

Gerhard Reutter

Diskontinuierliche Erwerbsbiographien: Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt – neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung¹

Vorbemerkungen/Relativierungen

Betrachten wir rückblickend die Arbeit, die in den beiden Projektverbänden TAK und ProLern in den vergangenen Jahren geleistet wurde, stellen wir fest, dass wir viel entwickelt und erarbeitet haben, sei es bei der Frage, wie Lernumgebungen gestaltet sein sollten, wie teilnehmeradäquate Lehr-/Lernsettings aussehen sollen, wie die Hinführung zu mehr Selbststeuerung im Lernen erfolgen kann, sei es, wie informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen bewusst gemacht, erfasst und bewertet werden können. Wir können also zurecht behaupten, dem Programmauftrag gerecht geworden zu sein, profilbildende Dienstleistungen wie Lernberatung und Kompetenzbilanzierung für Weiterbildungsanbieter zu entwickeln, zu erproben und zu transferieren.

Eine bescheidenere Rolle hat bei unseren Überlegungen und Arbeiten die Frage gespielt, welches Wissen sich die Subjekte selbstgesteuert aneignen sollen; was sie lernen sollen, um aktiv Zukunft gestalten zu können. Das Wie stand im Vorder-, das Was im Hintergrund. Betrachten wir die programmatischen Aussagen in 'Lernkultur Kompetenzentwicklung', von denen TAK und ProLern Teil sind, fällt auf, dass sich diese Ausrichtung auch in der Programmatik wiederfindet. Dort ist sehr akzentuiert beschrieben, dass Lernen über lebensnotwendige Voraussetzung zur Bewältigung von Gegenwart und Zukunft sei. "Ohne lebenslanges Lernen versänke Welt, Gesellschaft, Wirtschaft, Politik im Chaos." (www.abwf.de/main/programm). Gefordert wird deshalb eine neue Lernkultur, "eine Kultur des selbstorganisierten, die Risiken von Komplexität und Chaos bewältigenden Lernens ist notwendig." (ebda) Was zur Risikobewältigung gelernt werden soll, wird nicht ausgeführt. (Beim Lesen der programmatischen Aussagen drängt sich der Verdacht auf, den Kh. Geißler mehrfach geäußert hat. Lernen scheint der Schlüssel zur Lösung aller Probleme zu sein, es tritt an die Stelle des Glaubens; Lernen bringt Erlösung und Heil für eine geschundene Welt, vgl. Karlheinz Geißler, Über die Einbildungen einer 'Lerngesellschaft', in: Die Mitbestimmung, Heft 9, 1997. Es ist deshalb m. E. notwendig, auch über die Grenzen der Möglichkeiten zu diskutieren, die Weiterbildung bietet. Es gibt auch "ein Scheitern als Subjekts an objektiven, entgegengeworfenen Bedingungen" (Axel Bolder), die durch Lernen nicht veränderbar sind, aber bei der Ideologie des lebenslangen Lernens als individuelles Versagen erscheinen.)

Ähnliches gilt auch für den Programmteil 'Lernen in Weiterbildungseinrichtungen' (LiWE), denen beide Projektverbände zugeordnet sind. LiWE hat den Anspruch, aktiv zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft beizutragen, u.a. durch die Stärkung beruflicher Kompetenzen und durch die Entwicklung von Strategien zum Kompetenzerhalt und zur Kompetenzerweiterung bei Arbeitslosen. Wer aktiv zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft beitragen will, muss sich Gedanken über mögliche Zukünfte dieser Gesellschaft machen. Ursprünglich sollte mein Beitrag lauten: "Auf welche Zukünfte bereiten wir unsere TeilnehmerInnen vor?" Herr Grube hatte dann aber kritisch angemerkt, dass man nicht auf etwas vorbereiten könne, was man nicht kennt. Da wird seine Nähe zu Kierkegaard deutlich, der sagte: "Das Leben ist stets auf Zukunft gerichtet, das Verständnis immer auf die Vergangenheit." Aber in der Bildungsarbeit, sei es in der Schule – die ja explizit für sich

¹ (Erweiterte Fassung des Referats auf dem TAK/ProLern-workshop, Mainz, Sept. 03)

in Anspruch nimmt, auf das Leben vorzubereiten – oder in der Weiterbildung, maßen wir uns an, auf Zukunft vorzubereiten. (Eine Vorbereitung auf Vergangenheit kann es nicht geben, nur eine Reflexion der Vergangenheit als Vorbereitung auf die Zukunft).

O. Schöffter geht sogar davon aus, dass auch Gegenwartsdiagnosen nicht mehr möglich seien. "Jeder, der den Anspruch hat, eine allgemeingültige Deutung zu formulieren und verbindlich zu machen, liegt falsch. An und für sich bleibt die gegenwärtige Gesellschaft unbestimmbar." (O. Schöffter, Auf dem Weg zu einer erwachsenenpädagogischen Netzwerkarchitektur, in: R. Bergold, u.a., Hrsg., Treffpunkt Lernen, Recklinghausen 2003) Andererseits sind es aber gerade Zeit- und Zukunftsdiagnosen, die unsere inhaltliche Ausrichtung begründen; die für TAK und ProLern die Fundamente liefern. Die Proklamation der Notwendigkeit zu lernen – und zwar lebenslang – ist das Resultat von Zeitdiagnosen, die zu der Überzeugung gelangt sind, dass die in fast allen gesellschaftlichen Bereichen zu beobachtende Veränderungsdynamik Menschen zu ständigen Anpassungsleistungen zwingt. "Mit dieser Situation kommen schließlich nur jene zurecht, die bereit und in der Lage sind, lebenslang zu lernen." (J. Eckstein, Gegenläufig, Gesellschaftlich und politische Veränderungsimpulse für die Erwachsenenbildung, in: R. Bergold u.a., Hrsg., Treffpunkt Lernen, Recklinghausen 2003)

