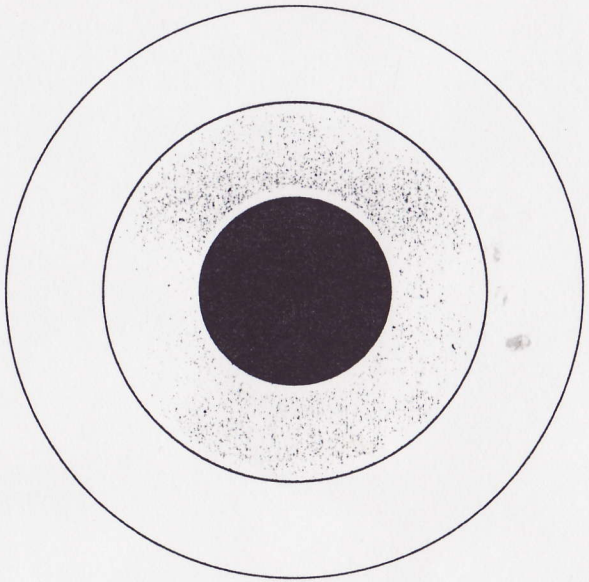
Ronald Hitzler
Michaela Pfadenhauer (Hrsg.)

Karrierepolitik

Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns



leske + budrich

Soziologie der Politik

Steffani Engler
„Aufsteigen oder Aussteigen"
Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft 113

Andreas Huber und Ivo Züchner
Berufskarrieren ohne Muster
Langfristige Wirkungen eines umstrittenen
akademischen Qualifikationsprofils in der Erziehungswissenschaft 129

III. Ressourcen für Karrierepolitik

Peter Runia
Soziales Kapital als Ressource der Karrierepolitik 149

Michael Hartmann
Individuelle Karrierepolitik oder herkunftsabhängiger Aufstieg?
Spitzenkarrieren in Deutschland 159

Tomke Böhnisch
Karriereressource Ehefrau – Statusressource Ehemann
oder warum Frauen von Topmanagern
keine berufliche Karriere machen 173

Cornelia Behnke und Michael Meuser
Karriere zu zweit – Projekt oder Problem?
Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform 189

Ludgera Vogt
Karrierepolitik in der Bürgergesellschaft 201

Stefan Hornbostel
Kleine Alchemie der Karriere
oder: Wie man aus Blech Gold macht 215

IV. Karrierepolitik als Professionspolitik

Erika M. Hoerning
Karrierepolitik: Professionelle Frauen
Zur sozialen Konstruktion symbolischer Ordnung 231

Monika Frommel
Karrierepolitik für Juristinnen in Deutschland 245
Jürgen Enders

Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession
Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen 253

Cornelia Koppetsch
Neue Wirtschaftsberater als Sinnstifter der Marktkultur?
Zur professionspolitischen Bedeutung
neuer Leitbilder wirtschaftlichen Handelns 263

V. Karrierepolitik als Mikropolitik

Dieter Bögenhold
Sind die Einzelnen ihres Glückes Schmied?
Überlegungen zur Frage des Verhältnisses von Akteur und Struktur
und den Schwierigkeiten der Interpretation von Karrieremanagement ... 283

Michael Schiffinger und Guido Strunk
Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge
mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen 295

Christiane Funken und Susanne Fohler
Unternehmerische Informationspolitik als Karrierestrategie
Alternierende Karrierechancen im Vertrieb 313

Sven Kesselring
Eine Frage der Logistik
Karrieren im Spannungsfeld von Mobilität und Flexibilität 327

Thomas Meyer
Politische Karriere und theatrale Kompetenz 343

Jo Reichertz
Erfolgreich Sozialwissenschaft betreiben
Überlegungen zur Karrierepolitik einer kritischen Berufsgruppe 355

Angaben zu den Autoren 371

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für die Publikation ist bei
Der Deutschen Bibliothek erhältlich

ISBN 3-8100-3755-9

© 2003 Leske + Budrich, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: Verlag Leske + Budrich, Opladen
Druck: DruckPartner Rübelmann, Hemsbach
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Ronald Hitzler und Michaela Pfadenhauer
Politiken der Karriere
oder: Heterogene Antworten auf die Frage,
wie man den Karren durch den Dreck zieht 9

I. Leitbilder der Karrierepolitik

Dirk Kaesler
Karrierepolitik zwischen Geld und Wissenschaft
Der Fall Max Weber 27

Winfried Gebhardt
„Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz"
Über das Karriereleitbild des „Machers" 43

Manfred Prisching
Seelentraining
Über eine neue Dimension der Karrierepolitik 53

Falko Blask
Karriere total? – Karriere unmöglich? 71

II. Rahmenbedingungen von Karrierepolitik

Steffen Hillmert
Karrieren und institutioneller Kontext
Fallstudien aus dem Bereich der Ausbildungsberufe 81

Gaia di Luzio
Karrieren im öffentlichen Dienst
Veränderung eines Aufstiegsmodells durch die Verwaltungsreform 97

Ronald Hitzler und Michaela Pfadenhauer

Politiken der Karriere

oder: Heterogene Antworten auf die Frage, wie man den Karren durch den Dreck zieht

Beim Versuch, uns einen kursorischen Überblick zu verschaffen über den Literaturstand zum Begriff der ‚Karriere' in der Soziologie (vgl. dazu außer den in dieser Einleitung aufgeführten Publikationen auch die einschlägigen Verweise in den einzelnen Beiträgen des Bandes), fällt uns vor allem auf

a) dass ‚Karriere' anscheinend *nicht* zum kanonischen Begriffsinventar der Disziplin zählt, während er im Kontext der Debatte über Mikropolitiken durchaus häufiger auftaucht (vgl. hierzu u.a. Bosetzky 1974; Koch 1998; Meixner 1998);
b) dass der Begriff ‚Karriere', soweit überhaupt, vorzugsweise im Kontext der Thematisierung sozialer bzw. geographischer Mobilität und biographischer Verläufe Verwendung findet (vgl. hierzu u.v.a. Berger 1996; Berger 1997; Bolte/Neidhardt 1998; Hall 2001; Hradil 1999; Kappelhoff/Teckenberg 1987; Lipset/Ramsöy 1972; Paulu 2001; Weick 1995; Wilensky 1972);
c) dass Soziologen üblicherweise skeptisch sind gegenüber voluntativen Karrierekonzepten (oder gar -rezepten) wie sie symptomatischerweise etwa in sogenannten Erfolgsratgebern verbreitet werden (vgl. hierzu exemplarisch Bröckling 2002; aber auch Abele 1998; Abele/Schaper 1995), dass sie in der Regel hingegen stärker die ‚sozialen Umstände' beachten, welche Karrieren befördern oder behindern (vgl. u.v.a. Corsten/Hillmert 2001; Giegel 1995; Li/Walder 2001; Schulte-Florian 1997; Wimbauer 1999; Windzio 2000);
d) dass der soziologische Karrierebegriff *generell* sowohl Aufwärts- als auch Abwärtsbewegungen im sozialen Raum impliziert – also sogenannte ‚Erfolgskarrieren' (insbesondere berufliche Erfolgskarrieren) einerseits und solche Phänomene wie Krankheitskarrieren, Anstaltskarrieren, Außenseiterkarrieren, kriminelle Karrieren, Armutskarrieren usw. andererseits (vgl. hierzu u.v.a. Becker 1963; Becker/Strauss 1956; Doehlemann 1996; Glassner 1994a; Glassner 1994b; Goffman 1973; Machura/Stirn 1978; Neumann/Oechsle 1986; Roth 1963);
e) dass insbesondere durch Niklas Luhmann (1973; 1994) und in dessen Umgebung der in der Soziologie übliche ‚weite' Karrierebegriff in theo-

