

Aufstiegsorientierung und -verweigerung

Umgang mit sozialer Ungleichheit

Stephan Voswinkel

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Gesellschaftliche Bedeutung subjektiver Arbeitsaneignungen«

Einführung

Was moderne von vormodernen Gesellschaften unterscheidet, ist nicht die Existenz oder Nichtexistenz sozialer Ungleichheit. Vielmehr verbinden moderne Gesellschaften Strukturen der Ungleichheit mit dem normativen Wert der Gleichheit. Denn im Prinzip, so die Vorstellung, sind die Einzelnen gleich, verfügen über gleiche Menschenrechte. Verschiedene Menschen gehören nicht unterschiedlichen Kategorien, Kasten oder Ständen an, in die sie hineingeboren wurden und in denen ihre Identität aufgeht. Auch die Gleichheit von Rassen, Ethnien, ja sogar der Geschlechter wird nun grundsätzlich unterstellt. Das schafft Probleme. Denn zugleich sind moderne, zumal kapitalistische Gesellschaften grundsätzlich von struktureller Ungleichheit geprägt. Wie kann die Normativität der Gleichheit mit der Struktur der Ungleichheit verbunden werden?

Anders als in vormodernen Gesellschaften ist es den Einzelnen in modernen Gesellschaften grundsätzlich möglich, den Platz in der Struktur sozialer Ungleichheit zu wechseln. Die Möglichkeit sozialen Aufstiegs macht Ungleichheitsstrukturen für den Einzelnen beweglich. So sind diese Gesellschaften gleich und ungleich zugleich: Zwar keineswegs *alle*, aber *jede/r* kann sozial aufsteigen – wenn nicht vom Tellerwäscher zum Millionär, dann doch zumindest vom Arbeitersohn zum Ingenieur oder von der Verkäuferintochter zur Lehrerin. Was die Gesellschaft nun ermöglichen muss, ist Chancengleichheit – es darf keine institutionalisierten oder mentalen Hindernisse für talentierte und leistungsfreudige AufsteigerInnen geben. Was sie in dieser Perspektive dann nicht mehr herstellen muss, ist eine Angleichung von Positionen, sozialem Status oder Einkommen.

Die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs ist das große Versprechen der Moderne. Und das Streben nach sozialem Aufstieg ist die große Anrufung an moderne Subjekte: Selbstoptimierung, Karriereorientierung – etwas aus sich machen, nicht stehen bleiben, ist die Voraussetzung für soziale Wertschätzung. Zwar muss Selbstentfaltung nicht unbedingt Statusaufstieg meinen – aber diese Verknüpfung liegt nahe. Und zumindest ist das Bemühen um Aufstieg notwendig, um sich dann in einem sozial legitimen Prozess des Cooling Out mit dem begrenzten Erfolg in dieser Disziplin arrangieren zu können.

Ein zentrales gesellschaftliches Problem ist jedoch nicht aufzulösen: Bleiben die Strukturen sozialer Ungleichheit unverändert, so können *nur einige* oben stehen. Nicht alle können überdurchschnittlich sein. Soziale Aufstiegsorientierung schafft Gewinner und Verlierer. Und wenn der Aufstieg nicht als

Glücksspiel gesehen, sondern Erfolg oder Misserfolg den Einzelnen zugerechnet wird, dann resultieren hieraus Erfahrungen von Scheitern und Missachtung.

Einige theoretische Überlegungen¹

Wie können aber nun Gesellschaften existieren, die Aufstieg versprechen und erwarten, aber nicht allen bieten können? Es kann sein, dass nicht alle Menschen gleichermaßen intrinsisch am Aufstieg orientiert sind. Es kann aber auch sein, dass Mechanismen am Werke sind, die der allgemeinen Orientierung am Aufstieg entgegenwirken.

