

## **Subjektivierung von Arbeit**

### **Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung.**

### **Oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer?**

Vortrag auf der Tagung „Berufsorientierung in unübersichtlichen Zeiten“  
Universität Bielefeld 11.-12.12.2003  
( Sprechtext. Bitte nur nach Rückfrage weitergeben)

Wirtschaft und Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Strukturwandel. Damit sage ich Ihnen nichts Neues. Zu diesem Strukturwandel haben wir in Chemnitz eine pointierte These beigesteuert, die eine gewisse Aufmerksamkeit findet.

Unsere Vermutung ist, daß sich im Zuge des Wandels der Arbeit auch die grundlegende Verfassung von Arbeitskraft in unserer Gesellschaft verändert: aus dem bisherigen „Arbeitnehmer“ wird eine Art Unternehmer - ein „Unternehmer der eigenen Arbeitskraft“.

Auch an anderer Stelle werden zur Zeit solche Ideen verfolgt (Stichworte: „Ich-AG“, „Selbst GmbH“, „Ich-Aktie“). Ich möchte Ihnen im folgenden erläutern, wie wir dies (im Kontrast dazu) sehen - und was das für das Verständnis von Beruflichkeit und Bildung bedeutet. Kurz, es geht um die Frage: Was für einen „Beruf“ hat der „Arbeitskraftunternehmer“

Vier Schritte:

- Zuerst einiges dazu, was unseres Erachtens hinter dem Wandel von Arbeitskraft steht,
- zweitens einige Merkmale des neuen Typus von Arbeitskraft,
- und drittens dann Überlegungen zu den Folgen für Beruf und Bildung.

Zum ersten Schritt - es geht um veränderte betriebliche Strategien beim Einsatz von Arbeitskraft.

1. Selbstorganisation in der Arbeit und die Neuformierung des "Transformationsproblems"  
- Der Problemhintergrund

In den letzten Jahren vollziehen sich in fast allen Bereichen der Wirtschaft Reorganisationsprozesse in einer bisher nicht bekannten Qualität. Hintergrund dafür ist bekanntlich primär ein drastisch verschärfter nationaler und internationaler Wettbewerb. Dies erfordert einen massiven Kostenabbau bzw. erhebliche Produktivitätssteigerungen - vor allem aber erweiterte

Reaktionspotentiale und höhere Produktqualitäten.

Die bisher vorherrschende Strategie zur Nutzung von Arbeitskraft durch eine rigide Detailsteuerung wird dabei in vielen Bereichen zum Hindernis. Als Antwort darauf, wird nun zunehmend versucht, die Verantwortlichkeiten und Spielräume der Arbeitenden zu erhöhen, um Flexibilität freizusetzen

Industriesoziologen sprechen auch von einer „Entgrenzung“ von Arbeit. Gemeint ist, dass zunehmend gewohnte Strukturen (etwa in der Arbeitszeit oder beim Arbeits- und Beschäftigungsschutz) aufgelöst werden.

Folge ist eine Zunahme von sehr ambivalenten „Autonomien“ für die Beschäftigten, die bedeuten, dass sie die erforderlichen Strukturen für ihre Arbeit immer mehr selber herstellen müssen. Keine wirklichen neuen Freiheiten. Sondern erweiterte Spielräume, die im Interesse der Unternehmen genutzt werden sollen - mit meist klaren Grenzen und bei erheblich steigendem Leistungsdruck.

Dafür setzt sich zur Zeit auch der Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ durch. Das meint, dass sich Arbeitende im Zuge einer solchen Entwicklung verstärkt in die Arbeit einbringen und diese mitgestalten können, dies aber auch tun müssen. Oder anders ausgedrückt: die Entgrenzung von Arbeit führt zu massiv steigenden Anforderungen an die Subjektivität der Betroffenen.

Wenn man genau hinschaut, erkennt man, daß dabei das Verhältnis von Betrieb und Arbeitskraft auf eine neue Grundlage gestellt wird: statt einer engen Durchstrukturierung von Arbeit werden zunehmend so etwas wie temporäre Auftragsbeziehungen gebildet. Typisch dann Formulierungen wie: „Macht was ihr wollt, aber erledigt die Aufgabe und seid profitabel“. Arbeit wird also verstärkt vom Ergebnis her gesteuert - und nicht im Verlauf. Dies ist Teil einer generell verstärkten Nutzung marktähnlicher Mechanismen bei der Betriebsorganisation.

