

Ein neuer Geist des Kapitalismus? Quantitative Analyse von Deutschschweizer Print-Stellenanzeigen (1955–2005) und ihre zeitdiagnostische Bedeutung

Julia Bannwart*, Anna Laura Ludwig**, Nora Moser***, Robert Schäfer****

Zusammenfassung: Boltanski und Chiapello formulieren die These, dass sich der Geist des Kapitalismus im Verlauf des 20. Jahrhunderts gewandelt habe. Im Zentrum des neuen Geistes würden nicht mehr Fleiss, Disziplin und Ordentlichkeit stehen, sondern Passion, Authentizität oder Kreativität. Dieser Beitrag widmet sich der Frage, ob die Qualifikationsanforderungen in Deutschschweizer Stellenanzeigen auf die Existenz eines neuen Geistes schliessen lassen. Die Resultate verweisen auf ein Revival der disziplinbezogenen Qualifikationen und zeigen, dass passionsbezogene Qualifikationen nicht substituierend, sondern ergänzend nachgefragt werden. Schlüsselwörter: Geist des Kapitalismus, Qualifikationsanforderungen, Stelleninserate, Disziplin, Passion

A New Spirit of Capitalism? Quantitative Analysis of Swiss-German Print Job Advertisements (1955–2005) and Their Time Diagnostic Relevance

Abstract: Boltanski and Chiapello put forward the thesis that the spirit of capitalism has fundamentally changed in the course of the 20th century. According to them, diligence, discipline and orderliness are no longer at the core of the new spirit, but values such as passion, authenticity or creativity. Following this line of thought, this contribution analyzes whether the qualifications required in Swiss-German job advertisements suggest the existence of such a new spirit. The results point to a revival of discipline-related qualifications and show that passion-related qualifications are not demanded as their substitutes, but rather in addition. Keywords: Spirit of Capitalism, qualification requirements, job advertisements, discipline, passion

Un nouvel esprit du capitalisme ? Evaluation quantitative d'offres d'emplois imprimées suisses-alémaniques (1955–2005) et leur signification contemporaine

Résumé: Boltanski et Chiapello formulent la thèse que l'esprit du capitalisme a changé au cours du XX^e siècle. Au centre du nouvel esprit se trouve non plus la diligence, la discipline et l'ordre, mais des valeurs telles que la passion, l'authenticité ou la créativité. Suite à cela, le présent article aborde la question de savoir si les qualifications requises dans les offres d'emploi en Suisse alémanique suggèrent l'existence d'un tel nouvel esprit. Les résultats indiquent un renouveau des qualifications liées à la discipline et montrent que les qualifications liées à la passion ne sont pas recherchées comme substituts, mais comme compléments.

Mots-clés: Esprit du capitalisme, exigences de qualification, annonces d'emploi, discipline, passion

¹ Die Reihenfolge der AutorInnen ist alphabetisch



^{*} Universität Basel, Dep. Gesellschaftswissenschaften, 4051 Basel, julia.bannwart@stud.unibas.ch

^{**} Universität Freiburg, Dep. für Sozialwissenschaften, 1700 Fribourg, annalaura.ludwig@unifr.ch

^{***} Universität Bern, Dep. Sozialwissenschaften, 3012 Bern, nora.moser1@students.unibe.ch

^{****} Universität Basel, Fachbereich Soziologie, 4051 Basel, robert.schaefer@unibas.ch

1 Einleitung

In unterschiedlichen gegenwärtigen Gesellschaftstheorien findet sich die Diagnose, dass Arbeitstugenden, die mit der von Max Weber (2016 [1905]) beschriebenen «protestantischen Ethik» und dem «Geist des Kapitalismus» assoziiert werden, einem Wandel unterliegen: Während die Bedeutung von asketischer Selbstdisziplinierung, fleissiger Betriebsamkeit und pünktlicher Pflichterfüllung abnehme, steige die Relevanz von Idealen, die mit Authentizität, Autonomie und Kreativität verbunden sind (Schäfer 2015). Wirtschafts- und kultursoziologische Beiträge verweisen im Hinblick auf die Ursachen dieses tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Neuausrichtung arbeitsmarktlicher Qualifikationen auf zwei unterschiedliche, sich ergänzende Erklärungszusammenhänge. Einerseits fordern strukturelle Veränderungen des Kapitalismus veränderte Erwerbsqualifikationen: Sowohl Globalisierung, Deregulierung der Märkte, Verschärfung des Wettbewerbs im Zuge der Durchsetzung einer neoliberalen Wirtschaftsdoktrin als auch die Verwendung moderner Technologien sowie der Ausbau des tertiären Sektors verändern den Arbeitsmarkt grundlegend (u.a. Voss und Pongratz 1998; Koppetsch 2006; Sauer 2007; Salvisberg 2010; SECO 2017). Andererseits erweist sich der strukturelle Wandel zur Erklärung veränderter arbeitsmarktlicher Qualifikationen aus kultursoziologischer Perspektive – hier in der Tradition von Max Weber (2016 [1905]) und Boltanski und Chiapello (2006) – als zu einseitig und bedarf der Berücksichtigung kultureller Mentalitäten, die auf ihre ökonomischen Aspekte nicht zu reduzieren sind (Schultheis 2007; Geissler 2008; Pohlmann et al. 2017; Oevermann 2001).

Auf das Verhältnis zwischen strukturellen Veränderungen des Kapitalismus und dem Wandel arbeitsmarktlicher Werte respektive auf die Relationalität von Kultur und Ökonomie verweist das Konzept des neuen Geistes des Kapitalismus von Boltanski und Chiapello (2006). Sie schliessen forschungsprogrammatisch zwar direkt an Webers Untersuchungen an, stellen sich jedoch gegen die Behauptung vom «stahlharte[n] Gehäuse» und bestreiten, dass der «siegreiche Kapitalismus» (Weber 2016 [1905], 207) einer ideologischen Stütze nicht mehr bedürfe. Stattdessen sei er auch heute noch darauf angewiesen, seine Existenz normativ zu legitimieren, wenn auch nicht mehr in der Form der innerweltlich-asketischen Arbeitsethik. Sie verweisen damit auf die anhaltende Notwendigkeit eines kapitalistischen Geistes, der insbesondere jene Menschen zur Beteiligung an kapitalistischen Produktionsund Konsumtionsprozessen motiviert, die von den ökonomischen Verwertungszusammenhängen nicht (unmittelbar) profitieren. Um die Funktionstüchtigkeit des kapitalistischen Systems zu sichern, werden dafür gegenwärtig wirksame Wertvorstellungen aufgenommen und legitimatorisch inkorporiert. Dies zeige sich in der Einführung neuer Arbeitsformen in den 1970er-Jahren, die sowohl auf strukturelle Veränderungen des Kapitalismus reagiere, aber auch Forderungen nach mehr Eigenverantwortlichkeit, Authentizität und Kreativität im Zuge der «Künstlerkritik»² (Boltanski und Chiapello 2006, 211) der 1968er Bewegung aufnehme. Der neue Geist des Kapitalismus könne damit die Kritik an den alten Organisationsformen entkräften und neue Energien für die Motivation der Angestellten sowie die Legitimation des kapitalistischen Systems freisetzen.

Unsere Studie schliesst an diese Zeitdiagnose an und stellt die Frage, ob die Veränderung der Qualifikationen, die auf dem Deutschschweizer Arbeitsmarkt verlangt werden, auf die Existenz eines derartigen neuen Geistes schliessen lassen und welche Folgen ein solcher Wandel für Angestellte mit sich bringt. Dazu wird auf Basis von Daten des Schweizer Stellenmarkt-Monitors (SMM) die Entwicklung der expliziten Nennung spezifischer Qualifikationsanforderungen in Stellenanzeigen im Verlauf der Zeit (1955 bis 2005) untersucht. Im Folgenden wird zunächst (2) der Wandel arbeitsmarktlicher Qualifikationen auf der Basis des neuen Geistes des Kapitalismus von Boltanski und Chiapello (2006) genauer erläutert und mit Blick auf bestehende Forschung diskutiert. Nachfolgend werden (3) ungleichheitsrelevante Aspekte des Wandels aufgezeigt, die wir in unserer Analyse berücksichtigen, und (4) die Forschungsfrage sowie das Untersuchungsziel konkretisiert. Vor diesem Hintergrund werden (5) die Hypothesen der vorliegenden Studie expliziert und anschliessend (6) die Datenbasis, die Variablen und die verwendeten Methoden erläutert. Schliesslich erfolgt (7) die Diskussion der wichtigsten Resultate sowie ein Fazit (8).

2 Der Wandel arbeitsmarktlicher Qualifikationsanforderungen

Den Wandel arbeitsmarktlicher Werte begründen Boltanski und Chiapello (2006) mit dem Übergang von der Industrie- zur Projektpolis.³ Die an Effizienz orientierten Wertigkeiten des industriekapitalistischen Geistes – wie beispielsweise Fleiss, Disziplin, Leistungsbereitschaft und Pflichtbewusstsein – erwiesen sich im Kontext von Rationalisierung, Arbeitsteilung und Massenproduktion und der in den 1950er und 1960er-Jahren vorherrschenden tayloristisch-fordistischen Arbeitsorganisation als bedeutsame Kompetenzen. Traditionelle Arbeitstugenden des «moderne(n) Wirtschaftsmensch(en)», der sich gewissenhaft und diszipliniert in seiner Lebens-

Die Künstlerkritik, ursprünglich von einer Gruppe von KünstlerInnen und Intellektuellen formuliert, wurde durch die Studentenbewegung der 1968er aufgegriffen und popularisiert (vgl. Bogusz 2010, 110). «In a capitalist world, it [die Künstlerkritik, Anm. der AutorInnen] criticises oppression (market domination, factory discipline), the massification of society, standardisation, and pervasive commodification. It vindicates an ideal of liberation and/or of individual autonomy, singularity, and authenticity» (Boltanski und Chiapello 2005, 176).

Die den jeweiligen kapitalistischen Geistern zugrundeliegenden Gerechtigkeitsproblematiken und die daraus resultierenden Rechtfertigungsmuster führen Boltanski und Chiapello auf «Wertigkeitsordnungen» zurück, die sie in verschiedenen «Polisformen» (2006, 61,147–208) ausarbeiten. Mit dem Übergang vom industriekapitalistischen Geist zum neuen Geist des Kapitalismus erkennen sie die Herausbildung einer neuen, projektbasierten Polis (vgl. hierzu Boltanski und Thévenot (1991) sowie Diaz-Bone (2015)).

führung «an Maximen der Rechtschaffenheit wie Fleiss, Tüchtigkeit, Strebsamkeit, Sparsamkeit, Verlässlichkeit und Pünktlichkeit» (Schallberger 2007, 59) ausrichte, sind in der industriellen Polis von zentraler Bedeutung. Ihre Relevanz wird jedoch ab den späten 1970er-Jahren im Rahmen struktureller Veränderungen des Kapitalismus und einer sich durchsetzenden flexibilisierten Zeit- und Arbeitsorganisation vermehrt in Frage gestellt. Die Entstehung neuer arbeitsmarktlicher Werte gründen ideengeschichtlich laut Boltanski und Chiapello in den Selbstverwirklichungs- und Emanzipationsbestrebungen der 1968er Bewegung. Sie reagieren auf die Forderungen der damit eng verbundenen «Künstlerkritik» (2006, 211) am Kapitalismus. So konnte der neue Geist des Kapitalismus die Kritik an der Unterdrückung der Angestellten durch autoritäre Unternehmensstrukturen, an der Entfremdung durch Technokratisierung und die damit einhergehenden Forderungen nach mehr Eigenverantwortlichkeit, Authentizität und Kreativität aufnehmen und zur Herausbildung neuartiger Arbeitsorganisationen ab den 1970er-Jahren beitragen. Durch die Einführung zahlreicher Innovationen sei so die Transformation des krisengeschwächten Kapitalismus und der aus Unternehmenssicht vermehrt als ineffizient erachteten Organisationsformen des Taylorismus gelungen. Vor dem Hintergrund der Existenz neuer projektbezogener Organisationsformen des neuen Geistes des Kapitalismus schliessen Boltanski und Chiapello (2006, 152) auf ein neues Wertesystem, das als «projektbasierte Polis» (vgl. Bogusz 2010, 102–109) der gegenwärtigen «vernetzen Welt» zugrunde liege. Die «Aktivität» als Fähigkeit, neue Projekte hervorzubringen, sich in Projekten zu engagieren und sich laufend neuen anzuschliessen, bildet die zentrale Wertigkeit dieser Polis. Mit diesem neuen Wertesystem geht eine grundlegende Neuausrichtung arbeitsmarktlicher Qualifikationen einher, die neben Flexibilität und Mobilität vor allem auf Fähigkeiten wie Kreativität, Authentizität und Teamfähigkeit zielt.

Während sich diese Analyse von Boltanski und Chiapello (2006) in erster Linie auf Frankreich bezieht, wird ein solcher Wandel arbeitsmarktlicher Normen und Werte in unterschiedlichen empirischen Beiträgen auch für Deutschland und die Schweiz bestätigt. Schultheis zufolge hat die Einverleibung der Künstlerkritik durch den Kapitalismus den Idealtypus des «employable man» (2007, 63) hervorgebracht, der als Abbild der neoliberalen Wirtschafts- und Gesellschaftslehre ein neues Ethos begründe. Die "Employability" (Schultheis 2007, 65), respektive ein hohes Mass an Selbstkontrolle, Mobilität und Flexibilität, werde damit zum entscheidenden Qualifikationskriterium für Angestellte, wodurch zugleich traditionelle Arbeitstugenden wie Sesshaftigkeit, Verlässlichkeit und Disziplin deklassiert würden. Auch Pohlmann et al. identifizieren die Herausbildung eines neuen Geistes des Kapitalismus in Form eines «Selbstoptimierungsideals» (2017, 40). Nach Geissler bildet die mit der Einführung neuer Organisationsstrukturen aufkommende selbstbestimmte Arbeitszeit im «post-tayloristischen Zeitregime» (2008, 259) ein zentrales Element der Rechtfertigung des projektbasierten Kapitalismus. Mit der Entstrukturierung

industriekapitalistischer Zeitmuster gehe auch das mit den Arbeitsgenerationen der 1970er Jahre aufkommende Deutungsmuster der «Zeitsouveränität» (Geissler 2008, 258) einher, das sich der Kapitalismus als motivationale Grundlage nutzbar machen konnte. Obwohl die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit einem Beschleunigungsund Intensivierungsdruck einhergehe, diene sie als angebliche Autonomie- und Selbstverwirklichungsressource der Angestellten.