Wir haben mit diesem Beitrag nicht die Absicht, allgemeingültige Deutungen im Sinne von Schöffter für verbindlich zu erklären, sondern nur versucht, Indikatoren zusammenzutragen, die möglicherweise Hinweise auf Zukünfte geben, die bereits Teil der Gegenwart sind oder sich abzeichnende Gegenwart. Aber natürlich ist auch der Beschreibung von Wirklichkeit Vorsicht geboten. "Wer aus dem Auge verliert, dass zwischen unserem Bild der Wirklichkeit und der Wirklichkeit ein Unterschied besteht, der läuft Gefahr, eines Tages im Restaurant die Speisekarte zu essen." (F.B. Simon, H. Stierlin, Schizophrenie und Familie, in: Spektrum der Wissenschaft, Mai 1987)

Eine letzte relativierende Vorbemerkung: Zeit- und Zukunftsdiagnosen, die von Menschen meiner Generation gestellt werden, unterliegen immer der Gefahr einer ahistorischen Betrachtung, weil wir historisch gesehen in einer einmaligen Ausnahmeperiode aufgewachsen sind und gelebt haben. Die in der Nachkriegszeit Geborenen haben die längste ökonomische Aufschwungsphase erlebt und ihr Leben in der historisch friedlichsten und sozial ausgewogensten Phase der deutschen Geschichte verbracht. Nur auf diesem Hintergrund lässt sich erklären, dass wir diese Ausnahme als das Normale interpretieren. Axel Bolder (A. Bolder, u.a., Hrsg., Diskontinuierliche Erwerbsbiographien .- Realität oder Konstrukt?, i.E.) hat dies am Beispiel der Normalerwerbsbiographie nachgezeichnet und aufgezeigt, dass wir – in Anlehnung an Max Weber – den Idealtypus mit dem Realtypus gleichgesetzt haben; eine Gleichsetzung, die für Bolder nur zwischen 1954 und 1966/67 – dem Beginn der ersten Nachkriegsrezession – Gültigkeit hatte. Der Abschied vom Idealtypus ist also auch „eine Rückkehr zur Normalität des Kapitalismus“ (ebda), sozusagen Vergangenheit und Zukunft in einem, wenn auch in neuem Gewand.

Diskontinuitäten in den Erwerbsbiographien

Wenn i.f. von zunehmender Diskontinuitäten in der Erwerbsarbeit die Rede ist, sind zwei Entwicklungen gemeint. Zum einen Diskontinuität als Erfahrung struktureller Gewalt, die zu wiederholten Ausschlüssen aus Erwerbsarbeit führt und die als Massenerfahrung darauf hindeutet, dass klassische Modelle (männlicher) Erwerbsbiographien nach dem Muster Schule-Ausbildung-Beruf (oft nur in einem Betrieb) – Rente an Bedeutung verliert,

möglicherweise ein Auslaufmodell darstellt. Zum weiteren ist damit aber auch der innere Wandel innerhalb von Erwerbsarbeit gemeint, der ständig neue Anpassungsleistungen von den Beschäftigten abverlangt, sei es wegen technischer Innovationen oder arbeitsorganisatorischer Veränderungen; eine Form zunehmender Anforderungsdiskontinuität. Wie diskontinuierlich Erwerbsbiographien geworden sind, verdeutlicht ein Blick in die Arbeitsmarktstatistik (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 18, 2003).

Von den ca. 36 Mio. Erwerbstätigen in der Bundesrepublik sind 27,5 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Diese sind für meine Überlegungen von Interesse, weil sie diejenigen sind, die i.d.R. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abführen und einem höheren Arbeitsmarktrisiko unterliegen als die sonstigen Erwerbstätigen (Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige).

Arbeitslos geworden sind im Jahr 2002 7,4 Mio. Beschäftigte, rechnerisch bedeutet dies, dass über ein Viertel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten die Erfahrung von Arbeitslosigkeit gemacht haben; höchst selten als freiwillige Entscheidung, fast immer als Erfahrung struktureller Gewalt. (auf die Zeit gerechnet, hieße das, dass die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, jedes vierte Jahr eintritt). Bei 7,2 Mio., die im gleichem Zeitraum aus der Arbeitslosenstatistik verschwinden (allerdings nur die Hälfte wegen Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung), könnte man schließen, dass Arbeitslosigkeit für die meisten eine temporär begrenzte Erfahrung darstellt. Das dem nicht so ist, macht ein Blick in den neuen Mikrozensus deutlich: Von den durchschnittlich 4,06 Mio. Arbeitslosen in 2002 waren 50% länger als ein Jahr, 30% länger als zwei Jahre arbeitslos (vgl. Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland, Bonn 2003). Ergänzt man dazu, dass ca. 100 Tsd. Jugendliche jährlich die Schule ohne Abschluss verlassen und damit nahezu chancenlos sind im Kampf um einen Ausbildungsplatz und eine noch größere Zahl nach der Berufsausbildung keine Erwerbsarbeit findet ("Zweite-Schwellen-Problematik"), so wird deutlich, dass wir es mit größer werdenden Gruppen zu tun haben, bei denen nicht Diskontinuitäten, sondern langfristige Exklusion ihre Lebenssituation beschreibt.

Wandel der Anforderungsstrukturen in der Erwerbsarbeit.

Langfristige Arbeitsverhältnisse werden zunehmend durch projektförmige Arbeitsverhältnisse abgelöst, bei denen nicht der Arbeitsprozess, sondern nur das Arbeitsergebn von Interesse ist. ("Wie Du die Arbeit bewältigst, ist mir als Auftraggeber gleichgültig, Hauptsache: das Ergebnis stimmt").

