

Christiane Schnell¹

Eigensinnige Professionalität – Zur Bedeutung „beruflicher Identität“ im Kontext von Subjektivierung

Abstract: Der Beitrag greift einen in der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit bislang vernachlässigten Aspekt auf. Im Kern geht es um jene Dimensionen von Beruflichkeit, die sich nicht aus den Anforderungs- und Organisationsstrukturen des Arbeitsmarktes ableiten, sondern auf berufsbiographischen Prägungen, Wissensbeständen und antizipierten Werten basieren. Hierfür werden Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung aufgegriffen und auf den gesamten berufsbiographischen Verlauf erweitert. Eröffnet wird ein Zugang, der berufliche Identitäten in ihrer Entwicklung und auf der Basis aufgeschichteter Erfahrungen im Kontext feldspezifischer Voraussetzungen zu rekonstruieren ermöglicht. Professionssoziologisch inspiriert werden Bedingungen der Wertschöpfung und Leistungserbringung sowie die fachliche Wissensbasis und berufskulturelle Prämissen als sozialisatorisch relevante Faktoren berücksichtigt. Illustriert wird dies anhand empirischer Beispiele, die sich aus sich dynamisch wandelnden und von starken Ökonomisierungstendenzen gekennzeichneten Dienstleistungen rekrutieren.

1 Einleitung

Die arbeitssoziologische Diskussion des Strukturwandels von Arbeit konzentriert sich im Wesentlichen auf zwei Themenstränge: Zum einen wurde und wird auf vielfältige Formen der Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen abgehoben. Zum anderen wird auf nicht minder komplexe Entwicklungen der Subjektivierung von Arbeit verwiesen (Kleemann et al. 2002; Voß/Weiß 2005; Kleemann/Voß 2010). Waren die Anfänge dieser Debatte noch von der grundsätzlichen Infragestellung der Arbeitsgesellschaft mit optimistischem Vorzeichen begleitet, so überwiegen gegenwärtig kritische Diagnosen über Verunsicherung, Prekarisierung und Vereinzelung. Auch die Frage nach dem Arbeitsbewusstsein, das traditionell als Arbeiter- und Klassenbewusstsein verstanden wurde, stellt sich in Anbetracht des Wandels neu. Ungeachtet dessen, dass bereits unter fordistischen Bedingungen eine kritische Auseinandersetzung mit der Bewusstseinsforschung stattfand (vgl. Voß 1984), werden nun multiple Individualisierungstendenzen sowohl auf der Ebene der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als auch auf der Ebene ideeller Einbindung identifiziert, die sich sowohl analytisch als auch arbeitspolitisch nur schwer kollektiv organisieren lassen. In die vom erodierenden Normalarbeitsverhältnis hinterlassene Lücke trat die Figur des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998), der in einer ungewissen Mischung aus Freiwilligkeit und Zwang den neuen Anforderungen der Erwerbsteilhabe höchst selbstgesteuert gerecht zu werden versucht. Dabei wird die kritische Frage aufgeworfen, ob und inwiefern Subjekte sich in historisch neuem Ausmaß einem immer gefräßigeren Arbeitsleben ausliefern und inwiefern der reproduktive Teil der Lebensführung in diesem Prozess gleichsam mit vereinnahmt wird.

¹ Dr. Christiane Schnell, Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, Email: ch.schnell@em.uni-frankfurt.de.

Der Beitrag setzt an diesem Diskussionsprozess an und stellt die Frage, welche Rolle der beruflichen Dimension der Arbeit vor dem Hintergrund von Strukturwandel und Subjektivierung zukommt. Oft und zu Recht thematisiert werden die selbstausbeuterischen Tendenzen von Tätigkeiten, die eine hohe Identifikation mit geringer oder zumindest nicht gleichgewichtiger Anerkennung und materieller Gratifikation verbinden. Im Folgenden wird jedoch eine etwas andere Akzentuierung vorgenommen, die durch professionssoziologische Diskussionen angeregt ist. Der Beruf, verstanden in seiner Doppelseitigkeit als Existenzgrundlage und individuelle Entwicklungsschablone, soll im Hinblick auf die Frage nach Arbeitsbewusstsein und Subjektivität gewissermaßen in Erinnerung gerufen werden, ohne dabei Veränderungen zu ignorieren (vgl. Kurtz 2005). Der Blickwinkel wird dabei einerseits enger gefasst als die Subjektivierungsdiagnose nahelegt, insofern die Biographie primär auf die Berufsbiographie bezogen wird, andererseits jedoch weiter geöffnet, weil die Subjektperspektive in ihrer biographischen Prägung durch Wissensbestände, berufskulturelle Aspekte, betriebliche Erfahrungen und kollegiale Bindungen verstanden wird. Situationsdeutungen, Gestaltungs- und Handlungschancen sowohl in der Arbeitstätigkeit selbst als auch im Hinblick auf die Arbeitsorganisation werden demnach als individuelle Sozialisation für, in und durch Arbeit gedeutet. Dieser Prozess kann auch als „individuelle Professionalisierung“ bezeichnet werden (vgl. Schnell 2007; 2009a), die in der „beruflichen Identität“, im beruflichen Selbstverständnis von Arbeitenden, wirksam wird. Die strukturelle Seite von beruflicher Identität oder Professionalisierung wird dadurch keineswegs verabschiedet, vielmehr sollen ihre fragilen oder vielleicht weiterhin robusten Voraussetzungen auf der individuellen Ebene ausgelotet werden.

