

FORSCHUNG & PRAXIS

EB  
LBL

ERWACHSENENBILDUNG UND LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

Franziska Bonna

# **BERUFLICHE ZUKUNFTSVORSTELLUNGEN LANGZEITARBEITSLOSER**

Eine biographieanalytische  
Untersuchung



Franziska Bonna

EB   
 LBL

**BERUFLICHE  
ZUKUNFTSVORSTELLUNGEN  
LANGZEITARBEITSLOSER**

Eine biographieanalytische  
Untersuchung



Bisher sind in der Reihe „**Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen**“ erschienen (Auswahl):

#### Grundlagen und Theorie:

Band 6

Jochen Kade, Wolfgang Seitter (Hg.)

##### **Pädagogische Kommunikation im Strukturwandel**

Beiträge zum Lernen Erwachsener  
Bielefeld 2005, Best.-Nr. 6001620  
ISBN 978-3-7639-3328-0

Band 7

Sylvia Kade

##### **Altern und Bildung**

Eine Einführung  
2. Aufl., Bielefeld 2009, Best.-Nr. 6001621a  
ISBN 978-3-7639-3336-5

Band 15

Sebastian Lerch

##### **Lebenskunst lernen**

Lebenslanges Lernen aus subjekt-  
wissenschaftlicher Sicht  
Bielefeld 2010, Best.-Nr. 6001630  
ISBN 978-3-7639-3346-4

Band 18

Claus Kapelke, Barbara Ulreich (Hg.)

##### **Bildungsforschung für Praktiker in der Erwachsenenbildung**

Bielefeld 2011, Best.-Nr. 6004200  
ISBN 978-3-7639-4910-6

Band 9

Wiltrud Gieseke

##### **Lebenslanges Lernen und Emotionen**

Wirkungen von Emotionen auf Bildungs-  
prozesse aus beziehungstheoretischer  
Perspektive  
3. Aufl., Bielefeld 2016, Best.-Nr. 6001623b  
ISBN 978-3-7639-5711-8

Band 17

Horst Siebert

unter Mitarbeit von Matthias Rohs

##### **Lernen und Bildung Erwachsener**

3. Aufl., Bielefeld 2017, Best.-Nr. 6004185b  
ISBN 978-3-7639-5713-2

#### Forschung und Praxis:

Band 25

Birgit Elend

##### **Statik und Dynamik im informellen Lernen**

Subjektive Perspektiven auf die betriebliche  
Teamleitung  
Bielefeld 2015, Best.-Nr. 6004434  
ISBN 978-3-7639-5455-1

Band 26

Karin Dollhausen, Sonja Muders (Hg.)

##### **Diversität und lebenslanges Lernen**

Aufgaben für die organisierte Weiterbildung  
Bielefeld 2016, Best.-Nr. 6004500  
ISBN 978-3-7639-5633-3

Band 28

Melanie Benz-Gydat

##### **Einstieg in erwachsenenpädagogische Berufe**

Studie zum Übergang von der Hochschule in  
die berufliche Praxis  
Bielefeld 2017, Best.-Nr. 6004503  
ISBN 978-3-7639-5639-5

Band 29

Nikolaus Meyer

##### **Komparative pädagogische Berufsgruppenforschung**

Erwachsenenpädagogik und Journalismus  
im Vergleich  
Bielefeld 2017, Best.-Nr. 6004504  
ISBN 978-3-7639-5641-8

Band 27

Johannes Wahl

##### **Lebenslanges Lernen zwischen Bildungspolitik und pädagogischer Praxis**

Die Verankerung in pädagogischen Arbeitsfeldern  
Bielefeld 2017, Best.-Nr. 6004502  
ISBN 978-3-7639-5637-1

Band 30

Maria Kondratjuk

##### **Soziale Welt Hochschulweiterbildung**

Figurationsmerkmale, Arenastruktur, Handlungs-  
modell  
Bielefeld 2017, Best.-Nr. 6004505  
ISBN 978-3-7639-5643-2

Franziska Bonna

**BERUFLICHE  
ZUKUNFTSVORSTELLUNGEN  
LANGZEITARBEITSLOSER**

Eine biographieanalytische  
Untersuchung



## Reihe: „Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen“

Herausgegeben von:

**Prof. Dr. Rainer Brödel**, Institut für Erziehungswissenschaft, Arbeitsbereich Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

**Prof. Dr. Dieter Nittel**, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Arbeitsbereich Erwachsenenbildung und erziehungswissenschaftliche Professionsforschung, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

**Jun.-Prof. Dr. Matthias Rohs**, Fachgebiet Pädagogik, Erwachsenenbildung mit Schwerpunkten Fernstudium und E-Learning, Technische Universität Kaiserslautern

**Prof.in Dr.in Sabine Schmidt-Lauff**, Professur für Weiterbildung und lebenslanges Lernen, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© W. Bertelsmann Verlag GmbH Co. KG

Bielefeld 2018

Gesamtherstellung:

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

**wbv.de**

Umschlaggestaltung: Christiane Zay, Potsdam

ISBN 978-3-7639-5823-8 (Print) **Best.-Nr. 6004591**

ISBN 978-3-7639-5824-5 (E-Book) **Best.-Nr. 6004591w**

Printed in Germany

Die Dissertation ist unter dem Titel „Berufliche Zukunftsvorstellungen Langzeitarbeitsloser – eine biographieanalytische Untersuchung“ an der Fakultät für Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg erschienen.

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.



# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Inhaltsverzeichnis</b> . . . . .	5
<b>Abbildungsverzeichnis</b> . . . . .	8
<b>Vorwort</b> . . . . .	9
<b>Einleitung</b> . . . . .	11
<b>1. Zur Bedeutung von Beruf, Arbeit und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Lebenslauf</b> . . . . .	17
1.1 Die historische Entwicklung des Arbeitsbegriffs . . . . .	18
1.2 Gegenwärtige Bedeutung und Funktion von Erwerbsarbeit für das Subjekt. . .	21
1.2.1 <i>Ökonomische Funktion der Erwerbsarbeit</i> . . . . .	22
1.2.2 <i>Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit</i> . . . . .	22
1.3 Berufliche Sozialisation – von der Institutionalisierung zur Individualisierung des Lebenslaufs und der Berufs- und Erwerbsbiographie . .	26
1.3.1 <i>Bildungsaspirationen und Berufswahl im Prozess der vorberuflichen Sozialisation</i> .	28
1.3.2 <i>Identität und Kompetenzerwerb durch berufliche Sozialisation in Arbeitsprozessen</i>	33
1.4 Krise der Arbeitsgesellschaft . . . . .	37
1.4.1 <i>Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse</i> . . . . .	38
1.4.2 <i>Langzeitarbeitslosigkeit</i> . . . . .	40
<b>2. Ausgrenzung und Benachteiligung Langzeitarbeitsloser durch die Arbeitsmarktpolitik seit den Hartz-Reformen</b> . . . . .	51
2.1 Das Konzept des Förderns und Forderns in einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. . . . .	52
2.2 Benachteiligungen Langzeitarbeitsloser im Beratungs- und Vermittlungsprozess. . . . .	54
2.2.1 <i>Subjektivierung der Arbeitslosigkeit</i> . . . . .	55
2.2.2 <i>Eingliederungsvereinbarungen – Fördern und Fordern, Aktivierung, Pflicht</i> . . . . .	56
2.2.3 <i>Verschärfte Zumutbarkeit von Beschäftigungen</i> . . . . .	58
2.2.4 <i>Sanktionen als Mittel zur Aktivierung (Langzeit-)Arbeitsloser</i> . . . . .	61
2.2.5 <i>Handlungsspielräume, Ermessensleistungen und Willkür</i> . . . . .	63
2.3 Ausgrenzung von geförderter beruflicher Weiterbildung durch ungleiche Vergabe von Bildungsgutscheinen . . . . .	66
2.4 Ausgrenzung vom ersten Arbeitsmarkt durch verstärkten Einsatz von Zusatzjobs . . . . .	74
2.5 Zwischenfazit . . . . .	79

