



Leseprobe aus Sander und Weckwerth, Das Personal der Professionen,
ISBN 978-3-7799-6019-5

© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-6019-5](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6019-5)

Tobias Sander und Jan Weckwerth

Das Personal der Professionen

Gegenstände und Heuristiken

Dass ‚höhere Berufe‘, die sogenannten Professionen, etwas *Können* und *Wollen* müssen, um im Rahmen der gesellschaftlichen Aushandlung berufsbezogener Zuständigkeiten womöglich auch etwas zu *Dürfen* – und in Folge dessen womöglich sogar ein Arbeitsmarktsegment (mit) zu kontrollieren – bildet den machttheoretischen Grundkonsens der neueren Professionssoziologie (vgl. Pfadenhauer 2010 sowie klassisch Larson 1972; Johnson 1972; Hughes 1971). Die Zuschreibung des Könnens erfolgt dabei in der Regel durch das gesellschaftliche Umfeld, also durch die alltagsverhaftete, protopolitische oder explizit politische Regulierung von Beruflichkeiten. Um eine solche Zuschreibung zu erleichtern, wurde ‚Wissen‘ in (spät-)modernen Gesellschaften öffentlich-rechtlich standardisiert, wobei ein (Groß-)Teil der erforderlichen Zuschreibungsleistungen insbesondere in (Aus-)Bildungsgänge und dort zu erwerbende Bildungstitel ausgelagert wurde (vgl. grundlegend Abbott 1988; Stichweh 2013). Gerade in historischer Perspektive wird damit die zentrale, weil auch sozial selektive, Unterscheidung zwischen ‚laienhaften‘ AutodidaktInnen einerseits sowie ExpertInnen andererseits betont. Dabei wird bei letzteren die ‚Qualifikation‘ im Sinne von Fähigkeit bzw. Vermögen dauerhaft festgeschrieben und somit garantiert – und zwar unabhängig von dem tatsächlich vorhandenen ‚Wissen‘ bzw. ‚Können‘ zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Erwerb der Berechtigung, sprich des (Bildungs-)Titels (vgl. auch Bourdieu 1983: 190).¹ Aus professionstheoretischer Perspektive halten höhere, zumeist akademische Berufsabschlüsse, die einer regulierenden Standardisierung unterliegen, zudem ein nicht zu unterschätzendes Inszenierungspotenzial für Konstruktions- und Schließungsmechanismen eines bestimmten Berufsfeldes bereit (vgl. u. a. Abbott 1988; Evetts 2013).²

-
- 1 Die Orientierung an einer geschlechtergerechten oder gar geschlechtsneutralen Sprache, deren Umsetzung sowie die Tätigkeit eines entsprechenden Verweises oblag bezüglich des gesamten vorliegenden Bandes den AutorInnen.
 - 2 Hierbei muss insbesondere die im internationalen Vergleich unterschiedlich ausgeprägte staatliche Regulierung berücksichtigt werden. Im Gegensatz zu den ‚freieren‘ angloamerikanischen Professionen trat der Staat für den vorliegenden Fall der Professionen in Deutschland bzw. Kontinentaleuropa als „Professionalisierungsagent“ (Siegrist 1988: 22) auf, indem er gemäß einer streng meritokratischen Vorgehensweise höhere Berufe, die auf den entsprechenden (voll)akademischen Qualifikationen *sine qua non* aufbauten, mit weitrei-

Aus den formalen Voraussetzungen eines Zertifikats, welches grundständig zur Ausübung eines bestimmten – informell oder formal regulierten – Tätigkeit berechtigt, wird jedoch noch nicht ersichtlich, welche sozialen Gruppen einer Gesellschaft in welcher Form vorrangigen Zugang zur Ausübung dieser Tätigkeit besitzen. Spätestens sobald der Zugang sozial übergreifend als attraktiv angesehen wird und daher eine nennenswerte Quantität von AkteurInnen das betreffende berufliche Feld avisieren, werden verstärkt Zugangsschleusen installiert, die mit ihren intendierten oder auch nicht-intendierten Effekten den Eintritt in die sowie die Aufstiegspfade innerhalb der beruflichen Profile steuern bzw. regulieren. Schon in der Ausbildung, also bereits in der tertiären Sozialisationsphase, aber auch beim Berufseintritt treffen die zuvor herausgebildeten alltagskulturellen Prägungen der AkteurInnen auf die spezifischen fachkulturellen Prägungen des Ausbildungs- bzw. Berufsfeldes, was zu Passungen oder Spannungsverhältnissen führen kann.

