

## **Modernisierung durch Flexibilisierung von Weiterbildung**

Die Menschen glauben in der wissenschaftlich entzauberten Welt nicht *nichts*, sondern *alles*.

Umberto Eco

## **Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft**

Deutschland und Österreich liegen mit ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Trend der Industrienationen: Diese erleben einen enormen Modernisierungsschub auf allen Gebieten. Der unübersehbare Umbau und Wandel ist eng mit dem Begriff der Flexibilisierung verbunden. Dieser weist auf wesentlich mehr hin als bloß auf neue Arbeitszeitformen und erweiterte Geschäftsöffnungszeiten. Angesprochen werden vielmehr tiefgreifende und grundsätzliche gesellschaftliche und sozialpsychologische Veränderungen, die sich vor allem in Entstandardisierungs-, Endstrukturierungs- und Deregulierungsprozessen niederschlagen. SoziologInnen sprechen in dem Zusammenhang gern von einer „verschärften Modernisierung“. Diese ist gekennzeichnet durch:

- eine zunehmende Rationalisierung,
- eine fortschreitende Individualisierung,
- eine ausgeprägte Pluralisierung der Gesellschaft,
- eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit, Beruf und Bildung,
- die Loslösung von traditionell und sozial vorgegebenen Verhaltensmustern,
- die Notwendigkeit zur permanenten Selbstpositionierung der einzelnen,
- Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen (vom Arbeitnehmer zum Auftragnehmer, oder: vom relativ gesicherten und standardisierten Arbeitsverhältnis zu temporären Auftragsbeziehungen).

Modernisierung ist zu einer Metapher des Wandels in allen Lebensbereichen geworden. Dabei fällt auf, daß es bei vielen Modernisierungsbestrebungen oft nicht mehr um eine im ursprünglichen Sinne verstandene Erneuerung als Überwindung des Alten,

Konservativen, Überkommenen, mit kritischen, oft sogar revolutionären zumindest aber klaren Zielvorstellungen geht, sondern um eine „bereitwillige Anpassung an den Zeitgeist“ (Ahlheit 1994, S. 15).

Modern zu sein heißt heute, „in“ zu sein, „up to date“ zu sein, mithalten zu können, auf der Höhe der Zeit zu sein. Das olympische Motto „Schneller, Höher, Weiter“ ist zum Innbegriff ständigen sozialen Wandels geworden, der gleichzeitig Resultat aber auch Bedingung für die weitere gesellschaftliche Modernisierung ist. Kleinster gemeinsamer Nenner dieser Alltagsdefinitionen von Modernisierung ist deren dynamisches Moment. Dieses spiegelt sich in vielen Leitbegriffen aktueller Modernisierungsbestrebungen wider. Ob Flexibilisierung, Mobilisierung oder Globalisierung - all diese Prozesse sind ohne eine permante Beschleunigung nicht denkbar. In immer kürzeren Zeitintervallen entsteht Neues, dieses wiederum veraltet in ebenfalls immer kürzerer Zeit. Damit wird die Modernisierung selbst zu einem paradoxen Prozess: sie wird von sich selbst ständig überholt und hebt sich damit immer wieder auf.

Allerdings hieße es den Charakter der Modernisierung von Grund auf zu verkennen, wenn mit Modernisierung ausschließlich Fortschritt und Verbesserungen verbunden würden. Schon die Entwicklungen in der Epoche der Aufklärung zeigten deutlich, dass die Modernisierung kein geradliniger Prozeß ist, vielmehr gibt es Stagnation und Rückschläge, Traditionelles und Progressives existieren stets dicht beieinander. Ein wesentliches Kennzeichen von Modernisierung besteht vielmehr gerade darin, dass jeder Modernisierungsprozess seine eigene Gegenbewegung hervorbringt.

Fassen wir zusammen: Modernisierung bezeichnet einen ambivalenten Prozess permanenten Wandels, der positive wie negative Seiten hat: Das Leben bietet für den einzelnen Menschen heute mehr Wahlmöglichkeiten für seine berufliche Entwicklung und den persönlichen Lebensstil als je zuvor. Diese Wahlmöglichkeiten sind jedoch Chance und Bürde zugleich. Sie bedeuten auf der einen Seite eine Zunahme an Entscheidungsfreiheit und auf der anderen Seite eine Abnahme an Sicherheit sowie die Notwendigkeit, jenseits von tradierten Mustern den eigenen Weg zu finden.

