

## Supervision in Organisationen als wissensintensive Dienstleistung im „neuen Geiste des Kapitalismus“

Gerhard Wittenberger

### 1. Teil

**Vorbemerkung:** In dieser kleinen Studie soll „das Rad nicht neu erfunden“, die zusammengetragenen wissenschaftlichen Ergebnisse werden nicht systematisch aufeinander bezogen und nicht in einer Metatheorie der Supervision verarbeitet. Eine solche Theorie steht nicht zur Verfügung. Es geht vielmehr darum zu vertiefen, was wir intuitiv „schon immer so gemacht haben“ – wie Inge Zimmer-Leinfelder zu sagen pflegt. Dabei wird es unvermeidlich, auf unterschiedlichen Ebenen, zu Redundanzen kommen. Dieses Phänomen weist m. E. darauf hin, dass wir in einem gesellschaftlichen System leben, das eine verschwenderische Fülle an Produkten herstellt, deren Zweck allein darin besteht, konsumiert zu werden und den Wettlauf ums Geld zu dynamisieren (Decker & Türcke, 2011). So erweisen wir uns „im Konsum ... alle als Fetischdiener“ (Böhme, 2006, S. 114). Einem Fetisch ist eine magische Kraft eigen. Daraus erklärt sich, warum Geld zum Fetisch werden kann und wirtschaftliches Wachstum zur unhinterfragbaren Maxime politischen Handelns. Es ist, als ob wir in einem gesellschaftlichen System stecken, das einem „Wahn“ ähnlich ist. Diese „Diagnose“ ist deshalb zulässig, weil Wirtschaftsfachleute und -journalisten dafür die These aufstellen, dass „fünfzig Prozent der Wirtschaft Psychologie (sind)“ (Ludwig Erhardt). Die täglichen Nachrichten von der Börse – die es vor 20 Jahren noch nicht in dieser Form gegeben hat – bestätigen das. Es zeigt, dass "die Meinungen der Menschen, ihre geistige Haltung, ... für die Richtung der Wirtschaftspolitik vielfach wichtiger (sind) als die wirtschaftlichen Tatsachen<sup>1</sup> selbst" (Eucken, 2008).

Wenn Ökonomen von Psychologie sprechen, meinen sie in der Regel nicht die Logik der Psyche, sondern etwas wenig Erklärbares, das mit Mitteln der rationalen Analyse – marxistischer oder liberaler Provenienz – und Verhaltenssteuerung und –training ausgemerzt werden könnte. Alle wirtschafts- und gesellschaftstheoretischen Entwürfe, die sich mit der Analyse der Prozesse in Wirtschaft und Gesellschaft befassen, versuchen in diesem „Wahn“ einen Sinn zu finden, was man als ein „Wahn-witziges“ Unterfangen bezeichnen kann.

Auch wenn Supervision versucht, die Ökonomie nicht immer im Fokus stehen zu lassen, ist sie trotzdem immer im Spiel. Wir haben uns dieses ökonomisch orientierte Spiel quasi schon einverleibt. Es durchzieht unser Denken und z. T. auch unser Handeln. Wenn Supervision mit dem Versuch etwas zu tun hat, die Arbeitswelt und damit einen wichtigen Aspekt menschlicher Existenz zu verstehen, dann muss sie sich heute ökonomischen Fragestellungen

---

<sup>1</sup> Was als „wirtschaftliche Tatsachen“ gelten soll, ist unter den Volkswirtschaftslehrern umstritten. Auch ist die öffentliche Diskussion um das, was „Neoliberalismus“ sei, undeutlich. Eine theoriegeschichtliche Aufklärung zur öffentlichen Diskussion zum Thema „Neoliberalismus“, zu dessen Vertreter Walter Eucken (1891-1950) zu rechnen ist, gibt G. Kolb (2008). Er weist darauf hin, dass mit der „aktuellen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen“ Diskussionen, (in denen) von den Sünden des Neoliberalismus die Rede ist (und) die „soziale Entpflichtung“ der Wirtschaft angeprangert und eine „Zähmung des Turbo-Kapitalismus“ angemahnt wird, ... nicht der Neoliberalismus gemeint sein (kann), wie er sich im 20. Jahrhundert - gerade in Abgrenzung zum Paläoliberalismus (klassischer Liberalismus) - herausgebildet und ... etabliert habe. (Dazu F. Nullmeier, 2010).

widmen. Mensch und Welt sind selbst zum „Produkt“ geworden. Der Mensch kann in jeder Hinsicht bewertet werden, nicht nur in Bezug auf seine Leistung bzw. gesellschaftliche Funktion, sondern auch im Blick auf seinen Körper selbst (Organhandel, Blutkonservierung, Bewertungsbögen zur Gesundheit für die Krankenkassenbeiträge, etc. etc.). Auch unsere Um-Welt wird zur Ressource – angefangen von Bodenschätzen bis hin zur Luft, die wir atmen (CO<sub>2</sub>-Zertifikate-Handel). Der „Rahmen der Supervision“ ist ohne Ökonomie nicht mehr denkbar – aber umgekehrt gilt nicht das Gleiche. Wenn die Ökonomie aufgerufen ist „ein neues Menschenbild zu finden“, dann gilt es in aller Bescheidenheit für Supervision den „Rahmen“ für „Setting und Kontrakt“ in den gesellschaftlichen Kontext zu stellen, in dem die Voraussetzungen für supervisorische Tätigkeit zu berücksichtigen sind. Deshalb beginnt dieser Beitrag mit einer Begriffsdefinition „Arbeit“, um dann in einem zweiten Schritt die Diskussion über das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ zu skizzieren. Dem dritten Schritt über den „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ und seine Folgen für Bildung und Fortbildung folgt im vierten Schritt die Annäherung an ein Konzept der Arbeitsregulation im neoliberalen Kontext unserer Zeit. Dann wird dafür plädiert, die Regulation wissensintensiver Dienstleistungsarbeit zunächst nur unter einer *formalen* Vertragsperspektive zu betrachten. Um sich anschließend mit der Kategorie „Wissensarbeit“ auseinanderzusetzen. Es folgt eine grobe Skizzierung der Verbreitung dieses Arbeitstyps und begreift Projektorganisation als Merkmal „postfordistischer Produktion“<sup>2</sup> (im weitestem Sinne), die paradigmatisch die Diskussion um „Arbeit“ durchzieht. Ausgeblendet werden u. a. spezifische beratungswissenschaftliche bzw. feldorientierte Studien zur Supervision (z. B. Ochs, u. a., 2012) ebenso betriebspsychologische und professionssoziologische Aspekte, die in diesem weit gesteckten Kontext einen je eigenen Schwerpunkt darstellen würden.

Schlussendlich folgen Überlegungen zur Kontraktualisierung von Wissensarbeit in und jenseits von Normalarbeitsverhältnissen, die Supervisoren in und mit Organisationen und Supervisanden vereinbaren. Gegenstand des Schlussteils sind Voraussetzungen und Perspektiven postfordistischer Arbeitsregulation. Als Ergebnis wird als erforderlich erachtet, dass die postfordistische Regulationsweise eine Stärkung von Individualrechten erfordert und durch Metaregeln zu kennzeichnen wären.

