

# Polarisierungen: Zwischen Qualifikation und Wissensverfall

## Ungleiche Bewältigungskompetenzen in der Wissensgesellschaft

Rainer Brödel

**Wie kann in einer Wissensgesellschaft der Forderung nach ständigem, eigenverantwortlichem Weiterlernen bei gleichzeitig immer rascherem Wissens- und Qualifikationsverfall begegnet werden? Welche Möglichkeiten sollte die Weiterbildung bieten, um den zunehmenden Polarisierungen in der Bevölkerung entgegenzuwirken, die durch die ungleich verteilten Kompetenzen zur Bewältigung von Lernanforderungen entstehen? – Rainer Brödel (hinter-)fragt, inwieweit eine vor allem auf dem Prinzip der Selbststeuerung basierende Strategie des Lernens bei sogenannten Problemgruppen der Wissensgesellschaft zu tragen vermag.**

Das Problem der Polarisierung von Qualifikations- und Erwerbsarbeitschancen ist für die Weiterbildung ein bekanntes, allerdings fast verdrängtes Thema. Aber mit der aufkommenden Wissensgesellschaft wird dieses Problem wieder akut. Denn in dem Maße, wie sich eine markt- und innovationsorientierte Neuformatierung der Erwerbsarbeit (und der Lebenschancen) durchsetzt, dürfte die Erfahrung wiederkehrender Qualifikationsrisiken und Wissensentwertungen auf die berufliche Entwicklung breiter Bevölkerungsgruppen Einfluss nehmen. Und es ist davon auszugehen, dass in den sozialen Milieus die Ressourcen höchst unterschiedlich gegeben sind, um den komplexen Herausforderungen der Wissensgesellschaft begegnen zu können. Die Ungleichverteilung derartiger – im weitesten Sinne – sozial-kultureller Bewältigungsvoraussetzungen schließt die Beherrschung einer eigenständigen Kompetenz zur aktiven Zeitstrukturierung und Selbststeuerung für Lernen im Kontext der alltäglichen Lebensführung ein. Wie zu zeigen sein wird, gehört das Polarisierungsthema erneut auf die Tagesordnung erwachsenenbildnerischer Diskurse. Aus dem Blickwinkel der Erwachsenenbildung und der für sie verantwortlichen Politik ist nach Möglichkeiten der Gegensteuerung zu fragen.

Die „Polarisierungsthese“ wird Anfang 1970 als eine Interpretationsformel industriesoziologischer Forschung prominent. Ursprünglich hebt sie berufs- und sozialgruppenspezifische Differenzierungstendenzen im Bereich der Entwicklung von Industriearbeit hervor (vgl. Kern 1998, S. 117). Nach ihr vermag lediglich ein Teil der Arbeiterschaft vom technischen Wandel in Form von beruflicher Qualifizierung und Weiterbildungsteilhabe zu profitieren. Mit dieser Pointierung grenzen sich die Göttin-

ger Industriesoziologen Horst Kern und Michael Schumann gegenüber der fortschritts-optimistischen Annahme einer generellen Höherqualifizierung der Arbeiterschaft ab. Stattdessen heben sie darauf ab, dass der ersten Gruppe der „Modernisierungsgewinner“ eine größere Gruppe von „Modernisierungsverlierern“ mit geringen beruflichen Entwicklungs- und Weiterbildungschancen gegenüber stehe. – In der ab 1980 einsetzenden Debatte über die „Krise der Arbeitsgesellschaft“ erfährt die Polarisierungsthese sodann eine Erweiterung als gesamtgesellschaftliches Deutungstheorem – vor allem in der kritischen Zeitdiagnose einer „Zwei-Drittel-Gesellschaft“.

Der heutige Topos „Wissensgesellschaft“ wird verstärkt seit Mitte 1990 verhandelt. Er radikalisiert die Weiterbildungsfrage, indem die individuellen Erwerbsarbeitschancen in weitaus höherem Maße als je zuvor als abhängige Variable von Flexibilität- und Innovationserfordernissen gedeutet werden. In dieser Sicht resultiert der Berufserfolg aus der Fähigkeit zur geschmeidigen Vermarktung personal aktualisierbarer Kompetenzen und Wissensbestände. Dabei ist basal davon auszugehen, dass Wissen für die ökonomische Wertschöpfung zu einer zentralen Ressource avanciert und dass darüber hinaus das Vordringen wissensbasierter Lebens- und Kulturformen zu einer allenthalben prägenden Anforderungserfahrung im Alltag wird.

