

Aus:

ADRIAN ITSCHERT

Jenseits des Leistungsprinzips

Soziale Ungleichheit in der funktional
differenzierten Gesellschaft

August 2013, 300 Seiten, kart., 29,80 €, ISBN 978-3-8376-2233-1

Der Mainstream der ungleichheitssoziologischen Analyse vertikaler Mobilität fokussiert auf eine empirische Widerlegung des Meritokratiemodells, ohne sich allerdings von diesem Gesellschaftsmodell vollständig lösen zu können. Adrian Itschert stellt dieser Perspektive ein Differenzierungstheoretisches Modell gegenüber, das stärker auf die unzähligen Brüche, Zufälligkeiten und Kontingenzen in den Prozessen der Statuszuweisung der modernen Gesellschaft abstellt und der Soziologie sozialer Ungleichheit neue Impulse verleiht.

Adrian Itschert (Dr. phil.) lehrt Soziologie an der Universität Luzern.

Weitere Informationen und Bestellung unter:

www.transcript-verlag.de/ts2233/ts2233.php

Inhalt

Dank | 7

Einleitung | 9

Positionen und Individuen | 9

Plan des Buches | 23

Das Meritokratiemodell und die Ungleichheitssoziologie | 27

Das Meritokratiemodell | 27

Die Mehrdimensionalität der Rationalitätsfrage | 32

Die verschiedenen Strömungen des Meritokratiemodells | 35

Mobilitätsanalyse und Meritokratie | 40

Die Nähe der ungleichheitssoziologischen Mobilitätsanalyse
zum Meritokratiemodell | 44

Das Meritokratiemodell als ambivalente Semantikstruktur zwischen Moderne und Alteuropa | 61

Semantikanalyse des Meritokratiemodells | 61

Gesellschaftliche Rationalität und funktionale Differenzierung | 67

Schichtung als Ordnungsgarantie und die Entwicklung
der Ungleichheitssoziologie | 74

Die Unterscheidung der Mikro-, der Meso- und der Makrobene
in der Soziologie | 79

Zusammenfassung | 89

Zum Verhältnis von Schichtung und Differenzierung | 90

Theorien, die von einem Primat funktionaler Differenzierung ausgehen | 94

Theorien, die von einem Primat von Schichtung ausgehen | 99

Theorien, die auf Primatannahmen verzichten | 100

Die klassische Mobilitätsanalyse | 103

Die revidierte Humankapitaltheorie | 106

John Goldthorpe | 122

Goldthorpes Schichtungstheorie | 128

Peter Saunders „Unequal But Fair“ und die Folgen | 138

Michael Hartmann | 143
Zusammenfassung | 150

Randall Collins | 153

Das radikal konflikttheoretische Modell des Statuszuweisungsprozesses | 153
Sozialtheoretische Komplikationen | 161

Pierre Bourdieu | 169

Die Sozialtheorie Bourdieus | 169
Bourdieu und das Verhältnis von Schichtung und Differenzierung | 182
Bourdieus Modell des Statuszuweisungsprozesses | 193
Kritische Diskussion | 211

Niklas Luhmann: die radikal differenzierungstheoretische Perspektive des Statuszuweisungsprozesses | 219

Sozialtheorie | 219
Schichtung und Differenzierung | 227
Luhmanns Theorie des Statuszuweisungsprozesses | 237
Luhmanns Karrierebegriff als Brückenkonzept | 239
Die systemtheoretische Kritik am Meritokratiemodell | 243
Das systemtheoretische Modell der Reproduktion sozialer Klassen | 260
Zusammenfassung | 268

Zusammenfassung und Ausblick | 271

Das Verhältnis der Positionsstrukturen und der Mobilitätsstrukturen | 274
Die Mehrdimensionalität der Rationalitätsfrage | 280

Literatur | 285

Einleitung

POSITIONEN UND INDIVIDUEN

„Der Grund dieser Empfindung dürfte der sein, dass solche Kollektivgebilde freilich ihrem einzelnen Teilhaber gegenüber eine relative Ewigkeit besitzen, dass sie gegen seine Besonderheit gleichgültig sind und sein Kommen und Gehen überleben (worüber nachher zu sprechen ist). Dadurch rücken sie in die Kategorie des Gesetzes, das unabhängig von seinen einzelnen Verwirklichungen gilt, der Form, deren ideelle Bedeutung von aller Mannigfaltigkeit ihrer materiellen Erfüllung unberührt bleibt. Allein diese Verwandtschaft mit dem überhaupt Zeitlosen gewinnen diese Gebilde so nur vom Standpunkt des Individuums aus, dessen fluktuerendem und vergänglichem Dasein sie als Beharrendes und immer Überlebendes gegenüberstehen.“

GEORG SIMMEL/SOZIOLOGIE

Das Simmel-Zitat, das diesem Text als Eingangsmotto vorangestellt ist, eignet sich hervorragend, um ein fundamentales Problem jeder Mobilitätsanalyse zu verdeutlichen: Die Diskrepanz zwischen der relativen Permanenz von sozialen Einheiten wie den Schichtungsstrukturen, den gesellschaftlichen Funktionssystemen oder den formalen Organisationen und der naturgegebenen Kürze des individuellen Lebens. Ständig werden Individuen in die Schichtungsstrukturen der modernen Gesellschaft hineingeboren und andere scheiden mit ihrem Tod aus ihr aus, aber die Schichtungsstrukturen der Gesellschaft bleiben davon relativ

unberührt. Dasselbe gilt ebenso für die funktionssystemspezifischen Leistungsrollen und die Stellenordnungen in den Arbeitsorganisationen. Wie Simmel richtig beschreibt, handelt es sich dabei ohne Zweifel auch um eine perspektivische Illusion der Individuen. Denn einerseits steht die Existenz dieser sozialen Einheiten ebenso in jedem Moment auf dem Spiel wie das organische Leben der Individuen. Ständig müssen Arbeitsorganisationen Insolvenz anmelden und auch die Teilsysteme der Gesellschaft wie die Wirtschaft, die Politik, das Recht oder die Religion müssen die Anschlussfähigkeit ihrer Kommunikationen in jedem Moment erneut realisieren oder sie verschwinden. Andererseits unterliegen diese sozialen Einheiten im Verlauf längerer Zeitperioden einem ständigen Wandel. Weder erklärt sich die Reproduktion der Makrostrukturen von selbst, noch darf die Konstanz dieser Strukturen überschätzt werden.