Der Arbeitnehmer wandelt sich zum selbstständigen „Wochen- oder Monatslöhner“ bzw. zum Wanderarbeiter im Cyberspace“. Er erhält zunehmend die Freiheit, in projektförmigen Arbeitsstrukturen Arbeitszeit, -ort und Leistungsdichte selbst festzulegen. Wie weit dieser Wandel von der Dauerbeschäftigung zur kurzfristigen Projektarbeit, die immer wieder nur kontraktiert werden muss, fortgeschritten ist, zeigt die abnehmende durchschnittlichen Dauer von Arbeitsverhältnissen, die 1996 nur noch etwas mehr als vier Jahre betragen. Der am schnellsten expandierende Bereich des amerikanischen Arbeitsmarktes besteht aus Menschen, die für Zeitarbeitsagenturen arbeiten“. Inzwischen ist die Zeitarbeitsfirma Manpower mit über 600.000 Beschäftigten zum größten Arbeitgeber der USA avanciert. Mit welcher Geschwindigkeit sich die Normalarbeitsverhältnisse auch in der Bundesrepublik auflösen, zeigt sich daran, dass „noch Anfang der siebziger Jahre in Westdeutschland einem Nicht-Norm-Beschäftigten

fünf Normbeschäftigte gegenüberstanden. Anfang der achtziger Jahre lag das Verhältnis bei 1:4; Mitte der achtziger bereits bei 1:3 und Mitte der neunziger Jahre bei 1:2. Es lässt sich der Zeitpunkt abzeichnen, zu dem Nichtnormbeschäftigung die Normalform sein wird“. (Kommission für Zukunftsfragen des Freistaates Bayern und Sachsen, 1997)

Bei den unter 30-jährigen arbeiten bereits 20% auf der Basis von befristeten Verträgen.

Es konturieren sich neue Segmentationslinien zwischen Jüngeren und Älteren, Singles und Nicht-Singles. Der junge, familiär nicht gebundene Single wird Arbeitszeit und Leistungsdichte anders definieren können als der ältere Familienvater. Damit ist der Umbau des bisher weitgehend gültigen Senioritätsprinzip in der Entlohnung angelegt. Höhere Einkommen werden von Jüngeren erzielt werden, der Einkommensabbau beginnt mit dem Nachlassen der körperlichen und geistigen Energien bzw. dann, wenn familiäre Verpflichtungen ernst genommen werden.

Die Arbeitszeitstrukturen für die Beschäftigten flexibilisieren sich. Die Tendenz, eine optimale Maschinenauslastung zu erreichen, also möglichst an sieben Wochenragnen im 3-oder 4-Schichten-Betrieb zu arbeiten, führt möglicherweise für den einzelnen Arbeitnehmer zu mehr freier Zeit. Es handelt sich dabei aber um gesplitterte Zeit, die traditionelle gemeinsame Zeit (abends, Wochenende) nimmt seit Jahren ab und wird weiter abnehmen. Die Etablierung bedarfsangepasster Jahreszeitarbeitskonten, orientiert sich an ökonomischen Notwendigkeiten und entzieht dem Individuum die Planbarkeit von Zeit. So arbeiten heute nur noch 42% der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen, 19% arbeiten Samstags, 12% Sonntags. Die Böckler Stiftung hat am Beispiel von VW Wolfsburg aufgezeigt, welche Konsequenzen sich aus dieser zersplitterten Zeit ergeben. Seit VW die 4-Tage-Woche eingeführt hat und sie mit 150 Arbeitszeitmodellen ausgestaltet, gehen nicht nur die Mitgliederzahlen der Vereine drastisch zurück, ist der öffentliche Nahverkehr zum Erliegen gekommen, weil der die notwendige Zeitflexibilität nicht leisten kann. Gewinner waren Video-Verleiher und Fitneß-Studios.(V. Hielscher, E. Hildebrandt, Zeitwohlstand in der Flexibilisierungsfalle, in: Mitbestimmung 3/1999)

Der äußere Strukturwandel wird begleitet von einem inneren Wandel der betrieblichen Arbeitsanforderungen. Der „Umgang mit Sachen“ (Rohstoffe, Maschinen, Halbfertigkeitsprodukte, Waren) als klassischer Tätigkeitstypus wird abgelöst vom „Umgang mit Daten und Symbolen“ einerseits und vom „Umgang mit Menschen“ andererseits: „Als Folge der Entstandardisierung von Arbeit ändert sich das Verhältnis von Spezialwissen zugunsten von Basiswissen, verliert Detailgeschick an Bedeutung zugunsten eines organisatorisch-technologischen Systemverständnisses und der Adaptionfähigkeit zukünftiger Entwicklungsrichtungen, ist Regelbewusstsein einzubetten in reflexive Identitätsleistungen.“ (Baethge: Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen, Heft 6/1992) Berufserfahrung verliert an Bedeutung.

Berufsstolz wird zur dysfunktionalen Tugend. Die Bedeutungsverschiebung von erfahrungsbasierten zu wissensbasierten Qualifikationen beschädigt die Basis dessen, was mit „Berufsstolz“ bezeichnet wird, also das Bewusstsein, im Laufe des Berufslebens tragfähige Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten erworben zu haben, die anerkannt und zur Weitergabe an Nachfolgenerationen tauglich sind. Erfahrung scheint als „Führer durch die Gegenwart ausgedient zu haben... Unsere Erfahrung ist nicht mehr in Würde zitierbar“. (R. Sennett, Der flexible Mensch, Berlin 1998)

Die Entstandardisierung der Produktion einerseits und die Zunahme der Dienstleistungsberufe andererseits führen zur Auflösung kollektiver Anforderungsstrukturen. Die Gleichförmigkeit und damit Vergleichbarkeit von Arbeitsstrukturen sind nicht mehr gegeben, um so weniger wird das Gemeinsame der Arbeitssituation für den Arbeitnehmer erkennbar. Die Individualisierung der Arbeitsplätze und damit die Individualisierung des Aufstiegs lassen ein Erkennen gemeinsamer Interessenlagen immer weniger zu. Entsprechend scheinen kollektive Interessenvertretungen beispielsweise in gewerkschaftlicher Form nicht mehr sinnvoll. Beträgt der Organisationsgrad in den „altindustriellen“ Bereichen wie Stahl oder Automobilbau noch immer über 80 %, so liegt er in High-Tech-Firmen wie IBM oder Hewlett Packard bei unter 5 %.