## I. Der Begriff „Arbeit“

Arbeit wird verstanden als eine zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste(!), körperliche und geistige Tätigkeit. Spätestens seit dem 19. Jahrhundert war Arbeit der Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur unmittelbaren Existenzsicherung und wurde mit zunehmender sozialer Differenzierung, Arbeitsteilung und der Herausbildung einer Tausch- und Geldwirtschaft mittelbar. In der Antike und im Mittelalter waren die Begriffsinhalte von Arbeit negativ und abwertend besetzt: Arbeit galt als unwürdige Tätigkeit, deren sprachliche Synonyme Mühsal, Plage, Last und Not waren; sie wurde dadurch zur Angelegenheit der unteren sozialen Schichten. Unter Einfluss der christliche Religion erhielt Arbeit eine positive Bestimmung; bes. in der protestantischen

---

<sup>2</sup> Als „Fordismus“ bezeichnet man eine nach dem Ersten Weltkrieg etablierte Form industrieller Warenproduktion. Geprägt wurde der Begriff u. a. durch den italienischen Intellektuellen Antonio Gramsci. Gramscis Intention bei dieser Begriffsbildung war die Organisation von Arbeit und Kapital nicht nur abstrakt zu beschreiben, sondern sie zu Personalisieren. Er benannte diese Arbeitsorganisation nach dem amerikanischen Industriellen Henry Ford, der die Fließbandarbeit in der Automobilherstellung revolutionierte. Gramsci erklärte diese Organisationsform als typisch für die gesamte Epoche. Mit der Theorie des Fordismus soll erklärt werden, wie es zur Entwicklung des Wohlfahrtsstaats anstelle des eigentlich zu erwartenden krisenhaften Zusammenbruchs des Kapitalismus kam. Historisch löste der „Postfordismus“ in den 1970er Jahren den Fordismus ab. Als Grund für den Übergang gibt man an, dass der Fordismus nicht in der Lage gewesen wäre, seine Produktionsreserven auszuschöpfen, da er nach seiner Durchsetzung in Nordamerika, Westeuropa und Japan nicht mehr fähig war, die Hegemonie der USA dauerhaft zu sichern, welche als treibende Kraft des westlichen Kapitalismus gilt.

Ethik ist Arbeit identisch mit Pflichterfüllung und gottgefälligem Tun, und in einer asketischen, durch Arbeit geprägten Lebensweise wird bereits im Diesseits die Vorbestimmtheit für die ewige Seligkeit sichtbar. Die positive Bewertung von Arbeit hat sich in den sich früh industrialisierenden westlichen Gesellschaften durchgesetzt. Max Weber (1864–1920) sah in der „Protestantischen Ethik“ die Voraussetzungen für den kapitalistischen Industrialisierungsprozess. Arbeit und Arbeitseinkommen und der sich darin dokumentierende, gesellschaftliche Erfolg werden auch gegenwärtig – wenn auch nicht ungebrochen (vgl. Steinert, 2010) – positiv bewertet.

## **I.1 Arbeit in der Wirtschaftstheorie**

In der volkswirtschaftlichen Theorie gilt Arbeit als „Produktionsfaktor“ – neben Boden und Kapital. Problematisch daran ist, dass die Untrennbarkeit von Mensch und Arbeitskraft unberücksichtigt bleibt; deshalb wird Arbeit als eigentlicher Produktionsfaktor, Boden und Realkapital als Produktionsmittel bezeichnet. Da die Person des Arbeitenden und die Abgabe von Arbeitsleistungen nicht trennbar sind, kann eine zunehmende Arbeitsteilung (Spezialisierung) eine höhere Produktivität und Selbstentfaltung (Smith), aber auch eine Einschränkung der Selbstbestimmung und Selbstentfaltung bis hin zur völligen Fremdbestimmung des Arbeitnehmers (Marx) darstellen; sie kann Ursache sozialer Spannungen sein. Dem entgegenzuwirken versucht man in Deutschland durch das Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsgesetz.

In der kurz- und mittelfristig ausgerichteten keynesianischen Makroökonomik<sup>3</sup> stellt Arbeit den „einzigsten variablen Produktionsfaktor“ dar.

## **I. 2. Aspekte propagierter Ethik**

1. Allgemein galt Arbeit im griech. Altertum als Praxis und damit gegenüber der Philosophie (Theorie) als minderwertig. Erst durch das „Bete und arbeite“ des Benedikt von Nursia erfährt Arbeit eine erste Aufwertung. Seit der Reformation und bes. seit Hegel und Marx wird Arbeit zur Grundbestimmung des Menschen.
2. In der gegenwärtigen wirtschaftsethischen Propaganda geht es um folgende Bedeutungen:
  - (a) um eine Humanisierung der Arbeitswelt,
  - (b) um den Gedanken der sogenannten Selbstverwirklichung des Menschen durch und in Arbeit (beides zusammen führt zu neuen, modernen Formen der Arbeitsorganisation) und
  - (c) um das Problem verbreiteter Massenarbeitslosigkeit. Da es bei der Arbeitslosigkeit nicht mehr nur um die angemessene soziale Sicherung der Arbeitslosen geht, sondern Arbeit – zumindest in der Propaganda – zur Identität des modernen Menschen gehört, bleibt Arbeitslosigkeit ein gesellschaftspolitisches Thema erster Ordnung. Solange es ein einklagbares individuelles „Recht auf Arbeit“ nicht gibt, weil es angeblich den ökonomischen Anreiz zur Arbeit auch wirtschaftsethisch nicht geben kann, bleibt Arbeitslosigkeit eine sozialpolitische Herausforderung.<sup>4</sup>

## **I. 3. Soziologie**

Arbeit ist ein Prozess, in dem Menschen soziale Beziehungen eingehen, die im gesamten Lebenszusammenhang von zentraler Bedeutung sind; hierzu gehören die Strukturierung der

---

<sup>3</sup>Als Keynesianismus werden verschiedene wirtschaftspolitische Modelle bezeichnet, die darauf ausgerichtet sind, die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen zu steuern und bei Bedarf die Wirtschaft durch vermehrte Staatsausgaben zu beleben. Als Hochphase des Keynesianismus weltweit gilt die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (in Deutschland ab 1967) bis in die 1970er Jahre. (<http://de.wikipedia.org/wiki/Keynesianismus>).

<sup>4</sup> Ein Bürgerrecht auf Arbeit ist im Grundgesetz nicht zu finden. Der Hauptgrund für den Verzicht sei darin zu sehen, dass die verankerten Grundrechte im Grundgesetz, nur Rechte enthielten, die vor ordentlichen Gerichten einklagbar seien. Dies sei eine Konsequenz, die bei der Formulierung des Grundgesetzes im Jahr 1948 als Lehre aus dem Scheitern der Weimarer Republik gezogen wurde. Man wollte auf Normen verzichten, die nur moralische Appelle ohne Rechtsverbindlichkeit enthalten. Wie „dünn“ diese Argumentation angesichts der vielfachen Veränderungen des Grundgesetzes ist, liegt auf der Hand.

Zeit, die soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl. Mit dieser Definition reicht die Soziologie in den Bereich der Psychologie hinein.

Die Formen der Arbeit bestimmen die Art der sozialen Beziehungen auch über den Arbeitsprozess hinaus und sind Ausdruck des Entwicklungsstandes von Gesellschaften, ihrer sozialen Strukturen, Organisations- und Kooperationsformen und Herrschaftsordnungen; demzufolge stehen sozialer Wandel und die Veränderung von Arbeitsformen und Arbeitsinhalten in enger Beziehung. Arbeit und Gesellschaft sind seit der Industrialisierung einem Wandel ausgesetzt, der vorwiegend durch die Entwicklung der Technik bestimmt ist, die die Arbeit unmittelbar betrifft und zu Strukturwandlungen in Wirtschaft und Gesellschaft führt.