Entgrenzte und damit subjektivierte Formen der Arbeitssteuerung haben vielfältige Erscheinungen. Zum einen Formen im Rahmen von konventionellen Beschäftigungsverhältnissen, so vor allem

- Gruppen- und Teamarbeit
- Projektorganisation, Führung durch Zielvereinbarung
- hoch flexible Arbeitszeiten
- Center-Modelle und Intrapreneur-Konzepte
- neue Heim- und Mobilarbeit,

usw.

Zunehmend gibt es aber auch betriebsübergreifende Arbeitsverhältnisse, mit neuen prekären Freiheiten, so z.B.

- bei den sog. "Scheinselbständigen"

- bei der Auslagerung von Aufgaben auf echte Selbständige,
- bei sogenannten virtuellen Betrieben oder Abteilungen usw.

Die Verbreitung solcher Formen ist mangels Daten schwer abzuschätzen. Die Zahlen sind jedoch keineswegs gering und haben eine deutlich steigende Tendenz.

Um verständlich zu machen, was für uns hinter dieser Entwicklung steht, kurz ein Ausflug in die Theorie der Industriesoziologie: Es geht um das sogenannte Transformationsproblem. Dies meint, daß Betriebe bei der Anstellung von Mitarbeitern nicht fertige Arbeit kaufen, sondern allein das Recht deren Potentiale zeitweise zu nutzen. Dies sichere keineswegs, daß die erforderliche Arbeitsleistung auch tatsächlich erbracht wird. Lösung des Problems sei die gezielte „Kontrolle“ (im Sinne von Steuerung) von Arbeit durch organisatorische und technische Verfahren.

Lange Zeit war nun relativ klar, daß (bis auf Ausnahmen) eine möglichst detaillierte und rigide Form jener „Kontrolle“ die optimale Strategie sei. (Stichwort: Taylorismus). Dies stößt nun, wie gesagt, zunehmend an Grenzen. Weitere Verschärfungen von "Kontrolle" erzeugen überproportional Kosten und behindern vor allem die immer wichtigere Innovativität und Flexibilität. Nicht selten wird deshalb oft genau das Gegenteil von dem propagiert, was bisher Leitlinie war: also jetzt Kontrolle reduzieren und Freiräume schaffen.

Das bedeutet keineswegs, daß auf Steuerung überhaupt verzichtet würde. Im Gegenteil: die Rücknahme von direkter Arbeitssteuerung ist meist von einer Ausweitung indirekter Steuerungen begleitet: z.B. durch eine gezielte Kontrolle strategischer Betriebsparameter (Kosten, Umsatz, Qualität, Kundenzufriedenheit usw.). Der entscheidende Unterschied ist trotzdem, daß zunehmend direkte Kontrolle zurückgenommen wird.

Das heißt nun jedoch nichts anderes, als daß das komplizierte (und teure) Geschäft der Sicherung konkreter Arbeits-Leistung zunehmend den Beschäftigten zugewiesen wird. Sie müssen nun immer mehr diese basale betriebliche Funktion übernehmen. Kurz: die, die das Problem erzeugen, müssen es jetzt mehr als bislang selber lösen. Oder mit anderen (abstrakteren) Worten: Die Transformation wird dadurch versucht, besser zu bearbeiten, daß man sie externalisiert.

Damit zu meinem zweiten Schritt - der Idee des Arbeitskraftunternehmers:

## 2. Der Arbeitskraftunternehmer. Drei Interpretationen

Externalisieren Betriebe das Transformationsproblem verstärkt auf die Beschäftigten, müssen es diese internalisieren - d.h. die erweiterten Anforderung bewältigen. Und sollte sich dies

ausweiten (worauf, wie gesagt, vieles hindeutet), hat das nicht nur individuelle Folgen. Dies könnte vielmehr (so unsere Annahme) eine Veränderung der basalen Verfassung von Arbeitsvermögen generell nach sich ziehen.

Bisher dominierte bei uns eine Form, die darauf ausgerichtet (und dazu ausgebildet) war, ihre Arbeitsfähigkeit an einen Betrieb gegen Lohn zu verkaufen und sich dann eher passiv Kontroll-Anweisungen zu unterwerfen. Nun entsteht eine regelrechte Umkehrung der Anforderungslogik: Arbeit heißt immer weniger die Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen. Zunehmend ist fast das Gegenteil verlangt: aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die im Detail oft erst definiert und für die Ressourcen erst beschafft und kostenbewußt gehandhabt werden müssen. Aus dem eher reaktiv agierenden Arbeitnehmer muß dadurch zunehmend ein ganz neuer, aktiver Typus von Arbeitskraft werden. Ein Typus den man aufgrund seiner Eigenschaften als „Unternehmer der Arbeitskraft“ bezeichnen kann - und der den bisherigen (wie wir es nennen) „verberuflichten Arbeitnehmer“ ablöst.