### **Aspekte der Qualifikationsentwicklung im Zeichen der Flexibilisierung**

Flexibilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bedeutet Wandel in den Qualifikationsanforderungen. Zwei Entwicklungen sind dafür prägend:

## 1. Vom „beruflichen System“ der Arbeit zum „technischen System“ der Arbeit

Damit wird aufgezeigt, dass wir in Zukunft „vom Berufe-Konstrukt als qualifikatorischer und pädagogischer Fundierung Abschied nehmen müssen“ (Lisop 1997, S. 111, aber auch Beck 1986, S. 220).

Vor mehr als zwanzig Jahren hat Tourraine (in Berka, Hochgerner 1995, S. 8) darauf hingewiesen, dass Qualifikationen in Zukunft nicht mehr als relativ starre „Pakete“ von eng umgrenzten beruflichen Qualifikationen, die noch dazu an den Träger der Qualifikation fest gebunden sind, angeboten werden können. Die industriell hoch entwickelte Struktur von Produktion, Forschung, Entwicklung und Dienstleistungen, deren Grundmuster das Fließsystem ist, bedingt vielmehr einen raschen Wechsel der Qualifikationen. Diese werden nicht mehr vom Angebot der Fachkräfte mit deren relativ fertig portioniertem Fachwissen bestimmt, sondern gehen vom „technischen System“ aus.

Durch die ständige Veränderung und Anpassung dieses „Systems“ werden die ehemals klar konturierten Berufsmerkmale verwischt und eine Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu einem bestimmten Beruf ist kaum mehr möglich. „Die modernsten Management- und Organisationsstrukturen (Arbeitsprozesse) zielen ... in aller Regel konsequent darauf ab, von den einzelnen Merkmalen der Beschäftigten unabhängig zu werden; stattdessen werden lernfähige, flexibel einsetz- und spezialisierbare Mitarbeiter gesucht, die durch innerbetriebliche Schulung und ständige Weiterbildung spezialisierte, aber eben von den Vorgaben der Produktionsnotwendigkeiten diktierte Leistungen erbringen.“ (Berka, Hochgerner 1995, S. 8)

Dementsprechend werden Qualifikationen präferiert, die konträr zum traditionellen Berufe-Konstrukt stehen wie beispielsweise

- eine hohe Qualifikation auf relativ breiter Basis, deren Aneignung eher in Form einer schulischen oder universitären Berufsvorbildung erfolgt als in einer klassischen Lehre,
- **eine breite Qualifikation - Baethge (1999, 26) spricht von „hybriden Qualifikationsbündeln“-, die unterschiedliche berufliche Dimensionen miteinander verknüpfen (wie zum Beispiel verschiedene handwerkliche Fertigkeiten und/oder kaufmännische Kompetenzen und/oder technisches Wissen und/oder kommunikative Fähigkeiten),**
- eine Eignung zur raschen Aufnahme von speziellen Qualifikationen, die bei Bedarf durch inner- und überbetriebliche Weiterbildung ständig ergänzt und weiterentwickelt werden kann,

- eine Verinnerlichung moderner Arbeitstugenden wie Flexibilität, Mobilität, Kreativität etc., die über die Aneignung so genannter Schlüsselqualifikationen erfolgt und die die Grundlage für weitere flexible Anpassungsleistungen bildet.

## 2. Vom „lifetime employment“ zur „lifetime employability“

Das Aufweichen traditioneller Biographiemuster im Zuge der Modernisierung gehört mittlerweile zur weit verbreiteten Erfahrung. Ob „Bastelbiographie“, „Risikobiographie“ oder gar „Gefahrenbiographie“ - allen Arten spätmoderner Lebensführung ist gemeinsam, daß sie „Bruchbiographien“ sind. Biographien, die durch Unterbrechungen und Veränderungen, durch Neuorientierungen und Umstellungen gekennzeichnet sind und denen das permanente Risiko des Abgleitens oder Abstürzens innewohnt (vgl. Beck, Giddens, Lash 1996, S. 96f.).

