

November 2008

WISO

Diskurs

Experten und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen?

Ein Beitrag zur Diskussion um
neue Leitlinien für Arbeitsmarkt-
und Beschäftigungspolitik

Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung





Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen?

Ein Beitrag zur Diskussion um
neue Leitlinien für Arbeitsmarkt-
und Beschäftigungspolitik

Katrin Kraus
Universität Zürich

Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Einleitung	5
2. Beschäftigungsfähigkeit – was ist darunter zu verstehen?	6
2.1 Das Verständnis von Employability im Herkunftskontext Großbritannien	6
2.2 Hintergründe der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland	7
2.3 Zur Definition von Beschäftigungsfähigkeit	9
3. Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?	12
3.1 Die Grenzen von Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild	12
3.2 Inwiefern eignet sich Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?	16
4. „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ als politische Leitlinie	17
5. Wie kann die „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ konkret aussehen?	19
5.1 Der entstandardisierte Lebenslauf als Ausgangspunkt	19
5.2 Politische Handlungsmöglichkeiten zur Maximierung von Beschäftigungsoptionen	23
5.3 Grundausrichtung einer Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen	24
5.4 Vier Prinzipien einer Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen	25
6. Zusammenfassung	31
7. Literaturverzeichnis	33
8. Informationen zur Autorin	35

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von der Autorin in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Vorbemerkung

Eine Berufsausbildung galt in der industriell geprägten Gesellschaft der Nachkriegszeit meist als Garant für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit – nicht selten für ein ganzes Berufsleben. Dies hat sich grundlegend gewandelt. Zwar ermöglichen formale Bildungsabschlüsse und eine hohe Qualifizierung nach wie vor bessere Zugangs- und Verbleibchancen in Beschäftigung, sie gehen jedoch nicht mehr selbstverständlich mit stabilen Berufsverläufen und sicheren Aufstiegskarrieren einher. Erwerbsarbeit von heute ist vielschichtiger und instabiler geworden. Sie ist geprägt von veränderten Marktanforderungen und von raschen technisch-organisatorischen Veränderungsprozessen, die sich in höheren fachlichen Anforderungen, aber auch in steigenden Anforderungen an die Flexibilität und Veränderungsbereitschaft der Menschen niederschlagen. Erwerbsarbeit hat sich ferner durch den Wandel von gesellschaftlichen Verhältnissen und individuellen Lebensentwürfen sowie einer steigenden Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit verändert. Häufigere Ein-, Aus- und Umstiege, Phasen der Nicht-Erwerbsarbeit, der Selbstständigkeit und vielfältige Formen „atypischer“ Beschäftigung kennzeichnen die Erwerbslandschaft.

Eine Politik, die darauf zielt, solche Veränderungsprozesse zu gestalten und abzusichern sowie Menschen zu ermutigen und sie dabei zu unterstützen, ihre Wünsche und Interessen umzusetzen, steht vor großen Herausforderungen und muss neue Antworten suchen.

In der bildungs- und beschäftigungspolitischen Debatte gewinnt der Begriff „Beschäftigungsfähigkeit“ zunehmend an Bedeutung. Dem angelsächsischen Kontext entlehnt, hat er nicht zuletzt durch die EU-Beschäftigungsstrategie auch Eingang in die Reformdiskussionen in Deutschland gefunden.

Auffällig ist, dass der Begriff, trotz seines häufigen Gebrauchs sowohl im wissenschaftlichen als auch im politischen Kontext, meist unscharf und vage bleibt. Es stellt sich deshalb die Frage, ob er sich als neues Leitbild für die Bildungs- und Beschäftigungspolitik eignet und z.B. für die künftige Ausgestaltung einer Arbeits- bzw. Beschäftigungsversicherung inhaltliche Orientierungen bieten kann.

Wir haben Dr. Katrin Kraus, Universität Zürich, gebeten, diese Frage näher zu beleuchten. Sie kommt in der nun vorgelegten Expertise, für die wir uns herzlich bedanken, zu einem deutlichen Urteil: Beschäftigungsfähigkeit wird vorwiegend als Eigenschaft und Leistung der Einzelnen betrachtet, sich neuen und sich ständig verändernden Anforderungen flexibel anzupassen. Daraus resultiert eine Tendenz, die Verantwortung für das Gelingen oder das Scheitern von beruflicher Integration alleine den Individuen zuzuschreiben. „Beschäftigungsfähigkeit“ greift damit als Leitbild einer zukünftigen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu kurz. Die Autorin kritisiert, dass ein derartiges Verständnis den Beitrag der Unternehmen sowie die Relevanz sozio-ökonomischer Bedingungen und politischer Rahmenseetzungen außer Acht lässt. Der aktuelle Diskurs um Beschäftigungsfähigkeit verengt zudem die politischen Bemühungen um Chancengleichheit und die Schaffung egalitärer Strukturen darauf, dass jeder und jede Einzelne fit gemacht wird für den Wettbewerb und so zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und der Volkswirtschaft beitragen kann.

Katrin Kraus belässt es nicht bei kritischen Einwänden, sondern benennt in ihrer Analyse die Aufgaben für politisches und betriebliches Handeln und entwickelt alternativ das Leitbild „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“.