<b>3.</b>	<b>Lernen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft</b> . . . . .	83
3.1	Utopie . . . . .	83
3.1.1	<i>Utopisches Denken</i> . . . . .	85
3.1.2	<i>Utopiefähigkeit</i> . . . . .	89
3.2	Subjektwissenschaftliche Lerntheorie Klaus Holzkamps. . . . .	95
<b>4.</b>	<b>Subjektive Zukunftsvorstellungen durch den Einsatz narrativer Interviews – zum Forschungsprozess.</b> . . . . .	105
4.1	Methodologische Vorüberlegungen. . . . .	105
4.2	Narratives Interview als Erhebungsmethode . . . . .	107
4.3	Durchführung der Erhebung . . . . .	113
4.3.1	<i>Auswahl des Samples.</i> . . . . .	113
4.3.2	<i>Kontaktaufnahme/Feldzugang.</i> . . . . .	116
4.3.3	<i>Vorgehen und Modifikation der Befragung/Face-to-Face- und Telefoninterviews</i> . . . . .	120
4.3.4	<i>Transkription</i> . . . . .	123
4.4	Narrationsanalyse als Auswertungsmethode . . . . .	125
4.5	Methodenreflexion . . . . .	128
<b>5.</b>	<b>Zum Analyseprozess</b> . . . . .	131
5.1	Herr Koch. . . . .	131
5.1.1	<i>Strukturelle inhaltliche Beschreibung.</i> . . . . .	133
5.1.2	<i>Biographische Gesamtformung.</i> . . . . .	161
5.1.3	<i>Zwischenergebnis: Zukunftsvorstellungen entwickeln sich durch Rückbindung an Erfahrungen.</i> . . . . .	170
5.2	Herr Straßenbauer . . . . .	173
5.2.1	<i>Biographische Gesamtformung.</i> . . . . .	174
5.2.2	<i>Zwischenergebnis: Wandlungsprozess durch Institutionalisierung des Lebenslaufs erzeugt erstmalig berufliche Zukunftsvorstellungen</i> . . . . .	188
5.3	Biographische Kurzporträts . . . . .	189
5.3.1	<i>Frau Schneiderin: „Willst du im Leben was erreichen, musst du dafür auch was tun.“.</i> . . . . .	189
5.3.2	<i>Herr Bäcker-Tischler: „[...] so richtig n Job gefunden, wo ich wirklich glücklich war [...] habe [...] irgendwie nie gefunden.“.</i> . . . . .	193
5.3.3	<i>Frau Bundeswehr: „Ja, das war schon vorgeschrieben, dass schwere Arbeiten (.) also für mich äh in Zukunft nicht sein durften.“.</i> . . . . .	196
5.3.4	<i>Frau Schneideratelier: „Meine Oma hast gesagt, ich gebe dir einen guten Tipp (.), gib niemals deine Hoffnung auf, es wird alles besser.“.</i> . . . . .	198
5.3.5	<i>Herr Maler: „Bin zufrieden, was ich hab, was ich bin, im Moment. Darum sage ich: In die Zukunft will ich noch nicht reingucken.“.</i> . . . . .	201
5.3.6	<i>Frau Zahnarztshelferin: „Ich kann mir nicht vorstellen, mein Leben lang nur zu Hause zu sein, Hausfrau und Mutter.“.</i> . . . . .	203
5.3.7	<i>Frau Erzieherin: „Deswegen glaub ich fest daran, dass ich das alles schaffen werde mit Ausbildung suchen, und das seh ich auch in mein Zukunft, dass ich das schaffe.“.</i> . . . . .	205
5.4	Zwischenfazit . . . . .	207

<b>6.</b>	<b>Zu den Ergebnissen</b> . . . . .	209
6.1	Typen beruflicher Zukunftsvorstellungen . . . . .	209
6.1.1	<i>Individuell-selbstbestimmte Vorstellungen von der beruflichen Zukunft</i> . . . . .	210
6.1.2	<i>Institutionalisiert-angepasste Vorstellungen von der beruflichen Zukunft</i> . . . . .	216
6.1.3	<i>Keine Vorstellungen von der beruflichen Zukunft</i> . . . . .	221
6.1.4	<i>Konkretisierung des Typus „Keine Vorstellungen“ zu „Scheinbar keine Vorstellungen von der beruflichen Zukunft“</i> . . . . .	224
6.2	Zusammenhang zwischen Zukunftstypen, Prozessstrukturen und handelnder Verfolgung beruflicher Zukunftsvorstellungen. . . . .	226
6.3	Zwischenfazit zum empirischen Teil: Zugang zu scheinbar nicht vorhandenen Zukunftsvorstellungen über die Vergangenheit möglich . . . . .	229
<b>7.</b>	<b>Fazit</b> . . . . .	231
7.1	Zusammenfassung der Ergebnisse. . . . .	231
7.2	Ausblick für die Erwachsenenbildung . . . . .	234
7.2.1	<i>Anerkennung informell erworbener Kompetenzen</i> . . . . .	235
7.2.2	<i>Biographische Ansätze in der Praxis</i> . . . . .	235
7.2.3	<i>Mündigkeitsorientierte Weiterbildung</i> . . . . .	236
	<b>Literatur</b> . . . . .	239
	<b>Zusammenfassung</b> . . . . .	256
	<b>Abstract</b> . . . . .	257
	<b>Autorin</b> . . . . .	258
	<b>Danksagung</b> . . . . .	258



# Abbildungsverzeichnis

---

<b>Abb. 1</b>	Transkriptionsregeln . . . . .	124
<b>Abb. 2</b>	Typen beruflicher Zukunftsvorstellungen Langzeitarbeitsloser – erstes Ergebnis . . . . .	209
<b>Abb. 3</b>	Typen beruflicher Zukunftsvorstellungen Langzeitarbeitsloser – Konkretisierung des Typus „keine Vorstellungen“ zu „scheinbar keine Vorstellungen“ . . . . .	226

# Vorwort

---

Als langzeitarbeitslos gilt, wer ein Jahr oder länger als erwerbslos und arbeitssuchend gemeldet ist. Obwohl die amtlich erfasste Gesamtarbeitslosigkeit seit einigen Jahren rückläufig ist und sich deutlich unterhalb der Dreimillionen-Grenze bewegt, nimmt die Zahl der Langzeitarbeitslosen nur wenig ab. Ende 2016 lag ihr Anteil bei 36,9 Prozent. Die Mehrzahl dieser offiziell rund eine Million Menschen zählenden Gruppe erhält Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Neben häufig herkunftsbedingt ungünstigen Ausgangslagen legt die bisherige Forschung nahe, dass die wohl wesentlichste Determinante der Arbeitslosensituation ihre Dauer ist. Sie steckt den Rahmen ab, innerhalb dessen sich die individuelle Arbeitslosenkarrriere konstituiert und wodurch das Verhältnis zur Weiterbildung mit ansteigender Dauer nachhaltig beeinflusst wird.

Von grundlegender Bedeutung für das Bildungsverhalten der Langzeitarbeitslosen ist die Beobachtung, dass unfreiwillige Langzeitarbeitslosigkeit für die Betroffenen zu psychosozialen Belastungen, lebenssituativen und auch karrieremäßigen Beeinträchtigungen führt. Sie beeinträchtigt das Selbstkonzept und wirkt kontraproduktiv auf die Beschäftigungsfähigkeit wie auch das Lernvermögen. Insofern lässt sich für diese Gruppe von einem hohen Verwertungsrisiko für Weiterbildungsanstrengungen und zudem einem existenziell gravierenden Exklusionsrisiko sprechen.

Insgesamt handelt es sich bei Langzeitarbeitslosen um eine heterogene Problemgruppe. Sozialstatistisch ist kennzeichnend, dass die Hälfte keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt. Insofern zählen Langzeitarbeitslose also gleichzeitig zur Kategorie der gering Qualifizierten, wobei auch funktionaler Analphabetismus oder die Nichtbeherrschung der deutschen Sprache als Nachteil bei der Arbeitssuche zu bewerten ist. Darüber hinaus treffen für einzelne Langzeitarbeitslose weitere sogenannte Vermittlungshemmnisse zu, wie Alter, gesundheitliche Einschränkungen oder die unklare Betreuungssituation von Kindern. Insofern sind hier die Zukunftsperspektiven keineswegs günstig.

Zeitmangel dürfte bei Langzeitarbeitslosen keine objektive Weiterbildungsbarriere sein, aber die aktuellen Situationsbelastungen, insbesondere mit andauernder Arbeitslosigkeit, können die Motivation deutlich belasten, Lernfähigkeit schmälern und die Aufrechterhaltung weitergreifender Zukunftserwartungen beeinträchtigen. Zudem hängen die Zugangsvoraussetzungen von Arbeitslosen an Weiterbil-

dungsmaßnahmen von rechtlich definierten Vorbedingungen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung ab, wodurch sie teilweise von entsprechenden Bildungsangeboten ausgeschlossen werden. Damit werden Langzeitarbeitslose im Rahmen der sozialstaatlich veranlassten Arbeitslosenweiterbildung zu einer vernachlässigten Gruppe, deren Perspektiven auch behördlicherseits eher gering eingestuft werden. Darüber hinaus wird das Lernen im Erwachsenenalter dann als erfolgreich erfahren, wenn die Betroffenen eine für sie selbst bedeutsame Zukunft erkennen und Lernanstrengen einen für sie greifbaren beruflichen Nutzen oder persönlichen Zugewinn an Horizonterweiterung stiften.