Dennoch wird aus dieser Perspektive ein fundamentales Problem dieser sozialen Einheiten sichtbar. Denn auch für die Gesellschaft als Ganze stellt die Diskrepanz der unterschiedlichen „Lebenserwartungen“ großer sozialer Einheiten und individueller Persönlichkeiten eine nicht leicht zu bewältigende Diskontinuität dar. Nicht alle historischen Gesellschaften waren beispielsweise in der Lage zwischen Person und Rolle zu unterscheiden, d.h. rollenspezifische Erwartungen konstant zu halten, obwohl sie von unterschiedlichen Trägern ausgefüllt wurden. Besonders deutlich wird die Risikanz dieses sozialen Arrangements, wo die soziale Einheit durch ein bestimmtes Individuum verkörpert wird wie in der Figur des Königs oder des Fürsten. So hat das Mittelalter die Zweikörperlehre entwickelt, um dieser Gefahr zu entgehen.

„Den Gesamtgefahren der Personalität, insbesondere denen der möglichen Intervalle zwischen den Persönlichkeiten sucht man in den politischen Gruppen durch den Grundsatz zu begegnen, dass der König nicht stirbt. Während im frühen Mittelalter die Tradition galt, daß, wenn der König stirbt, sein Friede mit ihm stirbt, ist in jenem Prinzip die Selbsterhaltung der Gruppe gleichsam verkörpert.“ (Simmel 1992: 571)

Auch ganze Gesellschaften müssen lernen, ihre eigene Permanenz im Angesicht der natürlichen Fluktuation der an ihnen partizipierenden Individuen fassbar zu machen. Dieses Problem kann in vielen Regionen der Welt bis heute nicht als vollständig gelöst angesehen werden. Viele Staaten der modernen Welt sind beispielsweise bis heute nicht in der Lage, die friedliche demokratische Machtübergabe in den politischen Führungspositionen zu gewährleisten. Dort wird das politische Spitzenpersonal noch oft durch Putsch aus dem Amt entfernt. Gerade in den ethnisch gespaltenen Staaten muss die Bevölkerung, die den bisherigen Füh-

rer unterstützt hat, oft mit Diskriminierungen oder gezielten Racheakten seitens der neuen Machthaber rechnen (Horowitz 2000: 331ff.).

Dennoch fällt heute viel eher die Austauschbarkeit der Individuen ins Auge. Die Wirtschaftsunternehmen sind ständig auf der Suche nach Technologien, durch die sich Personal einsparen lässt, weil das Personal in gewisser Hinsicht nur noch ein Kostenfaktor unter anderen ist. Glücklicherweise erzeugt der Austausch des Personals aber auch Kosten, so dass die Wirtschaftsunternehmen wenigstens Teile der Belegschaft immer noch dauerhaft an sich zu binden versuchen (Williamson 1985: 242ff.). Doch selbst das Führungspersonal lässt sich meist problemlos austauschen, ohne dass die Routinen des Wirtschaftsunternehmens deshalb unterbrochen werden müssten. So gehen viele Wirtschaftsunternehmen so weit, bei Glaubwürdigkeitskrisen das eigene Führungspersonal als Sündenbock zu behandeln, durch dessen Entlassung man das Ansehen des Unternehmens zu verbessern versucht. Die moderne Gesellschaft hat neben den politischen Wahlen (Luhmann 1983: 155ff.), den Kommissionen zur Besetzung von Professuren (Kühl 2007) oder dem Casting in den Massenmedien eine Vielzahl von Institutionen entwickelt, durch die sich einzelne Individuen austauschen lassen, ohne dass dadurch die Kontinuität dieser sozialen Einheiten in Frage gestellt würde. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass im Laufe der soziokulturellen Evolution Kommunikationsmedien wie Schrift, Buchdruck oder Telekommunikation entstanden sind, durch die sich die zentralen gesellschaftlichen Erwartungsstrukturen wie die Ämterstrukturen der Teilsysteme oder deren spezifische Entscheidungsprogramme wie Gesetze, politische Programme, wissenschaftliche Theorien und Methoden oder Regelstrukturen des modernen Sports auch unabhängig vom individuellen Gedächtnis aufrechterhalten lassen (Luhmann 1997: 202ff.).

Während die vormodernen Gesellschaften eher mit dem Problem zu kämpfen hatten, wie sie ihre zentralen Strukturen angesichts der beständigen Fluktuation der Individuen aufrechterhalten können, gewinnt in der modernen Gesellschaft ein anderes Problem an Bedeutung: Wie verteilt man die Individuen auf die Positionsstruktur der Gesellschaft? In der vormodernen Gesellschaft wurde eher das Vakuum zwischen den aufeinanderfolgenden Individuen zum Problem, wie die zahllosen Erbfolgekriege im feudalen Europa belegen (Tilly 1993: 80). Die Erblichkeit der meisten Ämter kann auch als Mechanismus verstanden werden, durch den eine automatische Sukzession des Nachfolgers sichergestellt oder wenigstens der Kreis der Konkurrenten um ein Amt eingeengt werden sollte. Starb aber der designierte Nachfolger, bevor er das Amt antreten konnte, brachen oft heftige Kämpfe aus. In der modernen Gesellschaft durchlaufen die Individuen hingegen komplexe Erziehungs-, Sozialisations- und Selektionsprozesse, die da-

zu führen, dass sie erst relativ spät im Leben eine dauerhafte Position erreichen (Luhmann 1985: 147). So einfach es geworden ist, Individuen in bestimmten Ämtern auszutauschen, so aufwendig fällt der Prozess aus, durch den bestimmt wird, wer welche Position übernimmt.

Gesellschaftstheoretisch lassen sich zwei Veränderungen im Laufe der soziokulturellen Evolution für diese Tendenz verantwortlich machen. Im Übergang von den segmentierten zu den stratifizierten Gesellschaften kommt es zu einer dramatischen Zunahme sozialer Ungleichheit, die auch im Übergang zur funktional differenzierten Gesellschaft nicht mehr abgebaut wird (Lenski 1966). Schichtung als mehrdimensionale konsistente Verteilungsstruktur sozial hoch bewerteter Güter wie Einkommen, Bildung oder Personal macht führt zur Differenzierung mehr oder weniger privilegierter Schichtpositionen (Kreckel 1997: 75ff.). Die Verteilung der Individuen auf die Schichtpositionen wirft aber ganz neue gesellschaftliche Legitimationsprobleme auf (Luhmann 1997: 689ff.). Der Übergang zur funktional differenzierten Gesellschaft wiederum lässt sich unter anderem an einem Prozess der Rollendifferenzierung beobachten, der differenzierungstheoretisch auch als Zunahme gesellschaftlicher Arbeitsteilung beschrieben worden ist (Durkheim 1977: 314ff.). Die Ausdifferenzierung in spezialisierte Teilsysteme wie Wirtschaft, Politik, Recht oder Massenmedien, die spezifische gesellschaftliche Bezugsprobleme bearbeiten, treibt dabei die Anforderungen an die Träger der funktionsspezifischen Leistungsrollen hoch. Einerseits führt dies dazu, dass die Figur des Weisen verschwindet, der das gesellschaftliche Wissen seiner Zeit noch in einer Person verkörpern konnte (Hahn 2000: 346). Man kann heute nur Experte in einem Feld sein, in den anderen gesellschaftlichen Feldern wird man immer Laie bleiben, denn die Übernahme der Leistungsrollen setzt neben der Kenntnis einer Vielzahl teilspezifischer Entscheidungsprogramme das Vertrautsein mit den teilspezifischen Konfliktlinien und Entwicklungstendenzen voraus (Bourdieu 1997: 194ff.). Die Teilsysteme entwickeln immer spezialisiertere Anforderungsprofile an die Rollenträger. Dabei geht es nicht nur um leicht erlernbare Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch um tieferliegende Persönlichkeitsstrukturen¹. Die Teilsysteme werden zunehmend selektiver in der Auswahl geeigneter Individuen. Die Funk-

