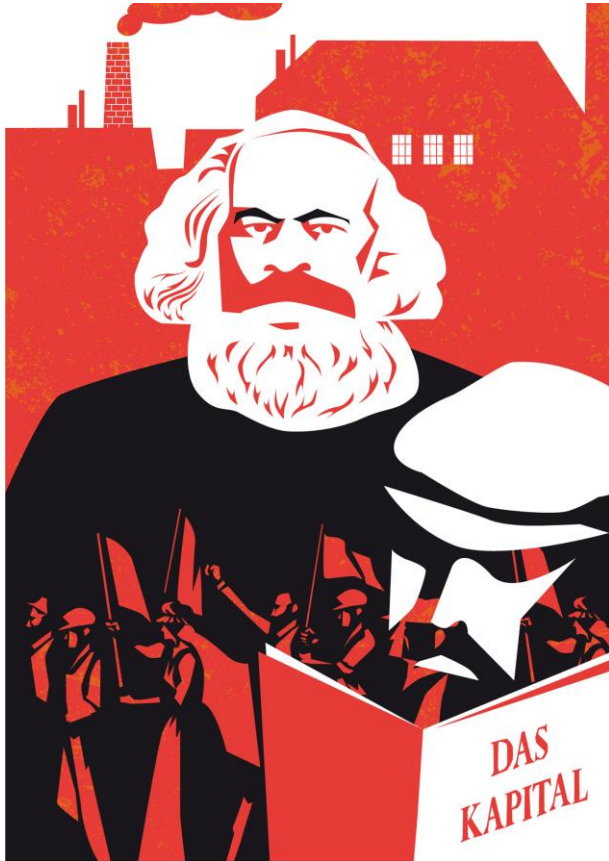




Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



AGBFN-Tagung „Humane Ökonomie“ – 22./23.9.2022 – Humboldt Universität Berlin

Vom Klassenkampf zum Win-Win-Prinzip

Dr. Christiane Thole – (Kontakt: [christiane.thole@t-online.de](mailto:christiane.thole@t-online.de))

## Forschungsfragen meiner Dissertation

Wie kann Identitätsarbeit in beruflichen Bildungsprozessen dazu beitragen, junge Menschen zur Bewältigung und Mitgestaltung der Arbeitswelt zu befähigen?  
Wie kann diese Identitätsarbeit in berufliche Curricula integriert werden?



Im Open Access bei wbv:

[https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/berufs-und-wirtschaftspaedagogik/shop/detail/name/\\_/0/1/6004730/facet/6004730////////nb/0/category/1633.html](https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/berufs-und-wirtschaftspaedagogik/shop/detail/name/_/0/1/6004730/facet/6004730////////nb/0/category/1633.html)

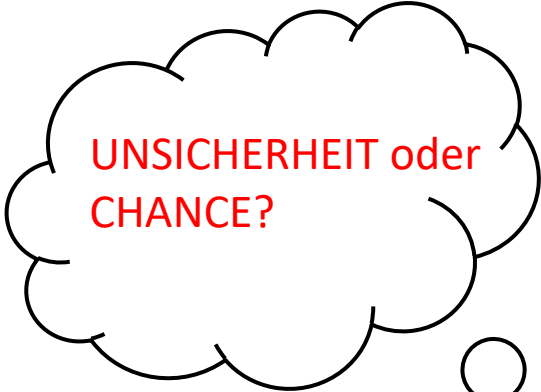
## **Was hat Identitätsarbeit mit humaner Ökonomie zu tun?**

Wie wirkt sich Identitätsarbeit auf die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern in einer humanen Ökonomie aus?

Wie kann die Förderung beruflicher Identitätsarbeit in beruflichen Bildungsprozessen Win-Win-Konstellationen begünstigen?

Warum bedarf es zum Gelingen eines nicht auf Macht basierenden Führungs- bzw. Leistungsverständnisses in Schule und Beruf?

# Problemstellung: Herausforderungen und deren subjektive Bewertung (vgl. Thole 2021, 51ff., 135ff.; Lazarus/Folkman 1987)