retischer Absicht reformuliert und präzisiert wurde und wird: Karriere gilt in dieser avancierten Lesart als eine – zwischen Individuum und institutionellen Umständen vermittelnde – ‚autopoetische' Abfolge von selektiven Ereignissen (vgl. hierzu z.B. Brosziewski 1997; Corsi 1993; Luhman/Schorr 1988; Tiedeman/O'Hara 1963);

f) dass darüber hinaus – zumindest an den ‚Rändern' der Disziplin – verschiedentlich versucht wird, den Begriff der Karriere vom Prinzip der hierarchisch gestuften Laufbahn abzulösen und – als ‚Projektkarriere' – auf das Prinzip der Portfolio-Existenz zu übertragen (vgl. hierzu u.v.a. Becker 1996; Berthel 1995; Friedli 1999; Grigg 1997; Reiß 1994).

Hätte dieser Band also Karriere-*Soziologie* zum Gegenstand, dann würden sich vor diesem Hintergrund die hierin versammelten Beiträge zweifellos darüber auseinandersetzen, für welche Richtungen der Mobilität im sozialen Raum überhaupt, und im weiteren: ob bzw. inwiefern das Konzept ‚Karriere' sich dafür eignet, Lebens(ver)läufe speziell in spät-, post- oder reflexivmodernen Gegenwartsgesellschaften erfahrungsadäquat zu modellieren. Diese grundsätzliche – und u.E. für die künftige Begriffs- und Theoriearbeit (auch) der *allgemeinen* Soziologie in ihrer Bedeutung noch kaum erkannte – Frage weist über die Problemstellung dieser Publikation allerdings deutlich hinaus. Sie wird in den hier versammelten Beiträgen allenfalls sozusagen ‚mitlaufend' behandelt, während deren Fokus *hauptsächlich* auf die Frage gerichtet ist, wie sich Karriere als eine *politische* Angelegenheit bestimmen lässt: als angewandte Mikropolitik des Akteurs im Rahmen seiner Organisation, als Gegenstand professions- und verbandspolitischer Interessendurchsetzung, als ‚Verheißung' konventioneller Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik intermediärer und staatlicher Institutionen, und dergleichen mehr.

1. Karriere-Streben

Dem dabei von uns implizierten Konzept des Politischen liegt die Auffassung zugrunde, dass unter Individualisierungsbedingungen *zugleich* eine (vorläufige) Tendenz zur Entpolitisierung des Handelns im überkommenen politischen System *und* eine Tendenz zur Politisierung des Handelns im Bereich des traditionell ‚privaten' (einschließlich des Erwerbs-)Lebens beobachten lässt (vgl. dazu Hitzler 2002); d.h., dass neue Formen politischen Handelns sich *sowohl* in einer modernisierten, vor allem auf Popularität bzw. Populismus abzielenden Form des Betreibens von „Politik als Beruf" unter den Bedingungen massenmedialer (Selbst-)Inszenierungschancen und -zwänge zeigen *als auch* in der Verbreitung und Veralltäglichung von (im engeren wie im weiteren Sinne) politischen Intentionen und Strategien unter ‚Nichtpolitikern' – im diffusen öffentlichen Raum der sogenannten Bürgergesellschaft ebenso wie in der bürgerlichen Privatheit, im Berufsalltag, im Wirtschaftsleben, in der Wissenschaft, usw.

Ergänzt durch etliche zusätzlich eingeworbene Beiträge basiert dieser Sammelband wesentlich auf Referaten der Tagung ‚Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns', die als gemeinsame Veranstaltung der Sektion ‚Politische Soziologie' der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und des Arbeitskreises ‚Professionelles Handeln' im Dezember 2001 in Dortmund stattgefunden hat. Die Themenstellung dieser Tagung und der nun vorliegenden Publikation schließt zum einen an Thematiken wie ‚Professionspolitik' und ‚Professionelle Leistung' an, die beim Arbeitskreis ‚Professionelles Handeln' bereits Gegenstände von Tagungen waren (vgl. www.professionssoziologie.de). Zum anderen steht sie – im Kontext der Sektion ‚Politische Soziologie' (vgl. www.politischesoziologie.de) – in einer Reihe von Veranstaltungen zu ‚Politikertypen in Europa', zu ‚Mikropolitik', zu ‚Politiken der Unterscheidung', zu ‚Politiker-Images', zu ‚Macht in der Hochschule', zu sozialistischen und anderen ‚Eliten' sowie zwischenzeitlich auch zu ‚Parapolitik' und zu ‚Politik des Erfolgs'. Die bei all diesen Gelegenheiten geführten Diskussionen kreisten in mannigfaltigen Variationen um die Problematik der Rekonstruktion ‚erfolgsorientierten Handelns'; um jene Problematik also, die im Diskussionszusammenhang der Sektion ‚Politische Soziologie' von Anfang an und anhaltend Anlass zu Auseinandersetzungen gab und gibt – nicht nur darüber, welche Arten sozialen Handelns ‚politisch' genannt werden können und sollen, sondern auch darüber, ob und inwiefern (auch) Politik ein (genuin) handlungstheoretisch bestimmbares Phänomen sei.

Erfolg, so Sighard Neckel im Expose zum von der Sektion ‚Politische Soziologie' verantworteten Plenum beim DGS-Kongress in Leipzig, sei zu messen an seiner „instrumentellen Nützlichkeit ... für die effektive Verwertung je eigener Macht- und Ertragsinteressen" (vgl. dazu auch Neckel 2001; 2002). Zumindest als Erfolgspolitik im machiavellistischen Sinne, d.h. als die Kunst, gegebene Rahmenbedingungen zu durchschauen und für die eigenen Ziele zu nutzen, verstandene Karrierepolitik hat somit notwendigerweise einen Macht-Aspekt (es geht um Durchsetzung von Interessen gegenüber Alternativen), sie hat notwendigerweise einen strategischen Aspekt (es geht um technisch richtige, d.h. erfolgversprechende Entwürfe und Durchführungen über mehrere Interaktionssequenzen hinweg), und sie hat notwendigerweise auch einen dramaturgischen Aspekt (es geht um Herstellung von Öffentlichkeit im Sinne des Ensemble-Publikum-Verhältnisses).