Ein wesentlicher Aspekt für die Zukunft der Arbeit ist die zunehmende Freizeit, durch die die zentrale Stellung der Arbeit im menschlichen Lebenszusammenhang und die Bedeutung der Arbeit für die sozialen Beziehungen berührt werden. Gegenwärtig wird der „Bedeutungswandel von Arbeit“ umfassend diskutiert, weil Erwerbstätige im Verlauf ihres Arbeitslebens z. B. mehrfach ihren Betrieb und ggf. ihre Tätigkeit wechseln müssen, und Aus-, Fort- und Weiterbildung auf Grund wissenschaftlichen und technischen Fortschritts zur Flexibilisierung der Erwerbstätigen beitragen etc. Fragen der „Entfremdung“ und der „Arbeitszufriedenheit“ sind Schnittpunkte, an denen soziologische Themen mit denen der Supervision sich treffen.

#### **I. 4. Arbeitswissenschaft/Industriebetriebslehre**

Ursprünglich wurde Arbeit nur als Ausdruck der ökonomisch relevanten Kostengütermenge Arbeit betrachtet. Die Definition ging von den ökonomischen Wirkungen der Arbeit aus, die auf Nutzung der Arbeitskraft in der Zeit beruht:  $\text{Arbeit} = \text{Arbeitskraft} \times \text{Arbeitszeit}$ .

Arbeits-Kraft und Arbeits-Zeit sind jedoch keine ökonomischen Begriffe oder Tatbestände, sondern haben in Physik, Physiologie, Soziologie, Psychologie etc. ihre Wurzeln. Aus diesem Grund wird heute Arbeit wesentlich umfassender als nur als ein Potenzial des Menschen zur Existenzsicherung verstanden. Für einen großen Teil der Erwerbstätigen ist Arbeit zu einem nicht geringen Quantum der „Selbsterhaltung“ geworden.

## **II. Über den Wandel der Arbeitsgesellschaft – und seine Folgen**

Der Begriff „Arbeitsgesellschaft“ wurde 1980 von dem Soziologen Ralf Dahrendorf eingeführt, um ein schon lange vorher auftretendes Strukturmerkmal moderner Gesellschaften zu bezeichnen. Vier Begriffselemente werden dabei hervorgehoben:

a) Arbeitsgesellschaften sind Gesellschaften, deren Mitglieder überwiegend ihren Unterhalt durch freie Lohnarbeit auf freien Arbeitsmärkten erwerben (Tilly & Tilly, 1994). In Deutschland wurde Ende des 19. Jahrhunderts der Erwerb durch freie Lohnarbeit in nicht-agrarischen Arbeitsverhältnissen zur herrschenden Erwerbsform. Andere Formen der Arbeit, wie z. B. ökonomisch selbständige Bauern, mithelfende Familienangehörige oder Gutswirtschaften<sup>5</sup> verloren demgegenüber an Bedeutung.

b) Arbeitsgesellschaften weisen eine spezifische Form der „Verinnerlichung“ von Arbeit auf, die eine als erstrebenswert angesehene moralische Verpflichtung zur Arbeit bzw. zum Beruf enthält.

c) Arbeitsgesellschaften zeichnen sich in ihrem sozialen „Schichtungssystem“ (hier soll der marxische Klassen-Begriff umschrieben werden) dadurch aus, dass der Status einer Person überwiegend direkt oder indirekt über Erwerbsarbeit erlangt wird.

d) In ihrem politischen System ist in allen modernen Gesellschaften des 20. Jahrhunderts Erwerbsarbeit zu einer öffentlichen Angelegenheit geworden. Eine (national sehr

---

<sup>5</sup> Der Begriff aus dem 16. Jahrhundert bezieht sich auf die Schaffung von Großgrundbesitz in Form von gutsherrschaftlichen Eigenwirtschaften (Kaak, 1991).

unterschiedliche) gesetzliche Regulierung von Arbeitsverhältnissen, eine (national ebenfalls sehr divergierende) Arbeitslosenversicherung und ein legitimatorisches Bekenntnis zu ausreichender Beschäftigung („Vollbeschäftigung“) sind Teil des politischen Systems geworden.

Seit seiner Einführung wird der Begriff „Arbeitsgesellschaft“ nicht nur zur Bezeichnung der oben genannten gesellschaftlichen Tatsachen verwendet, sondern auch um eine problematische Situation zu bezeichnen, die unter dem Stichwort „*Ende der Arbeitsgesellschaft*“ firmiert. Dieser Ansicht zufolge geht der Arbeitsgesellschaft notwendigerweise die Arbeit aus. Arbeitsgesellschaft bezeichnet danach ein konfliktträchtiges Herrschaftsverhältnis, das zur Aufhebung dieses Konfliktes tendiert (Dahrendorf, 1983): Die organisierte Lohnarbeiterschaft erreicht in ihren Kämpfen, dass der Herrschaftsbereich der Arbeitgeber eingeschränkt wird. Die Erfolge der Gewerkschaften führen zu einer Verteuerung der Arbeit und können damit unbeabsichtigt zu einer Vergrößerung der Arbeitslosigkeit beitragen. Gleichzeitig bewirkt das konflikthafte Zusammenwirken der Tarifparteien (und des intervenierenden Sozialstaates), dass eine umfangreiche Verkürzung der Tages-, Wochen- und Lebensarbeitszeit zu einer Verringerung der Prägekraft der Arbeitsgesellschaft führt. Dies hat weitreichende Veränderungen der Gesellschaft zur Folge. Neben vielen anderen Folgen können auch zwei neue Konflikte ein Resultat dieser Kämpfe sein:

1) Die organisierten, beschäftigten Arbeitnehmer werden zu „Mitbeherrschern“ der Arbeitsgesellschaft, die „ihre“ Arbeitsplätze gegen die Konkurrenz der Arbeitslosen verteidigen. (In der Arbeitsmarktökonomie werden derartige paradoxe Folgen unter der Bezeichnung „Insider-Outsider-Differenzen“ diskutiert (Möller, 1991).

2) Die neuen sozialen Bewegungen (z. B. Attac) richten ihre Hoffnungen auf eine Überwindung der Arbeitsgesellschaft, die fremdbestimmte Arbeit der Arbeitsgesellschaft soll zunehmend durch selbstbestimmte Tätigkeit in der Bürgergesellschaft ersetzt werden. Die (u. a. durch technischen Fortschritt) freiwerdenden Kapazitäten der Arbeitsgesellschaft sollen für eine Ausweitung gemeinschaftlich organisierter Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe verwendet werden. Ulrich Beck hat bereits 1986 darauf hingewiesen, dass die durch den technischen Fortschritt entstehenden Risiken meist nicht mehr nach Klassengrenzen verteilt sind, sondern tendenziell jeden betreffen können, so wie Radioaktivität nicht zwischen Arm und Reich unterscheidet: „*Not ist hierarchisch, Smog ist demokratisch*“ ist eines seiner populären Formulierungen (Beck, 1986, S. 48).