Die zweite Möglichkeit wird theoretisch ausgeführt in der Kritischen Soziologie von Pierre Bourdieu. Die Stärke seiner Soziologie besteht nun darin, dass er mit seiner Habitus­theorie die Aspirationen der Menschen selbst als Element sozialer Ungleichheit begreift: Angehörige unterer Klassen übernehmen ihren Rang in den Horizont dessen, was ihnen ihr Habitus als erreichbar vermittelt. Sie entwickeln einen „sense of one's place“ (Bourdieu 1984: 728), der ihnen intuitiv vermittelt, welcher soziale Status ihnen angemessen ist, weil sie sich in ihm wohl fühlen, weil sie sich dort zugehörig fühlen und – nicht zuletzt – weil sie entsprechend von anderen verortet werden, denen der Habitus der anderen als inkorporierter instinktiv erkennbar ist. Sozialer Aufstieg mache demgegenüber eine „Habitustransformation“ (El-Mafaalani 2012) erforderlich, die zwar – wie sein eigener Fall zeigt – nicht unmöglich, aber voraussetzungsreich und mit Kosten verbunden ist – unter anderem der drohenden Entfremdung vom Herkunftsmilieu und einem Teil der früheren „Identität“.

Es ist jedoch zugleich Bourdieus kritisches Bestreben, die Distinktions- und Erfolgslogik frei zulegen, die gerade dann prägend ist, wenn es nicht um Distinktion und Überlegenheit zu gehen scheint (Bourdieu 1998). Sei es die Distinktionsstrategie, die im ökologischen Speise- und Mobilitätsverhalten enthalten ist, sei es das Streben nach moralischem Kapital, das in der Großherzigkeit verwoben ist. Die Soziologie Bourdieus ist in diesem Sinn geprägt durch eine Hermeneutik des Verdachts. Das ist zweifellos ihre Stärke, denn Bourdieu sucht mit ihr nach den nicht-expliziten Motiven des Handelns und nach den Internalisierungen und Inkorporierungen von Herrschaft – ein Erkenntnisfortschritt, hinter den man nicht zurückfallen darf. Aber zugleich ist diese Soziologie – wie Andrew Sayer (2002) richtig festgestellt hat – moralisch entleert, die Kämpfe des sozialen Feldes werden nicht mehr als grundlose Kämpfe für Macht um ihrer selbst willen. Und Hans-Joachim Giegel (1989) hat Ende der 1980er Jahre Bourdieu kritisiert, weil er die Unterscheidung von Geltungsansprüchen (von Werten und kulturellen Orientierungen) gegenüber Herrschaftsansprüchen ignoriere, damit jede Distinktion von vornherein zur machtorientierten mache und somit eine Distanzierung im Sinne einer normativen Veränderungsintention ausschließe.

Warum halte ich mich hier mit der Soziologie Bourdieus auf? Weil in ihr das Dilemma zum Ausdruck kommt, wie eine sich gesellschaftskritisch verstehende Soziologie mit Orientierungen von Menschen umgehen sollte, die sich – allgemein gesprochen – normativen Werten verpflichtet fühlen, die gesellschaftlich dominanten Wertmustern nicht entsprechen, aber doch zugleich zu Distinktionszwecken taugen. Für unseren Fall: Wie können wir Orientierungen von Menschen wahr- und ernstnehmen, die in einer Welt allgemeiner Aufstiegserwartungen sich diesen entziehen, weil sie andere Werte zu haben glauben bzw. vorgeben? Und dies gerade dann, wenn wir es als Merkmal eines modernen Subjekts

¹ Vgl. hierzu ausführlich Voswinkel 2018.

betrachten, sich mit seiner sozialen Position nicht zufrieden zu geben. Es liegt dann nahe, von vornherein mangelndes Aufstiegsstreben auf internalisierte Herrschaftsstrukturen zurückzuführen und kritisch-normativ zu missbilligen.

Empirische Bezüge und Grundlagen

Ich werde im Folgenden einige empirische Schlaglichter auf die Bedeutung des Aufstiegsstrebens für Beschäftigte und ihre Arbeits- und Lebensorientierungen werfen. Dabei beziehe ich mich in erster Linie auf empirische Erkenntnisse aus dem zusammen mit Stefanie Hürtgen am IfS Frankfurt vor einigen Jahren durchgeführten Forschungsprojekt über „Ansprüche an Arbeit von ‚Normalbeschäftigten‘“ (Hürtgen, Voswinkel 2014) – darunter verstanden wir relativ stabil Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation und mittlerem Alter. Die Untersuchung basierte auf mehrstündigen prospektiv-biographischen narrativen Interviews mit 42 Beschäftigten unterschiedlicher Branchen und Berufe. Der Anteil weiblicher Gesprächspartnerinnen lag bei 43 %. Etwa jede/r fünfte Gesprächspartner/in hatte einen Migrationshintergrund. Wir bezeichnen unser Sample auch als ein Sample der „Arbeitnehmermitte“ und in diesem Sinne glauben wir auch einen – nicht repräsentativen – Beitrag zur Diskussion um das Statusverhalten der sozialen Mitte geleistet zu haben.

