

Erscheint in: Karl-Siegberg Rehberg (Hg.). *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006 (CD)*. Frankfurt/Main: Campus (2008)

Sozialkompetenzen und arbeitsmarktliche Ungleichheitsstrukturen

Alexander Salvisberg

Der Arbeitsmarkt ist ein zentraler Ort, an dem soziale Ungleichheit generiert wird. Die *Bewertungskriterien*, welche die Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung heranziehen, haben deshalb eine eminente Bedeutung nicht nur für den individuellen *Arbeitsmarkterfolg*, sondern auch für die *Ungleichheitsstrukturen* im Ganzen. Neben zugeschriebenen Größen spielen dabei die *erworbenen Qualifikationen* eine zentrale Rolle. Dazu gehören sowohl die formalen Ausbildungsanforderungen, als auch »weiche« Qualitäten (Soft Skills), welche in zunehmendem Masse die arbeitsmarktliche Zuteilung von Chancen prägen. Der vorliegende Beitrag fragt vor diesem Hintergrund danach, ob und in welchen Bereichen die wachsende Bedeutung von *Sozialkompetenzen* als arbeitsmarktrelevante Kriterien das traditionelle, durch zertifizierte Ausbildungen und Berufserfahrung definierte Qualifikationsgefüge *auszudifferenzieren* vermag.

Arbeitsmarkt und Ungleichheitsstrukturen

Die meisten Ansätze zur Beschreibung der sozialen Schichtung und Mobilität in modernen Gesellschaften benutzen die Bezeichnung des ausgeübten Berufs als Kriterium der Zuordnung zu einer sozialen Position (für einen Überblick vgl. Bergman & Joye 2001). Dies hat neben historischen Gründen auch seine empirische Berechtigung. Die materiellen Lebenschancen eines Großteils der Menschen hängen nach wie vor direkt (Erwerbseinkommen) oder indirekt (Familieneinkommen, Rentenansprüche) von ihrer aktuellen oder ehemaligen beruflichen Position oder von derjenigen der haupterwerbstätigen Person ihres Haushaltes ab. Trotz einer Vielzahl inkonsistenter Lagen erweist sich darüber hinaus der bekannte Zusammenhang von Bildung, Beruf und Einkommen als ausgesprochen eng: Je besser jemand ausgebildet ist, desto höher ist im Durchschnitt das Prestige des ausgeübten Berufs und desto ein höheres Einkommen darf er erwarten (für die Schweiz vgl. Stamm, Lamprecht, Nef, Joye & Suter 2000). Von den erwerbstätigen Personen sind rund 85% unselbständig erwerbend, so dass für die große Mehrheit der Erwerbstätigen die

Umsetzung ihrer Bildungsinvestitionen in berufliches Prestige und Einkommen direkt über den Arbeitsmarkt erfolgt.

Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt treffen Individuen, die ihre Arbeitskraft anbieten, auf die entsprechende Nachfrage der Arbeitgeber. Stellensuchende mit ihren Voraussetzungen und Ansprüchen stehen einer Auswahl von Stellen mit unterschiedlichen Anforderungen und Gegenleistungen gegenüber. Beide Seiten haben dabei Vorstellungen über ihre Wunschstelle resp. die Idealbesetzung. In einer *Job Queue* rangieren die Arbeitskräfte vorhandene Stellen nach ihrer Attraktivität, während umgekehrt die Arbeitgeber entsprechend ihrer Präferenzen Typen potentieller Arbeitnehmer für eine bestimmte Art von Stelle in einer *Labor Queue* einordnen. Das Zusammenspiel der beiden Bewertungen bestimmt schließlich die Allokation von Arbeitnehmern und Stellen auf dem Arbeitsmarkt (Thurow 1969, 1975).

Für die Rangierung der Arbeitskräfte in der Warteschlange (Labor Queue) sind eine Reihe von Kriterien ausschlaggebend, deren Gewicht je nach Tätigkeitsgebiet, Stellencharakter und Arbeitsmarktsituation stark variiert. Dabei können *Befähigungskriterien*, *Zuschreibungskriterien* und *Zusatzkriterien* unterschieden werden. Befähigungskriterien beziehen sich auf die Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen, über die eine Person als Voraussetzung für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und gegebenenfalls als Grundlage für eine ausreichende Breite in der beruflichen Einsetzbarkeit verfügen soll (vgl. Beck 1995). Diese Größen werden im Hinblick auf ihre arbeitsmarktliche Verwertbarkeit meist unter dem Begriff der *beruflichen Qualifikation* zusammengefasst: Vermutete individuelle Handlungskompetenzen und zugeschriebene Eigenschaften werden im Hinblick auf eine zu besetzende Stelle eingeschätzt und damit zu *Bewertungskriterien* in Bezug auf die Rangierung in der Labor Queue.