Die These vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ist höchst umstritten. Kritisiert wird die geschichtsphilosophische Konstruktion des Arguments, da unterstellt wird, dass das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ nicht die Folge (veränderbarer) institutioneller Arrangements des Arbeitsmarktes ist, sondern sich aus einer „historischen Notwendigkeit“ heraus vollziehe.<sup>6</sup> Wie insbesondere internationale Vergleiche zeigen, vollzieht sich der Wandel der Arbeitsgesellschaft in den verschiedenen modernen Staaten viel zu unterschiedlich, um lediglich unter einem Szenario, dem „Ende der Arbeitsgesellschaft“, subsumiert werden zu können. So kommt es in vielen Ländern entgegen dieser These zu einer Ausweitung der Erwerbsarbeit, insbesondere durch eine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit. Es empfiehlt sich deshalb statt vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ neutraler vom „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ zu sprechen. Diese Veränderungen in der Arbeitswelt begannen bereits unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg, wie sie in der von Jean Fourastié (1949) entworfenen „Drei-Sektoren-Theorie“ ausgearbeitet wurde. In dieser Theorie wird der technische Fortschritt als zentrale gesellschaftliche Dynamik beschrieben, in der der primäre Sektor mittleren, der sekundäre starken und der tertiäre Sektor schwachen technischen Fortschritt aufweist. Im primären und sekundären Sektor ist der „individuelle Hunger nach Tertiärem“ vorherrschend und er ist geprägt durch die Sättigung durch Güter des gehobenen Lebensstandards, der für eine Steigerung der Nachfrage nach Dienstleistungen sorgt. Die

---

<sup>6</sup> Die Nähe zur marxischen Formulierung von der „historischen Notwendigkeit“ der Revolution des Proletariats ist offenkundig. Solche geschichtsphilosophischen Spekulationen bei den Liberalen zu finden, ist immer wieder überraschend.

Zukunft sei gekennzeichnet durch eine stabile „tertiäre Zivilisation“ (Vgl. auch Helmstädter, 1999): D. h. die Nachfrage nach Dienstleistungen wird durch Rationalisierung und Automatisierung gesichert. Die Befreiung von schwerer körperlicher Arbeit und persönliche Entwicklung durch Dienstleistungen sind die Folge. Peter Drucker (1959) spricht in seinem Buch als erster vom „knowledge worker“ (Wissensarbeiter) und stellt die These auf, dass die Anwendung erworbenen Wissens den Primat körperlicher Arbeit und manueller Fähigkeiten ablöst. Dann vertrat Daniel Bell (1973) die These, dass die Beschäftigungen sich in den tertiären (Dienstleistung, Information) und quartären Sektoren (Verkehr, Banken, Erholung Versicherung) sowie in die quintären Sektoren (Gesundheit, Ausbildung, Forschung, Regierung) verlagern. Die Information ersetzt Energie als grundlegende Technologie. Die Folge sei, dass technische und akademische Berufe, die auf theoretischem Wissen basieren, gemeinsam mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und wissengenerierenden Industriezweigen an Bedeutung gewinnen. Hinweisen möchte ich noch auf einen Beitrag von Burkart Lutz (1997), der in einem Vortrag zum Rahmenthema „Geschichte der industriellen Arbeitsgesellschaft“ über Ursachen, Verlauf und Voraussetzungen des westeuropäischen Nachkriegsbooms referierte, sowie über die Strukturkrise und ausbleibende Prosperitätskonstellation in den späten 1990er Jahren. Er sagte, das Besondere an der Entwicklung der europäischen Nachkriegsgesellschaften sei gewesen, dass nach dem Zweiten Weltkrieg vor dem Hintergrund der Systemkonkurrenz mit der Sowjetunion ein neues gesellschaftliches Regulationssystem für das Arbeiten und Produzieren etabliert wurde, das man in Deutschland mit dem Schlagwort „soziale Marktwirtschaft“, andernorts als „Wohlfahrtskapitalismus“ bezeichnet hat. Dieses Regulationssystem war ein tiefgreifender Bruch, ja nahezu eine Revolution gegenüber früheren Verhältnissen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Regulationssystems und damit erfolgreiche Komponente der Prosperitätskonstellation der Nachkriegsjahre sei es gewesen, in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik eine Strategiekompetenz mit hoher Effizienz zu organisieren. Den modernen Industriegesellschaften sei es in der Nachkriegszeit gelungen, mehr intelligente strategische Ressourcen zu organisieren. Sie übertrafen diesbezüglich nicht nur alle früheren Gesellschaften, sondern auch die nachfolgenden. Die Politik hatte die Strategieressourcen – in der Verwaltung wie in der politikberatenden Wissenschaft – auf die anstehenden Verteilungs- und Gestaltungsfragen zugeschnitten. Jean Fourastié stehe beispielhaft für dieses Modell einer die Politik beratenden Wissenschaft – oder wissenschaftlich fundierten Politik – in Frankreich und des von französischen Wissenschaftlern inspirierten Umfeldes von Jean Monnet, dem Initiator und später ersten Präsidenten der Montanunion – also der Vorläuferinstitution der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft.

Außerdem zeigen Drucker (1969; 1994) und Reich (1996), dass in entwickelten Ökonomien der wachsende Umfang an „Wissensarbeit“ steigt. Die wissensintensiven Dienstleistungen, oder die „immaterielle Arbeit“ (Brandt 1990) werden zur Basis der Kapitalverwertung. Beflügelt von der Entwicklung der IT- (Informationstechnologie) und TK-Technologie (Telekommunikations-Technologie), wird „Wissensarbeit“ zur herausragenden wertschöpfenden Aktivität. Wissensarbeiter gelten als Anwärter auf jene zahlenmäßig und kulturell vorherrschende Stellung, die zuvor das Industrieproletariat und die Facharbeiterschaft im Beschäftigungs- und Erwerbssystem des Fordismus inne hatte (Schwemmler 2003, S. 112). Inwieweit sich das „Wissen“ in der Finanzwirtschaft als Pseudowissen herausstellen wird, bleibt noch offen. Und inwieweit das Wissen um die Dynamik zwischenmenschlicher Beziehungen im Arbeitsalltag in diesem Organisationshorizont überhaupt von Bedeutung sein soll, muss sich erweisen. Auf jeden Fall kann uns die Soziologie darüber nicht aufklären, wenn sie von Wissensarbeit, Wissensmanagement, lernender Organisation, lebenslangem Lernen usw. redet und damit fast ausschließlich direkt oder indirekt ökonomisch verwertbares Wissen meint. Soziologisch erfassbares Wissen ist nur ein Ausschnitt rationalen und latent vorfindlichen, gesellschaftlich relevanten Wissens. Gegen die Apotheose der Wissensgesellschaft ist daran zu erinnern, dass mit der Zunahme des Wissens auch das Nicht-Wissen wächst und am Beginn der Wissensgesellschaft gerade „nicht die Apotheose, sondern die Krisis des Wissens“ steht

(Willke, 2002, vgl. Heidenreich 2002: 8 ff.). Diese „Einsicht“ als Voraussetzung für Supervision zu akzeptieren, kennzeichnet jedes ernsthafte Lernen dieser Tätigkeit. Denn je größer und tiefer Wissen und Erfahrung einer Person in einem oder mehreren Wissensgebieten sind, umso geringer mag die Gefahr sein, sich in seinem Blog und dessen Blogroll einzugeln, steigt doch mit wachsendem Wissen auch die Erkenntnis, wie groß das Wissen ist, über das man *nicht* verfügt – da hilft auch kein „Wissensmanagement“.