Im Folgenden wird zunächst auf die mit der Figur des Arbeitskraftunternehmers verbundene These des „individuellen Berufs“ rekurriert (2). Anschließend wird auf die fast zeitgleich angestoßene Debatte über Professionalität als Diskurs verwiesen und ein empirisches Beispiel angeführt, in dem sich das berufliche Selbstverständnis von bereitwilliger Erfüllung zur Abgrenzung von betrieblichen Anforderungen wendet (3). In Ansätzen der beruflichen Sozialisationsforschung, die im dritten Abschnitt rekapituliert werden, wird das Verhältnis von Struktur und Subjektivität als berufsbiographischer Entwicklungsprozess konzeptionalisiert (4). Zwei weitere empirische Beobachtungen illustrieren, dass berufliche Identität mit der Antizipation professioneller Ideologie verbunden ist, sich aber nicht darauf reduzieren lässt und nicht nur das Echo betrieblicher Erwartungen und struktureller Umstände ist, gleichwohl sie durch diese geprägt wird (5,6).

2 Individualisierte Beruflichkeit

Mit der These vom Arbeitskraftunternehmer wurde Ende der 1990er Jahre von Voß und Pongratz (1998) eine neue Sozialfigur beschrieben, die als logische Konsequenz des sich längst abzeichnenden Strukturwandels von Arbeit gelten kann. Die Verlagerung unternehmerischer Risiken auf Beschäftigte, Selbstverantwortung für die Kontinuität und Stabilität des individuellen Erwerbsverlaufs, gesteigerte Anforderungen an die Selbstorganisation und -vermarktung der eigenen Arbeitskraft, all diese in der Breite des Arbeitsmarktes zunehmenden Anforderungen wurden in diesem Konstrukt

zusammengeführt. Die Figur des Arbeitskraftunternehmers repräsentiert zudem eine – aus der Sicht traditioneller männlicher Lohnarbeit – neue Grenzverschiebung zwischen Arbeit und Privatleben. Angesichts der mit der Erwerbsteilhabe verbundenen zusätzlichen Anforderung wird die Gefahr einer „Verbetrieblichung des ganzen Lebens“ identifiziert und nach begrenzenden Handlungsorientierungen und sozialen Praxen der Lebensführung geforscht.

Im Hinblick auf die Qualifikationen, die eine arbeitskraftunternehmerische Erwerbsexistenz voraussetzt, entwickelt Voß die These des „individuellen Berufs“ (Voß 2001). Gemeint ist, dass über fachliche und spezifische betriebliche Qualifikationen hinaus umfassende, gleichsam maßgeschneiderte Kompetenzen entwickelt werden müssen, um sich dauerhaft auf dem Arbeits- und Auftragsmarkt behaupten zu können. Die Individualität dieses Beruflichkeitsmodells resultiert aus der erwerbsbiographischen Entwicklung, die nicht länger kollektiven Verlaufsformen folgt, sondern aus dem Bestreben, die individuelle Arbeitskraft bestmöglich zu entfalten, resultiert. Auch hier sind es, wie beim Arbeitskraftunternehmer, vornehmlich veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes, die in der These vom Individualberuf zusammengefasst werden.

Gerade wenn man den Blick auf jene ebenfalls in den vergangenen Dekaden bedeutsam gewordenen Felder der wissensbasierten Dienstleistungsarbeit, beispielsweise den Kultur- und Mediensektor, lenkt, erweist sich die These vom Arbeitskraftunternehmer insofern als weiterführend, als vielfältige Formen der marktgängigen, selbständigen und unständigen Beschäftigung und zugleich ein wirtschaftsstruktureller Wandel, neue Technologien und schnelllebige Trends dort strukturbildend sind (vgl. Manske/Schnell 2010). Inwiefern die These des Individualberufs sich empirisch belegen lässt, kann an dieser Stelle jedoch nicht geklärt werden. Stattdessen soll der Ansatz, Veränderungen in der Bedeutung von Beruflichkeit unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen genauer auszuloten, weiter verfolgt werden. Allerdings wird der Fokus von den Anforderungen auf die Individualität und Individualisierung von Berufsbiographien gelenkt.

Baetge formulierte schon in seinem Aufsatz zur normativen Subjektivierung eine gewisse Selbstkritik an industriesoziologischen Zugängen, die in der Befassung mit betrieblichen Rationalisierungsstrategien die Subjektperspektive nicht hinreichend berücksichtigten (Baetge 1991). Verharnte die traditionelle Arbeitsbewusstseinsforschung lange darin, ein kollektives Subjekt aus den Strukturen herauszulesen, liefert die nun Ende der 1990er Jahre einsetzende Subjektivierungsdebatte gute Argumente für eine Individualisierung durch die Herauslösung aus kollektiven Mustern, sowohl struktureller als auch normativer Natur. So zielen betriebliche und ökonomische Zwänge, verbunden mit neuen Steuerungspraxen, die mit der Eigeninitiative der Beschäftigten arbeiten, förmlich auf eine Kolonisierung weiterer Subjektpotentiale ab. Impulse für eine kritische Reflexion von solcherlei Vereinnahmungs- und Ökonomisierungstendenzen und eigensinnige Grenzsetzungen gegenüber der Entgrenzung der Arbeit werden demnach eher in der Lebensführung denn in der Arbeit selbst vermutet. Dass indes auch in der Arbeitskraft, in erworbenem Wissen und Erfahrungen und beruflichem Selbstverständnis ein normatives Potential liegt, das sich –

wenn auch mit ambivalenten Zügen – nicht ohne weiteres kalter ökonomischer Rationalisierung unterordnet, wird indes kaum in Betracht gezogen.