Drei Merkmale charakterisieren diesen neuen Typus:

#### 2.1. Die neue Qualität der "Ware Arbeitskraft".

Die verstärkte Verlagerung des Transformationsproblems auf die Arbeitenden bedeutet, wie gesagt, daß nun die Beschäftigten die Umformung ihres (sozusagen) latenten Fähigkeitspotentials in manifeste Arbeits-Leistung immer mehr selber steuern. Die bisher dem betrieblichen Management zufallende Steuerung von Arbeit ist damit in neuer Qualität Teil der gekauften Arbeitskraft - sie wird dadurch zu einem substantiell höherwertigen Produktionsfaktor.

Arbeitskraft ist hier mehr als nur das ruhende Potential von relativ gleichgültigen Lohnabhängigen, die man zur Leistung nötigen muß. Jetzt erhält der Betrieb (fast ohne sein Zutun) schon weitgehend die unmittelbar verwendbare Leistung - und zwar als Ergebnis der Selbstkontrolle der Betroffenen. Arbeitskraft ist nicht mehr aufwendig umzuformender Rohstoff sondern hochwertiges „Halbfertigprodukt“.

#### 2.2. Die erweiterte Ökonomisierung von Arbeitskraft.

Wichtige Folge für die Betroffenen ist, daß sie sich nun auf dem Arbeitsmarkt wie auch innerhalb der Betriebe völlig anders verhalten müssen als bisher. Aus der bisher meist eher reaktiv und nur punktuell systematisch ihre Potentiale ökonomisch handhabenden Arbeits-

person muß nun ein kontinuierlich effizienzorientiert handelnder Akteur werden. Ein Akteur, der seine Fähigkeiten hochgradig gezielt auf eine wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und systematisch verwerten muß.

Dies bedeutet jedoch nichts anders (wie Industriesoziologen sagen würden) als eine verstärkte Selbst-Ökonomisierung der Arbeitskraft; und zwar in doppelter Hinsicht: Zum einen müssen Arbeitskräfte jetzt zunehmend ihre Fähigkeiten und Leistungen sozusagen zweckgerichtet und kostenbewußt aktiv herstellen - d.h. sie betreiben eine Art gezielte „Produktionsökonomie“ ihrer selbst. Zum anderen müssen sie ihre Fähigkeiten zunehmend auf betrieblichen und überbetrieblichen Märkten für Arbeit aktiv "vermarkten". Konkret: Sie müssen gezielt sicherstellen, daß ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden. Dies ist nichts anderes als eine individuelle "Marktökonomie".

### 2.3. Die Verbetrieblichung des Lebenshintergrunds von Arbeitskraft.

Müssen Arbeitskräfte auf diese Weise zunehmend eine aktive "Selbst-Produktion" und "Selbst-Vermarktung" betreiben, wird dies eine neue Qualität ihres Lebens nach sich ziehen. Aus einem sozusagen noch eher "naturwüchsigen" Alltag (etwa mit festen Arbeits- und Freizeiten) muß eine systematische Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs werden. Nur so ist man in der Lage, den Anforderungen an eine erweiterte Produktion, Vermarktung und dann produktive Anwendung seiner selbst gerecht zu werden.

Was die Produzenten und Verkäufer von Arbeitskraft mit einer solchen Durchgestaltung ihres Lebens aber tun, gleicht immer mehr dem, was diejenigen tun, die Waren anderer Art produzieren und verkaufen. Sie entwickeln eine Art "Betrieb". Ein Betrieb besonderer Art.

Damit zu meinem dritten Hauptpunkt - zu den möglichen Folgen einer solchen Entwicklung für das Thema Beruf und Bildung.

### 3.1 Neuer Berufsbegriff - Individualberuf

Die Merkmale des Arbeitskraftunternehmers beziehen sich auf drei Grundfunktionen von Arbeitskraft. Und in allen drei Dimensionen entsteht eine neue Qualität mit gemeinsamer Richtung:

Zunehmend müssen Arbeitspersonen ...