Die Anforderungsstrukturen werden paradox. Die innerbetriebliche Wirklichkeit zeichnet sich in ihren Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen zunehmend durch Paradoxien aus:

„Sei Teamfähig – aber setz dich durch“

„Sei kooperativ – aber schalte deine Konkurrenten aus“

„Identifiziere dich mit dem Ganzen – aber belohnt wird nur deine individuelle Leistung“

„Verhalte dich gemeinschaftsdienlich – aber optimiere deine Selbstdarstellung, schließlich muss man dich ja beurteilen“ (R. Sprenger, Das Prinzip der Selbstverantwortung, Frankfurt/M., 1996)

Der Verkäufer der Arbeitskraft wird zum Anbieter seiner Persönlichkeit. Die Entwicklung der „human resources“ als Produktionsfaktor verwandelt den Arbeitnehmer vom Verkäufer seiner Arbeitskraft zum Anbieter seiner Persönlichkeit. Erlaubten taylorisierte Arbeitsschritte noch die Ausprägung einer eindeutigen Gleichung: Ware Arbeitskraft gegen Lohn, so ist das neue Rationalisierungsparadigma gekennzeichnet als Gleichung mit mehreren Unbekannten. Die Bereitstellung der berufsfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten ist nach wie vor notwendig, aber nicht mehr hinreichende Bedingung.

Der Arbeitskraftunternehmer:

Für die berufliche Weiterbildung ist es von besonderem Interesse, welche neuen Typen von Arbeitnehmern sich angesichts der veränderten Anforderungsstrukturen herausbilden. Voß und Pongratz (vgl. H.J. Pongratz, G.G.Voß, Arbeitskraftunternehmer, Berlin 2003) haben sich dieser Aufgabe gestellt und die Konturen des neuen Arbeitnehmertypus zu beschreiben versucht. Mit dem von ihnen gewählten Begriff des 'Arbeitskraftunternehmers' verdeutlichen sie, dass sich Anforderungen, wie sie typisch sind für das Handlungsfeld von Unternehmern und solchen, die typisch für Arbeitnehmer sind, in dieser neuen Figur vermengen. Oder wie sie es formulieren: "Der industrielle Interessenkonflikt findet zwischen zwei Seiten ein und derselben Person statt – der Klassenkampf wird in die Seelen und Köpfe der Arbeitskräfte verlagert."

Was zeichnet den Arbeitskraftunternehmer aus?

Es sind im Wesentlichen drei zentrale Merkmale:

1. Selbst-Kontrolle

Die eigene Tätigkeit wird verstärkt selbst geplant, selbst gesteuert und selbst überwacht. ("Wie Sie die Arbeit machen, ist uns egal; Hauptsache: das Ergebnis stimmt.")

2. Selbst-Ökonomisierung

Die eigenen Fähigkeiten und Leistungen werden auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb des Betriebs zunehmend aktiv und zweckgerichtet ‚produziert‘ und ‚vermarktet‘. (‘‘Sie bleiben nur solange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften.’’)

3. Selbst-Rationalisierung

Der Alltag und der Lebensverlauf wird zunehmend bewusst durchorganisiert, es entwickelt sich eine Verbetrieblichung der Lebensführung. (‘‘nicht mehr: Dienst ist Dienst – und Schnaps ist Schnaps, sondern: Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie Ihr Leben im Griff haben.’’)

Harney hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass Human Resource Management heute nicht Rand-, sondern zentrales Thema der Betriebswirtschaft ist. ‘‘Die Landnahme soll ganzheitlich sein, sich auf die Gesamtheit menschlicher Arbeitskraft, ihr Potential und dessen Integration in die Unternehmensorganisation beziehen und dadurch den Betrieb als Kultur erscheinen lassen.’’ (K. Harney, Der Trend zum Selbst. As neue Modernitätsverständnis betrieblicher Rationalität, in:WBV 4/92)

Der Arbeitskraftunternehmer ist also durchaus eine janusköpfige Figur. Mehr Autonomie in der Arbeitsgestaltung, die als Zugewinn erfahren wird, heißt nicht, dass die selbsttätige Organisation der Arbeit selbstgewählt erfolgt, sie geschieht nicht unter selbstbestimmten Bedingungen und sie dient auch nicht den persönlichen Zielen der Beschäftigten, sie ist betrieblich hochgradig fremdorganisiert. Relative Autonomie war in der Vergangenheit Kennzeichen hochqualifizierter Managementtätigkeiten. Jetzt, wo sie sich verbreitete, ist sie aber nicht mehr mit irgendwelchen Handlungs- oder Statusurteilen verbunden. Aber eine relative Autonomie in der Arbeitsgestaltung bleibt nicht ohne Folgen für die Lebensgestaltung. Stark auf Selbstorganisation beruhende Arbeitsformen und die dabei eingesetzten Führungsformen – die als solche oft nicht ohne weiteres erkennbar sind (‘‘Der Chef als Coach‘‘, ‘‘Kooperative Zielvereinbarungen‘‘, ‘‘Führen durch Begeisterung‘‘) erzeugen massive Überschneidungen zwischen dienstlichen Sozialregeln und privaten Normen und produzieren Unschärfen bei der sozialen Zuordnung von Personen: ob jemand nur Kollege, Untergebener, Vorgesetzter oder schon guter Bekannter oder gar Freund ist, weiß man nicht mehr genau.