**UNSICHERHEIT oder  
CHANCE?**



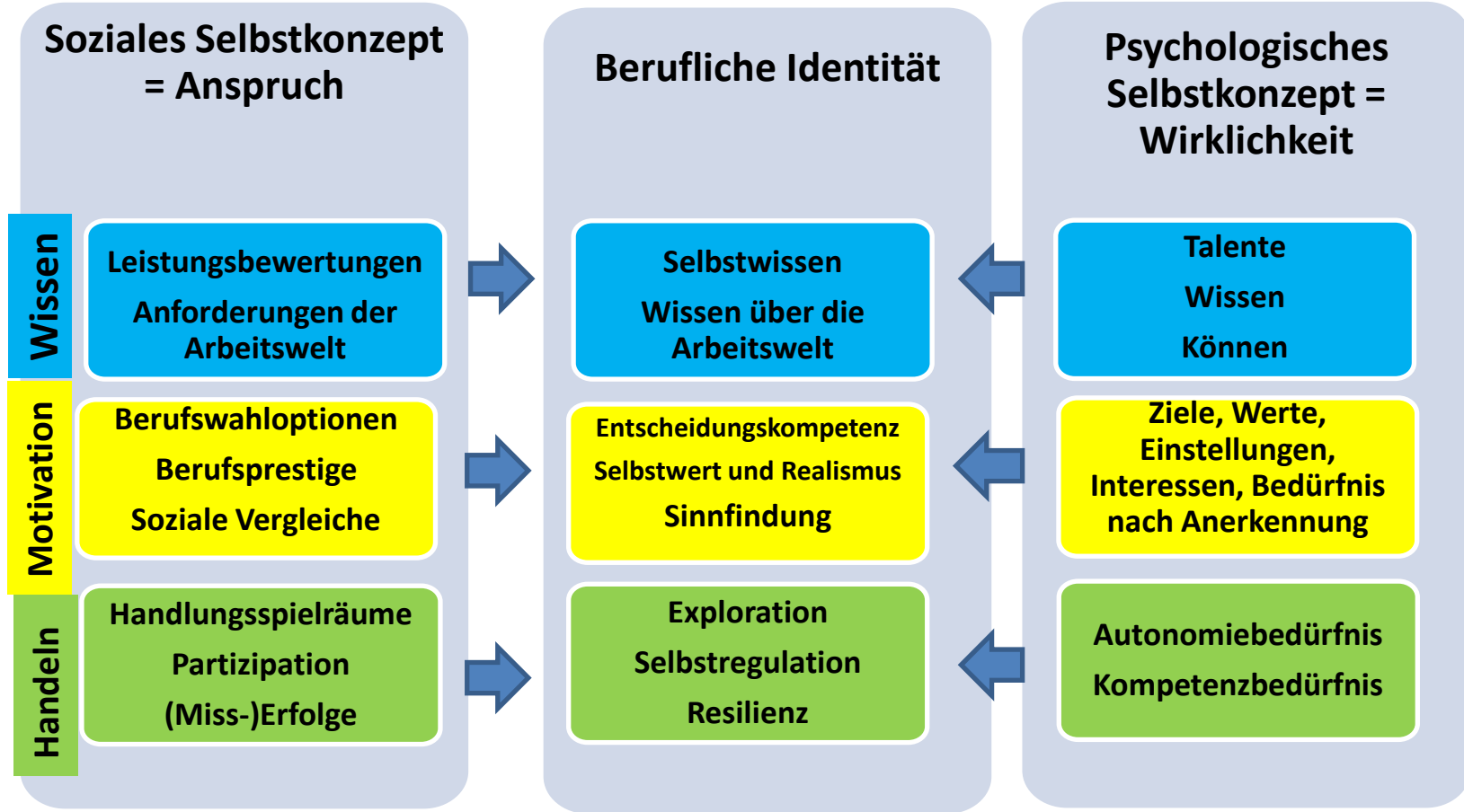
freie Pixabay-Lizenz

- Prekäre Arbeitsverhältnisse
- Örtliche Mobilität
- Vernetzte Kommunikation
- Flexible Arbeitszeiten
- Globaler Wettbewerb
- Wissensexplosion
- Modetrends
- Produktinnovationen
- Digitalisierung
- gestörte Lieferketten
- Pandemie
- Kriegsgefahr (Hamstern, Inflation)
- Informationsflut
- Technischer Wandel
- Neue Berufsbilder/Spezialisierungen
- Neue potenzielle Arbeitgeber
- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Karriereoptionen
- Qualifizierungsangebote



**DIE QUAL DER WAHL  
oder FREIHEIT?**

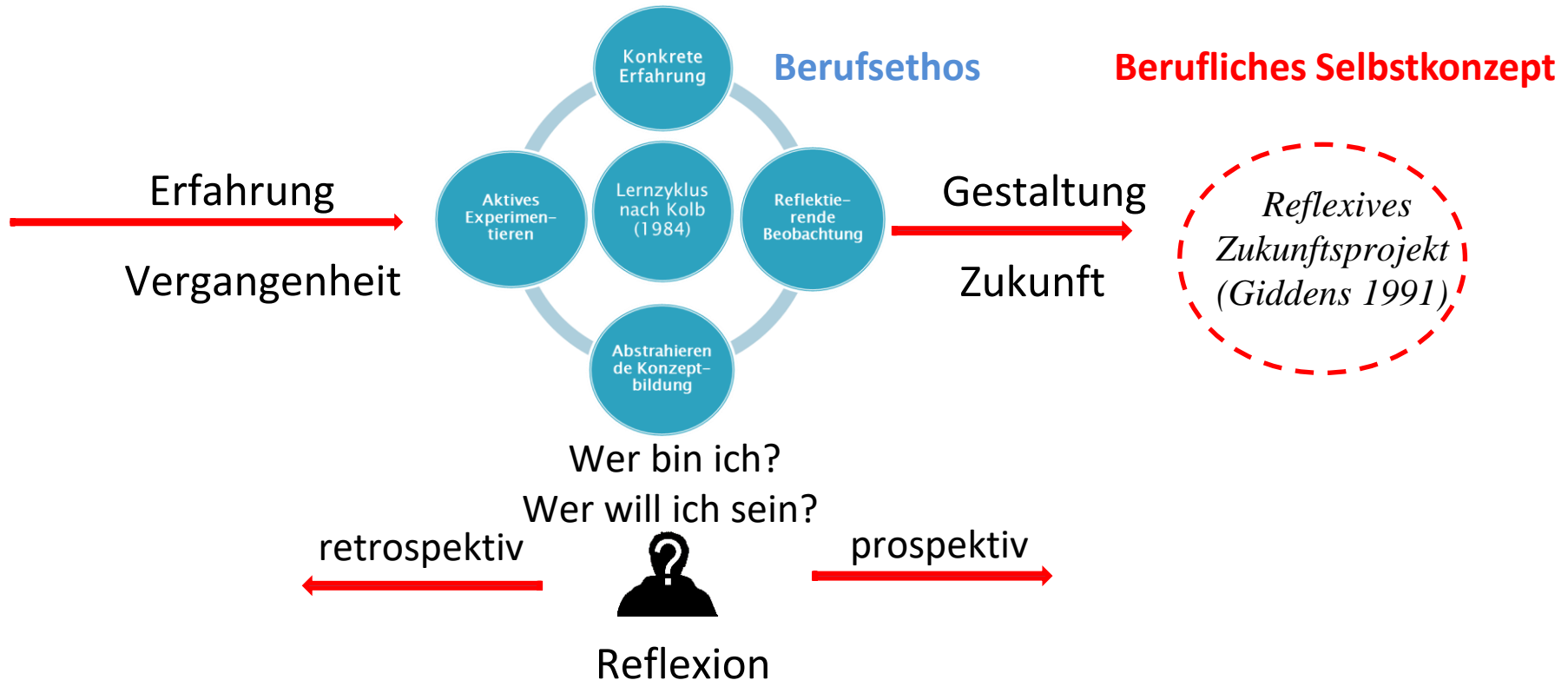
## Situative Identitätsarbeit: Spagat, Anpassung, Durchsetzung, Balance .... (vgl. Thole 2021, 280ff.)



eigene Darstellung in Anlehnung an Mead (1934/1967), Krappmann (1975), Hausser (1995), Super (1994)

# Identitätsarbeit: psychische Syntheseleistung des Individuums bezüglich seines Person-Umwelt-Verhältnisses

(vgl. Thole 2021, 283ff.)