Ausgangspunkt ihrer Überlegungen ist der „entstandardisierte Lebenslauf“, der das klassische Drei-Phasen-Modell des Lebenslaufs (Jugend, Erwachsenenalter, Alter) mit den dazugehörigen Erwerbsstadien (Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit, Rente) ablöst. In den Veränderungen von Lebensläufen spiegeln und bündeln sich gesellschaftliche Entwicklungen: So nehmen z. B. Kontinuitätserwartungen ab, es kommt zu einer Vervielfältigung von Übergängen, zu einer Individualisierung von Lebensläufen, deren Gestaltung weniger vorstrukturiert ist und vielmehr als Aufgabe und Entscheidungsgegenstand von Individuen gesehen werden muss.

Demnach sind nun nicht mehr allein am Beginn und Ende von Beschäftigung, sondern vielfach im Verlauf des Erwerbslebens weitreichende Veränderungen der beruflichen Anforderungen zu meistern. Das „Managen“ von Veränderungsprozessen wird so zur permanenten Aufgabe im Erwerbsleben. Um diese Anforderungen zu bewältigen, muss die Politik fordernde und fördernde Rahmenbedingungen für Individuen und

Betriebe ausbauen und hemmende Faktoren von Beschäftigungsoptionen minimieren. Dazu gehören z.B. eine Qualifizierung, die sich nicht auf das aktuelle Anforderungsprofil beschränkt, sondern einen „qualifikatorischen Überschuss“ vorsieht, aber auch die Durchlässigkeit und Flexibilität des Bildungssystems. Wichtig im Konzept der Maximierung von Beschäftigungsoptionen ist, dass Betriebe differenzierte Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen. Diese müssen nicht nur in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, sondern auch temporären und dauerhaft vorhandenen Einschränkungen bei der Erwerbstätigkeit Rechnung tragen.

Wir würden uns freuen, wenn der Beitrag von Katrin Kraus die kritische Reflexion bildungs- und beschäftigungspolitischer Leitbilder anregt und befördert und zur Profilierung und Fortentwicklung von Reformansätzen beiträgt.

Ruth Brandherm

Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

1. Einleitung

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik steht vor der Herausforderung, Beschäftigungsförderung und soziale Sicherung angesichts sich wandelnder sozialer, politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Sie muss sich hierbei zudem von einheitlichen Lebenslaufmodellen verabschieden und sich stärker auf spezifische Lebenssituationen beziehen.

Vor diesem Hintergrund hat mit „Beschäftigungsfähigkeit“ bzw. Employability eine neue Vokabel Eingang in die deutschsprachige bildungs- und beschäftigungspolitische Diskussion gefunden, die die politische Debatte polarisiert: Die einen verbinden damit die Hoffnung, dass Probleme wie Arbeitslosigkeit oder soziale Exklusion gelöst und Deutschlands Position im globalen Wettbewerb gestärkt werden kann; für die anderen bündeln sich in der Forderung nach Beschäftigungsfähigkeit bedrohliche Entwicklungen, die das deutsche Modell von sozialer Sicherung, sozialpartnerschaftlicher Arbeitsmarktregulation und Berufsbildung in Frage stellen.

Angesichts dieser Ausgangslage diskutiert die vorliegende Expertise, inwieweit Beschäftigungsfähigkeit die darin gesetzten Hoffnungen tatsächlich einlösen kann bzw. inwieweit die damit verbundenen Befürchtungen berechtigt sind. Sie setzt sich mit den Hintergründen der Diskussion in Deutschland auseinander und zeigt die damit verbundene Problematik für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf. Dabei wird deutlich, dass „Beschäftigungsfähigkeit“ als politisches Leitbild in einen umfassenderen Ansatz eingebettet werden muss, um eine Individualisierung von strukturellen Problemen und eine Pädagogisierung ihrer Lösung zu vermeiden.

Mit der „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ wird daher eine neue Leitlinie präsentiert, die strukturelle und individuelle Aspekte bei der Förderung von Beschäftigung verbindet und damit vielfältige politische Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Es geht hierbei um eine Stärkung individueller Handlungsfähigkeit angesichts veränderter und dynamischer Arbeitsmarktbedingungen und um eine institutionelle Flexibilisierung, die im politischen Rahmen Tradition und Dynamik verbindet.

2. Beschäftigungsfähigkeit – Was ist darunter zu verstehen?

Beschäftigungsfähigkeit wird im deutschsprachigen Kontext in der Regel als Synonym zu Employability oder seltener auch zu Arbeitsmarktfähigkeit verwendet. Bei ersterem handelt es sich um die Übernahme des englischen Begriffs „employability“ in den deutschen Wortschatz. Employability ist aber nicht nur sprachlich, sondern auch in Bezug auf Arbeitsmarkt, Berufsbildung und Wohlfahrtsstaat im angelsächsischen Kontext verankert (Kraus 2006a, S. 114ff.). Daher wird zu Beginn dieses Kapitels das Verständnis von „employability“ im Herkunftskontext Großbritannien erläutert, bevor im Weiteren auf die gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Hintergründe der Übernahme dieses Ansatzes in Deutschland eingegangen wird. Im Zuge der deutschsprachigen Diskussion hat sich eine Definition von Beschäftigungsfähigkeit entwickelt, deren Erläuterung Gegenstand des letzten Abschnitts ist.