- die konkrete Anwendung ihrer Fähigkeiten im Arbeitsvollzug,
- deren Herstellung und Vermarktung (also die ökonomische Funktion) und schließlich auch

- die lebenspraktische Einbindung ihrer Potentiale  
aktiv selbst gestalten.

Der Arbeitskraftunternehmer ist (so gesehen) eine sich mit der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit verstärk ausbildende „reflexive“ Form von Arbeitskraft. Eine Arbeitskraft, die alles, was sie betrifft, mehr als bisher selbst übernehmen muß und die damit in neuer Weise auf sich selber zurückgeworfen ist.

Wichtige Folge ist, so meine Vermutung, dass sich damit auch das was wir „Beruf“ nennen, tiefgreifend ändert. Kein Zufall, das gerade jetzt von einer „Krise“ des Berufs“ geredet wird: Der bisherige „Beruf“ als sozial standardisierte Fähigkeitsschablone (so eine bekannte Definition) wird mit einem neuen Typus von Arbeitskraft zunehmend dysfunktional.. Was Arbeitskraftunternehmer brauchen, sind keine fest vorgegebenen Einheitsmuster von fachlich eng spezialisierten Kompetenzen. Sie benötigen vielmehr möglichst individuelle, hoch komplexe, entwicklungs offene und vielfältig einsetzbare Qualifikationspotentiale. Potentiale bei denen zudem fachübergreifende Kompetenzen immer bedeutsamer sind als enge Fachfähigkeiten.

Gleichwohl ist nicht zu erwarten, dass Arbeitspersonen zukünftig individuell völlig beliebige und ständig wechselnde Fähigkeiten mit zudem nur noch begrenzter Fachlichkeit vermarkten werden - und dass Betriebe im Gegenzug völlig diffuse Kompetenzprofile mit reduzierter Fachausrichtung akzeptieren können. Dies meint auch nicht die These einer Ablösung des „verberuflichten Arbeitnehmers“.

Vermutung ist vielmehr, dass der neue Typus von Arbeitskraft nur dann für Subjekte und Betriebe funktional und historisch stabil sein wird, wenn er nach wie vor von einem Konzept von „Beruflichkeit“ als einer soziokulturellen Formierung von Kompetenzen begleitet wird. Aber ein Beruf neuer Art: Nicht mehr die rigide gesellschaftliche Kulturform „Beruf“, sondern eine Form, mit der jede einzelne Person für ihre Zwecke ihre spezifischen Kompetenzen strukturiert - ein „Individualberuf“

Etwas genauer. Zwei Momente könnten diesen neuen „Beruf“ auszeichnen:

a) Reflexive Gestaltung - die individuelle Formung von Arbeitskraft

Auch wenn jetzt verstärkt eine individuelle Entwicklung, Vermarktung und Anwendung von Arbeitskraft notwendig wird, ist (wie gesagt) nicht vorstellbar, dass dies zu völlig freien Kombinationen, vollständiger Offenheit und ständigem Wandel von Fähigkeiten führen wird.

Auch Arbeitskraftunternehmer werden Fähigkeiten

- meist in institutionalisierten Bildungseinrichtungen erwerben,

- werden sich unter Konkurrenzbedingungen auf strukturierten Arbeitsmärkten mit erkennbaren Fähigkeitsprofilen anbieten,
- müssen Fähigkeiten haben, die in arbeitsteiligen Betriebskontexten zuverlässig anwendbar sind

usw.

Eine verstärkte Individualität von Arbeitskraft kann also nicht Beliebigkeit, Formlosigkeit und Instabilität bedeuten, sondern wird etwas anderes sein: Was jetzt möglicherweise als neue Beruflichkeit entsteht, ist die aktive, sich dabei aber nach wie vor auf soziale Rahmenbedingungen beziehende individuelle Gestaltung von Fähigkeitskombinationen und ihrer betrieblichen Anwendungsmöglichkeiten.

„Gestaltung“ durchaus im engeren Wortsinn: Nämlich, dass den Kompetenzen je individuell eine konsistente innere und äußere „Gestalt“ gegeben wird. Also eine gezielte Kultivierung dessen, was man als Arbeitsperson ist, kann und tun und werden möchte - für sich selber, für Betriebe und für den Arbeitsmarkt Dies kann auf vorgegebenen Kernberufen (oder Elementen davon) beruhen - es wird dann aber mehr als bisher persönlich konturiert und kontinuierlich ausgebaut.