In diesem Sinne bilden Berufe – und höhere Berufe zumal – gleich mehrfach geschlossene Gesellschaften: Die auf verschiedene Akteursgruppen verteilte Governance von Beruflichkeit sowie die Berufsangehörigen selbst definieren formale wie informelle Zugangs- und Aufstiegskriterien. Derartige soziale Schranken erstrecken sich auf unterschiedliche Dimensionen der Auslese: Verhandelt wird nicht nur, was 1) formalhierarchisch und 2) fachlich für ein berufliches Profil einschlägig sein soll, sondern 3) auch die nicht offiziös verkündeten, vielmehr im Klandestinen zu haltenden alltagskulturellen (Passungs-)Anforderungen. Wer wird also gewissermaßen als ‚ganze Person‘ für passig erachtet?

Solche Verhandlungen betreffen nicht nur weitere Professionalisierung anstrebende Berufsprofile aus Sozialer Arbeit, der pflegerischen Versorgung oder den „Kulturberufen“ (Schnell 2007), sondern durchaus auch die klassischen Professionen. Auch hier wird wiederkehrend in Frage gestellt, wer – qua formal erreichtem Zugang und qua personam – etwa Rechtsberatung, Unterricht oder Gesundheitsfürsorge ausüben darf. Schließlich sind hier die Tendenzen bzw. Ambitionen zur Kontrolle und Schließung des eigenen Tätigkeitsbereichs nicht nur besonders ausgeprägt, sondern auch entsprechend weit vorangeschritten (vgl. Pfadenhauer 2003; Evetts 2013).

chenden Privilegien (‚Dürfen‘) ausstattete (vgl. etwa Saks 2015; Neal/Morgan 2000; Lundgreen 1988; Beiträge in Meiksins/Smith 1996). Davon unberührt verbleibt allerdings die Frage, wer – also welche berufliche Gruppe – sich derart erfolgreich inszenieren konnte, dass sie sich solche öffentlich garantierten Zuständigkeiten sichern konnte – ob ‚von oben‘ verliehen oder nicht.

Der variable Formalisierungsgrad von Zugangskriterien

Unbenommen solcher ständigen (Neu-)Verhandlungen des *status quo* laufen erfolgreiche Professionalisierungsprozesse auf einen gewissen formal(rechtlich)en Schutz der Berufsausübung sowie eine informelle Akzeptanz der jeweiligen Tätigkeit in der Breite der Gesellschaft hinaus. Dabei entscheiden freilich vor allem die offiziellen regulierenden Instanzen von Berufen und Beruflichkeit mit der Setzung von Zugangsvoraussetzungen über das *Personal der Professionen*. Diese Setzungen von Seiten des Staates, parastaatlicher Organisationen (Kammern etc.) und den Berufsangehörigen selbst basieren nicht ausschließlich, aber zumeist doch recht zentral auf Bildungstiteln. Bleiben wir zunächst im Einzugsgebiet zumindest quasimeritokratischer Kriterien, werden dabei vor allem hierarchische – das formale Niveau der Bildungstitel betreffende – sowie fachliche Zuordnungen zwischen Bildungsgängen und Berufszugängen getroffen. Diese können auch im Einzugsbereich der ‚höheren‘ Berufe beträchtlich differieren: Beispielsweise wird man staatlich anerkannte Sozialarbeiterin nach einem einschlägigen Bachelorabschluss, für den Beruf der psychologischen Psychotherapeutin ist hingegen ein fachlich eng definierter Masterabschluss sowie eine zeit- und kostenintensive Weiterbildung erforderlich. Die genannten formalhierarchischen Kriterien beziehen sich insofern auf eine öffentlich-rechtlich verbrieft Hierarchie von beruflichen Ausbildungsgängen, die sich in wohlgeordnet grober Heuristik folgendermaßen abgrenzen lassen:

- 1) Bei (rechtlich) *stark regulierten* Berufen werden die Berufsangehörigen bei Entscheidungen über die Rekrutierung des Nachwuchses in der Regel von einem formal-organisatorischen ‚Überbau‘ vertreten – und mehr oder weniger leidlich repräsentiert: von Kammern mit zugehörigen Prüfungsausschüssen (Medizin, Psychotherapie nach Psychotherapeutengesetz), von PraktikerrInnen in gesonderten sowie hoch regulierten Praxisphasen in Verbindung mit den Einstellungsbehörden (Lehramt, Pfarramt) oder von behördlich regulierten Prüfungskommissionen, die das Tor sowohl für den Staatsdienst als auch eine ebenfalls hoch regulierte selbständige Tätigkeit öffnen oder schließen (Jura). Hier werden rein leistungsbasierte Kriterien für die endgültige Auswahl des Personals sowie ein Mehraugenprinzip zur ‚Objektivierung‘ der letztendlichen Bewertung bzw. Auswahl derart hochgehalten, dass informellen, lebensweltlich-alltagskulturellen Passungen vordergründig ein Riegel vorgeschoben zu sein scheint (vgl. den konzisen Überblick bei Müller-Benedict 2008).
- 2) Bei *mittelstark regulierten* Berufen werden die Zugangschancen an dem Vorliegen des entsprechenden höheren Ausbildungs-, d. h. in der Regel Hochschulabschluss, festgemacht. So gelten etwa diejenigen als IngenieurInnen, die den entsprechenden Bildungstitel vorweisen können. Die alltagsweltliche