Um diesen „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ (seit den 1970er Jahren) irgendwie zu fassen zu kriegen, lassen sich acht Dimensionen unterscheiden.

1. *Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit.* Seit der ersten Ölkrise 1973 kam es in fast allen OECD-Staaten zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeitsraten. Dabei ist zu beachten, dass enorme Unterschiede zwischen der Entwicklung der Arbeitslosigkeitsraten in den verschiedenen Staaten festzustellen sind. Insbesondere die „Erfolge“ der weitgehend deregulierten Arbeitsmärkte Englands und der Vereinigten Staaten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, im Unterschied zu den stärker verrechtlichten Arbeitsmärkten Kontinentaleuropas fallen in den letzten Jahren ins Auge (hierzu: Schettkat, 1992, 2001). Diese Entwicklung bestärkt Arbeitsmarkttheorien, die davon ausgehen, dass die (v. a. rechtliche) Struktur des Arbeitsmarktes selbst entscheidend für Umfang und Dauer der Arbeitslosigkeit in einer Gesellschaft ist, während Nachfragefaktoren und persönliche Merkmale von Arbeitssuchenden nur relevant für die Verteilung von Arbeitslosigkeit bzw. ihre konjunkturelle Zyklizität sind (Sesselmeier & Blauermel, 1990). Eindeutig ist, dass in einigen modernen Gesellschaften eine deutliche Ausweitung des Umfangs der Erwerbsarbeit festzustellen ist, während in anderen Ländern, wie z. B. der Bundesrepublik, das Volumen der Erwerbsarbeit stagniert.

2. *Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat.* Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates nach dem Zweiten Weltkrieg hat generell den unmittelbaren Zwang zur Erwerbsarbeit reduziert, indem Möglichkeiten zu Alternativeinkommen verbessert wurden. Wie vergleichende Untersuchungen zu Wohlfahrtsregimen gezeigt haben, kommt es allerdings lediglich in konservativen Wohlfahrtsregimen, denen Deutschland zugerechnet wird, zu einem systematischen Versuch, Arbeitslosigkeit durch eine Ausweitung der (sozialstaatlich alimentierten) Nichterwerbstätigkeit zu bekämpfen (vgl. Merkel, 2001). In neo-liberalen Wohlfahrtsregimen, zu denen Großbritannien und die USA gerechnet werden, wird dagegen versucht, die Zahl der Erwerbstätigen auch über sehr niedrige und kurzfristige Sozialleistungen zu vermehren. Versuche, dies auch in Deutschland durchzusetzen, führte zu einem immensen Prestigeverlust der politischen Parteien. Insbesondere die Dauer des Verbleibs in Arbeitslosigkeit ist auch eine Folge der (national sehr unterschiedlichen) Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates und der (in-)aktiven Arbeitsmarktpolitik.

3. *Wertewandel.* Die Literatur zum Thema Wertewandel ist unüberschaubar.<sup>7</sup> Gert Günter Voß (o. J.) stellt einen Überblick zu dieser Diskussion zur Verfügung, aus dem hervorgeht häufig werde vermutet, dass der in modernen Gesellschaften erfolgende Wandel von materialistischen zu postmaterialistischen Werten (Heyse & Erpenbeck, 1994) zu einer Bedeutungsminde rung der inneren Bindung an Erwerbsarbeit geführt habe (vgl. Noelle-Neumann & Strümpel, 1984). Neuere Untersuchungen kamen zu dem Ergebnis, dass der für die Erwerbsorientierung entscheidende Wert der „Leistung“ weitgehend unbeeinflusst von sonstigen Wertewandelprozessen nach wie vor sehr hoch geschätzt wird (Meulemann, 1987). Diese Diskussion geht über bekannte Wertevorstellungen nicht hinaus: Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Standortsicherung, Gewinn. Das seien die Voraussetzungen für Wohlstand und individuelle Freiheit und ein gutes Leben. Nur wenn es den Reichen und Superreichen (10% der Bevölkerung) so gut geht wie bisher, werden Arbeitsplätze und damit

---

<sup>7</sup> Dass sich hier die etablierten Ideologien aufgerufen fühlen mitzureden versteht sich von selbst. Sie kommen zu spät, weil die Wirtschafts-ideologie ihren Wandel viel schneller vollzog, als z. B. Kirchenvertreter dies öffentlich realisiert haben.

Wohlstand für alle geschaffen. Diese Begrenzung des Denkhorizonts gilt es zu überwinden (Felber, 2008, 2010).

4. *Dienstleistungsgesellschaft und neue Arbeitsorganisation.* In allen modernen Gesellschaften kam es in den letzten Jahrzehnten zu einer Zunahme der Beschäftigten im Dienstleistungssektor(s. u. III.3.3.Statistisches). In der älteren Literatur zur Arbeitsgesellschaft (vgl. Offe, 1983) wurde häufig unterstellt, dass der autonomere, weniger leicht kontrollierbare Charakter von Dienstleistungsarbeit generell zu einer Entökonomisierung von Arbeit beitrage. Die technische und organisatorische Entwicklung des letzten Jahrzehnts bestätigte diese „Hoffnung“ nicht, da gerade dieser Sektor Gegenstand umfangreicher Rationalisierungsbestrebungen (EDV, Jean management usw.) ist.

5. *Vermarktlichung und Beschleunigung des Strukturwandels.* In allen modernen Gesellschaften hat die Geschwindigkeit des gesellschaftlichen Wandels (Rosa, 2005) und als dessen Folge der berufsstrukturelle Wandel zugenommen. In den letzten Jahrzehnten hat insbesondere der systematische Einsatz der Mikroelektronik zu einer Beschleunigung von Prozessen der Automatisierung und Rationalisierung geführt. Unter den Stichworten „Postfordismus“ und „Toyotismus“ (Piore & Sabel, 1985) wird diskutiert, dass Fertigungssysteme zunehmend unter dem Druck zunehmender Marktkonkurrenz Strategien der Massenproduktion aufgeben zugunsten von hochvariabler Qualitätsproduktion. Mit der Verkürzung der Produktzyklen (alle 3 Jahre ein neues Modell) und ihrer größeren Variabilität geht eine Qualifikationsaufwertung der Beschäftigten, aber auch eine schnellere Entwertung beruflichen Wissens einher (Moldaschl & Voß, 2002).

6. *Selektivität der „Krise“ der Arbeitsgesellschaft.* Im sogenannten Problemgruppenansatz wird normalerweise unterstellt, dass bestimmte Gruppen (z. B. unqualifizierte, Frauen, Junge, Alte) aufgrund persönlicher Eigenschaften bzw. gesellschaftlicher Diskriminierung generell von Arbeitslosigkeit stärker betroffen sind. Neuere Forschungen zeigen allerdings, dass zwar Unqualifizierte immer überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, dass allerdings Geschlecht und Alter je nach institutioneller Arbeitsmarktstruktur unterschiedlich stark betroffen sind. So sind inzwischen die Arbeitslosigkeitsraten von Frauen in Großbritannien und den USA niedriger als die von Männern, während es in Deutschland oder Südeuropa umgekehrt ist. Deutschland weist im Unterschied zu fast allen anderen modernen Gesellschaften relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeitsraten auf, während seine Altersarbeitslosigkeitsraten recht hoch sind (Sackmann, 2004).