In unserer Untersuchung haben wir die Interviewten nicht ausschließlich als ArbeitnehmerInnen adressiert, sondern sie als *Menschen* angesprochen, die *auch* arbeiten und für die Arbeit eine wichtige Rolle in ihrem Leben spielt. In der Untersuchung zeigte sich, dass die Ansprüche an Arbeit im Zusammenhang mit ihren unterschiedlichen Lebensorientierungen zu verstehen sind. Hierbei handelt es sich um grundsätzliche Arten, das Leben und die eigenen Handlungsmöglichkeiten hierin zu sehen. Es sind teils unbewusste, teils reflexiv konstruierte biographische Sinnhorizonte, die das Handeln der Menschen strukturieren. In ihren Lebensorientierungen setzen sich die Beschäftigten auch mit sozialen Identitätsdimensionen wie Herkunftsmilieu, Geschlecht, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund oder Beruf auseinander. Im Unterschied zu einer deterministischen Lesart des Bourdieuschen Habituskonzepts sprechen wir von einer *Auseinandersetzung* mit den das Leben strukturierenden Rahmen- und Herkunftsbedingungen, nicht mit einer *Bestimmung* durch diese. Lebensorientierungen sind daher auch von der Auseinandersetzung mit diesen Rahmenbedingungen sozialer Herkunft und Lage geprägt, aber sie sind nicht bestimmten Milieus einfach zuzuordnen.

In den Lebensorientierungen spielen die Auseinandersetzung mit der sozialen Herkunft und die Themen des sozialen Aufstiegs und seiner Bedeutung im Leben eine wesentliche, aber nicht die ausschließliche Rolle. Wir haben folgende Lebensorientierungen identifizieren können, die für das hier interessierende Thema besonders aufschlussreich sind:

Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“
 Lebensorientierung „Selbstentwicklung und Balance im Leben“
 Lebensorientierung „Das Leben absichern“ und
 Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“.

Ich stelle sie nun selektiv im Hinblick auf die Thematik des sozialen Aufstiegs dar, der – wie gesagt – nicht die einzige oder zentrale Dimension der Lebensorientierung war.

„Aufstieg und Prestige“

Ich beginne mit der Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“, weil hier die Bedeutung des Aufstiegsstrebens am deutlichsten ausgeprägt ist. Es steht im Mittelpunkt des Blicks auf die Welt. Dem Ziel des

Aufstiegs werden gegenwärtige Situationen, Bedürfnisse und Ansprüche zu- und oft untergeordnet. Dabei spielt das normative Leistungsprinzip eine zentrale Rolle. Das Aufstiegsstreben ist somit eingeordnet in die Vorstellung einer normativ strukturierten Welt, in der man Ansprüche auf Aufstieg durch Leistung stellen kann – Aufstiegserfolg ist also kein Resultat von Glück.

Ich möchte Ihnen als ein Beispiel Herrn Bürtük vorstellen: Er ist ein 35-jähriger Maschinenführer in einem großen Automobilwerk. Sein Vater kam Ende der 1960er Jahre aus der Türkei nach Deutschland, ist nach Zwischenstationen ebenfalls bereits zu dem Automobilwerk gekommen. Sein eigenes Leben sieht Herr Bürtük als Teil eines familiären Migrations- als auch eines Aufstiegsprojekts. In diesem Sinne beschreibt er sein Aufwachsen als geprägt durch die erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft, situiert in einer örtlichen Wohnlage „am Rande“ eines türkischen Stadtteils. Er beschreibt die Arbeits- und Lebenssituation seiner Eltern als „Aufopferung“ im Interesse des Ankommens und des Aufstiegs der Kinder. Daher sieht sich Herr Bürtük verpflichtet, diese Aufopferung durch eigenen Aufstieg mit Sinn zu erfüllen. Aufstieg meint hier zum einen im Grunde Ankommen in der sozialen Mitte, heftet sich zum andern aber an Symbole wie Geld, Besitz von Häusern und teuren Konsumgütern. Vor diesem Hintergrund spielen Statusvergleiche eine wichtige Rolle, etwa im Verhältnis zur Herkunftsfamilie seiner Freundin, einer offenbar begüterten syrischen Familie.