**übersituative Verarbeitung situativer Erfahrungen** (vgl. Hausser 1995)  
**Balance zwischen innerer und äußerer Realität** (vgl. Krappmann 1975)



- Identitätsarbeit liefert **subjektive Begründungen** für ökonomisches Handeln
- Identitätsarbeit bestimmt, was für die Akteure einen **Nutzen** darstellt
- Identitätsarbeit verschafft Individuen einen **sinnvollen** Platz in der Gesellschaft

# Erkenntnisinteresse

Was hat Identitätsarbeit mit humaner Ökonomie zu tun?

**Wie wirkt sich Identitätsarbeit auf die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern aus?**

Wie kann die Förderung beruflicher Identitätsarbeit in beruflichen Bildungsprozessen Win-Win-Konstellationen begünstigen?

Warum bedarf es zum Gelingen eines nicht auf Macht basierenden Führungs- bzw. Leitungsverständnisses in Schule und Beruf?



## Die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern im Laufe der Wirtschaftsgeschichte: **Das Adam-Smith-Problem**

*It is not from the benevolence of the butcher, the brewer, or the baker that we expect our dinner, but from their regard **to their own interest**. We address ourselves not to their humanity but to their self-love, and never talk to them of our own necessities, but of their advantages.” (Smith 1776/1977, Preface, Vol. 1, xi)*

*Er [der Mensch, Anm. der Verfasserin] ist sich auch dessen bewusst, dass **sein eigenes Interesse mit dem Gedeihen der Gesellschaft enge verknüpft** ist, und dass die Glückseligkeit, ja vielleicht die Erhaltung seines Daseins, von ihrer Erhaltung abhängt. Aus all diesen Gründen hegt er darun eine Abscheu gegen alles, was dahin zielen kann, die Gesellschaft zu zerstören, und ist bereit, sich jeden Mittels zu bedienen, das ein so verhasstes und schreckliches Ereignis zu verhindern vermag. Ungerechtigkeit wirkt aber mit Notwendigkeit dahin, die Gesellschaft zu zerstören. (Smith 1759/2010, 141)*

## Die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern im Laufe der Wirtschaftsgeschichte: **Der Klassenkampf**

*„An die Stelle der alten bürgerlichen Gesellschaft mit ihren Klassen und Klassengegensätzen tritt eine Assoziation, worin die **freie Entwicklung eines jeden die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist.**“*

*„Wenn das Proletariat im Kampfe gegen die Bourgeoisie sich nothwendig zur Klasse vereint, durch eine Revolution sich zur herrschenden Klasse macht, und **als herrschende Klasse gewaltsam die alten Produktions-Verhältnisse aufhebt**, so hebt es mit diesen Produktions-Verhältnissen die Existenz-Bedingungen des Klassengegengesatzes der Klassen überhaupt, und damit seine eigene Herrschaft als Klasse auf.“*

Marx, K./Engels, F. (1848): Manifest der Kommunistischen Partei, S. 16



## Die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern im Laufe der Wirtschaftsgeschichte: **Pluralität der Ansätze**

- Pluralität der Ansätze: Neoklassik, Monetarismus, Keynesianismus, Sozialismus, Kommunismus
  - Deutscher Weg (vgl. v. Schmoller 1900/1989, Müller-Armack 1947): Sozialversicherung, Arbeitersiedlungen, Korporatismus, soziale Marktwirtschaft,
  - Koexistenz von gewerblich/kaufmännisch Beschäftigten auch im angelsächsischen Bereich: white collar/blue collar
  - Nach Scheitern des Kommunismus in den 80er Jahren: weltweite Deregulierung bei Koexistenz tayloristischer (z. B. Callcenter) und partizipativer Arbeitsformen (z. B. Qualitätszirkel), Subjektivierung der Arbeit (vgl. Böhle et al 2011, Baethge 2004)
- **Klassenkampf wird in das Subjekt verlegt -> erfordert Identitätsarbeit**

## Eine verblüffend einfache Lösung: der homo interagens, der Distinktionsnutzen und das Win-Win-Prinzip

Die fortgesetzte Unterscheidung, die Interaktion mit anderen Individuen bzw. mit der „Welt“ generiert also eine wachsende Zahl von Eigenschaften [...], die dann insgesamt in das Muster einer Identität integriert werden, was letztlich selbst auch wieder eine zusätzliche Eigenschaft darstellt und aus Nutzenerwägungen daher für das ökonomische Individuum angestrebt werden sollte. Das Individuum baut auf diese Weise etwas auf, das auch als Identitätskapital bezeichnet werden kann. (Euler 2010, 51)

[...] werden die Akteure so aber auch zu einer aktiveren Gestaltung ihrer „Wirklichkeit“ gezwungen und für diese selbst verantwortlich sein. (Euler 2010, 55)



Identitätskapital als Teil des Humankapitals  
(vgl. Becker 1993) schafft Distinktionsnutzen

Die *Individualisierte Professionalisierung* orientiert sich am **Erfolgsmodell der Professionen**, indem Arbeitnehmer eine individuelle, qualitativ anspruchsvolle Beruflichkeit und Problemlösekompetenz entwickeln, wie es für freie Berufe typisch ist (vgl. Bories 2013, 145-179; Meyer 2012). Durch den gezielten Aufbau eines gehobenen beruflichen Profils können die **Handlungssouveränität** und **soziale Chancen** verbessert werden. Während der *Arbeitskraftunternehmer* (Voss/Pongratz 1998) sich reaktiv an externen Anforderungen ausrichtet, geht der *professionalisierte Arbeitnehmer* **von eigenen Begabungen, vorhandenen Kompetenzen, Zielen und Wünschen aus** und richtet seine Weiterentwicklung gezielt an Chancen aus, die sich am Arbeitsmarkt ergeben. Während der Arbeitskraftunternehmer zur Selbstausbeutung tendiert, versucht der professionalisierte Arbeitnehmer gezielt, sich durch **Win-Win-Konstellationen** eine **Gestaltungsautonomie** zu verschaffen (vgl. Bories 2013, 177ff.; Fischer/Ury/Patton 2004).



