

Organisationssoziologie

Christopher Dorn · Max Kaufmann ·
Frank Meier *Hrsg.*

Organisierte Personenbewertung

 Springer VS

Organisationssoziologie

Herausbergremium


Vorstand der Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Potsdam, Deutschland

Kathia Serrano Velarde, Universität Heidelberg, Heidelberg, Deutschland

Chefredakteur

Cristina Besio, Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg, Deutschland

Stefan Kirchner, Technical University of Berlin, Berlin, Deutschland

Uli Meyer , Johannes Kepler University, Linz, Österreich

Nadine Arnold, SBE M&O, Vrije Universiteit Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands

Robert Jungmann, Abteilung Soziologie/Ethnologie, Universität Trier, Trier, Rheinland-Pfalz, Deutschland

Organisationen stellen einen Theorie- und Forschungsgegenstand „sui generis“ dar, der einer differenzierten Gegenstandsbetrachtung und spezifischer Analyseansätze bedarf. Neben der ganzen Breite von Organisationstypen rücken für die Herausgeberinnen und Herausgeber auch spezifische empirische Methoden der Organisationsforschung sowie differenzierte theoretische Zugänge zur Analyse des Organisationsgeschehens in den Vordergrund. Die Bände dieser Reihe werden vor allem drei Dinge im Blick haben: Erstens die gesellschaftliche Bedeutung von Organisationen; zum Zweiten die disziplinäre nationale und internationale Verortung innerhalb der Soziologie; und zum Dritten die trans- und interdisziplinäre Perspektive. Hier wird insbesondere die gewachsene Breite und Interdisziplinarität der Organisationsforschung integrativ aufgegriffen. Der Vorstand der Sektion Organisationssoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der diese Buchreihe herausgibt, wird vor allem herausragende Beiträge der Sektionsveranstaltungen in dieser Reihe versammeln, um den jeweils aktuellen Forschungsstand der Organisationssoziologie zu dokumentieren. Herausgegeben vom Vorstand der Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
Vertreten durch

Cristina Besio, Hamburg, Deutschland

Stefan Kirchner, Berlin, Deutschland

Uli Meyer, Linz, Österreich

Kathia Serrano Velarde, Heidelberg, Deutschland

Nadine Arnold, Amsterdam, Niederlande

Robert Jungmann, Trier, Deutschland

Christopher Dorn · Max Kaufmann ·
Frank Meier
(Hrsg.)

Organisierte Personenbewertung

 Springer VS

Hrsg.

Christopher Dorn
Institut für Soziologie
Universität Bielefeld
Bielefeld, Deutschland

Max Kaufmann
Institut für Soziologie
FernUniversität in Hagen
Hagen, Deutschland

Frank Meier
SOCIMUM
Universität Bremen
Bremen, Deutschland

ISSN 2625-6932

ISSN 2625-6940 (electronic)

Organisationssoziologie

ISBN 978-3-658-45258-2

ISBN 978-3-658-45259-9 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-45259-9>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jede Person benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des/der jeweiligen Zeicheninhaber*in sind zu beachten.

Der Verlag, die Autor*innen und die Herausgeber*innen gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autor*innen oder die Herausgeber*innen übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Katrin Emmerich

Springer VS ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Organisierte Personenbewertung – Zur Bedeutung der Bewertungsobjekte	3
Christopher Dorn und Frank Meier	

Organisationen und die Besonderheiten der Personenbewertung

Wahrscheinlichkeiten bewerten, Menschen (aus)sortieren? Debatten um die Verteilung intensivmedizinischer Ressourcen im Kontext der Corona-Pandemie	49
Hannah Bennani	

„Rubbish Patients“ – Wie Bewertung und Organisation Personenabfall produzieren	77
Nadine Arnold und Christopher Dorn	

Die Bedeutung von Personenbewertungen für Organisationen

Die digitale Organisation intimer Bewertungen	109
Thorsten Peetz	

Personenbewertung durch mercantile agencies. Ratings von Reputation und Lebenswandel	133
Thomas Matys	

Aspekte der Personalität in organisierten Bewertungen**Amerikanische Elite-Hochschulen und ihre Zulassungskriterien.****Zur Rhetorik und organisationalen Funktion „ganzheitlicher“****Bewertungen 161**

Stefan Beljean

Technologien der Personenbewertung im organisierten**Kinderschutz 183**

Stephan Dahmen

Exklusive Organisationen: Von Berufsvertretern zu wahren**Freunden 207**

Roman Gibel

Herausgeber- und Autorenverzeichnis

Über die Herausgeber

Christopher Dorn, Dr. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich Organisationssoziologie an Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Forschungsgebiete: Organisations-, Professions- und Wirtschaftssoziologie, Soziologie der Bewertung, Leistungsvergleiche, Waste Studies.

Max Kaufmann, M.A. seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Lehrgebiet für Organisationssoziologie und qualitative Methoden an der FernUniversität in Hagen. Forschungsgebiete: Interpretative Sozial- und Organisationsforschung, Kommunikativer Konstruktivismus, qualitative und interpretative Methoden.

Frank Meier, Dr. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOCIUM, Universität Bremen. Mitglied der DFG-Forschungsgruppe „Multipler Wettbewerb im Hochschulsystem“. Forschungsschwerpunkte: Organisationssoziologie, Soziologie der Bewertung, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Religionssoziologie.