2.1 Das Verständnis von Employability im Herkunftskontext Großbritannien

Die international-vergleichende Qualifikationsforschung geht davon aus, dass es in den einzelnen Ländern je ein historisch eingespieltes strukturelles Gleichgewicht zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt bzw. Betrieben gibt. Großbritannien und Deutschland gelten hierbei als zwei Extreme (Finegold/Soskice 1988): Deutschland wird als „High Skills Society“ bezeichnet, d.h. das durchschnittliche Niveau individueller Qualifikationen, das vor allem durch das Berufsbildungssystem bereitgestellt wird, ist relativ hoch. Die Arbeitsmarktstrukturen sowie die Lohnverteilung orientieren sich an einem breit ausgebauten mittleren Segment und der Arbeitsmarkt bietet

relativ hohe Beschäftigungssicherheiten, ist allerdings auch mit relativ hohen Zugangsbarrieren versehen.

Im Gegensatz dazu stellt sich der Arbeitsmarkt in Großbritannien als einfacher zugänglich dar, bietet allerdings nur eine geringe Beschäftigungssicherheit und ist stark zwischen einem unteren Segment ohne formale berufliche Qualifikation und einem oberen Segment mit akademischen Qualifikationen differenziert. Dies geht auch mit wesentlich größeren Einkommensunterschieden und sozialen Polarisierungen einher (Brown/Green/Lauder 2001). Auf der Seite des Berufsbildungssystems entspricht dieser Struktur ein Zertifizierungsmodell, das individuell, z.B. im Rahmen von Erwerbsarbeit, erworbene Kompetenzen über das System der National Vocational Qualifications (NVQs) zertifiziert, aber kaum staatliche Strukturen der beruflichen Bildung bereitstellt. Mit dem Bachelor (BA) verfügen die Hochschulen allerdings über einen Abschluss, der dezidiert auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und über ein modularisiertes System ebenfalls eine starke Individualisierung von Qualifikationsprofilen zulässt.

Employability entsteht also im angelsächsischen Kontext über individuelle Qualifikationsprofile und das erfolgreiche Navigieren auf einem flexiblen und polarisierten Arbeitsmarkt, während Beschäftigung in Deutschland in weiten Teilen auf dem Dualen System beruflicher Bildung und beruflich strukturierten Teilarbeitsmärkten im mittleren Segment basiert.

Zu diesem strukturellen Zusammenspiel von Berufsbildung und Arbeitsmarkt und dem darin eingebetteten Verständnis von individuellen Voraussetzungen für Beschäftigung kommt die unterschiedliche Ausrichtung der beiden Wohlfahrtsstaaten. Auch hier gelten Großbritannien

und Deutschland als Gegenspieler, die mit Beveridge und Bismarck unterschiedliche Wege in der Sozialpolitik eingeschlagen haben (vgl. dazu auch Esping-Andersen 1990). Das Versicherungsmodell Bismarckscher Prägung ist – bzw. war – stark an vorgängiger Erwerbstätigkeit bzw. abgeleiteten Ansprüchen ausgerichtet und macht dabei die zuvor gezahlten Beiträge nach dem Versicherungsprinzip zur Grundlage von Ansprüchen. Der britische Wohlfahrtsstaat hingegen ist in erster Linie steuer- und nicht beitragsfinanziert und basiert auf dem Kriterium der individuellen Bedürftigkeit als Grundlage für den Bezug von Leistungen (Scharf 2001). Dies führt dazu, dass der individuellen Prüfung von Bedürftigkeit in Großbritannien traditionell ein hohes Gewicht zukommt und hierbei die Unterscheidung von „erwerbsfähig“ und „nicht-erwerbsfähig“ ein zentrales Merkmal ist. Wohlfahrtsstaatliche Leistungen stehen denjenigen zu, die nicht-erwerbsfähig sind, was nicht nur ein hohes Stigmatisierungspotenzial hat, sondern auch einen starken Akzent auf die individuellen Fähigkeiten und Anstrengungen zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes legt.

Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat sind somit in Großbritannien stark individualisiert – im Gegensatz zu Deutschland, dessen Entwicklung und Strukturen durch eine korporatistische, berufliche Ausrichtung geprägt wurden.

Um das aktuelle Aufgreifen von Beschäftigungsfähigkeit im deutschen Kontext zu verstehen, müssen diese Hintergründe in Bezug auf Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat berücksichtigt werden, denn Beschäftigungsfähigkeit liegt im Schnittpunkt von Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Die zunehmende Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit bzw. Employability im deutschen Kontext steht im Zusammenhang mit veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, einem Umbau des Sozialstaates und einer Anpassung des Bildungssystems, die Prinzipien aufgreifen, wie sie bis anhin vor allem aus dem angelsächsischen Kontext bekannt sind.

2.2 Hintergründe der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland

„Beschäftigungsfähigkeit“ ist mittlerweile auch in Deutschland zu einem breit verwendeten Begriff im Zusammenhang mit Beschäftigung und der darauf bezogenen Bildung geworden. Die Grundlage hierfür bilden aktuelle Entwicklungen in gesellschaftlicher, politischer und ökonomischer Hinsicht.