Aus wirtschaftssoziologischer Perspektive werden die Veränderungen für die Erwerbstätigen unter anderem im Hinblick auf eine zunehmende Prekarisierung der Anstellungsverhältnisse, der Verwendung moderner Technologien sowie dem Ausbau des tertiären Sektors diskutiert, woraus sich neue Forderungen an Erwerbsqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. So zeigen sich beispielsweise deutliche Veränderungen der Kompetenzanforderungen an die Angestellten durch den Einsatz neuer Technologien (SECO 2017). Koppetsch zeigt den Wandel von Normalarbeitsverhältnissen zu einer sogenannten «Projektlogik» (2006, 156) in Werbeberufen auf, die marktförmigen Kontrollprinzipien unterliegt und prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringt. Laut Koppetsch müssen Angestellte dieser Branche sowohl über ein ausgeprägtes «Kreativethos» (Koppetsch 2006, 155) als auch über ein hohes Mass an Selbstorganisation, Kooperationsfähigkeit und Flexibilität verfügen. Ein ständiger Konflikt zwischen Selbstinstrumentalisierung und Selbstverwirklichung, Rationalität und Emotionalität, Disziplin und Expressivität sowie erweiterten Handlungsspielräumen bei einer gleichzeitigen Verstärkung arbeitsmarktlicher Zwänge sei die Folge davon. Dieser Übergang von der Fremd- zur Selbstkontrolle thematisieren auch Voss und Pongratz (1998) unter dem Aspekt verinnerlichter Zwänge und der Gefahren von «Selbstunterwerfung» und «Selbstausbeutung» (1998, 146-157; vgl. auch Bogusz 2010, 100). Eine zunehmende Relevanz informeller Qualifikationen - sogenannter "Soft Skills" -, die nebst Begabungen auch Persönlichkeitseigenschaften wie bestimmte Arbeitstugenden, Motive und Werthaltungen einschliessen, zeigt Salvisberg (2010) für die Schweiz seit den 1950er-Jahren auf. In einer umfassenden quantitativen Analyse des Datensatzes, auf dem auch die vorliegende Untersuchung basiert, weist er eine Kumulation von "Soft Skills" und "Hard Skills" ab den 1990er-Jahren nach.

In Anbetracht dieser theoretischen und empirischen Befunde erweisen sich Qualifikationsanforderungen aus unserer Sicht als gut geeignet, um die Verflechtung ökonomischer und kultureller Aspekte des kapitalistischen Geistes zu rekonstruieren. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass die mit spezifischen strukturellen Bedingungen des Kapitalismus einhergehenden Akkumulations- bzw. Organisationsformen und ihre unterschiedlichen Strategien der Unternehmensführung die Anforderungen an die Mitarbeitenden und deren Qualifikationen bestimmen. Entgegen der Annahme von Weber (2016 [1905], 206), der Kapitalismus bleibe letztlich nur noch als äusserer Zwang bestehen – «Der Puritaner wollte Berufsmensch sein, – wir müssen es sein» –, betrachten wir den Wandel arbeitsmarktlicher Werte andererseits

auch im Hinblick auf die Rechtfertigungsleistungen des Kapitalismus zur Einbindung der Angestellten in die gegebenen Produktions- und Konsumtionsprozesse. In diesem Sinne verstehen wir die Nachfrage nach spezifischen Qualifikationsanforderungen sowohl durch wirtschaftliche Erfordernisse bestimmt als auch als motivationale Zugeständnisse des Kapitalismus an die Angestellten. Für die je spezifischen, historisch vorherrschenden Organisations- und Produktionsformen sowie die damit einhergehenden Rechtfertigungsleistungen des Kapitalismus unterscheiden wir zwei Kategorien von Qualifikationsanforderungen. Die Kategorie der disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen umfasst für die tayloristisch-fordistische Arbeitsorganisation charakteristische Arbeitstugenden des Industriekapitalismus. In den restriktiven Arbeitsformen, mit starker direkter Kontrolle und starren Hierarchien, sind Maximen wie Fleiss, Disziplin, Leistungsbereitschaft, Pflichtbewusstsein, Strebsamkeit und Verlässlichkeit von grundlegender Bedeutung. Im Gegensatz dazu beinhaltet die Kategorie der passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen die für die neuen, projektbasierten Arbeitsformen bedeutsamen Arbeitstugenden. Mit dem Abbau von Hierarchie und Kontrolle sowie einer verstärkten Selbstkontrolle der Angestellten werden Kreativität, Netzwerkfähigkeiten, Polyvalenz, Employability, Flexibilität sowie Teamfähigkeit zentrale arbeitsmarktliche Anforderungen. In bestehender Forschung zeigt sich, dass letztere in den letzten Jahrzehnten deutlich an Bedeutung gewonnen haben. Es weist aber auch einiges darauf hin, dass disziplinbezogene Qualifikationsanforderungen nach wie vor die Erwerbsarbeit bestimmen (Voss und Pongratz 1998; Sauer 2007; Schultheis 2007; Geissler 2008; Pohlmann et al. 2017). Nur teilweise beantwortet bleibt also die Frage, in welcher Weise an Disziplin und Rationalität orientierte Qualifikationen im Zuge dieser Veränderungen tatsächlich einen Bedeutungsverlust erlitten haben, gerade auch weil in verschiedenen empirischen Studien Konsens darüber zu herrschen scheint, dass eine Erweiterung des Anforderungsprofils der Angestellten und damit eine Kumulation der Leistungsanforderungen stattfindet (vgl. Voss und Pongratz 1998; Koppetsch 2006; Geissler 2008; Salvisberg 2010). So komme es bei einem Grossteil der Angestellten im Zuge dieser Veränderungen bei gleichbleibenden Löhnen zu einer erhöhten «arbeitsorientierte(n) Nutzbarmachung menschlicher Kapazitäten» (Boltanski und Chiapello 2006, 301). Im Fokus unseres Interesses stehen folglich auch Fragen nach der spezifischen Form, in der sich dieser Wandel auf dem Arbeitsmarkt manifestiert, und nach den Folgen, die er für Angestellte mit sich bringt. Diesen Aspekten wird im folgenden Kapitel nachgegangen.

3 Ungleichheitsrelevante Aspekte des Wandels

Boltanski und Chiapello (2006, 168) verweisen auf die ungleichheitsstiftenden Wirkungen der Durchsetzung der projektbasierten Polis auf dem Arbeitsmarkt. Indem die Mobilität der «hohen Wertigkeitsträger» dieser Polis – idealtypisch: Projektleiter-

Innen und ManagerInnen – erst durch die Immobilität eines Grossteils der in das kapitalistische System eingebundenen Individuen ermöglicht werde, würden diese systematisch ausgebeutet.⁴ Die Folge sei eine Fragmentierung des Arbeitsmarktes: Eine Kategorie bilden die in stabilen Beschäftigungsverhältnissen angestellten, gut bezahlten, qualifizierten Arbeitskräfte, in deren «Employability»⁵ (Boltanski und Chiapello 2006, 139) laufend investiert wird. Die zweite Kategorie umfasst gering qualifizierte, unterbezahlte Arbeitskräfte, die über instabile bzw. atypische Anstellungsverhältnisse angestellt sind und keine Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung erhalten. Die neuen Formen der Arbeitsorganisation eröffnen demnach vor allem in den oberen Bereichen der Unternehmenshierarchie individuelle Freiheiten, während ein Grossteil der Angestellten von diesen Privilegien ausgeschlossen ist. Durch die scheinbare Erfüllung der Forderungen der «Künstlerkritik» hat der Kapitalismus Boltanski und Chiapello (2006, 82) zufolge der «Sozialkritik»⁶ entgehen können, was zusätzlich zu einer deutlichen Verschlechterung der wirtschaftlichen und sozialen Situation vieler Menschen geführt habe.⁷

Dass sich die legitimatorischen Bemühungen des Kapitalismus hinsichtlich der Einführung neuer Arbeitsformen als Resultat der Einverleibung der «Künstlerkritik» vor allem an die Führungskräfte richtet, wodurch neue Ungleichheits- und Ausbeutungsverhältnisse entstehen, wird wiederholt empirisch bestätigt. So schliesst das «von Eliten für Eliten» geschaffene Ethos des «employable man» Schultheis (2007, 63) zufolge gezielt Personen aus, die aufgrund familiärer Verbindlichkeiten, mangelndem kulturellen und sozialen Kapital sowie physischen und psychischen Belastungen nicht über die erforderlichen Privilegien verfügen, «um sich selbst in die Hand nehmen zu können» (2007, 71). Auch Pohlmann et al. (2017) zufolge gilt der neoliberale Diskurs über Selbstoptimierung und Selbstdisziplinierung in der medialen Welt nicht für die breite Masse der Angestellten, sondern habe sich nur bei den Führungskräften durchgesetzt. Sauer (2007) sowie Voss und Pongratz (1998) verweisen darauf, dass die selbstorganisierte Arbeit eher bei Höherqualifizierten vorkommt, während bei Niedrigqualifizierten immer noch standardisierte

Die Ausbeutung begründen Boltanski und Chiapello durch ein «Mobilitätsdifferential» (2006, 404) in der vernetzten Welt. Konkret bedeutet dies für den grossen Teil der immobilen Angestellten, dass sie in prekären Anstellungsverhältnissen an die Unternehmen gebunden sind, die ihnen im Gegenzug nur minimale Sicherheiten garantieren. Dadurch können die Unternehmen ihre Fixkosten tief halten und auf Umstrukturierungen jederzeit hochflexibel reagieren.

Die Employability bildet das Gesamt aller verfügbaren Kompetenzen einer Person und wird als Potential verstanden, in Projekte eingebunden zu werden (Boltanski und Chiapello 2006, 139).

⁶ Zur Sozialkritik: "Here the emphasis is on inequalities, misery, exploitation, and the selfishness of a world that stimulates individualism rather than solidarity. Its main vector has been the labour movement" (Boltanski und Chiapello 2005, 175).

Nachtwey und Seidl (2017) erkennen bereits die Entstehung eines neuen «Geistes des digitalen Kapitalismus», der wieder stärker durch die Sozialkritik bestimmt sei. Dieser reagiere auf das Unbehagen, welches aus der Finanz- und Wirtschaftskrise resultiere. Er bilde die Antwort auf Legitimationsprobleme, die sich aus dem moralisch und politisch entfesselten Finanzmarktkapitalismus ergeben würden.

Arbeitsvollzüge vorwiegen würden. Und schliesslich bleibt auch Geissler (2008) zufolge die selbstbestimmte Arbeitszeit als zentrales Merkmal neuer Arbeitsformen wissensbasierten und ergebnisoffenen Aufgaben vorbehalten. Aus empirischer Sicht deutet somit vieles darauf hin, dass der Wandel in der Arbeitswelt und das Aufkommen neuer Qualifikationen zu einer Fragmentierung des Arbeitsmarktes führen. Die idealtypischen Merkmale des neuen Geistes des Kapitalismus – wie beispielsweise individuelle Freiheiten und grössere Autonomie – scheinen sich vor allem in den oberen Bereichen der Unternehmenshierarchien durchzusetzen. Passionsbezogene Qualifikationsanforderungen sind folglich mit Privilegien verbunden und werden einem Grossteil der Lohnabhängigen vorenthalten, die nicht über umfängliche Flexibilität und Mobilität verfügen.

4 Forschungsfrage und Untersuchungsziel

Ausgehend von unserer Forschungsfrage, ob sich auf dem Deutschschweizer Arbeitsmarkt eine veränderte Nachfrage nach Qualifikationen im Sinne eines neuen Geistes des Kapitalismus zeigt, ergeben sich zwei zentrale, sich widersprechende Erkenntnisse, die im Fokus unserer Analyse stehen. Einerseits verweisen alle hier dargelegten theoretischen und empirischen Beiträge auf eine generelle Erhöhung der Leistungsanforderungen an die Angestellten durch das Aufkommen passionsbezogener Qualifikationen. Andererseits scheinen die neuen Qualifikationen lediglich einen Teil der Angestellten zu privilegieren, wodurch neue Ungleichheiten entstehen. In Anbetracht dieses Widerspruchs untersuchen wir den Wandel arbeitsbezogener Werte sowohl im Hinblick auf eine mögliche Fragmentierung des Arbeitsmarktes als auch auf eine Erweiterung von Leistungsanforderungen an die Angestellten. Dadurch sollen die Wirkungen des neuen Geistes des Kapitalismus auch in ihrer Widersprüchlichkeit besser fassbar werden. Während Boltanski und Chiapello (2006) für ihre Analyse Wirtschafts- und Managementliteratur auswerten, untersuchen wir die Wirkungen des neuen Geistes des Kapitalismus auf das Qualifikationsprofil der Angestellten innerhalb verschiedener Berufsgruppen. Diesem Interesse liegt ein methodisches Unbehagen an der Studie über den neuen Geist des Kapitalismus zugrunde. Boltanski und Chiapello stützen sich auf die Analyse von Managementliteratur, was die Vermutung nahelegt, dass es sich bei ihrer Zeitdiagnose um ein Artefakt des Forschungsdesigns handeln könnte. Die Tatsache, dass sich ManagerInnen (und ihre RatgeberInnen) gegenwärtig ein Vokabular angeeignet haben, das sich von den klassischen Idealen des «ehrbaren Kaufmanns» unterscheidet, kann jedenfalls nicht fraglos als Indiz für die gesellschaftliche Etablierung eines neuen Geistes gelten. Zwar ist der bestehenden Forschung bereits zu entnehmen, dass sich eine Durchsetzung neuer arbeitsmarktlicher Werte nicht nur innerhalb des Managementdiskurses vollzieht, sondern sich in veränderten Anforderungsprofilen der Angestellten niederschlägt.

Durch die Analyse des Wandels von Qualifikationsanforderungen in verschiedenen Berufsgruppen erschliesst sich uns jedoch eine weitere Möglichkeit, dem neuen Geist des Kapitalismus in verschiedenen Sektoren und auch im Hinblick auf Prekarisierungsprozesse nachzuspüren. Mit der vorliegenden Analyse können wir so einerseits einen Beitrag zu Untersuchungen zu Qualifikationsanforderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt leisten. Andererseits streben wir durch die Kontextualisierung der empirischen Ergebnisse angesichts kulturhistorischer Transformationsprozesse des Kapitalismus nach einer engen Verknüpfung von kultursoziologischem Zugang und empirischer Analyse zu arbeitsmarktlichen Kompetenzen in der Schweiz.

5 Hypothesen

Vor diesem Hintergrund gilt es demnach, nebst der Frage, ob die historische Veränderung der auf dem Deutschschweizer Stellenmarkt verlangten Qualifikationen auf die Existenz eines neuen Geistes des Kapitalismus schliessen lässt, zu klären, inwiefern die Forderung nach spezifischen Qualifikationen von den Eigenschaften einer ausgeschriebenen Stelle abhängt.