3 Professionalität zwischen Unterwerfung und Eigensinn

Ebenfalls seit dem Ende der 1990er Jahre wird in der Professionssoziologie vermehrt eine gleichsam inflationäre Nutzung des Professionalitätsbegriffs thematisiert. Neu war nicht die für viele soziologische Begriffe geltende alltagssprachliche Verwendung, aber die Konjunktur der Bezeichnung „professionell“ stieß zugleich mit Wandlungsprozessen bei den klassischen Professionen zusammen, die den Begriffsapparat letztlich doch mehr als zugegeben erschütterten (vgl. Evetts 2002).

In einem richtungsweisenden Aufsatz rekonstruierte Fournier (1999) wie „the appeal of professionalism“ im Dienstleistungsbereich, fernab der etablierten Professionen, eingesetzt wird, um Beschäftigte auf eine selbstverantwortliche Arbeitshaltung zu verpflichten. Der betrieblich installierte Professionalitätsdiskurs diene dabei als universelle Verhaltensvorgabe unter Bedingungen der Steuerung auf Distanz. Das englische „appeal“ impliziert dabei sowohl Anziehungskraft als auch Anrufung. Bei Fournier sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Tankstellenkette, die – geködert mit der Attraktivität des Professionalitätsbegriffs – ihre Aufgabe eigenständig, motiviert und unter nur geringfügigen Vorgaben erfüllen sollen.

Inspiziert von Foucault rekonstruiert Fournier indes die Ambivalenz, die dem Professionalitätsdiskurs grundsätzlich zu eigen ist. Fremd- und Selbstdisziplinierung gehen dabei Hand in Hand. Die Ideologie des Professionellen werde den Tankstellenmitarbeitern und -mitarbeiterinnen als positiv aufgeladenes Paradigma der kundenorientierten Dienstleistung oktroyiert. Der interessante Plot liegt indes in den paradoxen Eigensinnigkeiten, die der Professionalitätsdiskurs Fournier zufolge ebenfalls anzustiften vermag. Statt einer willfährigen Übernahme betrieblicher Erwartungen berge gerade die in den Tiefenschichten angerufene Subjektivität ein gewisses subversives Potential. Wird die Aufforderung beim Wort genommen, Erwartungshülsen wie z.B. Kundenorientierung eigenständig auszufüllen, läuft sie betrieblichen Steuerungs- und Rationalisierungsmotiven womöglich doch zuwider (Fournier 1999; vgl. ebenfalls Fournier 1998).

Die hier angesprochene Professionalität bewegt sich auf der Ebene der Arbeitshaltung und streift die Bedeutung von arbeitsinhaltlichen Aspekten nur andeutungsweise. Gleichwohl ruft sie die doppelseitige Bindung des Beruflichen sowohl an die Struktur als auch an das Subjekt in Erinnerung und deutet auf eine gewisse Sperrigkeit gegenüber der betrieblichen Nutzung hin, die in der These vom Individualberuf nicht mehr vorzukommen scheint.

Inwieweit ideologisch verbrämte betriebliche Zwänge antizipiert werden oder Widerstände hervorrufen, ist eine empirische Frage. Beispielhaft lässt sich das Wechselspiel von betrieblichen Strukturen und Handlungsorientierungen anhand eines Falles aus dem Feld der Finanzdienstleistungen illustrieren.² Die Problemkonstella-

² Das Beispiel stammt aus dem am Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main, durchgeführten Forschungsprojekt „Wertschöpfung und Anerkennung im Finanzdienstleistungssektor“ (2009-2011).

tion ist relativ bekannt, seit die Verwerfungen im Privatkundengeschäft mit der Krise ans Tageslicht gerückt sind. In der Presse wurden seither zahlreiche Geschichten von Privatkundenberatern publiziert, die unter einem massiven Vertriebsdruck arbeiten: Die Dienstleistungen im Retailbanking haben sich in den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren sehr grundlegend gewandelt. Im Zuge der Automatisierung von Prozessen und der Perfektionierung der Auswertung von Kundendaten im Marketing ist auch das Verhältnis von Kundenbetreuung und Kunden zunehmend zum Gegenstand von Rationalisierungen geworden. Mit steigender Komplexität des Finanzdienstleistungsmarktes, so lässt sich zusammenfassend sagen, vollzog sich eine Entwicklung, derzufolge fachliches Wissen zunehmend in die Finanzprodukte eingewandert ist, während die Tätigkeit der Kundenberater zu einem reinen Vertriebsjob mutierte. Sinnbildlich für diese Entwicklung steht die Formel: „Sie müssen es nicht verstehen, sie müssen es nur verkaufen!“ (Breisig et al. 2010). Galt der Bankkaufmann ehemals als Inbegriff des soliden und dauerhaft sicheren Berufs, so hat sich auch das Beschäftigungsregime deutlich verändert (vgl. Schnell 2011a). Die traditionelle Ausbildung der Bankkaufleute, so eine vielfach von Managerseite artikulierte Diagnose, sei eher dysfunktional geworden (Kocyba/Schnell 2012).

Bei dem nachfolgend skizzierten Fall handelt es sich um einen Kundenberater, der nach einer stabil aufwärts strebenden Karriere in einer Großbank in eine mittelgroße Bank gewechselt ist. Inwiefern das Beispiel für die deutsche Bankenlandschaft repräsentativ ist, bleibt für die Argumentation ohne Bedeutung; in der hier untersuchten Bank findet sich das gleiche Muster mit leichten Variationen mehrfach wieder: Nach einer klassischen Ausbildung werden über den Berufsverlauf die Veränderungen im Retailgeschäft miterlebt. Bis zu einem bestimmten Punkt erweisen sich das berufliche Selbstverständnis und die betrieblichen Veränderungen als miteinander vereinbar. Steigende Belastungen durch ein engmaschiges Controlling und rigider werdende Vertriebsvorgaben werden lange durch monetäre Anreize und berechenbare Aufstiegschancen subjektiv ‚belohnt‘. Es kommt erst zum Bruch, als die Vorgaben nur noch unter größten Anstrengungen erfüllt werden und gleichzeitig die Gratifikationen ausbleiben. Geschildert wird, wie zunächst versucht wird, die Ansprüche an professionelle Sorgfalt und Redlichkeit in der Kundenbetreuung auch unter dem wachsenden Vertriebsdruck aufrechtzuerhalten und wie sich dies zunehmend belastend im Privatleben und in einer sinkenden Erholungsfähigkeit niederschlägt – eine Dynamik, die den zahlreichen Medienberichten von Burnout-Erkrankungen bei Bankern ähnelt.