1 Bourdieu denkt hier beispielsweise an das Gespür für das Timing von Karrieren, an die Akzeptanz der feldspezifischen Verteilungsregeln, an den Glauben an die Doxa des Feldes. Er geht davon aus, dass die Individuen im Laufe ihrer feldspezifischen Karriere einen feldspezifischen Habitus entwickeln, der ihre Wahrnehmung und Kategorisierung der Welt steuert (Bourdieu/Wacquant 1996: 127ff.).

tionssysteme müssen eigene Karrierestrukturen entwickeln, in deren Verlauf sich die Individuen nach und nach mit den Anforderungen in diesen spezifischen Kontexten vertraut machen.

Neben der Komplexität steigt aber auch die Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses. An erster Stelle ist hier die Umstellung von Askription auf Leistung zu nennen (Parsons 1964: 196, Luhmann 1997: 692). In den stratifizierten Gesellschaften wurden die Individuen aufgrund ihrer Familienzugehörigkeit einer bestimmten Schicht zugeordnet. Dasselbe galt für die Berufswahl und die Wahl des Heiratspartners. In diesen Gesellschaften wurde der Statuszuweisungsprozess von den adligen Haushalten dominiert (Luhmann 1997: 697). In diesen Haushalten haben Individuen verschiedener Schichten zusammengelebt. Neben der Familie des Adligen waren dies nichtadlige Individuen, die aufgrund ihrer Familienzugehörigkeit dem Haus zugeordnet gewesen sind. Die adligen Haushalte waren zudem multifunktionale Einheiten der wirtschaftlichen Produktion, der politischen Herrschaft und der Rechtsprechung. Der männliche Haushaltsvorstand hatte deshalb auch die zentralen gesellschaftlichen Führungsrollen in einer Person inne. Das Heranwachsen im Haushalt hat den Nachwuchs des Adels aus diesem Grund auch wirkungsvoll für alle gesellschaftlichen Führungspositionen sozialisiert. Im Laufe der Zeit sind dann neben den Adelshäusern die Ämterstrukturen des Staates und der Kirche entstanden (Schwinn 2001: 259). Hier entwickeln sich die ersten Karrierestrukturen, die sich von den adligen Haushalten emanzipieren konnten². Doch noch bis weit ins neunzehnte und teilweise bis ins zwanzigste Jahrhundert hinein blieben die Führungspositionen in der Politik und der Kirche für den Adel reserviert (Kaelble 1978).

Im Übergang zur modernen Gesellschaft verliert der adelige Haushalt seine Monopolstellung im Statuszuweisungsprozess. Je weiter die Ausdifferenzierung der Funktionssysteme fortschreitet, je mehr verliert der adelige Haushalt viele seiner früheren Funktionen. Im Absolutismus haben die Haushalte ihre militärische Funktion eingebüßt. Den Staaten ist es nun gelungen auf ihren Territorien genug Steuern einzunehmen, um große Söldner- oder Berufsheere zu schaffen

2 Hier sind die Institutionen des Zölibats und das Verbot der Simonie hervorzuheben. Das Zölibat verhindert dass die Geistlichen ihre Ämter an ihre Kinder vererben können, da sie keine erbberechtigten Kinder haben können und das Verbot der Simonie verhindert, dass die Könige geistliche Ämter vergeben können (Simmel 1992: 584). Im absolutistischen Frankreich entsteht der Adel der Robe, der seine Zugehörigkeit zum Adel, seiner Position in den entstehenden staatlichen Verwaltungen verdankt und nicht umgekehrt das Amt seiner adeligen Geburt.

(Elias 1983: 229ff.). Im Laufe der Industrialisierung verlieren die adeligen Häuser zudem immer mehr ihre wirtschaftliche Produktionsfunktion³. Da mehr und mehr Funktionen in ausdifferenzierte Funktionssysteme ausgegliedert werden und diese kontinuierlich an Komplexität gewinnen, verlieren die adeligen Häuser auch ihre Sozialisations- und Erziehungsfunktion. Stattdessen kommt die Ausdifferenzierung des Erziehungssystems in Gang. Dabei liegt die Funktion der entstehenden Schulen und Universitäten noch einige Zeit vor allem in der Adelerziehung (Stichweh 1991: 51). Wie im Fall der Politik und der Religion hält sich noch recht lang eine privilegierte Beziehung zur Oberschicht. So bildet das Erziehungssystem bald interne Subsysteme wie das Gymnasium und die Volkschule aus. Das Gymnasium betrachtete sich dabei selbst noch lange als Schule der bürgerlichen Oberschichten und die Volksschule war noch lange Zeit genau das: eine Schule für das normale Volk (Schelsky 1965: 133). Erst allmählich geht das Erziehungssystem dazu über, die Individuen stärker aufgrund ihrer schulischen Leistungen auf die verschiedenen Zweige der Sekundarstufe zu verteilen.