Passung der Person spielt hier sicherlich eine ähnliche Rolle wie bei den hoch regulierten Berufen, wird aber nicht durch quasimeritokratische Verfahren überformt. In konjunkturellen Phasen des Arbeitskräftemangels gewinnen die formalen Kriterien (Bildungstitel) zumeist deutlich an Bedeutung (vgl. grundlegend Titze 1990).³

- 3) Bei *schwach regulierten* Berufen, in denen mit bestimmten Ausbildungsabschlüssen so gut wie kein klares Zuständigkeitsprofil bzw. kein halbwegs automatischer Zugang zu einer bestimmten Tätigkeit verbunden ist, erhalten informelle Kriterien (etwa anhand der Frage: „Macht er/sie denn alles in unserem Sinne?“) eine besonders hohe Bedeutung für die Passung zwischen Person und beruflicher Tätigkeit. Dies betrifft insbesondere die seit Jahrzehnten vielzitierten ‚brotlosen Künste‘ im Weichbild der Geistes- und Sozialwissenschaften (vgl. Schnell 2007).

Lebensweltliche Passung: die Allgegenwart alltagskultureller Kriterien

Hier werden also die Kernfragen der neueren Professionssoziologie nach den Inszenierungsstrategien und den Inszenierungserfolgen beruflicher Gruppierungen mit ungleichheitssoziologischen Fragen verbunden: Welche Personen sollen von dem bislang erreichten Professionalisierungsgrad profitieren und künftig ‚mitinszenieren‘ dürfen? Dabei ist davon auszugehen, dass sich jegliche Selektion – und stellt sie noch so stark formale, meritokratische und demnach scheinbar personenunabhängige Kriterien in den Vordergrund – nur in der Praxis selbst realisieren kann. Hier geht es schließlich immer um die ‚ganze Person‘, die mit jeder noch so nebensächlich erscheinenden Wesensäußerung in noch so hochformalisierenden Interaktionssituationen – etwa in Prüfungen oder Vorstellungsgesprächen – Passung oder eben Nichtpassung herstellen bzw. evozieren kann. Inga Truschkat (2010) hat diesbezüglich nachgezeichnet, dass die soziale Herkunft (und damit eben die alltagskulturelle Adäquanz) in Bewerbungsgesprächen über den Umweg der Kompetenzzuschreibung mit der Kompetenzkonjunktur der letzten zwei Jahrzehnte womöglich noch an Bedeutung gewonnen hat. Gerade im Zuge der aktuellen Bildungsexpansion und der subsequenten Inflation von Bildungstiteln kann so – wenngleich größtenteils implizit und so-

3 Als gewissermaßen *schwach mittelstark reguliert* sind betriebswirt(schaft)liche Beruflichkeiten zu verstehen, die im Vergleich zur ingenieuralen eine weniger eindeutige Zuordnung zwischen der Fachrichtung bzw. Disziplin des höheren Bildungsabschlusses und im seit jeher dominierenden Angestelltenverhältnis allenfalls eine dehnbare tarifvertragliche Regulierung der Einkommen aufweisen.

mit auch aus Perspektive der bereits im Feld befindlichen Professionsangehörigen unbewusst – eine ‚sinnhafte‘ Differenzierung vorgenommen werden.

