutung der Mesoebene für die Vernetzung mit größeren gesellschaftlichen Einheiten und die karrierefördernde Wirkung von losen Netzwerken hervorgehoben. Dies gilt natürlich auch für die Soziologen. Es konnte der Eindruck entstehen, dass sich die Vortragenden lediglich als Wissenschaftler verstehen, die gesellschaftliche Prozesse untersuchen und beschreiben, und bei denen immer noch, wie *Jo Reichertz* anmerkte, der Glaube fortlebe, ihr Beruf sei ein Beruf ohne Karrierepolitiken.

Allerdings wurde die Vernetzung von akademischer Soziologie und Aktivitäten des Berufsverbandes informell auf den Abendveranstaltungen und in den Pausen betrieben; Adressen wurden ausgetauscht und Kontakte zwischen den benachbarten Regionalgruppen Rhein-Ruhr und Köln-Bonn hergestellt. Kontaktfördernd wirkten das Ambiente in den Räumen der Deutschen Arbeitsschutzausstellung und die gut organisierten Abendangebote.

Es handelte sich um eine gelungene Tagung mit vielfältigen Vorträgen, interessanten Einblicken in den Themenbereich und guten Gelegenheiten zum informellen Kontakt.

Annette von Alemann, M.A., studierte Soziologie, Völkerkunde und Spanisch an den Universitäten Mendoza (Argentinien), Halle/Saale und Köln. Sie promoviert über die Sozialisation von Eliten am Beispiel amerikanischer Elitehochschulen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist das Thema „Soziologen als Berater“, zu dem sie gerade eine empirische Studie veröffentlicht hat.