Das, was Personen als Arbeitsfähigkeiten erwerben, anbieten und anwenden, wird also weiterhin eine Form haben. Eine Form, die (wie der bisherige Beruf)

- die persönliche Entwicklung konturiert,
- Identität und Biographie ermöglicht,
- auf Arbeitsmärkten als Ausweis dient,
- betrieblich Orientierung bietet usw.

Jetzt aber nicht mehr als kollektive „Standardform“, sondern als berufliche Form der einzelnen Person. Dies wird sich vor auf soziale Bedingungen und Möglichkeiten beziehen müssen und dadurch nach wie vor soziale Ähnlichkeiten aufweisen. Aber es ist trotzdem ein Beruf neuer Art.

#### b) Relativierte Fachlichkeit - das veränderte Funktionsgefüge von Arbeitskraft

Für alle drei Funktionen von Arbeitskraft hat der bisherige Beruf eine Kulturform gebildet: für die praktische Anwendung im Betrieb, für die Herstellung und Vermarktung und auch für die existenzielle Einbindung von Fähigkeiten. In allen drei Dimensionen wird Beruf jetzt aber eine veränderte Qualität erhalten - und alles drei wird auch schon heftig diskutiert:

(1) Auch der Beruf des Arbeitskraftunternehmers beruht auf konkreten fachlichen Fähigkeiten. Ohne hoch entwickelte Qualifikationen hat heute niemand eine Chance. Aber gerade auch die

fachliche Seite wird zukünftig wesentlich stärker persönlich ausgestaltet und auf Veränderung hin angelegt sein. Das ist nicht neu - aber es wird sich massiv verschärfen: Ein Arbeitskraftunternehmer „hat“ keinen Beruf mehr - und schon gar nicht mit einer starren fachlichen Ausrichtung. Sein Fachprofil ist vielmehr ein hoch individuelles Produkt. Ein Produkt, das er für sein persönliches Marketing kontinuierlich „macht“ - und zwar als offenes Projekt. Hinzu kommt die massiv zunehmende Bedeutung überfachlicher Fähigkeiten (soziale, kommunikative, allgemein technische, subjektive usw. Kompetenzen). Die engeren Fachanteile von Arbeitskraft werden dadurch erheblich relativiert.

Beides zusammen bedeutet, dass die ursprünglich erworbene Fachausrichtung zunehmend weniger festlegt, was eine Person faktisch kann, womit sie sich auf dem Markt anbietet, und was sie dann im Betrieb konkret tun wird. Der neue „Beruf“ ist damit weniger denn je ein enger Fachberuf. Was (wie gesagt) nicht ausschließt, dass dies auf traditionellen Fachberufen als Kompetenzkerne und biographische Ausgangspunkte beruht.

(2) Der neue Beruf wird wesentlich ausgeprägter im engeren Sinne wirtschaftliche Funktionen erfüllen. Ich meine nicht ökonomische Funktionen für den Betrieb, sondern für die Vermarktung von Arbeitskraft. Arbeitskraftunternehmer sind Arbeitskräfte, die mehr als bisherige Formen auf eine kontinuierliche marktförmige Verwertung ausgerichtet sein müssen. Entsprechend werden sie wesentlich gezielter und von jeglicher fachlichen Romantik unbehindert eine aktiv tauschwertorientierte Produktion und Vermarktung ihrer selbst vornehmen müssen. Auf einem festen Fachprofil und engen fachlichen Standards zu beharren („ich bin aber doch Soziologe ...“) - so etwas wird zunehmend dysfunktional. Das dies nicht unproblematisch ist, sehe ich genau.

Der Individualberuf ist damit die Kulturform für eine in ganz neuer Qualität ökonomische Gestaltung, Vermarktung und Verwertung der berühmten „Ware Arbeitskraft“. Und nicht selten werden dabei eng ökonomische (also hoch instrumentelle) Arbeitskraft-Strategien wichtiger sein, als die Vermarktung der fachlichen Fähigkeiten.

Wie allgemein in der Wirtschaft müssen jetzt auch bei der Vermarktung von Arbeitskraft produktbasierte (d.h. hier: fachliche) Strategien hinter einer abstrakten Marktorientierung zurücktreten: Nicht mehr was man fachlich „kann“ ist entscheidend, sondern wie man sich dynamisch vermarktet. Ein gutes Produkt ist wichtig, aber es reicht nicht. Und je nach Marktsituation muss das fachliche Angebot ohne Wehmut modifiziert oder gar gewechselt werden. So, wie ein Bekleidungsunternehmer jetzt eine Fluglinie betreibt.