In dem hier aufgerissenen Diskursfeld setzt die biografieanalytische Studie von Franziska Bonna an. Mit ihren detailliert ausgeloteten Fallstudien liefert diese Erwachsenenbildungswissenschaftlerin dringend benötigte Forschungserkenntnisse zu einem bislang vernachlässigten Untersuchungsgegenstand von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Münster, im November 2017  
*Prof. Dr. Rainer Brödel*

# Einleitung

---

Das Interesse an den Zukunftsvorstellungen längerfristig Arbeitsloser ist im Rahmen eines vorangegangenen Forschungsprojektes „leo. – Level-One Studie“<sup>1</sup> entstanden. Für diese Studie, mit der die Größenordnung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland ermittelt wurde, wurden Ende 2009 Pretests bei Hamburger Beschäftigungsträgern durchgeführt. Die Arbeitslosengeld-II-Empfänger\_innen, die dort einer Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Job) nachgehen, haben an diesem Pretest teilgenommen. Dieser Pretest fand in einstündigen Face-to-Face-Interviews statt, bei denen die Beschäftigten Testaufgaben im Bereich Lesen und Schreiben durchführten. Zwar waren die Arbeitslosengeld-II-Empfänger\_innen in erster Linie wegen des Befragungshonorars an der Teilnahme interessiert, sie nutzten die Face-to-Face-Situation aber auch, um von ihren biographischen Schicksalen, Träumen und Zielen erzählen zu können. Vor, während und nach den Interviews entstanden immer wieder Gespräche, bei denen teilweise die Perspektivlosigkeit oder, um es mit den Worten des Forschungsteams der Marienthal-Studie auszudrücken, „Gebrochenheit“ und „Resignation“ (vgl. Jahoda et al. 1931/1986) der Befragten deutlich wurden. Es gab aber auch Gespräche, aus denen Wünsche und Ziele hervorgingen, die vereinzelt sogar als klare Berufsziele (u. a. Busfahrerin) formuliert wurden. Daraus entwickelten sich die Forschungsfragen, die dieser Arbeit zugrunde liegen:

*Welche Vorstellungen haben Langzeitarbeitslose von ihrer beruflichen Zukunft?*

Die These, durch die das Forschungsvorhaben geleitet wird, lautet: Arbeitslose haben durchaus Ziele und Berufswünsche. Offen ist, warum sie diese Pläne nicht realisieren. Zu klären ist, ob ihnen dazu die Gewohnheit der Antizipation über lange Zeiträume fehlt (vgl. Bremer 1999; Vester et al. 2001), ob die Ziele unrealistisch sind und wie sie dies subjektiv begründen. Daraus ergibt sich die zweite Forschungsfrage:

*Inwiefern werden die eigene Biographie, Erfahrungen, Kompetenzen, Interessen etc. bei der Entwicklung beruflicher Zukunftsvorstellungen berücksichtigt?*

Es ist anzunehmen, dass die Entwicklung von Zukunftsvorstellungen oder aber auch das Vermeiden von Zukunftsgedanken anhand dieser Aspekte subjektiv begründet wird. Peter Faulstich assoziiert mit Arbeitslosigkeit eine Mauer, die alle

---

1 Vgl. Grotlüschen/Riekmann (2012).

Zukunftsaussichten und Gestaltungsmöglichkeiten begrenzt. Folglich sei auch die Weiterbildung in die Gestaltungsoptionen der Zukunft der Arbeit eingebunden (vgl. Faulstich 2003a, S. 7). Als übergeordnetes Ziel wird daher drittens der Frage nachgegangen:

*Welche Bedeutung haben die neu gewonnenen Erkenntnisse für die Erwachsenenbildung und die Lernforschung?*

Es gilt zu untersuchen, inwiefern diese Mauer die Antizipationsmöglichkeiten von Langzeitarbeitslosen und somit auch das Lernen tatsächlich eingrenzt und ob und wie diese Mauer aus subjektiver Sicht zu überwinden oder zu durchbrechen ist.

Seit rund 20 Jahren findet die Gruppe der Arbeitslosen in der Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungsforschung kaum Beachtung (vgl. Zeuner/Faulstich 2009). Dabei bildete die Arbeitslosenforschung bis in die 1990er-Jahre noch einen Schwerpunkt. Untersuchungen, in denen es um Arbeitslose geht, sind meist im Bereich der Psychologie und Soziologie angesiedelt. Darin geht es um die Bedeutung und die psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit (vgl. u.a. Wacker 2001; Schumacher 1988; Kieselbach/Wacker 1987; Jahoda 1983; Jahoda et al. 1933/1986). Darüber hinaus dominieren die Arbeitslosenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in diesem Zusammenhang auch quantitative Erhebungen und Berichterstattungen zur Wirksamkeit von Maßnahmen, Wiedereingliederungsquoten und dem Verbleib in Arbeit und Arbeitslosigkeit, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) regelmäßig durchgeführt und publiziert werden.

In dieser Arbeit liegt der Fokus auf Langzeitarbeitslose und ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen. Menschen, die mindestens ein Jahr lang keiner Erwerbsarbeit nachgegangen sind, gelten als langzeitarbeitslos. In Deutschland sind derzeit von rund 2,52 Millionen Arbeitslosen etwa 900.000 Menschen langzeitarbeitslos.<sup>2</sup> Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinkt die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden. Langzeitarbeitslose sind häufig niedriger qualifiziert, und mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken tendenziell auch die Grundbildungskompetenzen (vgl. Bynner/Parsons 1998).

Eines der Kernergebnisse der Adressatenforschung ist die Erkenntnis über ihre ungewollte Selektivität, die sich im Erwachsenenalter noch verschärft (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008; Faulstich 2004; OECD EAG 2007; Barz/Tippelt 2004). Einerseits werden Geringqualifizierte von Weiterbildung ausgeschlossen, andererseits schließen sie sich selbst aufgrund individueller Erfahrungen und subjektiver Begründungen aus (vgl. Bolder 2006, S. 31). Dies zeigt sich auch bei Langzeitarbeitslosen. Gerade bei dieser Klientel ist die Gefahr der Selbstaufgabe erheblich, darauf verweisen zumindest die frühen sozialpsychologischen Erhebungen. Am bekanntesten ist in diesem Kontext die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel (1931/1986). Anfang der 1930er-Jahre wurde ein

---

<sup>2</sup> Stand: August 2017, vgl. online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grusi-Schaubild.pdf>, zuletzt geprüft am 14.08.2017.

von Arbeitslosigkeit betroffenes Dorf in Österreich über einen längeren Zeitraum untersucht. Erhoben wurden die Einstellungen zur und die Wirkung der Arbeitslosigkeit sowie die Zukunftsvorstellungen der Arbeitslosen von Marienthal. Ein zentrales Ergebnis sind vier erkennbare Haltungstypen: *Ungebrochene*, *Resignierte*, *Verzweifelte* und *Apathische*.

Aus Studien zur Teilnahme und Nichtteilnahme an Weiterbildung (vgl. Strzelewicz/Raapke/Schulenberg 1966; Tippelt et al. 2003; Rosenblatt/Bilger 2008) geht immer wieder hervor, dass die Teilnahme an Weiterbildung sinke, je geringer das Niveau des Schulabschlusses sei. Auch die Arbeitssituation und die berufliche Position korrelieren mit der Weiterbildungsteilnahme. Arbeitslose und Menschen, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, nehmen weniger an Weiterbildung teil (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008). Untersuchungen belegen, dass Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit einer erfolgreichen Suche nach einer neuen Arbeit verbunden seien (vgl. ebd., S. 144). Das bedeutet jedoch nicht automatisch, dass die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben der Weiterbildungsmaßnahme zu verdanken ist (Gieseke 1999, S. 25). Langzeitarbeitslosigkeit konnte durch Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen des bis 1998 geltenden Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) nicht verhindert oder abgebaut werden (vgl. Dobischat 1999, S. 63).

Diese Schere wird auch durch die neuen Hartz-Gesetze gefördert. Sogenannte Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung sind zunächst einmal nur im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) verankert. Das bedeutet, dass Menschen, die Arbeitslosengeld I beziehen, einen Anspruch auf solche Maßnahmen haben. Dafür werden „Bildungsgutscheine“ verteilt. Für Langzeitarbeitslose, die Arbeitslosengeld II beziehen, sind Maßnahmen wie z. B. Ein-Euro-Jobs vorgesehen, die auf dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) basieren. Erschwert wird die Teilnahme an Weiterbildung zusätzlich dadurch, dass nur diejenigen gefördert werden, von denen eine sehr hohe Wiedereingliederungschance infolge der Weiterbildungsmaßnahme zu erwarten ist. Diese Wiedereingliederungsquote lag einmal bei 70 Prozent, wurde offiziell aber wieder abgeschafft. Mit der Einführung einer Eingliederungsquote und der Kürzung der Mittel geht die Zahl der Teilnehmenden, die eine berufliche Förderung erhalten, deutlich zurück (vgl. IZA/DIW Berlin/infas 2005, S. 42). Dies gilt in erster Linie für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte oder Ältere (vgl. Seifert 2005, S. 24).

