



## ***Employability - Herausforderung für den Arbeitsmarkt***

### ***- Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft -***

#### **Das Problem: Die anhaltende Arbeitsmarktkrise in Deutschland und der EU**

Den Kern der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit bilden die *strukturellen Krisen* auf dem Arbeitsmarkt, die sich in einem Rückgang der Beschäftigung in der Großindustrie, im Finanzsektor und im staatlichen Dienstleistungssektor äußern. Diese Beschäftigungsverluste konnten bisher nicht durch die Schaffung neuer Stellen kompensiert werden.

Um Arbeitslosigkeit nachhaltig abzubauen, müssen neue Beschäftigungsfelder erschlossen werden. Diese liegen insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, in der Medizintechnik und Biotechnologie sowie in den produkt-, unternehmens- und konsumbezogenen (z.T. niedrig entlohnten) Dienstleistungen.

Der Charakter dieser Beschäftigungsbereiche und ihrer Erwerbformen unterscheidet sich jedoch zumeist von dem der klassischen Beschäftigungsfelder: Verlangt werden hier insbesondere

- *eine größere Arbeitsplatzdynamik und*
- *die kontinuierliche Anpassung von Kenntnissen und Qualifikationen.*



## Herkömmliche Lösungsstrategien: Sicherung der Arbeitsplätze und (Um-)Verteilung der Arbeit

Herkömmliche Arbeitsmarktstrategien werden diesen neuen Herausforderungen kaum gerecht:

- Der *klassischen makroökonomischen Steuerung* (hier vorrangig der keynesianischen Nachfragesteuerung) sind durch eine hohe Staatsverschuldung deutliche Grenzen gesetzt. Zudem sind sie zumeist an „klassischen“ Arbeitsmärkten und ihren Funktionslogiken (Bauindustrie; Sozialwesen) orientiert, tragen also den neueren Entwicklungen kaum Rechnung. Ähnliches gilt für die Finanzpolitik, bei der zudem aufgrund der Unabhängigkeit der Bundesbank bzw. der Europäischen Zentralbank kaum Interventionsmöglichkeiten durch die Politik bestehen.
- Die *Tarifpolitik* setzte bisher vor allem bei der Einführung kollektiver Standards, bei der Beschäftigungssicherung sowie bei der Umverteilung von Arbeitszeit an. Damit bleibt das Problem der Verkrustung und mangelnden Dynamik auf den Arbeitsmärkten weitgehend bestehen.
- Die Maßnahmen der *aktiven Arbeitsmarktpolitik* gelten vorrangig der (Re-)Integration der Arbeitslosen in Normalarbeitsverhältnisse; neue Stellen werden dabei praktisch nicht geschaffen.

Vor dem skizzierten Problemhintergrund wird die umfassende Deregulierung der Arbeitsmärkte gefordert, die den Unternehmen Raum für interne und externe Flexibilisierungen bietet, unternehmerisches Engagement begünstigt und den Weg für das Entstehen neuer Tätigkeiten öffnet (*neoliberales Modell*).

Zwar scheinen solche Strategien geeignet, Impulse zur Dynamisierung der Arbeitsmärkte zu geben, jedoch bergen sie soziale und ökonomische Nachteile. Zu erwarten ist

- zum einen die *Erosion des Normalarbeitsverhältnisses*, d.h. zunehmend diskontinuierliche Erwerbsbiografien und damit erhebliche Unsicherheiten für Arbeitnehmer. Diese Entwicklung zeichnet sich insbesondere in den USA und in Großbritannien ab, die als „Modellländer“ für diese Strategie fungieren.

- Zum anderen könnte eine solche Strategie die Vernachlässigung der Investitionen in das Humankapital und damit langfristig Innovationsdefizite mit sich bringen.

## **Neue Lösungsstrategien: Dynamisierung der Arbeitsgesellschaft sowie Schaffung und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit**

Eine dynamische, sozialverträgliche Arbeitsmarktstrategie verlangt dementsprechend die Synthese zwischen Flexibilisierung auf der einen und Abwendung ihrer ökonomischen und sozialen Negativfolgen auf der anderen Seite. Hier setzt das Konzept zur Beschäftigungsfähigkeit an:

- Durch Deregulierung und Flexibilisierung sollen der notwendige Strukturwandel und die Schaffung neuer Stellen in zukunftsweisenden Bereichen gefördert werden. Dabei misst das Konzept gleichzeitig auch der Verfügbarkeit aktuell und hoch qualifizierter Arbeitskräfte eine zentrale Bedeutung bei. (*initiiierende Dimension*)
- *Zweitens* sollen die negativen sozialen Folgen einer Dynamisierung abgefedert werden. Neue arbeitsmarktliche Sicherheit beruht dabei auf der Schaffung von Mobilität durch hohe fachliche und überfachliche Qualifikation. Der einzelne Erwerbstätige soll zum „Unternehmer in eigener Sache“ (Arbeitskraftunternehmer) werden und jederzeit in der Lage sein, marktfähige Qualifikationen und Fertigkeiten selbständig anzubieten und damit seine Existenz zu sichern. (*präventive Dimension*)
- *Drittens* soll die Schaffung von Beschäftigungsfähigkeit der Reintegration Arbeitsloser in das Erwerbsleben dienen. Die sukzessive Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit soll sicherstellen, dass Arbeitslose (wieder) markt- und wettbewerbsfähig werden. (*kurative Dimension*)

Das Employability-Konzept grenzt sich damit von bisherigen Arbeitsmarktstrategien deutlich ab:



**Schaubild: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrategien**

		Zielsetzung	
		BESTIMMT (reguliert)	UNBESTIMMT (weitgehend dereguliert)
Ökonomie + Arbeitsmarkt	STATISCH	herkömmliche Arbeitsmarkt- politik	—
	DYNAMISCH	Employability	neoliberales Modell

Das Konzept sucht einerseits der mangelnden Elastizität des herkömmlichen Arbeitsmarktes durch eine umfassende Dynamisierung und Flexibilisierung gerecht zu werden. Andererseits soll jedoch auch die mangelnde Absicherung des Einzelnen sowie die ökonomischen Nachteile eines freien Spiels der Marktkräfte neoliberaler Modelle durch umfassende Qualifizierung abgefangen werden.

Das Konzept basiert auf der Annahme, dass Erwerbstätige, die über marktfähige Qualifikationen verfügen, und die in der Lage sind zu lernen und ihre Karriere selbständig zu organisieren, nicht länger von einem spezifischen Arbeitsplatz abhängig sind. Arbeitsmarktliche Sicherheit entsteht dann nicht länger durch (rechtlich begründete) Beschäftigungssicherung sondern dadurch, dass der Einzelne wertschöpfungsfähig ist und jene Fähigkeiten besitzt oder erwerben kann, die auf internen und externen Arbeitsmärkten nachgefragt werden.

Vor diesem Hintergrund wird insbesondere die Notwendigkeit zur lebenslangen Qualifizierung der Erwerbstätigen betont. Dabei sollen Individuen, Unternehmen und Staat gleichermaßen in der Verantwortung stehen, die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen zu fördern.

## **Implikationen für die erwerbsstrukturierenden Institutionen**

Eine konsequente Umsetzung der Employability-Strategie hätte weitreichende Implikationen für die erwerbsstrukturierenden Institutionen (hier insbesondere den Betrieb, den Beruf, die industriellen Beziehungen, die Sozialversicherungssysteme, die Bildungssysteme).

### **• Betrieb**

Wollen Unternehmen flexibel auf hochqualifiziertes Personal zurückgreifen, stehen sie in der Verantwortung, zur Qualifizierung der Humanressourcen beizutragen. Mit hybriden Formen der Qualifizierungsorganisation (Verbundsysteme, Netzwerke), die im Rahmen der Employability-Diskussion empfohlen werden, soll sichergestellt werden, dass Unternehmen tatsächlich auf breiter Basis in das Humankapital investieren, sie die Kosten aber nicht alleine zu tragen haben.

### **• Beruf**

Des Weiteren geht es um die Neubewertung der Institution „Beruf“: lebensbegleitendes Lernen differenziert und individualisiert die Qualifikationsprofile. Der Einzelne weist sich damit evtl. deutlicher durch dieses individuelle Profil aus als durch seinen ursprünglich erlernten Beruf. Damit verliert dieser als konstituierendes Element der Arbeit zunehmend an Bedeutung. Das Employability-Konzept setzt dagegen auf zertifizierte Teilqualifikationen, Diversifizierung der Löhne und Gehälter, Erstellung von Qualifikationspässen etc. Dies trifft insbesondere auf die neuen Tätigkeitsfelder im I-&-K-Bereich zu; in vielen traditionellen Arbeitsbereichen besitzen die duale Berufsausbildung und der Beruf als Institution noch immer eine große Bedeutung, schaffen Sicherheit und Berechenbarkeit für alle Beteiligten.

### **• Industrielle Beziehungen / Tarifpolitik**

Die Ausweitung der Qualifizierungsanstrengungen und die Erosion von Beruf und Beruflichkeit setzen dann auch das bestehende System der industriellen Beziehungen unter Reformdruck. Dies betrifft insbesondere die Setzung kollektiver Standards, die vor diesem Hintergrund kontraproduktiv werden: Die Ausrichtung der Löhne und Gehälter am Beruf wird angesichts der nun differenzierten Berufsprofile schwierig. Auch die Öffnung der Arbeitsmärkte im Hinblick auf Arbeits-



## AKADEMIE FÜR TECHNIKFOLGENABSCHÄTZUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG

zeiten ist die Grundbedingung einer flexiblen Arbeitsgesellschaft. Das umfasst z.B. auch die stärkere Befristung der Arbeitsverträge bei projektbezogener Arbeit.