Gesellschaftlich liegt ein zentraler Hintergrund der Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit im Prozess der *Individualisierung*. Hierbei handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung, die von der Rücknahme kollektiver Verbindlichkeiten und einer abnehmenden Bedeutung von Institutionen gekennzeichnet ist (vgl. bspw. Kron 2000). Dies führt dazu, dass die Entscheidungen der Einzelnen in Bezug auf Lebensgestaltung und Absicherung von Risiken erheblich an Bedeutung gewinnen. Verantwortung, die vormals durch gesellschaftliche Vorgaben und Institutionen gebunden war, fällt nun dem Individuum zu, das beständig Entscheidungen über die eigene Lebensgestaltung treffen und damit auch deren Konsequenzen verantworten muss (vgl. Nollmann/Strasser 2004). Die Ambivalenz dieser Entwicklung liegt in der Gleichzeitigkeit von einer in der Regel als positiv gesehenen Zunahme an Gestaltungsmöglichkeiten und der eher belastenden individualisierten Verantwortung für grundlegende Entscheidungen und Risiken im Lebenslauf. Die Betonung von *Beschäftigungsfähigkeit* als individueller Eigenschaft entspricht – gerade in der Kontrastierung mit der traditionellen Orientierung an der Berufsbildung – weitgehend der gesellschaftlichen Individualisierung, die ebenfalls die Entscheidungen, Gestaltbarkeit und Verantwortlichkeit durch den Einzelnen hervorhebt (Kraus 2006a, S61ff.).

Als neuere gesellschaftliche Entwicklung kommt der *demografische Wandel* hinzu, der als strukturelles Phänomen die Veränderung der Altersstruktur der Gesellschaft betrifft und insbesondere in Bezug auf Erwerbsarbeit und soziale Sicherung neue Lösungen erfordert. Diese struk-

turelle Veränderung wird von einem intensiven öffentlichen Diskurs begleitet, der die daraus resultierende Handlungsnotwendigkeit betont und auf teilweise polarisierenden Generationenbildern fußt. Vor diesem Hintergrund wird die Auseinandersetzung mit Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland mit einem deutlichen Bezug zur Zielgruppe der älteren Generation geführt. Angesichts der Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherung – insbesondere der Alterssicherung – und dem prognostizierten Fachkräftemangel sowie in Übereinstimmung mit entsprechenden europäischen Zielvereinbarungen soll die Erwerbsquote älterer Personen erhöht werden. Die Erreichung dieses Ziels erhofft man sich insbesondere durch die Steigerung individueller Beschäftigungsfähigkeit innerhalb dieser Personengruppe (vgl. Kraus 2007a).

Politisch liegen die Hintergründe für das Aufgreifen der Idee von Beschäftigungsfähigkeit neben einer notwendigen *strukturellen Anpassung* von (nationaler) Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik vor allem in einer zunehmenden Internationalisierung bzw. *Europäisierung* von Politik. In Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit lässt sich vor allem der Einfluss der Europäischen Union (EU) sehr deutlich nachweisen: Beschäftigungsfähigkeit ist ein wichtiger Eckpunkt im Rahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik der EU, der sowohl in die bildungspolitische Strategie des lebenslangen Lernens wie in die „beschäftigungspolitischen Leitlinien“ Eingang gefunden hat. Über beide Instrumente hat Beschäftigungsfähigkeit auch auf nationalstaatlicher Ebene an Einfluss gewonnen, wie beispielsweise in Deutschland zu sehen ist (Kraus 2007b, 2007c).

Wettbewerbsfähigkeit ist ein Stichwort, das sowohl für den gesellschaftlichen und politischen als auch vor allem für den **ökonomischen Bereich** neuere Entwicklungen kennzeichnet. Bei Wettbewerbsfähigkeit geht es zunächst prinzipiell um das Bestehen in einem Wettbewerb mit anderen. Als ausschlaggebend für den Erfolg im Wettbewerb werden dabei die Fähigkeiten der einzelnen Akteure angesehen – seien es Nationen, Regionen, Betriebe, Abteilungen oder Individuen. Dies führt

gesellschaftlich gesehen zu einer Verschiebung der Ausrichtung an Chancengleichheit und egalitären Strukturen hin zu dem Bemühen, jede und jeden Einzelnen fit zu machen für den Wettbewerb. Dem Prinzip der Wettbewerbsfähigkeit liegt die Vorstellung zugrunde, dass die Wettbewerbsfähigkeit der je übergeordneten Einheit, wie Betriebe, Regionen oder Nationen, über die Wettbewerbsfähigkeit der je kleineren Einheit(en), d.h. letztlich des Individuums, gewährleistet wird (Kraus 2006a, S. 78ff.). Die Kopplung von individueller Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmenserfolg wird beispielsweise an folgendem Zitat deutlich, das aus dem Kontext betrieblicher Personalarbeit stammt: „Die Mitarbeiter nehmen die Rolle von selbstständig Handelnden ein. Sie sind verantwortlich für ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit und die des Unternehmens“ (Lombriser/Lehmann 2001, S. 72). Kosten-Nutzen-Rechnungen von Betrieben wie öffentlichen Dienstleistern werden nach den Prinzipien von Effizienz und Accountability umstrukturiert, die auf individuell messbarer Produktivität und Wertschöpfung basieren. Für die Beschäftigten bedeutet Beschäftigungsfähigkeit unter diesen Bedingungen die Notwendigkeit, die eigene Produktivität und den individuellen Beitrag zur Wertschöpfung permanent unter Beweis zu stellen.