# Berufsbiografische Gestaltungsstrategien im Vergleich (vgl. Thole 2021, 312ff.)

	<b>Arbeitskraftunternehmertum (Voss 2007, Voss/Weiß 2013)</b>	<b>Individualisierte Professionalisierung (Bories 2013, Thole 2021)</b>
Anwendung der Arbeitskraft	Selbstkontrolle der Ware Arbeitskraft	Ausschöpfung des eigenen Potenzials...
Vermarktung der Arbeitskraft	Selbstökonomisierung der Arbeitskraft	... zur sinnstiftenden Befriedigung und Lösung von sozio-ökonomischen Bedürfnissen und Problemen
Lebenspraktische Einbindung	Selbstrationalisierung: Entgrenzung von Privat- und Berufsleben	... unter Berücksichtigung persönlicher Lebensziele
Sinn	Der Mensch lebt, um zu arbeiten.	Der Mensch arbeitet, um privat wie beruflich zu leben.
Strategie	Verwertungsorientierte Anpassung an externe Anforderungen	Lebenszielorientierte Aushandlung wechselseitiger Bedürfnisse
Ergebnis	Selbstaussbeutung	Win-Win-Situation

# Erkenntnisinteresse

Was hat Identitätsarbeit mit humaner Ökonomie zu tun?

Wie wirkt sich Identitätsarbeit auf die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern aus?

**Wie kann die Förderung beruflicher Identitätsarbeit in beruflichen Bildungsprozessen Win-Win-Konstellationen begünstigen?**

Warum bedarf es zum Gelingen eines nicht auf Macht basierenden Führungs- bzw. Leitungsverständnisses in Schule und Beruf?

## Die Humboldt'sche Bildungsidee als Synonym für Identitätsarbeit (vgl. Thole 2021, 177ff.)

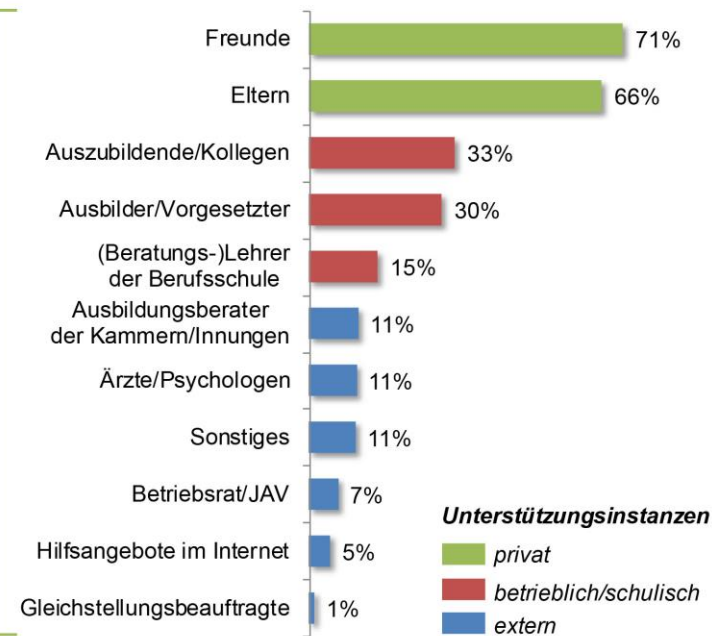
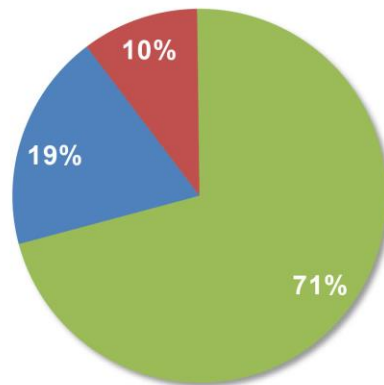
Humboldt geht in seiner Theorie der Bildung des Menschen (1792/1960) davon aus, dass jeder Mensch nach „**innerer Verbesserung und Veredlung**“ strebe (ebda. 235). Hierzu müsse er „**eine Vorstellung von einem letzten Zweck**“ entwickeln, um das „**zerstreute Wissen und Handeln in ein geschlossenes, [...], das bloss unruhige Streben in eine weise Thätigkeit zu verwandeln.**“ (ebda. 238) Hierzu bedürfe „**der Mensch einer Welt ausser sich**“, (ebda. 235) um eine „**Verknüpfung unseres Ichs mit der Welt zu der allgemeinsten, regesten und freiesten Wechselwirkung**“ (ebda. 236) herzustellen. „**Die mannigfaltigen Arten menschlicher Thätigkeit**“ (ebda. 238) müssten zu diesem Zweck betrachtet und verglichen werden. So entstehe „**durch tiefes Nachdenken und anhaltende Beobachtung seiner selbst**“ (ebda. 239) ein Bild seiner Tätigkeit „**wie in einem zugleich erhellenden und versammelnden Spiegel**“ (ebda. 238) [...] „**eine eigne und neue Ansicht der Welt und dadurch eine eigne und neue Stimmung seiner selbst**“ (ebda. 239). Hierbei betont Humboldt „**die Verschiedenheit der Köpfe**“ und die „**Mannigfaltigkeit der Weise [...], wie sich die Welt in verschiedenen Individuen spiegelt.**“ (ebda. 239)



## Problemstellung: fehlende Unterstützung durch berufliche Schulen bei schweren Konflikten in der Ausbildung

### Haben Sie Hilfe bei anderen Personen oder Stellen gesucht?

- Nein, habe keine Hilfe gebraucht.
- Nein, hatte niemanden, der mir helfen konnte.
- Ja, und zwar bei ...