(3) Die existenzielle Funktion von Arbeitskraft schließlich tritt in meinen Augen jetzt möglicherweise historisch erstmals umfassender in Erscheinung. Schon das bisherige Modell von Beruf



hatte natürlich durch den Bezug auf Eignung und Neigung, auf Identität und Biographie usw. einen ausgeprägten Subjektbezug. Aber dies erhält jetzt eine neue Relevanz:

Arbeitskraftunternehmer sind Arbeitskräfte, die, wie keine Variante vorher, als aktive Entwickler und Vermarkter ihrer „selbst“ in einem umfassenden Sinne agieren müssen. Sie kommen dabei nicht umhin anzuerkennen, dass sich die Ausrichtung ihrer Fähigkeiten zwar auf den ökonomischen Erwerb und dazu auf konkrete fachliche Tätigkeiten beziehen muß. Sie werden aber mehr denn je erkennen, dass es dabei immer um die Ausrichtung ihrer gesamte Person und um die Gestaltung ihres gesamten persönlichen Lebens geht.

Genau dann also, wenn Arbeitskraft in neuer Weise zur abstrakten „Ware“ wird, genau dann stellt sich (paradoxe Weise) die berühmte Frage ganz neu, ob man „lebt um zu arbeiten“ oder „arbeitet um zu leben“ ... und wie dieses Leben überhaupt aussehen soll und kann.

Die Zeiten, wo mit der Berufswahl eine bestimmte und stabile Lebensweise entstand sind vorbei. Mit dem individuellen Beruf wird immer auch eine ganz individuelle Art des Lebens aktiv organisiert werden müssen. Beides ist weniger denn je zu trennen. Und beides ist mehr denn je eine kontingente Leistung. Der „lebendige“ Hintergrund von Beruf wird damit, so vermute ich, zunehmend zum drängenden Thema - individuell wie gesellschaftlich.

Kurz noch einmal zusammengefaßt: Der Arbeitskraftunternehmer markiert in allen Funktionen kein Ende des Berufs (wie manche meinen), sondern den Übergang zu einem neuen individualisierten Modell von Beruf. Der neue Beruf hat immer noch eine spezialisierte fachliche Basis - die aber gleich doppelte Konkurrenz bekommt: durch eine verstärkte Ökonomisierung, sowie eine wachsende Bedeutung der existenziellen Funktion von Arbeit und Arbeitskraft.

Erlauben Sie mir zum Schluß in aller Kürze einige pointierte Gedanken dazu, was aus all dem für Bildung und indirekt auch für Beratung folgt:

### 3.2 (Berufs) bildung und Berufsberatung

Bisher wurden Individuen im Bildungssystem in sozial präformierte und regulierte Berufsformen einsozialisiert. Nun muß es darum gehen, Menschen bei der lebenslangen Entwicklung eines je individuellen Berufs gesellschaftlich aktiv zu unterstützen. Dies ist etwas ganz anderes. Dies kann (und darf - politisch gesehen) nicht bedeuten, die Verantwortung für Bildung und Ausbildung vollständig jedem Einzelnen zuzuweisen. Trotzdem wird Bildung eine veränderte Qualität ausbilden müssen, mit der die gesellschaftliche Regulierung in ein neues Verhältnis zur individuellen Nutzung und Gestaltung steht.

Geht es um eine verstärkte individuelle Formierung eigener Fähigkeitsmuster, muss Bildung dies systematisch befördern und flankieren und nicht (wie bisher) begrenzen und behindern. Oder anders gesagt: Auf die Entgrenzungen und Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft muss mit einer Entgrenzung und Subjektivierung gesellschaftlicher Bildung geantwortet werden.

Vorbei ist die Zeit standardisierter Ausbildungen auf Basis starrer Berufe mit minimalen Spielräumen, in denen Betroffene passive Absolventen strenger staatlicher Anstalten sind. Erforderlich ist jetzt, Individuen als aktive Gestalter und damit als die eigentlichen Träger gesellschaftlicher Bildung zu sehen. Individuen, die sich in einem zwar öffentlich geförderten und strukturierten, aber weitgehend offenen und flexiblen Bildungssystem frei bewegen können und dies auch tun müssen. Ein System, in dem sie in aktiver Nutzung vielfältiger Angebote den je persönlichen Bildungsbedarf für eine lebenslange Verberuflichung ihrer selbst decken. Was Betroffene dort betreiben (und wobei sie unterstützt werden müssen), ist ein sozusagen persönliches Bildungsmanagement. Und dessen Hintergrund ist eine Art individuelle Bildungspolitik. Ich spiele ganz bewußt mit diesen Begriffen.