Autorenverzeichnis

Nadine Arnold, Dr. School of Business and Economics, Management & Organisation, Vrije Universiteit Amsterdam, Amsterdam, Niederlande

Stefan Beljean, PhD International Center for Higher Education Research (INCHER), Universität Kassel, Kassel, Deutschland

Hannah Bennani, Drⁱⁿ Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung, Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, Deutschland

Stephan Dahmen, Dr. Institut für Erziehungswissenschaft, Universität, Paderborn, Paderborn, Deutschland

Christopher Dorn, Dr. Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Roman Gibel, Dr. Institut für Betriebswirtschaftslehre, Universität Zürich, Zürich, Schweiz

Thomas Matys, PD Dr. Institut für Soziologie, FernUniversität in Hagen, Hagen, Deutschland

Frank Meier, Dr. SOCIUM, Universität Bremen, Bremen, Deutschland

Thorsten Peetz, PD Dr. Institut für Soziologie, Universität Bamberg, Bamberg, Deutschland

Einleitung



Organisierte Personenbewertung – Zur Bedeutung der Bewertungsobjekte

Christopher Dorn und Frank Meier

Zusammenfassung

Der Text diskutiert Personenbewertungen im Kontext von Organisationen. Er erörtert zentrale Besonderheiten der Bewertung von Personen und die spezielle Bedeutung von Personen als organisationalem Bewertungsobjekt. Darüber hinaus schlägt der Beitrag vor, die jeweils mittels einer Bewertung adressierten Aspekte der Persönlichkeit mithilfe der Unterscheidung von Personenbewertung und personenbezogener Bewertung zu differenzieren. Anhand dieser Überlegungen werden programmatische Fragen für eine organisationssoziologische Erforschung organisierter Personenbewertungen konzipiert.

Schlüsselwörter

Organisation • Bewertungssoziologie • Valuation Studies • Leistung • Subjekt

C. Dorn (✉)

Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

E-Mail: christopher.dorn@uni-bielefeld.de

F. Meier

SOCIUM, Universität Bremen, Bremen, Deutschland

E-Mail: frank.meier@uni-bremen.de

© Der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

C. Dorn et al. (Hrsg.), *Organisierte Personenbewertung*, Organisationssoziologie, https://doi.org/10.1007/978-3-658-45259-9_1

1 Einleitung¹

Die Internetseite *Ranker.com* verspricht „lists about everything“ und scheint dieses Versprechen mit über 250.000 Rankings auch einzulösen. So finden sich Ranglisten für alle möglichen medialen Inhalte (Bücher, Musik, soziale Medien, TV), historische Ereignisse, übernatürliche Entitäten (z. B. Geister), Popkultur, Sport und Lebensstilthemen (z. B. Mode), die auf Basis der Bewertungen der User/-innen kreiert werden. In der thematisch kaum einzufangenden Vielfalt der Rankings fällt auf, dass sich viele davon auf Personen beziehen. So gibt es allein über 350 Ranglisten zum Popstar Taylor Swift, beispielsweise lassen sich ihre Ex-Partner auf der Internetseite bewerten. Darüber hinaus finden sich aber auch Rankings zu „people we wish were still alive“ (eine Liste die u. a. Albert Einstein, Martin Luther King Jr. und Prinzessin Diana umfasst), historischen Figuren, über die man sich einen Film wünscht, die 25 besten Briefe bekannter Personen, die überschätztesten Schauspieler/-innen aller Zeiten, aber auch die besten und schlechtesten Eigenschaften, die eine Person haben kann. Man mag diese Rankings als weitgehend folgenlose Spielerei abtun, aber sie belegen, dass es sich bei Personenbewertungen um ein eingeübtes soziales Beobachtungsformat handelt. Die Personenbewertungen auf Ranker.com sind somit vor allem eine Fortführung und Reflexion eines ohnehin stattfindenden sozialen Bewertungsgeschehens, dessen Horizont sich quantitativ wie qualitativ in der Gegenwartsgesellschaft erweitert (Vormbusch 2018).

Im Alltag sind die Durchführung von Personenbewertungen, die Bezugnahme auf Personenbewertungen Anderer und auch das Bewertetwerden durch Andere gang und gäbe. Schon in Interaktionen kommen eine Vielzahl von wechselseitigen Personenbewertungen zum Tragen, etwa im Hinblick auf Attraktivität, Hilfsbereitschaft, Intelligenz, Sympathie, Vertrauenswürdigkeit und vieles andere mehr. Ein besondere Interaktionsform ist die des Klatsches, bei dem vornehmlich nicht anwesende Dritte bewertet werden (Bergmann 1987). Der Klatsch kann dann wiederum für die Bewertung Anwesender verwendet werden, etwa wenn das Verbreiten von Klatsch als mangelnder Respekt der Person vor Privatangelegenheiten ausgelegt wird. Besonders in organisationalen Kontexten sind die Beispiele für Personenbewertungen aber Legion und zeichnen sich durch eine thematische und formale Vielfalt aus. In Bildungseinrichtungen werden Lernende benotet, die Massenmedien bewerten prominente Personen auf Basis ihrer kleinen und

¹ Die Autoren sind Max Kaufmann, der aufgrund außerhalb seiner Person liegender Umstände nicht im angedachten Maße zu diesem Band beitragen konnte, und Veronika Tacke für wichtige Hinweise zu diesem Text außerordentlich dankbar.

großen moralischen Fehlritte (bieten also organisierten Klatsch an), Sportverbände beurteilen die Athleten/-innen in Wettkämpfen, Religionsgemeinschaften schätzen ab, ob sich die Mitglieder auf dem „rechten Pfad“ bewegen, Stiftungen nehmen Bewertungen von Stipendiaten/-innen vor und Arbeitsorganisationen produzieren Personalbeurteilungen.