Die Bedeutung von Soft Skills

Der Zusammenhang zwischen formalen Qualifikationen und Arbeitsmarkterfolg (etwa in Form von beruflichem Status oder Einkommen) ist vielfach bestätigt und grundsätzlich unbestritten. Ähnliches gilt für Zuschreibungskriterien wie Geschlecht (Heintz, Nadai, Fischer & Ummel 1997; Salvisberg 2004), Alter (Pohl 1975; Höpflinger & Stuckelberger 1999) oder ethnische Zugehörigkeit (Szydlík 1996;

Farago, Hunold & Kuhn 1996). Weit weniger im Zentrum sozialwissenschaftlichen Interesses ist hingegen der Einfluss von informellen Qualifikationen und persönlichen Stärken auf den individuellen Erfolg am Arbeitsmarkt und damit auf die dadurch vermittelte soziale Position. In der Ungleichheitsforschung, in der ja der formalen Ausbildung eine herausragende Bedeutung zukommt, spielen Soft Skills unseres Wissens bisher kaum eine Rolle. Einen direkten Berührungspunkt ergibt sich allerdings im Bourdieu'schen Konzept, wo der Habitus durch das durch das Herkunftsmilieu vermittelte kulturelle Kapital geprägt ist (Bourdieu 1987). Dabei wird aber weniger auf den funktionalen Gehalt von Persönlichkeitseigenschaften und individuellen Tugenden im Arbeitszusammenhang verwiesen, sondern auf die kulturelle Reproduktion sozialer Zugehörigkeit.

Stärker ökonomisch, arbeits- und organisationssoziologisch, aber auch pädagogisch ausgerichtete Ansätze, betonen demgegenüber die Anforderungen des Arbeitsalltags und konstatieren im Zuge des technologischen und organisationellen Wandels eine wachsende Bedeutung von persönlichen Qualifikationen. Fachunspecifische methodische, soziale und motivationale Stärken, welche in den klassischen zertifizierten Ausbildungen bisher nur ungenügend abgedeckt werden, würden angesichts der Herausforderungen einer hochmodernen Arbeitswelt immer wichtiger (Mertens 1974; Reetz & Reitmann 1990; OECD 2002; SCANS 1991, 1992; CEDEFOP 1999). Insbesondere in der populären Diskussion und in der Personal- und Karriereberatung hat sich das Konzept der für die Arbeit notwendigen Soft Skills und die Vorstellung, dass diese an Bedeutung gewonnen haben, in den letzten Jahren stark ausgebreitet (siehe etwa Deutscher Manager-Verband 2003). Die oft schlagwortartige Propagierung von Soft Skills oder Schlüsselqualifikationen als alles entscheidender Schlüssel für den Erfolg in der zeitgenössischen Arbeitswelt, provoziert allerdings berechtigte Kritik (Dubs 1996; Beck 2001).

Jenseits von überzeichneten Erwartungen finden sich in der empirischen Forschung aber durchaus Ergebnisse, welche die These der arbeitsmarktlichen Bedeutung von Soft Skills zu stützen vermögen. Dabei handelt es sich einerseits um Arbeitgeberbefragungen, die nach den ausschlaggebenden Qualifikationen der Stellenbewerber fragen. Dabei werden im Bereich der Soft Skills die größten Defizite ausgemacht (Natriello 1989; Cotton 1993; Cappelli 1995; NCEQW 1995). Andererseits gibt es auch eine Zahl von Untersuchungen, die den individuellen Arbeitsmarkterfolg in Beziehung zur Soft Skill-Ausstattung des jeweiligen Arbeitnehmers setzen (Jencks 1979; Blaschke 1986; Duncan & Dunifon 1998; Dunifon & Duncan 1998; Kuhn & Weinberger 2002). Wenn auch die einschlägige Forschung wenig kohärent ist und sich nur grobe Konturen eines übergreifenden Musters ausmachen lassen, verweisen doch alle Untersuchungen auf die große Bedeutung der »weichen« Persönlichkeitseigenschaften. Deren Gewicht für den erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt, den Karriereverlauf und die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden,

kann gemäß derartigen Studien insgesamt auf demselben Niveau angesiedelt werden, wie dasjenige der formalen Ausbildung oder kognitiver Stärken. Ausgangspunkt für diese Untersuchungen ist ja auch der Umstand, dass die Ausbildung oder intellektuelle Fähigkeiten zwar durchwegs einen sehr starken Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkterfolg zeigen, diesen aber letztlich – auch unter Kontrolle von Zuschreibungskriterien – nur in einem sehr beschränkten Maß zu erklären vermögen. Offensichtlich spielen dabei weitere Größen eine wichtige Rolle, darunter auch die oft nicht empirisch erfassten Soft Skills.