Zwar bringt das Szenario der Wissensgesellschaft für alle Gruppen eine Anforderungserhöhung in Bezug auf lebenslanges Lernen und die Bewältigung von Komplexität. Aber die Risiken und Reproduktionschancen hinsichtlich Arbeit, Wissensaneignung, Lernen und Weiterbildung verteilen sich keineswegs gleich. Vielmehr ist von einer problematischen Differenzierung auszugehen, gerade auch beim Bewältigungsmanagement von Lernanforderungen, die im Rahmen der Berufs- und Lebensführung geleistet werden müssen. Es kommt zu sozialgruppenspezifischen Segmentierungen sowie Akkumulierungs- und Polarisierungstendenzen bei den Qualifikations- und Wissenserneuerungschancen. So ist nach dem Soziologen Helmut Willke künftig von einer folgenreichen Dreiteilung des Arbeitsmarkts auszugehen. Einem hochprofessionellen Segment echter Wissensarbeiter/innen, die in den entwickelten OECD-Gesellschaften mit rund 20% der arbeitsfähigen Bevölkerung die Qualifikationselite repräsentieren, steht in gleicher Größenordnung ein unteres Segment gegenüber. Letzterer Personenkreis ist von den Anforderungen der Wissensgesellschaft generell überfordert, so dass Qualifizierungsbereitschaft und -fähigkeit kaum (noch) gegeben erscheinen. Es sei denn, es erfolgten beson-

Dr. Rainer Brödel ist Professor für Erwachsenenpädagogik an der Universität Münster.

dere Unterstützungsanstrengungen durch die Profession der Weiterbildung – etwa in Form einer situationsgerechten Zielgruppenarbeit. Materielle Unterstützungsbedürftigkeit und psychosoziale Deprivation greifen hier ansonsten zu einer brisanten Problemgruppen-Absonderung ineinander. Schließlich gibt es noch ein großes Segment von bis zu 60% aller arbeitsfähigen Personen, die einer zunehmenden Professionalisierung unterliegen. Diese Mittelgruppe ist in Beruf und Arbeitsmarkt einer erheblichen Dynamik ausgesetzt, weshalb sie sich permanent fort- und weiterbilden muss.

Um auf das Problem des Wissensverfalls einzugehen, bedarf die bisherige makroskopische Problemsondierung noch der Ergänzung durch eine einzelbiographische Betrachtung. Dann zeigt sich, dass ein erhebliches Risiko des Wissensverfalls vor allem aus der Zunahme unsteter Berufsbiographien resultiert. Die Erfahrung zeitweiliger Erwerbslosigkeit auch für bislang davon verschonte Qualifikations- und Statusgruppen verdichtet sich zur Neudefinition berufsbiographischer Normalitätsstandards. Tendenziell wird nunmehr das bisherige Normalarbeitsverhältnis von einer Vielzahl unterschiedlicher, teils prekärer Beschäftigungsverhältnisse abgelöst. Das heißt, die Bedeutung der industriegesellschaftlich geprägten Arbeitnehmertätigkeit wird zu Gunsten freier Berufstätiger abnehmen, die ihre Leistungen in Form von Zielvereinbarungen oder Werkverträgen nicht nur einem Abnehmer verkaufen, sondern wechselnden Kunden mit wechselnden Ansprüchen. Bei solchen Positionswechseln ist mit Übergangsphasen zu kalkulieren, in denen die Qualifikationen nachzubessern oder die Netzwerke neu aufzubauen sind. Vor diesem Hintergrund schält sich ein neuer Sozialisations- und Erwerbsarbeitstypus heraus: die selbstbezügliche Figur des „Arbeitskraftunternehmers“. Für ihn wird das Problem des Wissensverfalls und der Aufrechterhaltung einer marktgerechten „Beschäftigungsfähigkeit“ durch Lernen und ein lernförderliches Zeitmanagement zu einem Dauerthema. In diesem Zusammenhang sei gegenüber dem generellen Trend zur Flexibilisierung noch kritisch angemerkt: Der Abbau oder die Aushöhlung von zeitlichen Schutzzonen für Lernen – etwa Bildungsurlaub – trägt eher zu einer Schwächung denn zu einer Stärkung wissenschaftlicher Bewältigungskompetenzen bei.

### Optionen der Gegensteuerung

Die oben aufgezeigten Strukturierungstendenzen hinsichtlich beruflich-sozialer Chancenverteilung und ungleicher Kompetenzentwicklungsvoraussetzungen durch Weiterbildungspartizipation stellen keine Naturgesetze dar. Vielmehr beruhen sie auf Trendeinschätzungen, die ausgehend vom gesellschaftlichen Status quo soziale und bildungsrelevante Disparitäten hypothetisch hochrechnen. Sowohl sozialetische, demokratietheoretische und bildungspolitische als aber auch wirtschaftliche Erwägungen lassen die Frage nach Gegensteuerungsmöglichkei-

ten aufwerfen, zumal noch weiterreichende Kumulierungs- und Polarisierungseffekte keineswegs ausgeschlossen werden können. Deshalb ist der EU-Kommission in einem gerade erschienenen „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (2000, S. 8) nur beizupflichten, wenn beklagt wird, dass „die Kluft zwischen denen, die ausreichend qualifiziert sind, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten, und denen, die ‚auf der Strecke‘ bleiben“, immer größer wird.

Vor diesem skeptischen Problemhintergrund bleibt nach der Therapie zu fragen, sofern diese die Möglichkeiten der Weiterbildung und des Lernens Erwachsener betrifft. Hierbei lässt sich freilich nicht mehr vom empirisch erwartbaren Handlungsrahmen der Weiterbildung im Kontext einer deregulierten Wissensgesellschaft abstrahieren. Angesprochen ist damit die voranschreitende Relativierung einst etatistisch getragener Interventionen in Form öffentlich finanzierter Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten des heute propagierten Prinzips der Eigenverantwortung beim Erwachsenenlernen. Entsprechend

heißt es im bereits zitierten EU-Memorandum über Lebenslanges Lernen mit ein wenig neoliberaler Verve, „dass die Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Lebens- und Zeitplanung selbst in die Hand zu nehmen“. Wer möchte das nicht? Allerdings bleibt eine offene Frage, inwieweit gerade bei den schon um-

risierten Problemgruppen der Wissensgesellschaft eine auf dem Selbsthilfe- und Selbststeuerungsprinzip basierende Strategie des Lernens und der Kompetenzentwicklung letztlich zu tragen vermag. Als Option dürfte jedenfalls nicht die Möglichkeit einer Rückkehr zum Ansatz erwachsenenpädagogischer Zielgruppenarbeit ausgeschlossen werden.

Mit der neuerlichen Favorisierung des Kompetenzbegriffs rückt nun eine Perspektive des Erwachsenenlernens in den Vordergrund, die den Sektor der Vereine und das bürgerschaftliche Engagement als ein bislang unterschätztes Lernfeld mit hohen Graden an Selbstorganisation entdeckt. Dieser „intermediäre“ Ansatz ist insofern schlüssig, als der Kompetenzbegriff auf die Lernchancen einer entwicklungsgerechten förderlichen Umwelt abhebt. Und in Bezug auf das destruierende Problem der Arbeitslosigkeit und die marginalisierende Erfahrung beruflichen Ausschlusses unterstreicht die Kompetenzperspektive die emergenten Möglichkeiten eines kontinuierlichen Handelns und „tätigkeitsbegleitenden Lernens“ mit der Begründung, dass nicht „ursprünglich vorhandene Kompetenzen geringer werden oder gar verloren gehen“ (Löwisch 2000, S. 95).

Versteht man in diesem Zusammenhang unter Bürgerarbeit projekt- und themenbezogene Formen freiwilligen Engagements, die über das traditionelle Ehrenamt hinausgehen, so eröffnen sich dem Einzelnen präventive Chancen gegenüber der Bedrohung durch Wissensverlust. Darüber hinaus werden durch die eigenmotivierte Kompetenzentwicklung in selbst bestimmten Kooperations- und Aufgabenzusammenhängen von Bürgerarbeit auch konkrete Chancen auf Rückkehr in die Erwerbsarbeit offen gehalten.

Unter Berücksichtigung der einschneidenden Veränderungen im Erwerbsarbeitskonzept der Wissensgesellschaft liefert der Kompetenzbegriff damit eine humanwissenschaftlich begründete Orientierungshilfe für die Einbeziehung von Bürgerarbeit als kompensatorische Strategie gegenüber den Unwägbarkeiten des Erwerbsarbeitschicksals in der Wissensgesellschaft.

Aus Sicht der Erwachsenenbildung ist hier das schon angesprochene „tätigkeitsbegleitende Lernen“ hervorzuheben. Es qualifiziert für bürgerschaftliches Engagement und reflektiert dieses in seiner je personenbezogenen Bedeutung. Allerdings stellt solch handlungs- und aufgabenbezogenes Lernen eine bisher noch unerforschte und wenig beachtete Form vorwiegend selbstgesteuerten Erwachsenenlernens dar. Sein Erfolg ist jedoch nicht losgelöst von den Möglichkeiten professioneller Unterstützung zu verstehen, da informelles und selbstorganisiertes Lernen sich leicht in Redundanz erschöpfen und durch das Problem der „Betriebsblindheit“ gerade in selbsthilfeförmigen Kontexten beeinträchtigt werden kann. Insofern erscheint eine unterstützende Lernberatung hilfreich und das professionell gekonnte Zusammenführen informeller und formeller Lernformen zu einer Bildung des Könnens, wo Kompetenzen aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und vorgängigen Lebensphasen als Einheit für zukünftige Handlungsfähigkeit erfahren werden.

## Übergangsmärkte

Eine andere Möglichkeit, Problemen des Wissensverfalls und der sozialen Polarisierung im Kontext wissenschaftlicher Entwicklung vorzubeugen, sind zeitlich befristete Rotationsmodelle oder „Stellvertreterregelungen“ zwischen Arbeitsplatz-Habenden und Erwerbslosen. Aus Dänemark und Schweden liegen hierzu gut dokumentierte Praxisberichte vor. Danach kommt die Weiterbildung auf vielfältige Weise sowohl bei der Qualifizierung der Stellvertreter/innen als auch bei der Bildung der vorübergehend Ausgeschiedenen ins Spiel (vgl. Andresén 2000, S. 199).

Damit ist eine reformerische Handlungsoption aufgezeigt, die der Arbeitssoziologie Günther Schmidt zu einem Konzept der Übergangsmärkte ausformuliert hat. Es ist vor dem Hintergrund

der erwünschten Herausbildung einer offenen „Tätigkeitsgesellschaft“ (Dahrendorf) zu verstehen. Schmidt plädiert für die Institutionalisierung dauerhafter „Beschäftigungsbrücken“ zwischen dem ersten Arbeitsmarkt bzw. der regulären Erwerbsarbeit mit anderen gesellschaftlich oder persönlich nützlichen Aktivitäten wie Lernen, Erziehen, kulturelles Gestalten, politische Beteiligung oder soziales Engagement. Dieser Ansatz grenzt sich von der Konzeption eines zweiten Arbeitsmarkts insofern ab, als nicht eine weitere Segmentierung, sondern eine Flexibilisierung des regulären Arbeitsmarkts mit dem Ziel der Integration aller Erwerbspersonen intendiert ist.

Zum Schluss, aber nicht zuletzt: Zweifellos stellt die Weiterbildung ein zentrales Innovationsfeld auf dem Weg in die Wissensgesellschaft dar. Allerdings resultiert aus zwei Jahrzehnte langer Vernachlässigung der außerschulischen Jugendbildung ein elementares Entwicklungshemmnis auch für die Weiterbildung selbst. Denn geht man davon aus, dass lebenslanges Lernen einen kontinuierlichen, lebensbegleitenden Prozess des Entwickelns und Handelns in biographischen und sozialen Kontexten darstellt, dann ist hier für die Erwachsenenpädagogik Nachholarbeit angesagt. Ansonsten bleibt neben einer fortschreitenden Segmentierung im Lern- und Bildungsverhalten als weiteres Problem noch ein kohorten- und generationspezifisches Abdriften zu befürchten.

## Literatur

- Andresén, Arne (2000): Entwicklung und aktuelle Probleme dänischer Heimvolkshochschulen. In: Brödel, Rainer (Hrsg.): Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung. Münster, S. 190-199
- Kern, Horst (1998): Proletarisierung, Polarisierung oder Aufwertung der Erwerbsarbeit? In: Friedrichs, Jürgen u. a. (Hrsg.): Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 38, S. 113-129
- Kommission der Europäischen Union (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen – Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Brüssel, 30.10.
- Löwisch, Dieter-Jürgen (2000): Kompetentes Handeln. Darmstadt
- Schmidt, Günther (1999): Teilhabe sichern – Übergänge schaffen. Neue Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitskreis alternativer Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.): Beschäftigung für alle. Neue Konzepte in der Arbeitsmarktpolitik. Völklingen, Saarbrücken
- Willke, Helmut (1999): Die Wissensgesellschaft. „Wissen ist der Schlüssel zur Gesellschaft“. In: Pongs, Arnim (Hrsg.): In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Band 1: Gesellschaftskonzepte im Vergleich. München, S. 259-279

### Abstract:

*Modern society has widely been characterized as an information society, in that the possession of information (or rather knowledge) is seen as the predominant factor for success. But information is volatile: the need to replace or update obsolete information becomes ever more pressing, as technological and scientific development moves on. This, however, happens in the context of a compartmentalization of society into a sector of successful, flexible individuals on the one hand and a sector of those not adapted to the requirements of modern economy on the other hand, with a large sector of more or less moderately well-adapted persons in between. At the same time, institutionalized instruction and training are losing ground, as adults are expected to organize their educational activities on their own, under the heading of self-directedness. – What is to be done for those from the third sector, who must learn, but at the same time lack self-organizational competence and cannot rely on institutional ready-made solutions either?*

*The autor promotes, in addition to more traditional target group-specific adult education courses, voluntary work as conducive to the development of organizational and general competence. Job rotation as practised in Denmark, providing access to further education for those already working, and to employment for those currently unemployed, may be another answer to the challenge.*