### **Beruf**

Wandel der Erwerbsformen;  
Erosion von Beruflichkeit;  
Zertifizierung;  
Teilqualifikationen

### **Betrieb**

Bedeutungszunahme netzwerkartiger Unternehmens- und Kooperationsstrukturen;  
Reorganisation der Personalpolitik

## **Employability**

### **Wohlfahrtsstaat**

Anpassung der  
Sozialversicherungs- und  
Bildungssysteme

### **Industrielle Beziehungen**

Flexibilisierung der Vertragsverhältnisse zwischen Individuum und Organisation;  
Erosion des Flächentarifvertrags und Vertrieblung von Tarifpolitik

## **- Sozialversicherungssystem**

Wenn Phasen der Arbeit mit Phasen der Weiterbildung alternieren, Übergangsmärkte, Teilzeitarbeit und andere atypische Beschäftigungsverhältnisse zum „Normalfall“ werden sollen, dann berührt das auch die Beiträge zur Sozialversicherung und spätere Renteneinkommen. Damit das Konzept umgesetzt werden kann, ist wohl eine (zumindest partielle) Abkopplung der sozialen und insbesondere der Alterssicherung von einkommensabhängigen Beiträgen notwendig. Diskutiert wird z.B. eine steuerbasierte Grundsicherung in Kombination mit angespartem Kapitalvermögen. Sollen zudem die Löhne evtl. auch nach unten geöffnet werden, sind verschiedene Modelle zur Entlastung dieser niedrigen Erwerbseinkommen zu diskutieren, um neue Stellen zu schaffen und Anreize zur Arbeitsaufnahme zu geben (z.B. Negativsteuer, Entlastung niedriger Einkommen von Sozialabgaben etc.).

## **- Bildungssystem**

Schließlich ist auch das Bildungssystem entsprechend anzupassen, d.h. Schulen und Bildungsstätten sind allen Erwerbstätigen zugänglich zu machen. Zur Deckung der Kosten werden Gutscheinsysteme für Qualifizierung, verschiedene steuerliche Anreizmodi und Versicherungssysteme diskutiert. Im Hinblick auf die Reintegration Arbeitsloser wird aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unbedingter Vorrang vor den passiven Leistungen eingeräumt.

## **Projektziel und Veröffentlichung**

Das Ziel des im Dezember 1999 abgeschlossenen Projektes „Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft“ war es, den multidisziplinären Diskussions- und Forschungsstand über „Employability“ (Beschäftigungsfähigkeit) aufzuarbeiten sowie eine Konzeptualisierung für den deutschen Problemkontext zu leisten. Die Ergebnisse des Projekts sind in einem Arbeitsbericht dokumentiert:

Susanne Blancke / Christian Roth / Josef Schmid, 2000: Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft, Arbeitsbericht Nr. 157, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung.

## **Ansprechpartner**

Akademie für Technikfolgenabschätzung  
in Baden-Württemberg  
Industriestraße 5  
70565 Stuttgart

Dr. Gerhard Fuchs (Tel.: 0711/9063-199)

## **Autoren der Kurzinfo**

Susanne Blancke, Christian Roth, Josef Schmid

## Die TA-Akademie

Die Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg hat 1992 als Stiftung des öffentlichen Rechts in Stuttgart ihre Arbeit aufgenommen. Die Konzeption der TA-Akademie ist Resultat des Wunsches von Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und gesellschaftlichen Gruppen, ein Forum für die Technikfolgenabschätzung im Land und eine Plattform für den öffentlichen Diskurs über die Chancen und Risiken von Technik zu institutionalisieren. Die Satzung der TA-Akademie legt als Aufgaben fest, „Technikfolgen zu erforschen, diese Folgen zu bewerten und den gesellschaftlichen Diskurs über Technikfolgenabschätzung zu initiieren und zu koordinieren“. Die Stiftung ist in vier wissenschaftliche Funktionsbereiche, den Bereich „Geschäftsführung und Öffentlichkeitsarbeit“ sowie den Querschnittsbereich „Diskurs“ gegliedert. Der Stiftungsrat und das Kuratorium setzen sich aus Vertretern der Politik, der Wissenschaft und unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen zusammen.

*Akademie für Technikfolgenabschätzung  
in Baden-Württemberg*  
Industriestraße 5  
70565 Stuttgart

Tel. 0711/9063-0  
Fax 0711/9063-299  
Internet: <http://www.ta-akademie.de>  
E-Mail: [info@ta-akademie.de](mailto:info@ta-akademie.de)