Herr Bürtük arbeitet sehr viel – neben seiner Schichtarbeit im Automobilwerk hat er noch zwei Nebenjobs –, um seinen Aufstieg symbolisch realisieren zu können, aber er stellt auch Ansprüche an seine Arbeitsbedingungen und an einen angemessenen Umgang im Betrieb, auch als Vertrauensmann der IG Metall. Seine Aufstiegsorientierung ist also normativ fundiert und sie ist nicht als eine unkollegiale zu verstehen. Allerdings stellt er alle anderen Bedürfnisse im Leben, auch die nach Ruhe und Erholung, hinten bzw. verschiebt sie auf den als Ausgleich konzipierten Ruhestand.

Ein anderes Beispiel: Frau Stadlhuber, eine 47-jährige Angestellte in einem großen Bankhaus, Tochter einer alleinerziehenden Arbeiterin und eines Afroamerikaners, stellt ihre Kindheit als sehr schwierig, materiell eingeschränkt, familiär problematisch und wegen ihrer Hautfarbe Diskriminierungen ausgesetzt dar. Auch ihr geht es um einen durch Leistung und Einsatz zu erzielenden Aufstieg, den sie sich ohne klassische Bankausbildung erkämpft hat. Ihrem Unternehmen ist sie sehr dankbar dafür, ihr diese Möglichkeit gegeben zu haben. Für sie geht es beim Aufstieg jedoch nicht so sehr um Statusgewinne an sich, sondern darum, sich mit Aufstieg vor der Unsicherheit und Not abzusichern, der sie entkommen ist. Leistung ist für sie zentral, auch als Wert in der Erziehung ihrer Kinder. Als große Herausforderung beschreibt sie, den Respekt gegenüber ihrem Mann nicht zu verlieren, der die Rolle des Hausmanns übernommen hat.

„Selbstentwicklung und Balance im Leben“

Im Kontrast zu diesen Varianten des Lebensorientierungstyps „Aufstieg und Prestige“ stehen diejenigen Beschäftigten, die wir dem Lebensorientierungstyp „Selbstentwicklung und Balance im Leben“ zugeordnet haben. Sie wollen ein Leben führen, das ihren Neigungen und ihren Verantwortlichkeiten in ihren Sozialzusammenhängen entspricht und ihnen die Möglichkeiten gibt, ihre Fähigkeiten fortzuentwickeln. Sie sind mit ihrem Beruf identifiziert, aber ihr Leben umfasst für sie mehr als die Arbeit und sie wollen ihren Lebenszusammenhang nicht Aufstieg und Karriere unterordnen. Die meisten dieser Beschäftigten haben zum Interviewzeitpunkt einen gewissen begrenzten Aufstieg geschafft, nun aber wollen sie sich eher „horizontal“ fortentwickeln. In einigen Fällen handelt es sich um Reaktionen auf Sinnkrisen; es geht um Grenzziehungen gegenüber Arbeit und Karriereerwartungen und – positiv formuliert – um die Möglichkeit, weitere Sinn- und Verantwortungsbereiche im Leben zu erschließen.

Auch hier zwei Beispiele: Herr Mucke, ein 39-jähriger Industrieelektroniker, arbeitet in der Instandhaltung eines großen Automobilwerkes, ist verheiratet, hat zwei Kinder. Sein Vater war als Chemotechniker, sein Bruder ist als Formbauer ebenfalls in diesem Unternehmen beschäftigt. Seine Eltern, sein Bruder, seine Schwester und er selbst wohnen alle in etwa 30–40 km Entfernung vom Werk in einem eher dörflichen Umfeld. Herr Mucke hat den Arbeitgeber nicht und den Arbeitsbereich auch nur wenige Male gewechselt und ist mit dieser Stabilität zufrieden. Mit seinem Beruf ist er sehr identifiziert, insbesondere mit den handwerklich-tüftlerischen, abwechslungsreichen Elementen. Gerade vor diesem Hintergrund wendet er sich jedoch gegen Karriereschritte. Die Überlegung, den Meister zu machen, hat er verworfen, weil er dann diesen sinnlichen Bezug zur Arbeit verlieren würde. Allgemein ist er der Auffassung, man könne seine eigentliche Arbeit nur gut machen, wenn man sich nicht immer „auf der Durchreise“ fühle. Trotz seiner Arbeitsidentifikation setzt Herr Mucke der Arbeit jedoch klare Grenzen zugunsten seiner zweiten, vielleicht ersten Leidenschaft: dem Radsport. Er fährt täglich 30 km zur Arbeit und 30 km zurück und abends noch über die Berge. Er nimmt an Rennen teil und hat mit einem Kollegen noch einen kleinen, an einem Nachmittag und samstags geöffneten Fahrradladen aufgemacht. In seinem Radsport beweist er sich, zu was er fähig ist und kann er an seine Grenzen gehen. Das Ziel, die Balance zwischen Arbeit und Hobby zu wahren, hat ihn auch motiviert, mit Kollegen zusammen eine Einschränkung der Bereitschaftszeiten und Verfügbarkeitserwartungen für die Arbeit am Wochenende durchzusetzen.