Die Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses nimmt einerseits zu, weil die Individuen von den askriptiven Bindungen bei der Berufs- und Ausbildungswahl befreit werden und andererseits, weil die am Statuszuweisungsprozess beteiligten sozialen Einheiten eigene Programme der Personalselektion ausbilden (Luhmann 2000: 103ff.). Der Statuszuweisungsprozess kommt nun als Relationierung der Selbstselektion der Individuen und der Fremdselektion durch das Erziehungssystem und die Arbeitsorganisationen zustande. Die Schulkarrieren gewinnen an Kontingenz durch die Ausdifferenzierung interner Subsysteme, auf die die Schüler dann aufgrund pädagogischer Selektionen verteilt werden müssen (Luhmann/Schorr 1988: 258ff.). Doch dieser Prozess setzt sich in den Arbeitsorganisationen fort. Die Arbeitsorganisationen weisen in vielen Feldern ein erstaunliches Größenwachstum auf. Sie bauen ihre zentralen Rangstrukturen aus und ergänzen ihre Stellenordnung um viele Stabsstellen. Die Wirtschaftsunternehmen fusionieren zunächst mit Organisationen aus derselben Branche und dann sogar mit Organisationen aus anderen Wirtschaftsbranchen (Pfeffer/Salancik 2006: 114ff., Fligstein 1993: 259). Damit nehmen aber die Möglichkeiten zu, die Mitglieder im Laufe ihrer Karriere zwischen den verschiedenen Stellen zu bewegen. Sie können aufsteigen, absteigen oder stagnieren (Strauss 1971: 163ff.). Sie können im Verhältnis zu anderen Mitglieder eher

3 In einigen Wirtschaftsbranchen hat sich aber zumindest das Familienunternehmen noch gehalten wie in der Gastronomie.

langsamer oder eher schneller aufsteigen. Und sie können laterale und vertikale Bewegungen in der Organisation miteinander verbinden. Mit der Zahl der Karriereoptionen nimmt der Entscheidungsdruck ebenso zu wie die Möglichkeit, Fehler zu machen.

Auch die ungleichheitssoziologische Lebenslaufforschung scheint die These der historisch anwachsenden Kontingenz und Komplexität der Berufsbiographien zu stützen. Die ungleichheitssoziologische Lebenslaufforschung wählt dabei eine andere historische Periodisierung als die Differenzierungstheorie. Sie beginnt mit der vormodernen Agrargesellschaft, die dann von der frühindustriellen Gesellschaft abgelöst worden sei, die ihrerseits von einem fordristischen Arbeitsregime überformt worden sei, das schließlich in der Gegenwart in ein postfordristisches Arbeitsregime übergegangen sei. Auch in dieser Forschungstradition geht man davon aus, dass die Familie den Statuszuweisungsprozess in der vormodernen Gesellschaft dominiert hat und ebenso wird auf das Fehlen getrennter Ausbildungsphasen außerhalb der Familie hingewiesen. Die hohe Abhängigkeit von einer als unkontrollierbar erlebten Natur habe gerade in der Unterschicht eine psychische Disposition zum Fatalismus und zur Religiosität geprägt (Mayer 2004: 170). Die frühindustrielle Lebensphase zeichne sich immer noch durch große Armut innerhalb der Arbeiterklasse aus, die nur während relativ kurzer Lebensphasen durchbrochen worden sei. Zwar sei in dieser Phase die schulische Ausbildung für die Individuen aller Klassen obligatorisch geworden, doch gerade in der Arbeiterklasse sei diese Ausbildungsphase sehr kurz ausgefallen. Die fordristische Phase hingegen zeichne sich durch klar getrennte Lebensphasen aus, die auf die Erwerbsarbeit hin zentriert worden seien: Schule, Berufsausbildung, Erwerbsphase und Rente. Diese historische Phase sei durch langfristige Arbeitsverträge, seltene Wechsel des Arbeitgebers und ein langes Arbeitsleben geprägt gewesen. Die in dieser Phase etablierten Sozialversicherungen hätten die Individuen vor unvorhersehbaren Risiken wie Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit geschützt (Kohli 2002). Selbst die Familien aus der Arbeiterklasse seien oft in der Lage gewesen, Wohneigentum zu erwerben. Der von Generation zu Generation steigende Wohlstand habe sich in zunehmender Bildungspartizipation und sozialem Aufstieg niedergeschlagen. Die postfordristische Phase zeichne sich hingegen durch eine hohe Entstandardisierung des Lebenslaufs aus. Einzelne Lebensphasen wie die Ausbildungsphase würden einerseits verlängert, andererseits nehme die Varianz des Alters beim Berufseinstieg und beim Ende der Erwerbsarbeit zu, und ferner nehme die saubere Trennbarkeit dieser Lebensphasen ebenso ab, wie die strikte Sequentialität der Lebensphasen.

Auch wenn die ungleichheitssoziologische Lebenslaufforschung auf einer anderen historischen Periodisierung beruht, kommt sie zum selben Ergebnis: Im

Laufe der letzten 200 Jahre nimmt die Komplexität des Statuszuweisungsprozesses zu, weil immer mehr Institutionen sich an der Regulierung des Lebenslaufes beteiligen: Familie, Schule, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Wohlfahrtsstaat. In dieser Forschungstradition wird die These vertreten, dass es zunächst zu einer Ausdifferenzierung der verschiedenen Lebensphasen kommt, wobei der Sozialstaat in der fordistischen Phase versucht habe, die Vorhersehbarkeit des individuellen Lebenslaufes auf der einen Seite durch Standardisierung und auf der anderen Seite durch die Einführung von Sozialversicherungen, die gegen unerwartete negative Ereignisse absichern sollen, zu vergrößern. In der postfordistischen Phase würden die individuellen Lebensläufe aufgrund des Abbaus des Sozialstaates, der Inklusion der Frauen in die Erwerbsarbeit und aufgrund der Globalisierungsprozesse in der Wirtschaft entstandardisiert. Dadurch nehme die Unvorhersehbarkeit und Riskanz der Lebensläufe deutlich zu. Auch hier findet man die These der gleichzeitigen Steigerung der Komplexität *und* Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses wieder.

Die frühen soziologischen Analysen des Statuszuweisungsprozesses haben sich aber erstaunlich wenig für die Zunahme der Komplexität und Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses interessiert. Diese Forschungstradition hat vor allem die These vertreten, dass der Statuszuweisungsprozess im Übergang zur modernen Gesellschaft vor allem an Rationalität dazugewonnen habe (Warner 1959, Kerr et al. 1960, Bell 1973). Während die vormodernen Gesellschaften die Besetzung gesellschaftlicher Führungspositionen dem Zufall der Geburt überlassen hätten, durchliefen die Individuen in der modernen Gesellschaft von der Schule bis zur Pensionierung eine an universalistisch spezifischen Kriterien orientierte Konkurrenz, die dafür sorge, dass die Individuen genau auf die Positionen platziert würden, auf denen sie ihre individuellen Fähigkeiten am besten einsetzen könnten. An diese Rationalitätsannahme wird meist aber auch eine These zur Durchlässigkeit der korrespondierenden Schichtungsstrukturen angeschlossen. Weil die Schulen sich nur noch an der Intelligenz der Kinder und an deren Leistungsbereitschaft orientierten, sei nun die Chancengleichheit in den Schulkarrieren gewährleistet. Die Komplexität der in den Arbeitsorganisationen verwendeten Technologien setze aber voraus, dass die Individuen die dafür benötigten Kompetenzen in ihren Schulkarrieren erlangt hätten. Die Rekrutierungsentscheidungen in den Arbeitsorganisationen orientierten sich deshalb fast ausschließlich an den Bildungszertifikaten. Die Karrieren in den Arbeitsorganisationen spiegelten dann vor allem die Leistungen der Mitglieder wieder. Die moderne Gesellschaft baue alle herkunftsbedingten Mobilitätsbarrieren ab, so dass die Individuen ihre Schichtposition als gerechten Ausdruck ihrer Leistungs-

fähigkeit zu betrachten hätten. Kurzum: Es handelt sich bei dieser Forschungstradition um das Meritokratiemodell sozialer Ungleichheit.