Gesellschaftliche Entwicklungstrends

Die Widerspiegelung der Veränderungen der Erwerbsarbeit auf die gesellschaftliche Sphäre soll hier nur skizzenhaft angedeutet werden. Im Rückgriff auf detaillierte Analysenⁱ will ich einige Überlegungen aufgreifen, die mit den für die Thematik relevanten Entwicklungen verbunden sind und die sich stichwortartig als zunehmende Individualisierung, Differenzierung, soziales Ungleichgewicht, Multikulturalität, Refeudalisierung, Rückbau des Staates etc. beschreiben lassen.

Individualisierung

- In Frankfurt/Main ist mehr als die Hälfte der Haushalte Ein-Personen-Haushalt.
- Nur in einem Viertel der Frankfurter Haushalte leben Kinder.
- Bei Familien mit Kindern sind ausländische Familien überproportional vertreten. Allerdings trifft 'ausländisch' den Sachverhalt nicht. Es sind zum großen Teil seit Jahrzehnten in Frankfurt lebende BürgerInnen mit ausländischem Pass.
- Fünf Prozent aller Beerdingungen in München sind auf Wunsch der Verstorbenen anonym.
- Die durchschnittliche Nutzungsdauer eines Grabes betrug Mitte der 80er Jahre zwanzig Jahre, heute wird ein Grab durchschnittlich nach zwölf Jahren aufgegeben.
- „Dem Friedhofsgärtner kommt es vor, als ob vor drei, vier Jahren etwas gerissen sei, die Leute interessieren sich immer weniger für den Friedhof. Die Toten verlieren ihren Stellenwert.“

Es ist unstrittig, dass wir uns derzeit in einer grundlegenden Phase des Übergangs befinden. „Reflexive Moderne“, „Postmoderne“, „Globalisierende Moderne“ oder „Weltrisikogesellschaft“, und ähnliche Etikettierungen signalisieren fundamentale Veränderungen. „Die Entscheidung darüber, ob wir uns an einer Epochenschwelle befinden überlassen wir späteren Historikergenerationen. Dass wir in einer ausgesprochen ‘heißen Kultur’ leben, die in ihrer Veränderungsdynamik gegenwärtig noch einige Hitzegrade zulegt, dürfte kaum bestritten werden.“ (M. Keupp, „Wer erzählt mir, wie ich bin? Identitätsofferten auf dem Markt der Narratoren, in: Psyche und Gesellschaft, Heft 4/1996) Das Spezifische und das vermutlich Einmalige der heutigen Situation ist die „doppelte Erosion. Technologisch-ökonomische Prozesse führen zu realen Umbauten im gesellschaftlichen Gefüge, die dramatische Einschnitte in Normalbiographien von Frauen und Männern zur Folge haben“ⁱⁱ. Dies war in der Übergangsphase zur Industrialisierung nicht anders. Neu ist, dass „gleichzeitig aber auch die Deutungsmuster [erodieren], die soziale Umbrüche zu normalisieren in der Lage wären.

Der immer wieder krisenträchtige Kapitalismus war im hinter uns liegenden Jahrhundert mit wirtschaftlichen und politischen Krisen verbunden, für die sehr viel eher als heute gesellschaftliche Deutungsmuster verfügbar waren“. Deutungsmuster als relativ zeitstabile und stereotype „Sichtweisen und Interpretationen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe, die diese zu ihren alltäglichen Handlungs- und Interaktionsbereichen lebensgeschichtlich entwickelt haben [und die] ein Orientierungs- und Rechtfertigungspotential von Alltagswissensbeständen in der Form grundlegender, aber latenter Situations-, Beziehungs- und Selbstdefinitionen [bilden], in die das Individuum seine Identität präsentiert und seine Handlungsfähigkeit aufrechterhält“ⁱⁱⁱ, verlieren umso mehr ihre Kraft, je weniger soziale Kontexte existieren, die eine Ausbildung derartiger Deutungsmuster ermöglichen. „Das Besondere an der heutigen Ungewissheit ist die Tatsache, dass sie nicht in Verbindung mit einer drohenden historischen Katastrophe steht, sondern vielmehr mit den alltäglichen Praktiken eines vitalen Kapitalismus verwoben ist.... ‘Nichts Langfristiges’ [als Motto der Kultur des neuen Kapitalismus] desorientiert auf lange Sicht jedes Handeln, löst die Bindungen von Vertrauen und Verpflichtung und untergräbt die wichtigsten Elemente der Selbstachtung“ (Senett)^{iv}.

Armutsentwicklung

- 42% der Alleinerziehenden liegen mit ihrem Einkommen unter der Sozialhilfeschwelle
- 1965 bezog jedes 25. Kind Sozialhilfe, 1992 war es jedes 12., 1997 jedes 7.
- Über 2,7 Millionen bezogen 1997 Sozialhilfe, die Zahl der Anspruchsberechtigten dürfte nochmals die gleiche Größenordnung umfassen

Soziales Ungleichgewicht

- Den über 2,7 Millionen Sozialhilfeempfängern bzw. stehen 85 Milliardäre und 110.000 Millionäre gegenüber
- 10% der Bevölkerung verfügen über die Hälfte des Geldvermögens in der BRD
- Die untere Hälfte der privaten Haushalte verfügt über 3,5% des privaten Nettogeldvermögens
- 1970 verdiente ein amerikanischer Generaldirektor das Dreißigfache eines Arbeiters, 1995 das Einhundertfünfzigfache