Erschwerend kommt hinzu, dass sich der Staat immer mehr seiner sozialen Verantwortung entledigt und den Menschen seinen Schutz vor den Risiken entzieht. „Der Staat privatisiert nicht nur seine Unternehmen, sondern auch immer mehr die Lebensrisiken seiner Bürger.“ (Die Zeit Nr. 37 1997, S. 38) Der Mensch muss viel Energie aufwenden, um die Fäden in der Hand zu behalten, um die einzelnen Teile zu einer sinnvollen Biographie - sprich: einem erfüllten Leben - zusammenzufügen. Jede/r einzeln/e muss „bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen.“ (Beck 1986, S. 217)

Für die Qualifizierung bedeutet das: sie ist nie wirklich abgeschlossen. Im Zuge der Forderung nach lebenslangem Lernen und permanenter Anpassungsflexibilität bleibt der Mensch immer SchülerIn - sie/er lernt niemals aus; sie/er darf nicht wirklich MeisterIn werden, wie in traditionellen Gesellschaften, denn das würde bedeuten, sie/er hat ihre/seine Berufsausbildung abgeschlossen, sie/er hat die Meisterschaft (etwas Höheres gibt es nicht!) erreicht. Vielmehr erwartet sie/ihn eine lebenslängliche Probezeit, die erst mit dem Austritt aus dem Arbeitsmarkt durch Pension oder dauernde Arbeitslosigkeit endet.

## 3. Vom „verberuflichten Arbeitnehmer“ zum „verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer“

( Von der „verberuflichten Arbeitnehmerin“ zur „verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmerin“)

Dahinter steht die These (v.a. Voß, Pongratz 1998), daß der Strukturwandel der Arbeitsverhältnisse zu einer neuen Logik der Arbeitskraftnutzung führt. Diese konzentriert sich im neuen Typus des Arbeitskraftunternehmers, der sich - so die Argumentation - grundlegend vom bisherigen Typus des „verberuflichten Arbeitnehmers“ unterscheidet und der diesen ablöst.

Wie der Name sagt, soll sich das Leitbild des Arbeitnehmers dem des Unternehmers anpassen. Dafür wird zum einen auf traditionelle Vorbilder zurückgegriffen wie Selbständige, Freiberuflerinnen, Führungskräfte, aber auch Tagelöhnerinnen müssen hier hinzu gerechnet werden. Zum anderen gründet die „neue Kultur der Selbständigkeit“ (Beck 1999, 60) im Prekären, daß heißt, wir finden sie überall dort, wo von den Normalarbeitsverhältnissen Abschied genommen wurde.

Die spezifische Qualität dieser neuen Grundform von Arbeitskraft besteht darin, als Verkäufer seiner eigenen Arbeitskraft aufzutreten und zwar nicht mehr wie bisher nur gelegentlich und eher passiv, sondern nunmehr gezielt und kontinuierlich. Dazu gehört auch, dass das Arbeitsvermögen ständig weiter entwickelt wird (zum Beispiel durch Weiterbildung) und durch aufwendiges Selbstmarketing am Markt „feilgeboten“ wird.

Im Kern geht es um aktive Selbstorganisation und -regulation der eigenen Arbeit, die den jeweiligen Erfordernissen der Unternehmen und dem Arbeitsmarkt angepasst werden muss.

Zusammenfassend sind folgende Aspekte der Qualifikationsentwicklung zu beobachten:

- Qualifikationen werden immer unvorhersehbarer.
- Fachliche Qualifikationen unterliegen einer raschen Entwertung.
- Es gibt keinen fixierten Wissensbestand (body of knowledge) mehr.
- Es findet eine weitgehende Entkoppelung von Arbeit und Qualifikation statt.
- **Es ist eine zunehmende Entgrenzung von Qualifikationen und Qualifizierung zu beobachten (zeitlich, inhaltlich, räumlich - deshalb Lernen life-long, live-wide, life-near).**
- Lerninhalte werden globaler.

- Der „time-lag“ zwischen Strukturwandel und Bildung nimmt zu.
- Das Brauchbarkeitsverständnis von Bildung verändert sich: vom vordergründig Nützlichen im Sinne einer einfachen funktionalen Anpassungsleistung hin zum Ausschöpfen des Pädagogisch-Subjektorientierten.

Diese Entwicklungen wirken sich auf das bestehende Bildungssystem aus. Dort ist folgende paradoxe Situation zu beobachten: Immer mehr junge Menschen verbringen eine immer längere Zeit im Bildungswesen. Haben sie die Schule beendet, durchlaufen sie weitere Aus-, Fort- und Zusatzbildungen in der Hoffnung, den passenden Schlüssel für einen risikoreichen Arbeitsmarkt zu finden. Gleichzeitig fällt es den Bildungseinrichtungen immer schwerer, der ihnen zugeschriebenen Aufgabe einer beruflichen Qualifizierung nachzukommen.