Gerade die ungleichheitssoziologische Mobilitätsanalyse hat die Herausforderung durch das Meritokratiemodell dankbar angenommen. Man übertreibt nicht, wenn man die ungleichheitssoziologische Mobilitätsanalyse als empirische Meritokratiekritik bezeichnet. Das Meritokratiemodell konstruiert das Phänomen strukturierter sozialer Ungleichheit als das Ergebnis einer rationalen Belohnungsstruktur, die gesellschaftlich bedeutende Leistungen durch die Verteilung von Einkommen und Prestige belohnt (Davis/Moore 1944). Die gesellschaftlich bedeutendsten Positionen werden danach am höchsten belohnt und der rationale Statuszuweisungsprozess sorgt dafür, dass die Intelligentesten, die Leistungswilzigsten und die am besten Ausgebildeten auf diesen Positionen landen. Die Ungleichheitssoziologie bricht mit dieser Vorstellung, indem sie die sozial hoch bewerteten Ressourcen wie das Einkommen, die Bildungszertifikate oder die Personalmacht in Organisationen nicht nur als Belohnungen, sondern auch als überaus potente Waffen in der Konkurrenz um knappe soziale Güter und Aufstiegsmöglichkeiten versteht (Kreckel 1997: 17ff.). Die Gesellschaft muss dann als permanenter Kampf um die Verteilung knapper Ressourcen verstanden werden. Aus mobilitätssoziologischer Perspektive ist dabei von entscheidender Bedeutung, dass diese Ressource nicht nur als Instrumente in den Verteilungskonflikten eingesetzt werden können, sondern gerade den Individuen aus der Oberschicht Mittel an die Hand geben, ihrem Nachwuchs in der Konkurrenz des Statuszuweisungsprozesses deutlich bessere Startbedingungen zu bieten.

Diese in der aktuellen Mobilitätsanalyse dominierende Forschungstradition hat eine kaum mehr überschaubare Zahl an vorwiegend empirischen Analysen hervorgebracht, die keinen Zweifel daran lassen, dass die moderne Gesellschaft keine „Leistungsgesellschaft“ ist (Glass 1954, Bourdieu/Passeron 1971, Collins 1979, Goldthorpe et al 1980, Erikson/Goldthorpe 1993, Hartmann 2002, 2007). Eine ganze Reihe von Studien hat gezeigt, dass die moderne Gesellschaft immer noch deutliche Mobilitätsbarrieren aufweist. Andere Studien haben gezeigt, dass die am Statuszuweisungsprozess beteiligten sozialen Einheiten wie die Schulen oder die Arbeitsorganisationen die Individuen je nach Schichtherkunft sehr unterschiedlich behandeln (Bourdieu/Boltanski/Maldidier 1981, Bourdieu 2004 Lareau/Weiniger 2003, Hartmann 2002). Die ungleichheitssoziologische Mobilitätsanalyse hat dieses Forschungsprogramm auch dann weitergeführt als sich innerhalb der Soziologie keine Vertreter des Meritokratiemodells mehr haben aus-

findig machen lassen⁴. Wie die vorliegende Studie aber zeigen wird, hat diese Forschungstradition bis heute nicht konsequent mit dem Meritokratiemodell gebrochen. In vielen Beiträgen finden sich deutliche Hinweise, dass hier nur partiell mit der Annahme der Rationalität des Statuszuweisungsprozesses gebrochen wird. Dies scheint nicht zuletzt daran zu liegen, dass die Ungleichheitssoziologie das Meritokratiemodell zwar als Gegenwartsbeschreibung der modernen Gesellschaft ablehnt, aber nicht als normativen Maßstab, der das Ideal einer gerechten Verteilungsordnung beschreiben soll.

Das Meritokratiemodell lässt sich aber nicht nur aus Ungleichheitssoziologischer, sondern auch aus Differenzierungstheoretischer Perspektive kritisieren. Das Meritokratiemodell beschreibt den Statuszuweisungsprozess mit dem Modell einer lückenlosen Kettenrationalität, bei dem die Selektionen der verschiedenen am Statuszuweisungsprozess beteiligten Systeme – wie dem Erziehungssystem, dem Wirtschaftssystem, der Politik und den Arbeitsorganisationen – reibungslos ineinander greifen. Man sieht schnell, dass das Meritokratiemodell aus Differenzierungstheoretischer Perspektive nicht weniger befremdlich wirkt als aus Ungleichheitstheoretischer Perspektive. Die Theorie funktionaler Differenzierung tendiert immer mehr dazu, den geringen Integrationsgrad der modernen Gesellschaft zu akzentuieren (Weber 1988: 541). In den gesellschaftstheoretischen Beschreibungen kontrastiert dabei die These der Steigerung der Rationalität der differenzierten Teile mit der ebenso klar formulierten Absage an die Rationalität der Gesellschaft als Einheit. So hat Luhmann festgestellt, dass in der Moderne der Rationalitätsbegriff nur noch im Plural verwendet wird. Die moderne Gesellschaft kenne viele verschiedene Rationalitätsbegriffe – individuelle und kollektive Rationalität, Zweckrationalität und Wertrationalität, strategische Rationalität und kommunikative Rationalität – aber sie könne keine Begriff mehr für die Einheit des Rationalen bilden, der in der Lage sei anzugeben, weshalb zum Beispiel Zweckrationalität und Wertrationalität beide rational sein sollen (Luhmann 2008: 196).