Frau Salzbaum, 36 Jahre alt und ledig, wuchs in mehreren Dörfern in Ostdeutschland auf. Sie absolvierte ein Studium zur Vermessungsingenieurin, wurde von einer westdeutschen Firma eingestellt und im Rahmen von Projekten zwei Jahre lang im Sudan eingesetzt. Sie kündigte dann allerdings bei diesem Arbeitgeber, um zu einem Kleinbetrieb in ihrer Heimatregion zu wechseln. Sie ist stolz darauf, sich auf nicht einfache Weise fortentwickelt zu haben. Auch die Arbeit im Sudan beschreibt sie als sehr bereichernd; die Herausforderung habe sie erfolgreich bewältigt. Zugleich jedoch hat sie ihren Bezug zur Natur und zu Tieren entdeckt; sie hat mit therapeutischem Reiten mit behinderten Kindern begonnen. Das führt sie nun neben ihrer neuen Stelle als Produktmanagerin in einem Unternehmen für Vermessungssoftware, die sie mit reduzierter Stundenzahl ausführt, als nebenberufliche Tätigkeit fort.

„Das Leben absichern“

Den Beschäftigten mit der Lebensorientierung „Das Leben absichern“ geht es ebenfalls nicht wesentlich um (weiteren) Aufstieg, sondern darum, ein normales respektables, abgesichertes Leben führen zu können, ein Ziel, das Ihrer Ansicht nach in Zeiten der Prekarisierung keineswegs einfach zu erreichen sei. Ihnen geht es weniger um Selbstentwicklung als um die Möglichkeit, mit anderen zurecht zu kommen, wozu die Fähigkeit gehöre, sich anzupassen und auch von anderen nicht zu viel zu verlangen. Sie streben nicht nach Aufstieg, aber versuchen, möglichen Abstieg zu verhindern. Diese Lebensorientierung macht darauf aufmerksam, dass Abstiegsangst und Aufstiegsstreben sich nicht einfach durch ihre Richtung im Statuskampf unterscheiden, sondern unterschiedlichen Logiken folgen.

„Durchkommen im Leben“

Das Thema des sozialen Aufstiegs spielt bei denjenigen, die wir der Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ zugeordnet haben, insofern eine Rolle, als hier die Angst vor sozialem Abstieg ständig präsent ist. Kennzeichnend für die Beschäftigten diesen Typs ist das Fehlen einer normativen Vorstellung von der Welt oder – in einigen anderen Fällen – die Haltung, normative Vorstellungen von der Welt nicht auf sich selbst anwenden zu können, weil sie – aus gesundheitlichen Gründen oder privaten Schwierigkeiten – glauben, keine normalen Ansprüche stellen zu können. In dieser Lebensorientierung

gilt das Leben als grundsätzlich unsicher, Katastrophen können immer hereinbrechen, man muss lernen, flexibel zu sein, sich an keine Ansprüche zu binden, eben „durchzukommen“. Aufstieg wäre zwar durchaus ganz schön, aber da es keinen Zusammenhang etwa von Leistung und Honorierung gibt, kann man ihn normativ nicht erwarten und im Grunde nichts dafür tun. Es geht vielmehr darum, sich durch Flexibilität und – oft unkollegiale – Cleverness vor drohenden Abstiegsentwicklungen zu schützen.

Überlegungen im Anschluss an die empirischen Schlaglichter

Ich möchte nun einige kurze Antworten auf drei Fragen anreißen, die sich an die empirischen Schlaglichter anschließen lassen.

