*Peter Faulstich*

# Einführung in das Thema der Arbeitsgruppe 2: „Beschäftigungsfähigkeit – Arbeitswelt – Berufswelt“

Das Verhältnis von Arbeit und Bildung ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Ungesichertheit. Versuche, über den Begriff Qualifikation Klarheit zu schaffen, haben sich als theoretisch und empirisch wenig tragfähig erwiesen. Die Vorstellung, aus Arbeitstätigkeiten Anforderungen an die Beschäftigten ableiten zu können, erweist sich in ihrer scheinbaren Einfachheit als technokratische Illusion. In der Art und Weise, wie die Arbeitenden ihre Arbeitsplätze ausfüllen, gibt es hohe Substitutions- und Flexibilitätsspielräume. Dies hat dazu geführt, dass die wissenschaftliche Diskussion zunächst bei „Schlüsselqualifikationen“ und dann bei „Kompetenzentwicklung“ Zuflucht gesucht hat.

Hintergrund für die Öffnung der Begrifflichkeiten sind Verschiebungen der Arbeitsverhältnisse. Wir werden zwar auch im 21. Jahrhundert in einer Erwerbsgesellschaft leben, unbestritten aber ist gleichzeitig, dass sich diese radikal verändert und vor allem stark flexibilisiert. Es gibt eine Offenheit der Beschäftigungsverhältnisse, eine Informatisierung der Arbeitsvorzüge, eine Veränderung der Unternehmensorganisation und eine Individualisierung der Arbeitsbedingungen. Theoretisch brechen damit auch die Kopplungen zwischen Arbeit, Wissen und Lernen auf. Alle Ableitungsversuche laufen gegenüber der Komplexität und Flexibilität der Arbeitsverhältnisse ins Leere. Insofern können Veränderungen der Arbeitstätigkeiten höchstens als Rahmenbindungen, nicht jedoch als Anforderungen für Bildungsangebote gesehen werden (vgl. Beitrag: Meister). Es geht dann nicht mehr um Ableitung, sondern um die Wahrnehmung von Trends. Deshalb ist es nahe liegend, sich mit den „Avantgardisten“ von Computer- und Internetnutzung auseinander zu setzen, um Hinweise für Ansprüchlichkeiten bezogen auf Lernangebote zu erhalten. Im Sinne einer Früherkennung geht es darum, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkunden und auszuloten.

Empirisch zeigen sich diese Probleme noch differenzierter (vgl. Beitrag: Kuper). Es gibt für die Unternehmensentwicklung breite Spielräume auf regionaler und betrieblicher Ebene. Unterschiedliche Branchen und Betriebsgrößen prozessieren verschiedene Formen des Arbeitskräfteeinsatzes. Dabei wird deutlich, dass „Qualifikationsanforderungen“ und deshalb auch Weiterbildungsprogramme sehr konkret gestaltet werden müssen. Noch deutlicher wird dies bei qualitativen Untersuchungen der Betriebsrealität (vgl. Beitrag: Ludwig). Hier lassen sich Belege für Erwartungen des Managements an die Beschäftigten dahingehend finden, dass diese ihre „Kompetenzentwicklung“ selbst in die Hand nehmen. Vorgehaltene Katalogangebote von Weiterbildungsprogrammen sind damit schwer in Einklang zu bringen. Kategorial wird „Beschäftigungsfähigkeit“ zur Aufgabe der Arbeitskräfte selbst umgedeutet (vgl. Beitrag: Schemmann). Es ist frap-

pierend, wie die Veränderungen von Arbeitskrafteinsatzformen Konjunkturen von Begrifflichkeiten erzeugen. „Beschäftigungsfähigkeit“ ist zu einem Schlüsselwort sowohl der beschäftigungs- als auch der bildungspolitischen Diskurse geworden – gekoppelt an die europäische Diskussion um lebenslanges Lernen.

Während also die Arbeitsverhältnisse zunehmend von der lange unterstellten Normalität abweichen und gekennzeichnet werden können durch Flexibilisierung und Informalisierung, sind die Reaktionen im Bildungsbereich vor schwierige Probleme gestellt. Die durch Zertifizierung intendierte Kopplung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und resultierende Rekrutierungs- und Zuweisungsstrategien werden immer schwieriger. Gerade deshalb haben Versuche einer Zertifizierung des Informellen hohe Konjunktur (vgl. Beitrag: Käpplinger). Im Kern geht es darum, Offenheiten wieder zu schließen und Entscheidungsmöglichkeiten zurückzugewinnen. Informalisierung und Flexibilisierung sind auch Hauptkennzeichen einer sich andeutenden neuen Ökonomie der Zeit. Erwerbszeiten flexibilisieren sich und werden entstandardisiert. Lernzeiten geraten damit in die Gefahr, verloren zu gehen. Deshalb beginnt dann umgekehrt die Diskussion über „Lernzeitansprüche“ (vgl. Beitrag: Schmidt-Lauff). Es werden bezogen auf die Verteilung temporaler Ressourcen neue Konsensstrategien ausgelotet.

Insgesamt kommen die systemtheoretisch so sauber differenzierten „Partialsysteme“ ins Schwingen und in allen gesellschaftlichen Feldern tauchen Begriffe wie „Entgrenzung“ und „Durchdringung“ auf. Dies gilt auch für das Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft (vgl. Beitrag: Bammé). Die Beziehungsgeflechte werden komplexer und die entstehenden Netze durchdringen verschiedene funktional differenzierte Teilbereiche. Da die Resultate der sich andeutenden Umbrüche keineswegs klar definiert sind, werden schon seit langem Krisendebatten geführt in Erwartung eines weitgehend unbestimmten Neuen.