Das Gewicht, welches den Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt zukommt, weist darauf hin, dass solche nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden können, sondern ähnlich wie andere Qualifikationselemente durchaus ungleich in der Bevölkerung verteilt sind. Andererseits werden aber Soft Skills nur in beschränktem Maß in formalen Ausbildungsgängen vermittelt, sondern in den unterschiedlichsten Lebens- und Tätigkeitsbereichen erworben. Es ist deshalb kaum anzunehmen, dass die individuelle Ausstattung mit formalen Qualifikationen und jene mit Soft Skills in der Erwerbsbevölkerung perfekt übereinstimmt. Eine Überlegung, die dadurch bestätigt wird, dass Soft und Hard Skills in Modellen zur Erklärung des Erfolges auf dem Arbeitsmarkt durchaus eine unabhängige Rolle spielen. Die individuelle Ausstattung mit Soft Skills dürfte demgemäß eine wichtige Größe bei der Reproduktion sozialer Ungleichheiten über den Arbeitsmarkt bilden.

Die hier vorgestellte Untersuchung beschränkt sich auf eine zentrale Unterkategorie von Soft Skills. *Sozialkompetenzen* nehmen sowohl in den genannten Arbeitgeberbefragungen, als auch in Untersuchungen zu Determinanten des Arbeitsmarkterfolges eine ausgesprochen prominente Stellung ein. Sozialkompetenzen zielen auf »personale Verhaltensweisen mit Betonung des zwischenmenschlichen Aspekts« (Bunk 1981). Soziologisch betrachtet geht es dabei um die Reproduktion von Mustern sozialer Zugehörigkeit und damit letztlich um *sozialen Integration* (im Sinne von Habermas 1988: II, 208ff). Erworben werden die entsprechenden Fähigkeiten in *sozialen Lernprozessen* (Roth 1971). Sinnvollerweise werden verschiedene Kategorien von Sozialkompetenzen unterschieden. Die hier verwendete Kategorisierung unterscheidet vier Dimensionen von Sozialkompetenzen, die sich auf einem Kontinuum zwischen Adaptivität und Expressivität anordnen lassen: Umgänglichkeit, Kooperation, Kommunikation und Führung.

Stelleninserate als Datenquelle

Grundlage für unsere Untersuchung bildet ein repräsentatives Sample von rund 35'000 Stelleninseraten, die in den Jahren 1950 bis 2006 in Zeitungen und Anzei-

gern der deutschsprachigen Schweiz erschienen sind (Sacchi, Salvisberg & Buchmann 2005). Die Stichprobenziehung beruht dabei auf einer vollständigen Auszählung aller Inserate, welche jeweils in der zweiten Märzwoche in einem repräsentativen Printmediensample publiziert worden sind und einer entsprechenden Hochrechnung auf das Gesamt der erschienenen Stellenangebote. Die mit einem Zufallsverfahren ausgewählten 500 jährlichen Inserate werden vollständig erfasst und die in den Inseratetexten vorhandenen Informationen zum Betrieb (z.B. Branche, Größe), zur Stelle (z.B. Beruf, Anstellungsbedingungen) und zur gesuchten Person (z.B. Ausbildung, Geschlecht) unter Berücksichtigung des gesamten Inseratetextes anschließend anhand von standardisierten Klassifikationen manuell codiert. Die Angaben zu den Soft Skills werden anhand eines dafür erarbeiteten Wörterbuchs mittels computergestützter quantifizierender Inhaltsanalyse erfasst (Merten 1995).

Stelleninserate enthalten eine Menge detaillierter Angaben zum personalsuchenden Unternehmen, zur jeweiligen Tätigkeit und den dazugehörigen Anforderungen an die potentiellen Stellenbewerber. Die in Stelleninseraten verlangten Hard und Soft Skills repräsentieren dabei unmittelbar das Idealbild des für die jeweils ausgeschriebene Stelle in Frage kommenden Bewerbers. Dies, und der Umstand, dass die Inserate über einen langen Zeitraum auf breiter Basis verfügbar sind, machen sie zu einer viel versprechenden sozialwissenschaftlichen Quelle, insbesondere wenn es darum geht, Aussagen über die qualitative Entwicklung der Arbeitsmarktnachfrage über einen längeren Zeitraum zu machen. Selbstverständlich zeigen die Stelleninserate kein maßstabgetreues Abbild der *gesamten* Arbeitsmarktnachfrage. Verschiedene Belege weisen allerdings darauf hin, dass sich insbesondere die *langfristigen Bewegungen* in der Zusammensetzung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs sehr genau im Stellenmarkt abbilden. So stimmen die zyklischen Schwankungen in der hochgerechneten Gesamtzahl der inserierten Stellen sehr gut mit unabhängigen Arbeitsmarkt- und Konjunkturindikatoren überein, während sich die Arbeitslosenquote spiegelbildlich dazu verhält. Außerdem bestehen zwar deutliche Unterschiede in der Inserierungshäufigkeit zwischen den einzelnen Branchen, unabhängig davon zeigen sich aber die langfristigen Veränderungen in der Branchenstruktur der schweizerischen Unternehmenspopulation auch im Stellenmarkt weitgehend unverändert (Sacchi, et al. 2005: Appendix A).

In Inseratetexten werden insbesondere die diejenigen Eigenschaften hervorgehoben, welche dem Inserateverfasser als ausgesprochen wichtig erscheinen. Im Gegensatz zu Umfragen, bei denen die Personalverantwortlichen oft eine lange Liste von wünschbaren persönlichen Stärken nennen, beschränken sie sich in konkreten Stellenausschreibungen meist auf eine einzige, eventuell zwei oder drei solcher Qualitäten. Als besonders wichtig und daher erwähnenswert dürften dabei jene Charakteristika gelten, die für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben als unerlässlich oder wesentlich erachtet werden und die *zugleich* nicht als selbstverständlich voraus-

gesetzte Grundtugenden denkbarer Bewerber angesehen werden. Zwei Argumente stehen der zuweilen geäußerten Vermutung entgegen, dass Stelleninserate lediglich unverbindliche Wunschlisten idealer Eigenschaften enthalten: Erstens haben die Betriebe durchaus Interesse an einer optimalen Vorauswahl geeigneter Bewerber. Entsprechend werden die qualifikatorischen Hürden idealerweise möglichst realistisch angesetzt. Zweitens bestätigen die vorliegenden empirischen Studien, dass die verlangten Soft Skills keineswegs zufällig streuen, sondern deutlich unterscheidbaren Anforderungsprofilen entsprechen (vgl. Bott, Hall & Schade 2000: 29; Geser 1983: 479).

Langfristige Entwicklung der Qualifikationsanforderungen

Die Ergebnisse unserer Analysen von Sozialkompetenzen in Stelleninseraten werden im Folgenden in zwei Abschnitten präsentiert. Zuerst wird deskriptiv die langfristige Entwicklung in der arbeitsmarktlichen Qualifikationsnachfrage dargestellt. Anschließend geht es dann um die Beantwortung unserer Fragestellung nach dem Zusammenhang von Ausbildungsanforderungen und verlangten Sozialkompetenzen.

Die durchschnittlichen Ausbildungsanforderungen auf dem Stellenmarkt sind in den letzten 50 Jahren ausgesprochen stark angestiegen (Abbildung 1)¹. Gemessen in Jahren überobligatorischer Ausbildung haben sich diese Anforderungen seit den 50er Jahren mehr als vervierfacht. Dabei ist diese Entwicklung zudem ausgesprochen stetig. Ganz ähnlich zeigt sich der langfristige Trend bei den verlangten Sozialkompetenzen. Hier ist allerdings ab den 90er Jahren eine deutlich steiler werdende Entwicklung erkennbar.

Wenn wir nun die vier genannten Dimensionen von Sozialkompetenzen einzeln in ihrer zeitlichen Entwicklung betrachten, zeigen sich deutlich unterscheidbare Muster (Abbildung 2). Insgesamt am häufigsten erwähnt und auch schon früh verbreitet ist die Kategorie der Umgänglichkeit: Freundlichkeit, Liebenswürdigkeit und angenehme Umgangsformen sind keine neuen Anforderungen in der Arbeitswelt. Demgegenüber gewinnen die anderen Bereiche erst mit der Zeit an Bedeutung. Zuerst die Kommunikation, dann die Führung und schließlich – relativ spät, aber umso deutlicher – die Kooperation.

¹ Um insbesondere die langfristigen Entwicklungstrends gut erkennbar darzustellen, werden in den Abbildungen 1 und 2 die jährlichen Messpunkte jeweils durch Polynome 3. Grades interpoliert.

Abbildung 1: Entwicklung der Qualifikationsanforderungen 1950-2006

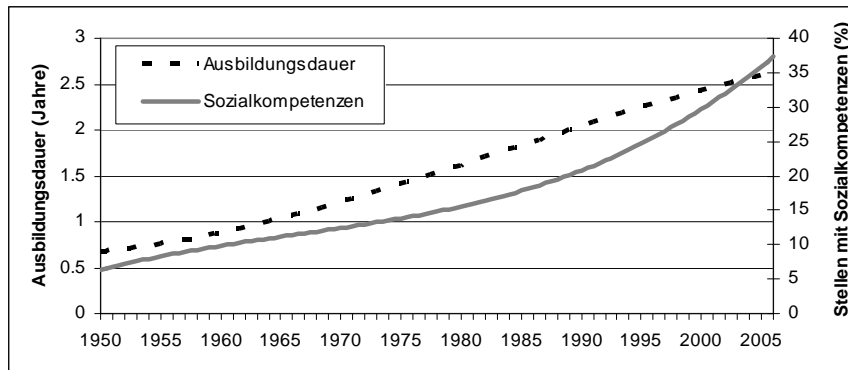
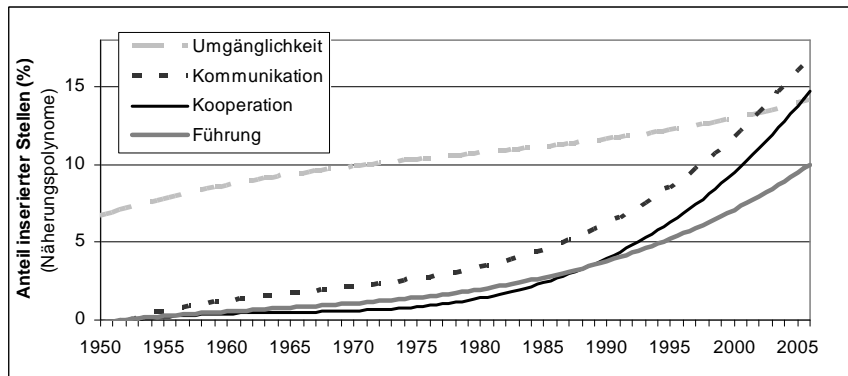


Abbildung 2: Nachfrage nach Sozialkompetenzen 1950-2006



Zweifellos werden diese eindrucklichen Trends durchaus auch von Modeerscheinungen geprägt. Wenn soziale Kompetenzen in der Öffentlichkeit und speziell im Personalbereich zu einem prominenten Thema heranwachsen, prägt dies an sich schon die Wortwahl in den Inseraten. Darüber hinaus entspricht dies Entwicklung aber auch den Erwartungen einer sich ändernden Arbeitswelt. Sowohl der interbetriebliche, strukturelle Umbau hin zu anspruchsvollen Dienstleistungen, als auch der innerbetriebliche, organisationelle Wandel, hin zu komplexeren, abstimmungs- und kommunikationsintensiven Tätigkeitsbereichen wirkt sich auf das ideale Qualifikationsprofil des durchschnittlichen Arbeitnehmers aus. Die entsprechenden Zusammenhänge lassen sich denn auch in unseren Stelleninseraten bestätigen.

Entwicklung des Zusammenhangs von formaler Ausbildung und Sozialkompetenzen

Unsere Forschungsfrage zielt auf den Zusammenhang zwischen formaler Ausbildung und Sozialkompetenzen und insbesondere auf die Veränderung dieses Zusammenhangs über die Zeit. Modellmässig kann dieser Zusammenhang als eine logistische Beziehung zwischen der Ausbildungsdauer und der Wahrscheinlichkeit, dass in einem Inserat Sozialkompetenzen gefordert werden, dargestellt werden. In einem logistischen Regressionsmodell (Hosmer & Lemeshow 1989) werden die entsprechenden Parameter geschätzt (Maximum-Likelihood-Schätzung) und zwar – um den entsprechenden Wandel zu erfassen – separat jeweils für sechs Zeitperioden.² Da es sich zeigt, dass die drei Sozialkompetenz-Kategorien der Kommunikation, Kooperation und Führung analoge Zusammenhänge zeigen, werden diese in der Folge unter dem Titel der »dynamischen Sozialkompetenzen« zusammengefasst.

Abbildung 3 zeigt den Zusammenhang zwischen der Ausbildungsdauer und der Modellwahrscheinlichkeit, dass in einem Inserat dynamische Sozialkompetenzen verlangt werden. Dieser Zusammenhang ist nicht nur durchgehend positiv (alle b-Werte sind hochsignifikant), sondern wird über die Zeit auch zunehmend stärker, was sich in der wachsenden Steigung der Kurven ausdrückt. Dabei ist insbesondere in den beiden letzten Zeitabschnitten eine besonders starke Steigerung zu erkennen. Je ausbildungsmässig anspruchsvoller eine Stelle ist, desto eher werden also auch Fähigkeiten in den Bereichen Kooperation, Kommunikation und Führung vorausgesetzt. Dies gilt je länger desto mehr.