Den Gegenstand des vorliegenden Bandes begreifen wir selber vor diesem Hintergrund mithin vor allem als eine Form dessen, was wir im Anschluss an Anthony Giddens' Konzept der „life politics" (vgl. Giddens 1991), an Ulrich Becks „Politiken des eigenen Lebens" (vgl. Beck 1993; 1995) und an Peter Gross' Überlegungen zur „Ich-Jagd" und dem damit einhergehenden „Portfolio-Work" (vgl. Gross 1999 sowie bereits Gross 1995) als „existentielle Strategien" bezeichnen (vgl. dazu auch Hitzler/Pfadenhauer 2002): Unter der Maßgabe, dass unter Individualisierungsbedingungen ‚Karriere' immer weniger als etwas erscheint, was man durchläuft, und stattdessen als etwas,

was man immer wieder neu entwerfen und aufbauen, was man konstruieren und stabilisieren, was man auch abfangen und entwickeln, kurz: was man in einem strengeren Sinne selber *machen* muss, soll ‚Karrierepolitik' *prinzipiell* alle Maßnahmen implizieren, welche Akteure individuell oder in – wie auch immer gearteter – Kooperation miteinander planen, treffen, ergreifen und durchführen, um von ihm als solche definierbare – wie auch immer gesetzte – Lebensziele zu realisieren.

Indem wir also die Neckelsche Lesart von ‚Erfolg' kombinieren mit der von uns protegierten, sehr weiten Bestimmung politischen Handelns als einem Handeln, das darauf abzielt, direkte wie indirekte eigene Interessen unter Berücksichtigung je relevanter Umstände und unter Zustimmung oder wenigstens unter Duldung je relevanter anderer Akteure durchzusetzen, wird erkennbar, dass wir ‚Karrierepolitik' tatsächlich als eine Art von machiavellistischer ‚Erfolgspolitik' begreifen und unter ‚Karrierepolitiker' bzw. ‚Karrieremacher' dementsprechend vor allem eben den ‚Karrieristen' (selber) verstehen, denjenigen Akteur also, der in irgendeinem (im weiteren Sinne ‚organisationellen' bzw. zumindest ‚organisierten') Umfeld irgendwelche mikropolitischen Strategien und Taktiken verfolgt, um von ihm selber als erstrebenswert veranschlagte Gratifikationen zu erlangen – wie z.B. mehr Befugnisse, mehr Einfluss, mehr Macht, mehr Ressourcen, mehr Aufmerksamkeit, mehr Optionen, mehr Prestige bzw. höheren Status und – in der trivialsten, aber keineswegs irrelevantesten Form – höheres Einkommen.

Diese Sichtweise markiert aber eben nur den *einen* extremen Pol der Palette der im vorliegenden Band repräsentierten Positionen. Der perspektivische *Gegenpol* ist dementsprechend gekennzeichnet nicht nur durch eine starke Betonung sogenannter makrostruktureller Bedingungen, sozialer Determinanten, institutioneller Normierungen, organisatorischer Faktoren, biographischer Lagerungen und kollektiver Habitus von und für vertikale Mobilitätstrajekte, sondern auch durch eine starke Betonung der – ermöglichenden ebenso wie limitierenden – Relevanz von sozusagen ‚sektoralen' bzw. teilsystemischen ‚Eigenlogiken' – insbesondere der Politik, der Wirtschaft, der Rechtsprechung sowie der jeweiligen Nomenklatura – für Karriereverläufe.

2. Karriere-Konzepte

Die im vorliegenden Band versammelten Beiträge bewegen sich argumentativ auf einem Kontinuum *zwischen* diesen beiden Polen. Denn augenscheinlich muss man auch unter Individualisierungsbedingungen Karriere durchaus nicht, ja: kann man sie vielleicht gar nicht *alleine* machen. Nicht machen kann man sie jedenfalls im gesellschaftlich abgeschiedenen Winkel, geschweige denn im sozial ‚luftleeren' Raum. Vielmehr muss man sie realisieren unter ständiger Berücksichtigung gegebener und unter Voraussicht erwartbarer sozio-historischer Rahmenbedingungen. Diese Rahmenbedingungen streuen zwischen Veränderungen im je konkreten Tätigkeitsfeld sowie dem Verhalten direkter Konkurrenten hie und allgemeinen politisch-rechtlich-kulturellen Entwicklungen sowie globalen Wirtschaftslagen da.

Dementsprechend rückt hier vor allem der in einem weiteren Sinne ‚strategische' Verfolg *beruflicher* Erfolgsinteressen, rücken *berufspolitisches* Erfolgsstreben sowie Strategien zur Erreichung von Positionen beim Betreiben *berufsförmiger* Politik ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Zum Thema werden somit vor allem karrierepolitische Tugenden und Unsitten, Korridore und Leerstellen, individuelle Planbarkeiten und strukturelle Unsicherheiten, hemmende Eigenschaften und erwerbbare Qualifikationen. Thematisch wird (unter anderem) die karrierepolitische Bedeutung von Leitbildern und Wertideen, ebenso wie die Bedeutung der von Pierre Bourdieu (1983) unterschiedenen Kapitalsorten als Ressourcen für Karrierepolitik. Thematisch wird (unter anderem), wie das immer häufiger beobachtbare Wegbrechen gewohnter ‚Leitern' auf irgendeinem ‚Weg nach oben', also wie die, wenn nicht schon zur Regel, so doch mehr und mehr ‚normal' werdende Erosion der ‚klassischen' Laufbahn, erfolgsstrategisch verwunden, verwertet oder gar schon antizipiert wird. Thematisch wird (unter anderem auch), ob und inwiefern gegebenenfalls alternierende Karrierechancen über Cliquen, Klüngel, Seilschaften, ‚Kartelle', Professionen usw. gewahrt und verteilt werden. Und thematisch wird schließlich (im Verstande von Mikropolitik), ob und inwiefern vor allem auch *neue* karriere*praktische* Konzepte den Verfolg einer tradierten, d.h. eindeutig bzw. einlinig ausgerichteten Karrierepolitik verabschieden – zugunsten des Prinzips einer möglichst ‚breiten' Sicherung einmal erreichter Karriere-*Niveaus*.