Weitere für die Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit relevante Stichworte der ökonomischen Entwicklung sind *Flexibilisierung und Globalisierung*, die für die Unternehmen wie für den Einzelnen und den Staat die Rahmenbedingungen erheblich verändert haben, sowie die seit den 1970er Jahren sich anbahnende *Transformation von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft*. Beides stellt an die Fähigkeiten der Einzelnen neue Anforderungen: Ein höheres Niveau an prozessorientierten, wissensbasierten und reflexiven Fähigkeiten sowie eine verstärkte Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft an sich permanent verändernde Rahmenbedingungen sind gefragt und zählen auch zu den im Employability-Diskurs immer wieder betonten Eigenschaften des Einzelnen.

Diese Entwicklungen zeigen den gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Hinter-

grund auf, vor dem Beschäftigungsfähigkeit als Idee in den letzten Jahren auch in der beruflich und korporatistisch geprägten Gesellschaft Deutschlands, d.h. innerhalb einer „beruflichen Ordnung“ (Kraus 2007c), an Einfluss gewonnen hat. Als neue Vorstellung über die individuellen Voraussetzungen für Erwerbstätigkeit flankiert der Diskurs um Beschäftigungsfähigkeit die geschilderten Entwicklungen und gewinnt sowohl im politischen Rahmen als auch für den Einzelnen an Plausibilität. In diesem Kontext hat sich ein spezifisches Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit herausgebildet, das im Folgenden erläutert wird.

2.3 Zur Definition von Beschäftigungsfähigkeit

Die Forderung nach und Konkretisierung von Beschäftigungsfähigkeit geht in Deutschland derzeit insbesondere von den Unternehmen aus, denn vor allem die betriebliche Personalarbeit hat sich dieses Konzepts angenommen. Politik und Pädagogik greifen das neue Stichwort demgegenüber eher zurückhaltend auf: Zwar wird Beschäftigungsfähigkeit hier ebenfalls als neue Anforderung thematisiert, zugleich besteht aber auch eine klare und affirmative Bezugnahme auf das System beruflicher Bildung in Deutschland. Aufgrund der traditionell starken Verpflichtung beider gegenüber dem Berufsprinzip und dem Dualen System wird die Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit hier defensiver aufgegriffen als im betrieblichen Kontext.

Eine Analyse des Verhältnisses von Beruflichkeit und Employability zeigt, dass in Deutschland eine spezifische Rezeption des angelsächsischen bzw. internationalen Employability-Diskurses stattfindet, die in die kritische Auseinandersetzung um das Berufskonzept und das Duale System beruflicher Bildung einzuordnen ist. Die Betonung von Beschäftigungsfähigkeit leistet hierbei einen Beitrag zur Veränderung des Berufskonzepts, zielt aber nicht auf eine Ablösung des Beruflichkeitsprinzips durch Beschäftigungsfähigkeit. Vielmehr fordert die Betonung von Aspekten

wie Selbstverantwortung und unternehmerischem Handeln, die den Employability-Diskurs in Deutschland kennzeichnen, eine Veränderung des Berufskonzepts ein, das gerade jene Elemente stärker als Notwendigkeit einer adäquaten Qualifizierung für den Arbeitsmarkt aufgreifen sollte (Kraus 2006a, S. 267f.)

Ausgehend von den aktuellen Veränderungen in den Anforderungen an die Beschäftigten bezieht sich Beschäftigungsfähigkeit nicht auf konkrete, vorformulierte Inhalte, etwa im Sinne eines Curriculums oder einer Ausbildungsordnung, vielmehr wird der Arbeitsmarkterfolg der Einzelnen zum Maßstab von Beschäftigungsfähigkeit gemacht: Hat er/sie eine Beschäftigung, verfügt er/sie offensichtlich über Beschäftigungsfähigkeit – und umgekehrt: Erwerbslosigkeit kann auf individuell fehlende Beschäftigungsfähigkeit zurückgeführt und ihre Ursachen damit individualisiert werden. Um das „bewegliche Ziel“ individueller Beschäftigungsfähigkeit dennoch zu konkretisieren, wird in der Literatur überwiegend auf drei Aspekte Bezug genommen:

1) Die Phasen des Beschäftigungsverhältnisses

Die Einteilung des Beschäftigungsverhältnisses in verschiedene Phasen, in denen sich Employability zeigt, geht auf eine Definition von Hillage und Pollard (1998) zurück, die sie im Rahmen einer Studie für das britische Department for Education and Employment in den 1990er Jahren entwickelt haben. Sie halten hierin fest: Employability umfasst „the ability to gain initial employment“, „the ability to maintain employment“ und „the ability to obtain new employment“ (Hillage/Pollard 1998, S. 2). Diese Einteilung hat in der weiteren Diskussion um Employability einen nachhaltigen Einfluss entwickelt und liegt vielen der nachfolgenden Definitionsversuche von Employability – auch im deutschen Kontext – zugrunde (vgl. Kraus 2006a, S. 134).

Es wird üblicherweise zwischen folgenden Phasen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse unterschieden, die auf der Grundlage der individuellen „Beschäftigungsfähigkeit“ jeweils erfolgreich bewältigt werden können: das Suchen einer

Anstellung, der Beginn, die Bewährung und erfolgreiche Entwicklung im Beschäftigungsverhältnis sowie der Wechsel zu einer anderen, in der Regel besseren Stelle. Die Phasen werden auf unternehmensinterne wie externe Arbeitsmärkte bezogen.

2) *Fluide, arbeitsmarktseitige Konkretisierung*

Die inhaltlichen Anforderungen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Individuums in dem gerade beschriebenen Sinne des erfolgreichen Meisterns der verschiedenen Phasen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse ausmachen, werden im aktuellen Diskurs ausschließlich unter Bezugnahme auf den Arbeitsmarkt konkretisiert. Denn als Indikator für Beschäftigungsfähigkeit dient das Beschäftigungsverhältnis und über Beschäftigung wird auf dem (internen wie externen) Arbeitsmarkt durch die Arbeitgeber auf der Grundlage von Angebot und Nachfrage an entsprechend qualifizierter bzw. spezialisierter Arbeitskraft entschieden.

Als ein zentrales Element von Beschäftigungsfähigkeit wird die Flexibilität hervorgehoben, sich veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes immer wieder anzupassen. Diese Anpassungsleistung umfasst zwei Aspekte: Zum einen die beständige Beobachtung des Passungsverhältnisses von vorhandener, eigener Arbeitskraft und nachgefragter Arbeitskraft sowie zum anderen die Bereitschaft, auf eine Lücke bzw. ein Auseinanderdriften beider immer wieder mit Anstrengungen zur Anpassung der eigenen Arbeitskraft zu reagieren. Diese Form der Flexibilität als Anpassung an fluide Anforderungen stellt den Kern von Beschäftigungsfähigkeit als individueller Eigenschaft dar, wie sie zur Zeit diskutiert wird.

Verbunden wird die Forderung nach Flexibilität und Anpassungsbereitschaft an wechselnde Arbeitsmarkterfordernisse mit der Forderung nach unternehmerischem Handeln. Der Einzelne soll sich in Bezug auf seine Beschäftigung verhalten wie ein „Unternehmer in eigener Sache“, d.h. gezielt Chancen suchen und nutzen und in die eigene Arbeitskraft investieren. Dies beinhaltet auch, die Verantwortung zu übernehmen für das diesbezügliche Handeln bzw. Unterlassen sowie

die daraus resultierenden Konsequenzen für sich selbst, sein privates Umfeld und den Betrieb. Die Konkretisierung der Inhalte von Beschäftigungsfähigkeit erfolgt in der aktuellen Diskussion damit von der Unternehmensseite, d.h. der Nachfrageseite nach Arbeitskraft, während die Rolle des Individuums über die permanente, selbstgesteuerte Anpassung daran definiert wird. Da sich die Anforderungen permanent verändern (können), bleibt die inhaltliche Konkretisierung des Ziels dieses Anpassungsprozesses notwendigerweise fluide.

3) *Polyvalente Eigenschaft des Individuums*

Beschäftigungsfähigkeit zielt auf das gesamte Individuum. Es geht nicht um eine konkrete, abgrenzbare Fähigkeit, die dem Einzelnen einen Erfolg auf dem (internen wie externen) Arbeitsmarkt beschert, sondern um die Gesamtheit seiner Einstellungen, Bereitschaften und Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt eingebracht werden. Daher ist Beschäftigungsfähigkeit als eine umfassende Disposition des Individuums zu verstehen.

Diese umfassende individuelle Eigenschaft bezieht sich auf zwei Ebenen: zum einen die konkret vorhandenen Fähigkeiten und Bereitschaften, die im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen eingebracht werden. Zum anderen schließt sie aber auch eine reflexive Ebene in Bezug auf das Verhältnis von vorhandenen und geforderten Fähigkeiten ein, d.h. das Einnehmen einer beobachtenden und evaluativen Perspektive auf das Verhältnis zwischen den eigenen, vorhandenen Voraussetzungen und dem jeweils arbeitsmarktseitig Geforderten. Dies setzt wiederum spezifische Einstellungen, Bereitschaften und Fähigkeiten des Individuums zur Reflexion voraus, die zwar mit den konkreten Anforderungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse korrespondieren, aber nicht mit ihnen identisch sind: Sie beziehen sich auf ein anderes Objekt, nämlich die eigene Arbeitskraft, und erfordern damit ein höheres Maß an Reflexivität. Mit der Anpassung der eigenen Einstellungen, Bereitschaften und Fähigkeiten ziehen sie außerdem andere Konsequenzen nach sich.

Diese drei Aspekte in der aktuellen Bestimmung von Beschäftigungsfähigkeit haben auch Eingang in die folgende **Definition** von Employability bzw. Beschäftigungsfähigkeit gefunden, die in Auseinandersetzung mit dem aktuellen deutschsprachigen Diskurs entwickelt wurde (vgl. Kraus 2007b, S. 241):

Beschäftigungsfähigkeit bzw. Employability bezeichnet die Gesamtheit individueller Fähigkeiten und Bereitschaften, die es den Einzelnen ermöglichen, Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und über eine kontinuierliche reflexive und evaluierende Beobachtung des Verhältnisses von vorhandener und nachgefragter Arbeitskraft sowie eine darauf aufbauende Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben.¹

Deutlich wird in der Auseinandersetzung mit dem aktuellen Employability-Diskurs, dass die Anforderungen an Beschäftigte über die Thematisierung von Employability einer grundlegenden Neuausrichtung unterliegen, ohne die traditionelle Berufsbildung völlig in Frage zu stellen. Insbesondere Selbstverantwortung, unternehmerisches Denken und Handeln sowie Reflexivität in Bezug auf die eigene Arbeitskraft sind hierbei entscheidende Komponenten. Der Employability-Diskurs ist somit Teil der Neudefinition des „Normalarbeitsverhältnisses“ und der dafür notwendigen Voraussetzungen auf Seiten des Individuums. Vor dem Hintergrund des hier skizzierten aktuellen Diskurses wird im folgenden Kapitel die Eignung von Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für eine künftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik diskutiert.