Das mag zugespitzt und utopisch klingen. Aber ich bin davon überzeugt, dass wir uns in eine solche Richtung bewegen. Erlauben Sie mir daher anzudeuten, welche Merkmale ein solches offenes Bildungssystem für individualisierte Arbeitskraftunternehmer haben müsste. Vieles davon wird schon diskutiert (so utopisch ist es also gar nicht) - ich spitze es aber bewußt zu:

1) Mit Modularisierung von Bildung meine ich mehr, als meist darunter verstanden wird. Ein auf den Individualberuf zugeschnittenes System müsste wirklich umfassend ein zwar öffentlich getragenes, aber weitgehend dezentral institutionalisiertes Repertoire unterschiedlichster Bildungsbausteine anbieten. Vielfältigste Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten, die völlig frei kombinier- und kumulierbar sind und die so eine wirklich offene aber gesellschaftlich gestaltete Bildungs-Landschaft darstellen. Und ich sage bewußt nicht Bildungsmarkt (oder gar Supermarkt), weil ich etwas ganz anderes meine.

2. Auch „lebenslanges“ Lernen ist nichts neues. Für mich geht es jedoch darum, dass sich Bildung und Ausbildung endgültig aus der Bindung an bestimmte Lebensphasen löst und tatsächlich das gesamte Leben begleitet. Dies soll nicht heißen, dass man unaufhörlich dem Druck zur uferlosen Weiterbildung unterliegen soll. Aber durchaus, dass das Angebot besteht, sich lebensphasenspezifisch und bezogen auf sich wandelnde persönliche Interessen und Potentiale immer wieder neu zu entwickeln. Bildung und Ausbildung würde dadurch mit dem persönlichen Leben überhaupt zusammenfallen - und wäre nicht mehr eine diskriminierte Sondersituation.

3. Analog ging es auch darum, Bildung wieder wesentlich stärker in das Leben der Menschen zu integrieren. Also die Rücknahme der mit der Moderne entstandenen Trennung von Bildung und Leben. Eine Anpassung von Bildung an die Erfordernisse und die Logik der alltäglichen Lebenspraxis - und nicht (wie bisher) umgekehrt.

4. Auch ein individualisiertes Bildungssystem muß Selektions- und Allokationsfunktionen wahrnehmen. Dies wird jedoch nicht mehr die pflichtmäßige Absolvierung starrer „Bildungsgänge“ mit standardisierten „Abschlüssen“ bedeuten. In gleichfalls strikter Systemumkehr müsste es vielmehr um Verfahren gehen, mit denen (öffentlich kontrolliert) individuelle Bildungsbausteine und deren je persönliche Kombination bewertet werden.

Aus staatlichen Standardabschlüssen würden ganz persönliche Kompetenzportefolios - die aber kontinuierlich ex post öffentlich zertifizierte würden.

5. Komplementär zu einer solchen ex post Bewertung der persönlichen Bildung ist ein ex ante Mechanismus naheliegend: Die Zugriffe auf Bildung könnten durch öffentlich zugeweilte Bildungs-Ziehungsrechte gesteuert werden - etwa im Sinne der diskutierten Bildungsgutscheine. Ähnlich, wie bei flexiblen Modellen für Arbeitszeiten, könnten daraus individualisierte Bildungs-„Konten“ werden. Für diese erhält man öffentliche Zuwendungen, in die kann man aber auch einzahlen (vielleicht bekommt man ja ein paar Bildungspunkte von der Tante zu Weihnachten geschenkt). Und man ruft dies ab, wenn Bildungsschritte gemacht werden (wann, wofür und wie auch immer). Und ich habe auch nichts dagegen, wenn Bildungsguthaben vererbt werden sollten. Im Gegenzug könnten darüber hinaus durch die Wahlentscheidungen der individualisierten Bildungsakteure auch die Anbieter von Bildung die für sie erforderlichen öffentlichen Ressourcen erhalten.