2.1 Leitbilder der Karrierepolitik

Was läge für Soziologen näher, als sich der so skizzierbaren Thematik zuvörderst am (Fall-)Beispiel ihres handlungstheoretischen ‚Klassikers', Max Weber, zuzuwenden? *Dirk Kaesler* markiert und interpretiert in seinem Beitrag die – in ihrer Abfolge durchaus nicht linearen, vielmehr ‚brüchigen' – Stationen von Webers Berufskarriere. ‚Wissenschaft als Beruf' zu betreiben, war für den (zwischenzeitlich fast mythologischen) ‚Übervater' der Disziplin eine zumindest zwiespältige Angelegenheit: Transdisziplinäres und zugleich methodologisch-methodisch hochgradig diszipliniertes Forschen war ihm zwar durchaus ‚innere Berufung', seine ‚äußere Berufsstellung' als verbeamteter Hochschullehrer erschien ihm allerdings eher als (lebensabschnittweise notwendiges) Übel zum Zweck des Gelderwerbs.

Im Rekurs auf Max Webers Diktum vom „Fachmenschen ohne Geist, Genussmenschen ohne Herz" beschreibt *Winfried Gebhardt* das als ‚Ideologie des mittleren Managements' gegenwärtig vorherrschende Karriereleitbild des ‚Machers'. Ihm liege ein eingeschränktes, auf Fachwissen reduziertes

Verständnis von Wissenschaft zugrunde. Erst die *Kombination* von fachlichem ‚Know-how' mit Bildung im klassischen Verstande jedoch befördere Leistung, Effizienz, Praxisorientierung und damit sowohl wirtschaftlichen als auch wissenschaftlichen Erfolg – und bilde demnach ein Ansinnen, dem zumindest, so Gebhardt, Universitäten (wieder) gerecht werden sollten.

Bereits seit einiger Zeit avanciert ‚Sozialkompetenz' zu einer Schlüsselqualifikation am Arbeitsmarkt. Diese von Unternehmensseite immer nachdrücklicher angemahnte Kompetenz für (hinlänglich verläßlich) gelingendes Interagieren erscheint, über die herkömmlichen Fachqualifikationen hinaus, als eine nachgerade unabdingbare Voraussetzung für Karriere. Dabei habe sich, so *Manfred Prisching*, in Unternehmen die Vorstellung durchgesetzt, dass ‚social skills' durch eine „Taylorisierung der Seele" erworben werden könnten, dass Sozialkompetenz also als ‚machbar' lehrbar sei. Auf die gesteigerte Nachfrage nach in diesem Verstande sozialkompetenten Arbeitskräften reagiert, Prisching zufolge, die neue ‚Therapeutenklasse' mit einem ausufernden Angebot an Programmen zum ‚Seelentraining', die auf die Herstellung einer ‚zurechttrainierten' – und damit (karriere-)konformen – Persönlichkeit abzielen.

Die (Er-)Lösungsversprechen der zwischenzeitlich beinahe unüberschaubaren Ratgeberliteratur verortet *Falko Blask* zwischen den beiden Extrempolen ‚Karriere total' und ‚Karriere unmöglich'. Nicht nur aus der in umfassende Selbstoptimierung umgesetzten ‚Maximalhypothese', sondern zunehmend auch aus der ‚Nullhypothese' lassen sich erfolgverheissende Beratungsprogramme konzpieren, wobei letztere nicht mehr auf die Vermittlung von Leistungskompetenzen abzielen, sondern auf Trickreichtum setzen, um eben diesem Leistungsdenken ein Schnippchen zu schlagen. Weder die eine noch die andere ‚Sparte' liefere jedoch eine Antwort auf die grundlegende Frage nach dem ‚Wozu' von Karriere.

2.2 Rahmenbedingungen von Karrierepolitik

Während karriere̊soziologische Überlegungen in aller Regel auf hochqualifizierte und hochbezahlte Erwerbstätigkeit abheben, bilden Karrieren in typischen Ausbildungsberufen den Gegenstand der Untersuchung von *Steffen Hillmert*. Sein Interesse gilt, in vergleichender Absicht, den institutionellen Einflüssen auf individuelle Karrieren in den Berufen des Tischlers, des Bäkkers, von Einzelhandelskaufleuten und von Bürokaufleuten. In dem Maße, in dem sich diese Berufe hinsichtlich ihres Institutionalisierungsgrades, d.h. der Regelungsdichte der Ausbildung und der allgemeinen Wahrnehmbarkeit der berufsspezifischen Qualifikation, und hinsichtlich statistischer Merkmale der Erwerbssituation, d.h. der beruflichen Stabilität und des Arbeitsmarktwerts, unterscheiden, variieren auch die jeweils typischen Karrieremuster. Institutionalisierung einerseits und Marktlage andererseits erweisen sich somit als entscheidende Faktoren für individuelle Karriereverläufe.

Mit Veränderungen von Karrieremodellen im öffentlichen Dienst im Zuge von Verwaltungsreformen befasst sich *Gaia di Luzio* in ihrem Beitrag: Während das Karrieresystem des Beamtentums in der Bundesrepublik weitgehend die gleichen Grundzüge (Anstellung auf Lebenszeit, Alimentation, Allokation von Positionen und Ressourcen nach dem Gesichtspunkt der Anciennität, dem Laufbahn- und dem Fürsorgeprinzip) wie das traditionelle, im Rahmen von Verwaltungsreformen des ausgehenden 18. und frühen 19. Jahrhunderts institutionalisierte, traditionelle Karrieremodell aufweist, wird der rein dienstalterbezogene Aufstieg im Zuge einer kompletten Neuausrichtung des öffentlichen Dienstes durch Verwaltungsreformen nach dem Modell des ‚New Public Management' in den 1990er Jahren durch einen Leistungsbezug modifiziert. Auch hier werden nunmehr zeitliche, räumliche und fachliche Flexibilität zu Voraussetzungen für Karriere – ein Wandel, der nach Ansicht di Luzios neue Privilegienstrukturen befördern und neue soziale Ungleichheiten zur Folge haben könnte.

Den Gründen für das Gelingen bzw. Scheitern der Promotion als „Eintrittsbillett" für wissenschaftliche Karrieren versucht *Steffani Engler* empirisch und im Rekurs auf das Bourdieusche Konzept der ‚symbolischen Gewalt' auf die Spur zu kommen: Ihr zufolge gilt es, die Selbstverständlichkeiten in den Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata von Akteuren in den Blick zu nehmen, die sich als Voraussetzungen für das erfolgreiche bzw. erfolglose Absolvieren der Promotion als wesentliche Karriereetappe erweisen. Die Einstellungen der von ihr befragten Doktoranden im Fachbereich Raumplanung der Universität Dortmund reichen dabei von einer abwartenden Haltung über die Erwartung kontrollierender Maßnahmen seitens des ‚Doktorvaters' bis hin zu einem Selbstverständnis eigenverantwortlichen Arbeitens. Während laut Engler eine explizit passive Haltung symptomatischerweise eher von Frauen eingenommen wird, sind es vorzugsweise Männer, die ihre Promotion dezidiert aktiv angehen – ein Umstand, der ihr zufolge weniger durch geschlechtsdivergente Motive, denn sozial bedingt ist.