Da die einschlägige Literatur einerseits insgesamt auf ein erweitertes Anforderungsprofil der Angestellten als Folge des arbeitsmarktlichen Wandels verweist, lassen sich im Hinblick auf die *zeitliche Entwicklung* der verlangten Qualifikationen folgende Hypothesen formulieren:

- H1a: Die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten bleibt im Zeitverlauf konstant.
- H1b: Die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten nimmt im Zeitverlauf zu.
- H1c: Die Wahrscheinlichkeit einer gleichzeitigen Erwähnung von disziplin- und passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen (kumulierte Qualifikationsanforderungen) in Stelleninseraten nimmt im Zeitverlauf zu.

Andererseits scheinen die projektbasierten Werte des neuen Geistes des Kapitalismus den Arbeitsmarkt zu fragmentieren und neue Ungleichheiten zu schaffen. Aufgrund dieser Fragmentierung ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach disziplin- und passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen sowohl von der Berufsgruppe, die von einem Inserat angesprochen wird, des darin geforderten Ausbildungsniveaus sowie der Ausschreibung einer Leitungsposition abhängig ist.

Eine grosse Bedeutung passionsbezogener Werte in den Qualifikationsprofilen der Angestellten erwarten wir vor allem in den Managementberufen, den freien, wissenschaftlichen und Bildungsberufen und den künstlerisch-gestalterischen Berufen. Aus theoretischer Sicht repräsentieren die ManagerInnen des neuen kapitalistischen Geistes idealtypisch das «Selbstoptimierungsideal» (Pohlmann et al. 2017, 40) und

die «hohe Wertigkeit» (Boltanski und Chiapello 2006, 168) der Projektpolis. Eine Etablierung passionsbezogener Qualifikationen erwarten wir des Weiteren aufgrund ihrer Stellung in der Unternehmenshierarchie sowie ihres vergleichbar hohen Ausbildungsniveaus. Letzteres trifft auch für die freien, wissenschaftlichen und Bildungsberufen zu, während Geissler (2008) zufolge vor allem auch die Wissensbezogenheit und Ergebnisoffenheit der Aufgaben flexible Arbeitsformen erforderlich machen. Bei den künstlerisch-gestalterischen Berufen beziehen wir uns auf die empirischen Befunde von Koppetsch (2006), wonach sich die projektförmige Arbeitsorganisation in dieser Berufsgruppe sehr deutlich durchsetzen konnte. Die gleichzeitige Forderung nach arbeitsbezogener Selbstorganisation und Disziplin lässt jedoch die Relevanz beider Qualifikationskategorien vermuten.

Im Gegensatz dazu scheinen sich Produktionsberufe in Industrie und Gewerbe vor dem Hintergrund der vorhandenen Studien nach wie vor durch stark fremdbestimmte Tätigkeiten, einer relativen Kontinuität der Erwerbsarbeit und damit durch die alten Organisationsformen beziehungsweise durch die disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen auszuzeichnen (vgl. Voss und Pongratz 1998; Boltanski und Chiapello 2006). Denn obwohl die in dieser Branche vorherrschende tayloristische Arbeitsorganisation die eigentliche «Quelle der Empörung» (Boltanski und Chiapello 2006, 79) der «Künstlerkritik» (2006, 81) darstellte, seien die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse in den Produktionsberufen bescheiden ausgefallen. Offen bleibt die Prognose bei den kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleuten sowie den Pflegeberufen. Insbesondere letztere erhalten in keiner der von uns einbezogenen Forschungen spezielle Beachtung, was aufgrund ihrer kontinuierlichen Relevanz und ihrem beträchtlichen Wachstum erstaunlich ist (Merçay et al. 2016). Für die *Berufsgruppen* formulieren wir folgende Hypothesen:

- H2a: Die Berufsgruppe beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.
- H2b: Die Berufsgruppe beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.
- H2c: Die Berufsgruppe beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von kumulierten Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.

Ausgehend von Theorie und bestehender Forschung (vgl. Voss und Pongratz 1998; Boltanski und Chiapello 2006; Schultheis 2007; Geissler 2008) lässt sich im Hinblick auf das *Ausbildungsniveau* folgendes annehmen:

- H3a: Mit steigendem geforderten Ausbildungsniveau sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.
- H3b: Mit steigendem geforderten Ausbildungsniveau erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.

Ähnliches lässt sich hinsichtlich der Ausschreibung einer *Leitungsposition* (vgl. Boltanski und Chiapello 2006; Schultheis 2007; Pohlmann et al. 2017) erwarten:

H4a: Die Ausschreibung einer Leitungsposition reduziert die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.

H4b: Die Ausschreibung einer Leitungsposition erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten.

6 Daten, Variablen und Methoden

6.1 Datenbasis

Als Datenbasis zur Überprüfung dieser Hypothesen dient das Scientific Use File (Release 2015) (Buchmann et al. 2015) des Stellenmarkt-Monitors Schweiz (SMM), der sich der kontinuierlichen wissenschaftlichen Beobachtung des Schweizer Stellenmarktes widmet. Die Daten basieren auf repräsentativen Zufallsstichproben, die ab 1950 das Stellenangebot in der Deutschschweizer Presse sowie seit 2001 zusätzlich jenes der Romandie, des Tessins und jenes im Internet abdecken (SMM 2015a). Das Scientific Use File umfasst sowohl standardisiert erfasste und für quantitative Analysen aufbereitete Angaben zu Anforderungen und Merkmalen der ausgeschriebenen Stelle, zur gesuchten Person und zum inserierenden Unternehmen als auch die rund 60 000 zugrundeliegenden Stelleninserate im Volltext (SMM 2015a). Einige Inserate schreiben mehrere Stellen aus, weshalb sich die Gesamtmenge der im Datensatz enthaltenen Stellenangebote auf über 71 000 beläuft (SMM 2015a).

Die Qualifikationsanforderungen, die im Zentrum unserer Analyse stehen, sind nicht in aufbereiteter Form im Scientific Use File verfügbar, sondern müssen direkt aus den Volltext-Inseraten erschlossen werden. Aus forschungsökonomischen Gründen wird deshalb einerseits lediglich ein Subsample des Datensatzes verwendet, andererseits greifen wir für die Erschliessung der Qualifikationsanforderungen aus den Volltext-Inseraten auf bereits vorbearbeitete, «segmentierte Stelleninserate» zurück (siehe Abschnitt 6.2), die uns vom Forschungsteam des SMM zur Verfügung gestellt wurden. Es handelt sich dabei ausschliesslich um deutschsprachige Inserate aus Printmedien der Jahre 1950–2006. Dies hat folgende Reduktion der Datenbasis zur Folge:

- Es werden nur Stelleninserate der Deutschschweizer Presse untersucht.
- Die Analyse wird auf sechs *Erhebungsjahre* beschränkt. Die zuvor besprochenen theoretischen Ansätze und empirischen Studien legen nahe, dass sich erste

⁸ Der SMM (www.stellenmarktmonitor.uzh.ch) wird unterstützt vom Schweizerischen Nationalfonds und ist dem soziologischen Institut der Universität Zürich angegliedert (SMM 2015a).

Veränderungen der Qualifikationsanforderungen ab den 1970er-Jahren zeigen und sich während den 1980er und 1990er-Jahren verstärken (z. B. Boltanski und Chiapello 2006; Salvisberg 2010). Für die Auswahl der zu untersuchenden Erhebungsjahre ist es deshalb entscheidend, dass sowohl die Jahrzehnte vor diesen Veränderungstendenzen als auch jene danach in die Analysen einfliessen. Berücksichtigt werden deshalb Daten aus den Jahren 1955, 1965, 1975, 1985, 1995 und 2005.

Es werden nur jene Berufsgruppen einbezogen, denen in Bezug auf unsere Fragestellung besondere Bedeutung zukommt. Entsprechend fliessen einzig Stelleninserate in die Analysen ein, die sich an (1) künstlerisch-gestalterische Berufe, (2) Freie, wissenschaftliche und Bildungsberufe, (3) Managementberufe, (4) kaufmännische Angestellte und Dienstleistungskaufleute, (5) Produktionsberufe der Industrie und im Gewerbe oder an (6) Pflegeberufe wenden.

Das aus diesen Einschränkungen resultierende Sample umfasst 1584 Stellenangebote.

6.2 Variablen

Die in den Ausschreibungen erwähnten disziplin- und passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen bilden die abhängigen Variablen unserer Untersuchung. Zur Erschliessung der Qualifikationsanforderungen aus den Volltext-Inseraten wird eine computergestützte quantitative Inhaltsanalyse durchgeführt. Dabei werden die in den Stelleninseraten verwendeten einschlägigen Begriffe mittels Computerprogramm – hier Textpack – identifiziert und anschliessend vercodet (Züll und Mohler 2001). Sämtliche Stelleninserate werden dazu zunächst manuell segmentiert, wobei der Inserattext in acht Analyseeinheiten aufgeteilt wird (siehe Box 1). Sind Begriffe auch innerhalb derselben Analyseeinheit nicht eindeutig, werden diese disambiguiert. Die Einspeisung der segmentierten Stelleninserate in das Inhaltsanalyseprogramm Textpack resultiert in einer Datenmatrix, die sämtliche Begriffe, die in einer interessierenden Analyseeinheit vorkommen, ausweist (Mohler und Züll 2002). In der vorliegenden Studie beschränken wir uns dabei auf die Analyseeinheit 8. Diese enthält als einzige Anforderungen an jene Qualifikationen, die im Rahmen unserer Untersuchung von Interesse sind. Es handelt sich hierbei um fachunspezifische Kompetenzen, die auf persönliche Tugenden und Werthaltungen zurückzuführen sind und somit in der Lage sind, den potenziellen Wandel arbeitsmarktlicher Werte adäquat abzubilden. Begriffe dieser Analyseeinheit, welche als Synonyme gelten können, werden schliesslich in Wortkategorien zusammengefasst und, jeweils mit einem Code versehen, in einem Wörterbuch festgehalten. 10

⁹ Methodisch orientieren wir uns am Vorgehen von Salvisberg (2010).

¹⁰ Die zeitaufwändige Segmentierung, die Disambiguierungen sowie die Erstellung des Wörterbuchs erfolgte durch das Forschungsteam des SMM (Buchmann et al. 2015), welches uns die segmentierten Inserate und das Wörterbuch freundlicherweise zur Verfügung stellte.

Analyseeinheiten:

- A1: Beschreibung des inserierenden Unternehmens.
- A2: Angaben zum Grund der Stellenausschreibung.
- A3: Informationen bezüglich des *administrativen Vorgehens* bei einer allfälligen Bewerbung und *Resttext*.
- A4: Allfällige Angaben zur Stellenvermittlung.
- A5: Erwähnungen *materieller Gegenleistungen* der zukünftigen ArbeitgeberInnen.
- A6: Beschreibung der offenen Stelle und den damit verbundenen Tätigkeiten.
- A7: Angaben zu Voraussetzungen bezüglich Ausbildung, Erfahrung und Sachkenntnissen.
- A8: Anforderungen an *darüberhinausgehende Qualifikationen*, wie charakterliche und körperliche Eigenschaften oder Zuschreibungsmerkmale (z. B. Alter oder Geschlecht).

Aus den im Wörterbuch enthaltenen Wortkategorien werden anschliessend diejenigen ausgewählt, die unter die obengenannte Definition von Qualifikationen fallen. Basierend auf den Begriffen innerhalb dieser Wortkategorien erfolgt deren Einteilung in disziplin-¹¹ und passionsbezogene¹² Qualifikationsanforderungen (siehe Tabelle 1).

Zur Aufnahme der Qualifikationsanforderungen als Variablen in den Datensatz werden die von uns berücksichtigten Stelleninserate ebenfalls mittels *Textpack* vercodet. Ausgehend von der resultierenden Datenmatrix erfolgt die Zuweisung der entsprechenden Variablenwerte. Von der Häufigkeit, mit der einzelne Wortkategorien innerhalb einer Qualifikationskategorie erwähnt werden, wird dabei abstrahiert. Die verwendeten abhängigen Variablen (disziplin- und passionsbezogene Qualifikationsanforderungen) geben somit einzig Auskunft darüber, ob die entsprechende

Dazu orientierten wir uns in erster Linie an den arbeitsmarktlichen Erfordernissen des industrie-kapitalistischen Geistes (vgl. Boltanski und Chiapello 2006, 62–63 sowie 129–134). Aber auch die Charakterisierung des calvinistisch-asketischen Berufsethos (vgl. Weber 2016 [1905]; Schallberger 2007, 9) sowie die Verbindung restriktiver Arbeitsformen mit spezifischen Leistungsanforderungen an die Angestellten (Voss und Pongratz 1998) haben wir für die kategoriale Zuweisung von Qualifikationen herangezogen. Daraus ergeben sich die Unterkategorien Effektivität, Umgänglichkeit, Leistungsbereitschaft und Pflichtbewusstsein (siehe Tabelle 1)

¹² Hier richteten wir uns primär nach den arbeitsmarktlichen Erfordernissen der projektbezogenen Arbeitsformen des neuen Geistes des Kapitalismus (vgl. Boltanski und Chiapello 2006, 147–210). Aber auch die Ausarbeitungen von Schultheis (2007), Geissler (2008), Koppetsch (2006), Voss und Pongratz (1998) und Salvisberg (2010) zu neuen arbeitsmarktlichen Anforderungen haben wir dabei berücksichtigt. Daraus ergeben sich die Unterkategorien Innerer Antrieb, Kognitive Stärken, Managementfähigkeiten, Kreativität, Durchsetzungsfähigkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1 Einteilu	ng der Qualifikationsanforderungen
Unterkategorien	Wortkategorien
Disziplinbezogene Qualifiktionsa	anforderungen (QAd)
Effektivität	willensstark, konsequent sorgfältig effizient, schnell
Umgänglichkeit	angenehm sympathisch, nett flott freundlich, liebenswürdig, char- mant fröhlich, lustig, humorvoll verträglich ruhig, ausgeglichen liebevoll hilfsbereit menschlich kultiviert, vornehm unkompliziert diplomatisch gutes Auftreten, Umgangsformen kollegial anpas- sungsfähig
Leistungsbereitschaft	fleissig, arbeitsam arbeitsfreudig tüchtig leistungsorientiert einsatzwillig grosser Einsatz willig, dienstbereit ausdauernd, beharrlich belastbar stressresistent
Pflichtbewusstsein	anständig, brav ehrlich, aufrichtig vertrauenswürdig, integer seriös, rechtschaffen solid treugesinnt gereift charakterstark vorbildlich diskret zuverlässig pflichtbewusst, gewissenhaft korrekt verant- wortungsbewusst pünktlich disziplinbezogen ordentlich realistisch
Passionsbezogene Qualifikation	sanforderungen (QAp)
Innerer Antrieb	positiv mutig energisch selbstsicher natürlich unternehmungs- lustig strebsam, erfolgreich motiviert, engagiert initiativ begeister- ungsfähig aktiv, zupackend dynamisch selbständig
Kognitive Stärken	klug, aufgeweckt überlegt intelligent (mit)denkend Urteilskraft analytisch-systematisches Denken geistig beweglich, schnelldenkend (gute) Auffassungsgabe geistig gebildet lernfähig und -bereit entwicklungsfähig vernetztes Denken
Managementfähigkeiten	kundenorientiert marketing(orientiert) Managementqualitäten wirtschaftlich (denkend) kostenbewusst marktorientiert un- ternehmerisch dienstleistungsorientiert planerisch, konzeptuell organisierend entscheidungsfähig w vielseitig praxisnah konstruk- tiv, problemlösend prozessorientiert umsetzungsorientiert
Kreativität	individuell phantasievoll, kreativ innovativ
Durchsetzungsfähigkeit	überzeugend verhandlungsgeschickt, verkaufsstark, Durchsetzungskraft führungsfähig motivationsfähig
Flexibilität	spontan, locker beweglich flexibel mobil verfügbar unabhängig Multitasking
Teamfähigkeit	sensibel, intuitiv sozial gesinnt tolerant teamfähig kooperativ integrierend
Kommunikationsfähigkeit	aufgeschlossen, offen kontaktfreudig kommunikativ

Quelle: SMM (2015), eigene Kategorisierung.