Fasst man den Kompetenzbegriff soziologisch, hängt *Können* im Sinne von zielführendem Handeln immer auch vom *Wollen* der jeweiligen Person, ihren Neigungen und Erwartungshaltungen, ab (vgl. Pfadenhauer 2010; Sander/Weckwerth 2013). Zumindest heuristisch ist es also folgerichtig, wenn berufliche Zuordnungsprozesse auf die ‚ganze Person‘ abstellen und nicht nur auf ihren konkreten berufsspezifischen Fundus (Schulbildung, Ausbildungstitel, Abschlussnote etc.). Die Analyse sozialer Ungleichheitsmechanismen bei der Rekrutierung des Personals der Professionen ist also überfälliger denn je und sollte über die bloße Ressourcenausstattung des jeweiligen professionellen Personals hinausreichen. In diesem Sinne wäre also vielmehr die sich als sozial ungleich herausstellende Unterschiedlichkeit – und Unterscheidbarkeit – von Praxisformen in den Blick zu nehmen, also das, was gemeinhin unter Begriffen wie Mentalitäten, Lebensstile oder Alltagskulturen firmiert. Nach Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus werden die Alltagskulturen vor allem in primären und sekundären, von Familie, familiärem Nahfeld sowie dem umgebenden sozialen Milieu bestimmten Sozialisationsprozessen ausgeprägt (vgl. insb. Bourdieu 1982; Bourdieu/Wacquant 1996). Damit sind in der Regel Weichen gestellt, die aufgrund des Trägheitseffekts – der so genannten *Hysteresis* – des Habitus in späteren, also tertiären Sozialisationsphasen zumeist lediglich graduell neu ausgerichtet werden können (vgl. Bourdieu 1982, 1987).

Eine alltagskulturelle Passung oder Nicht-Passung von AkteurIn und Profession kann dabei jedoch nicht pauschal festgestellt werden. Die biographisch aufeinanderfolgenden ‚Stufen‘ in einen Beruf hinein – Schulbildung, Berufsausbildung/Hochschulstudium, teilweise ergänzt durch Praxisanteile, Berufseintritt, Etablierung und gegebenenfalls Aufstieg im Beruf – bedeuten für die einzelnen AspirantInnen den Eintritt in unterschiedliche professionelle (Sub-)Felder. Auch wenn der (Herkunfts-)Habitus sich in den tertiären Sozialisationsphasen als junge Erwachsene nur graduell verändert, können habituell ‚Fremde‘ in Studium und Berufseintrittsphase (begrenzte) Anpassungsleistungen vollbringen, sich also zumindest oberflächlich den geforderten ‚professionellen Habitus‘ aneignen (vgl. Müller-Hermann/Becker-Lenz 2014). Diese professionellen Stationen oder Felder können also jede für sich wiederum neue Hürden bereithalten, welche für einige der AspirantInnen entweder nicht zu überwinden sind oder ihren weiteren Karriereweg entscheidend hemmen. Es finden also Selektionen in verschiedenen biographischen Stationen statt, die sich durchaus unterschiedlich realisieren können und daher nicht zwangsläufig auf der vorgängigen Selektion aufbauen müssen.

Solche Prozesse der Selbst- und Fremdselektion setzen freilich spätestens mit der Schulausbildung ein – letztlich eine frühe professionelle Station. Über die ohnehin nur vorgeblich meritokratische Bewertung durch Noten hinaus re-

alisiert sich Selektion in der Schule etwa darin, ob und wie LehrerInnen welche vermeintlich herkunftsunabhängigen, individuellen ‚Interessen‘ fördern oder wie sie überhaupt für einzelne SchülerInnen ein anschließendes Hochschulstudium als selbstverständlich erachten (zur kritischen Auseinandersetzung mit dem meritokratischen Leitbild vgl. Solga 2005; Becker/Hadjar 2011). An der Gelenkstelle zwischen Schule und (akademischer) Ausbildung finden weitere Selektionen statt: Weichen werden nicht nur anhand der bereits von Pierre Bourdieu (1974) beschriebenen sekundären Herkunftseffekte auf Bildungsentscheidungen gestellt, sondern auch in Form der Wahl des Hochschulstudiums nach Art der Hochschule sowie nach Disziplin. Je nach sozialer Herkunft kann damit ein unterschiedliches Maß an lebensweltlichen Irritationen einhergehen – und bis zur Selbstselektion aufgrund einer individuell zu ambitionierten Entscheidung führen (vgl. Schmitt 2010; Lange-Vester 2014). Hier schließt die Frage an, ob nicht ohnehin mehr Analogien als Divergenzen zwischen Alltagskultur und akademischer Fachkultur im Sinne einer – mehr oder weniger – präreflexiven ‚Suche‘ nach der passenden Fachkultur individuell handlungsleitend sind. Aus umgekehrter Perspektive ist natürlich zu untersuchen, inwieweit ‚mitgebrachte‘ Handlungsdispositionen (also der Herkunftshabitus) im Zuge einer nachholenden, fachkulturellen Sozialisation überhaupt noch transformiert werden können.