7. *Demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung.* In den 90er Jahren setzt – zeitlich versetzt – in allen modernen Gesellschaften durch Verschiebungen der demographischen Relationen eine Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein. Während in der ersten Hälfte der 80er Jahre der Berufseintritt der geburtenstarken Jahrgänge in der Bundesrepublik noch zu „Lehrstellenknappheit“ und verwandten Belastungen der Jugendarbeitsmärkte führte, so altert angebotsbedingt seit Mitte der 90er Jahre der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik „objektiv“, da erstmals der Umfang der neu eintretenden Arbeitsmarktkohorten<sup>8</sup> kleiner ist als die Zahl der aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Kohorten. Die Bedeutung dieser Veränderung der demographischen Grunddaten für den Arbeitsmarkt wurde bisher in den Diskussionen zum „Ende der Arbeitsgesellschaft“ nur sehr

---

<sup>8</sup> Kohortenstudien liefern wichtige Erkenntnisse auf so verschiedenen Gebieten wie der Geburtenentwicklung, Mortalität und Migration, der Entwicklung von Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, des Wahlverhaltens, der Verbreitung von Krankheiten, des Wertewandels sowie der Persönlichkeits- und Intelligenzentwicklung. In der Soziologie benötigt man Kohortenanalysen, um ein genaueres Bild von der Struktur individueller Lebensverläufe zu erhalten und Alters-Veränderungen besser verstehen zu können. Es wird kaum sozialstrukturell relevante Ereignisse im Lebenslauf geben, die im Hinblick auf ihre Verbreitung oder ihre Altersverteilung nicht zwischen Kohorten variieren. Die Unterschiedlichkeit von Kohorten ist somit ein wichtiger Zugang zum Verständnis des sozialen Wandels von Gesellschaften (Plum, 1982). Bei den Kohortenstudien handelt es sich um eine spezielle Form der Längsschnittuntersuchung, die meistens anhand großer und repräsentativer Stichproben durchgeführt werden und damit zu den aufwendigen Untersuchungsformen der empirischen Sozialforschung zählen. Sie sind für die sozialwissenschaftliche Forschung unentbehrlich.

vordergründig als demographische „Entlastung des Arbeitsmarktes“ diskutiert. Erst im Oktober 2012 macht Merkel das Thema „demographischer Wandel“ zur politischen Chefsache. Was daraus wird, kann 2013 schon ganz anders aussehen.

8. *Arbeitslosigkeit als Dauerzustand?* Neue Längsschnittmethoden der gesellschaftlichen Beobachtung von Arbeitslosigkeit verändern allmählich das Bild von Arbeitslosigkeit. Entgegen anfänglicher Befürchtungen vor einer Polarisierung der Gesellschaft in Beschäftigte und in eine Gruppe von verelendenden Dauerarbeitslosen haben neuere Untersuchungen gezeigt, dass es sich bei Arbeitslosigkeit überwiegend um einen vorübergehenden Zustand unterschiedlicher Zeitdauer handelt (vgl. Mutz u. a. 1995; Berger, 2012). In dieser dynamischen Perspektive ist die Frage nach der Betroffenheit von Personen durch Arbeitslosigkeit (Inzidenz) genauso wichtig, wie die Frage, wie lange eine Person arbeitslos ist (duration), und ob sie danach in einen Zustand der Beschäftigung oder der Nicht-Erwerbstätigkeit übertritt (transition).

## II. 1. Wandel als offener Prozess

Der Wandel der Arbeitsgesellschaft ist ein offener Prozess, der viele Facetten aufweist. Beratung und Supervision stellen selbständige, differenzierte Systeme dar, die sich in höchst eigener Weise an Änderungen des Gesamtsystems anpassen. Die *Folgen des Wandels der Arbeitsgesellschaft für den Bereich der Beratung und Weiterbildung* können deshalb auch nur als gestaltungsoffene Möglichkeiten der Änderung aufgefasst werden. Von besonderem Interesse sind dabei vier Bereiche, in denen sich entwickelnde Potenziale in Forschung und Praxis etablieren:

a) *Beschleunigung des Strukturwandels – Reorganisation der Bildungsbiographie?* Bei der Herausbildung des Bildungssystems im 19. Jahrhundert hat sich ein bis heute erhaltenes Strukturmuster einer Konzentration der Bildungsaktivitäten auf die Kindheit und Jugend ergeben. Die seit den 60er Jahren beschleunigte Bildungsexpansion (Glötz, 1999) folgte diesem Strukturmuster in einer Ausdehnung dieser Bildungsphase, der einen immer späteren Erwerbseintritt bedingte. Seit Jahrzehnten gibt es unter dem Schlagwort „lebenslanges Lernen“ den Versuch, Bildungsphasen stärker über den Lebenslauf zu streuen (dazu Amrhein, 2012). Auch die Bundesregierung ist dieser Tendenz gefolgt (BMBF, 2008). Obwohl in den letzten Jahrzehnten eine kontinuierliche Ausweitung des Weiterbildungsbereichs festzustellen ist, mindert eine im Vergleich zu primären Ausbildungsträgern deutlich geringere Standardisierung und Transparenz dieses Bereichs seinen Wert für das Gesamtbildungssystem. Zwei strukturelle Veränderungen der Arbeitsgesellschaft lassen die Relevanz dieses Bereiches in Forschung und Praxis steigen: Der berufsstrukturelle Wandel wurde in der Bundesrepublik in den letzten Jahrzehnten primär über den Generationsaustausch, also den Austausch von Kohorten mit veralteten Qualifikationen durch neu in den Erwerb eintretende Kohorten mit neuen Qualifikationen vollzogen (vgl. Blossfeld, 1989). Die aus der Sozialen Arbeit stammenden Pioniere der Supervision sind Teil einer solchen Kohorte. Die Beschleunigung des berufsstrukturellen Wandels führte dazu, dass der Generationsaustausch allein zu einem viel zu langsamen Wandel der Qualifikationsprofile führte. Weiterlernen während der Erwerbsphase wurde zur Notwendigkeit. Der Wandlungsdruck wird durch die Tatsache verstärkt, dass die demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung das Potenzial junger Neueinsteiger verringert und die Zahl älterer Beschäftigter vermehrt wird. Forschungen zum Weiterbildungsverhalten älterer Beschäftigter haben gezeigt, dass schon in einem Alter von über 40 Jahren die Weiterbildungsaktivität deutlich sinkt, u. a. weil Organisationen und Firmen diese für unrentabel halten und eher der Privatinitiative überlassen wollen (vgl. Kuwan, 1990). Im Abschlußbericht des BMBF zur „Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“ kommen die Autoren (Christ, u. a. 2007) zu dem Schluss, dass „vor allem private Einrichtungen ... mehr auf Supervision, systematische Auswertung der Beratungsgespräche und regelmäßig stattfindende Reflexionsforen (setzen) ... als in der Grundgesamtheit, der befragten Institutionen... Gemeinnützige Einrichtungen haben einen

signifikant höheren Anteil bei interkulturellem Training. Das liegt an dem signifikant höheren Anteil an Einrichtungen mit Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund bei gemeinnützigen Anbietern. Private und öffentliche Einrichtungen nutzen diese Qualifizierungsmöglichkeit weniger häufig. Ihre Anteile sind signifikant niedriger als der Anteil in der Grundgesamtheit“ der Befragten.<sup>9</sup>

Unbefriedigende Transfereffekte der traditionellen seminarförmig organisierten Weiterbildung mögen dazu beitragen, dass diese seit einiger Zeit eine nachlassende Nachfrage zu verzeichnen haben. Dies jedenfalls belegen die gegenwärtig allerdings nur sehr unvollständig vorliegenden Weiterbildungsstatistiken (Staudt & Kriegsmann, 1999). Eine Alternative im universitären Raum zu suchen, birgt eine Reihe neuer didaktischer und institutioneller Probleme. Aus unbefriedigenden Lernformen und Transferergebnissen im produzierenden Gewerbe auf ein sinkendes Weiterbildungsinteresse allgemein zu schließen, wäre eine vorschnelle Schlussfolgerung (Dahme & Trube & Wohlfahrt, 2007).