Eine in Partialinteressen zerfallende Gesellschaft bietet weniger Möglichkeiten zur Ausprägung gesellschaftlicher Deutungsmuster; sie ist auch nicht in der Lage, verbindliche Orientierungen und Normen mit verpflichtendem Charakter zu entwickeln. Ihren sichtbaren Ausdruck findet diese Entwicklung in der Veränderung der gesellschaftlichen Institution, die für sich in Anspruch nimmt, auf das Leben vorzubereiten. „Non scolae, sed vitae discimus“ konnte solange Gültigkeit haben, wie es eine gemeinsame Vorstellung darüber gab, was das Leben sei und damit auch eine Vorstellung darüber, welches Rüstzeug die Individuen zur Bewältigung dieses Lebens brauchen. Basis war eine gewisse Einheitlichkeit in der normativen Orientierung. Es gab so etwas wie biographische Leitplanken. Beruf und Familie waren Pfeiler biographischer Identität. Die (männliche) Biographie war vorkonstruiert: Schule - Ausbildung - Beruf - Rente war das klassische biographische Verlaufsmodell. Diese normativen Orientierungen sind weggebrochen, oder um ein Bild zu benutzen: War Schule Vorbereitung auf eine Fahrt durch das Leben, in dem Verkehrsschilder, Orientierungstafeln und Leitplanken den Weg wiesen und die Gefahr des völligen Verfahrens minimierten, so muss heute Schule auf eine Fahrt vorbereiten, bei der der Einzelne nicht nur sich nicht auf Orientierungsschilder, Ge- und Verbote verlassen kann, nein, er muss auch noch in der Lage sein, seinen Atlas fürs Leben selbst zu zeichnen und darüber hinaus die richtige Fahrtrichtung wissen. Damit wird beruflicher und persönlicher Erfolg und berufliches bzw. persönliches Scheitern in die Verantwortung des einzelnen gelegt. (Wieweit die Maxime 'Jeder ist seines Glückes Schmid' - und damit auch seines Unglücks - gesellschaftlich wirksam wird, zeigt sich am deutlichsten bei längerfristig Arbeitslosen, die mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Gründe dafür in ihrer Person suchen.) Das Ergebnis ist eine „privatistische Zersplitterung ... und geradezu universelle ... 'Versportlichung' der Gesellschaft ... jeweils individuell höher, schneller, weiter; mit kaum zu kalkulierenden, uns auf Schritt und Tritt begegnenden Kosten solcher dynamisch-institutionalisierten Asozialität.“ (W.D. Narr, Nach den Umbrüchen in Osteuropa – Verlust der politischen Utopie?, in: GMH 9/91)

Das Individuum als 'Lebensbiograph'

Heute, im Zeitalter der reflexiven Moderne, sind die Individuen weitgehend aus normativen Orientierungen befreit. Die freie, pluralistische Gesellschaft gibt keine verbindlichen inhaltlichen Wertorientierungen vor. „Für die Individuen bedeutet dies: Sie haben die Freiheit, ihre eigene Norm zu definieren - und sie haben die Pflicht dazu. Die Ambivalenz dieses Freiheitsbegriffs drückt sich einerseits in den individuell (frei) gestaltbaren Sinnkontexten aus, andererseits wird die Verantwortung für gesellschaftlich relevante Normen- und Wertorientierungen beim Individuum angelagert.“ (M. Kemper, R. Klein, Lernberatung, Hohengehren 1997). Diese Freiheit, die sowohl Möglichkeit als auch Zwang beinhaltet, wird je nach sozialer Lage, Status, Alter etc. höchst unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Sie als Freiheit im eigentlichen Sinne aufzufassen, kann nur von den Individuen geleistet werden, die sich ihrer selbst und ihrer für sie orientierungsgebenden Normen und Werte bewusst und sicher sind, und deren Lebensumstände ihnen eine entsprechende Entfaltung ermöglichen. Für die meisten stellt sich diese neue Freiheit nur als 'Einsicht in die Notwendigkeit' dar, für die langfristig Marginalisierten ist es "just another word for nothing left to loose" (J. Joplin).