In der Folge

- werden berufsorientierte Lehrpläne und Lehrinhalte zunehmend unvorhersehbar,
- werden Bildungsabschlüsse immer wichtiger und unwichtiger zugleich (zum einen findet eine Entwertung von Zertifikaten statt, gleichzeitig nimmt die Notwendigkeit des Erwerbs von Zertifikaten zu),
- wird es immer notwendiger, dass gelernt wird - und zwar schnell und effektiv.

Neben die „klassische“ Funktion beruflicher Bildung, die Vermittlung bestimmter tätigkeitsspezifischer Qualifikationen, tritt mehr und mehr die Aufgabe, Kompetenzen auszubilden, die es dem einzelnen ermöglichen,

- den raschen Wandel zu bewältigen und
- mit unabsehbaren Konsequenzen fertig zu werden, das heißt, Lernen, unsichere Situationen zu bewältigen.

### **Flexibilisierung im Bildungsbereich**

Flexibilisierung bedeutet Entstandardisierung, Endstrukturierung und Deregulierung. Oder wie Richard Sennett (1998) es in seinem neuen Buch „Der flexible Mensch“ ausdrückt: Gewiss bleibt nur die Ungewissheit!

Wurde in Folge von Modernisierung und Globalisierung bisher vor allem die Arbeitswelt von der Flexibilisierungswelle betroffen, erreicht sie nun auch das Bildungswesen in

seiner inneren Struktur. Der verstärkte Entstrukturierungsdruck wirkt sich hier auf vier Ebenen aus.

### *1. Ebene: Flexibilisierung der Abschlüsse - Anerkennung nichtformeller Bildung*

Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen war in Österreich bisher relativ klar geregelt. Dies hat Vor- und Nachteile. Der Vorteil besteht darin, dass es einen zumeist definierten Berufszugang mit großteils standardisierten Qualifikationsanforderungen gibt. Nachteil dabei ist, dass alle Qualifikationen, die sich Menschen im Rahmen informellen Lernens im Prozess der Arbeit, aber auch in der Freizeit selbstorganisiert angeeignet haben, letztendlich keine Anerkennung finden.

Von der Europäischen Union geht nun, gestützt auf die Artikel 126 und 127 des Maastrichter Vertrages, aber auch auf Grundlage des EU-Weißbuches, ein verstärkter Druck aus, die bisher stark regulierten Abschlussysteme - vor allem Deutschlands und Österreichs - zu flexibilisieren. Dahinter steht nicht zuletzt eine Angleichung an das anglikanische System, das - wie noch aufzuzeigen sein wird - mit der Modularisierung seiner Bildungsabschlüsse einen strikten Weg der Flexibilisierung und Deregulierung geht. Im Klartext heißt das: Es soll ein System eingeführt werden, das informell erworbene Qualifikationen anerkennt. Diese Qualifikationen können durch individualisiertes und differenziertes Lernen in Bildungseinrichtungen wie durch selbstorganisiertes Lernen in Gruppen oder allein zu Hause und durch Erfahrungslernen im Betrieb erworben werden.

Im EU-Weißbuch (1995, S. 9) heißt es dazu: „Mobilität, lebenslanges Lernen, Nutzung neuer technologischer Instrumente ... Diese größere Flexibilität beim Wissenserwerb macht es schließlich notwendig, über neue Arten der Anerkennung - ob mit oder ohne Abschlussdiplom - erworbener Erkenntnisse nachzudenken. ... Warum sollte man nicht 'persönliche Kompetenzausweise' einführen, auf denen die Kenntnisse und Fertigkeiten des Inhabers aufgeführt werden, ob es sich dabei nun um grundlegendes Wissen (Sprachen, Mathematik, Recht, Informatik, Wirtschaft usw.) handelt oder um Fachkenntnisse oder berufliche Fertigkeiten (Buchführung, Finanztechnik usw.)? So könnte sich ein Jugendlicher ohne Abschlussdiplom um einen Arbeitsplatz bewerben und seinen Ausweis vorlegen, der ihm seine Kompetenzen in schriftlichem Ausdruck, in Sprachen, in Textverarbeitung attestiert.“