Dabei lässt sich bereits an einigen wenigen Kombinationen grundlegender Mobilitätstheoretischer Begriffe demonstrieren, wie wenig Rationalität vom Statuszuweisungsprozess zu erwarten ist. Das Meritokratiemodell verspricht den perfekten „match“ zwischen den unterschiedlichen Kategorien gesellschaftlicher Positionen einerseits und den sehr heterogenen Populationen von Individuen an-

4 In der Soziologie finden sich seit dem Ende der siebziger Jahre kaum mehr klare Vertreter des Meritokratiemodells. Peter Saunders scheint eine einsame Ausnahme zu sein (Saunders 1996).

dererseits. Die Analyse beginnt mit der Positionsstruktur, um daraus die Regeln der Zuteilung der Individuen abzuleiten, aus denen wiederum Schlussfolgerungen für die tatsächlich beobachtbaren Mobilitätsströme gezogen werden. Dahinter verbirgt sich der Glaube an die Rationalität des Statuszuweisungsprozesses. Die einschlägige Forschung hat jedoch gezeigt, dass man Rationalitätsannahmen dieses Typs ein gesundes Maß an Skepsis entgegenbringen sollte. Unter dem Begriff „adverse selection“ wird beispielsweise in der Wirtschaftswissenschaft das Phänomen nichtintendierter Handlungsfolgen bei der Personalrekrutierung in Wirtschaftsunternehmen diskutiert (Picot et al 1997: 85). Danach besteht immer das Risiko, dass gerade die Programme, die sicherstellen sollen, dass die zu besetzende Stelle mit dem qualifiziertesten Kandidaten besetzt wird, die gewünschten Personen abschrecken.

Man sollte jedoch nicht nur die Rationalitätsannahmen im Verhältnis von Positionsstruktur, Zuweisungsregeln und Mobilitätsströmen kritisch hinterfragen, sondern bereits die darin enthaltene Hierarchisierung dieser drei Konzepte problematisieren. So finden sich in der einschlägigen Literatur genügend Beispiele, dass sich die Zuweisungsregeln auch ändern können, wenn die Positionsstruktur dieselbe bleibt. So hat die Bildungsexpansion den Pool der für Führungspositionen formal geeigneten Individuen vergrößert, ohne dass die Zahl der entsprechenden Stellen zu diesem Zeitpunkt mitgewachsen wäre (Bourdieu 1988: 232ff.). Anstelle der erwarteten Zunahme der Raten von Aufstiegsmobilität kam es zu einer Entwertung der betroffenen Bildungszertifikate (Bourdieu 1987: 241ff.). Ebenso können aber auch natürliche oder politische Katastrophen die nach den bis dahin geltenden Regeln für eine spezifische Position bestimmte Population von Individuen dezimieren. So wies der erbliche Adel der Feudalzeit in Kriegszeiten höhere Mortalitätsraten auf, so dass nach Kriegsende häufig nichtadlige Individuen im Schnellverfahren nobilitiert werden mussten (Luhmann 1997: 703). Im Zweiten Weltkrieg wurden ganze Alterskohorten dezimiert, so dass die Nachkriegszeit eine Reihe von sonst unwahrscheinlichen Aufstiegskarrieren zu verzeichnen hat. Man kann hier aber auch an die Entwertung individueller Karrieren beim Übergang von Diktaturen zu demokratischen Staaten denken (Deutschland 1949, 1989). John Goldthorpe hat wiederum den Fall beschrieben, dass sich die Mobilitätsraten ändern, wenn sich die Positionsstruktur ändert, ohne dass es zu einer Änderung der Statuszuweisungsregeln gekommen wäre. Im zwanzigsten Jahrhundert nehmen die Raten der Aufstiegsmobilität zu. Die Vertreter des Meritokratiemodell haben diese Daten als Bestätigung gelesen, dass die Schichtpositionen immer mehr aufgrund meritokratischer Zuweisungsregeln vergeben worden seien. Goldthorpe et al. (1980) haben dann gezeigt, dass es tatsächlich nur zu einer Vermehrung der Oberschichtpositionen

gekommen ist, ohne dass die Individuen aus der Arbeiterklasse, bei den relativen Chancen aufzusteigen, auf die Mitglieder der Oberschicht Boden gut gemacht hätten.

In der modernen Gesellschaft beschleunigt sich zudem der Wandel der Makrostrukturen. Das gilt auch für die gesellschaftlichen Positionsstrukturen. Bestimmte Kategorien von Positionen expandieren (beispielsweise die Oberschichtpositionen in der Nachkriegszeit, Goldthorpe et al. 1980), andere schrumpfen (Arbeitsplätze in der Landwirtschaft), einige Positionen verschwinden ganz, andere kommen neu dazu, oder die Positionen verändern ihre wechselseitigen Relationen, weil beispielsweise bestimmte Positionen gegenüber anderen Positionen an Bedeutung verlieren. Diese Veränderungsprozesse werden oft von einer Neujustierung der Zuweisungskriterien begleitet sein. Das heißt aber, dass dieselben Individuen plötzlich an anderen Kriterien gemessen werden (Abbott 2001: 150). Bis dahin getätigte Bildungs- oder Karriereinvestitionen werden entwertet, oder bisher ausgeschlossenen Individuen werden völlig neue Aufstiegschancen eröffnet (beispielsweise den Frauen seit den sechziger Jahren). Die Expansion von Oberschichtpositionen (beispielsweise durch die Zunahme von Managementpositionen in Organisationen), kann schnell dazu führen, dass plötzlich Individuen in diese Positionen aufrücken, die ihrem Alter, ihrer Reputation oder ihren Bildungszertifikaten nach den bisherigen Stelleninhabern unterlegen sind. Sie sehen sich mit dem Makel eines „illegalen Aufstiegs“ konfrontiert und stehen dann unter besonderem Rechtfertigungsdruck, ihre Befähigung nachzuweisen.

In Übereinstimmung mit dem Meritokratiemodell geht aber ein Großteil der Ungleichheitssoziologischen Mobilitätsanalyse davon aus, dass die moderne Gesellschaft in der Lage sein sollte, einen rationalen Statuszuweisungsprozess einzurichten, der allen Individuen dieselben Aufstiegs- und Abstiegschancen bietet. Auch wenn Autoren wie Goldthorpe davon ausgehen, dass der Modernisierungsprozess nicht automatisch meritokratische Mobilitätsstrukturen hervorbringt, so gehen sie doch davon aus, dass die moderne Gesellschaft prinzipiell die Bedingungen geschaffen hat, unter denen sich das Meritokratiemodell realisieren ließe, wenn nicht bestimmte partikularistische Kräfte dies verhindern würden, oder dem Staat die Einsicht oder der Wille fehlen würde, die dafür notwendigen politischen Interventionen zu ergreifen. Dieser Zweig der Mobilitätsanalyse versucht seit über dreißig Jahren den archimedischen Punkt ausfindig zu machen, an dem politische Maßnahmen ansetzen müssten, um die moderne Gesellschaft in eine echte Leistungsgesellschaft zu verwandeln (Goldthorpe et al. 1980: 21).