Frage 1: Welche Bedeutung hat Status / Aufstieg für Arbeitsorientierungen und Arbeitsansprüche?

Frage 2: Welche Selbstdeutungen finden sich bei den Beschäftigten im Hinblick auf die Ursachen ihrer sozialen Positionierung?

Frage 3: Sind alle Menschen StatusarbeiterInnen im Sinne der Aufstiegsorientierung?

Zu 1: Bedeutung von Status- bzw. Aufstiegsorientierung für Arbeitsorientierungen und -ansprüche

Die kurzen Beispiele mögen bereits deutlich gemacht haben, was ein Gesamtblick auf die empirischen Ergebnisse bestätigen würde: Es lässt sich nicht feststellen, dass Aufstiegsorientierung mit einer bestimmten Arbeitsorientierung einhergeht. Wir können sowohl bei der Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“ als auch bei „Selbstentwicklung und Balance im Leben“ ausgeprägte, auch normativ begründete Ansprüche an Arbeitsbedingungen und Entgelt ebenso feststellen wie kollegiales, nicht egoistisches Verhalten. Ausgeprägte Aufstiegsorientierung impliziert insoweit keinen Verzicht auf gute Arbeitsbedingungen. Ebenso beinhaltet eine Balanceorientierung keine instrumentelle Arbeitsorientierung; Arbeit und Arbeitsbedingungen werden also nicht gegenüber den anderen Bereichen des Lebens gleichgültig. Unterschiedlich ist zweifellos die Zentralität von Arbeit und Karriere im einen bzw. die Bedeutung der Vielfalt gesellschaftlicher Existenz im Leben im anderen Fall. Demgegenüber streben die Beschäftigten mit der Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ nicht nach Karriere, sondern sie sind bestimmt von einer verallgemeinerten Angst vor potenziellem (gar nicht einmal aktuellem) Abstieg. Die damit einhergehende Vorstellung, flexibel auf normative Ansprüche an Arbeit verzichten zu müssen, bedeutet, dass diese Beschäftigten zu opportunistischem Verhalten und zur Rücknahme von Erwartungen an Arbeitsbedingungen neigen können.

Zu 2: Selbstdeutungen im Hinblick auf die Ursachen der sozialen Positionierung

Wir sind der Frage, wie die Beschäftigten selbst die Ursachen deuten, die für ihre soziale Positionierung in der Gesellschaft bestimmend sind, in der Auswertung unseres empirischen Materials nicht systematisch nachgegangen. Doch lassen sich folgende Eindrücke hier skizzieren, die in den Interviews immer wieder deutlich wurden.

- Für die meisten unserer GesprächspartnerInnen spielte die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Dimensionen ihrer sozialen Identität eine wichtige Rolle: Herkunft, Geschlecht, Migrations- oder kultureller Hintergrund. Diese Auseinandersetzung kann in ganz unterschiedlicher Weise stattfinden: Als Stolz, sich als Frau in einer Männerwelt bewährt zu haben. Frau Stadlhuber begreift es als Erfolg, aus eigener Leistungskraft der schwierigen sozialen Herkunft entkommen zu sein. Für Herrn Bürtük ist es wichtig, sich in der deutschen Gesellschaft angenommen zu sehen und einen respektablen Status erworben zu haben; dabei ist er sehr sensibel für Erfahrungen und Empfindungen der unsicheren Anerkennung.

- Auffällig ist eine weitverbreitete Selbstzuschreibung gescheiterter oder gebremster Aufstiegspotenziale. Hier beziehen sich die Interviewten vorwiegend auf unzureichende Leistungen in der Schule und hierbei oftmals auf mangelnden Fleiß, andere Interessen und bisweilen abweichendes Verhalten in der Jugendzeit. Während Ungleichheit aufgrund von Geschlecht oder Migrationshintergrund in der Regel normativ missbilligt wird und die Betroffenen Ansprüche auf Gleichbehandlung artikulieren, ist dies im Falle der Positionierung in der Qualifikations- und Positionshierarchie anders: Es erscheint wie selbstverständlich, dass ArbeiterInnen keine Ansprüche an die Arbeit stellen können, die bei qualifizierten Angestellten legitim wären, etwa nach flexibleren Arbeitszeiten oder abwechslungsreicher Arbeit. Die Reichweite dessen, was man mit geringer Qualifikation oder vor dem Hintergrund ungünstiger Startbedingungen für sich glaubt, erwarten zu können, ist in vielen – keineswegs in allen Fällen – begrenzt. Erwartungen an ein besseres Leben und bessere Arbeitsbedingungen werden in einigen Fällen auf die Kinder projiziert.

