

Sektion Professionssoziologie

Nachmittagsveranstaltung

CfP: bis 1.4.2016

Das Personal der Professionen Soziale und fachkulturelle (Nicht-)Passungen – Berufszugang und professionelle Praxis

Dass Professionen etwas *Können* und *Wollen* müssen, um im Rahmen der gesellschaftlichen Aushandlung berufsbezogener Zuständigkeiten womöglich auch etwas zu *Dürfen* – und in dieser Folge womöglich sogar ein Arbeitsmarktsegment (mit) zu kontrollieren – bildet den machtheoretischen Grundkonsens der gegenwärtigen Professionssoziologie (vgl. Pfadenhauer 2010). Im Zuge einer solchermaßen gegebenenfalls vollständigen Professionalisierung entscheiden zunächst die regulierenden Instanzen von Berufen und Beruflichkeit (Gesellschaft, Staat, Berufsangehörige) mit der Setzung von – zumeist auf Bildungstiteln basierenden – Zugangsvoraussetzungen über das *Personal der Professionen*. Im meritokratischen Rahmen werden dabei formalhierarchische und fachliche Zuordnungen zwischen Bildungsgängen und Berufszugang getroffen. Die aktuellen Professionellen des jeweiligen beruflichen Profils sowie die organisatorischen Rahmungen dieses Profils entscheiden in einem zweiten, teilweise gleichzeitigen Selektionsschritt aber auch alltagskulturell-pragmatisch, also letztlich aufgrund lebensweltlicher Passungen, darüber, wer tatsächlich dauerhaft in ‚ihr Feld‘ aufgenommen wird und dort zudem – und in welchem Maße – über Aufstiegschancen verfügt.

Berufe – und höhere Berufe zumal – bilden also gleich mehrfach *geschlossene Gesellschaften*. Die auf verschiedene Akteursgruppen verteilte (s.o.) Governance von Beruflichkeit sowie die Berufsangehörigen selbst definieren formale wie informelle Zugangs- und Aufstiegskriterien. Diese sozialen Schranken erstrecken sich wie angedeutet auf diverse Orte der Auslese. So wird *erstens* in einigen Berufsfeldern ständig neu verhandelt, was fachlich, also wissensgegenständlich, für ein berufliches Profil einschlägig sein soll. Dies betrifft nicht nur weitere Professionalisierung anstrebende Berufsgruppen wie die Soziale Arbeit, die pflegerische Versorgung oder die „Kulturberufe“ (Schnell 2007), sondern durchaus auch die sogenannten klassischen Professionen, in denen ebenfalls wiederkehrend in Frage gestellt wird, wer etwa Rechtsberatung, Unterricht oder Gesundheitsfürsorge ausüben *darf*.

Dass über die tendenziell säkularen, meritokratischen Zugangskriterien zu einem höheren Beruf hinaus *zweitens* auch die alltagskulturelle Passung der Aspiranten zu den Etablierten eine Rolle spielt, ist soziologisches Allgemeingut (vgl. Hartmann 1996; Bourdieu 1982). Als höhere Berufe sind Professionen und sich professionalisierende Berufsprofile hier näherungsweise an die oberen alltagskulturellen Sphären beziehungsweise Milieus im sozialen Raum und damit an die mehr oder weniger distinktive Praxis dieser Soziallagen gebunden (vgl. Vester u.a. 2001). Diese sich um einen Beruf gruppierende ‚gute Gesellschaft‘ ist je nach dem betrachteten professionellen Profil unterschiedlich exklusiv, stellt unterschiedliche alltagskulturelle Anforderungen an die Zugehörigkeit und praktiziert unterschiedliche Formen der Distinktion. Auf der anderen Seite hat sich insbesondere durch die säkularen Effekte von Arbeitsmarktkonjunkturen die Klientel vieler höherer Berufe auch ‚hinter dem Rücken‘ der üblichen regulierenden Instanzen verändert, womit sich freilich auch die Zuordnungen von Berufen zu sozialen Milieus verschoben haben (vgl. z.B. die relative Entkopplung des Arztberufes von einem traditionellen (bildungs)bürgerlichen Milieu seit den 1970er Jahren).

Unter Zugrundelegung der üblichen, in der Soziologie der Professionen, Arbeit und Berufe einschlägigen, Theorien und Methoden sowie aller professionssoziologisch verhandelten Beruflichkeiten fragen wir hier also nach Beiträgen zu insbesondere folgenden Gegenstandsbereichen:

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

Beitragsvorschläge (max. 2 Seiten) sind bis zum 1. April 2016 zu richten an:

Tobias Sander – Hochschule Hannover – tobias.sander@hs-hannover.de

Jan Weckwerth – Universität Göttingen – jan.weckwerth@sowi.uni-goettingen.de