Variable Operationalisierung und Referenzkategorie Zeitliche Entwicklung Das Jahr, in dem ein Stelleninserat publiziert wurde (SMM 2015b). Erhebungsjahr Eigenschaften der ausgeschriebenen Stelle Berufsgruppe Die Berufsgruppe, an die sich ein Stelleninserat richtet: Produktionsberufe der Industrie und im Gewerbe (Referenzkategorie), Künstlerisch-aestalterische Berufe: Freie, wissenschaftliche und Bildunasberufe: Managementberufe; kaufmännische Angestellte und Dienstleistungskaufleute; Pflegeberufe. Die Einteilung der Berufsgruppen richtet sich nach der Schweizer Berufsnomenklatur 2000 (SBN 2000) des Bundesamtes für Statistik (BFS 2014). Abweichungen von der SBN 2000 sind theoretisch begründet. Bspw. wurden Einzelberufe, die in der SBN 2000 separat aufgeführt sind, eine tertiäre Ausbildung verlangen und unter die Definition der Freien Berufe (gemäss der Liste im Bericht des Bundesrats «Freie Berufe in der Schweiz» (Bundesrat 2003, 8)) fallen, aus der wirtschaftsbranchen-orientierten Ordnung der SBN 2000 entfernt und der Berufsgruppe Freie, wissenschaftliche und Bildungsberufe zugeordnet. Eine Übersicht der Berufsgruppen zeigt Tabelle A.1 im Anhang. Ausbildungsniveau Die Dauer der in einem Stelleninserat minimal geforderten Ausbildung in Jahren überobligatorischer Bildung (SMM 2015b). Ausschreibungen von Stellen mit Vorgesetzten- oder Führungsfunktion, Leitungsposition wobei die Betreuung von Lernenden nicht als Vorgesetztenfunktion gewertet wird (SMM 2015b): keine Leitungsposition (Referenzkategorie): Leitunasposition. Kontrollvariablen Geschlecht Anhand der Formulierung erfasstes Geschlecht, an das sich ein Stelleinserat richtet (SMM 2015b): Mann (Referenzkategorie) (z. B. «Hilfsschreiner»); neutral (z.B. «Anlageberater/in»); Frau (z.B. «Arztsekretärin»). Vermittlungsform Art der Vermittlung des Stelleninserats (dichotome Erfassung aufgrund sehr geringer Fallzahlen in einigen Kategorien): kein Direktinserat (Inserate von Personalberatungen, Temporärbüros und anderen Vermittlungen wie z.B. Privatpersonen oder Verbände); Direktinserat (Referenzkategorie). Art der Anstellung Art des ausgeschriebenen Anstellungsverhältnisses hinsichtlich Dauer und/oder Arbeitsumfang: kein Normalarbeitsverhältnis (Saisonstellen, Temporärstellen, befristete Anstellungen, Lehrstellen, Praktika, Neben-

Quelle: SMM (2015), eigene Kategorisierung.

verdienste unter 50 Prozent und Teilzeitstellen ab 50 Prozent); Normalarbeitsverhältnis (Stellenangebote, in denen das Pensum 100 Prozent beträgt oder nicht spezifisch erwähnt wird sowie Angebote, die explizit

auf eine Dauerstelle verweisen) (Referenzkategorie).

Tabelle 3 Deskriptive Statistiken (nach Erhebungsjahr, Angaben in Prozentena)

'		•		5,	. 3		•
	1955	1965	1975 (N. 174)	1985	1995	2005	Total (N = 1584)
Qualifikationsanforderungen (AV)	(14 = 161)	(11 = 444)	(11 = 174)	(11 = 309)	(11 = 309)	(10 = 107)	(N = 1364)
disziplinbezogene Qualifikations-							
anforderungen (QAd)							
nicht erwähnt	56.3	70.9	79.5	72.3	71.2	52.9	69.3
erwähnt	43.7	29.1	20.5	27.7	28.8	47.1	30.7
fehlend	-	_	-	-	-	_	-
Erwähnung der Unterkategorien QAd							
Effektivität	9.7	2.7	1.3	4.6	4.3	10.6	4.6
Umgänglichkeit	1.8	4.0	4.9	6.6	9.4	16.6	6.4
Leistungsbereitschaft	31.1	14.1	9.9	9.9	14.7	23.6	15.4
Pflichtbewusstsein	11.9	14.1	10.4	12.5	12.5	21.1	13.3
passionsbezogene Qualifikations- anforderungen (QAp)							
nicht erwähnt	78.2	82.9	82.1	70.0	64.8	38.7	72.8
erwähnt	21.8	17.1	17.9	30.0	35.2	61.4	27.3
fehlend	-	-	-	-	-	-	_
Erwähnung der Unterkategorien QAp							
Innerer Antrieb	14.4	11.7	11.4	17.0	18.4	41.3	16.5
Kognitive Stärken	6.9	4.5	3.4	4.2	5.8	12.4	5.4
Managementfähigkeiten	0.5	1.2	2.1	5.5	7.5	20.7	4.7
Kreativität	0.0	1.3	0.7	0.8	4.3	6.2	1.9
Durchsetzungsfähigkeit	0.0	2.3	0.7	2.8	2.7	7.3	2.4
Flexibilität	0.5	0.0	0.5	4.2	6.9	19.5	3.7
Teamfähigkeit	0.0	1.3	3.1	2.4	4.4	12.1	2.9
Kommunikationsfähigkeit	0.0	0.2	0.7	5.9	5.2	20.4	3.9
kumulierte Qualifikations- anforderungen (QAk)							
nicht erwähnt	90.1	89.0	95.0	88.5	81.1	59.8	86.1
erwähnt	9.9	11.0	5.0	11.6	18.9	40.2	13.9
fehlend	_	_	_	_	_	_	_
Qualifikationsanforderungen (AV)							
gar keine erwähnt	44.3	64.8	66.6	53.9	54.9	31.8	55.9
nur disziplinbezogene erwähnt	33.9	18.1	15.5	16.2	9.9	6.9	16.8
nur passionsbezogene erwähnt	12.0	6.1	12.9	18.4	16.3	21.1	13.4
kumuliert	9.9	11.0	5.0	11.6	18.9	40.2	13.9
fehlend	_	_	_	_	_	_	_

Fortsetzung der Tabelle 3 auf der folgenden Seite

Fortsetzung der Tabelle 3

Tortsetzurig der Tabelle 3							
	1955 (N – 181)	1965 (N – 444)	1975 (N – 174)	1985 (N – 369)	1995 (N $- 309$)	2005 (N – 107)	Total $(N = 1584)$
Eigenschaften der ausge-	(14 - 101)	(11 - +++)	(11 – 17 4)	(14 – 303)	(14 – 303)	(14 - 107)	(14 – 1304)
schriebenen Stelle (UV)							
Berufsgruppe							
Produktionsberufe	57.5	53.7	23.7	45.6	43.3	27.3	45.2
künstlerisch-gestalterische Berufe	1.8	0.4	3.5	2.8	0.7	2.6	1.7
freie, wissenschaftliche und Bildungsberufe	2.8	3.4	11.4	7.3	9.8	14.1	7.1
Managementberufe	1.5	3.3	7.0	6.5	6.7	14.9	5.7
kaufm. Ang. und Dienstleistungs- kaufleute	35.4	37.1	47.6	34.0	33.2	33.2	36.3
Pflegeberufe	1.0	2.2	6.8	3.9	6.4	7.8	4.2
fehlend	_	_	-	_	_	_	_
Ausbildungsniveau (Jahre über oblig. Bildung)	3.2	3.2	3.6	3.8	3.9	4.1	3.7
fehlend**	59.5	55.0	46.6	36.0	23.8	20.1	41.7
Leitungsposition							
keine Leitungsposition	97.5	88.1	87.5	84.3	80.5	76.4	86.0
Leitungsposition	2.5	6.2	10.2	10.1	11.7	22.3	9.3
fehlend*	_	5.7	2.3	5.6	7.8	1.2	4.8
Kontrollvariablen							
Geschlecht							
Mann	55.0	56.3	45.2	55.1	41.8	25.3	49.7
neutral	4.8	9.7	6.8	12.7	30.7	60.6	17.0
Frau	40.2	28.4	45.8	26.5	19.6	12.9	28.5
fehlend*	-	5.7	2.3	5.6	7.8	1.2	4.8
Vermittlungsform							
Direktinserat	99.8	96.9	97.2	83.0	71.4	87.8	88.4
kein Direktinserat	0.2	3.1	2.8	17.0	28.6	12.2	11.6
fehlend	-	-	-	_	-	_	-
Art der Anstellung							
Normalarbeitsverhältnis	81.2	79.7	70.6	75.7	59.4	57.7	72.5
kein Normalarbeitsverhältnis	18.8	14.6	27.2	18.7	32.7	41.1	22.7
fehlend*	-	5.7	2.3	5.6	7.8	1.2	4.8

Anmerkungen: ^a Bei der Variablen *Ausbildungsniveau* ist die durchschnittliche Anzahl Jahre über obligatorischer Bildung angegeben. *Ab dem 5. Stellenangebot innerhalb eines Inserats wurden Angaben vom SMM nicht erfasst. **Inserate enthalten keine Angaben zum geforderten Ausbildungsniveau; Angaben zum Ausbildungsniveau wurden für Lehr- und Ausbildungsstellen sowie ab dem 5. Stellenangebot innerhalb eines Inserats vom SMM nicht erfasst. Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Berechnungen.

Qualifikationskategorie in einem Stelleninserat Erwähnung findet oder nicht. ¹³ Eine weitere, ebenfalls dichotome Variable (kumulierte Qualifikationsanforderungen), hält ausserdem fest, ob disziplin- und passionsbezogene Qualifikationsanforderungen in einem Stelleninserat kumuliert, d. h. gleichzeitig, erwähnt werden oder nicht. Tabelle 3 bietet eine Übersicht der deskriptiven Statistiken der abhängigen Variablen.

Die zentralen unabhängigen Variablen, die den verwendeten theoretischen Ansätzen entnommen werden konnten, sind (1) die Berufsgruppe, an die sich ein Stelleninserat richtet, (2) das Ausbildungsniveau, das in einem Inserat verlangt wird sowie (3) die Ausschreibung einer Leitungsposition. Zusätzlich werden das von einem Stelleninserat angesprochene (1) Geschlecht, die (2) Vermittlungsform des Inserats sowie die (3) Art der Anstellung als Kontrollvariablen einbezogen. Die Operationalisierung der unabhängigen und der Kontrollvariablen ist in Tabelle 2 zusammengefasst; die dazugehörenden deskriptiven Statistiken sind in Tabelle 3 ausgewiesen.

6.3 Methoden

Unsere Untersuchung der Qualifikationsanforderungen gliedert sich in zwei Teile. In einem ersten Schritt gehen wir auf Basis deskriptiver Statistiken der historischen Veränderung von in Stelleninseraten geforderten Qualifikationen nach. Der zweite Schritt widmet sich den Erklärungsfaktoren der Erwähnung spezifischer Qualifikationsanforderungen. Für diese multivariate Analyse wird die binäre logistische Regression angewendet (Best und Wolf 2015). Unsere Hypothesen bezüglich der Einflüsse der Zeit, der Berufsgruppe, des Ausbildungsniveaus und der Leitungsposition testen wir dabei in drei Sets von Modellen. Während das erste Set (Modelle Ia / Ib) der Überprüfung der Hypothesen bezüglich den disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen dient, werden anhand des zweiten Sets (Modelle IIa / IIb) die Hypothesen betreffend den passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen getestet. Das dritte Set (Modelle IIIa / IIIb) widmet sich schliesslich der Überprüfung der Hypothesen bezüglich den kumulierten Qualifikationsanforderungen. Im Unterschied zu den Modellen Ia, IIa und IIIa berücksichtigen die Modelle Ib, IIb und IIIb nebst den zentralen Prädiktoren auch die erwähnten Kontrollvariablen. 14

Wir verzichten bewusst auf eine metrische Erfassung der abhängigen Variablen – beispielsweise in Form von prozentualen Anteilen der beiden Qualifikationskategorien innerhalb eines Inserates. Dieser Entscheid basiert darauf, dass die Anzahl von erwähnten Begriffen einen Einfluss auf die berechneten prozentualen Anteile haben kann, ohne dabei die inhaltliche Bedeutung eines Stelleninserates zu verändern: Ob in einem Inserat bspw. eine «initiative, aktive Person» oder eine «initiative Person» gesucht wird, hängt primär von der Länge eines Inserats sowie davon ab, wie sich die Verfassenden der Inserate auszudrücken pflegen, verändert dessen Informationsgehalt mit Blick auf unsere Fragestellung jedoch nicht.