Zu 3: Sind alle Menschen StatusarbeiterInnen im Sinne der Aufstiegsorientierung?

Mit meiner Antwort auf die 3. Frage komme ich auf meine Eingangsüberlegungen zurück: Streben alle Menschen nach Aufstieg, fühlen sich alle dazu aufgerufen und wie lassen sich andere Orientierungen, wie lässt sich Statuskampfverzicht verstehen?

Die empirischen Ergebnisse deuten auf unterschiedliche Haltungen zum Aufstiegsstreben hin. Für einen Teil der Beschäftigten steht die Orientierung an sozialem Aufstieg, an Karriere im Unternehmen sehr im Zentrum ihrer Orientierungen. Bemerkenswerterweise handelt es sich hierbei, jedenfalls in unserem Sample, jedoch nicht um Aufstiegsstreben über die Mitte hinaus, sondern um das Bedürfnis, in der Mitte der Gesellschaft anzukommen. Dementsprechend finden wir diese Haltung oftmals gerade bei MigrantInnen der zweiten Generation. Anderen Beschäftigten ist hingegen eine Balance im Leben zwischen verschiedenen Lebensbereichen wichtig, was eine Begrenzung von Karrierewünschen beinhaltet.

Für derartige Begrenzungen scheinen unterschiedliche Faktoren bedeutsam zu sein:

- Wir finden bewusste Karrierebegrenzungen im Interesse eines vielseitigeren Lebens.
- Wir finden Begrenzungen im Interesse einer gewissen Genügsamkeit. Das Leben soll im respektablen Sinne normal sein, nicht zu stressig und ohne dass man sich als etwas Besonderes versteht.
- Auch wenn Aufstieg durchaus attraktiv erscheint, so stehen dem doch Kosten gegenüber (Stress, Planung, Anpassung), die die Kosten-Nutzen-Rechnung ins Negative wenden.
- In anderen Fällen fehlt eine normative Vorstellung von der Welt, die es erlauben würde, sich auf der Grundlage eines Reziprozitätsverhältnisses von Leistung und Statusverbesserung berechnete Chancen auf einen Lohn für die Anstrengungen auszurechnen.
- Es gibt auch eine gewisse Milieuverbundenheit, wie sie auch zum Beispiel bei Herrn Mucke, dem Radsportler, eine Rolle spielt. Diese Verbundenheit würde gefährdet, würde man sich der für einen Aufstieg erforderlichen Habitustransformation aussetzen.
- Schließlich finden wir auch all die Selbstbeschränkungen und Ursachenzuschreibungen (mangelnder Bildungseifer usw.), die Aufstieg als etwas erscheinen lässt, das nur anderen möglich ist und nur andere beanspruchen können.

Zweifellos kommen im Einzelfall verschiedene Faktoren zusammen. Ich möchte hier jedoch feststellen, dass eine Erklärung zu kurz greift, die in fehlender Aufstiegsorientierung nur eine habituelle Anpassung und Resignation zu erkennen vermag. Vielmehr macht ein Teil der Fälle deutlich, dass gerade in der Statuskampfbegrenzung oder -verweigerung auch ein emanzipatives Potenzial enthalten sein kann.

Konsequenzen

Welche Konsequenzen ergeben sich nun aus diesen Befunden und Überlegungen für eine Kritische Soziologie?

Ich will hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige Punkte benennen:

1. Die Thematik des sozialen Aufstiegs wird in der Arbeitssoziologie zu wenig untersucht. In der Organisationssoziologie gibt es hingegen viel Beachtung für die Karriereorientierungen und -mechanismen. In beiden Subdisziplinen werden die Beschäftigten jedoch nur selten in ihrem biographischen Lebenszusammenhang adressiert und nach ihren Erwartungen an und nach ihren Ressourcen für das *Leben* befragt. Damit werden Fragen der Arbeits-, der Lebensgestaltung und der sozialen Verortung und Statusorientierung auseinandergerissen, die im Leben der Einzelnen zusammengehören.
2. Eine Kritische Soziologie sollte über die normativen Implikationen ihrer Thematisierungen reflektieren. Das bedeutet auch, dass nicht einfach nur die Perspektive auf Chancengleichheit oder Funktionalität von Karrieren und deren Mechanismen in den Blick zu nehmen ist – auch wenn dies durchaus wichtig ist. Zu oft werden die Anrufungen an das Karriere-Selbst in der Soziologie nur reproduziert.
3. Chancengleichheit hat als Wert zunehmend den Wert der Verringerung von Strukturungleichheiten und Positionsungleichheit überlagert, wenn nicht verdrängt. Dies trägt zur Affirmation bestehender Ungleichheitsstrukturen bei, wenn nur mehr die Verteilung bzw. Zugänglichkeit der ungleichen Positionen thematisiert und zur normativen Grundlage von Gesellschaftskritik gemacht wird. Die Gefahr ist groß, dass hieraus Formen des Klassismus (Kemper, Weinbach 2016) resultieren.
4. Eine politische Implikation der Aufstiegsorientierung kann darin bestehen, dass statt einer kollektiven Bemühung um Verbesserung der Bedingungen auf den sozialen Positionen im Sinne von *voice* auf individuellen Positionswechsel bzw. Aufstieg im Sinne von *Exit* gesetzt ist. Es wäre sinnvoll, die exit-voice-Dialektik von Hirschman (1974) einmal im Hinblick auf das Aufstiegsthema durchzudeklinieren.
5. In Zeiten, in denen die Möglichkeiten des Aufstiegs restriktiver werden, auch weil das Wachstumspotenzial des Kapitalismus jedenfalls in den nordatlantischen Ländern sich zu erschöpfen scheint und die ökologischen Folgekosten des kapitalistischen Wachstums immer unabweisbarer werden, werden die kompetitiven und konfliktorischen Dimensionen des Aufstiegs- und Statusstrebens an Bedeutung gewinnen. Die Zeiten, in denen diese stillgestellt zu sein schienen, weil der von Beck (1986) sogenannte „Fahrstuhleffekt“ eine kollektive Verbesserung der Lebensumstände zu versprechen schien – jedenfalls wenn man im Rahmen nationaler Container dachte –, scheinen vorbei. Auch wenn man – wie ich meine – die These von der Abstiegs-gesellschaft (Nachtwey 2016) für überzogen hält, so sind doch kollektive Aufstiege zugunsten individueller Aufstiegs-konkurrenz in den Hintergrund getreten. Unter diesen Umständen ist eine kritische Analyse der Aufstiegsorientierungen und der politischen Möglichkeiten, mit ihnen umzugehen, in neuer Weise erforderlich (Voswinkel 2013) – nicht zuletzt angesichts dessen, dass die Krise des verallgemeinerten Aufstiegsversprechens zu den Statuskämpfen führt, die sich rechtspopulistische Bewegungen nutzbar machen (Kohlrausch 2018).

Literatur

- Beck, U. 1986. *Die Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. 1984. *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt am Main, 3. Aufl.: Suhrkamp
- Bourdieu, P. 1998. *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Dubet, F. 2012. Die Grenzen der Chancengleichheit. *Nueva Sociedad Sonderheft* 2012:164–171.
- El-Mafaalani, A. 2012. *BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkeistämmigen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Giegel, H-J. 1989. Distinktionsstrategie oder Verstrickung in die Paradoxien gesellschaftlicher Umstrukturierung. In *Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis*, Hrsg. K. Eder, 143–187. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hürtgen, S. und S. Voswinkel. 2014. *Nicht normale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: edition sigma.
- Kohlrausch, B. 2018. Abstiegsängste in Deutschland. Ausmaß und Ursachen in Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus. HBS-Working Paper 058, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_058_2018.pdf (letzter Aufruf: 20 Januar 2019).
- Nachtwey, O. 2016. *Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Sayer, A. 2002. What are you worth? Why class is an embarrassing subject. *Sociological Research Online* 7(3):13.
- Voswinkel, S. 2013. Was wird aus dem „Fahrstuhleffekt“? Postwachstum und Sozialer Aufstieg. Working Paper 08/2013 der DFG-KollegforscherInnengruppe Postwachstumsgesellschaften, www.kolleg-postwachstum.de/sozwtgmedia/dokumente/WorkingPaper/wp8_2013.pdf (letzter Aufruf 20. Januar 2019).
- Voswinkel, S. 2018. Der statusorientierte Mensch als Homo oeconomicus der Soziologie. *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 15(1):119–128.