vgl. Krewerth 2010, BIBB-Studie zur Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden

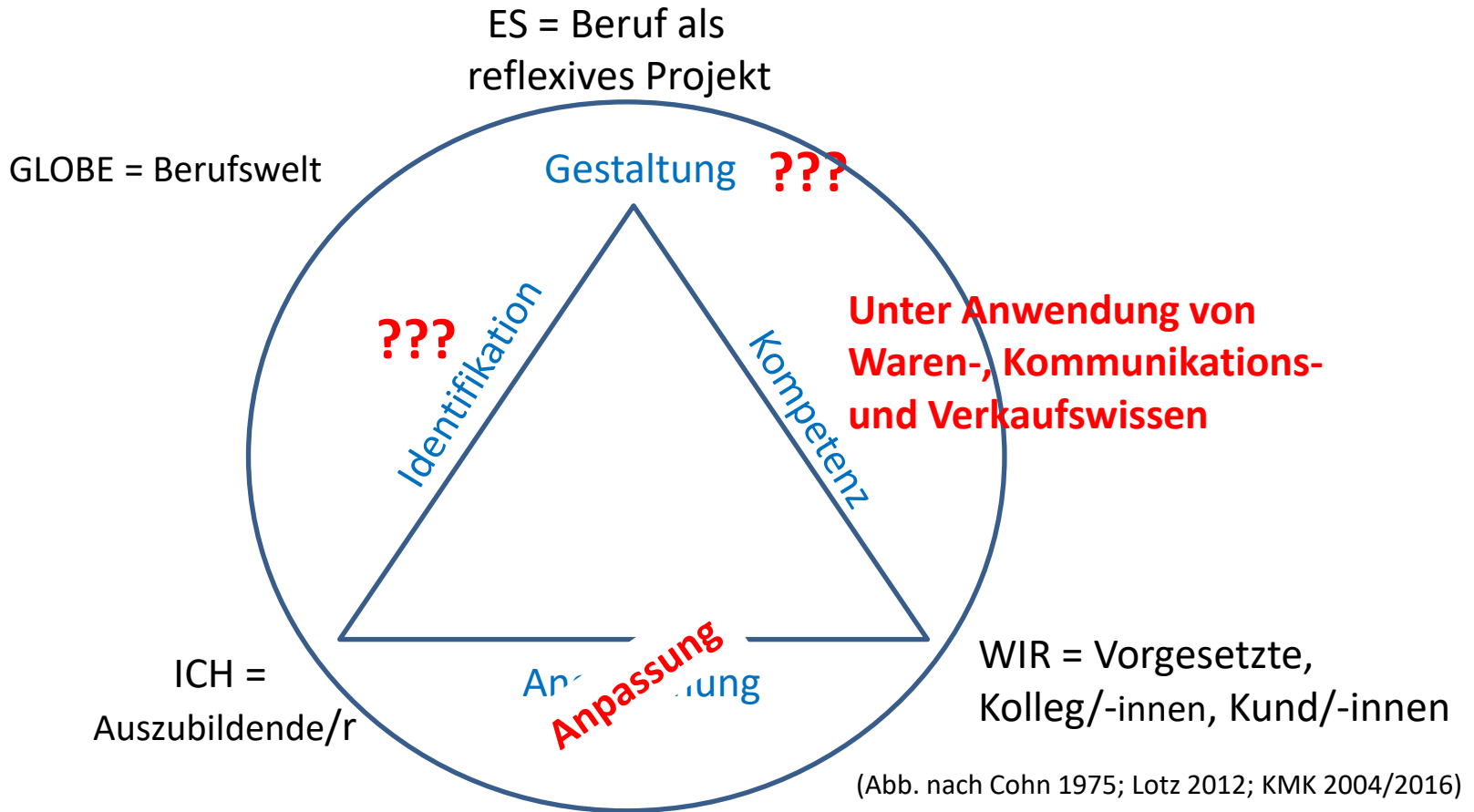
## Ökonomischer Nutzen von Identitätsarbeit

- Identitätskonflikte sind ein integraler Aspekt beruflicher Handlungskompetenz.
- Gelingende Identitätsarbeit geht mit besseren Leistungen, psychischer Gesundheit der Beschäftigten und höherer Kundenzufriedenheit einher. (vgl. Nerdinger 2011; Thole 2021, 97ff., Antonovsky 1997)

## Akute Handlungsbedarfe

- Die Identifikation mit dem Beruf ist häufig von vornherein nicht vorhanden oder lässt im Laufe der Ausbildung nach. (vgl. Rauner et al. 2010; Heinemann/Rauner 2008; Heinemann/Maurer/Rauner 2010; Lewalter/Krapp/Wild 2001; Heinzer/Reichenbach 2013; Thole 2021)
- Fehlende Anerkennung erschwert die Identifikation mit dem Beruf. (vgl. Duemmler/Caprani/Felder 2015, 2017; Voswinkel/Korzekwa 2005; Thole 2021, 124ff.)
- Beschäftigte bevorzugen sicherheitsorientierte berufsbiographische Strategien, obwohl diese in einem dynamischen Umfeld risikoreich sind (vgl. Voss/Pongratz 2003, Kirpal/Brown 2007, Thole 2021, 162ff.)
- Die Rahmenbedingungen für berufliche Identitätsarbeit sind in der Berufsschule und den Ausbildungsbetrieben häufig ungünstig. (vgl. Prenzel/Kramer/Drechsel 2001; Rothe et al. 2017; Musslick et al. 2012; Voss-Dahm 2009; BIBB/BAuA 2012; Thole 2021, 115ff.)
- Vorrang der Beschäftigungsfähigkeit in der Arbeitsmarktpolitik. (vgl. Thole 2021, 159ff.)