Auch innerhalb der Ungleichheitssoziologie ist diese Forschungstradition immer wieder in Frage gestellt worden. So hat es immer wieder Soziologen wie Michael Young (1961) oder Reinhard Bendix und Seymour Martin Lipset (1967) gegeben, die die Frage aufgeworfen haben, ob wir wirklich in einer perfekten Meritokratie würden leben wollen. Sozialphilosophen wie John Rawls haben zu zeigen versucht, dass dem Meritokratiemodell eine höchst fehlerhafte Gerechtigkeitstheorie zugrunde liegt (Rawls 1979, Marshall 1997). Diese sehr heterogene Kritik an der klassischen ungleichheitssoziologischen Mobilitätsanalyse lässt sich nicht leicht auf einen gemeinsamen Nenner bringen, aber sie bringt ein deutliches Unbehagen an der großen Nähe der ungleichheitssoziologischen Mobilitätsanalyse zum Meritokratiemodell zum Ausdruck. Es lassen sich aber weitere problematische Konsequenzen dieses Forschungsprogramms ausmachen. Meistens vergleichen die Ungleichheitssoziologen die gemessenen Mobilitätsraten der Individuen mit den Mobilitätsraten, die nach dem Meritokratiemodell zu erwarten wären. Die Abweichung der gemessenen Raten von den nach dem Meritokratiemodell Erwarteten wird dann auf das illegitime Handeln partikularistischer Gruppen oder auf die Effekte purer Verteilungsungleichheiten zugerechnet. Man sieht, hier wird das Meritokratiemodell auch als methodologisches Instrument verwendet, um illegitime soziale Ungleichheiten sichtbar zu machen. Adam Swift hat aber gezeigt wie problematisch es ist, wenn man das Konzept der gemessenen Mobilitätsraten mit dem Konzept der tatsächlichen Mobilitätschancen gleichsetzt, denn manche Menschen steigen beispielsweise nur deshalb nicht auf, weil sie nicht aufsteigen wollen (Swift 2004). Das Forschungsprogramm der klassischen Mobilitätsanalyse drängt außerdem zur scharfen Alternative, die Mobilitätsstrukturen der Gesellschaft entweder auf die rationale Platzierung der Individuen oder auf den punktuellen Eingriff partikularistischer Gruppen zurückzuführen. Dabei hat die Status-Attainment-Forschung seit den Arbeiten von Christopher Jencks gezeigt, dass beispielsweise die Varianz des Berufsstatus und des Einkommens von Brüdern fast so hoch ausfällt wie in der Gesamtbevölkerung. Weder aufgrund der Schulbildung noch aufgrund des schichtspezifischen Familienhintergrunds lässt sich der künftige Schichtstatus eines Individuums zuverlässig vorhersagen. Die Status-Attainment-Forschung macht aber nicht nur den relativ hohen Grad der Unvorhersehbarkeit in den individuellen Karrieren sichtbar, sie hat auch gezeigt, dass die Karrieren der Individuen von den unterschiedlichsten Variablen abhängen, von denen sich viele weder in das Meritokratiemodell einfügen lassen noch zu den einfacheren Modellen der Ungleichheitssoziologie passen (Jencks et al. 1973, 1979, Bowles/Gintis/Osborne 2001). Es scheint fast so, als ob die klassische ungleichheitssoziologische Mobilitätsanalyse sich zu sehr dem Meritokratiemodell angenähert

hat, indem sie die überzogenen Rationalitätserwartungen an den Statuszuweisungsprozess übernommen, aber die Komplexität und Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses unterschätzt hat.

Es finden sich aber sowohl konflikttheoretische Modelle in der Ungleichheitssoziologie als auch radikale Versionen der Differenzierungstheorie, die sehr viel konsequenter mit dem Meritokratiemodell gebrochen haben als die klassische Mobilitätsanalyse. Das Meritokratiemodell geht davon aus, dass die Leistungsrollen in den Funktionssystemen und die Stellen in den Arbeitsorganisationen ihrer Bedeutung im jeweiligen System nach hierarchisch angeordnet werden können und das daraus wiederum die Zuweisungsregeln dieser Positionen abgeleitet werden können. Randall Collins hingegen geht davon aus, dass die festen Stellen in den Organisationen ein Weg sind, mit dem die Individuen versuchen, der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zu entkommen. Dass die Arbeitsorganisationen komplexe Hierarchien in ihren Stellenordnungen ausbilden und für viele Stellen knappe Bildungszertifikate verlangen, spiegelt für Collins nur den Kampf der Statusgruppen um knappe Ressourcen in den Arbeitsorganisationen wieder (Collins 1975, 1979). An die Stelle des rationalen Statuszuweisungsprozesses tritt hier eine Myriade mikropolitischer Verteilungskonflikte, in denen sich keine Gruppe entscheidend durchsetzen kann und in denen es zu laufend wechselnden Koalitionen unterschiedlicher Statusgruppen kommt. Es findet sich aber auch ein differenzierungstheoretisches Modell, das radikal mit der Idee der einheitlichen Rationalität des Statuszuweisungsprozesses bricht und an deren Stelle die losen Kopplungen autonomer Funktionssysteme setzt (Luhmann/Schorr 1988, Luhmann 2000). Diese beiden Varianten der Mobilitätsanalyse weisen beide sehr viel mehr Sensibilität für die Komplexität und Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses in der modernen Gesellschaft auf als das Meritokratiemodell oder die klassische Mobilitätsanalyse.

Ich möchte in der folgenden Diskussion zeigen, dass die ungleichheitssozialistische Mobilitätsanalyse sich bis heute in weiten Teilen nicht vom Meritokratiemodell lösen konnte. Viele ungleichheitssozialistische Modelle des Statuszuweisungsprozesses brechen nur an bestimmten Punkten mit dem Meritokratiemodell. Viele Modelle leiden immer noch an den überzogenen Erwartungen an die Rationalität der sozialen Einheiten, die an der sozialen Platzierung der Individuen beteiligt sind. Sehr oft wird immer noch die Komplexität und Kontingenz dieser Prozesse unterschätzt. Dies ist umso erstaunlicher, als die Ungleichheitssoziologie die Analyse des Statuszuweisungsprozesses bis heute als Kritik des Meritokratiemodells führt. Dies gilt interessanter Weise teilweise noch für die raffinertesten Analysen wie sie sich beispielsweise in den Werken Pierre Bourdieus finden, der dem Meritokratiemodell noch in seiner radikalen Inversion verhaftet

bleibt (Elster 1981). Das wirft die Frage auf, worin die Widerständigkeit des Meritokratiemodells liegt, der man nur so schwer beizukommen scheint. Ich werde mich deshalb dem Meritokratiemodell auch aus wissenssoziologischer Perspektive nähern, um herauszufinden, was dieses Modell so schwer angreifbar macht. Dabei möchte ich zeigen, dass das Meritokratiemodell eine eigenwillig ambivalente Semantikstruktur ist, die sowohl aus typisch modernen wie aus klassisch vormodernen Elementen besteht und daraus eine ganz eigentümliche Verführungs kraft bezieht. Außerdem werde ich die Diskurse in der Gesellschafts- und Sozialtheorie daraufhin untersuchen, welche Mittel sie zu Verfügung stellen, um mit diesem Modell konsequent zu brechen. Auf dieser theoretisch-begrifflichen Grundlage werden dann die meines Erachtens wichtigsten Beiträge zur Mobilitätsanalyse wie die von John Goldthorpe, Randall Collins, Pierre Bourdieu und Niklas Luhmann einem Theorievergleich unterzogen, und zwar im Hinblick darauf, inwiefern sie Mittel liefern, die Mobilitätsanalyse aus dieser verfahrenen Situationen zu befreien.