Der vorliegende Band untersucht die Zusammenhänge zwischen Organisation und Personenbewertung. Dabei gehen die folgenden Überlegungen von der Annahme aus, dass es sich bei Personen um besondere und für Organisationen besonders bedeutsame Objekte der Bewertung handelt. Die Bedeutung der wechselseitigen Bewertung von Personen ist für Interaktionen und gesellschaftliche Positionierungen gut erforscht (Bourdieu 1987; Strauss 2008). So bildet sich eine soziale Identität, die in Interaktionen die reziproke Rollenübernahme und Kommunikation ermöglicht, durch „the fateful appraisals made of oneself – by oneself and by others“ (Strauss 2008, S. 11). Die Bewertungskriterien und die jeweiligen Einschätzungen werden aber nicht ausschließlich situativ gebildet, sondern greifen häufig auf übergeordnete gesellschaftliche Muster zurück, etwa politische Semantiken und mediale Diskurse. Das Spektrum dieser Bewertungsprozesse reicht dabei von Formen der Geringschätzung, die „andere Akteure als unterlegen erscheinen lässt, sie abwertet und symbolisch aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder ausschließt“ (Neckel und Sutterlüty 2008, S. 18) bis zur „celebration of heroes“ (Goode 1978).

Anders als im Fall von Interaktion und Gesellschaft wurde die Rolle von Organisationen für Personenbewertung bisher eher stiefmütterlich behandelt (vgl. aber die Beiträge in Meier und Peetz 2021a). Dieses Desiderat zu bearbeiten, lohnt sich nicht nur, weil Organisationen in der modernen Gesellschaft weit verbreitet sind und viele Bewertungsinteraktionen in organisationalen Kontexten stattfinden. Vielmehr dürfte für Organisationen als eigenlogische Sozialsysteme (Luhmann 2006; Weick 1979) noch stärker als für Interaktionen (Neckel und Sutterlüty 2008) gelten, dass sie gesellschaftliche Vorgaben zur Personenbewertungen zwar aufnehmen, sie aber zugleich spezifisch interpretieren und eigene Bewertungskriterien und -verfahren einsetzen.² Dabei kommt Organisationen die Besonderheit zu, dass sie die prinzipielle Inkludierbarkeit aller Individuen in gesellschaftliche Teilsysteme mit restriktiveren Entscheidungen über einzelne Personen konterkarieren können. Wenn Organisationen „Systeme mit Exklusionsbefugnis“ (Luhmann 2019, S. 456) sind, setzt das zumindest rudimentäre Bewertungen der Person voraus, wie wir später noch im Detail erläutern (vgl.

² Zur Bewertung von, in und durch Organisationen siehe Meier und Peetz (2021a).

Abschn. 3). Soweit Personen in der modernen Gesellschaft zugleich keine Bewertungsobjekte wie beliebige andere sind, sind damit erhöhte Anforderungen an ihre Bewertung gestellt (vgl. Abschn. 2). Dabei gilt es zu bedenken, dass Organisationen nicht nur ihr eigenes Personal hinsichtlich Leistung, Karrieren usw. bewerten. Sie nehmen auch Personenbewertungen verschiedenster Nichtmitglieder vor, etwa Antragsteller/-innen, Kunden/-innen, Klienten/-innen oder Patienten/-innen. Organisationen können darüber hinaus indirekt in die Personenbewertung involviert sein, da sie die „evaluativen Infrastrukturen“ (Kornberger et al. 2017) bereitstellen, mit denen Dritte Personen bewerten können. Das weitreichendste Beispiel einer solchen Infrastruktur ist sicher das vom chinesischen Staat ersonnene Sozialkredit-System, das Personen hinsichtlich einer Vielzahl von Verhaltensweisen bewertet und ihnen dafür Punkte zu- bzw. aberkennt. Mit dem persönlichen Punktestand verbinden sich Vor- bzw. Nachteile, beispielsweise im Bereich der Arbeitsplatzsuche, Kreditvergabe oder in Bezug auf Reisemöglichkeiten (Aho und Duffield 2020; Lam 2022). Solche umfassenden und in verschiedene Lebensbereiche eingreifenden Personenbewertungen sind aber kein exklusives Merkmal Chinas, sondern finden sich auch in anderen Ländern, etwa im Fall individueller Bonitätsratings und ihrer Effekte auf die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt (Kiviat 2019a).

Diese Überlegungen verdeutlichen bereits die zentrale Relevanz von Organisationen für Personenbewertungen. Der vorliegende Band macht sich zur Aufgabe, die Besonderheiten, Effekte und Folgen organisierter Personenbewertung genauer zu untersuchen. Er geht zurück auf eine Tagung des Arbeitskreises Organisation und Bewertung der DGS-Sektion Organisationssoziologie Ende 2020 und veröffentlicht ausgewählte Beiträge dieser digitalen Veranstaltung.

Im weiteren Verlauf dieses einleitenden Beitrags werden wir zunächst auf die Besonderheiten der Bewertung von Personen eingehen und einen Überblick über entsprechenden Forschungen bieten (2). Anschließend diskutieren wir die herausragende Stellung von Personen als organisationalem Bewertungsobjekt (3). Vor diesem Hintergrund folgt eine Erörterung der Frage, unter welchen Aspekten von Personalität solche Bewertungen vorgenommen werden, ob es sich also um Bewertungen der ganzen Person handelt oder lediglich ausschnittshafte, personenbezogene Bewertungen (4). Abschließend präsentieren wir programmatische Fragen und geben wir einen Überblick über die Beiträge des Bandes (5).