Im Nachhinein wird die Kombination aus engmaschiger Steuerung bei gleichzeitiger Intensivierung als Entfremdungsprozess beschrieben. Neben der hohen Beanspruchung ist es die Entwertung von fachlichen Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten, welche die Arbeitssituation zunehmend belastet. Wiederholt wird dafür das Bild der Marionette benutzt: Seelenloses Holz, das den Verlust eigensinniger Subjektivität ausdrückt. Es folgt der Wechsel zum heutigen Arbeitgeber, jener mittelgroßen Bank, die zwar Teile der vorherrschenden bankwirtschaftlichen Rationalisierungsstrategien umgesetzt hat, aber ihre Geschäftschancen eher in einem Feld sieht, in dem dauer-

haftes Kundenvertrauen eine Rolle spielt und der Ertragsdruck bislang relativ moderat ausfällt.

Bei der Rekonstruktion des erwerbsbiographischen Bruchs wird ersichtlich, dass die kritische Reflexion der eigenen Entwicklung erst dadurch angestoßen wurde, dass ein weiterer Aufstieg in der Organisationshierarchie und die monetäre Anerkennung ausblieben. Vor diesem Hintergrund wird das von der fachlichen Analyse und Bewertung zunehmend abgekoppelte „Verkaufen“ als Ausdruck einer nicht mehr verkleideten Deprofessionalisierung erkennbar, unter der sowohl die Dienstleistungsqualität leidet als auch die eigene Arbeitskraft an Wert verliert. Die kleinere Bank bietet dagegen einen Ausweg. Sie eröffnet zwar deutlich weniger Karrierechancen, bewertet aber, dem Geschäftsmodell folgend, die fachlichen und sozialen Kompetenzen höher.

Dieses Fallbeispiel steht für eine Entwicklung, in der das berufliche Selbstverständnis und die Identifikation mit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen eng miteinander verbunden sind. Die Bindung erweist sich auch über Veränderungen und neue Belastungen hinaus als elastisch, mündet aber schließlich doch in einen Konflikt. Moralische Verwerfungen im Privatkundengeschäft, schwindende Anerkennung und persönliche Arbeitsbelastung allein erweisen sich jedoch nicht als hinreichend für den Arbeitsplatzwechsel. Erst die Deutung einer Diskrepanz zwischen Arbeitsrealität und beruflichem Selbstverständnis ermöglicht die Distanzierung von der Großbank als langjährigem Arbeitgeber und bietet eine Hülse zur Thematisierung der persönlichen Erfahrungen. Oder anders formuliert: Die langjährige Arbeit in einer streng hierarchischen Organisation, wie sie für die großen Bankinstitute typisch ist, setzt die Fähigkeit und Bereitschaft voraus, die Organisationskultur anzunehmen und zu antizipieren. Um den ansteigenden Leidensdruck, die Überforderung und das Gefühl unzureichender Leistungsanerkennung handlungswirksam deuten zu können, bedarf es folglich einer arbeitsimmanenten normativen Interpretationsfolie. So dienen die Erkenntnis brachliegender fachlicher Kompetenzen und die erlebte Aushöhlung der Kundenbeziehung auch dazu, sich kritisch zu distanzieren und den formalen Abstieg in die kleinere Bank zu legitimieren.

Ohne die Beruflichkeit von Finanzdienstleistern differenzierter zu betrachten, deutet das knapp skizzierte Beispiel an, dass das auf beruflichem Wissen und Erfahrung basierende Selbstverständnis als Bezugsrahmen dient, in dem Arbeitsbedingungen und subjektive Wahrnehmung reflektiert werden. Umgekehrt wird erst über die Rekonstruktion der Entwicklung beruflichen Selbstverständnisses im Sinne eines Sozialisationsprozesses die hier vorgefundene Mischung aus Autonomie und Heteronomie erkennbar.

4 Arbeit und Subjektivität im Konzept der Berufssozialisation

Berufs- und professionssoziologische Ansätze erklären das Selbst- und Weltverständnis der Arbeitenden mit beruflichen Sozialisationsprozessen. In der professionssoziologischen Perspektive werden die individuelle berufliche Identitätsbildung und die Integration in die kollegiale Gemeinschaft rekonstruiert, für die Wissen, Er-

fahrungen und die Antizipation normativer Orientierungen eine zentrale Rolle spielen (Parsons 1968; Kurtz 2005; Hughes 1958; Evetts 2006: 134-135). Allerdings wird dieser individuelle Entwicklungsprozess als institutionell und kollektiv gestützter Prozess verstanden. Im deutschen Kontext waren es speziell die Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung, die das Verhältnis von Arbeit und Subjektivität im biographischen Verlauf rekonstruieren und die hier noch einmal in Erinnerung gerufen werden sollen. Ihre konzeptionelle Prämisse, Arbeit und Subjektivität als ein dynamisches Wechselverhältnis zu betrachten, lässt sich auf strukturveränderte Rahmenbedingungen übertragen, welche eher die Individualisierung von Berufsbiographien und beruflichen Identitäten befördern.³