Wenn sich allgemeinverbindliche Vorstellungen von Welt und von Leben auflösen, wird es zur Aufgabe der Individuen, „die eigene Wirklichkeit aus den Fragmenten erodierender gesellschaftlichen Vorgaben zu konstituieren“. Keupp weist darauf hin, dass der „gesellschaftliche Baumarkt“ eine Reihe von vorgefertigten „Identitätsbausätzen“ enthält, die diese individuelle Aufgabe erleichtern. Er differenziert nach verschiedenen Identitätsfigurationen. „Die eine Gruppe sieht in der Erosion moderner Lebensgehäuse die große Chance für den Einzelnen, der sich proteisch in immer neuen Gestalten verwirklichen könne. Sie setzt auf die individualistisch-liberalistische Option... Soziale Verantwortung oder Bezogenheit findet seine Grenze an der individuellen Befindlichkeit.“(Keupp) Damit ist der mainstream beschrieben, der sich in der Vielzahl von Psychokursen und in den hohen Auflagen der „Sei-Erfolgreich“-Bücher niederschlägt, die suggerieren, dass die gesellschaftlichen Verlierer dort sind, wo sie sind, weil sie nicht sehen wollen, wo sie bei Anstrengung ihres Willens und ihrer inneren Kräfte sein könnten. Lange Zeit unterschätzt und in der Breite erst durch die Wahlerfolge der Rechtsradikalen wahrgenommen, sind die Anbieter der ‘geschlossenen Identitätsbausätze’. „Die zweite Gruppe lehnt all das ab, was für die erste Gruppe als ‘Freiheitsgewinn’ des Subjekts verbucht wird und verspricht die unverrückbaren Behausungen, in denen man sein gesichertes Fundament finden könne ... Die hierüber versprochene Orientierungsidentität erkaufte sich das Individuum durch den Verlust reflexiver Individualität“^v. Eine ganz andere Art ‘gesellschaftlicher Bausatz’, dessen Inhalt die Inhaltslosigkeit ist, bietet der in deutschen Großunternehmen angesehene Unternehmensberater Gerken, der sich mit der Problematik des Borderline-Syndroms als Ausdruck des Verlustes von Ich-Identität beschäftigt und Borderliner definiert als „keine eindeutig definierbaren Persönlichkeiten, sie spielen nur noch Rollen - bis zur Selbstaufgabe“ (G. Gerken, M.-H. Konitzer, Trends 2015, München 1996). Seine Konsequenz mutet an wie die zynische Krönung des Positiven Denkens. „Wir aber behaupten, das Borderline-Syndrom ist in der größeren Zahl der Fälle gar kein Übel. Im Gegenteil, es ist das beste Werkzeug der Psyche, und der minds für die Bewältigung unserer Zukunft, unserer komplexen, paradoxen Welt. Die Borderliner „sind die Vorhut, die Elite eines neuen Denkens und multiplen Bewusstseins. Die Borderliner sind die Wegbereiter unserer spirituellen und geistigen Zukunft. Solche Menschen geraten nie in die Sackgasse, irgendwann irgend etwas zu glauben.“ Ihr Ich ist „nur noch Programm, nicht mehr Identität.“^{vi} Sieht man die Auflagenhöhe des Buches von Gerken u.a. wird man unsicher, ob es ausreicht, derartige Ansichten unter der Rubrik ‘Abwegiges’ abzulegen. Jedenfalls wird deutlich, mit welchen Gegenkräften der Ansatz von Keupp sich wird auseinandersetzen müssen. Der Ausweg liegt für Keupp im „Empowerment-Diskurs“, wobei von einem Menschenbild ausgegangen wird, „das man am ehesten mit dem Bild vom ‘aufrechten Gang’ ausdrücken kann“. Es geht dabei nicht um die Analyse der individuellen Defizite, sondern um „Handlungspotentialitäten und Fähigkeiten von Menschen, die wir fördern und unterstützen können“. Betrachtet man die aktuelle andragogische Diskussion zur Frage des Kompetenz- oder Potentialerhalts, werden Gemeinsamkeiten zu diesem sozialpsychologischen Ansatz erkennbar.

Eine Gruppe, die im Wachsen begriffen ist, nimmt die diversen Angebote des „gesellschaftlichen Baumarkts“ gar nicht mehr an. Es sind diejenigen, die mit den neuen gesellschaftlichen Anforderungen nicht zurecht kommen und ein Lebensgefühl entwickeln, das sich beschreiben lässt als Erleben eines Gelebtwerdens, scheinbar ohne Chance zur eigenen Gestaltung des Lebens. Die Demoralisierungsforschung beschäftigt sich mit denen, deren „Einstellungen und

Grundhaltungen durch ein geringes Selbstwertgefühl, Hilflosigkeit, Hoffnungslosigkeit, unbestimmte Zukunftsängste und allgemein gedrückte Grundstimmung geprägt sind.“ (H. Keupp)

Keupp verweist auf Forschungsbefunde aus den USA, nach denen etwa ein Drittel der dortigen Bevölkerung als ‚demoralisiert‘ beschrieben werden, davon weisen die Hälfte klinische Symptome auf.

Der israelische Gesundheitsforscher Antonovsky hat versucht, Antworten auf die Fragen zu finden, welche Ressourcen ein Mensch braucht, um trotz negativer Belastungen gesund zu bleiben. Dazu gehören – was nicht weiter verwundert – „körperliche, psychische, materielle und psychosoziale Ressourcen.“ Ihre Wirksamkeit hängt jedoch letztlich von einer zentralen Kompetenz ab: dem Gefühl der Kohärenz. Damit ist ein positives Bild der eigenen Handlungsfähigkeit und das Zutrauen in diese gemeint, das Gefühl, „dass es einen Zusammenhang und Sinn im Leben gibt, dass das Leben nicht einem unbeeinflussbarem Schicksal unterworfen ist.“ (vgl. H. Antonovsky, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen 1997)

Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung:

Mögliche Konsequenzen für eine veränderte berufliche Weiterbildung sollen Themen der Diskussion sein, deswegen an dieser Stelle nur einige Anmerkungen.

Wir müssen uns darüber verständigen, welches Wissen in der beruflichen Weiterbildung gelernt werden soll.

Ich gehe – in Anlehnung an Schrader – von vier Wissensformen aus, die ich kurz skizzieren will.

- Handlungswissen
- Interaktionswissen
- Identitätswissen
- Orientierungswissen

(vgl. J. Schrader, Wissensformen in der Weiterbildung, in: Gieseke, W., Hrsg., Institutionelle Innensichten der Weiterbildung, Bielefeld 2003)

Zum Handlungswissen: Handlungswissen umfasst die Wissensform, die es Lernenden ermöglicht, gegenüber der Welt der Sachen und Symbole handlungsfähig zu werden und zu bleiben. Es bezieht sich auf Kenntnisse, auf die Anwendung von Fakten, Begriffen, Verfahren oder Theorien und auf psychomotorische Techniken und Fertigkeiten. Es ist die in der beruflichen Bildung nach wie vor dominante Wissensform. Berufliches Handlungswissen lässt sich relativ eindeutig nach den Kategorien wahr/unwahr, da es darauf beruhende Handeln als richtig oder falsch bewerten.

Das Interaktionswissen zielt auf die Verbesserung der Handlungsfähigkeit gegenüber der sozialen Welt ab, soweit die in Interaktionen zum Ausdruck kommt. Es ist ein Wissen, das zur Veränderung im persönlichen, sozialen oder beruflichen Bereich befähigt und zum Verstehen, Reflektieren und Analysieren von sozialen Zusammenhängen und Entwicklungen. Beispielhafte Themen, die dieser Wissensform zugehören, sind Führung, Kommunikation oder Konflikt. Diese Form des Wissenserwerbs erfordert anders als beim Handlungswissen mehr als eine nur

auf Rezeption ausgerichtete Aufmerksamkeit, sie schließt die Bereitschaft und Fähigkeit zu angeleitetem, begleitetem und reflektiertem Training ein. Das erworbene Interaktionswissen ist nicht wahr oder falsch, sondern nur wirksam oder unwirksam, angemessen oder unangemessen.

