

beispielsweise in überwertiger Erwerbstätigkeit zum Teil mehr verdienen als ähnlich Qualifizierte in qualifikationsadäquaten Positionen (ebd. S. 4).

2.2 Das Defizit erstickt das lebendige gestaltende Feuer

Bevor wir gemeinsam vorwärts ziehen und uns möglichen potentialorientierten Blicken zuwenden, gehen wir erstmal zwei Schritte zurück, um zu verstehen, was dieser defizitäre Blick auf den Menschen bewirkt. Georg Simmel hat bereits 1908 in Bezug auf Armut einen Hinweis darauf geliefert, mit welcher Wirkmächtigkeit ein Begriff Individuen in eine Gruppe fassen und mit einer Mangelperspektive belegt verengen kann:

»Dieser Mangel an positiv eigener Qualifikation bewirkt das oben Ange-deutete, daß die Schicht der Armen trotz der Gleichheit ihrer Lage keine soziologisch vereinheitlichenden Kräfte von sich aus und in sich abwickelt. [...] [Nicht] der persönliche Mangel [macht] den Armen [...], sondern der um des Mangels willen Unterstützte [ist] erst dem soziologischen Begriff nach der Arme [...].« (Simmel 1908 bzw. 2013, S. 493)

Die Qualifikation ist hierbei eine bewusste Reduktion des Subjekts und erscheint als Ausdruck sozial wirksamen Tuns, einer Wertigkeitszuschreibung, ohne die (unterstellt Simmel a priori dem Altertum) keine Wirkung erzeugt würde (ebd., S. 44). Das Subjekt wird also auf Objektivbares reduziert und in dieser Reduktion das Defizit betont, das Fehlen von etwas. Der Duden definiert Defizit in zwei Bedeutungen: der des Fehlbetrags, beispielsweise in einer Gleichung, die nicht aufgeht, und des Mangels, etwa als »zu geringes Maß an Zuwendung« (Duden). Dass das auch Implikationen auf die drei Modi von Anerkennung hat (hier augenscheinlich »Liebe«), möchte ich im nächsten Kapitel aufgreifen. Im weiteren Verlauf möchte ich mich dem Mangel widmen, wie das auch Gehlen in seinem (damals noch philosophischen Hauptwerk) ›Der Mensch. Seine Natur und seine Stellung in der Welt‹ tat (1940). Gerade für den Vergleich zum Tier, das (meist) ohne Werkzeug auskommt, erfuhr der Philosoph und spätere Soziologe auch einiges an Kritik, was ihn dazu brachte, in einer vierten Auflage desselben Werks 1950 zu betonen, dass die ›Mängel den Menschen erst befähigen würden, anders handeln zu müssen und damit »seine unvergleichliche Sonderstellung« zu rechtfertigen (ebd., S. 37). Ähnlich findet sich diese Zuschreibung in anderem Kontext und wesentlich früher

bei Adam Smith wieder, der 1974 konzeptuell den Mangel an Leistung band: »Überfluß oder Mangel an Gütern dürfte vorwiegend von der Produktivität der Arbeit abhängen.« (Smith 1974, S. 3) – aus einer deutlich existenziell-fatalistischen Perspektive, spricht er doch vom Töten der Schwächsten (= Unproduktivsten) in Mangelsituationen. Interessanterweise konfigurieren die hier schlaglichtartig genannten Autoren den Mangel zuvorderst mit Produktivität und Arbeit. Interessant ist an diesem fatalistischen Blickwinkel, dass die Produktivität der Beschäftigten in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen hat, die Beschäftigten selbst davon aber kaum profitieren (Schreiner 2014). Stattdessen nährt der defizitäre Blick auch weiterhin Ängste, Sorgen oder das Gefühl, ungenügend zu sein. Hinzu kommt eine steigende Komplexität der Arbeitswelt durch starke Veränderungen – sei es nun Transformation, Wandel oder Umbruch, wie in Kapitel 1 dargestellt. Dabei verändern sich nicht nur technische Konstellationen, sondern auch organisatorische sowie Interaktions- und Handlungsbedingungen (bspw. Homeoffice), die über das Gewohnte, Gelernte und Verinnerlichte hinausgehen und damit Ungewissheit produzieren, weil alte Routinen nicht mehr vorhanden sind (Sauer/Trier in Böhle/Busch (Hg.) 2012, S. 260f.). Wann immer Beschäftigte mit Veränderungen konfrontiert sind, werden fast im selben Atemzug die Defizite von Beschäftigten im Bewältigen dieser hervorgehoben, als wäre dieses Defizit durch ein individuelles Fehlverhalten, ja gar einen Mangel an der Weitsicht und dem Engagement der Beschäftigten entstanden. Es reicht eben nicht, Beschäftigte zum lebenslangen Lernen zu ermahnen, wenn eine Vorstellung fehlt, was genau damit gemeint ist. Nicht die Definition von lebenslangem oder lebensbegleitendem Lernen ist problematisch, sondern die Frage nach den konkreten Inhalten und der damit verbundenen Zukunftssicherung. In einer Studie bei Volkswagen zeigen Sabine Pfeiffer und Autor:innenkollektiv, dass die Motivationslage für (formale) Weiterbildung von Beschäftigten eben nicht nur an gesteigerte Einkommensperspektiven oder insgesamt an Aufstieg gebunden ist. Dass die Tätigkeit zu den eigenen Interessen und Neigungen passen soll, spielt bei 59 Prozent der Befragten die größte Rolle. Aber auch das Lernen um des Lernens willen (Neues Lernen) ist mit 52 Prozent ein beliebtes Motiv für Weiterbildung. Auch die Aussicht auf interessante Arbeit spielt für mehr als ein Drittel der Beschäftigten eine wichtige Rolle (Pfeiffer und Autor*innenkollektiv 2023, S. 104). Auch qualitative Interviews belegen einen außerordentlich hohen Drang, sich den Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen (ebd.). Es stellt sich also die Frage, wie ein Defizit entstehen kann, wenn Beschäftigte einen außerordentlichen Weiterbildungswillen haben. Aus