In der beruflichen Sozialisationsforschung wird Beruflichkeit weniger in ihrer strukturellen Form denn als eine biographische Entwicklungsschablone betrachtet. Im Kern geht es um Aneignungs- und Veränderungsprozesse von Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Orientierungen und Deutungsmustern in und durch Arbeit. Die theoretischen Konzepte konzentrieren sich auf im Arbeitsprozess gemachte Erfahrungen, die das Verhältnis der Arbeitenden zu Arbeitsinhalten, -bedingungen und -resultaten konkretisieren und im gesamten (biographischen und aktuellen) Lebenszusammenhang bewusstseinsbildende, persönlichkeitsfördernde oder auch -deformierende Auswirkungen besitzen (vgl. Heinz 1995). Die analytische Perspektive ist grundsätzlich interdisziplinär geprägt, mit einem sozialpsychologischen Schwerpunkt, der naturgemäß den Fokus stärker auf Agency (soziales Handeln) legt. Dies umschließt die Annahme, dass Erwerbstätige sich aktiv mit ihrer Arbeitssituation auseinandersetzen, ihre Persönlichkeit im Verlauf der Erwerbsbiographie weiterentwickeln und dass auch der außerbetriebliche Lebenszusammenhang von diesen Erfahrungen mitgeprägt wird. Die in soziale Deutungsmuster eingelagerten berufsbezogenen normativen Orientierungen beziehen sich dabei auf subjektive Ansprüche, Erwartungen und Motivationen und insbesondere auf das Ausmaß der inneren Verpflichtung bei der Erfüllung von Aufgabenstellungen (Heinz 1991: 399).

Kennzeichnend für die Forschungsperspektive der beruflichen Sozialisationsforschung ist, dass die berufliche Sozialisation keineswegs zwingend funktional für die adäquate Erfüllung der Arbeitsanforderungen verlaufen muss. Ebenso wird betont, dass sich das Verhältnis von Berufsarbeit und persönlicher Identität nicht als mechanische Verinnerlichung von Handlungserwartungen verstehen lässt, vielmehr werden diese von den Akteuren interpretiert und mit ihrer Biographie in Verbindung gebracht. Inwiefern Arbeitserfahrungen individuelle Handlungsspielräume stärken oder schwächen und wie sich unterschiedliche Sozialisationsverläufe und Niveaus der Aneignung beruflicher Qualifikation und normativer Orientierungen auf die Persönlichkeit auswirken, ist insofern als empirische Frage zu verstehen. Berufliche Entwicklungsprogramme und die Handlungskompetenzen des Individuums gehen im beruflichen

³ Die im Folgenden angesprochenen Ansätze wurden maßgeblich in den 1990er Jahren im deutschen Kontext entwickelt und bislang, aus Gründen auf die hier nicht eingegangen werden kann, kaum weiter verfolgt. Indes bietet die in dieser Zeit entstandene Perspektive der beruflichen Sozialisationsforschung in den Augen der Autorin sowohl für die arbeitssoziologische als auch für die professionssoziologische Diskussion weiterhin wichtige Anschlussmöglichkeiten, insbesondere wenn man den Fokus über die Phase der betrieblichen Ausbildung hinaus auf durch Veränderungen und Diskontinuität charakterisierte Berufsbiographien richtet.

Sozialisationsprozess eine ‚identitätsbestimmende Verbindung‘ ein, die durch den Spielraum für die Entwicklung subjektiver Fähigkeiten und Interessen definiert und durch inner- und außerbetriebliche Interaktionsbeziehungen stabilisiert wird. Auch zwischen arbeitsinhaltlicher Komplexität, also den fachlichen und sozialen Anforderungen der Tätigkeit, sowie Wertvorstellungen und Handlungsorientierungen wird ein Zusammenhang vermutet (ebd.: 412).

Die ursprünglich primär in Bezug auf die Phase der Berufsaufnahme entwickelten Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung erweisen sich ebenfalls im Hinblick auf den Wandel von Arbeit und die Deregulierung von Erwerbsbiographien als instruktiv. In Abgrenzung von rein auf technische oder organisatorische Veränderungen konzentrierten Zugängen, wird auf individuell erworbene berufliche Orientierungen und ihre Wirkung im Umgang mit Veränderungen in der Arbeit abgehoben. Ein weiteres Thema ist das Verhältnis von Kontinuität und Brüchigkeit von Berufsbiographien, die sich gleichfalls auf die Persönlichkeitsstruktur auswirken und mitentscheidend darüber sind, wie Arbeitserfahrungen interpretiert und in Handlungsweisen umgesetzt werden (Brock et al. 1989). Den wohl am besten elaborierten, wenngleich teilweise sehr kritisch rezipierten Ansatz entwickelte Heinz unter dem tatsächlich etwas unglücklich gewählten Titel der beruflichen Selbstsozialisation (Heinz 2000).

Weiterführend, auch im Hinblick auf die hier verfolgte Frage, ist das im Kontext der Lebenslaufsoziologie entwickelte Konzept von Heinz (2000), weil es sich sowohl auf Bedingungen berufsbiographischer Diskontinuität anwenden lässt als auch Veränderungen im beruflichen oder betrieblichen Kontext einbezieht und dabei die sozialisationstheoretische Wechselseitigkeit von Struktur und Handeln beziehungsweise von Sozialisierung und Individuierung nicht aus dem Blick verliert. Wenn Heinz hier programmatisch das aktive „Selbst“ in der beruflichen Sozialisation betont, dann fußt dies zumindest auch auf der Diagnose einer (neuen) strukturellen Unsicherheit von Erwerbsbiographien, welche Akteure dazu zwingt, reflexiv gestaltend ihr Leben und auch ihre berufliche Laufbahn in die Hand zu nehmen.