Beispiel: KMK-Zielhorizont des Lernfeldes 2 im Einzelhandel: Verkaufsgespräche kundenorientiert führen



**Zur Zufriedenheit des Kunden und des Unternehmens,  
Kundenorientiert, situationsgerecht, reagieren angemessen, Verkaufsargumente**

Das **Person-Umwelt-Verhältnis** wird nicht thematisiert (vgl. Böhle et al. 2011; Bauer et al. 2006; Hendrich 2005; Achtenhagen/Lempert 2000).

Die **biographische Perspektive** wird ausgeblendet (vgl. Schweitzer 1985; Krüger 2006; Marotzki 2006).

Besonderheiten des **sozialen Handelns** (z.B. Koproduktion, Emotionsarbeit, Beziehungsebene) werden nicht berücksichtigt (vgl. Hacker 2009; Mead 1934/1967).

**Beispiel:** Lernfeld 1: Das Einzelhandelsunternehmen repräsentieren

- **Subjektiviertes Arbeitshandeln und konkrete Handlungsproblematiken werden ausgeblendet**

## Anforderungen an identitätsförderliche Curricula (vgl. Thole 2021, 318ff.)

- Biographiearbeit – besonders an den Übergängen (vgl. Krüger/Marotzki 2006)
- Individuelle expansive Lernziele (vgl. Holzkamp 1995; Faulstich/Ludwig 2004)
- **konkret erlebte Identitätskonflikte als Lernsituation** (vgl. Havighurst 1974; Busshoff 2001)
- Erfahrungsbasierter Reflexionszyklus zur Entwicklung eines Berufsethos und eines beruflichen Selbstkonzepts (vgl. Kolb 1984; Dewey 1916)
- Curriculum als flexible Strukturierungshilfe (vgl. Reetz/Tramm 2000a)
- Relevanz sozialer Kompetenzen für die Identität (vgl. Krappmann 1975; Euler/Hahn 2007)
- Kultur der Anerkennung (vgl. Cohn 1975, Casper 2021)

- **Bewährte didaktische Methoden sind vorhanden**
- **Instruktive Unterrichtstradition und Angst vor Kontrollverlust behindern Umsetzung**
- **Gezielte Unterrichtsentwicklungsmaßnahmen erforderlich**

# Erkenntnisinteresse

Was hat Identitätsarbeit mit humaner Ökonomie zu tun?

Wie wirkt sich Identitätsarbeit auf die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern aus?

Wie kann die Förderung beruflicher Identitätsarbeit in beruflichen Bildungsprozessen Win-Win-Konstellationen begünstigen?

**Warum bedarf es zum Gelingen eines nicht auf Macht basierenden Führungs- bzw. Leitungsverständnisses in Schule und Beruf?**

## Drei Fallbeispiele aus dem Einzelhandel

Als **Markus'** Vorgesetzte ihm kurz vor Ende der Probezeit eröffnet, dass sie ihn im Verkauf für zu defensiv halte und seine Übernahme zur Diskussion stehe, trifft ihn dies vollkommen unvorbereitet. Während der Probezeit hatte seine Freundin sich von ihm getrennt, was ihn sehr belastet hatte. Durch ein intensives Gespräch gelingt es ihm, die Vorgesetzte von einer Übernahme zu überzeugen und er zeigt nun, was in ihm steckt. Er avanciert zum vertriebsstärksten Auszubildenden. Kurz vor dem ersten Teil der gestreckten Prüfung in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres kollabiert er psychisch. Während eines zweiwöchigen Aufenthaltes in der stationären Psychiatrie beschließt er, sich einen anderen Ausbildungsbetrieb zu suchen und die Prüfung nicht anzutreten. Als er nach zwei Wochen in den Betrieb zurückkehrt, unterbreitet ihm die Vorgesetzte den Vorschlag, fristlos zu kündigen. Dies tut er auch und stellt bereits wenige Tage später fest, dass hierdurch sein Anspruch auf Arbeitslosengeld gesperrt ist. Er bereut zwar seine Entscheidung nicht grundsätzlich, wird sich aber klar, dass die fristlose Kündigung äußerst unklug war.

## Drei Fallbeispiele aus dem Einzelhandel

**Nils** hat sich zu Beginn der Ausbildung für eine Zusatzqualifikation als Fachverkäufer im Lebensmitteleinzelhandel entschieden. Er zeigt sich überaus engagiert und karrierebewusst. Nach der Ausbildung strebt er eine Weiterbildung zum *Handelsfachwirt* an. Nachdem er sich im ersten Gespräch sehr optimistisch bezüglich seiner Entwicklungsmöglichkeiten zeigte, ist er im zweiten Termin nahezu entsetzt: *Und die oberen Geschäftsleute nehmen mir meine Berufung weg, die ich mal ausüben soll.* (Nils II, 12) Der Ausbildungsbetrieb hat sich wegen des niedrigen Einkommensniveaus der Kundschaft entschieden, die Bedienungsbereiche auf Selbstbedienungstheken umzustellen. Damit wird seine Zusatzqualifikation gegenstandslos. Die Entscheidungen des Managements wurden nicht weiter erläutert, sondern nur mitgeteilt. Bisher hatte er keine Gelegenheit, mit einem Vorgesetzten über sein Problem zu sprechen. Im Konzern außerhalb seines Ausbildungsbetriebes ist seine Zusatzqualifikation durchaus gefragt.





## Drei Fallbeispiele aus dem Einzelhandel

**Kostas** macht seine Ausbildung in einer Fachhandelspartei. Er wird von seinem Chef beschuldigt, teure Ware beschädigt zu haben. Er beteuert seine Unschuld, doch sein Chef glaubt ihm nicht:  
*Der (der Chef, Anm. d. Verf.) war wirklich fuchsteufelswild auf mich. Der hat mit mir drei Tage lang nicht gesprochen. Kein „Guten Morgen“, kein „Wie war’s?“ Wenn ich ihn gefragt habe, sagte er, dass ich meine Kollegen fragen soll. Nach einer Zeit kam er wieder und es wurde von unserem (Warenspezialisten) festgestellt, dass ich nicht Schuld habe. (Kostas Ib, 14)*

## Zum Umgang mit Macht und Einflussnahme

**Macht** ist [...] *jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht* (Weber 1922/2013, 210). Diese Chance kann z. B. auf Zwang, Bestrafung, einer legal definierten Rolle, z. B. als Vorgesetzter, der Kontrolle über die Situation, einer als legitim wahrgenommenen Norm wie z. B. dem Anspruch auf Fairness, Attraktivität, Sachkenntnis oder Information beruhen (vgl. Buschmeier 1995, 23ff.; French/Raven 1959; Scholl 2006, 31ff.).