Mit dem akademische Qualifikationsprofil im frauendominierten erziehungswissenschaftlichen Studiengang als einer Rahmenbedingung für Berufskarrieren von Diplom-Pädagoginnen befassen sich *Andreas Huber* und *Ivo Züchner* in ihrem Beitrag. Die empirische Grundlage bildet eine Kohorten-Vergleichsstudie an den Hochschulstandorten Deutschlands für (ausgewählte) Examensjahrgänge in den 1990er Jahren sowie, ergänzend dazu, in den 1970er und 1980er Jahren. In der vergleichenden Betrachtung des beruflichen Verbleibs dieser Absolventinnen-Generationen erweist sich die Etablierung der Diplom-Pädagogik als nachgefragtes Qualifikationsprofil am Arbeitsmarkt durchaus als Erfolgsmodell – allerdings ohne dass sich bislang ein (einheitliches) Muster in den Berufskarrieren ausgeprägt hätte.

2.3 Ressourcen für Karrierepolitik

Soziales Kapital bildet *Peter Runia* zufolge nicht nur eine neue, analytisch zwischen individuellen und strukturellen Bestimmungsfaktoren anzusiedelnde, *Determinante* für Karrieren. Sozialkapital ist überdies als eine wesentliche *Ressource* für Karrierepolitik anzusehen, die ‚Karrieristen', d.h. aufstiegsambitionierte Akteure, strategisch nutzen können. Damit wird Humankapital, d.h. Leistung und Qualifikation, keineswegs in Abrede gestellt. Soziale Beziehungen und Netzwerke, durchaus auch im Sinne von Cliquen und Seilschaften, fungieren vielmehr als ‚Verstärker' von für Karrieren nach wie vor essentiellen individuellen Leistungs- und Fähigkeitsmerkmalen.

Zumindest für deutsche Spitzenkarrieren in Wirtschaft, Justiz, Politik und Wissenschaft bestreitet *Michael Hartmann* die Relevanz individueller Karrierepolitik, sofern diese nicht auf bestimmte biographische Voraussetzungen rekurrieren kann: Hartmanns langjährige Untersuchungen zeigen eindrucksvoll, dass die soziale Herkunft zumindest für den Aufstieg in die Toppositionen deutscher Großkonzerne eine maßgebliche Karriere*voraussetzung* darstellt: als ‚Nadelöhr' für den Zutritt eines Bewerbers in die Chefetagen erweist sich ein großbürgerlicher Habitus. Hartmanns Daten belegen überdies, dass sich dem Nachwuchs aus der breiten Bevölkerung nur in Zeiten, in denen sich die Abkömmlinge des gehobenen und Großbürgertums für eine Karriere im Wirtschaftssektor entscheiden, Aufstiegsmöglichkeiten in den – dem ersten Anschein nach ‚herkunfts-unabhängigeren' – Bereichen von Justiz, Politik und Wissenschaft eröffnen.

Mit den Gründen für eine Absage an eine berufliche Karriere befasst sich *Tomke Böhnisch* in ihrem Beitrag. Für die von ihr befragten Ehefrauen von Topmanagern erweisen sich die Anerkennung in gesellschaftlichen Kreisen als ‚Gattin', die freie Verfügung über finanzielle Ressourcen und die Zeit für Dinge, die (ihnen) Spaß machen, als gute Gründe dafür, sich *gegen* eine eigene berufliche Karriere zu entscheiden. Das positive Selbstverständnis der Ehefrauen resultiert zum einen aus der Zugehörigkeit zu einer Elite, die zwar über die berufliche Position ihrer Männer vermittelt ist, die von diesen aber eben nicht ohne ihre Unterstützung zu erreichen gewesen wäre. Zum anderen speist sich ihr Selbstbewusstsein aus dem Eindruck von Privilegiertheit gegenüber solchen Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen müssen und damit an der Verwirklichung ‚außer-beruflicher' Interessen, Ziele und Neigungen gehindert werden. Die gängige Auffassung, dass Gleichberechtigung ausschließlich über weibliche Erwerbstätigkeit und die erfolgreiche Konkurrenz mit dem anderen Geschlecht zu erringen ist, ist Böhnisch zufolge deshalb als eine unzutreffende Verabsolutierung einer *bestimmten* Idee von ‚Gleichheit' anzusehen.

Als eine ‚implizite Politik' des beruflichen Erfolgs von *Männern* beschreiben die Eheschließung hingegen *Cornelia Behnke* und *Michael Meuser*. Immer öfter und immer selbstverständlicher müssen sich Männer privat aber mit Partnerinnen arrangieren, die nicht mehr (‚nur') die Rolle der karriereunterstützenden Ehefrau einzunehmen bereit sind, sondern (überdies) eigene berufliche Karriereanstrengungen unternehmen. Die Lebensform des Doppelkarrierepaares, die vor diesem Hintergrund als Alternative zur Single-Existenz erscheint, erweist sich dabei allerdings nur in weitgehend konkurrenzentlasteten beruflichen Kontexten als für Berufs- und Privatleben gleichermaßen erfolgsversprechendes Paar-Arrangement.

Auf den ersten Blick überraschend, plausibilisiert *Ludgera Vogt* im Rekurs auf ihre Ergebnisse aus einer aktuellen Gemeindestudie, dass sich keineswegs nur der Beruf, sondern auch das weite Feld bürgerschaftlichen Engagements im ‚Dritten Sektor' jenseits von Markt und Staat als Aktionsraum für Karrierepolitik erweist. Karrieren verlaufen hier als Einstieg in oder als Wechsel der Berufsarbeit, als Ersatz, als Alternative bzw. als Nachfolge zur Berufsarbeit oder aber als Kompetenzsteigerung innerhalb von beruflicher (Erwerbs-)Tätigkeit. Auch in der sogenannten ‚Bürgergesellschaft' setzen Karrieren ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital einerseits unabdingbar voraus, andererseits erweisen sich Wünsche nach Erwerb, Auf- und Ausbau sozialer Kontakte und Netzwerke zum einen, nach Erweiterung von Kompetenzen und Qualifikationen zum anderen, und nicht zuletzt nach symbolischer Anerkennung als wesentliche Antriebsmotoren für diese Form unentgeltlicher Betätigung.