Sämtliche Modelle basieren auf complete cases (Spiess 2010), was das finale Sample der multivariaten Analysen auf 1'007 Fälle reduziert. Auf Basis dieser complete cases wurden die (kategorialen) Variablen auf zero-cells und separation hin geprüft (Allison 2008). Aufgrund der relativ geringen Fallzahl dieser Kategorie, finden sich einzig in der Ausprägung «künstlerisch-gestalterische Berufe» der Berufsgruppenvariable Zellen mit tiefer Besetzung. Die Inspektion der Koeffizienten und

Wir berichten Average Marginal Effects (AME), um einerseits Verzerrungen aufgrund unbeobachteter Heterogenität zu minimieren und andererseits sowohl die Vergleichbarkeit der Modelle als auch eine einfache Interpretation der Effekte zu gewährleisten (Mood 2010; Best und Wolf 2015). AMEs geben den durchschnittlichen Effekt einer unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit an, dass eine bestimmte Qualifikationsanforderung in einem Inserat erwähnt wird.¹⁵

Für sämtliche Analysen werden die Stellenausschreibungen derart gewichtet, dass eine darauf basierende Auswertung einen stichprobenbasierten Schätzwert für den absoluten Umfang der berücksichtigten Grundgesamtheit ermöglicht. Ausserdem wird dem Stichprobendesign des SMM Rechnung getragen. ¹⁶

7 Diskussion der Resultate

Nachdem wir im Folgenden zunächst auf die deskriptiven Resultate bezüglich der Erwähnung von Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten im Allgemeinen und insbesondere bezüglich deren Veränderung im Zeitverlauf eingehen, präsentieren und diskutieren wir in einem zweiten Schritt die Resultate der multivariaten Analysen.

In knapp 31 Prozent der Stellenausschreibungen findet sich eine Erwähnung von disziplin- und in rund 27 Prozent eine von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen. Kumulierte Qualifikationen werden in rund 14 Prozent der untersuchten Inserate gefordert. In über der Hälfte aller Ausschreibungen (rund 56 Prozent) werden jedoch weder disziplin- noch passionsbezogene Qualifikationsanforderungen erwähnt (siehe Tabelle 3). Dieser grosse Anteil an Stellen, die keine solchen Qualifikationen explizit verlangen, lässt sich zum einen damit begründen, dass in rund 21 Prozent der berücksichtigten Inserate mehrere Personen – teilweise für unterschiedliche Stellen – gesucht werden. Abgesehen vom verlangten Beruf werden in solchen Ausschreibungen selten weitere Qualifikationen genannt (vgl. dazu auch Salvisberg 2010, 135). Zum andern lässt sich das Ausbleiben einer Erwähnung von Qualifikationen, die über notwendige Ausbildung, Erfahrung oder Sachkenntnisse hinausgehen, auch damit erklären, dass diese nur dann erwähnt werden, wenn sie für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe als unverzichtbar und zugleich nicht als selbstverständlich vorausgesetzte Grundtugenden potenzieller BewerberInnen angesehen werden (Salvisberg 2010, 113).

Standardfehler der geschätzten Modelle deuten jedoch nirgends auf problematische Grössen der Parameterschätzungen, Standardfehler oder Teststatistiken hin (siehe Allison 2008, 7)

Durchschnittliche Effekte auf die Wahrscheinlichkeit P(y=1) können auch basierend auf Linear Probability Models (LPM), d. h. auf Basis linearer Regressionen mit einer binären AV, geschätzt werden (Wooldridge 2002; Mood 2010). Zur Prüfung der Robustheit unserer Resultate haben wir sämtliche Modelle auch mit LPMs geschätzt (siehe Tabelle A.2 im Anhang).

Für genauere Angaben zu Gewichtung und Stichprobendesign siehe SMM 2015a, 11–25.

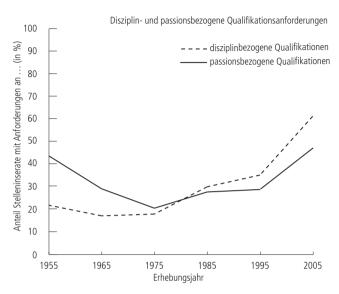
7.1 Zeitliche Entwicklung der Qualifikationsanforderungen

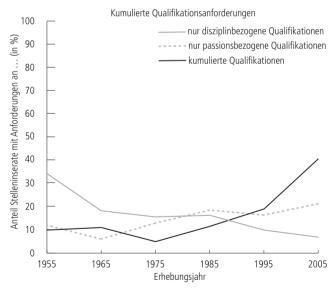
Wie erwartet, zeigen sich im Laufe der Zeit deutliche Veränderungen hinsichtlich der Erwähnung spezifischer Qualifikationsanforderungen. Während disziplinbezogene Qualifikationsanforderungen im Jahr 1955 in 43.7 Prozent der Stellenangebote genannt werden, reduziert sich dieser Anteil in den folgenden Jahrzehnten und fällt bis 1975 auf 20.5 Prozent. In den späteren Erhebungsjahren erleben Angebote mit disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen jedoch ein Revival: Nach einer stetigen Zunahme ab 1985 liegt ihr Anteil im Jahr 2005 mit 47.1 Prozent sogar höher als in den 1950er-Jahren (vgl. Abbildung 1, oben). Ein Blick auf die Unterkategorien der disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen zeigt (vgl. Abbildung A.1 im Anhang, oben), dass sowohl in Inseraten der 1950er Jahre als auch fünfzig Jahre später, Qualifikationen, welche die *Leistungsbereitschaft* betreffen, am häufigsten genannt werden. Auch *Pflichtbewusstsein* erscheint im gesamten Untersuchungszeitraum bedeutend. Hingegen scheint der *Umgänglichkeit* von BewerberInnen im Jahr 2005 eine deutlich grössere Relevanz beigemessen zu werden als in früheren Jahrzehnten. Eine grundsätzlich eher untergeordnete Rolle spielen Anforderungen bezüglich *Effektivität*.

Die passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen zeigen wie erwartet eine andere Entwicklung als die disziplinbezogenen: Bis 1975 werden passionsbezogene Qualifikationsanforderungen relativ selten verlangt, gewinnen aber in den folgenden Jahren deutlich an Relevanz: Bis 1985 beträgt der Anteil von Inseraten, welche passionsbezogene Qualifikationen fordern bereits 30 Prozent; 2005 erreicht er mit 61.4 Prozent sogar rund das Doppelte (vgl. Abbildung 1, oben). Während zwar alle Unterkategorien der passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen im Zeitverlauf stetig häufiger verlangt werden, so kommt ihnen doch nicht allen die gleiche Bedeutung zu (vgl. Abbildung A.1 im Anhang, unten). Mit Abstand am meisten Erwähnungen – auch in früheren Erhebungsjahren jedoch insbesondere ab 1975 – finden Anforderungen bezüglich inneren Antriebs. Abgesehen von innerem Antrieb und kognitiven Stärken erweisen sich sämtliche Unterkategorien – Managementfähigkeiten, Kreativität, Durchsetzungsfähigkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit – bis 1975 als äusserst unbedeutend. Die Erwähnung all dieser Qualifikationen nimmt erst in den Folgejahren zu. Bis 2005 werden von diesen schliesslich Anforderungen an Managementfähigkeiten, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit am häufigsten verlangt; Erwähnungen von Durchsetzungsfähigkeit oder Kreativität bleiben hingegen selten.

Unter Berücksichtigung der gleichzeitigen Forderung der beiden Qualifikationskategorien zeigt sich schliesslich, dass sowohl der Anstieg von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen nach 1975 ausbleibt, als auch die Zunahme von passionsbezogenen in diesem Zeitraum deutlich weniger ausgeprägt ist. Aufgefangen wird diese Entwicklung von einem ausgeprägten Anstieg des Anteils von Stellenangeboten, die kumulierte Qualifikationsanforderungen stellen. Dieser steigt zwischen 1975 und 1995 von 5 auf rund 19 Prozent und liegt zehn Jahre später gar bei 40.2 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1 Qualifikationsanforderungen in deutschschweizer Stelleninseraten 1955–2005





Anmerkungen: N = 1584. Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Darstellung.

Diese deskriptiven Resultate identifizieren das Jahr 1975 als Wendepunkt in der Nachfrage nach spezifischen Qualifikationsanforderungen. Der Zeitraum von 1955 bis 1975 zeichnet sich durch eine Abnahme der Forderung nach disziplinbezogenen Qualifikationen und die einsetzende Zunahme nach passionsbezogenen aus. Kombinierte Nennungen beider Qualifikationsarten sind selten. Ab 1975 bis 2005 werden häufiger nur passionsbezogene als nur disziplinbezogene Qualifikationsanforderungen gestellt. Die disziplinbezogenen Qualifikationen gewinnen allerdings in Verbindung mit den passionsbezogenen wieder an Bedeutung. Kennzeichnend für diesen Zeitraum ist damit vor allem die starke Zunahme der Forderung nach kumulierten Oualifikationen. Auf deskriptiver Ebene zeichnen sich damit die wesentlichen Tendenzen des arbeitsmarktlichen Wandels ab, wie sie im Zuge eines neuen Geistes des Kapitalismus diskutiert werden. Die bis 1975 vorherrschende, aber abnehmende Forderung nach disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen stimmt zeitlich mit der sich zuspitzenden «Krise des Taylorismus» (Boltanski und Chiapello 2006, 262) überein. Dass die passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen ab Mitte der 1970er Jahre erheblich an Relevanz gewinnen, verweist auf eine Etablierung der für die «projektbasierte Polis» (Boltanski und Chiapello 2006, 152) kennzeichnenden arbeitsmarktlichen Werte im Zuge flexibilisierter und projektförmiger Arbeitsorganisation. Für den Anstieg der Nachfrage nach disziplinbezogenen Qualifikationen in Kumulation mit den passionsbezogenen ab 1975 bieten sich zwei mögliche Erklärungen. Einerseits zeigen Boltanski und Chiapello auf, dass die grundlegende Restrukturierung der Arbeit anlässlich der Krise tayloristisch-fordistischer Arbeit und die tendenzielle Abwertung disziplinbezogener Qualifikationen in einigen Branchen lediglich eine kurzzeitige Reaktion der Unternehmen darstellt, die anschliessend die alten Organisationsformen wieder einführen. Andererseits wird die ab 1975 ansteigende Kumulation der beiden Anforderungskategorien in der einschlägigen Literatur vor allem auch im Hinblick auf eine grundsätzliche Erhöhung der Leistungsanforderungen an die Angestellten thematisiert. Das Qualifikationsprofil verlangt demnach weiterhin ein hohes Mass an disziplinbezogenen Fähigkeiten. Die eintretende zusätzliche Forderung nach passionsbezogenen Kompetenzen bindet die Angestellten jedoch stärker in den kapitalistischen Prozess ein, wodurch es zu einer weiterreichenden Nutzung der Kapazitäten und Potentiale der Angestellten kommt (vgl. Voss und Pongratz 1998; Boltanski und Chiapello 2006; Koppetsch 2006). Grundsätzlich ist anzunehmen, dass die disziplinbezogenen Qualifikationen - insbesondere die Leistungsbereitschaft und das Pflichtbewusstsein – anstatt eines tatsächlichen Bedeutungsverlusts lediglich eine Abwertung gegenüber passionsbezogener Kompetenzen erfahren (vgl. Schultheis 2007). Sowohl Boltanski und Chiapello (2006) als auch Schultheis (2007) zeigen auf, dass mit dem Aufkommen der projektförmigen Arbeitsorganisation der Ausbau der Employability sowie Netzwerkfähigkeiten und den damit verbundenen Eigenschaften wie Flexibilität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit – alle drei Kategorien verzeichnen in unseren Ergebnissen einen deutlichen Anstieg ab 1975 – zum entscheidenden Kriterium für den Verbleib der Angestellten im Unternehmen wird. Dennoch bleiben an Disziplin orientierte Kompetenzen gerade in Anbetracht der zunehmenden Selbstorganisation und Selbstkontrolle in der Team- und Projektarbeit von grosser Bedeutung.

Diese zeitlichen Entwicklungen zeichnen sich auf Stichprobenebene teilweise auch innerhalb der einzelnen Berufsgruppen ab, sind aber wie erwartet nicht in allen gleich ausgeprägt (vgl. Abbildung A.2 im Anhang). Am deutlichsten zeigen sich die oben beschriebenen Entwicklungen in der Berufsgruppe der kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleute. Eine Zunahme der kumulierten Oualifikationsanforderungen auf Kosten der Erwähnung von nur disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen lässt sich ausserdem in Inseraten für freie, wissenschaftliche und Bildungsberufe sowie für Managementberufe sowie – erstaunlicherweise – auch in jenen für Produktionsberufe verzeichnen. Die disziplinbezogenen Qualifikationen bleiben in Stelleninseraten für Produktionsberufe jedoch im Verhältnis zu den passionsbezogenen und den kumulierten klar bedeutender als in den zuvor genannten Berufsgruppen. Keine deutlichen Tendenzen bezüglich der zeitlichen Entwicklung der Forderungen spezifischer Qualifikationen zeigen Inserate für künstlerisch-gestalterische Berufe sowie jene für Pflegeberufe. 17 Die Diskussion der Berufsgruppenunterschiede gewinnt vor allem in der multivariaten Analyse unter der Berücksichtigung zusätzlicher Variablen an Brisanz und wird deshalb weiter unten eingehender ausgeführt.

7.2 Einflüsse auf die Erwähnung von Qualifikationsanforderungen

Wir wenden uns nun den Resultaten der multivariaten Analysen (siehe Tabelle 4) und damit der Überprüfung und Diskussion der zuvor formulierten Hypothesen zu.

Hinsichtlich der *Erhebungsjahre* nehmen wir an, dass die Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen im Zeitverlauf konstant bleibt (d. h., dass das Erhebungsjahr hier keine signifikanten Einflüsse zeigt) (H1a), während die Erwähnungswahrscheinlichkeit von passionsbezogenen (H1b) und schliesslich jene der kumulierten Qualifikationsanforderungen im Zeitverlauf zunimmt (H1c).

Wie Modell Ia zeigt, hat das Erhebungsjahr – entgegen unserer Hypothese – durchaus einen Einfluss auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen (Wald Test: F(5, 27) = 5.98, p < 0.001). Diese liegt in den Jahren 1975, 1985 und 1995 signifikant tiefer als 1955. Allerdings lässt sich die Erwähnungswahrscheinlichkeit disziplinbezogener Qualifikationen im Jahr 2005 statistisch nicht von jener im Jahr 1955 unterscheiden. Auch unter Einbezug der Kontrollvariablen (Modell Ib) hat das Erhebungsjahr insgesamt einen Einfluss auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit disziplinbezogener Qualifikationsanforderungen

¹⁷ Dies ist vor allem den kleinen Fallzahlen dieser Berufsgruppen in einigen Erhebungsjahren geschuldet.