Der Eintritt in den sowie die Etablierung im Beruf bilden die letzten Stationen für die AspirantInnen. Dabei wird deren alltagskulturelle Passung womöglich anders bewertet als im Feld der (Hochschul-)Ausbildung – trotz oder gar wegen der partiellen Modifizierung der Alltagskultur in Richtung der akademischen Fachkultur. Zum einen können Diskrepanzen zwischen akademischer und ‚praktischer‘ Fachkultur vorliegen, entstehen oder sich verstärken. Schließlich ist das berufliche Feld unter Umständen stärker dem Wandel der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation ausgesetzt, also Strukturveränderungen (oder Konjunkturen), die den gesamten Bereich von Beruf und Arbeit betreffen, ohne dass zwangsläufig die Ausbildung als vorgängige Rekrutierungsstation davon in ähnlichem Maße tangiert sein muss. So vollzogen sich beispielsweise im Ingenieurberuf in den letzten circa zwei Jahrzehnten Veränderungen der Betriebsorganisation (Projekt- und Teamarbeit, formale Enthierarchisierung, überbetriebliche Arbeitsteilung), die in der Ausbildung(skultur) keine Entsprechung fanden und zunächst auch keine signifikanten Anpassungen der Ausbildung nach sich zogen (vgl. Sander/Weckwerth 2017).

Zum anderen entscheiden die aktuellen Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppe aber auch alltagskulturell-pragmatisch, also letztlich aufgrund lebensweltlicher Passungen, darüber, wer zukünftig in ‚ihr Feld‘ aufgenommen wird und dort zudem – und in welchem Maße – über Aufstiegschancen verfügt. Bezüglich des Zugangs zur Berufsausübung gilt dies grundsätzlich umso mehr, umso weniger standardisiert die Kriterien des Berufszugangs ausfallen. Der diesbezügliche Umgang der ‚Etablierten‘ mit den BerufseinsteigerInnen ist bislang

kaum untersucht worden. Im deutschen Sprachraum liegt hierfür die Studie von Michael Hartmann (2002) zu den Topmanagern vor (vgl. zum Arztberuf in mikrosoziologischer Perspektive gleichwohl Atzeni/von Groddeck 2015; Reimann 2013).

Eine Analyse der Passungen bzw. Nicht-Passungen von Alltags- und Fachkulturen, also von Personal und Profession, muss also mindestens drei miteinander verschränkte Ebenen berücksichtigen: (1) Die alltagskulturellen Profile des in den Beruf strebenden Personals, (2) die beruflich-akademische Fachkultur und (3) die Tätigkeitsprofile und ihre potenziellen Veränderungen aufgrund des Wandels der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation sowie der Zusammensetzung der dominierenden Feldfraktion der Professionsmitglieder.

Nicht-intendierter Austausch des Personals: Redefinition von Feldregeln und Karrierepfaden

Dass die offiziellen, meritokratischen Zugangskriterien zu exklusiven sozialen Positionen und so auch von Berufen von *alltagskulturellen Passungen der Aspiranten zu den Etablierten* durchwirkt oder gar konterkariert werden, ist soziologisches Allgemeinut (vgl. Hartmann 2002; Bourdieu 1982). Nicht umsonst sind höhere Berufsprofile näherungsweise an höhere soziale Lagen und die entsprechenden (alltagskulturellen) Milieus und damit an deren mehr oder weniger distinktive Praxis gekoppelt (vgl. Vester u. a. 2015). Diese sich um einen Beruf gruppierende *gute Gesellschaft* ist je nach dem betrachteten professionellen Profil unterschiedlich exklusiv, schreibt unterschiedliche alltagskulturelle Anforderungen auf die informelle Eintrittskarte und praktiziert variable Formen der Distinktion. Auf der anderen Seite haben insbesondere die säkularen Effekte von Arbeitsmarktkonjunkturen die Klientel vieler höherer Berufe auch ‚hinter dem Rücken‘ der einflussreichen AkteurInnen verändert. Damit haben sich freilich auch die Zuordnungen von Berufen zu sozialen Milieus verschoben. Genannt sei hier die immerhin graduelle Entkopplung des Arztberufes von einem traditionellen (bildungs)bürgerlichen Milieu seit den 1970er Jahren (vgl. Sander 2018).

Nicht nur in Folge von Arbeitsmarktkonjunkturen in Gestalt von (Ärzte-) Mangelphasen, sondern aufgrund ‚eigener‘ Bildungsaspiration sind ferner die einigermaßen zahlreichen Medizinstudierenden und ÄrztInnen mit einer regionalen Herkunft aus dem (vorder)asiatischen Raum zu betrachten. Gleichwohl zumeist aus den oberen sozialen Milieus ihrer Herkunftsgesellschaften stammend, entsprechen sie ganz offenbar nicht den hiesig herrschenden Vorstellungen von Bildungsbürgerlichkeit in der Ärzteschaft. So sind ÄrztInnen solcher Herkunft unserer Auswertung zu Folge selbst in den breiter repräsentierenden,

Dutzende Mitglieder umfassenden Kammerversammlungen der Landesärztekammern de facto nicht vertreten.