2 Personenbewertung als besondere Form der Bewertung

Die folgenden Unterkapitel beleuchten zentrale Merkmale, weshalb Personen besondere Bewertungsobjekte darstellen. Einerseits wird dabei auf die Anforderungen und Implikationen von Personenbewertungen eingegangen und andererseits auf deren Alltäglichkeit.

2.1 Subjektqualität des Bewertungsobjekts

Personen unterscheiden sich zum Beispiel insofern von Wein (Hennion 2015) oder Tomaten (Heuts und Mol 2013), als es sich bei ihnen um Objekte handelt, denen Subjektqualität – oder wie es in der Humandifferenzierungsliteratur (Hirschauer 2021, S. 161) heißt „Agentivität“ – zukommt. Sie können nicht nur beobachtet werden, sondern sind auch beobachtungsfähig, kommen also als Bewerter und als Publikum ihres Bewertetwerdens infrage. Personenbewertungen sind daher regelmäßig reaktiv. Das Konzept der Reaktivität wird in der Bewertungssoziologie zumeist mit Espeland und Sauder (2007, 2016) verbunden.³ Demnach sind Personen regelmäßig zu einem reflexiven,⁴ mithin strategischen Umgang mit dem Bewertetwerden in der Lage und unter spezifischen Bedingungen auch dazu geneigt.⁵ Dazu gehören sowohl die – intendierte oder nicht-intendierte – substanzielle Anpassung an beobachtete oder antizipierte Bewertungskriterien wie auch Praktiken des Täuschens über die vermeintliche Kriterienerfüllung, die wissenschaftlichen Beobachterinnen manchmal als „misrepresentation“ (Smee 2002, S. 60), als “strategic manipulation of data” oder als “exploiting definitional ambiguity in reporting of data [...] or outright data fabrication” (Bevan und Hood 2006: 524) erscheinen. Personen können auch versuchen, auf die Bewertung und ihre Kriterien selbst Einfluss zu nehmen, sie können, worauf vor allem die Theorie der Rechtfertigungsordnungen hinweist, Kritik an Bewertungen üben (Boltanski und Thévenot 2006). Personen können

³ Siehe aber bereits Blau (1955).

⁴ Siehe dazu auch das Konzept der Gegenbeobachtung bei Arnold und Dorn in diesem Band.

⁵ Zugleich macht die sozialpsychologische Forschung darauf aufmerksam, dass Personen auch ihr eigenes Bewertungsverhalten strategisch handhaben. So werden im Rahmen vergleichender Bewertungen die Referenzpersonen zielgerichtet ausgewählt oder die Bewertung gleich komplett unterdrückt, etwa um den eigenen Selbstwert zu schützen (z. B. Buunk et al. 1990; Gibbons et al. 1994).

überdies „zurückbewerten“, also ihrerseits ihre Bewertenden bewerten. In vielen Settings ist das institutionell vorgesehen – sei es in situativ komplementären Rollen (Lehrende/Studierende, Airbnb-Vermieterinnen/Gäste) oder durch systematisch vorgesehenen Rollenwechsel (zum Beispiel in der Wissenschaft: heute Begutachtete, morgen Begutachtende). Soweit solche Gegenbewertungen antizipiert werden und für die Bewertenden selbst bedeutsam sind oder damit gerechnet werden kann, dass sie bedeutsame Entscheidungen Dritter informieren, ist zu erwarten, dass sie die Ursprungsbewertung selbst beeinflussen können.

Dabei ist es nicht notwendig, dass die Person unmittelbar selbst bewertet wird, damit sie eine Bewertung auf sich bezieht. Denn Personen können ebenso auf die Bewertung von Objekten reagieren, mit denen sie assoziiert werden, die ihnen wichtig sind, für die sie „Agentschaft“ (Meyer und Jepperson 2000) übernehmen. In diesem Sinne setzt Reaktivität der Person *nicht* notwendig *Personenbewertung* voraus. Tatsächlich werden bei Espeland und Sauder ja auch keine Personen, sondern *law schools* bewertet. Hieran wird deutlich, dass auch die Bewertung von Objekten, mit denen die Person in Beziehung steht, – in diesem Fall eine Organisation – auf die Person ausstrahlen und entsprechende Reaktionen hervorrufen kann (Hudson und Okhuysen 2009; Podolny 2008). Mithin werden solche Co-Valuationen in Entscheidungsprozessen antizipativ in Rechnung gestellt (Meier und Peetz 2021b).

2.2 Verknüpfung mit Fragen von Anerkennung und Identität

Personenbewertungen sind für die Bewerteten regelmäßig mit Fragen von Identität und Anerkennung verknüpft. Dies betrifft sowohl identitätsstiftende Eigenschaften, die sich Personen individuell zurechnen, als auch „partizipative Identitäten“, die auf Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen zurückgehen (Hahn 2000). In beiderlei Hinsichten können Bewertungen Quellen der Anerkennung sein, sie können Identitäten ebenso stützen wie auch bedrohen. Im letztgenannten Fall können sie Praktiken der Identitätsbehauptung (Schimank 2015) auslösen. Schimank verweist hier beispielsweise auf eine Bedrohung des professoralen Selbstbildes aufgrund des vom Bologna-Prozess angestoßenen Wandels der universitären Lehre. Dieses Selbstbild fußt unter anderem auf einer Abgrenzung der eigenen Lehrtätigkeit vom schulischen Unterricht, welcher im Zuge der Reform auch in die Universitäten Einzug halten sollte. Die Professorenschaft behauptet ihre Identität durch verschiedene Formen der Rolleninszenierung, -distanz oder

-devianz, etwa durch Umdefinition der eigenen Tätigkeit als Kampf zum Erhalt der Reste der frühen Universitätslehre.