**Einflussnahmen** sind intendierte Einwirkungen auf das Gegenüber, die *im Einklang mit dessen Interessen* geschehen (Buschmeier 1995, Scholl 2007, Simon 2007).

### **Einflussnahme ist der Machtausübung überlegen:**

Machtausübung erzeugt Widerstand, erlernte Hilflosigkeit, behindert Innovation. Einflussnahme erzeugt positive Gefühle, fördert Wissenszuwachs und Effektivität (vgl. Buschmeier 1995; Scholl 2007; Simon 2007).

<https://www.holzbau-schmaeh.de/>

**Wenn Zusammenarbeit Freude macht, entstehen erfreuliche Dinge**



**Unsere Werke – Zimmerkunst in Vollendung**

Holz ist ein lebendiges Stück Natur, ein hochwertiges Material, das uns sowohl bei Neubauten, Kleinreparaturen als auch bei Sanierungen zu einem nachhaltigen Umgang verpflichtet. Wir zeigen Ihnen hier Paradebeispiele unserer handwerklichen Leistungen.

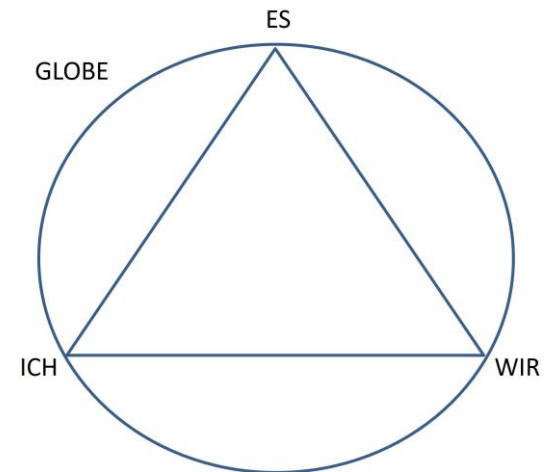
**Unser Team – Unser wertvollstes Gut**

Wir sind ein starkes Team. Bei uns arbeiten Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Biografien und unterschiedlichsten Charakteren. Das gesamte Team ist das Herzstück des Unternehmens.

**Unsere Werte:** Kreativität, Vertrauen, Präsenz, Faszination (Nachhaltigkeit), Optimismus

## Ein praxiserprobtes Konzept: das Leitungsverständnis der Themenzentrierten Interaktion (Ruth Cohn 1975)

- Ein auf Werten der humanistischen Psychologie basierendes Konzept zur Leitung von Gruppen
- Situationsanalyse und -deutung auf Basis des 4-Faktorenmodells (ICH, WIR, ES, GLOBE)
- Prinzip des Ausbalancierens der Faktoren ICH, WIR, ES innerhalb der vom GLOBE gesteckten Grenzen: Der Mensch ist autonom und interdependent.
- Postulate: Störungen haben Vorrang, Chairperson-Prinzip
- Leitungsprinzipien: expliziter Leistungsanspruch, Verantwortung für die Balance, soviel wie nötig, so wenig wie möglich, Primus inter



## Literatur (Auszüge)

- Baethge, M (2004): Ordnung der Arbeit – Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. Online: [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/SOFI-Mitteilungen\\_32\\_baethge.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/SOFI-Mitteilungen_32_baethge.pdf)
- Becker, G. S. (1993): Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behaviour. In: Journal of Political Economy 101/3. 385-409
- Böhle et al. (2011): Subjektivierendes Arbeitshandeln - "Nice to have" oder ein gesellschaftskritischer Blick auf "das Andere" der Verwertung? In: Arbeits- und Industriosozologische Studien, 4, H. 2, 16–26.
- Bories, F. (2013): Professionalisierung im Kontext von Beruflichkeit. Ein subjektorientierter Ansatz im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. Dissertation. Schriftenreihe Studien zur Berufs- und Professionsforschung 17. Hamburg.
- Casper, M. (2021). Lebendige Wirtschaftsdidaktik. Ein Prototyp für Lehramtsstudium und Berufsbildung. Wiesbaden: Springer.
- Cohn, R. C. (1975): Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. 17. Aufl. Stuttgart.
- Deci, E. L./Ryan R. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 39, 223–231.
- Dewey, J. (1916): Democracy and Education. An Introduction to the Philosophy of Education. Norwood Mass. USA.
- Duemmler, K./Caprani, I./Felder, A. (2017): Berufliche Identität von Lernenden im Detailhandel. Studienergebnisse und Schlussfolgerungen für die Berufsbildung - ein Ratgeber für Lehrpersonen und Berufsbildner/-innen.
- Euler, M. (2010): Theoretische Grundlagen des "homo interagens". In: Euler, M./Freese, J./Vollmar, B.: Homo interagens. Soziale Interaktion – Ein grundlagentheoretischer Diskurs in der Ökonomik. Marburg.
- Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (2004): Das Harvard-Konzept. Der Klassiker der Verhandlungstechnik. 22. Aufl. Frankfurt.
- Faulstich, P./Ludwig, J. (Hrsg.) (2004): Expansives Lernen. Baltmannsweiler.
- Frey, H.-P./ Haußer, K. (Hrsg.) (1987): Identität. Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung. Stuttgart.
- Giddens, A. (1991): Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age. Cambridge.
- Hantke, H. (2020): Gestaltungsorientiert forschen lernen mit *design thinking* – Erläutert am Beispiel des Umgangs mit dem Lernfeldparadoxon der wirtschaftsberuflichen Bildung. In: Urban et al. (Hrsg.): Wirtschaft neu lehren – Erfahrungen aus der pluralen, sozioökonomischen Hochschulbildung. Wiesbaden.