Die Vor- und Nachteile eines solchen Kompetenznachweiseses können leider an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Ich möchte nur einige Fragen aufwerfen, die aus meiner

Sicht problematisch sind und die vor der Einführung eines entsprechenden Dokumentes in Österreich geklärt werden sollten:

1. Wird mit der Einführung eines Systems der Anerkennung von informell erworbenen Qualifikationen nicht unser gesamtes Berechtigungs- und Berufssystem in Frage gestellt?
2. Auf der anderen Seite: Kann es sich eine Gesellschaft leisten, dieses enorme Potential an Qualifikationen weiter zu vernachlässigen?
3. Wie sieht es mit dem Datenschutz bei der Einführung eines individuellen Kompetenznachweises aus? (Gibt es doch einen nicht unbedenklichen Vorläufer dieses Dokumentes im Nationalsozialismus: das Arbeitsbuch!)
4. Wer gibt den Pass aus? Was wird eingetragen?
5. Wer darf die Eintragungen vornehmen?

## *2. Ebene: Flexibilisierung der Curricula und der Lernorganisation - Modularisierung*

In einem kürzlich veröffentlichten Artikel in der österreichischen Zeitung „Der Standard“ mit dem bezeichnenden Titel „Ein Gespenst geht um in Europa“ kritisiert der Wiener Philosoph Paul Liessman ein Phänomen, mit dem derzeit alle Veränderungen in Wirtschaft und Kultur, Gesellschaft und Bildung legitimiert werden: der „Druck von außen“.

„Was immer getan oder unterlassen werden muss, braucht keine guten Gründe mehr, muß nicht einmal mehr Sachzwang sein, es genügt: der Druck von außen. Einmal macht ihn die EU, dann wieder Amerika, einmal die Wirtschaft, dann gleich die ganze Welt. Bequemer war es nie, etwas durchzusetzen. Man braucht keine Argumente, muss keinen Gedanken verschwenden, muss niemanden mühsam überzeugen, erspart sich jede Auseinandersetzung, denn es gibt ja: den Druck von außen.“

Im Bildungssystem, insbesondere der beruflichen Aus- und Weiterbildung, wird dem Modernisierungsdruck über eine Modularisierung, das heißt, eine Zerstückelung von Bildungsgängen in abschlussorientierte Lerneinheiten, nachgegeben. Auch hier sind es wieder die anglikanischen Länder, die als Vorbild dienen. In Großbritannien wurde auf Initiative von Margaret Thatcher in den letzten zehn Jahren das so genannte NVQ-Modell (National Vocational Qualifications) eingeführt, das eine totale Modularisierung nicht nur der beruflichen Aus- und Weiterbildung, sondern weiter Teile des britischen Bildungssystems vorsieht.

In Österreich und Deutschland findet nun folgende paradoxe Entwicklung statt: Wir verfügen zwar über ein gut ausgebautes System der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber wir beginnen, unter dem Druck der Angleichung der europäischen Ausbildungsgänge, dieses sukzessive zu entstrukturieren. Und zwar unter Berufung auf die Auswirkungen der Modernisierung, nach der gering normierte Lebensläufe und Berufskarrieren auch ein weniger normiertes Bildungssystem benötigen. Das heißt: Eine persönliche Biographie, die selbst nach dem Baukasten-Prinzip erfolgt, bedingt geradezu eine Ausbildung im Baukastensystem. In diesem Sinne wird die Modularisierung als eine Art universelles Strukturkonzept gesehen, das den Zugang der Individuen bei heterogenen biographischen Lebenslagen und beruflicher Mobilität zum Bildungswesen verspricht.

Eine Klarstellung: Es gibt bestimmte Bereiche des Bildungssystems, wo eine Modularisierung durchaus sinnvoll erscheint, wie beispielsweise in der Weiterbildung, der Umschulung, dem Zweiten Bildungsweg und in der Nachqualifizierung von Un- und Angelernten. Durch Modularisierung könnten hier die Berufserfahrungen angemessener als bisher für die Weiterbildungsabschlüsse berücksichtigt und zertifiziert werden. Die große Gefahr der Modularisierung besteht jedoch darin, dass sie allein aus Gründen der Zeit- und Kostenersparnis eingeführt wird.