Die Identität einer Person „erwächst aus der gesellschaftlichen Erfahrung“ (Mead 1995, S. 182), d. h. sie bildet sich auf der Grundlage einer Internalisierung der Standpunkte, die andere gegenüber der Person äußern. Jede Person sieht sich selbst im Spiegel der Bewertungen durch Andere (Strauss 2008, S. 11). Auch die sozialphilosophische Anerkennungstheorie geht davon aus, dass die Selbstbeziehung der Person auf sozialen Voraussetzungen fußt. Eine intakte Identität bildet sich demnach auf Basis der Anerkennung der eigenen Bedürfnisse, Urteile und Fähigkeiten durch andere (Honneth 1997). Aufgrund dieser Abhängigkeit von anderen besteht aber auch stets die Gefahr der Verweigerung von Anerkennung und entsprechender Verletzungen der eigenen Identität.

Goffman hat sich solchen Fällen „beschädigter Identität“ am Beispiel stigmatisierter Personen gewidmet. Diesen entsteht eine Vielzahl an Nachteilen dadurch, dass sie eine Eigenschaft (körperlicher, charakterlicher oder kultureller Art) aufweisen, die nicht als einer „normalen“ Person entsprechend und damit „zutiefst diskreditierend“ (Goffman 1975, S. 11) bewertet wird. Im Rahmen ihres „moralischen Werdegangs“ (Goffman 1975, S. 45) lernt die Person, ihre Identität in typischer Weise dem Stigma anzupassen und wiederherzustellen.

Allerdings können Bewertungen auch funktional auf die Akzeptanz identitätsbedrohender Zumutungen ausgerichtet sein. In diese Sinne argumentiert etwa Burton Clark (1960), der im Anschluss an Erving Goffmans frühen Aufsatz „Cooling the mark out“ (1952) die Funktion amerikanischer *junior colleges* darin gesehen hatte, die Spannungen zwischen dem kulturell verankerten Versprechen auf sozialen Aufstieg und den begrenzten tatsächlichen Aufstiegschancen zu moderieren, indem sie die Studierenden einem langsamen Auskühlungsprozess aussetzen. An die Stelle harter Selektion tritt demnach eine weiche Gewöhnung an niedrigere Selbstansprüche, für die – nicht zuletzt durch Beratungsangebote und Trostpreise flankierte – fortlaufend mäßige Bewertungen wesentlich sind (vgl. für die Wissenschaft Berli 2021).

Damit zeigt sich bereits, dass Organisationen auch einen positiven Beitrag zur Identitätsbildung und -erhaltung leisten können. Insbesondere für Arbeitsorganisationen ist darüber hinaus typisch, dass sie vielfältige Formen der Anerkennung von Fähigkeiten und Leistungen der Person bereitstellen. Mit der generalisierteren Anerkennung von organisationalen Mitgliedschaftsregeln (Luhmann 1964) sind zugleich aber auch immer Beschneidungen und Einschränkungen der eigenen Ansprüche verbunden, sodass in Organisationen „immer auch Beziehungen der Missachtung und der asymmetrischen Anerkennung institutionalisiert“ sind (Voswinkel und Wagner 2012, S. 592). Mitunter kann es auch die Tätigkeit

in der Organisation selbst sein, die zu negativen Bewertungen und Identitätskonstruktionen der Person führt. Dies wird exemplarisch am sogenannten „dirty work“ deutlich. Damit sind Tätigkeiten gemeint, die sowohl den Ausführenden als auch weiteren Mitgliedern und Nichtmitgliedern der Organisation als besonders abstoßend und belastend erscheinen (Ashforth und Kreiner 1999; Emerson und Pollner 1976). Dutton et al. (2016) zeigen in ihrer Studie über Reinigungspersonal in Krankenhäusern, wie diese Individuen in ihrer täglichen Arbeit negative, aber auch positive Bewertungen ihrer Person erfahren. Folglich sind bei organisierten Personenbewertungen „vielfältige und spannungsreiche Wechselwirkungen zwischen der organisationalen Anerkennung und den Anerkennungsansprüchen der Organisationsmitglieder“ (Voswinkel und Wagner 2012, S. 593) als auch der Nichtmitglieder zu erwarten. Letzteres wird nicht zuletzt im Kontext sozialer Ungleichheit deutlich.

2.3 Verknüpfung mit Fragen sozialer Ungleichheit

Fragen der Bewertung werden oft mit Fragen der Herstellung und Reproduktion sozialer Ungleichheit verknüpft. Wie Neckel und Sutterlüty (2008, S. 15) festhalten, gehen „soziale Interaktionen mit Bewertungen“ einher, die sich „vor allem am gesellschaftlichen Status der betreffenden Personen“ orientieren. Dieser Zusammenhang von sozialen Positionen und Bewertungs- und Wahrnehmungsmustern der „gesellschaftlichen Urteilskraft“ (1987) war bekanntlich eines der großen Themen Pierre Bourdieus. Vor allem in der amerikanischen Literatur wird die Verbindung von Bewertung und sozialer Ungleichheit für Studien zu ganz unterschiedlichen Bewertungsverfahren und -kontexten relevant gemacht (vgl. Lamont 2012, 2023; Lamont und Molnár 2002). So zeigen Kim und King (2014), dass die Schiedsrichter im amerikanischen Profibaseball die Leistungen einzelner Spieler in Abhängigkeit vom Ansehen der Spieler unterschiedlich bewerten. Die Spilleistungen der Spieler mit hohem Status (Status operationalisiert als die Zahl der prestigeträchtigen Nominierungen für das sogenannte All-Star-Game) werden also auch bei objektiv niedrigerer Qualität noch positiv bewertet und vice versa. Statusunterschiede werden damit reproduziert und als Leistungsunterschiede objektiviert, die sich neben unmittelbaren Vorteilen im Spiel auch auf die Gehälter, Bonuszahlungen, Popularität usw. einzelner Spieler auswirken können. Statusfragen spielen auch in den einflussreichen Arbeiten Michèle Lamonts eine zentrale Rolle, deren Verdienst darin besteht, zu zeigen „how definitions of worth are central to the creation of inequality“ (Lamont 2017, S. 10 f.). In

verschiedenen empirischen Studien über Klassen, Ethnien und andere Differenzierungen hat sie deutlich gemacht, wie soziale Gruppen anhand ihrer Selbst- und Fremdbewertungen sowohl „symbolische Grenzziehungen“ vornehmen als auch mit entsprechenden Abwertungs- und Exklusionserfahrungen umgehen (Lamont 1992, 2000; Lamont et al. 2016).

Darüber hinaus werden aber auch stärker formalisierte Bewertungsverfahren und ihr Zusammenhang mit sozialer Ungleichheit thematisiert. Dies betrifft etwa die Personenkategorien in offiziellen Statistiken, in die stets historisch kontingente Vorstellungen über und Wertungen von Personengruppen eingelagert sind (Bennani und Müller 2018, 2021; Heintz 2012). In seiner Studie über die Berufsstatistiken in den Volkszählungen Belgiens und Großbritanniens macht Vanderstraeten (2006) beispielsweise deutlich, welche Bewertungsfragen mit den dort verwendeten Unterscheidungen, etwa von „tätigen“ und „untätigen“ Personen, verbunden sind (für die USA vgl. Igo 2007). Mit universitären Lehrevaluationen untersuchen Rivera und Tilcsik (2019) ein anderes Bewertungsverfahren. Dabei wird deutlich, dass Frauen bei diesen Bewertungen systematisch benachteiligt werden und das Ausmaß der Benachteiligung umso größer ist, je mehr numerische Abstufungen auf der verwendeten Bewertungsskala vorhanden sind. Letzteres wird damit erklärt, dass die jeweiligen Skalen in unterschiedlichem Maße geschlechtsspezifische Stereotypen über Leistung aktivieren. Auch Fourcade und Healy (2013) nehmen mit *credit scores* ein standardisiertes Bewertungssystem in den USA in den Blick. Hierbei stellt sich heraus, dass diese nicht mehr nur zur Bewertung der Kreditwürdigkeit einer Person eingesetzt werden und differentielle Chancen in diesem Bereich strukturieren, sondern auch zunehmend soziale Ungleichheiten in anderen Bereichen wie Beschäftigung, Unterkunft oder Versicherung bedingen (vgl. auch Kiviat 2019a). Dieser Trend, datenbasierte Personenbewertungen vorzunehmen, kumuliert in der Entstehung eines „übercapital“ (später „eigencapital“), basierend auf „traces left on everything from social media to credit bureaus, shopping Web sites and fidelity programs, courthouses, pharmacies, and the content of emails and chats“ (Fourcade und Healy 2017, S. 18). Diese Formen der Personenbewertung und die mit ihnen verbundenen sozialen Ungleichheiten sind besonders wirkmächtig, weil sie auf Algorithmen basieren, deren Intransparenz sie der Kritik durch die Betroffenen weitgehend entzieht (Diaz-Bone 2019).⁶

Für unsere Frage bedeutet das zum einen, dass es sich bei der Personenbewertung möglicherweise um eine sozial besonders folgenreiche Form der Bewertung handelt, aber zum anderen auch, dass im Feld selbst gegebenenfalls

⁶ Zu Digitalisierung und Quantifizierung in der Personenbewertung vgl. auch Abschn. 4.

Personenmerkmale (Gender, Race, Class, etc.) problematisiert werden (vgl. für Organisationskontexte: Benschop und Dooreward 1998; Ray 2019).

2.4 Sakralität der Person

In der Soziologie wurde die Sakralisierung des Individuums verschiedentlich als ein Merkmal der Moderne beschrieben (Durkheim 1999; Taylor 1996; Joas 2011).⁷ Die Bewertung sakraler Objekte ist aber heikel, denn hier herrschen häufig Bewertungstabus vor. Dies hängt damit zusammen, dass Bewertungen schnell als profanierend gelten, wenn sie profane Bewertungsmaßstäbe auf sakrale Objekte anwenden. Gerade etwa die ökonomische Bewertung anhand eines Preises wird im Kontext von Personen oder bei mit ihnen verbundenen Dingen als korrumpierend angesehen – Kommodifizierung wird somit zu einer moralischen Frage (Healy und Krawiec 2017). Auch wenn sich Geld, aufgrund seiner Fähigkeit, als gemeinsamer Maßstab zur vergleichenden Feststellung von Wert zu dienen (Espeland und Stevens 1998), eigentlich zur wirtschaftlichen Bewertung von allem möglichen eignet (Simmel 2009), existieren dennoch normative Schranken, die pekuniäre Bewertungen und den ökonomischen Tausch bestimmter Güter delegitimieren. Hierzu gehören auch Personen, da ihre marktbasiertere Bewertung ihre „uniqueness and dignity“ (Zelizer 1978, S. 591) zum Verschwinden bringe und ein Preis den Wert einer Person nicht adäquat (Anderson 1990) erfasse. Die eigene Person oder Teile von ihr zum Verkauf anzubieten, könne daher nicht auf soziale Zustimmung hoffen, wie Blau (2006, S. 63) ausführte: „By supplying goods that moral standards define as invaluable for a price in the market, individuals prostitute themselves and destroy the central value of what they have to offer“. Entsprechend erscheinen solche Bewertungen einer Person, beispielsweise ihrer körperlichen Organe anhand des Marktwertes illegitim.⁸ Diese moralischen Schranken werden teilweise durch rechtliche Verbote ergänzt, die