Umgekehrt wie bei den dynamischen Sozialkompetenzen ist der Zusammenhang bei der Kategorie der „Umgänglichkeit“ (Abbildung 4). Hier sind es über die ganze Zeit deutlich diejenigen Stellen, die geringere Ausbildungsvoraussetzungen haben, welche häufiger auf diese Qualität verweisen. Über die Zeit ist kein eindeutiger Trend festzustellen. In den ersten vier Erhebungsperioden ist eine Akzentuierung der Differenz zwischen Stellen mit hoher und niedriger Ausbildung auszumachen, während in den beiden jüngeren Perioden die Zunahme insbesondere bei den Stellen mit hohen Ausbildungsanforderungen stattfindet. In jüngerer Zeit werden Eigenschaften, welche zur Kategorie der Umgänglichkeit gezählt wurden, vermehrt auch bei ausbildungsmässig anspruchsvolleren Stellen verlangt.

² Dabei wurden folgende Jahre zusammengefasst: 1950-1960, 1961-1970, 1971-1980, 1981-1990, 1991-1998 und 1999-2006.

Abbildung 3: Ausbildungsdauer und die Forderung nach dynamischen Sozialkompetenzen

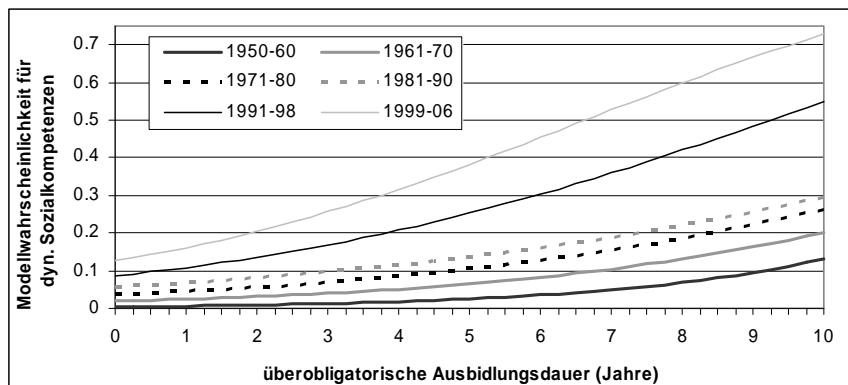
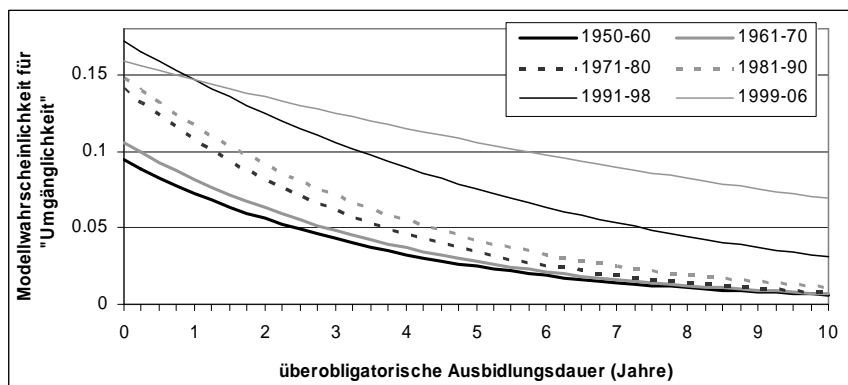


Abbildung 4: Ausbildungsdauer und die Forderung nach „Umgänglichkeit“



Wenn wir statt der Ausbildungsdauer den Berufsstatus³ als Maß für die horizontale Dimension des Arbeitsmarktes nehmen (hier nicht dargestellt), zeigt sich grundsätzlich dasselbe Bild. Die Unterschiede zwischen Stellen mit hohem und niedrigem Status sind noch ausgeprägter, als zwischen Stellen mit hohen und niedrigen Ausbildungsanforderungen. Beide unsere Indikatoren (Ausbildung und Status) stützen also den Befund, dass je „attraktiver“ eine ausgeschriebene Stelle ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass auf dem Arbeitsmarkt nicht nur hohe Anforderun-

³ Treiman-Scores; bei der Vercodung wurden Beruf und Ausbildung unabhängig voneinander erfasst.

gen an die formale Ausbildung gestellt werden, sondern auch Sozialkompetenzen in den Bereichen Kooperation, Kommunikation und Führung vorausgesetzt werden. Dieser Zusammenhang ist im Verlauf der letzten 50 Jahre deutlich stärker geworden.