### *3. Ebene: Flexibilisierung der Inhalte - Schlüsselqualifikationen als „Konzept der neuen qualifikatorischen Unsicherheit“*

Während man früher neuen Anforderungen in der Berufswelt mit der Vermittlung von mehr und speziellerem Fachwissen zu begegnen suchte, ist diese Antwort heute fraglich geworden: Wer traut sich schon vorherzusagen, welche Qualifikationen und Berufe in Zukunft „up to date“ sein werden? Es gilt das Prinzip: Man weiß zwar nicht, was sich ändern wird, aber dass es sich ändern wird. In dieser Situation helfen fachliche Kenntnisse nur bedingt.

Als Konsequenz auf die weitgehende Unbestimmbarkeit künftiger Berufsanforderungen werden nun Qualifikationen angestrebt, die weniger eine spezielle Fachkompetenz, als vielmehr eine allgemeine berufliche Handlungsfähigkeit ermöglichen. Landläufig werden diese als Schlüsselqualifikationen oder extrafunktionale Qualifikationen bezeichnet. Gemeint sind damit allgemeine Fähigkeiten, die über die „bloße“ Facharbeit hinausgehen und soziale, personale und methodische Kompetenzen einschließen.

Der Höhenflug des Konzeptes der Schlüsselqualifikationen ist demnach nicht im Sinne des Durchsetzens einer emanzipatorischen Bildungsidee zu sehen, sondern vielmehr als Reaktion auf die qualifikatorische Unsicherheit: Wenn ich nicht mehr weiß, wie es fachlich weiter gehen soll, proklamiere ich allgemeinere Inhalte und vor allem skills wie Lernen lernen, Kreativität, Problemlösungskompetenz und ähnliches. Sie ermöglichen es dem einzelnen, sich flexibel den jeweiligen neuen Bedingungen in Arbeitswelt und Gesellschaft anzupassen.

Eine (negative) Folge dieser Entwicklung ist, daß Bildungsinhalte immer unwichtiger und austauschbarer werden. Es geht weniger darum *was*, sondern vielmehr *daß* gelernt wird!

#### *4. Ebene: Flexibilisierung auf der Ebene der Methodik/Didaktik - selbstorganisiertes Lernen*

Das Konzept, Lernen selbständig und selbstorganisiert zu betreiben, ist ein altes: Es hat seine Wurzeln in der Pädagogik der Jahrhundertwende, insbesondere der Reformpädagogik, und war immer Anspruch progressiver PädagogInnen. Dass dieses Konzept derzeit wieder eine solche Karriere macht, hängt eng mit unserem Thema - der Flexibilisierung - zusammen. Es leuchtet ein, dass flexiblere und mobilere Menschen nicht durch Frontalunterricht und in herkömmlichen Bildungsarrangements zu erziehen sind, sondern nur über Lernen durch Selbstorganisation und Selbsttun.

Drei Dinge gebe ich in diesem Zusammenhang zu bedenken:

1. In letzter Zeit mache ich bei den ERASMUS-StudentInnen, die an unserem Institut studieren, folgende Beobachtung: Sie müssen keine Prüfungen absolvieren oder Seminararbeiten schreiben, für die Anrechenbarkeit auf das Studium in ihrem Heimatland reicht eine Bestätigung über den Besuch der österreichischen Lehrveranstaltung. Offenbar sind - wie schon oben angesprochen - immer weniger die Inhalte als vielmehr die Mobilität und Flexibilität um ihrer selbst willen gefragt.
2. Die derzeitige Karriere des Konzeptes des selbstorganisierten Lernens kommt nicht von ungefähr. Ähnlich wie beim Allgemeinbildungskonzept (im Gewand der Schlüsselqualifikationen), das unter den veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Bedingungen nun wieder brauchbar geworden ist, stehen hinter den selbstorganisierten Lernformen nicht primär pädagogische, sondern vor allem ökonomische Überlegungen. Das heißt: Das Konzept des selbstorganisierten Lernens betritt über die ökonomische Hintertür den Schauplatz des Geschehens. Es findet sich

auf einer Bühne wieder, auf der die Ökonomie in einer Hauptrolle und die Pädagogik als Statistin zu sehen sind.