⁷ Dabei vereinfachen wir unsere Begriffsverwendung insofern, als wir die semantische Identifizierung von Individuum und Person mitvollziehen und damit außer Acht lassen, dass „die Einheit von Individuum und Person als operative Fiktion“ (Luhmann 2006, S. 90) in sozialen Systemen anzusehen ist, die es erlaubt „im Zusammenhang gesellschaftlicher Kommunikation von den Systemdynamiken des Einzelmenschen abzusehen“ (Luhmann 2002, S. 28).

⁸ Dies schließt einen illegalen Handel, wie im Fall von Organen, natürlich nicht aus (Carney 2011). Zugleich können Ökonomen/-innen auch nicht kommodifizierten Dingen einen entsprechenden Wert zu schreiben, da diese einen subjektiven Wert aufweisen (Fourcade 2011a).

diese Objekte dem Markttausch entziehen sollen, etwa im Fall von Menschen- oder Organhandel.

Auch wenn Personenbewertungen anhand wirtschaftlicher Kriterien besonders augenfällig Schranken unterliegen, sind sie doch nicht auf diese begrenzt.⁹ Vielmehr besitzt das moderne Individuum „einen absoluten Wert“, weshalb es „überhaupt nicht mit irgendeinem quantitativen Maßstab gewogen und deshalb auch nicht mit einem bloßen Mehr oder Weniger eines anderen Wertes aufgewogen werden kann“ (Simmel 2009, S. 565). Der „Kult des Individuums“ (Durkheim 1992, S. 478)¹⁰ bedingt, dass die „Einzigartigkeit und Unvergleichbarkeit“ des Individuums und seiner Existenz „Prämisse des sozialen Umgangs mit ihm“ ist (Luhmann 1993a, S. 252).

Abgeleitet von dieser normativen Hochschätzung der Person wurden dieser in den letzten Jahrzehnten immer mehr Rechte und „complex educational, occupational, and psychological properties“ (Scott und Meyer 1994, S. 209) zugesprochen. Es sind insbesondere Organisationen, die mit dieser „general expansion of personhood“ (Scott und Meyer 1994, S. 210) umgehen und ihre Strukturen und Prozesse darauf einstellen müssen (vgl. Abschn. 3).

2.5 Selbstbewertung durch Personenbewertung

Schließlich sei noch auf ein Argument aus der bewertungssoziologisch wichtigen Diskussion um Humandifferenzierung hingewiesen. Stefan Hirschauer (2014, S. 174) zufolge „sind wir/die-Unterscheidungen unter Menschen [nicht nur logisch, sondern] auch soziologisch asymmetrisch, weil sie immer von irgendwo und irgendwem vollzogen werden.“ Mit solchen Menschensortierungen platzieren sich die Sortierenden demnach, relativ zu den anderen, selbst.¹¹ „Damit sind Valenzen verbunden, die von leichten Präferenzen für die ‚ingroup‘ bis hin zu

⁹ Ein weiteres Beispiel ist etwa die oft bemerkte (und teilweise kritisierte) unpersönliche, d. h. nicht die ganze Person betreffende, Behandlung in medizinischen Kontexten, die Patienten und Patientinnen auf „Objekte der Medizin“ (Rohde 1962, S. 409) reduziert und die sich mitunter auch in den Sprachgewohnheiten des Personals äußert („die Galle in Zimmer 311“).

¹⁰ Zu diesem sakralen Status des Individuums in der Moderne schreibt Durkheim (1999, S. 153–154) weiter: „In der Tat ist es eines der Hauptaxiome unserer Moral (man könnte sogar sagen, das Hauptaxiom), dass die menschliche Person heilig ist. Sie hat das Recht auf den Respekt, den der Gläubige aller Religionen seinem Gott vorbehält“.

¹¹ Auf diesen Umstand hatte bereits Bourdieu, etwa in *Die feinen Unterschiede*, hingewiesen und von „sozialen Subjekte[n]“ gesprochen, „die sich durch ihre Klassifizierungen selbst klassifizieren“ (1987, S. 25).

ausgeprägten Auf- und Abwertungen reichen“ (Hirschauer 2014, S. 174). So wird die Selbstverortung in der Humandifferenzierung zu einem der Momente, durch die Sachdifferenzen mit Wertigkeitsdifferenzen verknüpft werden. In jedem Falle wirft der Forschungsgegenstand Personenbewertung die Frage nach der Selbstbewertung, der Selbstauf- und -abwertung der Bewertenden durch ihre Fremdbewertungen auf.