1 Der aktuelle Diskurs hat vor allen die abhängige Beschäftigung im Blick. Angesichts der zunehmenden Bedeutung verschiedener Formen selbstständiger Beschäftigung sowie dem häufigeren Wechsel zwischen bzw. der Kombination von abhängiger und selbstständiger Beschäftigung aufgrund von befristeten, prekären oder instabilen Erwerbsverhältnissen sollte Beschäftigungsfähigkeit allerdings auf beide Formen bezogen werden.

3. Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?

Im Vorhergehenden wurde das in der aktuellen Diskussion vorherrschende Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit dargelegt, bei dem Arbeitsmarkterfolg und Beschäftigung von der individuellen Beschäftigungsfähigkeit abhängig gemacht werden. Wendet man sich der Beschäftigungsfähigkeit jedoch von einem analytischen Standpunkt aus zu, dann wird die Problematik dieses Verständnisses schnell deutlich: Die aktuelle Diskussion akzentuiert einseitig die Verantwortung des Individuums und nimmt den Beitrag von Seiten der Unternehmen und des Arbeitsmarktes – als Nachfrageseite von Arbeitskraft – kaum in den Blick. Die Konzentration auf das Individuum mit seinen Bereitschaften und Fähigkeiten erweist sich aber als Verkürzung eines komplexeren Zusammenhangs, denn Beschäftigung und damit auch die Förderung von Beschäftigung basieren immer auf einer individuellen und einer strukturellen Komponente. Die Verkürzungen im aktuellen Diskurs sowie daran anknüpfende politische Handlungsmöglichkeiten lassen sich an den folgenden Aspekten aufzeigen, die aber zugleich auch generelle Problematiken von Beschäftigungsfähigkeit darstellen und damit auf Grenzen der Eignung dieses Leitbildes für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hinweisen:

- Konkretisierung der Voraussetzungen für Beschäftigung,
- Realisierung von Beschäftigung,
- Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit,
- Individualisierung struktureller Problemlagen,
- Gefahr der Pädagogisierung der Problemlösung.

3.1 Die Grenzen von Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild

Konkretisierung der Voraussetzungen für Beschäftigung

Eine inhaltliche Konkretisierung von Beschäftigungsfähigkeit als transparentes Set an Fähigkeiten und Bereitschaften, die die Voraussetzung für Beschäftigung bilden, wird in der aktuellen Diskussion nicht geleistet. Dadurch bleiben die vom Einzelnen geforderten Voraussetzungen inhaltlich unkonkret und fluide, was sie für das Individuum prinzipiell unerreichbar werden lässt, es aber zugleich einem permanenten Anpassungsdruck an ein bewegliches Ziel aussetzt. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit kann zwar nicht statisch und unabhängig von den Anforderungen des Arbeitsmarktes, aber auch nicht völlig instabil und einseitig definiert werden (Kraus 2006a, S. 205–211). Um als Leitbild dienen zu können, muss sie vielmehr ein gewisses Maß an Transparenz und Verlässlichkeit bieten, denn nur dadurch wird sie für das Individuum zu einem sinnvollen und erreichbaren Ziel von Entwicklungs-, Lern- und Qualifizierungsprozessen. Der aktuelle Diskurs um Beschäftigungsfähigkeit zielt jedoch gerade auf die Schaffung eines permanenten Anpassungsdrucks an fluide Anforderungen. Er führt daher nicht zu einer Verstetigung, sondern zu einer Verflüssigung der für Beschäftigung notwendigen Voraussetzungen und damit zu einer Verunsicherung der Position des Individuums im Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft.

Die Möglichkeit zur inhaltlichen Konkretisierung der Voraussetzung für Beschäftigung liegt in der Relation von Nachfrage und Angebot von

Arbeitskraft. Hierbei spielen quantitative Faktoren wie Umfang, Dauer oder Zeitpunkt, und qualitative Faktoren wie Spezialisierung, Qualifikation, Erfahrung, Anpassungsfähigkeit oder Leistungsvermögen, eine Rolle. Beschäftigungsfähigkeit als Voraussetzung für Beschäftigung ist also im engeren Sinne ein Passungsverhältnis von Angebot und Nachfrage von Arbeitskraft, das unter Einbeziehung beider Seiten auszuhandeln ist. Im vorher dargelegten Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit ist dieses Verhältnis jedoch einseitig konzipiert: Die inhaltliche Konkretisierung erfolgt durch die Nachfrageseite nach Arbeitskraft, die Anbieter/innen müssen sich hingegen durch eine permanente Anpassung an flexible Anforderungen auszeichnen. Damit wird Beschäftigungsfähigkeit inhaltlich auf Anpassungsfähigkeit reduziert, die eigentlich nur einen Aspekt in diesem Passungsverhältnis ausmacht. Als Ziel individueller Entwicklung bleibt Beschäftigungsfähigkeit so zudem prinzipiell prekär und fragil, da sie als permanenter Anpassungsprozess an einen sich verändernden Zustand konzipiert ist.