Das Konzept folgt den skizzierten Ausgangsüberlegungen der beruflichen Sozialisationsforschung, die berufliche Sozialisationsprozesse als Abstimmungsprozesse zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Fähigkeiten, Orientierungen und Interessen von Individuen deuten, und unterfüttert sie mit theoretischen Konzepten, die komplexe individuelle Verarbeitungsprozesse genauer in den Blick nehmen. Dabei handelt es sich zum einen um die lebenslaufsoziologische Annahme, dass Rollenkonfigurationen im Lebensverlauf in dem Maß, wie sie die Reflexivität von Individuen anregen, auch die Akkumulation biographischen Wissens fördern oder begrenzen. Jede neue Situation in der Lebensgeschichte werde auf der Grundlage bestehender biographischer Erfahrungen gedeutet und strukturiert. Bausteine für eine (Selbst-)Sozialisation im Lebensverlauf seien dementsprechend Erfahrungen mit Arbeitsstrukturen, Organisationen und Institutionen sowie mit „signifikanten Anderen“ (beispielsweise in sozialen Beziehungsnetzwerken). Mit Bezug auf Levy (1996) wird auf die Intensität von Erfahrungen verwiesen, die den Hintergrund dafür bilden, welche Einflüsse in der Perspektive individueller Akteure besonderes Gewicht erlangen. Leu (1985) folgend wird die Bedeutung von subjektiv empfundener Anerken-

nung als Verstärker von Lerneffekten im Rahmen der Sozialisation betont (vgl. Heinz 2000 mit Bezug auf Honneth 1992).

Mit Verweis auf professionssoziologische Sozialisationskonzepte lässt sich ergänzen, dass auch der fachliche Horizont von Qualifikation, Leistung und Wertorientierung ebenso wie Erfahrungen im Umgang mit widersprüchlichen Zwängen und marktbedingten Unsicherheiten sozialisatorisch wirksam werden (Evetts 2002). Konzeptionell gewendet bedeutet dies, dass über die Mechanismen und Dynamiken der berufsbiographischen Entwicklung eine Perspektive eröffnet wird, in der die Subjektperspektive sowohl in ihrer Eigenlogik als auch im Kontext struktureller Bedingungen und sozialer und berufskultureller Bindungen erfasst werden kann. Zusammenfassend lässt sich berufliche Identität als oszillierend zwischen Individualisierung, Kontextualisierung und kollektiver Integration begreifen, je nach den Bedingungen, die individuelle Akteure vorfinden oder sich schaffen, um eigene berufliche Ansprüche mit betrieblichen Erwartungen und kollektiven Berufsnormen abzustimmen (Schnell 2007).

5 Umdeutung von Professionalität

Die folgenden empirischen Beobachtungen werden beispielhaft zur Illustration des Wandels von beruflichen Identitätskonstruktionen und den damit verbundenen Handlungsorientierungen angeführt. Das erste Beispiel bezieht sich auf eine klassische Profession, die Medizin, die traditionell ein umfassendes berufliches Sozialisationsprogramm verfolgt. Das zweite Beispiel bezieht sich auf ein äußerst gering reguliertes und nur sehr vage abgegrenztes Berufsfeld im Bereich der Medien- und Kulturarbeit, das der Kameraleute.

Im folgenden exemplarischen Fallbeispiel kommt, ähnlich wie im oben skizzierten Fall des Bankers, der einen Betriebswechsel vollzieht, die Erfahrung einer zunehmenden Diskrepanz zwischen Berufsnormen und strukturellen Bedingungen zum Tragen. Die angeführten Beobachtungen basieren auf einer explorativen Studie über Mediziner/-innen, die in der pharmazeutischen Industrie tätig sind (Schnell 2012).

In der medizinischen Profession herrscht traditionell die Einschätzung vor, dass Ärzte und Ärztinnen ihre professionelle Orientierung mit der Aufnahme einer Beschäftigung in der Industrie aufgeben. Die Hintergründe und Vorgeschichten, die in den untersuchten Fällen zum Wechsel in die Industrie geführt haben, sind höchst individuell. Grundsätzlich wird die Entscheidung als berufsbiographischer Einschnitt gedeutet. Allerdings wird dieser Schritt nicht zwingend als Verabschiedung von einer professionell-medizinischen Orientierung betrachtet. Vielmehr entfalten die Befragten eine Sicht auf die Arbeit in der Industrie, in der die Chancen für die Verwirklichung sehr kostenintensiver Entwicklungsvorhaben im Zentrum stehen. Darüber hinaus werden eindruckliche Erfahrungen mit der allgemeinen Ökonomisierung im Gesundheitssystem angeführt, die von einer engen Verquickung von medizinisch-professioneller und ökonomischer Orientierung auch in der klinischen Medizin zeugen. Dabei wird weniger auf skandalöse Korruptionsfälle als beispielsweise auf die problematischen Folgen einer ausschließlich betriebswirtschaftlich orientierten Füh-

rung von Krankenhäusern abgehoben. So lässt sich ein dominantes Erklärungsmuster nachzeichnen, in dem Professionalität und Kommerzialität nicht als strukturelle Alternativen gehandelt werden, sondern der Umgang mit ökonomischen Zwängen und Zielen anders beurteilt wird. Zweifelsohne spielt die fachliche Spezialisierung der Befragten in dieser Deutung ebenfalls eine Rolle, aber ungeachtet dessen zeichnet sich eine Argumentationskette ab, derzufolge ökonomische Maßstäbe und strategische Entscheidungen in der Industrie im Kern als berechenbarer und transparenter bewertet werden.