Neben diese Selbstverortung durch Bewertungen tritt ein weiteres reflexives Moment. Denn sowohl unsere Fremd- wie unsere Selbstbewertungen können ihrerseits Gegenstand von Bewertungen durch andere werden. Entsprechend hält Goode fest: „the people around us give us approval for our evaluations. ... If we praise what is considered vulgar, meretricious, ugly, or immoral, then parents, friends, and teachers inform us that we have responded ‘incorrectly’“ (Goode 1978, S. 8). Folglich sind Bewertungen selbst einer sozialen Kontrolle durch Bewertungen ausgesetzt.¹²

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Besonderheit von Personenbewertung gerade darin zu liegen scheint, dass es sich um eine potenziell besonders heikle oder problematische Form der Bewertung handelt. Und wenn dies zutrifft, wird es Folgen haben: besondere Regulierungen, Bewertungstabus sowie Versuche, Bewertungen der Beobachtung durch die Bewerteten zu entziehen, gegebenenfalls auch die Neigung, etwas nicht als *Personenbewertung* erscheinen zu lassen oder gar nicht als Bewertung.

2.6 Das Alltägliche der Personenbewertung

Damit ist aber nur die eine Seite der Medaille beleuchtet und es gilt den Eindruck zu vermeiden, dass unser Blick auf Personen und ihre Bewertung ausschließlich einer Art „hostile worlds“-Perspektive (Zelizer 2005, S. 20) das Wort redet. Denn trotz der Einzigartigkeit und Unvergleichbarkeit des Individuums haben sich besondere soziale Arrangements herausgebildet, die eine Bewertung von Personen in bestimmten Fällen nicht nur ermöglichen, sondern als legitim erscheinen lassen. So zeigte Viviana Zelizer in ihren Arbeiten, wie sich in spezifischen

¹² Ein Beispiel hierfür ist das aus der Psychoanalyse stammende Konzept des Widerstands (Freud 2021). Damit wird das Phänomen beschrieben, dass sich erkrankte Personen weigern, die Fremdbewertungen der Person durch das therapeutische Personal zu übernehmen und entsprechende Verhaltensänderungen vorzunehmen. Das Konzept spielt heute etwa zur Erklärung der psychologischen Insulinresistenz bei Diabetespatienten/-innen eine Rolle (z. B. Brod et al. 2009).

Kontexten wider Erwarten sozial legitimierte ökonomische Bewertungen von Personen herausgebildet haben, z. B. im Rahmen von Lebensversicherungen oder Entschädigungszahlungen für Kinder bei Unfällen (Zelizer 1985, 2011). Interessant für unseren Zusammenhang ist dabei, dass Zelizer zufolge hiermit keine Profanisierung der Person verbunden war. Vielmehr wurden die Geldzahlungen selbst zu symbolischen Stützen der Sakralität der Person, indem sie Teil der Definition und Ritualisierung eines angemessenen Todes (bzw. des emotionalen Werts eines Kindes) wurden und der Person wenigstens in ökonomischer Hinsicht „Unsterblichkeit“ ermöglichten (Zelizer 1978, S. 602–605.)

Wendet man sich diesem Bewertungsgeschehen genauer zu, zeigt sich in einem ersten Schritt, dass in den funktional spezifischen Kontexten der gesellschaftlichen Teilsysteme (Luhmann 1998) Personen im Hinblick auf je spezifische Wertordnungen eben doch bewertet werden. Dazu gehören beispielsweise Bewertungen ihrer wirtschaftlichen Kreditwürdigkeit (Kiviat 2019b) oder ihrer schulischen Leistungen (Kalthoff 1996). Somit werden sowohl in den Leistungs- als auch den Publikumsrollen (Stichweh 2009) der gesellschaftlichen Teilsysteme Individuen zunächst in einer Form adressiert, die nur auf ausgewählte Teilaspekte ihrer Person zurückgreift, etwa ihre schulischen Leistungen oder ihre Zahlungsfähigkeit. Zugleich werden die Individuen aber doch als individuelle Schülerinnen oder Zahlende adressiert und die typisierte Form, in der die Teilsysteme das Individuum ansprechen, regelt dann nur, „wie weit dessen Individualität konkret erforscht und als Prämisse weiteren Verhaltens aktualisiert werden muss“ (Luhmann 1993a, S. 252).¹³ Dies geschieht vorwiegend durch Organisationen,¹⁴ denn „über Organisationen macht die Gesellschaft sich diskriminierungsfähig, und zwar typisch in einer Weise, die auf Funktion [...] und Programme der Funktionssysteme abgestimmt ist“ (Luhmann 2019, S. 457). Entsprechend gilt: „Jeder hat die Schule zu besuchen; aber da es sich um eine Organisation handelt, kann intern entschieden werden, auf welchem Niveau und mit welchem Erfolg“ (Luhmann 2019, S. 457). Folglich werden die Personen im Hinblick auf

¹³ Systemtheoretisch gesprochen wird die grundsätzliche „Exklusionsindividualität“ (Luhmann 1993a, S. 160) in der modernen Gesellschaft, die die Individualität von Individuen zunächst gesellschaftlich unterbestimmt lässt, zugleich durch eine „individualisierende Inklusion“ (Nassehi 2017, S. 64) komplementiert, in deren Rahmen die Individuen als konkrete soziale Adresse fungieren.

¹⁴ Dass Organisationen auch für die bereits angesprochene ökonomische Bewertbarkeit von Objekten, insbesondere auch von „peculiar goods“ (Fourcade 2011b) eine zentrale Rolle spielen, zeigen Almeling (2007), Fourcade (2011a) und Healy (2006) an den Beispielen menschlicher Eizellen und Spermien, der Natur als auch Blut und Organen.