Den Prozessen der Kapitalakkumulation unter sozialistischen Bedingungen widmet sich *Stefan Hornbostel* am Beispiel der DDR, deren Ideologiekonzept im Hinblick auf Karrieren ja gerade die Beseitigung der von Bourdieu für demokratische Marktgesellschaften beschriebenen Reproduktionsmuster des sozialen Raums propagiert hatte. Die Bedeutung von Orden und Auszeichnungen, die hier nachgerade ‚inflationär' verliehen wurden, ist darauf zurückzuführen, dass sie in der Karrierelogik der DDR sowohl fachliche Qualifikation als auch politische Loyalität und Engagement dokumentieren. Zumindest für den beruflichen Aufstieg in politiknahen gesellschaftlichen Sektoren hat sich diese Kapitalsorte dabei als eine unabdingbare Ressource für Karrierepolitik erwiesen.

2.4 Karrierepolitik als Professionspolitik

Die Aufstiegswege ‚professioneller' Frauen in die administrative und operative Dienstklasse der DDR rekonstruiert *Erika Hoerning* anhand zweier Fallbeispiele. Wenngleich die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen als Nachweis vollzogener Gleichstellung galt, bildeten hochqualifizierte, wissenschaftlich ausgebildete Frauen vor allem eine Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Kaderreserve der DDR. Eine erfolgreiche Kaderlaufbahn erforderte nicht nur Professionalität, sondern auch hohe Loyalität mit der politischen Führung und ihren Beschlüssen. Als entscheidend für die Karriere der Frauen hat sich dabei deren Bereitschaft erwiesen, die (männlich konstruierte) ‚symbolische' bzw. politische Ordnung der DDR nachzuvollziehen und zu reproduzieren.

Weniger mit der Karrierepolitik *von*, denn mit der Karrierepolitik *für* Juristinnen in Deutschland befasst sich *Monika Frommel* in ihrem Beitrag. Die

Existenz beruflicher Netzwerke von juristisch tätigen Frauen im Verein mit politisch initiierten Gleichstellungsprogrammen erweisen sich demnach als durchaus förderlich für Karrieren von Frauen innerhalb der historisch von Männern dominierten Justiz. Ungeachtet dessen konzipieren Frauen andere Karriereentwürfe und Karriereverläufe als ihre männlichen Kollegen, deren Besonderheiten Frommel zufolge nicht zuletzt in geschlechtsspezifisch differenten (Rechts-)Vorstellungen gründen.

Professionstheoretisch angeleitete Überlegungen zur Diskussion um die aktuelle Hochschulreform stellt *Jürgen Enders* an. Nicht nur unter Zugrundelegung eines engen Professionsbegriffs, sondern auch im Hinblick auf Deprofessionalisierungstendenzen sowie hinsichtlich eines Professionalisierungsdefizits bei der Gestaltung der Nachfolgeordnung an Universitäten stellt sich der Hochschullehrerberuf als eine ‚prekäre' Profession dar. Karrieren von (Nachwuchs-)Wissenschaftlern repräsentieren unter den gegebenen Bedingungen schon immer ‚Bastelexistenzen' und ‚Selbstunternehmertum'. Insofern Karrierepolitik in erster Linie Hochschulpolitik und erst in zweiter Linie Nachwuchspolitik impliziert, ist, so Enders, die gegenwärtige Situation, die allerorten als ‚Krise des Nachwuchses' beschworen wird, als eine Krise der Universität schlechthin anzusehen.

Wenngleich sich Werbung und Unternehmensberatung einem engen professionssoziologischen Zugriff entziehen, lassen sich *Cornelia Koppetsch* zufolge in beiden Berufsfeldern Professionalisierungstendenzen erkennen. Zum einen gelingt es diesen von ihr als „neue ökonomische Kulturvermittler" etikettierten Wirtschaftsberatern, eigene, d.h. von den jeweiligen Auftraggebern unabhängige, Leistungsstandards festzulegen. Zum anderen wächst ihnen im Zuge der Definition neuer Leitbilder für wirtschaftliches Handeln die Rolle von ‚Sinnstiftern der Marktkultur' zu. Eine ‚kulturelle Wende', d.h. die Bedeutungszunahme emotionaler Momente (Affektivität, Expressivität, Diffusität), bildet laut Koppetsch den gesamtgesellschaftlichen Hintergrund für diese karrierepolitisch relevanten Entwicklungen.

2.5 Karrierepolitik als Mikropolitik

Im Rekurs auf Joseph Schumpeters Einlassungen zur Unternehmerpersönlichkeit unterstreicht *Dieter Bögenhold* die Erklärungskraft von Motiven für das Gelingen von Karrieren: Der Traum, ein ‚privates Reich' zu gründen, der Wunsch nach ‚Konsumbefriedigung', ‚Siegerwille' und die ‚Freude am Gestalten', weit mehr als einfach nur die für aufstiegsorientierte, abhängig Beschäftigte symptomatische Intention, Karriere machen zu wollen, lassen sich Bögenhold zufolge als wesentliche Antriebskräfte für erfolgreiches Unternehmerhandeln anführen. Die Karriere – im Sinne eines überdurchschnittlich erfolgreichen Aufstiegs – erscheint hier eher als eine ‚beiläufige' Folge des intendierten sozialen bzw. beruflichen Handelns.

Über die Ergebnisse aus einer Panelstudie zu Karriereverläufen von Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge der Universität Wien berichten *Michael Schiffinger* und *Guido Strunk*. Auf der Grundlage des internationalen Forschungsstands zu Karrieretaktiken ist im Rahmen dieser Studie ein Fragebogen zur ‚Selbstdurchsetzung im beruflichen Kontext' entwickelt worden, der den Zusammenhang verschiedener Karrieretaktiken mit Karriereerfolg bzw. Karrierekontext zu messen erlaubt. Die Daten belegen augenscheinlich, dass beruflicher Aufstieg und der Einsatz karrieretaktischen und mikropolitischen Verhaltens bis zu einem gewissen Grad tatsächlich miteinander korrelieren, wobei die aufgefundenen mikropolitischen Taktiken sowohl als Einflussfaktoren als auch als Resultat eines höheren Karriereerfolgs anzusehen sind. Jedenfalls wird es unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen für den einzelnen offenbar immer unerlässlicher, Karrierepolitik als Mikropolitik zu betreiben.

Ein neuer Karrieretypus erwächst *Christiane Funken* und *Susanne Fohler* zufolge aus der lokalen Rationalität des Vertriebs, dem im Zuge ökonomischer Transformationsprozesse in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen Betrieb und Umwelt eine zentrale Stellung im Unternehmen zukommt. Die vertriebliche Tätigkeit erweist sich nicht länger nur als ein ‚Sprungbrett' für klassische Aufstiegskarrieren, insofern sie für eine „personalisierte Informationspolitik" und damit als strategisch bedeutsame Positionierungschance genutzt wird, sondern sie erweist sich als Möglichkeit für ein ‚eigenes' Karrieremuster, das als „Geldkarriere" etikettiert werden kann: im Unterschied zur herkömmlichen Aufstiegskarriere zeichnet sich diese nicht durch positionelles Avancement und durch Einflusszunahme, sondern durch einen Wechsel des Kundenstammes innerhalb der vertrieblichen Tätigkeit und – damit einhergehend – durch Imagesteigerung und eine erhebliche Erweiterung der Verdienstspanne aus. Während die Aufstiegskarriere eine stark personalisierte Informationspolitik erfordert, verfolgen Vertriebsmitarbeiter für ihre Geldkarriere eine durchgängig formalisierte, leistungs- und sachbezogene Informationspolitik im Sinne einer mikropolitischen Strategie.