Tabelle 4 Einflüsse auf die Erwähnung von disziplin- und passionsbezogenen sowie kumulierten Qualifikationsanforderungen

	Disziplinbe	zogene QA	Passionsbe	zogene QA	Kumuli	erte QA
	l a	Ιb	II a	II b	III a	III b
Zeitliche Entwicklung						
Erhebungsjahr (Ref.: 1955)						
1965	-0.119	-0.098	-0.103	-0.100	0.0436	0.0413
	(0.0769)	(0.0785)	(0.0798)	(0.0774)	(0.0583)	(0.0553)
1975	-0.226**	-0.211*	-0.0667	-0.0629	-0.0463	-0.0446
	(0.0792)	(0.0772)	(0.0794)	(0.0776)	(0.0513)	(0.0482)
1985	-0.164*	-0.133+	0.0389	0.047	0.0341	0.0357
	(0.0744)	(0.0748)	(0.0798)	(0.0791)	(0.0559)	(0.0538)
1995	-0.125+	-0.066	0.098	0.134+	0.120*	0.139*
	(0.0715)	(0.0731)	(0.0752)	(0.0777)	(0.0531)	(0.0514)
2005	0.052	0.123	0.335***	0.377***	0.300***	0.329***
	(0.0760)	(0.0821)	(0.0819)	(0.0848)	(0.0572)	(0.0645)
Eigenschaften der ausg	eschriebener	Stelle				
Berufsgruppe (Ref.: Produktionsberufe)						
künstlerisch-gestal-	-0.0318	-0.0607	-0.204***	-0.188***	-0.0629	-0.0500
terische Berufe	(0.135)	(0.126)	(0.0493)	(0.0484)	(0.0526)	(0.0535)
freie, wissenschaft- liche und Bildungs-	-0.0412 (0.0732)	-0.0741 (0.0809)	0.00593 (0.0618)	0.0482 (0.0718)	0.00160 (0.0493)	0.0285 (0.0568)
berufe						
Managementberufe	-0.0106	-0.0298	0.137	0.167+	0.0561	0.0805
	(0.0886)	(0.0904)	(0.0869)	(0.0920)	(0.0679)	(0.0716)
kaufm. Angestellte und Dienstleistungs- kauf.	0.0588 (0.0506)	0.0188 (0.0537)	0.184*** (0.0446)	0.218*** (0.0494)	0.0826* (0.0375)	0.110* (0.0427)
Pflegeberufe	0.0561	-0.0082	-0.0269	0.0236	0.0198	0.0557
J	(0.0789)	(0.0820)	(0.0631)	(0.0717)	(0.0539)	(0.0604)
Ausbildungsniveau	-0.0078 (0.0145)	0.0023 (0.0150)	0.0462** 0.0462**	0.0385* (0.0151)	0.0170 (0.0108)	0.0128 (0.0111)
Leitungsposition (Ref.:	0.159*	0.171*	0.199**	0.169*	0.125+	0.108
keine Leitungsposition)	(0.0752)	(0.0756)	(0.0707)	(0.0741)	(0.0649)	(0.0674)

Fortsetzung der Tabelle 4 auf der folgenden Seite

Fortsetzung der Tabelle 4

	Disziplinbe	zogene QA	Passionsbe	zogene QA	Kumuli	erte QA
	l a	Ιb	II a	II b	III a	III b
Kontrollvariablen						
Geschlecht (Ref.: Mann)						
neutral		-0.0231		-0.0442		-0.0393
		(0.0480)		(0.0482)		(0.0397)
Frau		0.120+		-0.0574		-0.0480
		(0.0593)		(0.0530)		(0.0439)
Vermittlungsform (Ref.: Direktinserat)						
kein Direktinserat		-0.0831		-0.0280		-0.0255
		(0.0496)		(0.0558)		(0.0417)
Art der Anstellung (Ref.: Normalarbeits- verhältnis)						
kein Normalarbeits- verhältnis		-0.0416 (0.0472)		-0.0829+ (0.0425)		-0.0258 (0.0311)
N (gewichtet)	1007	1007	1007	1007	1007	1007
Mc-Fadden-Pseudo-R ²	0.032	0.044	0.134	0.140	0.093	0.097
BIC	31870.907	31514.618	28973.47	28783.424	22445.79	22383.415

Logistische Regression: Effekte (Average Marginal Effects/Discrete Change Effects) auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplin- und passionsbezogenen sowie kumulierten Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten der Deutschschweizer Presse.

(Wald Test: F(5, 27) = 6.64, p < 0.001). Während sich die Effekte der Jahre 1975 und 1985 leicht abschwächen, lassen sich unter Berücksichtigung der Kontrollen allerdings weder die Erwähnungswahrscheinlichkeit im Jahr 1995 noch im Jahr 2005 statistisch von jener im Jahr 1955 unterscheiden.

Gemäss Modell IIa erweist sich das Jahr auch bezüglich der Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen als erklärungskräftig (Wald Test: F(5, 27) = 10.3, p < 0.001). Ein statistisch signifikanter, sowie äusserst ausgeprägter Effekt zeigt sich jedoch einzig im Jahr 2005: Im Vergleich zu Inseraten aus dem Jahr 1955 liegt die Erwähnungswahrscheinlichkeit von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen fünfzig Jahre später durchschnittlich 34 Prozentpunkte höher. Der Einbezug der Kontrollvariablen (Modell IIb) ändert die Resultate nur geringfügig. Das Erhebungsjahr bleibt auch unter Berücksichtigung der Kontrollen in Bezug auf

a: Modelle ohne Kontrollvariablen; b: Modelle mit Kontrollvariablen.

⁺ < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, Standardfehler (linearized) in Klammern.

Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Berechnungen.

die Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen insgesamt ein signifikanter Prädiktor (Wald Test: F(5, 27) = 9.83, p < 0.001). Ausserdem ist eine leichte Verstärkung der Effekte festzustellen, wobei nun auch die erhöhte Erwähnungswahrscheinlichkeit passionsbezogener Qualifikationsanforderungen im Jahr 1995 statistisch knapp von jener im Jahr 1955 zu unterscheiden ist.

Als insgesamt erklärungskräftig erweist sich das Erhebungsjahr auch bezüglich der Erwähnung von kumulierten Qualifikationsanforderungen (Wald Test: F(5, 27) = 10.86, p < 0.001, Modell IIIa). Ab 1995 zeigen diese gegenüber dem Jahr 1955 eine signifikante und deutlich höhere Erwähnungswahrscheinlichkeit. So liegt die Wahrscheinlichkeit, dass in Stelleninseraten kumulierte Qualifikationen erwähnt werden im Jahr 1995 durchschnittlich rund 12 Prozentpunkte, zehn Jahre später sogar rund 30 Prozentpunkte höher als im Jahr 1955. Auch unter Einbezug der Kontrollvariablen bleibt das Erhebungsjahr ein signifikanter Prädiktor (Wald Test: F(5, 27) = 8.05, p < 0.001). Die Kontrollen führen ausserdem zu einer leichten Verstärkung der Effekte, verändern die Resultate ansonsten jedoch nicht (Modell IIIb).

Insgesamt zeichnen sich damit die oben beschriebenen und bereits diskutierten zeitlichen Entwicklungen in einer vergleichbaren Weise auch in den multivariaten Resultaten ab: Die Wahrscheinlichkeit der Erwähnung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen befindet sich in den Jahren 1955 und 2005 auf einem ähnlichen, statistisch nicht unterscheidbaren Niveau, während die Erwähnung von passionsbezogenen und kumulierten Qualifikationsanforderungen ab 1995 deutlich wahrscheinlicher ist als noch in den 1950er-Jahren.

Zur Klärung der Frage, inwiefern die Forderung nach bestimmten Qualifikationen von den Eigenschaften einer ausgeschriebenen Stelle abhängt, formulieren wir Hypothesen bezüglich der *Berufsgruppe*, an die ein Stelleninserat gerichtet ist, des verlangten *Ausbildungsniveaus* sowie der Ausschreibung einer *Leitungsposition*.

Wir nehmen an, dass die *Berufsgruppe*, an die ein Stelleninserat gerichtet ist, sowohl die Wahrscheinlichkeit der Erwähnung von disziplin- (H2a) wie auch von passionsbezogenen (H2b) Qualifikationsanforderungen und damit auch die Erwähnungswahrscheinlichkeit von kumulierten Qualifikationsanforderungen beeinflusst (H2c). Auf Basis unserer Resultate ist Hypothese 2a zu verwerfen. Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer Forderung von disziplinbezogenen Qualifikationen erweisen sich weder die Berufsgruppe als Gesamtes (Wald Test: F(5, 27) = 0.37, p = 0.8631) noch einzelne Ausprägungen davon als erklärungskräftig (Modell Ia). Daran verändert auch der Einbezug der Kontrollvariablen nichts (Wald Test: F(5, 27) = 0.26, p = 0.9307, Modell Ib).

Anders verhält es sich bezüglich Hypothese 2b: Sowohl ohne als auch mit Kontrollvariablen im Modell, hat die Berufsgruppe insgesamt einen signifikanten Effekt auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit passionsbezogener Qualifikationen (ohne KV: Wald Test: F(5, 27) = 6.30, p < 0.001). Wie Modell IIa zeigt, treffen jedoch nicht für alle Berufsgruppen die

erwarteten Resultate ein. Signifikante Effekte zeigen sich somit nur bei den künstlerisch-gestalterischen Berufen sowie bei den kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleuten. Während sich unsere Erwartung, dass in Inseraten für kaufmännische Angestellte und Dienstleistungskaufleute die Wahrscheinlichkeit einer Nennung von passionsbezogenen Qualifikationen höher ist als in solchen für Produktionsberufe, bestätigt, verhält es sich mit der Annahme hinsichtlich der künstlerisch-gestalterischen Berufen umgekehrt. Während wir nämlich basierend auf bestehender Forschung erwarteten, dass sich in Stelleninseraten für künstlerisch-gestalterische Berufe eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen findet als in solchen für Produktionsberufe, liegt diese um durchschnittlich rund 20 Prozentpunkte tiefer. Auch unter Einbezug der Kontrollvariablen bleibt die Berufsgruppe nicht nur insgesamt ein signifikanter Einflussfaktor, sondern auch die Effekte der künstlerisch-gestalterischen Berufe und der kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleute bleiben nahezu unverändert (Modell IIb). Allerdings nimmt der Effekt der Managementberufe leicht zu und ist knapp signifikant. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass in Stelleninseraten für ManagerInnen passionsbezogene Qualifikationen genannt werden, durchschnittlich rund 17 Prozentpunkte höher als in Stelleninseraten für Produktionsberufe.

Schliesslich wird auch Hypothese 2c auf Basis der empirischen Resultate verworfen. Weder ohne noch mit Kontrollvariablen im Modell, hat die Berufsgruppenvariable insgesamt einen signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung kumulierter Qualifikationen (ohne KV: Wald Test: F(5, 27) = 1.41, p = 0.2523, mit KV: Wald Test: F(5, 27) = 1.73, p = 0.1618). Entsprechend zeigt auch beinahe keine der Berufsgruppen einen signifikanten Effekt (Modell IIIa). Die einzige Ausnahme bilden die kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleute. In Stelleninseraten, die sich an diese Berufsgruppe wenden, liegt die Erwähnungswahrscheinlichkeit von kumulierten Qualifikationen durchschnittlich rund 8 Prozentpunkte höher, als in solchen für Produktionsberufe. Durch den Einbezug der Kontrollvariablen wird dieser Effekt leicht verstärkt, während sich bezüglich der Signifikanzen der restlichen Effekte keine Veränderungen zeigen (Modell IIIb).

Von Interesse sind vor allem die Ergebnisse der Berufsgruppe auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit von passionsbezogenen Qualifikationen bei den Managementberufen, den künstlerisch-gestalterischen Berufen sowie den kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleuten. Dass sich die passionsbezogenen Qualifikationen in der Kumulation mit den disziplinbezogenen gerade bei kaufmännischen Angestellten und Dienstleistungskaufleuten durchsetzen, kann möglicherweise mit der weitgehenden «Immaterialität der Leistungserbringung» (Voss und Pongratz 1998, 150) und der damit einhergehenden erhöhten zeitlichen und geographischen Flexibilität bzw. Mobilität erklärt werden. Dadurch scheinen diese Berufe in praktischer Hinsicht den Anforderungen des neuen Geistes eher zu entsprechen als stärker

zeit- bzw. ortsgebundene Tätigkeiten. Zweitens ist historisch gesehen die zeitliche Koinzidenz des neuen Geistes mit der umfassenden Tertiärisierung der Arbeitswelt und der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleitungsgesellschaft zu beachten. Zahlreiche Dienstleitungsberufe haben sich wohl schon von Beginn an im kulturellen Kontext der Werte des neuen Geistes des Kapitalismus entwickelt. Drittens und mit Blick auf gegenwärtige Tendenzen wäre zu überlegen, ob die Anfälligkeit dieser Berufsgruppe für Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse (vgl. Frey und Osborne 2017; kritisch dazu Hirschi 2018) dazu führt, dass gerade jene Anforderungen betont werden, die als spezifisch menschlich gelten und nicht so leicht von Maschinen und Computerprogrammen übernommen werden können: Passion und Kreativität. Allerdings gilt auch für kaufmännische Angestellte, dass der neue Geist den alten nicht einfach ersetzt hat, sondern sich die jeweiligen Anforderungen kumulieren. Diese Erweiterung der Einstellungsvoraussetzungen könnte eine Reaktion auf das schrumpfende Stellenangebot sein. So kommen einerseits schlicht weniger Menschen für eine Stelle infrage, andererseits können dann zusätzlich diejenigen selektiert werden, die zu einer höheren Selbstausbeutung bereit sind.

Die grosse Bedeutung passionsbezogener Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten für ManagerInnen ist in Bezug auf die empirischen Befunde von Boltanski und Chiapello (2006) – diese beschränken sich ausschliesslich auf Führungskräfte – nicht erstaunlich. Dennoch können wir damit die These untermauern, dass die Ideale des neuen kapitalistischen Geistes in Managementberufen vergleichsweise stark ausgeprägt sind. Entgegen unserer Annahme ist dies bei den künstlerischgestalterischen Berufen nicht der Fall. Unsere Auswertungen scheinen damit die Studie von Koppetsch (2006) nicht zu stützen. Eine mögliche Interpretation dieser Ergebnisse wäre, dass für diese Berufe passionsbezogene Qualifikationsanforderungen, insbesondere Kreativität, als selbstverständlich vorausgesetzt werden können.