Arbeitslosen wird häufig vorgeworfen, dass sie ihre Situation selbst verschuldet haben. Erschwert wird die erfolgreiche Suche nach Erwerbsarbeit jedoch durch einen Mangel an Arbeitsplätzen (vgl. Faulstich 2003a, S. 7; Negt 2002). Zwar ist eine Senkung der Zahl der gemeldeten Arbeitslosen in den letzten Jahren zu beobachten, doch sind es aktuell immer noch rund 2,52 Millionen Arbeitslose, jedoch nur 750.000 gemeldete freie Arbeitsplätze.<sup>3</sup> Dabei ist zu bedenken, dass Arbeitslosengeld-II-Empfänger\_innen, die einer Beschäftigung mit Mehrauf-

---

<sup>3</sup> Vgl. online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot-Nav.html>, zuletzt geprüft am 14.08.2017.

wandsentschädigung nachgehen, in die Statistik der Beschäftigten mit eingehen. Das bedeutet, dass diese Gruppe – im Jahr 2007 waren das über 750.000 Menschen – nicht als arbeitslos gilt (vgl. Wolff/Hohmeyer 2008, S. 1).

Auf den Weiterbildungsinstitutionen lastet die Verantwortung, ihren Teilnehmenden Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz zu ermöglichen (vgl. Gieseke 1999, S. 25). Diese Verantwortung geht mit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) von 1969 einher. Seitdem wird ein Zusammenhang zwischen Abbau von Arbeitslosigkeit und Weiterbildung gesehen (vgl. Meisel 1999, S. 5). Durch Weiterbildung können jedoch weder neue bzw. ausreichend Arbeitsplätze geschaffen noch kann durch Weiterbildung ein Arbeitsplatz garantiert werden (Holzer 2014, S. 39).

Mit der Jahrhundertwende, der steigenden Arbeitslosenquote und der Verabschiedung der Hartz-Gesetze orientiert sich die Erwachsenenbildung weniger an der Arbeitsmarktpolitik, sondern blickt auf den Nutzen der Weiterbildung für die Individuen (vgl. Gieseke 1999, S. 27). Es geht also nicht immer um einen Arbeitsplatz, sondern auch um Identität und Mündigkeit. Rolf Dobischat fordert daher, dass Weiterbildung auch auf Arbeitslosigkeit vorbereiten müsse:

„Von daher ergibt sich die Frage, ob wir zukünftig in Strukturen des zweiten Arbeitsmarktes nicht nur für die Arbeit qualifizieren, sondern auch auf Arbeitslosigkeit qualifizierend vorbereiten müssen. Die zunehmende Erosion von Erwerbsbiographien gibt der beruflichen Weiterbildung im zweiten Arbeitsmarkt nach meiner Überzeugung einen in diese Richtung weisenden Auftrag“ (Dobischat 1999, S. 67).

In diesem Zusammenhang wird auch der Arbeitsbegriff diskutiert. Mit Arbeit wird häufig Erwerbsarbeit assoziiert. In Zukunft könnten auch selbst organisierte Tätigkeiten, wie zum Beispiel ehrenamtliche Aufgaben, den Individuen Orientierung in der Gesellschaft bieten (vgl. Gieseke 1999, S. 27). Dass Arbeit nicht ausschließlich in Form von Erwerbsarbeit zu verstehen sei, merkt auch Oskar Negt an. Für ihn ist Arbeitslosigkeit:

„[...] ein Gewaltakt, ein Anschlag auf die körperliche und seelisch-geistige Integrität, auf die Unversehrtheit der davon betroffenen Menschen“ (Negt 1984, S. 8).

Er plädiert für den Begriff der lebendigen Arbeit (ebd.). Arbeit solle nicht nur eine ökonomische Notwendigkeit beigemessen werden. Es gehe vielmehr darum, dass der Mensch sich wieder als gebrauchtes, mündiges Mitglied der Gesellschaft wahrnehme. Erst dann können sich Zukunftsperspektiven und die Motivation, an der Gestaltung der Zukunft und der Gesellschaft mitzuwirken, entwickeln (vgl. Negt 2002, S. 429). Mit einem subjektorientierten Verständnis kann die Erwachsenenbildung diese Lernprozesse sowie ein Umdenken des Arbeitsbegriffs unterstützen.

Als thematischer Einstieg wird im *ersten Kapitel* die *Bedeutung von Langzeitarbeitslosigkeit* dargelegt. Dafür wird sie zunächst der *Bedeutung von Arbeit* gegenübergestellt. Anhand eines kurzen historischen Überblicks zur Entwicklung und Veränderung des Arbeitsbegriffs wird deutlich, dass unter Arbeit in unserer Gesellschaft nach wie

vor in erster Linie Erwerbsarbeit verstanden wird. Auch wenn andere Formen der Arbeit nach und nach gesellschaftliche Akzeptanz und Anerkennung finden, gilt Erwerbsarbeit als zentrales Identifikationsmerkmal. Von Erwerbsarbeit sind Langzeitarbeitslose jedoch ausgeschlossen. Da das Forschungsinteresse auf die beruflichen Zukunftsvorstellungen Langzeitarbeitsloser gerichtet ist, werden auch *berufliche Sozialisationsprozesse* und die damit einhergehende Entwicklung von Berufswünschen sowie Lernprozesse im Prozess der Erwerbsarbeit näher betrachtet.

Im *zweiten Kapitel* werden die gegenwärtige *Arbeitsmarktpolitik* und damit einhergehende Ausgrenzungen und Benachteiligungen Langzeitarbeitsloser fokussiert. Mit dem 2005 in Kraft getretenen vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) wurde eine Reformierung der Arbeitsmarktpolitik vollzogen, die unter großer Kritik steht (u. a. Butterwegge 2015, S. 525). Die Entwicklung dieser Reformen und die Folgen für Langzeitarbeitslose, die mit verstärkten Zumutbarkeiten und Sanktionen sowie mit einer ungleichen Vergabe von Bildungsgutscheinen verbunden sind, werden hier anhand von Forschungsergebnissen dargelegt und diskutiert.

Mit dem *dritten Kapitel* wird ein theoretischer Bezug zu dieser Arbeit hergestellt. Darin wird nach einer Theorie gesucht, die anschlussfähig an die Erwachsenenbildung ist und eine Subjektorientierung beinhaltet. Da es in dieser Arbeit um Zukunft geht, folgt zunächst eine Auseinandersetzung mit dem *Utopiebegriff*. Über den der *kritischen Theorie* zugeordneten Sozialphilosophen *Oskar Negt* und seinem Modell der gesellschaftlichen Kompetenzen wird eine Verbindung zur Erwachsenenbildung und der darin häufig rezipierten *subjektwissenschaftlichen Lerntheorie Klaus Holzkamps* hergestellt.

Mit dem *vierten Kapitel* erfolgt der Übergang zum empirischen Teil der Arbeit. Die Auswahl einer geeigneten Erhebungsmethode, mit der die Zukunftsvorstellungen erfragt werden können, findet unter Berücksichtigung der zuvor erörterten theoretischen Ansätze statt. Das *narrative Interview* erweist sich dabei als Erhebungsmethode, mit der Zukunftsvorstellungen durch den umgekehrten Weg in die Vergangenheit zugänglich werden. Die einzelnen Schritte der *Narrationsanalyse* von Fritz Schütze, die als Auswertungsmethode ausgewählt wurde, werden anschließend erläutert. Der Zugang sowie die Zusammensetzung des *Samples* werden ebenfalls dargelegt.

Die Analyse der insgesamt neun Interviews wird im *fünften Kapitel* dargestellt. Exemplarisch werden *zwei Fälle* ausführlicher und die sieben weiteren Fälle in Form von *biographischen Porträts* vorgestellt.

Die sich darin gezeigten Ergebnisse werden im *sechsten Kapitel* verdichtet und strukturiert. Es zeigen sich drei *Typen von Vorstellungen von der beruflichen Zukunft*, mit denen die Forschungsfragen Beantwortung finden.