Mit Karrierepolitik unter dem Gesichtspunkt von Mobilität in einem weiten Sinne von ‚Beweglichkeit' befasst sich *Sven Kesselring* anhand von drei Fallbeispielen. Gemeinsam ist diesen individuellen Karriereprojekten, dass sie allesamt Versuche darstellen, individuell lebbare Mobilitätskonstellationen zu entwickeln – wenn auch auf unterschiedliche Weise: Pluri-Lokalität, Ko-Präsenz und Mobilitätsverweigerung lassen sich dabei als subpolitische Karrierestrategien unterscheiden. Karrierepolitik als Mobilitätspolitik erweist sich hier als ein kompetenter Umgang mit allgegenwärtigen Mobilitäts-Anforderungen und -Erwartungen hinsichtlich räumlicher Bewegung.

Für den Bereich der Berufspolitik konstatiert *Thomas Meyer* eine ‚kopernikanische Wende' von der Parteiendemokratie zur Mediendemokratie. Unter diesen Umständen wird „Media-Fitness", d.h. die Beherrschung von strategischen Kommunikationstechniken der medialen Selbst-Inszenierung auf den Bühnen der Massenmedien, für Politiker zu einer Karrierevoraussetzung.

Zumindest derjenige Teil der politischen Klasse, der im öffentlichen Wettbewerb um Ämter und Mandate steht, bedarf – über die auch bislang schon notwendigen Kompetenzen hinaus – einer medienorientierten Performanz-Kompetenz. ‚Training on the job' erweist sich als ein probates Mittel für Politiker, sich diese theatrale Kompetenz anzueignen. Darüber hinaus hat sich auch hierzulande nicht nur ein Heer von ‚spindoctors' und Medienberatern, sondern eine ganze „Inszenierungsindustrie" etabliert, deren Dienste Politiker mit Aufstiegsambitionen in Anspruch nehmen können (und zunehmend auch müssen).

Blindheit für das Statthaben und die Notwendigkeit von Karrierepolitik konstatiert schließlich *Jo Reichertz* sozusagen in den ‚eigenen Reihen'. Entgegen der weithin verbreiteten (und unter Inszenierungsgesichtspunkten durchaus förderlichen) Annahme, dass für (uns) Wissenschaftler „die Suche nach der blauen Blume ‚Wahrheit'" allein handlungsleitend sei, gilt es, Reichertz zufolge, (endlich) zur Kenntnis zu nehmen, dass gerade Berufsfelder mit einer formal gering ausgeprägten vertikalen Differenzierung, wie dies bei ‚Wissenschaft als Beruf' der Fall sei, einen fruchtbaren Nährboden für Karrierepolitiken aufweisen: Wer hier, so Reichertz' Diagnose, gerade unter gegenwärtig zu verzeichnenden Entwicklungen „darauf verzichtet, in angemessener Weise Karrierepolitik zu betreiben, der bleibt (allenfalls) dort, wo er biographisch gerade hängen geblieben ist."

3. Karriere-Förderung

Nicht zu realisieren gewesen wäre die gemeinsame Tagung ‚Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns' der DGS-Sektion ‚Politische Soziologie' und des Arbeitskreises ‚Professionelles Handeln', deren Diskussionsstand in diesem Band dokumentiert ist, ohne die tatkräftige Unterstützung des ‚Ensembles' des Dortmunder Lehrstuhls für Allgemeine Soziologie – namentlich von Ivonne Bemerburg, Thomas Bucher, Teresa Heidegger, Kathrin im Winkel, Alexander Milanés, Cornelia Mohr, Arne Niederbacher, Thomas Peters, Nicole Rosenbauer, Peter Stegmaier und Daniel Tepe. Ganz besonders danken wir an dieser Stelle Daniela Eichholz, die nicht nur als Organisationsmanagerin für den reibungslosen Ablauf der Veranstaltung Sorge getragen, sondern auch maßgeblich an der technischen Erstellung des vorliegenden Bandes mitgewirkt hat.

Für die finanzielle und materielle Förderung der Tagung sind wir dem Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung (MSWF) des Landes Nordrhein-Westfalen, der Universität Dortmund, der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), der Coca-Cola GmbH, Essen, sowie der Deutschen Arbeitsschutzausstellung (DASA) gerne und nachdrücklich zu Dank verpflichtet.

Literatur

Abele, A., 1998: Berufskarrieren von Frauen – Möglichkeiten, Probleme, psychologische Beratung. S. 99-125 in: Gross, W. (Hrsg.), Karriere 2000. Hoffnungen – Chancen – Perspektiven – Probleme – Risiken. Bonn: Deutscher Psychologen Verband.

Abele, A./Schaper, S., 1995: Die Karrierefrau. Eine Inhaltsanalyse populärwissenschaftlicher Ratgeberliteratur. Gruppendynamik 26: 237-254.

Beck, U., 1993: Die Erfindung des Politischen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Beck, U., 1995: Eigenes Leben. S. 9-174 in: Beck, U./Rautert, T./Vossenkuhl, W.: Eigenes Leben. München: C.H. Beck.

Becker, H. S., 1963: Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance. New York: Free Press.

Becker, H. S./Strauss, A. L., 1956: Careers. Personality and Adult Socialization. American Journal of Society 62: 253-263.

Becker, M., 1996: Geändertes Karriereverständnis: Personalentwicklung im Zeichen von Führungs-, Fach- und Projektkarrieren. S. 84-114 in: Schlaffke, W./Weiss, R. (Hrsg.): Gestaltung des Wandels – Die neue Rolle der Führungskräfte. Kölner Texte & Thesen Band 28.

Berger, P. A., 1996: Individualisierung, Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt. Opladen: Westdeutscher.

Berger, P. A., 1997: Individualisierung und sozialstrukturelle Dynamik. S. 81-95 in: Beck, U./Sopp, P. (Hrsg.): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen: Leske + Budrich.

Berthel, J., 1995: Die betriebliche Karriereplanung im Kontext der Managemententwicklung. S. 1-18 in: Berthel, J./Groenewald, H. (Hrsg.): Personal-Management. Landsberg/Lech: Moderne Industrie.

Bolte, K. M./Neidhardt, F., 1998 (Hrsg.): Soziologie als Beruf. Erinnerungen westdeutscher Hochschulprofessoren der Nachkriegsgeneration. Sonderband 11 der ‚Sozialen Welt'. Baden-Baden: Nomos.