3. Man sollte immer dann hellhörig werden, wenn ein Begriff oder ein Konzept in Diskussionen den Charakter eines bekennenden Glaubenssatzes annimmt (ähnliches ist bei den Schlüsselqualifikationen der Fall). Nun passiert dies mit dem selbstorganisierten und selbstgesteuerten Lernen. Der deutsche Erziehungswissenschaftler Karlheinz A. Geißler hat dazu einmal treffend bemerkt: Diese Zauberwörter sind wie eine semantische Stopfgans, es kann alles in sie „hineingestopft“ werden, ohne genau zu wissen, was es mit dem jeweiligen Begriff/dem jeweiligen Konzept wirklich auf sich hat.

### **„Wird's besser oder wird's schlechter?“**

Dem eben erwähnten Karlheinz A. Geißler möchte ich auch mein Schlusswort überlassen. In seinem kürzlich erschienenen Buch „Der große Zwang zur kleinen Freiheit“ (1998, S. 227f.) sinniert er über die Frage, die so oft am Ende von Ausführungen steht:

„Was nun? Auch bei diesem Thema stehen wir ebenso, wie bei so vielen anderen in dieser Zeit, mit beiden Beinen fest in der Luft. Mit gewonnener Übersicht nimmt die Einsicht nicht unbedingt zu, öfters hingegen ab. ...

Bei all den vielen Veränderungen in der Bildungslandschaft ist doch auch so manches gleich geblieben. Immer war und immer noch ist Bildung mit der Hoffnung eng verknüpft, 'dass es einem dereinst besser gehen würde.' Die Hoffnungen existieren weiter, obgleich sie sich bisher in der Geschichte, wenn überhaupt, nur in sehr geringem Maße erfüllt haben. ...

Wirkliche Bildung ist nicht beliebig flexibilisierbar, rationalisierbar, berechenbar und auch nicht auf das kundenorientierte Verwertungsinteresse hin, sei dies individuell, betrieblich oder staatlich, einzuschränken. Bildung sieht nicht modular aus. ... Wo ein Wille ist, da ist auch ein Umweg - und *dieser*, nicht die leblose Schnellstraße, ist der Königsweg der Bildung. Versöhnlich jedenfalls stimmt, dass es fast in jedem Bretterzaun, auch in dem, der das modulare Bildungskonzept umgibt, genügend Astlöcher gibt, die den Blick auf eine andere Wirklichkeit freimachen und - wie man nicht nur aus Kindertagen weiß - Astlöcher sind ja das Attraktivste und das Interessanteste an Begrenzungen.

„Die Zukunft sieht also nicht so düster aus, dass wir sie vermeiden müssten.“

## Literatur

Alheit, P: Zivile Kultur. Verlust und Wiederaneignung der Moderne. Frankfurt a.M. New York 1994.

Beck, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main 1986.

Beck, U.; Giddens, A.; Lash, S.: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt am Main 1996.

**Beck, U.: Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt a.M. New York 1999.**

Berka, G.; Hochgerner, J.: Der Wandel der Arbeitsorganisation. Neue Formen und Ziele von Arbeitnehmerorganisationen. Wien (Sozialwissenschaftliche Informationen der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien) 1 1995 (2. Aufl.).

Die Zeit Nr. 37 1997, S. 38.

Europäische Kommission: Lehren und Lernen auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Brüssel 1995.

Europäische Kommission: Europa verwirklichen durch die allgemeine und berufliche Bildung. Brüssel 1997.

Geißler, K. A.; Orthey, F. M.: Der große Zwang zur kleinen Freiheit. Berufliche Bildung im Modernisierungsprozeß. Stuttgart 1998.

Gruber, E.: Bildung zur Brauchbarkeit? Berufliche Bildung zwischen Anpassung und Emanzipation. Eine sozialhistorische Studie. München Wien 1997 (2. durchges. u. erg. Aufl.).

Gruber, E.: Und Bildung ist doch mehr... Einige (kritische) Anmerkungen zur aktuellen Bildungsdiskussion. In: Die Österreichische Volkshochschule 191 März 1999, S. 2-7.

Lisop, I.: Zur Rolle der Berufsbildung in den Bildungspolitischen Reformgutachten der Bundesrepublik Deutschland. In: Arnold, R.; Dobischat, R.; Ott, B. (Hg.): Weiterungen der Berufspädagogik. Festschrift A. Lipsmeier. Wiesbaden 1997, S. 97-113.

Sennett, R.: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998.

**Voß, G.; Pongratz, H.J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie. 50. Jg., 1 1998, S. 131-158.**