

Begriffe, Begründungen, Herausforderungen

Über das Verhältnis zwischen Studium und Beruf wird seit vielen Jahren diskutiert. Betrachtet man dazu das traditionelle Verständnis der Hochschulen nach Humboldt, wird deutlich, dass den Hochschulen eine bestimmte Rolle zugeschrieben wird. Die universitäre Bildung soll „Menschen [...] zu einer freien Gestaltung ihres Zusammenlebens [...] befähigen“ sowie „zum sittlichen, moralischen, [...] gesellschaftlich verantwortlichen Handeln bewegen“ (Webler 2008: 22). Demnach beinhaltet das Humboldt'sche Verständnis der Hochschulen keinen direkten Bezug zur Berufs-/Arbeitswelt. Der Bildungshistoriker Tenorth versucht dies zu widerlegen. Er hält das Humboldt'sche Ideal der Universität für anschlussfähig an den Bologna-Prozess: „Humboldt wollte, dass man sich in seinem eigenen Fach zum Experten macht und dabei den Charakter bildet. [...] Er wollte keinen freischwebenden Kritiker erzeugen, sondern er kannte die Verantwortung der Akademiker in Beruf und Gesellschaft.“ (Tenorth 2009).

Das Hochschulgesetz des Landes NRW sieht folgende Aufgaben:

„(1) Die Universitäten dienen der Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre, Studium, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Wissenstransfer [...]. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten im In- und Ausland vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern. [...]“ (Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.)), mit Stand vom 8.5.2016, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) § 3 Aufgaben).

Durch den Bologna-Prozess rückte das Thema Beschäftigungsfähigkeit immer mehr in den Vordergrund der Hochschulbildung (vgl. Schubarth 2014: 24). Auch wenn „**Employability**“ nicht als erstes Ziel benannt wurde, lässt sich anhand der Bologna-Dokumente feststellen, dass es in diesem Prozess zunehmend an Relevanz gewann (vgl. HRK 2014, S. 14 ff.). In der englischen Fassung der Bologna-Erklärung wird der Begriff u.a. zur Einführung der vergleichbaren Abschlüsse in Europa und somit im folgenden Kontext verwendet: „Adoption of a system of easily readable and comparable degrees, also through the implementation of the Diploma Supplement, in order to promote European citizens employability and the international competitiveness of the European higher educational system [...]“ (Bologna-Declaration 1999, S. 3). Die Bedeutung und Übersetzung von Employability variierte und transformierte sich im Verlaufe des gesamten Prozesses. Der Begriff wurde u.a. mit „Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt“, „Berufsbefähigung“, „Berufsqualifizierung“ übersetzt. Erst ab 2005 wurde dafür einheitlich „Beschäftigungsfähigkeit“ in den Sprachgebrauch übernommen.

Aber wie genau kann „Beschäftigungsfähigkeit“ definiert werden? Für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bedeutet „Beschäftigungsfähigkeit [...] beruflich fit und damit tauglich für den Job zu sein, zugleich aber auch sicherzustellen, dass dies so bleibt.“ (BMBF 2007: 17). Gemeint ist der Erwerb überfachlicher Kompetenzen, wie bspw. Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft. Diese Fähigkeiten legen einen Grundstein für engagiertes, eigenverantwortliches und erfolgreiches Handeln in einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sowie einer Arbeitswelt, in der sich die Anforderungen stetig wandeln. Des Weiteren zählt das BMBF zu einer guten Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt die Bereitschaft einer jeden Person zur beruflichen Weiterbildung (vgl. BMBF 2007: 5).

Autor*in

Aleksandra Jablonski, von 2014 bis 2017 Mitarbeiterin des Zentrums für Wissenschaftsdidaktik der Ruhr-Universität Bochum. Seit 2017 an der Hochschule Hamm-Lippstadt tätig.