PLAN DES BUCHES

Ich möchte im Folgenden rekonstruieren, wie es dazu gekommen ist, dass die klassische Ungleichheitssoziologische Mobilitätssoziologie sich so sehr auf das Meritokratiemodell fixieren konnte, dass sie die Analyse des Statuszuweisungsprozesses mit der Widerlegung des Meritokratiemodells gleichzusetzen scheint. Dabei werde ich zunächst das Meritokratiemodell detailliert in seinen verschiedenen Strömungen darstellen, da man auf diese Weise leichter nachvollziehen kann, weshalb dieses Modell in der Ungleichheitssoziologie so viel Aufmerksamkeit erhalten hat. Des Weiteren werde ich darstellen, welche Beschränkungen aus diesem Forschungsprogramm resultieren. Welche Strukturen des Statuszuweisungsprozesses können aus dieser Perspektive sichtbar gemacht und welche Strukturen werden durch diese Theorieausrichtung abgedunkelt?

Im zweiten Kapitel werde ich das Meritokratiemodell einer Semantikanalyse unterziehen. Herausgearbeitet wird dabei, dass es sich beim Meritokratiemodell um eine seltsam ambivalente Semantikstruktur handelt, die typisch moderne Elemente mit dem Harmonieversprechen vormoderner Weltbeschreibungen verbindet (Luhmann 1997: 913). Es scheint gerade dieses Amalgam sehr heterogener Semantiken zu sein, das die Attraktivität des Meritokratiemodells ausmacht. Der Fortschritt in der Gesellschaftstheorie, und das gilt für die Schichtungstheorie ebenso wie für die Differenzierungstheorie, lässt sich nicht zuletzt daran erkennen, wie konsequent in diesen beiden Theorietraditionen der Gesellschafts-

theorie die harmonistischen Gesellschaftsbeschreibungen der Vormoderne dekonstruiert werden. Erst wenn man diesen Schritt nachvollzogen hat, kann man feststellen, wie konsequent die einschlägigen Beiträge zur Mobilitätsanalyse mit den Plausibilitäten des Meritokratiemodells gebrochen haben. Das Meritokratiemodell verwendet aber nicht nur harmonistische und überintegrierte Beschreibungen der funktional differenzierten Institutionenstruktur und der Schichtungsstrukturen, sondern scheint denselben Fehler auch in Bezug auf die Mikro-, Meso- und Makrounterscheidung zu begehen. Deshalb wird auch dieser Diskurs kurz dargestellt. Das Kapitel endet mit dem Theorieproblem, wie man sich das Nebeneinander von Schichtung und funktionaler Differenzierung vorstellen kann. Dieser Diskurs darf in einer Mobilitätsanalyse nicht übergegangen werden, da der Statuszuweisungsprozess immer beide Aspekte der modernen Gesellschaft betrifft.

Das dritte Kapitel behandelt drei verschiedene Ansätze, die sich der klassischen Mobilitätsanalyse zurechnen lassen. Ich werde mit einer Analyse der Humankapitaltheorie einsteigen, die zu Beginn zentrale Beiträge zum Meritokratiemodell geliefert hat (Schultz 1961, Becker 1975), sich aber in ihrer revidierten Version, wie man sie bei Daniele Checchi (2003) findet, deutlich auf die Ungleichheitssoziologie zubewegt hat. Anschließend werde ich John Goldthorpes Beiträge zur Mobilitätsanalyse darstellen, die erstaunlich große Ähnlichkeit mit der revidierten Humankapitaltheorie aufweisen (Goldthorpe et al. 1980, Erikson/Goldthorpe 1993). Goldthorpe hat ohne Zweifel in mehreren Werken die Mobilitätsanalyse empirisch wie theoretisch revolutioniert. Dennoch fällt auf, dass er lange Zeit nur partiell mit der Logik des Meritokratiemodells bricht. Doch gerade Goldthorpes Spätwerk zeigt, dass er selbst diese Probleme deutlich gesehen hat und wichtige Hinweise zur Überwindung des Meritokratiemodells geliefert hat (Goldthorpe/Breen 2002, Goldthorpe/Jackson/Mills 2005). Während die revidierte Humankapitaltheorie sowie John Goldthorpe die Abweichungen vom Meritokratiemodell vor allem darauf zurückführen, dass die schichtspezifischen Einkommensungleichheiten zu unterschiedlichen Bildungskarrieren führen, sieht Michael Hartmann die entscheidenden Mobilitätsbarrieren vor allem im Zugang zu den Führungspositionen in den Arbeitsorganisationen (Hartmann 1996, 2002). Dieses Kapitel soll zeigen, dass die klassische Ungleichheitssoziologie letztlich an der Komplexität und Kontingenz des Statuszuweisungsprozesses scheitert und sich in immer größere interne Inkonsistenzen verstrickt.

Das vierte Kapitel behandelt zwei zentrale Beiträge zu einer radikal konflikttheoretischen Mobilitätsanalyse, die das Meritokratiemodell sehr viel grundlegender in Frage stellen als die zuvor besprochenen Ansätze. Es handelt sich dabei einerseits um die Radikalisierung der konflikttheoretischen Argumentations-

figur durch Randall Collins und den sehr komplexen und vielschichtigen Ansatz von Pierre Bourdieu. Im fünften Kapitel wird Niklas Luhmanns radikal differenzierungstheoretisches Modell vorgestellt. Luhmann beschreibt die moderne Gesellschaft als lose integrierte Einheit unvereinbarer System/Umwelt-Perspektiven. Da fast alle Funktionsystem und viele Arbeitsorganisationen am Statuszuweisungsprozess beteiligt sind, betont Luhmann gerade die Irrationalität und Unberechenbarkeit dieses Prozesses. Zum Schluss werde ich den Ertrag des Theorievergleichs präsentieren und zeigen, welche Konsequenzen sich daraus für die Mobilitätsanalyse ziehen lassen.