Solche pragmatisch, insbesondere – aber nicht nur – aus Arbeitskräftemangel induzierten Modifikationen auch der informellen Zugangskriterien können also zumindest auf mittlere Sicht eine nachhaltige Veränderung des professionellen Feldes, des konkreten Berufs bzw. seines Personals, nach sich ziehen. So erweitert eine etwaige ‚soziale Öffnung‘ der äußeren, medial vermittelten Wirkung eines bestimmten Berufs natürlich das Einzugsgebiet an InteressentInnen für diesen Beruf. Als Beispiel für eine pragmatisch-säkular begründete Öffnung kann der Fall der HochschullehrerInnen in Studiengängen der Sozialen Arbeit angeführt werden. Nach der Überführung in eine Fachhochschulausbildung (1969–1971) war die neue hochschulische Disziplin vor allem auf Lehrende angewiesen, die sich in den einschlägigen Bezugswissenschaften wie Soziologie, Erziehungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Psychologie akademisch qualifiziert hatten. In der Folge versuchte sich die Soziale Arbeit von den Bezugswissenschaften zu lösen und als eigenständige Disziplin zu etablieren. Seit den 1980er Jahren sollten auf Fachhochschulprofessuren folglich zunehmend Personen mit ‚Stallgeruch‘, also grundberufliche SozialarbeiterInnen, besetzt werden. Insofern die AbsolventInnen aber nur an Universitäten promovieren konnten (und können), die Promovierendenquoten entsprechend gering waren, hatten (und haben) die vergleichsweise wenigen promovierten SozialarbeiterInnen seitdem hervorragende Chancen, FachhochschulprofessorIn zu werden (vgl. Wendt 2012).

Derartige soziale Öffnungen können darüber hinaus für bereits im beruflichen Feld befindliche, aber dort bislang marginalisierte Personen oder Fraktionen die Gelegenheit bieten, ihre Feldposition zu verbessern und damit auch ihren formalen wie informellen Einfluss auf Feldzutritt und Feldregeln zu vergrößern. Allgemeiner betrachtet ist hiermit die Frage verknüpft, wer in den beruflich-praktischen Feldern ‚das Sagen‘ hat und somit zumindest mittelbar über den Nachwuchs und die Art der Karriereverläufe auf der letzten Station bestimmt. Insofern können nicht nur allgemeine, die Wirtschafts- und Arbeitswelt betreffende Strukturveränderungen, sondern auch erfolgreiche Neubesetzungen des dominierenden – nach Bourdieu: orthodoxen – Feldpols etwaige Diskrepanzen zwischen beruflich-praktischem Subfeld und Ausbildungs-Subfeld gravierend vergrößern. Da diese beiden Subfelder wie skizziert nur eine gewisse Überschneidung aufweisen, können sich an den jeweiligen ‚Schalthebeln‘ divergente soziale Gruppierungen etablieren, die unterschiedliche Feldregeln festsetzen, postulieren und gegebenenfalls sanktionieren. Die Konsequenzen für das ins praktische Feld neueintretende Personal wären indes tiefergehend zu analysieren: Führt ein Auseinanderdriften der beiden Subfelder quasi-automatisch zu Irritationen und damit weiteren Hürden, da die Tertiärsozialisation sich als (zu) wenig adäquat herausstellt? Oder ist es ebenso denkbar, dass dadurch auch Un-

sicherheitsreduktionen erfolgen können, etwa wenn das beruflich-praktische Feld stärker an die habituellen ‚Mitbringsel‘ des Personals anknüpft und somit eher auf die ‚ursprüngliche‘ Berufs- bzw. Ausbildungswahl rekurriert?

Gegenstände und Desiderata der Forschung

In der diesem Sammelband unter anderem vorausgegangenem Sektionsveranstaltung der Professionssoziologie auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016 haben wir den Gegenstand unter Zugrundelegung der üblichen, in der Soziologie der Professionen, Arbeit und Berufe einschlägigen Theorien und Methoden sowie aller professionssoziologisch verhandelten Beruflichkeiten folgendermaßen aufzuspinnen versucht:

- 1) Soziale Zugangskriterien, die über meritokratische Prinzipien hinausgreifen bzw. die offiziöse Meritokratie als soziales Konstrukt beschreiben.
- 2) Fachlich-wissensgegenständliche Zuordnungen zwischen Berufsprofilen und (formalen) Wissenserwerbsprozessen (Qualifizierung, fachkulturelle Sozialisation).
- 3) Aufstiegsalgorithmen und -kriterien innerhalb einzelner beruflicher Profile – nach fachkulturellen und sozialen Unterschieden.
- 4) Genese bzw. Prägung professioneller Stile aufgrund der ‚Mitbringsel‘ des Personals.
- 5) Wer bestimmt (überwiegend) über das Personal? Professionelle/Berufsangehörige, Organisation bzw. Institution, Arbeitsmarkt (in Überfüllungs- und Mangelphasen) etc. – und welche Selektionskriterien setzen sich damit jeweils durch?
- 6) Ursachen für etwaige Nicht-Passungen zwischen ‚Auftrag‘ und Personal einer Profession: Effekte von Institution und Organisation, Pfadabhängigkeiten, Asynchronitäten zwischen Ausbildung und Anforderungen.
- 7) Verhältnis akteursseitig mitgebrachter Handlungsrouninen (soziale Herkunft, Habitus) zu 1) ausbildungs- bzw. fachkulturellen Handlungsrouninen (professionelle Stile, ‚professioneller Habitus‘) und 2) wiederum zu berufspraktisch etablierten Handlungsrouninen und Kompetenzanforderungen.
- 8) Internationaler Vergleich: Einflüsse der jeweiligen gesellschaftsweiten explizit-formalen und impliziten Berufsordnungen und Professionalisierungsmuster auf die Rekrutierung des Personals der Professionen.

Ein derart breites Spektrum ist im Rahmen eines solchen singulären Sammelbandes nicht einmal ansatzweise abzubilden. Insofern verstehen wir diese auf der zuvor entwickelten Heuristik basierende Auflistung auch als Appell, sich der Verschränkung von Professions- und Ungleichheitssoziologie verstärkt zu

widmen und einige hier nur cursorisch angerissene Forschungsdesiderata zu füllen. Während im Kontext der Bildungs- und Hochschulforschung die Fremd- und Selbstselektion vor, beim Zugang zu sowie während akademischer Qualifizierungsprozesse mittlerweile belastbar abgebildet ist, offenbaren sich indes Leerstellen in Bezug auf 1) den Eintritt in das berufliche Feld und mehr noch 2) hinsichtlich der Auslese ‚in progress‘, in den ersten Jahren der Tätigkeit in den verschiedenen konkreten Beruflichkeiten. Hier kann die alltagskulturelle, auf die ‚ganze Person‘ abstellende Passigkeit nicht nur von höher-, sondern auch von hierarchisch gleichgeordneten KollegInnen umfassend eruiert werden. In welchem Maße dies in den konkreten professionellen Feldern qua ihrer arbeits(alltags)kulturellen Prägung stattfindet, bildet ein weiteres Desiderat. Solche mehr oder weniger statthabenden impliziten Bewertungen entscheiden neben dem Verbleib in der Position und den Aufstiegschancen mindestens im Einzelfall auch über Arbeits- und Lebenszufriedenheiten. Die damit avisierten akteursseitigen Bewältigungsstrategien können mannigfaltige Ausdruckformen annehmen, sich etwa in der Familienplanung niederschlagen und so (wieder) makrosoziologisch ‚sichtbar‘ werden.

Nicht zuletzt ergibt sich ein vorliegend nur teilweise einlösbarer Forschungsauftrag aus dem nochmaligen quantitativen Wachstums höherer Bildung in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten. Schließlich schwanden damit hergebrachte Exklusivitäten zentraler ‚höherer‘ Beruflichkeiten und laufen gegenwärtig auf mindestens latente professionelle Generationenkonflikte hinaus. Wenn also aus Sicht der etablierten AkteurInnen beinahe ‚jedermann‘ gebraucht wird: Wer kann dann noch eine bestimmte exklusive Beruflichkeit angemessen – im wahren Sinne des Wortes – verkörpern?

Literatur

- Abbott, Andrew 1988: *The Systems of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago.
- Atzeni, Gina/von Groddeck, Victoria 2015: Normality, Crisis and Recovery of Narrating Medical Professionalism, in: *Tamara Journal for Critical Organization Inquiry* 13, 25-40.
- Becker, Rolf/Hadjar, Andreas 2011: Meritokratie. Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften, in: Rolf Becker (Hg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, Wiesbaden, 37-62.
- Boudon, Raymond 1974: *Education, Opportunity and Social Inequality. Changing Prospects in Western Society*, New York.
- Bourdieu, Pierre 1982: *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*, Frankfurt am Main.
- Bourdieu, Pierre 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)*, Göttingen, 183-198.
- Bourdieu, Pierre 1987: *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*, Frankfurt am Main.
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J. D. 1996: *Reflexive Anthropologie*, Frankfurt am Main.
- Evetts, Julia 2013: Professionalism: Value and ideology, in: *Current Sociology* 61, 778-796.