Ein erster zentraler Befund der Analysen ist demnach, dass die These des aufkommenden neuen Geistes des Kapitalismus zu differenzieren und vorsichtig zu interpretieren ist. Der neue kapitalistische Geist hat sich in den verschiedenen Berufsgruppen in unterschiedlicher Weise durchgesetzt. Dieses Ergebnis spielt auch im Hinblick auf eine arbeitsmarktliche Fragmentierung eine zentrale Rolle, worauf auch die Effekte der verlangten Ausbildung oder der Ausschreibung einer Leitungsposition hindeuten.

Ausgehend von Theorie und bestehender Forschung erwarten wir mit zunehmendem *Ausbildungsniveau*, das in einem Stelleninserat gefordert wird, eine Verringerung der Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplinbezogenen (*H3a*) sowie eine Erhöhung der Erwähnungswahrscheinlichkeit von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen (*H3b*). Während das Ausbildungsniveau hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Forderung von disziplinbezogenen Qualifikationsanforderungen weder ohne noch mit Berücksichtigung der Kontrollvariablen einen signifikanten Effekt zeigt (Modell Ia & Ib) und sich Hypothese 3a somit nicht

bestätigt, trifft unsere Erwartung bezüglich den passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen zu. Wie Modell IIa zeigt, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Erwähnung von passionsbezogenen Qualifikationen pro zusätzliches Jahr der in einem Stelleninserat geforderten überobligatorischen Ausbildung um durchschnittlich rund 5 Prozentpunkte. Mit dem Einbezug der Kontrollvariablen (Modell IIb) reduziert sich dieser Effekt geringfügig, bleibt jedoch signifikant.

Bezüglich der Leitungsposition gingen wir von einem negativen Einfluss auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplinbezogenen (H4a) sowie von einem positiven Einfluss auf jene von passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen aus (H4a). Hypothese 4a muss in dieser Form abgelehnt werden. Zwar zeigt die Ausschreibung einer Leitungsposition hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit einer Forderung von disziplinbezogenen Qualifikationen einen Effekt, allerdings ist dieser nicht wie erwartet negativ, sondern positiv. In Inseraten, die eine Leitungsposition ausschreiben, liegt die Erwähnungswahrscheinlichkeit disziplinbezogener Qualifikationen durchschnittlich rund 16 Prozentpunkte höher als in Inseraten, die keine Leitungsposition anbieten (Modell Ia). In sogar leicht stärkerem Ausmass zeigt sich dieser Effekt auch unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen (Modell Ib). Erwartungsgemäss erhöht die Ausschreibung einer Leitungsposition auch die Erwähnungswahrscheinlichkeit passionsbezogener Qualifikationsanforderungen. Stelleninserate, die eine Leitungsposition ausschreiben, weisen dabei eine um durchschnittlich rund 20 Prozentpunkte (ohne Kontrollvariablen, Modell IIa), bzw. rund 17 Prozentpunkte (mit Kontrollvariablen, Modell IIb) höhere Wahrscheinlichkeit auf, passionsbezogene Qualifikationsanforderungen zu erwähnen, als solche, die keine Leitungsposition offerieren. Dass die Ausschreibung einer Leitungsposition sowohl eine erhöhte Wahrscheinlichkeit der Erwähnung von disziplin- als auch von passionsbezogenen Qualifikationen zur Folge hat, schlägt sich schliesslich auch in den Analysen der kumulierten Qualifikationsanforderungen nieder. Wenngleich nur knapp signifikant, erhöht die Ausschreibung einer Leitungsposition die Wahrscheinlichkeit einer Erwähnung von kumulierten Qualifikationsanforderungen um durchschnittlich rund 13 Prozentpunkte (Modell IIIa). Wie Modell IIIb zeigt, verliert dieser Effekt jedoch seine Signifikanz, sobald die Kontrollvariablen berücksichtigt werden.

Da auch diese im Hinblick auf eine Fragmentierung des Arbeitsmarktes interpretiert werden können, ist beachtenswert, dass einige der berücksichtigten Kontrollvariablen hinsichtlich der Erwähnung von disziplin- und passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen ebenfalls erklärungskräftig sind. Als relevante Einflussfaktoren erweisen sich sowohl das *Geschlecht*, an das sich ein Stelleninserat richtet, als auch die *Art der Anstellung*. So ist die Wahrscheinlichkeit einer Forderung von disziplinbezogenen Qualifikationen in Inseraten, die explizit nur Frauen ansprechen, durchschnittlich 12 Prozentpunkte höher als in Inseraten, die sich ausschliesslich an Männer wenden. Ausserdem erweist sich die Forderung nach passionsbezogenen Qualifikationen in Inseraten, die kein Normalarbeitsverhältnis anbieten, als weni-

ger wahrscheinlich (Reduktion um durchschnittlich rund 8 Prozentpunkte), als in solchen, die ein Normalarbeitsverhältnis offerieren.

Dass der neue Geist des Kapitalismus in Form passionsbezogener Qualifikationsanforderungen in Angeboten für Normalarbeitsverhältnisse, bei Stellen mit erhöhten Anforderungen an die Ausbildung und vor allem bei hohen Positionen innerhalb der Anstellungshierarchie deutlicher ausgeprägt ist, als in anderen, sind zentrale Erkenntnisse unserer Auswertung. Der neue Geist des Kapitalismus findet damit im Anforderungsprofil für Personen mit Leitungsfunktion und Hochgebildete eine sichtbare Umsetzung, während er in atypischen Anstellungsverhältnissen tieferer Anstellungspositionen die traditionellen Werte nur bedingt erweitert. Diese Ergebnisse stützen somit die These einer arbeitsmarktlichen Fragmentierung sowie der ungleichheitsrelevanten Aspekte des Wandels.

Aufgrund der parallelen Entwicklung beider Qualifikationskategorien nach der kapitalistischen Krise in den 1970er-Jahren scheint die an Disziplin orientierte Haltung zur Arbeit von den bedeutenden kulturellen Veränderungen nur am Rande betroffen zu sein, was den Vollzug eines tatsächlich tiefgreifenden Wertewandels in Frage stellt. Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass die für das traditionelle Leistungsethos charakteristischen Arbeitstugenden die Leistungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt – gerade auch in leitenden Positionen – nach wie vor (mit-)bestimmen und durch die neu etablierten arbeitsmarktlichen Werte lediglich erweitert werden. Die gleichzeitige Relevanz beider Qualifikationsformen erhärten damit die theoretischen Annahmen von einem grundsätzlichen Anstieg des Leistungsniveaus, was auf ein verstärktes Ausbeutungspotential im Sinne einer weitreichenderen Nutzung der Arbeitskräfte hindeuten könnte.

8 Fazit

Wie steht es nun also in der Deutschschweiz heute um den neuen Geist des Kapitalismus und was sind dessen Implikationen? Zunächst gilt es hervorzuheben, dass der neue Geist den alten Geist nicht etwa verdrängt hat. Im Gegenteil zeigt sich sogar «eine mächtige Wiedergeburt alter Gedanken und Ideale» (Weber 2016 [1905], 208) und der klassische Geist der Disziplin erlebt seit den 1980er-Jahren ein regelrechtes Revival. Zweitens hat die Bedeutung des neuen Geistes in Form passionsbezogener Qualifikationsanforderungen für Leitungspositionen und allgemein für Berufe, die eine höhere Ausbildung voraussetzen, seit den 1970er-Jahren zwar tatsächlich zugenommen. Das entspricht auch den Ergebnissen der Studie von Boltanski und Chiapello (2006). Allerdings hat er auch hier den alten Geist nicht verdrängt, sondern ergänzt, was zu einer Kumulation von Anforderungen geführt hat. Es ist nicht so, dass heute in Leitungspositionen – mit Blick auf Boltanski und Chiapello: z. B. auch als ManagerIn – Disziplin nicht mehr von Bedeutung ist.

Passion, Authentizität und Kreativität werden nun *zusätzlich* zu Fleiss und Disziplin verlangt. Anders formuliert: Der neue Geist gewinnt an Bedeutung, der alte Geist verliert aber nicht an Bedeutung. Im Gegenteil, in Verbindung mit dem neuen Geist gewinnt er sogar an Bedeutung, gerade auch in Leitungspositionen.

Auffallend ist, dass sich die beschriebene Transformation bei den kaufmännischen Berufen am deutlichsten zeigt. Inwiefern dies tatsächlich an praktische Gründe – wie beispielsweise die «Immaterialität der Leistungserbringung» (Voss und Pongratz 1998, 150) – oder an eine intensivierte KandidatInnenselektion innerhalb dieser Berufsgruppe – als Folge eines schrumpfenden Stellenangebots aufgrund ihrer Anfälligkeit für Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse (vgl. Frey und Osborne 2017; kritisch dazu Hirschi 2018) – gekoppelt ist, lässt sich nicht abschliessend beantworten. Um Aufschluss über die Gründe dieser Entwicklung zu geben, könnte hier eine Folgestudie anschliessen, die genauer untersucht, inwiefern es innerhalb dieser Berufsgruppe zwischen den einzelnen Berufen aussagekräftige Differenzen gibt.

Berufsspezifisch differenzierte Erkenntnisse sind ein zentraler Beitrag unserer Studie zur bestehenden Literatur. Wir hoffen, dadurch dem gegenwärtigen Forschungsstand Substanzielles hinzufügen zu können. Insbesondere die Studie von Boltanski und Chiapello mit ihrem Fokus auf Managementliteratur hat aufgrund des «Elitismus» dieses Samples der soziologischen Forschung hier möglicherweise bisher den Blick verstellt.

Es sei noch einmal hervorgehoben, dass die grösste Herausforderung für unsere Studie darin besteht, sehr weitreichende Gesellschaftstheorien mit kleinteilig-detaillierten empirischen Analysen zu verbinden. Dass es dabei Brüche und Lücken gibt, ist in der soziologischen Forschung ein gut bekanntes Phänomen. In diesem Sinne möchten wir abschliessend – bezogen auf die eingangs erwähnten Thesen der zunehmenden Fragmentierung des Arbeitsmarktes und der erhöhten Selbstausbeutung der Angestellten – eine theoretisch-empirische Pointierung unserer Ergebnisse wagen. Gerade in ihrer Widersprüchlichkeit vermögen diese Thesen unseres Erachtens die komplexe Dynamik gegenwärtiger kapitalistischer Verwertungsmechanismen zu erhellen: Einerseits lassen unsere Befunde die Vermutung zu, dass sich der neue Geist des Kapitalismus in den verschiedenen Berufsgruppen in unterschiedlicher Weise durchgesetzt hat. Von den prinzipiell autonomisierenden Effekten der Inkorporierung der Künstlerkritik profitiert nur ein kleiner Teil der Berufstätigen. Das impliziert neue Ungleichheiten und eine zunehmende Fragmentierung der Gesellschaft. Andererseits zeigt sich aber auch, dass insbesondere bei leitenden Positionen traditionelle Arbeitstugenden nach wie vor wichtige Anforderungen des Arbeitsmarkts sind. Die Ergänzung dieser disziplinbezogenen Qualifikationen durch neue, passionsbezogene, bzw. die gleichzeitige Relevanz beider Qualifikationsformen, spricht für einen allgemeinen Anstieg des Leistungsniveaus. Damit kann gerade der vermeintliche «Profit» einer Inkorporation der Künstlerkritik das Potential steigender Selbstausbeutung in sich tragen und sich so als eine spezifische Form negativer Privilegierung erweisen.

Zugespitzt formuliert: Privilegiert ist heute, wer sich nicht von anderen ausbeuten lassen muss, sondern sich selbst ausbeuten darf.

9 Literatur

- Allison, Paul D. 2008. Convergence Failures in Logistic Regression. Konferenzbeitrag präsentiert am *SAS Global Forum*. San Antonio, USA, 16.–19. März 2008, https://support.sas.com/resources/papers/proceedings/pdfs/sgf2008/360-2008.pdf. Letzter Zugriff am 05. Mai 2020.
- Best, Henning und Christof Wolf. 2015. Logistic Regression. S. 153–171 in The SAGE Handbook of Regression Analysis and Causal Inference, hrsg. von Henning Best und Christof Wolf. London: SAGE Publications.
- BFS (Bundesamt für Statistik). 2014. Statistische Grundlagen und Übersichten, Sektion Arbeit und Erwerbsleben, Schweizer Berufsnomenklatur 2000. Neuchâtel: BFS, https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.4082532.html (23.03.2017).
- Bogusz, Tanja. 2010. Zur Aktualität von Luc Boltanski. Wiesbaden: Springer VS.
- Boltanski, Luc und Eve Chiapello. 2005. The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society* 18 (4): 161–188.
- Boltanski, Luc und Eve Chiapello. 2006. Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Boltanski, Luc und Laurent Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Editions Gallimard.
- Buchmann, Marlis, Helen Buchs, Ann-Sophie Gnehm, Debra Hevenstone, Urs Klarer, Marianne Müller, Stefan Sacchi und Alexander Salvisberg. 2015. *Stellenmarkt-Monitor Schweiz 1950–2014*. Soziologisches Institut, Universität Zürich bereitgestellt von FORS, Lausanne.
- Bundesrat. 2003. Freie Berufe in der Schweiz. *Bericht Nr. 03.3663*. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Staatsekretariat für Wirtschaft und Bundesamt für Statistik.
- Diaz-Bone, Rainer. 2015. Die «Economie des conventions». Grundlagen und Entwicklungen der neuen französischen Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Frey, Carl B. und Michael A. Osborne. 2017. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change* 114: 254–280.
- Geissler, Birgit. 2008. Zeitsouveränität: Die paradoxe Suche nach Selbstbestimmung. 1. Auflage S. 257–277 in *Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie*, hrsg. von Gabriele Wagner und Philipp Hessinger. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschi, Caspar. 2018. Apokalyptiker der Automatisierung. NZZ 3.5.2018.
- Koppetsch, Cornelia. 2006. Zwischen Disziplin und Expressivität. Zum Wandel beruflicher Identitäten im neuen Kapitalismus. Das Beispiel der Werbeberufe. Berliner Journal für Soziologie, 16(2): 155–172.
- Merçay, Clémence, Laila Burla und Marcel Widmer. 2016. Gesundheitspersonal in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Prognosen bis 2030. Obsan Bericht Nr. 71. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Mohler, Peter Ph. und Cornelia Züll. 2002. TEXTPACK. User's Guide. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Mood, Carina. 2010. Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review* 26(1): 67–82.
- Nachtwey, Oliver und Timo Seidl. 2017. *Die Ethik der Solution und der Geist des digitalen Kapitalismus*. IFS Working Paper Nr. 11. Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Frankfurt am Main.