# Literatur (Auszüge)

- Hausser, K. (1995): Identitätspsychologie. Berlin, Heidelberg.
- Havighurst, R. J. (1974): Developmental tasks and education. 3. Aufl. New York.
- Holzkamp, K. (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Studienausgabe. Frankfurt/Main. 4. Aufl. Stuttgart.
- Kolb, D. A. (1984): Experiential learning. Experience as the source of learning and development. Upper Saddle River, NJ.
- Krappmann, L. (1975): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2004/2016): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Kfm./Kfr. im Einzelhandel - Verkäufer/in im Einzelhandel vom 17.06.2004 i.d.F.v. 16.09.2016. Online : [www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/KfmEinzelhandelVerkaeuer04-06-17idF16-09-16-E.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/KfmEinzelhandelVerkaeuer04-06-17idF16-09-16-E.pdf) (7.12.2019).
- Kutscha, G./Besener, A./Debie, S. O. (2012): Einstieg in die Berufsausbildung - Probleme der Auszubildenden und Handlungsbedarf in den Kernberufen des Einzelhandels. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik : ZBW, 108, H. 3, 394–419.
- Lazarus, R. S. /Folkman, S. (1987): Transactional theory and research on emotions and coping. In: European Journal of Personality, 1, H. 3, 141-169
- Lotz, W. (2012): Beredtes Schweigen. Themenzentrierte Prozessanalyse als Reflexionsinstrument professioneller Praxis. In: Themenzentrierte Interaktion, H. 2, 46–55.
- Marx, K./Engels, F. (1848): Das Manifest der kommunistischen Partei. London
- Mead, G. H. (Hrsg.) (1934/1967): Mind, self, and society. From the standpoint of a social behaviorist. 1934. Aufl. Chicago.
- Müller-Armack, A. (1947): Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft. Hamburg
- Reetz, L./ Tramm, T. (2000a): Lebenslanges Lernen aus der Sicht einer berufspädagogisch und wirtschaftspädagogisch akzentuierten Curriculumforschung. In: Achtenhagen, F./Lempert, W. (Hrsg.): Erziehungstheorie und Bildungsforschung. Opladen, 69–120.
- Schmoller, G. v., (1900/1989): Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre. Düsseldorf
- Smith, A. (1776/1977): An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Preface, Hrsg.: Cannan, E./Stigler, G., University of Chicago Press
- Smith, A. /1759/2010): Theorie der ethischen Gefühle. Hamburg.
- Super, D. (1994): Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In: Brown, D./Brooks, L. (Hrsg.): Karriere-Entwicklung. Stuttgart, 211–280.



## Literatur (Auszüge)

Tafner, G. (2015). Reflexive Wirtschaftspädagogik. Wirtschaftliche Erziehung im ökonomisierten Europa. Eine neo-institutionelle Dekonstruktion des individuellen und kollektiven Selbstinteresses. Detmold: Eusl.

Voss, G. (2007): Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen and Berufsorientierung und Berufsberatung oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer? In: Bader, R. (Hrsg.): Entwicklung unternehmerischer Kompetenz in der Berufsbildung. Hintergründe, Ziele und Prozesse berufspädagogischen Handelns. Bielefeld, 60-76.

Voss, G./Weiß, C. (2013): Burnout und Depressionssymptome – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus, oder woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In. Neckel, S./Wagner, G. (Hrsg.): Leistung und Erschöpfung: Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin, 29-57

## Eigene Publikationen

Thole, C. (2018): Individualisierte Professionalisierung als berufliche Identitätsarbeit in der modernen Arbeitswelt: Berufliche Curricula vom Subjektstandpunkt neu denken. In: Tramm, P. T./Casper, M./Schlömer, T. (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung. Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte. Bielefeld, 191–213.

Thole, C./Tramm, T./Allgoewer, E. (2018): Wirtschaftswissenschaften als Gegenstand ökonomischer Bildung - Reflexionen zum Verhältnis einer Fachdidaktik zu ihrem Fach. Projektbericht im Rahmen des Lehrlabors Lehrerbildung. In: Lehberger, R. (Hrsg.): Kooperationen in der Lehrerbildung. Norderstedt, 125-135

Tramm, T./ Allgoewer, E. /Casper, M./ Thole, C. (2018): Wirtschaftswissenschaften als Gegenstand ökonomischer Bildung. In: Universität Hamburg - Kompetenzzentrum nachhaltige Universität (KNU) Team 2: Nachhaltigkeit in der Lehre - Perspektiven der Universität Hamburg. 24-26.

Online: <https://www.nachhaltige.uni-hamburg.de/downloads/2018/broschuere-nachhaltigkeit-in-der-lehre.pdf>

Casper, M./ Tramm, T./ Thole, C. (2020): Universitäre Lehrerbildung: Kritisch-reflexiv, multiperspektivisch, gestaltungsorientiert. Konzept und Erfahrungen aus der Veranstaltung „Wirtschaftswissenschaften als Gegenstand ökonomischer Bildung“ an der Universität Hamburg. In: Fridrich, C./ Graupe, S./ Hedtke, R./ Tafner, G. (Hrsg.): Perspektiven sozioökonomischer Hochschullehre. Wiesbaden. Springer

Thole, C. (2020): ET2020: Vocational identity development as remaining major challenge. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, H. 39, 1–25. Online: <https://www.bwpat.de/ausgabe/39/thole>

Thole, C. (2021): Berufliche Identitätsarbeit als Bildungsauftrag der Berufsschule – am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel. Dissertation. Bielefeld. Online:

[https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/berufs-und-wirtschaftspaedagogik/shop/detail/name/\\_/0/1/6004730/facet/6004730////////nb/0/category/1633.html](https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/berufs-und-wirtschaftspaedagogik/shop/detail/name/_/0/1/6004730/facet/6004730////////nb/0/category/1633.html)

Tafner, G./Casper, M./Harald, H./Thole, C.(2022) (im Erscheinen): Paradoxien und Spannungsfelder in Beruf und Wirtschaft wirtschaftspädagogisch nutzen. Jahrbuch der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik.