



## Was nicht passt, wird passend gemacht. Learning Analytics als Teil des Profilierungsdispositivs.

Andreas Weich

Learning Analytics ermöglichen zum einen die Anpassung der Lernangebote an die Lernenden und zum anderen die Anpassung der Lernenden an die Lernziele. Im Kontext kompetenzorientierter Didaktik und datengetriebener Personalisierung erfolgt diese beiderseitige Anpassung nicht zuletzt über Profile und Profilierungspraktiken. Ganz ähnliche Konstellationen finden sich bereits in der Subjekt- und Objektpsychotechnik der 1920er Jahre. Im Folgenden möchte ich eine Art medienkulturelle Vorgeschichte aktueller Learning Analytics Konzepte skizzieren und vor diesem Hintergrund Überlegungen zu darin entworfenen Subjektpositionen anstellen und in eine Gegenwartsanalyse einordnen, die ich an anderer Stelle als Profilierungsdispositiv beschrieben habe.

## 1. Learning Analytics

Folgt man George Siemens, lässt sich eine grundlegende Struktur für die Implementierung von Learning Analytics folgendermaßen darstellen:

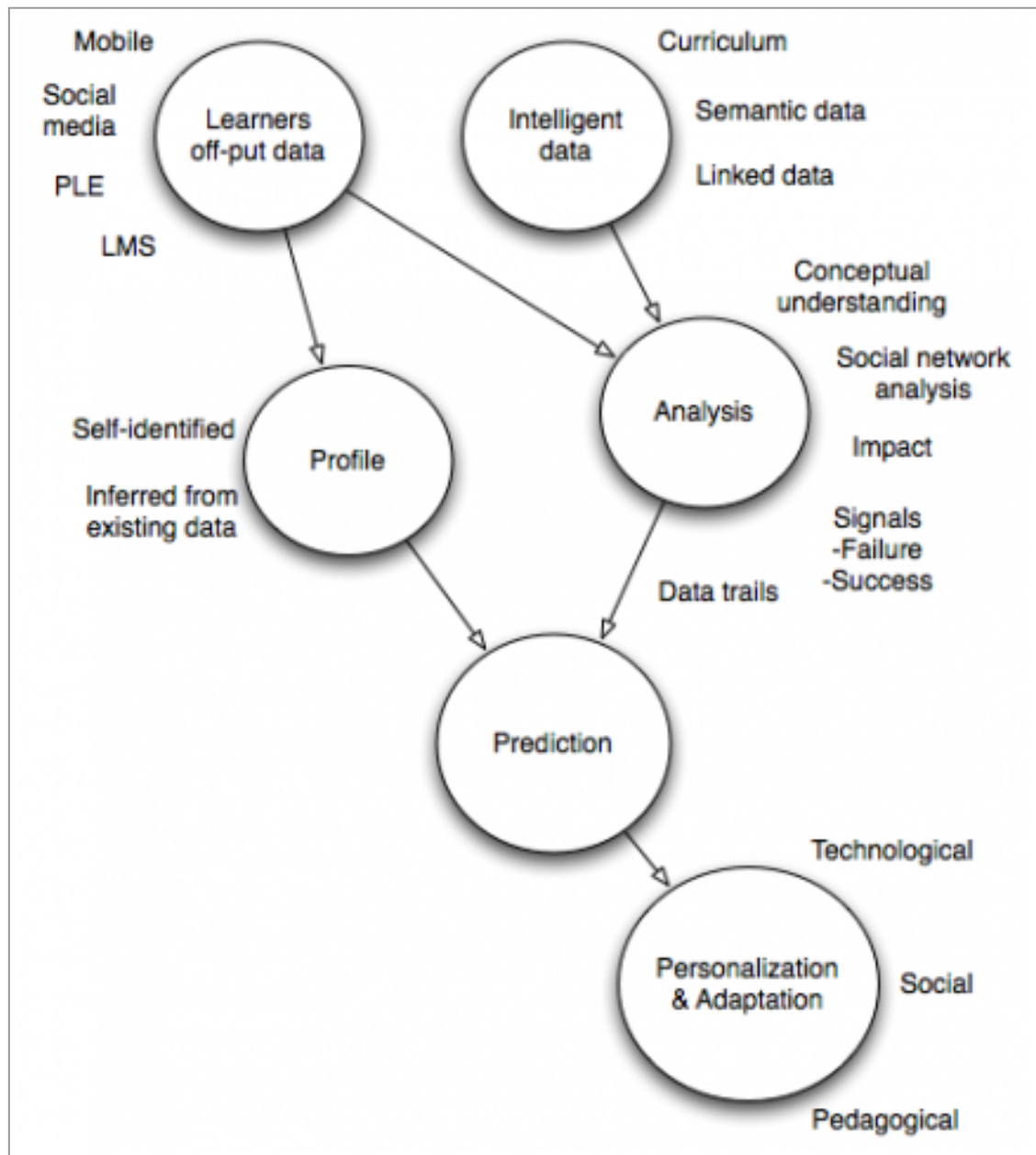


Abb. 1: "The process of learning analytics", George Siemens (2010)

Die Datengrundlage besteht demnach aus jenen zum individuellen Verhalten der Lernenden (Learners off-put data) und jenen über das Curriculum und weitere Kontexte (Intelligent data). Erstere werden zum einen in ein persönliches Profil aggregiert und gehen zum anderen gemeinsam mit letzteren in die weitere Datenanalyse ein. Aus dem Abgleich zwischen dem Profil und den Analyseergebnissen werden Voraussagen über den möglichen Lernerfolg getroffen und die Lernangebote darauf aufbauend personalisiert