Zusammenfassung und weiterführende Fragen

Bei den dynamischen Sozialkompetenzen (Kooperation, Kommunikation, Führung) handelt es sich nicht um Ersatz- sondern um Zusatzqualifikationen, welche zusätzlich zu einer formalen Ausbildung verlangt werden und diese nicht ersetzen können. Es sind also die formal anspruchsvollen und statusmässig hochbewerteten Stellen, die durch die verlangten sozialen Kompetenzen *noch anspruchsvoller* werden. Über die Zeit stellen wir absolut wachsende Abstände zwischen den Ausbildungsstufen fest. Die zusätzliche Differenzierung erfolgt also primär *innerhalb* des anspruchsvollen Segments.

Im Gegensatz zu den anderen Sozialkompetenzen wird die vierte der unterschiedenen Kategorien, die „Umgänglichkeit“, bevorzugt bei wenig qualifizierten Stellen verlangt. In diesem Bereich können Sozialkompetenzen auch als Ersatzqualifikation auftreten. So hat etwa Service- oder Verkaufspersonal in vielen Fällen nicht unbedingt eine formale Ausbildung mitzubringen, wohl aber Freundlichkeit und angenehme Umgangsformen. In jüngster Zeit geht der negative Ausbildungseffekt etwas zurück, was in erster Linie auf steigende Ausbildungsanforderungen in bislang wenig anspruchsvollen Bereichen zurückzuführen ist.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde lassen sich folgende weiterführende Fragen oder auch Anregungen formulieren: In methodischer Hinsicht fragt es sich, ob und in welcher Art Sozialkompetenzen (und Soft Skills allgemein) als zusätzliche erklärende Variablen die Ungleichheitsforschung bereichern könnten – oder gar müssten. In diesem Zusammenhang stellt sich die empirisch nicht einfach zu klärende Frage, ob die zunehmende Heterogenität in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg bei formal identischen Bildungsabschlüssen eine Folge der wachsenden Bedeutung der Sozialkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt ist. So vermuten Lindbeck & Snower (2000: 373), dass die wachsenden Lohnunterschiede (in den USA und England) resp. die Polarisierung der Anstellungschancen (auf dem europäischen Kontinent) innerhalb humankapitalmässig homogener Arbeitnehmergruppen auf die steigende Bedeutung von Soft Skills zurückzuführen ist. Bildungspolitisch ergibt sich daraus die Forderung, Sozialkompetenzen weniger als »Schicksal« zu betrachten, sondern durch eine curriculare Aufwertung in der schulischen und beruflichen Ausbildung auch in diesem Bereich für mehr Chancengleichheit zu sorgen.

Literaturangaben

- Beck, Herbert (1995), *Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel*, Darmstadt.
- Beck, Simon (2001), *Schlüsselqualifikationen im Spannungsfeld von Bildung und Qualifikation: Leerformel oder Integrationskonzept? Analyse einer berufspädagogischen Debatte*, Stuttgart.
- Bergman, Manfred Max & Dominique Joye (2001), *Comparing Social Stratification Schemas: C.AMSIS, C.SP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright*, Cambridge.
- Blaschke, Dieter (1986), »Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, S. 536-552.
- Bott, Peter, Anja Hall & Hans-Joachim Schade (2000), *Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer Inserentennachbefragung im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*, Bonn.
- Bourdieu, Pierre (1987), *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*, Frankfurt/M.
- Bunk, Gerhard P. (1981), »Technologischer Wandel und antizipative Berufsbildung«, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 77, 4, S. 257-266.
- CapPELLI, Peter (1995), »Is the 'Skills Gap' Really About Attitudes?«, *California Management Review*, 37, 4, S. 108-124.
- CEDEFOP (1999), *Europäische Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung (3 Bände)*, Luxemburg.
- Cotton, Kathleen. 1993. *Developing Employability Skills*. School Improvement Research Series. Regional Educational Laboratory: 20.2.2007, www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html.
- Deutscher Manager-Verband (Hg.) (2003), *Handbuch Soft Skills*, Zürich.
- Dubs, Rolf (1996), »Schlüsselqualifikationen - werden wir erneut um eine Illusion ärmer?«, in Gonon, Philipp (Hg.), *Schlüsselqualifikationen kontrovers: eine Bilanz aus kontroverser Sicht*, Aarau. S. 49-57
- Duncan, Greg J. & Rachel Dunifon (1998), »Soft-Skills and Long-Run Labor Market Success«, in Polackek, Solomon W. (Hg.), *Research in Labor Economics (Vol. 17)*, Stamford CT. S. 123-150
- Dunifon, Rachel & Greg J. Duncan (1998), »Long-Run Effects of Motivation and Labor-Market Success«, *Social Psychology Quarterly*, 61, 1, S. 33-48.
- Farago, Peter, Claude Hunold & Fredy Kuhn (1996), *Ausländische Erwerbstätige in der Schweiz. Eine Struktur-analyse*, Bern.
- Geser, Hans (1983), »Qualifikatorische Anforderungsprofile bei wirtschaftlichen Führungspositionen«, *Soziale Welt*, 34, S. 471-499.
- Habermas, Jürgen (1988), *Theorie des kommunikativen Handelns*, Frankfurt/M.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer & Hannes Ummel (1997), *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt.
- Höpflinger, François & Astrid Stuckelberger (1999), *Alter - Anziani - Viellesse. Hauptergebnisse und Folgerungen aus dem Nationalen Forschungsprogramm NFP32*, Bern.
- Hosmer, David W. & Stanley Lemeshow (1989), *Applied Logistic Regression*, New York.
- Jencks, Christopher (1979), *Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America*, New York.