# 1. Zur Bedeutung von Beruf, Arbeit und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Lebenslauf

---

Der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist zu entnehmen, dass in Deutschland derzeit rund 2,52 Millionen Menschen arbeitslos sind. Darunter sind 900.000 Menschen (35,7 Prozent) mindestens länger als zwölf Monate arbeitslos und gelten somit als langzeitarbeitslos (Stand: August 2017).<sup>4</sup> Zwar deuten die Arbeitslosenstatistiken auf eine starke Absenkung der Zahl der Arbeitslosen, doch stagniert die Zahl der Langzeitarbeitslosen schon seit Jahren (vgl. Spermann 2014). Im Jahr 2015 lag die Zahl der Arbeitslosen noch bei rund 2,9 Millionen, bei etwa gleicher Anzahl Langzeitarbeitsloser wie heute. Somit erhöht sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter allen Arbeitslosen (vgl. Bundesagentur für Arbeit und Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2015, S. 6). Atypische und auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Form von Kurzarbeit, Minijobs, befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie der Rückgang von Arbeitsplätzen und das Aussterben bestimmter Berufe kennzeichnen trotz des Rückgangs der Zahl der Arbeitslosen nach wie vor eine Krise der Arbeitsgesellschaft (Negt 2012). Damit einher geht die Tatsache, dass viele Menschen ihren Lebensunterhalt nicht von ihrem Einkommen bestreiten können und auf zusätzliche Hilfeleistungen des Jobcenters angewiesen sind. Von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein kann ein Risiko für jede\_n darstellen (vgl. Preißer 2004, S. 224; Epping et al. 2001, S. 8). Ebenso nehmen Diskontinuitäten in Erwerbsbiographien zu und entwickeln sich zur Normalität (Behringer et al. 2004).

Welche Bedeutung haben Arbeit, Beruf und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in der heutigen Gesellschaft, in der die Sicherheit eines Arbeitsplatzes kaum noch gewährleistet werden kann und in der klassische Berufs- und Erwerbsbiographien als weitgehend „erodiert“ (vgl. Rosendahl/Wahle 2012; Behringer et al. 2004) gelten? Und wie wirkt sich dies auf die Zukunftsvorstellungen und -orientierungen Langzeitarbeitsloser aus?

Um die Bedeutung von Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit in diesem Kapitel nachzuvollziehen, wird sie der Bedeutung und Funktion von Ar-

---

4 Vgl. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grusi-Schaubild.pdf>.

beit und Beruf gegenübergestellt. Daher findet zunächst eine Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Arbeit und Beruf in der gegenwärtigen Gesellschaft und für die darin lebenden Individuen statt. Da es in dieser Arbeit um berufliche Zukunftsvorstellungen Langzeitarbeitsloser geht, soll des Weiteren veranschaulicht werden, wie sich die Berufsorientierung, Berufswünsche, Zukunftsvorstellungen und Lebenskonzepte im Rahmen von Prozessen der beruflichen Sozialisation entwickeln können und wodurch diese Prozesse begrenzt oder gar verhindert werden. In welcher Form die berufliche Lebensplanung und Persönlichkeitsentwicklung durch die sogenannte „Krise der Arbeitsgesellschaft“ und damit verbundenen prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie Erfahrungen der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit beeinflusst werden, soll abschließend dargelegt werden und als Grundlage für die Untersuchung der Gruppe der Langzeitarbeitslosen in diesem Forschungsvorhaben dienen.

## 1.1 Die historische Entwicklung des Arbeitsbegriffs

Die historische Entwicklung des Arbeitsbegriffs und seine Bedeutung sind verbunden mit den jeweiligen gesellschaftlichen Idealen. Die Bedeutung von Arbeit hat sich im Laufe der Epochen immer wieder verändert. Im Folgenden wird die historische Entwicklung des Arbeitsbegriffs skizziert. Dabei stütze ich mich in erster Linie auf die Arbeiten des Soziologen und Psychologen Walter Heinz (1995), dessen Forschungsschwerpunkt u.a. auf der beruflichen Sozialisation liegt, sowie auf den Wirtschaftsethiker Michael Aßländer, der sich in seiner Habilitationsschrift mit der Wirtschafts- und Sozialgeschichte menschlicher Arbeit auseinandergesetzt hat (Aßländer 2005a, 2005b). Beide Autoren bieten Publikationen, in denen sie einen historischen Überblick zur Entwicklung und zum Wandel des Arbeitsbegriffs darlegen und die Bedeutung von Arbeit neben einer ökonomischen Funktion kulturellen Leitbildern zuschreiben. Als dritten Autor ziehe ich Jürgen Kocka (Kocka 2011, 2001, 2000) hinzu. Der Sozialhistoriker hat ebenfalls zu der Geschichte und dem Wandel des Arbeitsbegriffs publiziert und wird einschlägig zitiert. Kocka beschäftigt sich auch mit der Frage, wie sich der Arbeitsbegriff in der deutschen Gesellschaft bis heute entwickelt hat, und stellt Bezüge zu historischen Veränderungen her, deren Folgen bis in die Gegenwart zu beobachten sind.

Sowohl Heinz als auch Kocka und Aßländer verfolgen die historische Entwicklung des Arbeitsbegriffs bis in die griechische und römische Antike zurück. Überlieferungen zufolge herrschte in der *Antike* das Ideal des freien Bürgers. Als „frei“ galten jene Menschen, die nicht körperlich zum Zwecke der Existenzsicherung arbeiten mussten und stattdessen politischen Tätigkeiten nachgehen konnten und sich dadurch für die Gesellschaft einsetzten (vgl. Aßländer 2005a, S. 7). Künste und Handel galten als der Inbegriff von Wissen, während körperliche und kommerzielle Arbeit als mühevoll und minderwertige Tätigkeiten verachtet wurde (vgl. Heinz 1995, S. 19). Arbeit, die in einem Abhängigkeitsverhältnis vollzogen wurde und nicht aus Muße, war sozial nicht anerkannt und galt auch nicht als

soziales Identifikationsmuster. Es gab also keinen allgemeingültigen Arbeitsbegriff, sondern mehrere unterschiedliche Bedeutungen von Arbeit (vgl. Kocka 2011).

Eine Veränderung des Arbeitsbegriffs sehen u.a. Heinz, Kocka und Aßländer durch die Entstehung des *Mittelalters* in Europa. Der Arbeitsbegriff sei vom Christentum geprägt und sowohl mit Fluch als auch mit Segen besetzt (vgl. Kocka 2001, S. 8). Einerseits sei Arbeit „göttliche Strafe für den Sündenfall“ (Aßländer 2005a, S. 12). Arbeit – und damit ist zu dieser Zeit in erster Linie körperliche Arbeit gemeint – werde daher mit Mühsal, Züchtigung und Buße für menschliche Sündhaftigkeit gleichgesetzt (vgl. Kocka 2011). Andererseits solle der Mensch durch seine körperliche Arbeit die göttliche Schöpfung weiterführen, so der Historiker Otto Gerhard Oexle (vgl. Oexle 2000, S. 71). Arbeit wurde mit einem tätigen Individuum gleichgesetzt und beinhaltete auch eine Schutzfunktion, denn wer stets tätig sei, könne sich nicht vom Teufel ablenken lassen (vgl. Hund 1990, S. 36). Nichtstun wurde daher als Gefahr für die Seele gedeutet (vgl. Oexle 2000, S. 72). Daher wurde unter Arbeit im Mittelalter vorwiegend landwirtschaftliche Arbeit verstanden und auch mit Mühsal und Anstrengung verbunden, weil der Mensch infolge des Sündenfalls durch Arbeit zu Mühsal verdammt wurde. Dennoch waren neben der körperlichen „Handarbeit“ auch geistige Arbeiten positiv besetzt, sofern sie das Ziel verfolgten, etwas zu schaffen und produktiv zu sein. Arbeit wurde als gesellschaftsnotwendig gesehen, auch wenn durch die Ständeordnung nicht alle gearbeitet haben. Somit war Arbeit auch mit Verpflichtungen besetzt. In der Ständegesellschaft wurden Rechte, Aufgaben und Rollen per Geburtsrecht verteilt. Der Klerus betete, Ritter kämpften und Bauern arbeiteten. Später gehörten auch Kaufleute und Handwerker dem arbeitenden Stand an.

Der Aufklärung des 17. und 18. Jahrhunderts wird ein Einfluss auf den Arbeitsbegriff der damaligen Gesellschaft zugesprochen, durch den Arbeit auch mit Identitätsbildung und Selbstverwirklichung gleichgesetzt wird (vgl. Kocka 2001, S. 8). Eine positive Wandlung des Arbeitsbegriffs konstatieren Kocka und Heinz auch durch den Sozialökonom Adam Smith, mit dem Arbeit zur Quelle von Eigentum, Reichtum und Zivilität geworden sei (vgl. Heinz 1995, S. 20; Kocka 2011). Dadurch hatte der Arbeitsbegriff eine positive Besetzung erhalten. Arbeit wurde dadurch nicht mehr mit Anstrengung und Buße gleichgesetzt. Arbeit hatte den Zweck, etwas herzustellen, produktiv zu sein und etwas zu leisten. Dadurch erfuhr das Handwerk auch eine Aufwertung, weil es mit persönlicher Befriedigung und gesellschaftlicher Nützlichkeit verbunden wurde (vgl. Heinz 1995, S. 19). Mit der Industrialisierung und der sich entwickelnden Marktwirtschaft verengte sich nun der allgemeine und breit gehaltene Arbeitsbegriff auf den Begriff der Erwerbsarbeit (vgl. Kocka 2001, S. 9).