bzw. angepasst. (Siemens 2010) Das Subjekt der Learning Analytics ist also einerseits eines, das als Untersuchungsobjekt fungiert, insofern systematisch Daten über es erhoben und ausgewertet werden und zum anderen ein Subjekt, das auf sich selbst einwirkt, um den mehr oder weniger spezifisch auf es angepassten Lernangeboten zu genügen und die Lernziele zu erreichen.

## 2. (An)Passung in der Psychotechnik

Die bereits oben thematisierten psychotechnischen und arbeitswissenschaftlichen Verfahren zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwerfen eine ähnliche Konstellation dadurch, dass sie Subjekt- und Objektpsychotechnik miteinander verschränken.[1] Ziel ist in diesem Fall zumeist, Arbeitsprozesse wie Handgriffe und Bewegungen der ArbeiterInnen an ein Ideal anzunähern, das in vorausgehenden Studien erarbeitet wurde. Psychotechnische Verfahren richten also Arrangements ein, in denen die ArbeiterInnen an ihre Arbeit bzw. die optimierten Arbeitsprozesse angepasst werden. In psychotechnisch gestalteten Fabriken dient die Registrierung und Bilanzierung von Eigenschaften dem Zweck, Subjekte an Normwerte und -abläufe anpassen zu können, um sie möglichst nützlich zu machen. Die Pflicht zur Anpassung wurde dabei zuweilen auch den Subjekten selbst auferlegt. Im Umfeld der Psychotechnik drückt sich diese Konstellation plakativ in der Publikation *Sich selbst rationalisieren* von Gustav Großmann aus, das erstmals 1927 veröffentlicht wurde und bis 1993 in der 28. Auflage erschien. (Großmann 1927) Großmann hatte beim renommierten Psychotechniker Walther Moede studiert und mit dem Buch einen psychotechnisch imprägnierten

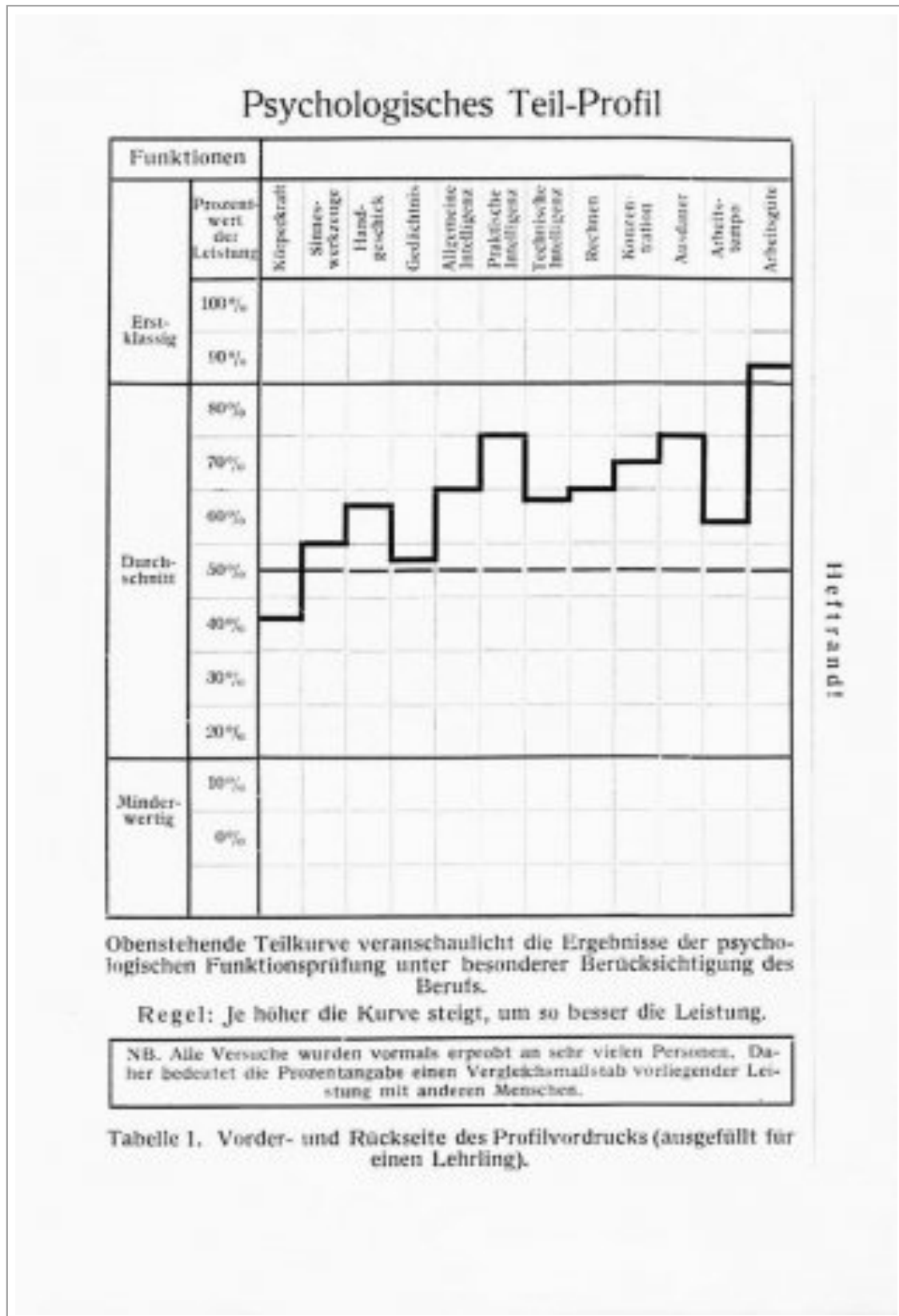
populärwissenschaftlichen Ratgeber vorgelegt, in dem er rational(isierend)e Methoden aufzeigt, die eigene Leistungsfähigkeit möglichst effizient zu steigern. Dieser Prozess lässt sich als Ökonomisierung des arbeitenden Selbst veranschlagen, die eine Arbeit an diesem Selbst mit buchhalterischen Mitteln ermöglicht. Der Psychotechnik geht es dabei nicht um die Person als solche, sondern um die Prognose ihres Verhaltens bzw. ihrer Fähigkeiten im Angesicht spezifischer Aufgaben. Der Psychotechniker Hugo Münsterberg schreibt: "Für die Psychotechnik ist es ausschließlich das Interesse an der Voraussage, das sie überhaupt zur Psychologie der Individualität führt. Wir untersuchen die geistige Struktur einer bestimmten Persönlichkeit, um im voraus bestimmen zu können, was wir von diesem Individuum unter bestimmten Bedingungen erwarten können." [2] (Münsterberg 1920: 76) Besonders prominent war die Psychotechnik im Bereich der Berufsberatung vertreten. Der Psychotechniker Fritz Giese schreibt dazu: "Aufgabe der Berufsberatung ist es, alle Fragen, die mit obigen Gedanken, 'den rechten Mann an die rechte Stelle zu setzen', zusammenhängen, in weitem Ausmaße zu bearbeiten." (Giese 1928: 23) Als Notwendigkeit eines solchen 'matchings' führt Giese an, dass die "Freizügigkeit in der persönlichen Berufswahl" angesichts des Arbeitsmarktes in den 1920er Jahren "nicht mehr möglich und nützlich" sei. (ebd.: 22) Neben der Profilierung der ArbeiterInnen brauchte es als Komplement ein Anforderungsprofil der Stelle:

"Bei jedem Berufsbild muß man erstlich der körperlichen Bedingungen gedenken, also der Anforderungen, die an Körperbau und Konstitution, den allgemeinen Gesundheitszustand der betreffenden Arbeitnehmer gestellt werden. Zweitens enthält jeder Beruf geistige Werte. Wir müssen mit anderen Worten fragen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beruf vom einzelnen verlangt." (ebd.: 24)

Psychotechnik wolle dabei "durch ihre Prüfungen bewirken, daß niemand an einen Posten komme, den er nicht ausfüllen kann, so daß er später in der Lehre scheitert oder dauernd die Stellen wechseln muß. Es ist also aus Gründen der sozialen 'Gerechtigkeit' erwünscht, wenn das

Berufsschicksal des einzelnen schon frühzeitig, soweit es irgend möglich ist, vorsichtig erwogen werde". (ebd.: 29) Wie Eva Horn zu bedenken gibt, reagieren Berufsberatung und Eignung dabei auf "eine jener zahlreichen Ratlosigkeit der Moderne, die sich nicht nur aus den Unwägbarkeiten eines ausdifferenzierten und krisenhaften Arbeitsmarkt ergeben, sondern aus einem Beratungsangebot, das mit einem Mal Antworten auf Fragen gibt, die sich zuvor gar nicht gestellt hatten. Erst mit der wissenschaftlichen Untersuchung von Arbeitsabläufen und Organisationsformen im Zuge der tayloristischen Rationalisierungseuphorie in Deutschland werden Berufsfelder und Arbeitsplätze als hochspezifische Anforderungsprofile beschreibbar." (Horn 2002: 109)

Erst vor dem Hintergrund der arbeitswissenschaftlichen Hervorbringung von Anforderungsprofilen, so Horn, werde "es möglich und nötig, auch den Menschen, der diese Arbeit verrichten soll, auf seine Eignung für dieses Anforderungsprofil hin zu prüfen". (ebd.) Ein Auswertungswerkzeug zur Erstellung von Leistungsprofilen für derartige Ausleseverfahren, das vor allem im Rahmen der Psychotechnik Anwendung fand, stellte das psychologische Profil nach Rossolimo dar. (Giese 1923: 40) Rossolimo selbst schreibt dazu in *Das Psychologische Profil*: "In letzter Zeit, wo besonders psychotechnische Probleme und Wertungen professioneller Begabungen im Mittelpunkt des Interesses stehen, erwies das psychologische Profil dieser Sache große Dienste. Dies bestätigte die Anwendung unserer Methode von seiten einer ganzen Reihe von hauptsächlich ausländischen Untersuchern, die sie entweder ganz oder teilweise mit von ihnen eingeführten Änderungen und Vervollkommnungen anwandten." (Rossolimo 1926: 5)



### Abb. 2: Psychotechnisches Profil nach Giese (1928)

Der Erstellung des Profils gehen dabei verschiedene Testverfahren voraus. "Mit diesen Tests sollte", folgt man Margarete Vöhringer, "an den bürgerlichen Profilierungen wie Klassenstand, persönliche Verbindungen und Familienzugehörigkeit vorbei die Arbeitsfähigkeit erkannt und einsetzbar gemacht werden. Oder aber – mit ihnen konnten Heerscharen von Bauern überhaupt erst arbeitsfähig gemacht werden". (Vöhringer 2007: 95) Die Auswertung erfolgt u. a. über verschiedene Berechnungen im Hinblick auf elf psychologische Prozesse. (Rossolimo 1926: 44) Rossolimo versteht das psychologische Profil dabei als Mittel zur groben Einordnung von Menschen: "In Beziehung zur Psychotechnik gibt das psychologische Profil die Möglichkeit, die Besonderheiten der Struktur der Psychomechanik so weit zu bestimmen, daß sie der Ausgangspunkt für die weitere Wertung der mehr partiellen für irgendeine Profession spezifischer Eigenschaften werden kann." (ebd.: 6) Giese bezeichnet das Profil als "Schaulinie", an der sowohl abgelesen werden kann, ob "der einzelne Prüfling [...] mit seinen Leistungen vergleichsweise der guten, schlechten oder mittleren Gruppe zugehört" und "hier und dort gewisse Höhen und Tiefen hat". (Giese 1928: 36ff.; s. Abb. 2) Durch diesen formalen Anschluss wird das Subjekt zu einer multifaktoriellen Variable unter anderen.

Kommen wir nun zur umgekehrten Perspektive, in der es nicht um die Anpassung des Subjekts an äußerliche Gegebenheiten geht, sondern um die Anpassung ebendieser Gegebenheiten an das Subjekt. Laut Fritz Giese kann die Psychotechnik nämlich in zweierlei Richtungen das Zusammenspiel von Mensch und Umwelt gestalten:

"Soll nämlich Psychologie gestalten, so kann sie zweierlei tun. Entweder den Menschen, das Subjektive des Zusammenhangs, vornehmen und sinngemäß den Wirklichkeitsforderungen anpassen. Wir sprechen dann von 'Subjektpsychotechnik', wie z. B. als 'Eignungsprüfung' und als 'Anlernverfahren' üblich ist. Sie kann dagegen auch geradezu umgekehrt vorgehen und Dinge, die Umwelt, das Materielle der natürlichen

psychologischen Natur des Menschen angleichen; sie zuschneiden auf die verhältnismäßig unveränderliche Natur unserer Eigenart. Dann sprechen wir von 'Objektpsychotechnik' (z. B. als Anpassung der Werkzeuge, Maschinen, Beleuchtung, Reklamemittel an die psychophysischen Voraussetzungen des Menschen)." (Giese 1928: 7f.)

Während in der Subjektpsychotechnik der Arbeitsprozess bzw. die Arbeitsmaschine profiliert wurde, um eine Anforderungsprofil zu erhalten, dem sich das Subjekt anzupassen hatte, führt nun die Profilierung der ArbeiterInnen zu einem Anforderungsprofil an die Technik. So werden beispielsweise Tische für die Büroarbeit nicht nur gemäß der Arbeitsprozesse gestaltet, sondern auch gemäß der Eigenschaften der Büroangestellten (s. Abb. 3 und 4).



Abb. 12. Schreibtisch

Zeigt einen objektpsychotechnisch geeichten Schreibtisch, bei dem die Lage der Gegenstände nach Feldeinteilung bestimmt wird und jeder Bedienungsgriff durch zweckmäßige Entfernungen geregelt wird. (Adäquatheitsgrad der Bewegungen.)



Abb. 3



Abb. 65. Zweckmäßig ausgestatteter Arbeitsplatz eines Buchhalters. Der Tisch und die Geräte sind so angeordnet, daß überflüssige Bewegungen vermieden werden.

Abb. 4: Nach psychotechnischen Maßgaben gestaltete Schreibtische (1928 und 1921)

Zusätzlich zur Perspektivumkehr betont Giese auch eine Änderung des Menschenbildes im Vergleich zur oben bereits erwähnten Vorstellung des Menschen als standardisiertes und damit austauschbares Maschinenbauteil bei Gilbreth: "Sie [die Objektpsychotechnik] bedeutet aber Ablehnung der grundsätzlichen, mechanischen Vereinheitlichung zu ‚einer besten‘ Arbeitsmethode, von der Gilbreth gern spricht; das ist Ersatz einer technisch-materiellen Maschinenauffassung des Menschen durch psychologische Typologie." (Giese 1928: 59) Es geht also nicht nur darum, statistisch gemittelte Werte für die Arbeitsplatzgestaltung heranzuziehen, sondern auch einen gewissen Grad der Personalisierung

zu ermöglichen. Im Nachgang der Psychotechnik wurden derartige Anpassungsmöglichkeiten unter Begriffen der bzw. in Diskursen zur Ergonomie und bezogen auf Computer insbesondere zur 'Usability' verhandelt. Im schlichtesten Fall geht es dabei um die Höhenverstellbarkeit eines Bürostuhls, in avancierteren Fällen um die profilbasierte Sitz- und Spiegeleinstellung in aktuellen Autos oder personalisierte Interfaces bzw. Inhalte beispielsweise bei Facebook oder in Amazons Empfehlungssystem.

### 3. Subjektpositionen im Profilierungsdispositiv

Es also sowohl in der skizzierten Implementierung von Learning Analytics als auch in der Psychotechnik darum, die Subjekte über das Profil ins Werk zu setzen und für spezifische nützliche Zwecke verfügbar bzw. – auch im wörtlichen Sinne des Anglizismus und den darwinistischen Konnotationen – 'fit' zu machen und gleichzeitig die Arbeits- bzw. Lernumgebung dem Profil des Subjekts anzupassen. Beide Aspekte gehen dabei mit dem Konzept des 'matchings' einher – und das in mindestens zweierlei Hinsicht: Zum einen, insofern mittels des Profil-Konzepts durch den Abgleich von Leistungs- und Anforderungsprofilen jede und jeder 'an die passende Stelle' organisiert werden kann. Zum anderen, insofern Ist-Profile durch Arbeit am eigenen Selbst an Soll-Profile angepasst werden. Die prototypische Subjektposition im Rahmen des Profilierungsdispositivs ist insofern Subjekt *und* Objekt der Profilierung bzw. Anpassung. Gleichzeitig finden über das Profil auch Anpassungen der Umwelt an das Subjekt statt. Doch ist hier keineswegs von einer emanzipatorischen Ermächtigung des Subjekts auszugehen, das souverän seine Umwelt gestalten könnte. Es geht vielmehr um das gegenseitige sich Fügen auf Grundlage dahinterliegender Strukturen, die auf Reibungslosigkeit und Funktionalität abzielen. Norbert Ricken spricht in diesem Sinne von der Ablösung des Subjektparadigmas zugunsten eines Funktionsparadigmas: "Passung und Zulassung vs. Störung markieren den Beobachtungsmodus der neuen Mechanismen und eben nicht Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung. Im Vordergrund steht daher Zweckdienlichkeit – wobei die Zwecke selbst zunehmend weniger diskutiert und problematisiert werden, weil sie der individuellen Selbstbestimmung und -verwirklichung anheimgestellt sind." (Ricken 2015: 52) Praktiken des Sich-Profilierens und des Profiliert-Werdens sind keine Gegensätze, ihre Gleichzeitigkeit kein Paradox, sondern gerade der Kern des Profilierungsdispositivs, das auf Passung abzielt. Wer dabei wen verdatet, ist wesentlich weniger relevant als die Tatsache der Verdatung an sich, sich profilieren und profiliert werden, zwei Seiten derselben Medaille. (siehe hierzu auch Weich 2017b) Das Subjekt ist im Profilierungsdispositiv immer schon Objekt und Subjekt zugleich und nur in der Objektivierung als Subjekt zu haben.

## 4. Konsequenzen für Lehren und Lernen

Für die Implementierung von Learning Analytics bedeutet das also systematisch keinesfalls eine Aufwertung der Persönlichkeit der Lernenden, sondern deren Objektivierung und Anpassung im Sinne des Funktionsparadigmas. Ganz ähnlich wie in den skizzierten psychotechnischen Verfahren geht es um die Arbeit an sich selbst, um bestimmten Anforderungsprofilen zu genügen. Adaptivität und Personalisierung durch Learning Analytics führen zwar zu einer Flexibilisierung der Wege zum Ziel, das Ziel selbst und die Struktur der Anpassung von Ist- an Soll-Profil wird jedoch sogar noch auf technischer Ebene reproduziert und manifestiert. Vergleicht man die beschriebene Subjektposition mit jenen, die in aktuellen und kanonischen Bildungstheorien entworfen werden, ergeben sich grundlegende Spannungen.

Lerntheoretisch erinnert eine solche Struktur eher an behavioristische denn die gegenwärtig favorisierten konstruktivistischen Lernmodelle: es geht überspitzt formuliert darum, so lange personalisierte Lernangebote wahrzunehmen, bis meine Reaktionen auf das Dargebotene den Zielvorgaben der Analyse genügen. Auch klassische Bildungsvorstellungen, wie beispielsweise die Humboldt'sche werden in derartigen Arrangements schwerlich umsetzbar. Während es bei Humboldt nicht zuletzt um die Erfahrung des Fremden zum Zwecke der Relativierung des Eigenen ging, führt die Personalisierung über Learning Analytics tendenziell zum Überführen des Fremden in das Eigene, insofern es genau die Lernangebote und -empfehlungen liefert, die zum Profil des/der Lernenden am besten passen und nicht jene, die ihn oder sie irritieren und zur Reflexion der eigenen Selbst-Weltverhältnisse anregen. Es geht bemerkenswerterweise trotz Personalisierung eben um Funktionalität und Passung, nicht um das Selbst. Erneut mit Bezug auf die Entwicklung vom Subjekt- zum Funktionsparadigma schreibt Ricken in diesem Sinne:

"Jedenfalls scheint mir die Orientierung am (klassischen) Subjektparadigma, in dem es um (allerdings nicht willkürliche, sondern idealischerweise vernunftgeleitete) Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung ging, die sich (auch) gegen Normalität und auch Normativität richtete und bisweilen zugespitzt auf Authentizität und Individualität zielte, abzunehmen und zunehmend durch funktionale (und die sie begleitenden dysfunktionalen) Orientierungen ersetzt bzw. in diese überführt zu werden, in denen nun Passungen, Verknüpfungen und Anschlussfähigkeiten dominieren. Ging es im alten Muster darum, sich selbst als ein in sich durchgängiges und sich durchsichtiges 'eigenes Selbst' zu re-präsentieren, so dass der Unterscheidung von Innen und Außen eine herausragende Bedeutung zukam, so geht es gegenwärtig – so mein Eindruck – eher darum, sich als ein 'Jemand', d.h. gerade nicht als 'Niemand' oder bloß 'Irgendeiner' zu präsentieren (was in den englischen Begriffen sich so wunderbar als Wortspiel zwischen 'somebody', 'nobody' und 'anybody' abspielt und auch die gestiegene Bedeutung des Körpers markiert) – und das heißt dann, für andere sichtbar und anerkennbar zu sein. Ein solcher 'Jemand' ist je nach Feld und Forum auch anders und vielfältig, liegt nicht prinzipiell mit Identifizierbarkeit im Streit und akzeptiert Normalität auch bis zur Grenze bloßer Konventionalität." (Ricken 2015: 51)

Die Reflexion der Konsequenzen des Einsatzes von Learning Analytics im Sinne der grundlegenden Struktur nach George Siemens, das sollten die bisherigen Überlegungen gezeigt haben, müssen deutlich weiter gehen als nur Datenschutzproblematiken im Umgang mit den personenbezogenen Daten der Lernenden zu thematisieren. Es geht vielmehr um medientechnische und -kulturelle Implikationen, die – auch lern- und bildungstheoretisch – die grundlegende Modellierung des Subjekts und Prozesse der Subjektivierung betreffen. Diese sind per se weder positiv noch negativ zu bewerten. Angezeigt wäre es vor diesem Hintergrund jedoch, derartige Implikationen bezüglich bestimmter Profilierungspraktiken und Subjektpositionen im Hinblick auf den Einsatz von Learning Analytics transparent zu machen – sowohl für Institutionen

und EntscheidungsträgerInnen, die entsprechende Konzepte und Infrastrukturen bereitstellen, als auch für die NutzerInnen und Betroffenen, also Lehrende und Lernende. Auf der Grundlage kann dann je nach Zielsetzung, Bildungsverständnis und Menschenbild abgeschätzt werden, inwiefern der Einsatz sinnvoll ist oder nicht bzw. ob er gewünschte oder unerwünschte Effekte zeitigt.

---

#### Literatur

Giese, Fritz (1923): Psychotechnisches Praktikum, Halle: Wendt und Klauwell.

Giese, Fritz (1928): Psychotechnik, Breslau: Ferdinand Hirt.

Großmann, Gustav (1927): Sich selbst rationalisieren. Mit Mindestaufwand persönliche Bestleistungen erzeugen, Stuttgart: Verlag für Wissenschaft und Verkehr.

Horn, Eva (2002): Test und Theater. Zur Anthropologie der Eignung im 20. Jahrhundert, in: Bröckling, Ulrich/Dies. (Hg.): Anthropologie der Arbeit, Tübingen: Gunter Narr, 109–125.