- Kuhn, Peter & Catherine Weinberger (2002), *Leadership Skills and Wages (Discussion Paper 482)*, Bonn.
- Lindbeck, Assar & Dennis J. Snower (2000), »Multitask Learning and the Reorganisation of Work: From Tayloristic to Holistic Organisation«, *Journal of Labor Economics*, 18, 3, S. 353-376.
- Merten, Klaus (1995), *Inhaltsanalyse. Einführung in Theorie, Methode und Praxis (2. Auflage)*, Opladen.
- Mertens, Dieter (1974), »Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft«, *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 7, S. 36-43.
- Natriello, Gary (1989), *What Do Employers Want in Entry-Level Workers? An Assessment of the Evidence (NCEE Occasional Paper No. 7)*, New York.
- NCEQW (1995), *First Findings from the EQW National Employer Survey*, Philadelphia PA.
- OECD (2002), *Definition and Selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper*. Neuchâtel.
- Pohl, Hans-Joachim (1975), »Stigmatisierung älterer Mitarbeiter im Industriebetrieb«, in Brusten, Manfred & Jürgen Hohmeier (Hg.), *Stigmatisierung 1: Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen*, Darmstadt. S. 109-123
- Reetz, Lothar & Thomas Reitmann (Hg.) (1990), *Schlüsselqualifikationen. Dokumentation des Symposiums in Hamburg »Schlüsselqualifikationen - Fachwissen in der Krise?«*, Hamburg.
- Roth, Heinrich (1971), *Pädagogische Anthropologie. Band 2: Entwicklung und Erziehung*, Hannover.
- Sacchi, Stefan, Alexander Salvisberg & Marlis Buchmann (2005), »Long-Term Dynamics of Skill Demand in Switzerland from 1950-2000«, in Kriesi, Hanspeter, Peter Farago, Martin Kohli & Milad Zarin-Nejadan (Hg.), *Contemporary Switzerland: Revisiting the Special Case*, Houndmills. S. 105-134
- Salvisberg, Alexander (2004), »Muster geschlechtsspezifischer Segregation im Wandel: Frauen- und Männerstellen im Gastgewerbe 1950 - 2000«, in Nollert, Michael, Hanno Scholtz & Patrick Ziltener (Hg.), *Wirtschaft in soziologischer Perspektive. Diskurs und empirische Analysen*, München. S. 9-30
- SCANS, The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1991), *What Work Requires From Schools: A SCANS Report for America 2000*, Washington DC.
- SCANS, The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1992), *Learning a Living: A Blueprint for High Performance: A SCANS Report for America 2000*, Washington DC.
- Stamm, Hanspeter, Markus Lamprecht, Rolf Nef, Dominique Joye & Christian Suter (2000), »Die Ungleichheitsstruktur der Schweiz an der Schwelle zum 21. Jahrhundert«, in Farago, Peter (Hg.), *Analysis of Comparative and Longitudinal Data. 3 Contributions Using ISSP, Eurobarometer and Household Panel Data. SPP Working Paper 6.*, Bern. S. 9-51
- Szydlík, Mark (1996), »Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48, 4, S. 658-676.
- Thurow, Lester C. (1969), *Poverty and Discrimination*, Washington D.C.
- Thurow, Lester C. (1975), *Generating Inequality*, New York.