Durch Berufsarbeit und beruflichen Erfolg eröffneten sich in der *Neuzeit* zunehmend Chancen des legitimen Wohlstands und der Überwindung sozialer Schranken. So wurde Arbeit als Mittel gesehen, mit dem es möglich war, in der Gesellschaft aufzusteigen. Das Leistungsprinzip setzte sich durch, und damit sollte nicht mehr die Geburt entscheidend für die Ständezugehörigkeit eines Kindes sein,

sondern Fleiß und Können waren Möglichkeiten, die zum Aufstieg verhelfen konnten. Arbeit bekommt damit eine anerkennende Bedeutung in Form von Lohn und Prestige in der bürgerlichen Gesellschaft (vgl. Aßländer 2005a, S. 31). Arbeit dient in der Neuzeit nicht mehr dem Erhalt der Gemeinschaft, sondern gilt als Voraussetzung bürgerlicher Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Fortkommens. Durch die Auflösung der Ständeordnung eröffnen sich zwar Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs, gleichzeitig üben diese neuen Möglichkeiten auch Druck auf jede\_n Einzelne\_n aus, das Beste aus dem eigenen Leben zu machen bzw. machen zu müssen. Denn es sind die individuelle Leistungsbereitschaft und der persönliche Einsatz, die über Erfolg und Misserfolg eines Individuums in der bürgerlichen Gesellschaft entscheiden (vgl. Aßländer 2005a, S. 29). Arbeitslosigkeit wird somit als individuelles Versagen gedeutet und subjektiviert (vgl. Wacker 1983, S. 29). Für Aßländer gilt Arbeit bis heute als Ausweis sozialer Zugehörigkeit, weil sie mit den Tugenden Fleiß, Pünktlichkeit und Mäßigung verbunden sei, welches die Indikatoren eines guten Bürgers seien (vgl. Aßländer 2005a, S. 37). Entsprechend ist das Nichtarbeiten gesellschaftlich negativ besetzt.

Seit der Industrialisierung dient Arbeit zur Herstellung von Gütern und zur Erbringung von Leistung. Für diese Leistung werden arbeitende Menschen entlohnt und können sich und gegebenenfalls ihre Familie ernähren. Arbeit dient nicht mehr der Selbstverwirklichung wie in Zeiten der Aufklärung, sondern dem Erwerb von Lohn und Gehalt. Geleistete Arbeit wird als Ware gehandelt. Der Mensch wird dabei als Arbeitskraft instrumentalisiert (vgl. Kocka 2011). Gleichzeitig fand mit der Industrialisierung und Verstädterung eine räumliche und lebenspraktische Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Haushalt und Familie statt. Es entwickelten sich Arbeitsorte und Arbeitsplätze in Manufakturen, Werkstätten, Bergwerken, Fabriken etc. Arbeit fand immer weniger auf dem eigenen Hof, in der Familie bzw. zu Hause statt, sondern wurde zu entsprechenden Arbeitsplätzen verlagert. Mit der Trennung von Arbeit und Familie vollzog sich auch eine Strukturierung der Arbeitszeiten. Während in der vorindustriellen Zeit Arbeitszeiten durch natürliche Rhythmen des Tages und Jahres bestimmt waren, wurden in den Fabriken, Manufakturen etc. Arbeitszeiten festgelegt und kontrolliert sowie durch Signale und Symbole gekennzeichnet (vgl. Kocka 2011). Zwar arbeiteten zu Beginn des industriellen Zeitalters noch alle Familienmitglieder, einschließlich der Kinder, doch es entwickelte sich zunehmend ein differenziertes Rollenverständnis von Arbeit und Geschlecht. Die Erwerbsarbeit war in erster Linie männlich besetzt. Männern oblag die Rolle des Ernährers, und somit gingen sie der Erwerbsarbeit nach. Frauen hingegen (bis auf in ärmeren Familien) blieben zu Hause und übernahmen unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und der Familie. Diese Rollenverteilung ist bis in das späte 20. Jahrhundert dominant. Auch wenn es bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts erste Aktivitäten in der Frauenbewegung gab, das Frauenwahlrecht erkämpft wurde und die Sozialdemokratin Marie Juchacz als erste Frau einen Sitz im Parlament bekam, zeichnet sich eine deutliche Veränderung dieser Rollenverteilung erst seit rund 20 Jahren ab (vgl. Kocka 2011).

Es zeigt sich anhand der historischen Entwicklung des Arbeitsbegriffs, wie sich mit strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft sowie dem jeweiligen Gesellschafts- und Menschenbild auch die gesellschaftliche und individuelle Bedeutung von Arbeit gewandelt hat. Seit der Neuzeit wird unter Arbeit „Erwerbsarbeit“ verstanden. Gesellschaftliche Anerkennung finden daher nur Arbeitsformen, in denen die ausgeübte Tätigkeit entsprechend entlohnt wird. Individualisierung, Entgrenzung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, ein gesteigertes Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, Diskussion um eine Erosion der Arbeitsgesellschaft sowie um eine Erosion der angeblichen Normalerwerbsbiographie kennzeichnen die gegenwärtige Bedeutung von Arbeit (Bolder 2004).<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang finden auch andere Formen der Arbeit – wie z. B. private Arbeit oder ehrenamtliche Arbeit – immer mehr Anerkennung. Hierzu forscht die Arbeitswissenschaft seit rund 15 Jahren verstärkt (Erlinghagen 2013; Möskén et al. 2009). Die Vielzahl informeller Arbeitsformen und unterschiedlichster Tätigkeiten und die damit verbundenen Gründe und Nutzen können an dieser Stelle nicht differenziert wiedergegeben werden. Es soll jedoch exemplarisch dargelegt werden, dass neben der Erwerbsarbeit auch andere Formen der Arbeit in der heutigen Gesellschaft Anerkennung finden. Die Funktionen klassischer Erwerbsarbeit, die nach wie vor in der Gesellschaft die größte Anerkennung findet, werden nun im nächsten Abschnitt dargelegt.

## 1.2 Gegenwärtige Bedeutung und Funktion von Erwerbsarbeit für das Subjekt

Seit der Industrialisierung wird unter Arbeit in erster Linie Erwerbsarbeit verstanden. Erwerbsarbeit ist bis heute für die meisten erwerbsfähigen Menschen richtungsweisend für ihre Lebensweise sowie für ihre soziale Sicherung (vgl. Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI 2005). Weil Langzeitarbeitslose genau von dieser Form der Arbeit ausgegrenzt sind, wird an dieser Stelle der Fokus auf die Bedeutung und Funktion der Erwerbsarbeit gerichtet, um anschließend daran gegenüberzustellen, was Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne von Erwerbslosigkeit bedeutet. Andere Formen der Arbeit, die, wie bereits erwähnt, in den letzten 15 Jahren verstärkt vor allem aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive untersucht wurden, treten dabei eher in den Hintergrund, sollen aber auch nicht außer Acht gelassen werden. Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung und hat demzufolge eine ökonomische Funktion und Bedeutung. Andererseits hat (Erwerbs-)Arbeit auch eine soziale Funktion. Mit der Aufklärung des 17. und 18. Jahrhunderts und der Entwicklung der Berufsarbeit hat Arbeit auch einen individuellen Sinngehalt bekommen, der bis heute anhält (vgl. Pätzold/Wahle 2013, S. 942). Damit wird Arbeit auch die Funktion der Selbstverwirklichung und Identitätsbildung zugesprochen. Auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie wird Erwerbsarbeit eine größere Bedeutung als der reinen Existenzsicherung zugesprochen (vgl.

---

5 Eine Auseinandersetzung mit der Krise der Arbeitsgesellschaft erfolgt in Kapitel 1.4.

Semmer/Meier 2014, S. 560). Im Zusammenhang mit den Diskussionen der Beck'schen Individualisierungsthese<sup>6</sup> und der u. a. damit verbundenen angeblich zunehmenden Eigenverantwortlichkeit für Bildung, Arbeit und sozialen Aufstieg kommt der Arbeit bis heute eine identitätsbildende, aber auch kompetenzentwickelnde Funktion und Bedeutung zu (vgl. Dehnbostel 2007; Lempert 2006).