- Oevermann, Ulrich, 2001. Die Krise der Arbeitsgesellschaft und das Bewährungsproblem des modernen Subjekts. S. 19–38 in Eigeninteresse und Gemeinwohlbindung. Kulturspezifische Ausformungen in den USA und Deutschland, hrsg. von Roland Becker, Andreas Franzmann, Axel Jansen und Sascha Liebermann Konstanz: UVK.
- Pohlmann, Markus, Volker Helbig und Stefan Bär. 2017. Ein neuer Geist des Kapitalismus? Selbstoptimierung und Burnout in den Wirtschaftsmedien. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 42: 21–44.
- Salvisberg, Alexander. 2010. Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel. Zürich: Seismo.
- Sauer, Dieter. 2007. Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive. Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte 55(2): 309–328.
- Schäfer, Robert. 2015. Die Komplementarität von innerweltlicher Askese und artistischer Lebensführung. Zur Kritik zeitdiagnostischer Ästhetisierungsthesen. *Berliner Journal für Soziologie* 25 (1–2): 187–213.
- Schallberger, Peter. 2007. Erosion der Leistungsethik? Fallrekonstruktiv-empirische Befunde am Beispiel von Unternehmensgründern. Bildung und Beschäftigung. Beiträge der internationalen Konferenz in Bern 2: 58.
- Schultheis, Franz. 2007. Der Lohn der Angst. Zur Normalisierung von Prekarität im grenzenlosen Kapitalismus. S. 59–73 in *Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt*, hrsg. von Pascale Gazareth, Anne Juhasz und Chantal Magnin. Konstanz: UVK Verl.-Ges.
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft). 2017. Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung. SECO Publikation: Arbeitsmarktpolitik 47: 1–106.
- SMM (Stellenmarkt-Monitor Schweiz). 2015a. *Dokumentation Scientific Use File (Release 2015).* Zürich: Soziologisches Institut, Universität Zürich.
- SMM (Stellenmarkt-Monitor Schweiz). 2015b. Codebook Scientific Use File (Release 2015). Zürich: Soziologisches Institut, Universität Zürich.
- Spiess, Martin. 2010. Der Umgang mit fehlenden Werten. S. 117–142 in Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, hrsg. von Christof Wolf und Henning Best. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Voss, G. Günter und Hans J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50(1): 131–158.
- Weber, Max. 2016 [1905]. *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, hrsg. von Karl-Maria Guth. Berlin: Contumax.
- Wooldridge, Jeffrey M. 2002. Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data. Cambridge: MIT Press.
- Züll, Cornelia und Peter Ph. Mohler. 2001. Computergestützte Inhaltsanalyse: Codierung und Analyse von Antworten auf offene Fragen. *ZUMA How-to-Reihe Nr. 8*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, https://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/howto/how-to8cz.pdf (22.01.2017).

Anhang

Tabelle A1 Berufsgruppen: Operationalisierung

Nr.	Berufsgruppe	Häufigkeit
Produktion	nsberufe in Industrie und Gewerbe	715
211	Berufe der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	
212	Berufe der Getränkeherstellung und -verarbeitung	
213	Berufe der Tabakwarenherstellung und -verarbeitung, der Degustation u.Ä.	
221	Berufe der Textilherstellung	
222	Berufe der Textilverarbeitung	
223	Berufe der Lederherstellung, Leder- und Fellverarbeitung	
231	Berufe der Keramik- und Glasverarbeitung	
241	Berufe der Metallerzeugung	
242	Berufe der Metallbearbeitung, -verformung, -veredelung sowie -härtung	
243	Berufe des Metallbaus sowie der Metallverbindung	
244	Berufe des Maschinenbaus sowie -unterhalts	
251	Berufe der Elektrotechnik und Elektronik	
252	Berufe der Uhrenindustrie	
253	Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und -unterhalts	
261	Berufe der Holzverarbeitung	
262	Berufe der Holzoberflächenveredelung	
263	Berufe der Papierherstellung sowie -verarbeitung	
271	Berufe der Druckvorbereitung	
272	DruckerInnen und VervielfältigerInnen	
273	BuchbinderInnen	
281	Berufe der Chemieverfahren	
282	Berufe der Kunststoffherstellung und -verarbeitung sowie der Gummibearbeitung	
Künstlerisc	h-gestalterische Berufe	26
311.01	ArchitektInnen	
521.01	Werbefachleute	
813	Berufe des Theaters sowie der Ton- und Bildmedien	
821	TonkünstlerInnen	
822	DarstellerInnen und verwandte Berufe	
823	Künstlerische und sonstige GestalterInnen	
824	Berufe des Kunsthandwerks	

Fortsetzung der Tabelle A1 auf der folgenden Seite

Fortsetzung der Tabelle A1

Nr.	Berufsgruppe	Häufigkeit
Freie, wiss	enschaftliche und Bildungsberufe	112
311	Ingenieurberufe (ohne 311.01 ArchitektInnen)	
751.01	RichterInnen und StaatsanwältInnen	
751.03	RechtsanwältInnen und NotarInnen	
811.01	JournalistInnen und RedaktorInnen	
831	Berufe der Fürsorge und Erziehung	
841	LehrerInnen an Hochschulen und höheren Fachschulen	
842	MittelschullehrerInnen	
843	OberstufenlehrerInnen	
844	PrimarlehrerInnen	
845	LehrerInnen des Vorschulunterrichts	
846	Berufs-, Fach- und SonderschullehrerInnen	
847	Übrige Lehrkräfte und Pädagogen	
851	Berufe der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, BerufsberaterInnen und PsychologInnen	
852	Berufe der Geisteswissenschaften	
853	Berufe der Naturwissenschaften	
861.01	ÄrztInnen	
861.03	ApothekerInnen	
862.01	PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen	
862.02	PsychotherapeutInnen	
863.01	ZahnärztInnen	
864.01	TierärztInnen	
Managem	entberufe	90
611.01	GeschäftsführerInnen von Gaststätten und Hotels	
711	UnternehmerInnen, DirektorInnen und leitende BeamtInnen	
Kaufmänn	ische Angestellte und Dienstleistungskaufleute	575
521	Berufe der Werbung und des Marketings (ohne 521.01 Werbefachleute)	
522	Tourismusfachleute	
523	TreuhänderInnen	
524	VermittlerInnen, VerleiherInnen und VersteigerInnen	
541	Berufe des Post- und Fernmeldewesens (v.a. TelefonistInnen)	
721	Kaufmännische und administrative Berufe	
731	Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	

Fortsetzung der Tabelle A1 auf der folgenden Seite

Fortsetzung der Tabelle A1

Nr.	Berufsgruppe	Häufigkeit
Pflegeberuf	e	66
861.02	Medizinische PraxisassistentInnen, ArztgehilfInnen	
862.06	Medizinisch-technische AssistentInnen	
863	Berufe der Zahnpflege (ohne 863.01 ZahnärztInnen)	
865	Pflegeberufe	
Total		1584

Anmerkungen: Die drei- resp. fünfstelligen Nummern entsprechen den Berufskategorien der Schweizer Berufsnomenklatur (SBN) 2000 des Bundesamts für Statistik (BFS). Sind die Nummern dreistellig vermerkt, so werden alle Einzelberufe dieser Kategorie in die jeweilige Berufsgruppe einbezogen. Wird eine fünfstellige Nummer festgehalten, so ist nur dieser spezifische Beruf Teil der entsprechenden Berufsgruppe.

Quellen: SMM 2015 (gewichtet); BFS 2014, eigene Kategorisierung.

Tabelle A2 Einflüsse auf die Erwähnung von disziplin- und passionsbezogenen sowie kumulierten Qualifikationsanforderungen (Linear Probability Models)

	Disziplinbe	zogene QA	Passionsbe	zogene QA	Kumulie	erte QA
	l a	Ιb	II a	II b	III a	III b
Zeitliche Entwicklung						
Erhebungsjahr (Ref.: 1955)						
1965	-0.119	-0.102	-0.099	-0.102	0.0384	0.0369
	(0.0772)	(0.0804)	(0.0766)	(0.0766)	(0.0527)	(0.0521)
1975	-0.228**	-0.224**	-0.0714	-0.0691	-0.0629	-0.0622
	(0.0807)	(0.0809)	(0.0805)	(0.0806)	(0.0491)	(0.0484)
1985	-0.164*	-0.136+	0.0415	0.0500	0.0287	0.0330
	(0.0741)	(0.0758)	(0.0772)	(0.0784)	(0.0509)	(0.0512)
1995	-0.125+	-0.070	0.101	0.136+	0.114*	0.131*
	(0.0715)	(0.0739)	(0.0733)	(0.0771)	(0.0487)	(0.0485)
2005	0.0529	0.116	0.329***	0.370***	0.305***	0.325***
	(0.0753)	(0.0816)	(0.0785)	(0.0839)	(0.0529)	(0.0589)
Eigenschaften der ausg	eschriebenen	Stelle				
Berufsgruppe (Ref.: Produktions- berufe)						
künstlerisch-gestal-	-0.0309	-0.0607	-0.222***	-0.211**	-0.0638	-0.0555
erische Berufe	(0.133)	(0.122)	(0.0594)	(0.0649)	(0.0519)	(0.0569)
freie, wissenschaftl.	-0.0363	-0.0743	0.0102	0.0623	-0.00810	0.0181
und Bildungsberufe	(0.0738)	(0.0821)	(0.0722)	(0.0834)	(0.0628)	(0.0717)
Managementberufe	-0.0980	-0.0330	0.148+	0.185+	0.0681	0.0893
	(0.0886)	(0.0989)	(0.0856)	(0.0914)	(0.0865)	(0.0892)
kaufm. Angest. und Dienstleistungskauf.	0.0588 (0.0505)	0.0181 (0.0523)	0.187*** (0.0450)	0.226*** (0.0523)	0.0817* (0.0357)	0.104* (0.0426)
Pflegeberufe	0.0560	-0.0110	-0.0214	0.0390	0.0225	0.0537
	(0.0782)	(0.0835)	(0.0632)	(0.0729)	(0.0533)	(0.0582)
Ausbildungsniveau	-0.0077	0.0028	0.0495**	0.0413*	0.0204	0.0164
	(0.0144)	(0.0151)	(0.0150)	(0.0154)	(0.0134)	(0.0141)
Leitungsposition (Ref.:	0.156*	0.169*	0.201**	0.174*	0.133+	0.120+
keine Leitungsposition)	(0.0735)	(0.0742)	(0.0676)	(0.0703)	(0.0670)	(0.0700)

Fortsetzung der Tabelle A2 auf der folgenden Seite

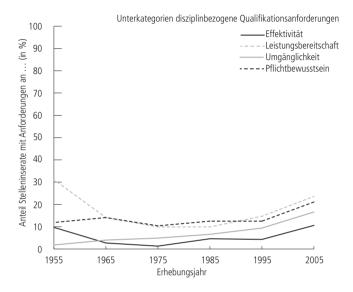
Fortsetzung der Tabelle A2

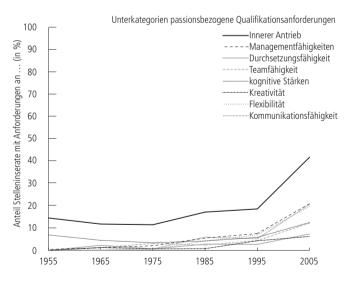
	Disziplinbe	zogene QA	Passionsbe	zogene QA	Kumulie	erte QA
	l a	Ιb	II a	II b	III a	III b
Kontrollvariablen						
Geschlecht (Ref.: Mann)						
neutral		-0.0240		-0.0466		-0.0295
		(0.0492)		(0.0536)		(0.0471)
Frau		0.121*		-0.0648		-0.0383
		(0.0583)		(0.0577)		(0.0452)
Vermittlungsform (Ref.: Direktinserat)						
kein Direktinserat		-0.0818		-0.0326		-0.0257
		(0.0504)		(0.0618)		(0.0508)
Art der Anstellung (Ref.: Normalarbeits- verhältnis)						
kein Normalarbeits-		-0.0405		-0.0904+		-0.0317
verhältnis		(0.0477)		(0.0472)		(0.0359)
Konstante	0.439***	0.384***	0.0209	0.0590	-0.0125	0.0065
	(0.0814)	(0.0884)	(0.0854)	(0.0920)	(0.0647)	(0.0702)
	()	(/	()	()	(/	(/
N (gewichtet)	1007	1007	1007	1007	1007	1007
R ²	0.042	0.056	0.166	0.173	0.097	0.099

Linear Probability Models (OLS): Effekte auf die Erwähnungswahrscheinlichkeit von disziplin- und passionsbezogenen sowie kumulierten Qualifikationsanforderungen in Stelleninseraten der Deutschschweizer Presse. a: Modelle ohne Kontrollvariablen; b: Modelle mit Kontrollvariablen.

⁺ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, Standardfehler (linearized) in Klammern. Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Berechnungen.

Abbildung A1 Unterkategorien von disziplin- und passionsbezogenen Qualifikationsanforderungen in Deutschschweizer Stelleninseraten, 1955–2005

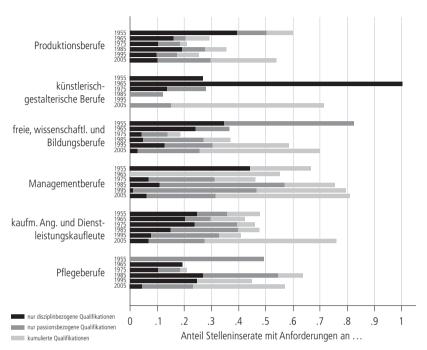




Anmerkungen: N = 1584

Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Darstellung.

Abbildung A2 Qualifikationsanforderungen in Deutschschweizer Stelleninseraten für verschiedene Berufsgruppen, 1955–2005



Anmerkungen: N = 1584. N der Berufsgruppen in den verschiedenen Jahren:

N Produktionsberufe: 1955 = 104; 1965 = 238; 1975 = 41; 1985 = 168; 1995 = 134; 2005 = 29

N künstl.-gest. Berufe: 1955 = 3; 1965 = 2; 1975 = 6; 1985 = 10; 1995 = 2; 2005 = 3

N Freie, wiss. & Bildungsberufe: 1955 = 5; 1965 = 15; 1975 = 20; 1985 = 27; 1995 = 30; 2005 = 15

N Managementberufe: 1955 = 3; 1965 = 14; 1975 = 12; 1985 = 24; 1995 = 21; 2005 = 16

N kaufm. Ang. & Dienstleistungsk.: 1955 = 64; 1965 = 165; 1975 = 83; 1985 = 125; 1995 = 102; 2005 = 35

N Pflegeberufe: 1955 = 2; 1965 = 10; 1975 = 12; 1985 = 14; 1995 = 20; 2005 = 8

Quelle: SMM 2015 (gewichtet), eigene Darstellung.