**b) Bildung und Übergangsstrukturen.** Einige Bildungsinstitutionen<sup>10</sup> der Bundesrepublik haben sich trotz gegenteiliger Befürchtungen auch während des Wandels der Arbeitsgesellschaft relativ gut bewährt (vgl. Blossfeld, 1993). Im Bereich der „Erwachsenen- und Weiterbildung“ hat sich eine organisatorische und institutionelle Wirklichkeit entwickelt, die es immer deutlicher werden lässt, dass sich Bildungspraxis vermehrt mit konkreten Betriebsgeschehen und Institutionsrealitäten befasst (Pohlmann, 2006; Muhr, 2007). Dabei werden einzelne Einrichtungstypen etc. untersucht, um eine generalisierte Form eines Bildungsangebotes auf den Markt bringen zu können. Solchen internen Unternehmensberatungen (Inhouse Consulting) an die Seite zu stellen sind auch Angebote, deren Spezifika darin besteht, dem Zustandekommen von Lerninteressen und Lerngelegenheiten nachzuforschen, oder die Gestaltung und Nutzung supervisorischer Dienstleistungen innerhalb eines Betriebes sicher zu stellen etc. Als ein Beispiel könnte hier ein Krankenträger dienen, der eine interne Supervisionsausbildung einrichten will und dabei die Zusammenhänge zwischen Institution/Organisation, dem gesellschaftlichem Wandel sowie individuellen Lernprozessen und deren Bearbeitung nicht ignoriert. Eine Reihe großer, nichtstaatlicher Organisationen bieten solche „internen Supervisionsausbildungen“ an (z. B. die Evang. Kirche in Westfalen, vgl.: <http://www.institut-afw.de/>). Es geht also um die „Institutionalisierung“ lebenslangen Lernens und seine unterschiedlichen Organisationsformen. Einzelne Weiterbildungsformen und ihre Veränderung können als historischer Ausdruck der Passung von gesellschaftlichen wie individuellen Lernerwartungen und deren Unterstützung interpretiert werden. Daneben sollten das Eigengewicht und die besonderen Funktionen von freien, d.h. nicht alimentierten Bildungseinrichtungen nicht übersehen werden: z.B. solche der professionellen Repräsentation, der Objektivierung und Tradierung sozialen Wissens, der kulturellen und kommunikativen Praxis.

Innovationen, wie sie der Bologna-Prozess anzustoßen beabsichtigte, werfen neue Probleme im Weiterbildungssektor auf. So weist der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz (Horst Hippler) nicht nur auf verschiedene Mängel dieses Reformprojektes hin, sondern zeigt auch, welche Verbesserungen das System braucht: "Vor allem ... ein Studieren in unterschiedlichen Geschwindigkeiten, abseits der starren Vorschriften der Regelstudienzeit ... Wer neben dem Beruf studiere, Kinder habe oder Angehörige pflege, könne das Studium in sechs Semestern nicht leisten ... Eine Universität müsse mehr leisten als Ausbildung, nämlich Bildung und das tue sie mit dem Bachelor nicht ... Unternehmen brauchen Persönlichkeiten, nicht nur Absolventen." (DIE ZEIT-online, 14.8.2012). Das trifft wahrscheinlich auch auf die Master-Studiengänge zu. Die Voraussetzungen für „Bildung“ an den Universitäten sind nicht besonders gut. Auch wenn die Furcht vor einem neuen Akademikerproletariat als Folge der

---

<sup>9</sup> Die Frage nach Instrumenten zur kontinuierlichen Qualifizierung haben 5528 Einrichtungen beantwortet. Ihr Anteil liegt hier signifikant höher als bei der *zugänglichen* Grundgesamtheit aller befragten Institutionen (a. a. O.).

<sup>10</sup> Bei den Bildungsinstitutionen ist zu unterscheiden zwischen öffentlichen, nichtöffentlichen, privaten und „weiteren“ Institutionen, die jeweils ihre spezifischen Bildungseinrichtungen betreiben.

Bildungsexpansion (auf Grund des Trends der Universitäten „praxisbezogene“ Studiengänge einzurichten, weil die Wirtschaft dies brauche) sich bisher nicht als berechtigt erwiesen hat und die Arbeitslosigkeitsraten von Akademikern nach wie vor unterproportional sind, beunruhigt allerdings ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen unmittelbar im Anschluss an ein Studium, insbesondere bei bestimmten Fächern.<sup>11</sup>

Konzentrierten sich frühere „Verbleibsuntersuchungen“ auf Fragen des Vergleichs von in Bildungsinstitutionen erworbenen Qualifikationen und deren Verwendung im Erwerbssystem, so gewinnt in jüngster Zeit ein lebenslaufsoziologischer Ansatz des Übergangs von einem Bildungssystem in ein Erwerbssystem an Bedeutung. Danach ist nicht nur die Qualität vermittelter Kenntnisse entscheidend, sondern auch die Verbindung zwischen unterschiedlichen Organisationssystemen. Es fehlen jedoch systematische Untersuchungen, die die Folgen institutioneller Übergangsstrukturen bezogen auf den Lebenslauf untersuchen (dazu Sackmann & Rasztar, 1998; Helsper, u. a., 2007).

c) *Vermarktlichung und institutionelle Steuerung.* Der allgemeine Trend zur Vermarktlichung in den letzten Jahrzehnten hat auch im weitgehend staatlich organisierten Bildungsbereich zu entsprechenden Überlegungen geführt. Auch wenn es bis in die 90er Jahre in der Bundesrepublik keine generelle Strukturveränderung in Richtung auf eine Vermarktlichung des Bildungswesens (vgl. Goedegebuure u. a., 1993) gegeben habe, ist doch der Bedeutungsgewinn der Weiterbildung spätestens seit 2009 (Bologna-Prozess) im öffentlichen Bewusstsein. Bisher war Erwachsenen- oder Weiterbildung weitgehend ein unreguliertes System auf dem Stand der 60er Jahre. Das berufsbezogene Weiterbildungsgeschehen wurde bestimmt durch Tendenzen der Vermarktlichung (Orientierung und Steuerung durch Marktmechanismen, Angebot und Verkauf von Bildung als Ware auf dem „Supervisions-Bildungsmarkt“), oder der Verbetrieblichung (Privatisierung der Bildung durch Verlagerung in organisationsinterne Verantwortung). Das bedeutet nun keineswegs, dass die öffentlichen und teilöffentlichen Bildungseinrichtungen (wie die Universitäten, z.B. „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.“, Bonn. etc.) Weiterbildung wie unter privater Regie einfach fortführen könnten, sondern umgekehrt: Auch sie geraten nunmehr unter den Druck, sich ebenfalls marktförmig zu organisieren und marktgerecht zu verhalten. Die bisherigen Demarkationslinien zwischen Bildung, Qualifizierung, Kompetenzentwicklung, Coaching, Supervision, Unternehmens- oder Personal-Beratung, sowie zwischen betrieblichen Arbeits- und Lernsituationen verschwimmen. Die Konturen des Lernbegriffs und des gesamten Lerngeschehens werden unbestimmter. Das macht es erforderlich, eine kritische Analyse dieser Entwicklung vorzunehmen. Eine solche Kritik bedarf eines Ortes außerhalb solcher Institutionen aber genau so notwendig einer Ankopplung an einen sozialen Kontext. Wo dieser Kontext anzusiedeln wäre, vermag derzeit niemand zu sagen. Es wird aber deutlich werden, dass im Zeitalter der realen Subsumtion der ganzen Gesellschaft unter das Kapitalregime es sinnlos ist, alt bekannter Muster der Kritik zu reproduzieren. War der Staat