### 1.2.1 Ökonomische Funktion der Erwerbsarbeit

Orientiert am bürgerlichen Modell der heutigen Gesellschaft wird unter Arbeit im Allgemeinen bis heute Erwerbsarbeit verstanden (Jahoda 1983; Kocka 2000; Bolder 2004; Semmer/Meier 2014, S. 561). Arbeit wird seit dem 17./18. Jahrhundert u. a. in aufklärerischen Schriften und Enzyklopädien als Quelle von Eigentum, Reichtum und Kapital bewertet (vgl. Kocka 2000, S. 478), wobei anzunehmen ist, dass die Arbeiterschaft keine Verbesserung ihrer materiellen Lebensbedingungen durch ihren Arbeitseinsatz erfahren konnte (vgl. Wacker 1983, S. 25). Bis heute wird der Mensch für seine Arbeitsleistung entlohnt und kann davon – in der Regel – seinen Lebensunterhalt sichern (vgl. Promberger 2008, S. 8), aber auch materiellen Wohlstand erreichen (vgl. Aßländer 2005a). Somit wird der Mensch durch monetäre Reize zur Arbeit und Arbeitsleistung motiviert. Wenn es sich um ein sogenanntes „Normalarbeitsverhältnis“ mit entsprechendem Lohn handelt, kann mit dem Gehalt ein entsprechendes Freizeit- und Konsumverhalten ermöglicht werden. Dabei gibt es materielle Statussymbole, die in der Gesellschaft den sozialen Aufstieg bzw. die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht bzw. einem bestimmten Milieu kennzeichnen und in dieser Gesellschaft zu Anerkennung führen. Arbeit hat daher nicht nur eine ökonomische Funktion und ist nicht nur im Sinne von Erwerbsarbeit zu verstehen. Der Soziologe Markus Promberger beschäftigt sich mit der Frage nach der sozialen Integration im Zusammenhang von Arbeit und Arbeitslosigkeit. Er deutet in einem Aufsatz in der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“ darauf, dass Erwerbsarbeit mehr als nur wirtschaftliche Teilhabe bedeute. Dazu merkt er an, dass Arbeitslose trotz staatlicher finanzieller Unterstützung von der Gesellschaft exkludiert werden bzw. sich auch selbst exkludieren und Arbeitslosigkeit auch psychosoziale Folgen mit sich bringe (vgl. Promberger 2008, S. 2). Die Folgen, vor allem von Langzeitarbeitslosigkeit, werden in Kapitel 1.4.2 dargelegt. An dieser Stelle werden zunächst die gegenwärtige Bedeutung und Funktionen von Arbeit weiter ausgeführt.

### 1.2.2 Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit hat nicht nur die Funktion der finanziellen Existenzsicherung mit dem Ziel, sich einen bestimmten materiellen Lebensstandard leisten zu können. Die Funktion der Erwerbsarbeit ist weitaus vielseitiger. Der Sozialphilosoph Oskar Negt betrachtet den in der bürgerlichen Gesellschaft entwickelten Arbeitsbegriff

---

6 Der Diskurs rund um die Individualisierungstheorie (Beck/Beck-Gernsheim 1994; Kohli 2003) wird an dieser Stelle nicht ausgeführt. Die Kritik an dieser These kann in Publikationen von Harry Friebel et al. (1996), Peter Alheit (1997) oder Axel Bolder (z. B. 2004) verfolgt werden.

zwiespältig (vgl. Negt 2012, S. 3). Den kapitalistisch geprägten Arbeitsbegriff verbindet er einerseits mit Ausbeutung, Unterdrückung und Entwürdigung. Dennoch erkennt er in diesem Arbeitsbegriff auch ein Medium der Selbstbefreiung. Er plädiert für eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs, indem auch andere Formen der Arbeit gesellschaftliche Anerkennung finden. Er nutzt dafür den Begriff der lebendigen Arbeit und meint damit Arbeit, die der Eigenproduktion und der Selbstverwirklichung diene. Diese Form der Arbeit sei unersetzbar für die Förderung von Identitätsbildung. Auch in den Arbeitswissenschaften wird eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs diskutiert. Erwerbsarbeit wird dabei von anderen Formen der Arbeit (ehrenamtlichen Tätigkeiten, Hausarbeit, Ein-Euro-Job, freiberuflicher Arbeit etc.) getrennt (z. B. Erlinghagen 2013). Dass Menschen ehrenamtlichen Tätigkeiten nachgehen, erzeugt die These, dass Arbeit mehr als eine existenzsichernde Funktion hat und ihr aus subjektiver Sicht eine größere Bedeutung beigemessen wird. Diese These konnten Gina Mösken, Michael Dick und Theo Wehner (Mösken et al. 2009) bereits in ihrer qualitativen Studie mit freiwillig engagierten Menschen bestätigen. Bei der Auswertung narrativer GRID-Interviews zeigt sich, dass freiwillige Arbeit von den Interviewpartner\_innen auf einer sehr persönlichen und individuellen Ebene wahrgenommen und beschrieben wird. Sie wird als förderlich für die persönliche Entwicklung gedeutet. Freiwillige Arbeit biete aber auch Raum, in dem Emotionen zugelassen werden können und selbstbestimmtes Handeln leichter ermöglicht werde (vgl. Mösken et al. 2009, S. 22).

Der Arbeitsplatz dient nicht allein dem Ausführen von Tätigkeiten, sondern ist gleichzeitig auch ein soziales Kontaktfeld (vgl. Jahoda 1983, S. 9; Rosenstiel 2014, S. 34). Arbeit ist für den Menschen sowohl räumlich als auch zeitlich strukturierend. Menschen arbeiten in der Regel an gleichen Orten und zu bestimmten Zeiten zusammen. Die Zeiten der Erwerbstätigkeit sind festgelegt durch bestimmte Wochentage und Tageszeiten. Arbeit vermittelt der Erwerbsperson das Gefühl, gebraucht zu werden und somit ein vollwertiger Teil der Gesellschaft zu sein. Die Arbeit bietet dabei eine Möglichkeit der sozialen Integration außerhalb des privaten Umfelds, meist der Familie. Mit Erwerbsarbeit wird nicht nur die soziale Integration, sondern auch soziale Anerkennung erzeugt.

„Auch die gesellschaftliche Anerkennung jenseits der Gemeinschaftsbeziehungen im sozialen Nahbereich basieren in Arbeitsgesellschaften schlichtweg auf der Tatsache, dass jemand arbeitet – sich selbst und seine oder ihre Angehörigen ernährt, Steuern und Sozialbeiträge bezahlt und an den wirtschaftlichen Kreisläufen eigenständig teilnimmt. Die soziale Anerkennung durch Erwerbsteilhabe ist (neben dem Produzentenstolz) ein wesentlicher Nährboden des Selbstwertgefühles von Arbeitnehmern in Arbeitsgesellschaften“ (Promberger 2008, S. 9).

Die Teilhabe an der Erwerbsarbeit ist demnach eine Voraussetzung für soziale Anerkennung. Erwerbsarbeit trägt daher einerseits zur Produktivität in der Gesellschaft bei, und gleichzeitig wird der verdiente Lohn wieder für den Lebensunterhalt und materielle Güter eingesetzt. In der gegenwärtigen Leistungsgesellschaft ernten diejenigen Anerkennung, die durch ihre Erwerbsarbeit zur Produktivität



in der Gesellschaft beitragen und die ihren erworbenen Lohn für ihren Lebensunterhalt und materiellen Wohlstand einsetzen können. Theoretisch fußen die Darlegungen Prombergers auf der Anerkennungstheorie des Sozialphilosophen Axel Honneth. Honneths Theorie der Anerkennung ist eine Aktualisierung der Anerkennungstheorien des deutschen Philosophen Georg Wilhelm Friedrich Hegel als auch des US-amerikanischen Philosophen George Herbert Mead sowie des französischen Soziologen Emil Durkheim. In der Theorie Honneths werden drei Formen der Anerkennung unterschieden: Liebe, Recht und Solidarität (vgl. Honneth 2003/1994, S. 148 ff.). Anerkennung durch Solidarität meint die soziale Wertschätzung für Leistungen und Eigenschaften, die ein Individuum für das Gemeinwohl erbracht hat (vgl. Honneth 2003/1994, S. 211). Durch Arbeitsleistungen kann eine solche soziale Wertschätzung erzeugt werden, die wiederum Selbstschätzung erzeugt:

„Insofern geht unter den veränderten Bedingungen mit der Erfahrung sozialer Wertschätzung ein gefühlsmäßiges Vertrauen darin einher, Leistungen zu erbringen oder Fähigkeiten zu besitzen, die von den übrigen Gesellschaftsmitgliedern als wertvoll anerkannt werden; wir können eine solche Art der praktischen Selbstbeziehung, für die umgangssprachlich der Ausdruck ‚Selbstwertgefühl‘, vorherrscht, in kategorialer Parallele zu den bislang verwendeten Begriffen des ‚Selbstvertrauens‘ und der ‚Selbstachtung‘ sinnvollerweise ‚Selbstschätzung‘ nennen“ (Honneth 2003/1994, S. 209).

Fraglich ist jedoch, ob die gesellschaftliche Anerkennung für jeden Beruf und jede Form der Erwerbstätigkeit gewährleistet wird. Die gerade beschriebene soziale Funktion geht aus einer Orientierung der bürgerlichen Gesellschaft hervor. Für einen Blick auf Erwerbsarbeit mit niedrigen Anforderungen und in prekären Beschäftigungsverhältnissen verweise ich auf den Abschnitt 1.4.1. Welche Bedeutung im Umkehrschluss Langzeitarbeitslosigkeit im Hinblick auf die soziale Integration und Anerkennung hat, wird im Abschnitt 1.4.2.2 bearbeitet.