Klages, Ludwig (1964[1910/1926]): Die Grundlagen der Charakterkunde. 12. Auflage, Bonn: Bouvier u. Co. Verlag.

Münsterberg, Hugo (1920): Grundzüge der Psychotechnik. 2., mit ergänztem Literaturverzeichnis versehene Auflage, Leipzig: Verlag von Johann Ambrosius Barth.

Ricken, Norbert (2015): Bildung als Dispositiv. Bemerkungen zur (Macht-)Logik eines Subjektivierungsmusters., in: Othmer, Julius/Weich, Andreas (Hg.): Medien – Bildung – Dispositive. Beiträge zu einer interdisziplinären Medienbildungsforschung, Wiesbaden: Springer VS, 41–58.

Rossolimo, Grigori Iwanowitsch (1926): Das Psychologische Profil und andere experimentell-psychologische, individuelle und kollektive Methoden zur Prüfung der Psychomechanik bei Erwachsenen und Kindern, Halle: Carl Marhold.

Siemens, George (2010): What are Learning Analytics? online unter: <http://www.elearnspace.org/blog/2010/08/25/what-are-learning-analytics/> (letzter Zugriff: 09.03.2018).

Vöhringer, Margarete (2007): Avantgarde und Psychotechnik. Wissenschaft, Kunst und Technik der Wahrnehmungsexperimente in der frühen Sowjetunion, Göttingen: Wallstein.

Weich, Andreas (2017a): Selbstverdatungsmaschinen. Zur Genealogie und Medialität des Profilierungsdispositivs, Bielefeld: Transcript.

Weich, Andreas (2017b): Sich Profilieren und profiliert werden – über zwei Seiten einer Medaille. In: Degeling, Martin/Othmer, Julius/Weich, Andreas/Westermann, Bianca (Hg.): Profile. Interdisziplinäre Beiträge, Lüneburg: Meson Press, 2017, 37–57.

---

## Abbildungen

Abb. 1: Siemens, George (2010): What are Learning Analytics?, online unter: <http://www.elearnspace.org/blog/2010/08/25/what-are-learning-analytics/> (letzter Zugriff: 09.03.2018).

Abb. 2: Giese, Fritz (1928): Psychotechnik, Breslau: Ferdinand Hirt, 40.

Abb. 3: Giese, Fritz (1928): Psychotechnik, Breslau: Ferdinand Hirt, 65.

Abb. 4: Tramm, K. A. (1921): Psychotechnik und Taylor-System, Berlin: Julius Springer, 97.

---

[1] Die folgenden Ausführungen basieren auf meinen Überlegungen aus meiner Dissertation und sind teils wortidentisch daraus übernommen. Vgl. Weich, Andreas (2017): Selbstverdatungsmaschinen. Zur Genealogie und Medialität des Profilierungsdispositivs. Bielefeld: Transcript.

[2] Damit unterscheidet sich der Ansatz der Psychotechnik fundamental von jenem, der ganzheitlichen Ansätze wie der Charakterkunde Ludwig Klages'. Dieser schrieb explizit gegen ökonomisch-funktionalistische Klassifizierungen und die Reduktion des Menschen auf seine Arbeitsfähigkeit an: "Es handelt sich hier garnicht um Eigenschaften der



Persönlichkeit überhaupt, sondern um die Frage nach den inneren Gründen ihres Leistungsvermögens. Und selbst das Leistungsvermögen wird nicht in seiner Gesamtheit gewürdigt, da denn Initiative, Erfindungsgabe, Intuition und was sonst zur Nachbarschaft schöpferischer Impulse gehört, zumal geprüft werden müßten; man fahndet vielmehr ausschließlich nach den Bedingungen der *Arbeitskraft*; wie es wohl einem Zeitalter zusagen mag, das, des Anblicks großer Persönlichkeiten längst entwöhnt, den Adel des Blutes durch die zweifelhafte Ehre der Berufstauglichkeit ersetzt. man sieht und kennt nicht mehr den Menschen als solchen, sondern einen intellektuellen Mechanismus, der einen außerhalb seiner liegenden Zwecke dient und an einer vorgefaßten Bestimmung gemessen wird." Klages (1964[1910/1926], 197f.).