6. Das Modell ist aber nicht nur auf der Angebots-Seite hoch voraussetzungsvoll. Es stellt auch an die Nutzer erhebliche Anforderungen. Dies bedeutet, dass die sich nun unter freiem Rückgriff auf öffentliche Möglichkeiten kontinuierlich aktiv selber Bildenden auf keinen Fall sich selber überlassen bleiben dürfen. Bildung für den Individualberuf erfordert mehr als jede andere Bildungslogik professionelle Unterstützung. Dies meint nicht die Funktion des Lehrers und Ausbilders, sondern die Rolle eines öffentlichen Bildungs- und Berufsbegleiters - den es so noch nicht gibt. Wer sich in einem modularisierten System kontinuierlich ausbilden muss, der braucht dringend kompetente „Coaches“ oder „Mentoren“. Also „Berufsberater“ - aber ganz andere, als die, die bisher so heißen.

7. Schließlich kann individualisierte Bildung für den individualisierten Beruf nur funktionieren, wenn genau dafür systematisch ausreichende Qualifikationen geschaffen werden. Wird Arbeit und Beruf und in der Folge auch Bildung „subjektiviert“ erfordert dies einen neuen Typus von Kompetenzen: Eine systematische Bildung für die Bildung, kurz: eine Metaqualifizierung:

Zum Beispiel für Fähigkeiten

- zum alltäglichen Lern- und Bildungsmanagement,
- zur Konzipierung einer langfristigen individuellen Bildungspolitik
- zur aktiven beruflichen Selbstkultivierung als Teil einer persönlichen Berufs- und Arbeitsmarktpolitik
- sowie umfassende Lernfähigkeiten und Kompetenzen zum persönlichen Wissens- und Informationsmanagement usw.,

Und nicht zuletzt heisst dies, dass

- allgemeine Persönlichkeitseigenschaften,
- ein umfassendes Gesellschafts- und Kulturwissen sowie nicht zuletzt
- ein breites lebenspraktisches Erfahrungspotential

(also das, was traditionell „Bildung“ heisst) mehr denn je Basis jeglichen Berufs sind.

Auch dies ist manchem bewusst und wird da und dort diskutiert. Aber wo ist es wirklich systematisch Programm und Praxis von Bildung?

Noch eine Bemerkung zum Schluß:

Die genannten Merkmale umreißen die Idee eines Berufs- und Bildungssystems, das (wie gesagt) die bisherige Rationalität von gesellschaftlichem Angebot und individualisierter Nutzung umkehrt. Träger und entscheidende Akteure sind hier die Nachfrager. Demgegenüber fungiert das öffentliche System als flexible Möglichkeitsstruktur.

Nicht mehr - aber auch und nicht weniger. Man könnte von einer konsequenten „Kundenorientierung“ sprechen, wenn dies nicht zu einem ideologisch verzerrten Schlagwort verkommen wäre.

Und auf keinen Fall möchte ich so verstanden werden, dass es neoliberal um eine „Privatisierung“ geht (was in Teilen sinnvoll ist). Im Gegenteil: Forderung ist, ein dynamisches und vielfältiges Bildungssystem zu schaffen, jenseits der bisherigen hoheitsstaatlichen Institutionalisierung - aber nicht als rein privatwirtschaftliche Marktveranstaltung.. Ein System das gesellschaftlich reguliert und an sozialen Erfordernissen orientiert ist, aber das gleichzeitig ein Maximum an individuell nutzbaren Bildungschancen für jeden Menschen bietet. Dies wird auf alle Fälle bedeuten, auch weiterhin (und sogar mehr denn je)

- berufliche Standards gegenüber verengten Wirtschaftsinteressen durchzusetzen,
- flächendeckend ein hohes Qualitätsniveau des Bildungsangebots zu sichern,
- eine umfassende allgemeine Bildung und Erziehung nicht nur zu erhalten und sondern auszubauen,

- gerade auch benachteiligten Gruppen ein Maximum an Bildung und Ausbildung zu ermöglichen usw.

Aber ob und wie all dies in die aktuelle Reformdebatte passt, das kann und mag ich an dieser Stelle nicht erörtern.

Voß, G.G./ Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50 (1)

Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 31 (3)

§Voß, G.G. (2002): Der Beruf ist tot! Es lebe der Beruf! Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers und deren Folgen für das Bildungssystem. In Kuda/ Strauß (Hg.), Arbeitnehmer als Unternehmer? Hamburg.

Moldaschl, M./ Voß, G.G. (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering.

Voß, G.G./ Pongratz, H.J. (2003): Der Arbeitskraftunternehmer. Berlin.

Egbringhoff, J./ Kleemann, F./ Matuschek, I./ Voß, G.G. (2003): Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.

[www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/](http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/)

[guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de](mailto:guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de)