Die Beurteilung der aktuellen Arbeitsumstände in der pharmazeutischen Industrie wird von den Befragten der explorativen Studie einerseits als ökonomisch komfortabel bezeichnet, andererseits durchaus kritisch analysiert. Maßgeblich für die Einschätzung der Arbeitssituation sind individuelle Erfahrungen aus unterschiedlichen Arbeitskontexten in Wissenschaft und Klinik, die zur Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses geführt haben, das sich von klassischen Professionsidealen löst, aber in Auseinandersetzung mit dem Wandel des Medizinsystems als eine logische Fortschreibung der eigenen Berufsbiographie gedeutet wird.

6 Professionalisierung als individuelles und kollektives Projekt

Das Feld der Kultur- und Medienberufe wird oft durch einen ausgeprägten Individualismus einerseits und eine große Identifikation mit der Branche andererseits beschrieben. Letztere trägt bisweilen subkulturelle Züge und resultiert nicht zuletzt aus der interdisziplinären, oftmals kampangeförmigen und sehr intensiven Zusammenarbeit, insbesondere in der Medienproduktion. Zumal es sich insgesamt um ein Konglomerat offener Berufe handelt, die nicht geschützt und wenig reguliert sind, wird die Kategorie Beruf bisweilen als strukturell und auch kulturell vernachlässigenswert betrachtet. Vor dem Hintergrund massiven Wettbewerbs und zunehmenden Preisdrucks in der Branche, der als Erstes die Alleinselbständigen und freiberuflich Arbeitenden trifft, spielt die Entwicklung einer beruflichen Identität jedoch durchaus eine wichtige Rolle. Die folgenden Befunde beziehen sich auf eine Untersuchung zur Gruppe der Kameralleute, lassen sich in ähnlicher Form aber auch bei anderen Gruppen des Kultur- und Mediensektors beobachten (vgl. Schnell 2007; 2011b).

Zum einen zeigt sich am Beispiel der Kameralleute, dass mit der Entwicklung von fachlicher Expertise und Reputation im Feld die Herausbildung eines individuellen beruflichen Selbstverständnisses verbunden ist, das nicht nur Maßstäbe hinsichtlich der eigenen Leistung und Arbeitsweise enthält, sondern zugleich die Grundlage für die Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen bildet. Dies wird in besonderer Weise vor dem Hintergrund des steigenden Wettbewerbs in der Medienproduktion und dem damit verbundenen Preisdruck deutlich, der speziell von den Sendern und großen Produktionsfirmen an die kleineren Auftragnehmer und Freiberufler weitergegeben wird. Gleichzeitig wird der Beitrag der Kameraarbeit zur arbeitsteilig erbrachten Filmproduktion speziell im Fernsbereich oftmals abgewertet. Die kreativen, gestaltenden Leistungen werden in erster Linie der Regie zugerechnet, während die Kameraarbeit nur mehr als technische Umsetzung gedeutet wird. Die Auseinandersetzung um den Lohn beziehungsweise den Preis der Leistung wird deshalb implizit

auch um die Qualität der Leistung geführt. Das Wissen um bestimmte Lichteinflüsse und Schwenktechniken, um die Dramaturgie der Kameraführung und des Bildaufbaus muss als professionelle Kompetenz in die Waagschale geworfen werden. Die aus der eigenen Verhandlungsschwäche resultierende Erkenntnis, dass die Sichtbarkeit der (Dienst-)Leistung ein kollektives Problem ist und nicht individuell verändert werden kann, führte im Fall der Fernsehkameraleute zur Gründung eines Berufsverbands (Schnell 2012).

Während die Rahmenbedingungen in der Medienproduktion eher eine marktgängige Vereinzelung fördern, zeigt sich am Beispiel der Kameraleute, dass die Tätigkeit selbst und die damit verbundenen Erfahrungen und fachlichen Kenntnisse zur Herausbildung eines beruflichen Selbstverständnisses beitragen, das auch einen Professionalisierungsprozess auf kollektivem Niveau anstoßen kann (vgl. ebd.; Schnell 2009b).

7 Abschließende Bemerkungen

Im Rahmen des Beitrags wurde der Fokus auf jene Aspekte von Beruflichkeit gelenkt, die sich nicht aus den Anforderungsstrukturen des Arbeitsmarktes ableiten, sondern auf berufsbiographischen Prägungen, Wissensbeständen und antizipierten Werten basieren. Der eingangs zitierten These vom Individualberuf wird dabei insofern gefolgt, als die Herstellung berufsbiographischer Kontinuität strukturell, wie im Hinblick auf das berufliche Selbstverständnis, sehr viel stärker in der individuellen, gleichsam individualisierten Verantwortung der Erwerbstätigen liegt.

Im Geiste einer Soziologie, die von einem dynamischen Verhältnis von Struktur und Handeln ausgeht, erweisen sich die Ansätze der beruflichen Sozialisationsforschung als hilfreich, um die beruflichen Identitäten in ihrer Entwicklung und auf der Basis aufgeschichteter Erfahrungen zu rekonstruieren, sofern diese Erfahrungen im Kontext feldspezifischer Voraussetzungen, Bedingungen der Wertschöpfung und Leistungserbringung einerseits und der fachlichen Wissensbasis und berufskulturellen Prämissen andererseits betrachtet werden. Die angeführten empirischen Beispiele stehen für verschiedene Syndrome sich dynamisch wandelnder und von starken Ökonomisierungstendenzen gekennzeichneter Dienstleistungen, die den Rahmen für sehr unterschiedliche Muster subjektiver Antizipation und Gestaltung bilden.