Die dritte Wissensform, das Identitätswissen, zielt darauf ab, den Umgang des Lernenden mit sich selbst zu verbessern, Identität zu sichern und Selbstkontrolle zu verbessern, Dazu gehören bspw. Zeitmanagement, Selbstlernkompetenz, Selbstwahrnehmung, Umgang mit sich selbst. In der beruflichen Bildung ist das nach wie vor ein weitgehend für Führungskräfte reserviertes Feld. Bsp. Empowerment-Seminare, Outdoor-Aktivitäten.

Die vierte Form Wissensform, das Orientierungswissen, wurde früher auch Heils- oder Erlösungswissen genannt. Hier geht es nicht um Fähigkeiten im Umgang mit der eigenen Person (wie beim Identitätswissen), sondern um die Fähigkeit zum Verhalten in der Welt, um Fragen nach dem richtigen oder guten Leben, nach Fundament und Sinn menschlicher Existenz, um Werte und Normen. Diese Wissensform vermittelt die Fähigkeit zum verstehen, analysieren und reflektieren von Entwicklungen und Zusammenhängen. Sie ermöglicht Einstellungsveränderungen, Bewertungen und Beurteilungen im persönlichen, sozialen und beruflichen Bereich und zwar auf der Grundlage von Fakten, Begriffen, Theorien über Politik und Gesellschaft und die sie tragenden Normen und Überzeugungen.

Warum die Auflistung?

Wenn Sie die vier Wissensformen noch einmal Revue passieren lassen und an die Praxis beruflicher Bildung und Weiterbildung denken, wird deutlich, dass berufliche Bildung nach wie vor hauptsächlich an Handlungswissen orientiert ist, also an dem Wissen, was zur fachlich-funktionalen Beherrschung des Berufes notwendig ist. Das ist eine weithin notwendige, aber nicht mehr hinreichende Voraussetzung. Berufliche Handlungskompetenz braucht natürlich weiterhin Fachkompetenz, sie braucht aber zunehmend soziale und personale Kompetenzen, die sich bei einer einseitigen Orientierung an Handlungswissen nicht genügend ausprägen.

Eine berufliche Handlungskompetenz in diesem erweiterten Verständnis ist nicht nur Voraussetzung, um die veränderten Anforderungen in der Erwerbsarbeit bewältigen zu können, Identitätswissen und Orientierungswissen sind auch notwendige Voraussetzungen um mit der großen Problematik der Arbeitslosigkeit umgehen zu können. Oskar Negt hat als eine zentrale Schlüsselqualifikation den Umgang mit bedrohter Identität genannt. Wer mit Langzeitarbeitslosen arbeitet, weiß um die Bedeutung derartiger Schlüsselqualifikation.

Meine dritte Frage, wie lässt sich Wissen erwerben, aneignen, fördern – lasse ich unbeantwortet. Ich denke, darüber werden wir uns auf diesem Workshop noch intensiv auseinandersetzen. Deshalb will ich kurz auf die Frage eingehen: Welche Konsequenzen ergeben sich für berufliche Bildung und Weiterbildung?

Das Etablieren einer neuen Lernkultur wird zu einer Umbau der beruflichen Bildung führen. Ich will nur einige wenige Baustellen nennen:

Gerade wenn sich selbstgesteuerte Lernformen stärker durchsetzen werden, wird der individuelle Beratungsbedarf zunehmen. Bildungseinrichtungen werden zunehmend auch zu Beratungseinrichtungen.

- Je stärker individualisiert, flexibilisiert und modularisiert Bildungsangebote gestaltet sind, desto weniger wird man mit geschlossenen Curricula arbeiten können, desto mehr wird man Abschied nehmen müssen von der alten Lehr-Lernkurzschluss, dass das Gelehrte identisch sei mit dem Gelernten. Das hat Konsequenzen für das Selbstverständnis nicht nur der Lehrenden. Das heißt bspw. für die Arbeitsverwaltung, dass sie Abschied nehmen muss von exakt kalkulierten, von zeitlich genau planbaren Maßnahmen und Vertrauen an die Bildungseinrichtungen abgeben muss. Die Einrichtungsverantwortlichen ihrerseits müssen mehr Verantwortung an die Lehrenden abgeben, diese müssen mehr Verantwortung an die Teilnehmer abgeben. Diese schöne Einsicht der Konstruktivisten „Erwachsene sind häufig aber unbelehrbar“ weist auf die geteilte Verantwortung für den Lernerfolg zwischen Lehrenden und Lernenden hin.
 - Berufliche Weiterbildung muss stärker einen Beitrag leisten zu Ich-Stärkung der Persönlichkeiten, sie muss Handlungslernen und Identitätslernen in eine neue Relation bringen.
 - Berufliche Weiterbildung muss die Selbstlernkompetenzen der Individuen stärken und sie befähigen, sich eigenständig und selbstgesteuert Wissen anzueignen. Das setzt voraus, dass die Lerner sich ihrer selbst bewusst sind, sich als autonome Subjekte begreifen. Honneth hat darauf hingewiesen, dass Grundvoraussetzung für die Ausprägung von Autonomie Anerkennung ist, ich würde dies erweitern als Anerkennung von außen aber auch Selbstanerkennung. Wenn berufliche Bildung diese Ziele erreichen will, muss sie mehr leisten als die Vermittlung von Handlungswissen.
-