Bosetzky, H., 1974: ‚Dunkelfaktoren' bei Beförderungen im öffentlichen Dienst. Die Verwaltung 4: 427-438.

Bourdieu, P., 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. S. 183-198 in: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz.

Bröckling, U., 2002: Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Subjektivierungsprogramme und Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. Leviathan 30: 175-194.

Brosziewski, A., 1997: Selbständig oder angestellt: Ein Spiel mit der individuellen Karriere. S. 162-174 in: Thomas, Michael (Hrsg.): Selbständige – Gründer – Unternehmer. Passagen und Paßformen im Umbruch. Berlin: Berliner Debatte Wissenschaftsverlag.

Corsi, G., 1993: Die dunkle Seite der Karriere. S. 252-265 in: Baecker, Dirk (Hrsg.): Probleme der Form. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Corsten, M./Hillmert, S., 2001: Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Arbeitspapier Nr. 1 des Projekts. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Doehlemann, M., 1996: Absteiger. Die Kunst des Verlierens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Friedli, V., 1999: Die integrierte betriebliche Karriereplanung. Ausgangslage in einem Forschungsprojekt. Arbeitsbericht Nr. 99 des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern.

Giddens, A., 1991: Modernity and Self-Identity. Stanford: Stanford University Press.

Giegel, H. J., 1995: Strukturmerkmale einer Erfolgskarriere. S. 213-231 in: Alheit, P. u.a. (Hrsg.): Biographien in Deutschland. Opladen: Westdeutscher.

Glassner, B., 1994a: Career Crash. The New Crisis and Who Survives. New York: Simon & Schuster.
Glassner, B., 1994b: Karriere-Crash: Kleiner Mann, was nun? gdi-impuls 12: 40-47.
Goffman, E., 1973: Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
Grigg, J., 1997: Portfolio Working. A practical guide to Thriving in the changing workplace. London: Kogan Page.
Gross, P., 1999: Ich-Jagd. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
Gross, P., 1995: Abschied von der monogamen Arbeit. gdi-impuls 13: 31-39
Hall, A., 2001: Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Großbritannien. Gibt es Differenzen zwischen Frauen und Männern? S. 213-251 in: Berger, P. A./Konietzka, D. (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen: Leske + Budrich.
Hitzler, R., 2002: Die Wiederentdeckung der Handlungspotentiale. Problemstellungen politischer Soziologie unter den Bedingungen reflexiver Modernisierung. S. 17-37 in: Müller, M./Raufer, T./Zifonun, D. (Hrsg.): Der Sinn der Politik. Konstanz: UVK.
Hitzler, R./Pfadenhauer, M., 2002: Existential Strategies: The Making of Communities and Politics in the Techno/Rave Scene. S. 87-101 in: Kotarba, J.A./Johnson, J.M. (Hrsg.): Postmodern Existential Sociology. Walnut Creek u.a.: AltaMira.
Hradil, S., 1999: Soziale Ungleichheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
Kappelhoff, P./Teckenberg, W., 1987: Intergenerationen- und Karrieremobilität in der Bundesrepublik Deutschland und in den Vereinigten Staaten. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 39.
Koch, R., 1998: Karriere. S. 129-132 in: Heinrich, P./Schulz zur Wiesch, J. (Hrsg.): Wörterbuch der Mikropolitik. Opladen: Leske + Budrich.
Li, B./Walder, A. G., 2001: Career Advancement as Party Patronage: Sponsored Mobility into the Chines Administrative Elite, 1949 – 1996. American Journal of Sociology, Vol. 106: 1371-1408.
Lipset, S. M./Ramsöy, N. R., 1972: Klassengesellschaft und soziale Mobilität. Ein Vergleich zwischen Europa und den Vereinigten Staaten. S. 291-302 in: Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
Luhmann, N., 1994: Copierte Existenz und Karriere. Zur Herstellung von Individualität. S. 191-200 in: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
Luhmann, N., 1973: Zurechnung von Beförderungen im öffentlichen Dienst. Zeitschrift für Soziologie 2: 326-351.
Luhmann, N./Schorr, K. E., 1988: Reflexionsprobleme im Erziehungssystem. Frankfurt a.M.: Klett-Cotta.
Machura, G./Stirn, H., 1978: Eine kriminelle Karriere. Wiesbaden: Akademische Verlagsanstalt.
Meixner, H.-E., 1998: Beförderung und Beförderungsstrategien. S. 26-29 in: Heinrich, P./Schulz zur Wiesch, J. (Hrsg.): Wörterbuch der Mikropolitik. Opladen: Leske + Budrich.
Neckel, S., 2001: ‚Leistung' und ‚Erfolg'. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft. S. 245-265 in: Barlösius, E./Müller, H.-P./Sigmund, S. (Hrsg.): Gesellschaftsbilder im Umbruch. Opladen: Leske + Budrich.
Neckel, S., 2002: Ehrgeiz, Reputation und Bewährung. Zur Theoriegeschichte einer soziologie des Erfolgs. S. 103-117 in: Burkart, G./Wolf, J. (Hrsg.): Lebenszeiten. Erkundungen zur Soziologie der Generationen. Opladen: Leske + Budrich.
Neumann, E./Oechsle, M., 1986: Bruch und Kontinuität in einer Berufsbiographie. In: Brose, H.-G. (Hrsg.): Berufsbiographien im Wandel. Opladen: Westdeutscher.
Paulu, C., 2001: Mobilität und Karriere. Eine Fallstudie am Beispiel einer Großbank. Wiesbaden: DUV

Reiß, M., 1994: Abenteuer ‚Parallellaufbahn'. Personalwirtschaft, 9: 35-38.
Roth, J. A., 1963: Timetables: Structuring the Passage of Time in the Hospital Treatment and Other Careers. New York: Bobbs-Merrill.
Schulte-Florian, G., 1997: Determinanten der Karriere. Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten. München/Mering: Hampp
Tiedeman, D. V./O'Hara, R.P., 1963: Career Development: Choice and Adjustment. Differentiation and Integration in Career Developement. New York: College entrance examination board.
Weick, C., 1995: Räumliche Mobilität und Karriere. Eine individualstatistische Analyse der baden-württembergischen Universitätsprofessoren unter besonderer Berücksichtigung demographischer Strukturen. Heidelberg: Selbstverlag.
Wilensky, H., 1972: Arbeit, Karriere und soziale Integration. S. 318-341 in: Luckmann, T./Sprondel, W. M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
Wimbauer, C., 1999: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.
Windzio, M., 2000: Ungleichheiten im Erwerbsverlauf. Individuelle Ressourcen, soziale Schließung und vakante Positionen als Determinanten beruflicher Karrieren. Herbolzheim: Centaurus.