---

<sup>11</sup> Im Jahr 2009 waren 16.300 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen arbeitslos gemeldet. Zu dieser relativ hohen Arbeitslosenzahl bei den Sozialarbeitern und Sozialpädagogen kommt hinzu, dass mit 41 Prozent der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesen Berufen überdurchschnittlich hoch ist. Von den Frauen arbeitet gar jede zweite in Teilzeit und überdurchschnittlich viele Stellen werden befristet ausgeschrieben, weil sie im Rahmen von sozialen Projekten öffentlich – d. h. zeitlich begrenzt – gefördert werden. Allerdings – und das ist das Überraschende – das Schlusslicht in der Arbeitslosenstatistik sind die IT-Fachleute. Also jene Wissensarbeitskräfte, die die sog. Zukunftstechnologie beherrschen. Von ihnen waren 2009 30.700 arbeitslos gemeldet. Hier gilt es jedoch zu differenzieren, denn die hohe Zahl der Arbeitslosen ergibt sich vor allem aus dem Umstand, dass aktuelle Berufserfahrung bei IT-Fachleuten eine sehr große Rolle spielt. Ist jemand einmal aus dem Geschäft oder hat den Einstieg längere Zeit nicht geschafft (im Allgemeinen ist der tote Punkt nach drei Jahren erreicht), kommen IT-Fachkräfte nicht mehr in den Beruf. Dieser Mitteilung fügt die Bundesagentur für Arbeit hinzu, dass „das ein Problem zu sein scheint, dessen sich viele Studierende nicht im ausreichenden Maße bewusst sind.“ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg 2010. Damit wird ein strukturelles und gesellschaftliches Problem individualisiert, statt politisch, d. h. steuernd beeinflusst.

in den 1970er Jahren bestenfalls Garant für eine ins kapitalistische System integrierende Reform (wie mit dem Mitbestimmungsgesetz geschehen), so ist er heute als Adressat für eine emanzipatorische Praxis unbrauchbar. Die Universität heute generiert sich als „Unternehmen auf dem Bildungsmarkt“ mit elitärem Herrschaftsanspruch. Dank der Vermarktlichung des Bildungssystems und nicht vorhandener Gegenstrategien dürfte damit – zumindest vorerst – der Konkurrenzkampf über die Solidarität gesiegt haben.

**d) Selbstsozialisation.** Die Bildungsdiskussion wird seit den 1960er Jahren von der politischen Propaganda sowohl mit der Hoffnung auf zunehmende Chancengleichheit versehen, als auch durch bildungssoziologische Forschung begleitet. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind ernüchternd: Zwar besuchen mehr Kinder höhere Schulen, eine Angleichung der Chancen der verschiedenen Schichten hat es dagegen nicht gegeben. Ein Grund für diesen Sachverhalt ist, dass der prägende Einfluss der Schichtzugehörigkeit der Eltern und des elterlichen Umfeldes weit bedeutender ist als die Wirkung der Schule, da wesentliche kognitive und soziale Kompetenzen im Elternhaus erworben werden.

„Europa von heute erlebt einen Wandel, dessen Ausmaß dem der industriellen Revolution vergleichbar ist. Die digitale Technik bringt Änderungen in sämtlichen Bereichen des Lebens der Menschen mit sich, und die Biotechnologie wird eines Tages möglicherweise sogar das Leben selbst verändern. Das weltumspannende Ausmaß von Handel, Reisen und Kommunikation hat eine Erweiterung des kulturellen Horizonts der Menschen zur Folge und verändert die Art und Weise, wie Volkswirtschaften den Wettbewerb untereinander austragen. Das moderne Leben bringt nicht nur größere Chancen und mehr Möglichkeiten für Individuen mit sich, sondern auch größere Risiken und Unsicherheiten. Die Menschen können zwischen verschiedenen Lebensmodellen scheinbar wählen, gleichzeitig müssen sie jedoch selbst die Verantwortung für die Gestaltung ihres Lebens übernehmen. Mehr Menschen bleiben länger in Bildung und Ausbildung, doch die Kluft zwischen denen, die ausreichend qualifiziert sind, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten, und denen, die ‚auf der Strecke‘ bleiben, wird immer größer. Wie bereits angedeutet, schreitet die Alterung der europäischen Bevölkerung rasch fort. Damit werden sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und die Bedarfsstruktur bei Dienstleistungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung ändern. Nicht zuletzt werden die europäischen Gesellschaften immer mehr zu einem multikulturellen Mosaik. Diese Vielfalt birgt ein großes Potenzial für Kreativität und Innovation in sämtlichen Lebensbereichen, die als zentrale Faktoren in einer allgemeinen Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft sein, deren wirtschaftliche Grundlage Produktion und Austausch von immateriellen Gütern und Dienstleistungen sind. In einer solchen sozialen Welt stehen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich auf dem neuesten Stand befinden, hoch im Kurs. Hauptakteure werden die Menschen sein, die in erster Linie die Fähigkeit haben, Wissen zu produzieren und dieses Wissen effektiv und intelligent zu nutzen, und dies unter sich ständig verändernden Rahmenbedingungen. Wollen sie diese Fähigkeit voll entwickeln, müssen (sie) bereit und in der Lage sein, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und – kurz gesagt – aktive Staatsbürger zu werden. Lebenslange Aus- und Weiterbildung ist für alle der beste Weg, um den Herausforderungen des Wandels zu begegnen“. Das ist das Credo der „Kommission der Europäischen Gemeinschaft“ (Kommission, 2000). Auf einem ganz anderen Blatt stehen die Erfahrungen mit jenen Menschen, die mit dem „multikulturellen Mosaik“ in der Praxis konfrontiert sind und in der Supervision davon berichten. Der konzeptionelle Rahmen für diese Supervisions-Arbeit verändert „Setting und Rahmen“ grundlegend. (vgl. Englisch, 2006).

Zusammenfassend kann man festhalten, dass der Wandel der Arbeitsgesellschaft Tendenzen zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarkts verstärkt hat. Eine Herausforderung für die Erforschung und Gestaltung der Beratungs- und Supervisionsarbeit ist es, eine adäquate Antwort auf diese Veränderungen der Gesellschaft zu entwickeln.

Fortsetzung folgt