Ein weiterer Punkt, der hier zumindest implizit mitverhandelt wurde, betrifft das überwiegend problematische Verhältnis von Leistungsqualität und ökonomischer Rationalisierung. Die aus der Spirale von fehlendem Verständnis von Dienstleistungsqualität, mangelnder Wertschätzung und Entwertung einhergehenden Zwänge und Widersprüche, ebenso wie Ansätze von Widerstand, bilden ein noch zu erschließendes Forschungsdesiderat (vgl. auch Voß 2012). In Anlehnung an professionssoziologische Deutungen lassen sich aber womöglich gerade an dieser Reibungsfläche (neue) kollektive Bindungen und Ansatzpunkte arbeits- und berufspolitischer Problembeschreibungen identifizieren – allerdings nicht abseits der Individualisierung von Professionalität, sondern gerade diese einrechnerd.

Literatur

- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung und Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, Jg. 42 , H 1, S. 6-19.
- Breisig, Thomas/König, Susanne/Rehling, Mette/Ebeling, Michael (2010): Sie müssen es nicht verstehen, Sie müssen es nur verkaufen! Vertriebssteuerung in Banken. Berlin.
- Brock, Ditmar; Leu, Hans Rudolf, Preiß, Christine (1989): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Umbrüche im beruflichen Sozialisationsprozeß. München.
- Evetts, Julia (2002): Discourse of Professionalism: Market Closure, Occupational Identity and Occupational Change. Workingpaper to the the network 'Sociology of Professions', ESA. 2. – 4. Mai 2002, Paris.
- Evetts, Julia (2006): Short Note: The Sociology of Professional Groups. New Directions. In: *Current Sociology*, Bd. 54, H. 1, S. 133-143.
- Fournier, Valerie (1998): Stories of Development and Exploitation. Militant Voices in an Enterprise Culture. *Organization* Jg. 5, H. 1, S. 55-80.
- Fournier, Valerie (1999): The Appeal of Professionalism as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review*, Jg. 47, H. 2, S 280-307.
- Heinz, Walter R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus./Ulich, Dieter. (Hg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Vollständig überarbeitete Neuauflage. Weinheim, S. 397.
- Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim/München.
- Heinz, Walter R. (2000): Selbstsozialisation im Lebenslauf. Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In: Hörning, Erika . (Hg): *Biographische Sozialisation*. Stuttgart, 165-186.
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt/M.
- Hughes, Everett (1958): *Men and Their Work*. New York: Free press.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Günter G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldatschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring, S. 53-100.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, 415-450.
- Kocyba, Hermann/Schnell, Christiane (2012): Anerkennungsvoraussetzungen kundenbezogener Wertschöpfung. In: Hermann, S. (Hg): *Die andere Seite der Dienstleistungsqualität – Wertschätzung, Stolz und Anerkennung als Voraussetzungen für professionelle Dienstleistungsarbeit*. Stuttgart (im Erscheinen).
- Kurtz, Thomas (2005): *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist.

- Leu, Hans Rudolph (1985): Subjektivität als Prozeß. Zur Analyse der Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt in sozialisationstheoretischen, berufs- und industriesoziologischen Ansätzen. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Levy, René (1996): Toward a Theory of Life Course Institutionalization. In: Weymann, Ansgar/Heinz, Walter R. (Hg.): *Society and Biography. Interrelationships Between Social Structure, Institutions and the Life Course*. Weinheim, S. 83-108.
- Manske, Alexandra/Schnell, Christiane (2010): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, Fritz.; Voss, G. Günter; Wachtler, Günther. (Hg.) 2010: *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden, S. 699-728.
- Parsons, Talcott (1968): Professions. In: *International Encyclopaedia of Social Science* (12), Bd. 12, S. 536-546.
- Schnell, Christiane (2007): Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien. Wiesbaden.
- Schnell, Christiane (2009a): Solidarität trotz Individualisierung? Befunde aus dem Feld der Kulturberufe. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/M., 334-344.
- Schnell, Christiane (2009b): Fragil und zukunftsweisend? Über die unvollendete Transformation der Literaturübersetzung von einer Kunstform zur professionellen Dienstleistung. In: Pfadenhauer, Michaela/Scheffer, Thomas (Hg.): *Profession, Habitus und Wandel*. Frankfurt/M., 209-230.
- Schnell, Christiane (2011a): Bindung und Sichtbarkeit als Modi von Arbeitspolitik im Dienstleistungsbereich. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 1, S. 44-53.
- Schnell, Christiane (2011b): Trust and Credit. A German Case Study on the Field of Banking. Workingpaper to the Research Network Sociology of Professions at the 10th ESA Conference, 7. – 10. September 2011, Genf/Schweiz.
- Schnell, Christiane (2012): "Cuttings one's own path and becoming a part of something. On professional identities and fragmented working biographies." Workingpaper to the Second ISA Forum of Sociology, 1-4. August 2012, Buenos Aires/Argentinien.
- Voß, G. Günter (1984): Bewußtsein ohne Subjekt? Zur Kritik des industriesoziologischen Bewußtseinsbegriffs. Großhesselohe.
- Voß, G. Günter (2001): Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In: Dostal, Werner/Kupka, Peter (Hg.): *Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*. IAB-Kontaktseminar vom 8. – 12. November 1999, SOFI (Universität Göttingen). Nürnberg, S. 155-172.
- Voß, G. Günter; Weiß, Cornelia (2005). Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft. In I. Kurz-Scherf/ L. Corell/ S. Janczyk (Hg.), *In Arbeit: Zukunft* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 139-155.

- Voß, G. Günter (2012): Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers. In: Bolder, Axel (Hg.): Beruflichkeit als biographisches Projekt. Inklusion durch Kontinuität im Wandel? (Bildung und Arbeit 3), Wiesbaden.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, 131-158.