Eine weitere Bedeutung, die Erwerbsarbeit für Individuen hat, ist der Sinn der Arbeit. Nicht jede Erwerbstätigkeit hat einen ökonomischen oder sozialen Wert. Die sinnstiftende Funktion von Erwerbsarbeit kann in zweierlei Hinsicht betrachtet werden. Mit der durch Arbeit erfahrenen sozialen Anerkennung bekommen Erwerbstätige das Gefühl, einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (vgl. Semmer/Meier 2014, S. 562). Gleichzeitig ist die subjektiv wahrgenommene Sinnhaftigkeit einer Erwerbstätigkeit ebenso bedeutsam für die Wahrnehmung von Arbeitszufriedenheit (Rosenstiel 2014). Nicht alle Arbeitsprozesse sind für Arbeitskräfte sinnhaft. Die Qualität der Arbeit ist bedeutend für das psychische Wohlbefinden wie auch für die soziale Integration in die Gesellschaft (vgl. Wacker 1983, S. 87). Sie bildet zudem einen sozialen Orientierungsrahmen für die individuelle Selbsteinschätzung und die Ausbildung persönlicher Identität (vgl. Wacker 1983, S. 87 f.).

Sowohl ältere (Baethge 1989) als auch neuere Untersuchungen (z. B. Shell 2015) zu Jugendlichen und ihren Orientierungen zeigen, dass Erwerbsarbeit mit ideel-

len und sinnstiftenden Erwartungen verbunden ist. In der qualitativ angelegten Studie von Martin Beathge (1989) wird Identität – in Anlehnung an Jürgen Habermas und Lothar Krappmann – als Findung eines Lebenskonzepts verstanden. Dabei konnten vier unterschiedliche Lebenskonzepttypen ermittelt werden: *arbeitsorientiertes Lebenskonzept*, das *zwischen Arbeit und Privatleben ausbalancierte Lebenskonzept*, das *familienorientierte Lebenskonzept* und das *freizeitorientierte Lebenskonzept*. Die Bedeutung, die Erwerbsarbeit beigemessen wird, unterscheidet sich zwischen diesen vier Typen. Prägnant für diese Studie ist, dass Jugendliche in den 1980er-Jahren trotz der breit diskutierten „Krise der Arbeitsgesellschaft“ ihre Ansprüche an eine sinnhafte Arbeit beibehalten und eher traditionelle Lebensorientierungen zwischen Familie, Erwerbsarbeit und Freizeit anstreben.

Die aktuelle Shell-Studie, die auf die Darstellung der Vielfalt der jugendlichen Lebenswelten abzielt, belegt die starke Abnahme des materiellen Wertes von Erwerbsarbeit. Trotzdem wird er nicht bedeutungslos (Shell 2015). Für die Berufsorientierung Jugendlicher, die zwischen 1990 und 2002 geboren sind, steht die Sicherheit einer Beschäftigung für die Wahrnehmung von Berufszufriedenheit an erster Stelle (vgl. Shell 2015, S. 78). Das Forschungsteam der Shell-Studie deutet diese Erwartungen im Rahmen des unsteten und unübersichtlichen Arbeitsmarktes sowie der Erfahrung hoher Jugendarbeitslosigkeit, auch wenn diese gerade erst überwunden scheint. Nach der Bedeutung eines sicheren Arbeitsplatzes seien Jugendlichen auch ideelle Aspekte, wie die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen, als auch das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, wichtig. Für die Gesellschaft nützlich zu sein und dafür Anerkennung zu bekommen seien ebenfalls wichtige Kriterien für die befragten Jugendlichen, die für sie bedeutsamer seien als ein hohes Einkommen oder gute Aufstiegsmöglichkeiten.

Sowohl aus der älteren als auch aus der aktuellen Jugendstudie geht hervor, dass Arbeit auch für Jugendliche mit mehr als Erwerbseinkommen verbunden ist. In beiden Studien orientieren sich die befragten Jugendlichen an der Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie an Anerkennung durch Arbeit.

Auch in der Berufspädagogik/Erwachsenenbildung kann die Bedeutung einer sinnvollen Arbeit nachgewiesen werden. So zeigen Axel Bolder und Wolfgang Hendrich in einer qualitativen Studie zur Weiterbildungsabstinenz, dass die Nichtteilnahme an Maßnahmen beruflicher Weiterbildung mit der Wahrnehmung von Desinteresse und Sinnlosigkeit verbunden sei (vgl. Bolder/Hendrich 2000, S. 165). Kernergebnis der Erhebung ist der Vorschlag eines Systemwechsels, mit dem Widerständen gegenüber beruflicher Weiterbildung durch eine „am Lebenszusammenhang orientierte Kompetenzentwicklung, die subjektives, an die individuellen Lebens- und Arbeitsbedingungen geknüpftes Wissensmanagement ermöglicht“, begegnet werde (Bolder/Hendrich 2002, S. 19).

Der Erwerb von Kompetenzen ist eine weitere Funktion, die im Prozess der Arbeit erworben wird. Dabei handelt es sich neben durch betriebliche Weiterbildung auch um informell erworbene Kompetenzen, die durch Erfahrungen und Reflexionen erworben, eingesetzt und verfestigt werden können (Dehnbostel 2007). So

ziale Kompetenz wird beispielsweise durch die Arbeit in Gruppen, Teams und Projekten gefördert (vgl. Rosenstiel 2014, S. 34). Mit der Bewältigung unterschiedlicher Arbeitsaufgaben werden Fähigkeiten und Kenntnisse erworben, die gleichzeitig das Erleben von Handlungskompetenz fördern (vgl. Semmer/Meier 2014, S. 562). Die Bedeutung von Identitätsbildung und Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit wird auch in der beruflichen Sozialisationsforschung aus berufspädagogischer Perspektive diskutiert (Lempert 2006) und deshalb in Kapitel 1.3.2 noch einmal aufgegriffen.

Aus arbeitswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Perspektive kann Erwerbsarbeit neben der Existenzsicherung und sozialen Eingebundenheit auch zur Persönlichkeitsentwicklung fördernd beitragen (vgl. Rosenstiel 2014, S. 37; Semmer/Meier 2014; Morgenroth 2003), denn Arbeit hat eine große Bedeutung für die Lebensgestaltung und Identitätsentwicklung (vgl. Morgenroth 2003, S. 18). Seitdem sich in der Moderne Bildung und Beruf als Mittel zum sozialen Aufstieg entwickelt haben, gilt der Beruf als soziales Identifikationsmerkmal:

„Die Berufsrolle und die Arbeitsaufgabe sowie die Erfahrung, die zur Beherrschung der Arbeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl. Durch Arbeit sind wir ‚jemand‘“ (Semmer/Meier 2014, S. 562).

Menschen definieren sich und andere bis heute und auch trotz brüchiger Strukturen über ihren Beruf. Erwerbsarbeit als die durch den Beruf zugeschriebene Rolle und Identität wird Berufstätigen auch in ihrem Privatleben zugesprochen. Arbeitsbedingungen, Erfahrungen am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten, Kolleg\_innen und unterschiedlichen Arbeitsprozessen wirken sich auf die Entwicklung der Persönlichkeit und eines Lebenskonzeptes und somit auch auf die Entwicklung von Gedanken über die Zukunft aus. Die Auseinandersetzung mit diesen Erfahrungen findet in wechselseitigen Prozessen zwischen dem Individuum und der Arbeit statt. Es handelt sich dabei um berufliche Sozialisationsprozesse.

### **1.3 Berufliche Sozialisation – von der Institutionalisierung zur Individualisierung des Lebenslaufs und der Berufs- und Erwerbsbiographie**

Mit dem Arbeitsschwerpunkt auf der pädagogischen Sozialisationsforschung postuliert Hermann Veith in einem Beitrag zur historischen Entwicklung der Sozialisationstheorie, dass keine einheitlich akzeptierte Sozialisationstheorie vorhanden sei. Vielmehr werde die Sozialisationstheorie immer weiterentwickelt und dabei an die veränderten Sozialisationsbedingungen einer Gesellschaft angepasst (vgl. Veith 2008, S. 32). In seinem Artikel stellt er die Entwicklung der Sozialisationstheorie von Emil Durkheim und Georg Simmel über Sigmund Freud, Eric Erikson und George Herbert Mead bis Jürgen Habermas und Pierre Bourdieu dar.

Die Erziehungs- und Sozialwissenschaftlerin Hannelore Faulstich-Wieland befürwortet eine kritisch-reflexive Sozialisationstheorie, die zur Klärung des Verhältnis-