dieser Perspektive wäre zu erwarten, dass der Arbeitgeber Weiterbildungsbedarfe als Forderung an Beschäftigte richtet, um für die von ihm ausgehenden Veränderungen im Unternehmen gerüstet zu sein. Dass das nicht der Fall ist, wurde schon zu Genüge gezeigt (Matthes/Severing 2017) – auch das Management ist vor Ungewissheit und Unsicherheit nicht gefeit. Hier scheint es aber in Bezug auf die reine Quantität von Weiterbildungsaktivitäten keine Probleme zu geben – der Bezug zu konkreten Inhalten ist eine andere Frage.

2.3 Stratifizierung und Subjektivierung von beruflicher Bildung

Wir beobachten also eine eher geringe Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit geringem und mittlerem Qualifikationsniveau und ein unverhältnismäßig höheres Maß an Weiterbildung bei Beschäftigten mit hohem Qualifikationsniveau (Kleinert/Wölfel 2018) – also eine Korrelation von Weiterbildung mit (formaler) Qualifikation (Wotschak/Solga 2014). Im Diskurs um berufliche Bildung wird dieser ›Matthäus-Effekt‹ auch als Polarisierungsthese bezeichnet (u. a. Kilpi-Jakonen et al. 2015). Diese Entwicklung befördert soziale Ungleichheit, da Aufstiegschancen durch tendenziell wachsenden Abstand zu jenen mit bereits hohem Qualifikationsniveau gemindert werden (Barz/Tippelt 2003). Auf diesen problematischen Umstand machte bereits Dahrendorf 1965 mit der Streitschrift »Bildung ist Bürgerrecht« aufmerksam. Dass sich dieses Problem (sowohl für Bildung als auch Weiterbildung) nicht so einfach beheben lässt, zeigt Friebel später auf: Die offene Weiterbildungsgesellschaft sei nur »eine bildungspolitisch gewollte Kunstfigur« (Friebel 2012, S. 20). Und weitere 27 Jahre später ist hier wieder kein substanzieller Fortschritt erkennbar (Kleinert/Zoch 2023); die Befunde zeigen eher auf, dass der ›Matthäus-Effekt‹ nicht nur formale, sondern auch informelle Bildung betrifft – vor allem bei medialem Lernen (Kaufmann 2016). Es ist zwar ein insgesamt erhöhtes Weiterbildungsverhalten (BMBF 2022, BMBF 2024 nur bei den Befristeten, bei den Unbefristeten gleichbleibend) bemerkbar, aber auch das verlagere sich stärker in Sphären höheren Qualifikationsniveaus (vgl. Kleinert/Zoch 2023). Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass sich Erhebungen zu Weiterbildung teils stark unterscheiden, da häufig nur bewertet wird, ob an Weiterbildung teilgenommen wird und nicht an wie vielen und welcher Art. Das ist weniger ein Vorwurf, sondern vielmehr ein Problem der Operationalisierung von Weiterbildungsdaten. So erhebt der Adult Education Survey seit 2007 Weiterbildungsverhalten mit Anspruch auf internationale