- Hartmann, Michael 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft, Frankfurt am Main.
- Hughes, Everett C. 1971: *The Sociological Eye. Selected Papers*, Chicago.
- Johnson, Terence J. 1972: *Professions and Power*, London.
- Lange-Vester, Andrea 2014: Ausschluss und Selbstausschluss. Selektion und soziale Ungleichheit in hochschulischen Übergängen, in: Ulf Banscherus u. a. (Hg.): *Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem*, Bielefeld, 193-209.
- Larson, Magali Sarfatti 1977: *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Lundgreen, Peter 1988: Wissen und Bürgertum. Skizze eines historischen Vergleichs zwischen Preußen/Deutschland, Frankreich, England und den USA, 18.-20. Jahrhundert, in: Hannes Siegrist (Hg.): *Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich*, Göttingen, 106-125.
- Meiksins, Peter/Smith, Chris (Hg.) 1996: *Engineering Labour. Technical Workers in Comparative Perspective*, London/New York.
- Müller-Benedict, Volker 2008: Die akademischen Prüfungen, in: ders. (Hg.): *Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte (Bd. 6). Akademische Karriere in Preußen und Deutschland 1850-1940*, Göttingen, 31-42.
- Neal, Marc/Morgan, John 2000: The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany, in: *European Sociological Review* 16, 9-26.
- Pfadenhauer, Michaela 2003: *Professionalität. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz*. Opladen.
- Pfadenhauer, Michaela 2010: Kompetenz als Qualität sozialen Handelns, in: Thomas Kurtz/Michaela Pfadenhauer (Hg.): *Soziologie der Kompetenz*, Wiesbaden, 149-172.
- Reimann, Swantje 2013: Die medizinische Sozialisation. Rekonstruktion zur Entwicklung eines ärztlichen Habitus, Wiesbaden.
- Saks, Mike 2015: *The Professions, State and the Market. Medicine in Britain, the United States and Russia*, London.
- Sander, Tobias 2018: Getrennte Welten? Alltagskulturelle Orientierungen von MedizinerInnen und Pflegekräften, in: Sebastian Klinke/Martina Kadmon (Hg.): *Ärztliche Tätigkeit im 21. Jahrhundert. Profession oder Dienstleistung*, Berlin, 271-288.
- Sander, Tobias/Weckwerth, Jan 2013: Der soziologische Kompetenzbegriff und seine Konsequenzen für eine ‚echte‘ Kompetenzentwicklung an Hochschulen, in: *die hochschule* 22, 173-180.
- Sander, Tobias/Weckwerth, Jan 2017: Soziale Prägungen und fachkulturelle Sozialisationsprozesse am Beispiel des Ingenieurberufs, in: Stephan Lessenich (Hg.): *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016* [http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/579, letzter Zugriff am 12.02.2018]
- Schnell, Christiane, 2007: *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*, Wiesbaden.
- Solga, Heike 2005: Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen, in: Peter A. Berger/Heike Kahlert (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen*, Weinheim/München, 19-38.
- Siegrist, Hannes 1988: Bürgerliche Berufe. Die Professionen und das Bürgertum, in: ders. (Hg.): *Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich*, Göttingen, 11-48.
- Stichweh, Rudolf 2013: *Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen*. 2. Auflage, Bielefeld.
- Titze, Hartmut 1990: *Der Akademikerzyklus. Historische Untersuchungen über die Wiederkehr von Überfüllung und Mangel in akademischen Karrieren*, Göttingen.
- Truschkat, Inga 2010: Kompetenz – eine neue Rationalität sozialer Differenzierung?, in: Thomas Kurtz/Michaela Pfadenhauer (Hg.): *Soziologie der Kompetenz*, Wiesbaden, 69-84.

- Vester, Michael u. a. 2015: Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. 4. Auflage, Frankfurt am Main.
- Müller-Hermann, Silke/Becker-Lenz, Roland 2014: Habitusformation und Bildungschancen im Studium der Sozialen Arbeit, in: Tobias Sander (Hg.): Habitussensibilität. Eine neue Anforderung an professionelles Handeln, Wiesbaden, 135-146.
- Wendt, Wolf Rainer 2012: Helfertraining und Akademisierung. Grundlinien der Ausbildungsgeschichte, in: Werner Thole (Hg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Auflage, Wiesbaden, 1027-1044.