Eine politische Aufgabe in Bezug auf die inhaltliche Konkretisierung der Voraussetzungen für Beschäftigung liegt daher in der Rahmung, Strukturierung und Verstetigung der Aushandlung des inhaltlichen Passungsverhältnisses von Arbeitskraft. Dies kann beispielsweise realisiert werden, indem Prozesse der Definition von transparenten und transferierbaren Kernqualifikationen und Berufsbildern initiiert und gesteuert werden. Auf diese Basis können dann wiederum flexible Elemente zum Erhalt bzw. zur Wiederherstellung des Passungsverhältnisses sowie entsprechende Angebote und Maßnahmen aufbauen. Über solche Definitions- und Aushandlungsprozesse kann Transparenz in den inhaltlichen Anforderungen, die Individuen für eine Erwerbstätigkeit benötigen, und deren Wandel hergestellt werden. So entsteht ein verlässlicher Rahmen für den Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten und Bereitschaften, der den Anforderungen nach Flexibilität, Transparenz und Verlässlichkeit gleichermaßen gerecht wird.

Realisierung von Beschäftigung

Das Zustandekommen und die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sind neben den Voraussetzungen auf Seiten des Individuums, d.h. seinen Fähigkeiten und Bereitschaften, die als Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne bezeichnet werden können, auch von den Bedingungen auf (unternehmensinternen und -externen) Arbeitsmärkten abhängig. Vielfältige Faktoren üben hierbei einen Einfluss aus, der sich relativ unabhängig von individuellen Eigenschaften positiv oder negativ auf die Wahrscheinlichkeit des Zustandekommens und die Permanenz von Beschäftigungsverhältnissen auswirken kann: Arbeitsmarkteffekte wie Strukturwandel oder Produktivitätsveränderungen, konjunkturelle, innovations- oder börsenbedingte Beschäftigungseffekte, regionale oder branchenspezifische Bedingungen, demografische Entwicklungen, Veränderungen im Konsumverhalten, politische Rahmenbedingungen wie Zollbestimmungen, Handelsabkommen oder Alterssicherung sowie nicht zuletzt auch die Qualität des Unternehmensmanagements. Verortet man – wie im aktuellen Diskurs – über Beschäftigungsfähigkeit die Voraussetzungen für Beschäftigung einseitig auf der Seite individueller Eigenschaften, erfolgt implizit eine Überwälzung von Verantwortung für diese, die Beschäftigungschancen in erheblichem Maße beeinflussenden Faktoren auf das Individuum, obwohl sie außerhalb seiner Handlungs- und Einflussmöglichkeiten liegen.

Politisch ist daher ein verlässlicher Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen das Individuum seine Fähigkeiten als Grundlage für Beschäftigung über berufliche und allgemeine Bildung aufbauen und entwickeln kann sowie Anreize erhält, dies zu tun. Denn Aufbau und Entwicklung der jeweils notwendigen Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit, d.h. der individuellen Fähigkeiten und Bereitschaften als Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne, liegen tatsächlich innerhalb der Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der/des Einzelnen. Die Benennung dieser individuellen Verantwortung im Hinblick auf die Voraussetzungen von Beschäftigung beinhaltet aber nicht

notwendigerweise, das Individuum auch für die Realisierung von Beschäftigung alleinverantwortlich zu machen, die in erheblichem Maße von externen Faktoren beeinflusst wird.

Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit

Die Frage der Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit tangiert ebenfalls individuelle und strukturelle Aspekte. Die/der Einzelne trägt die Verantwortung für den Erwerb und die Entwicklung der individuellen Voraussetzungen für Beschäftigung, d.h. Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. Es geht dabei um Eigeninitiative, Motivation, Investitions- und Risikobereitschaft sowie individuelle Anstrengungen, die es erst ermöglichen, die für eine Beschäftigung notwendigen Fähigkeiten und Bereitschaften zu entwickeln. Allerdings ist dieser individuelle Aspekt wiederum nur eine Seite der Medaille: Die Verantwortung für Aufbau und Erhalt der notwendigen Fähigkeiten und Bereitschaften kann nicht einseitig beim Individuum verortet werden, vielmehr wirken Unternehmen und Staat ebenfalls als wichtige Akteure. Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit bedeutet hier die Herstellung förderlicher Rahmenbedingungen für die Entwicklung von individueller Beschäftigungsfähigkeit, d.h. von Rahmenbedingungen für einen grundlegenden Kompetenzaufbau und darauf basierend eine flexible Anpassung des Einzelnen an sich wandelnde Anforderungen und Bedürfnisse. In Bezug auf Beschäftigung geht es aber auch um die Schaffung von strukturellen Bedingungen, die eine Realisierung individuell gegebener Voraussetzungen durch das Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen erst ermöglichen.

Daraus ergeben sich Handlungsmöglichkeiten auf zwei Ebenen. Auf der organisationalen Ebene des Einzelunternehmens umfasst der Aspekt der Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit bzw. Beschäftigung Fragen der Arbeitsorganisation, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Weiterbildung, der Gestaltung von internen Arbeitsmärkten sowie der flexiblen Abfederung von individuellen Beschäftigungseinschränkungen. Aus politischer Perspektive spielt neben der Förderung einer entsprechenden Un-

ternehmenspolitik und finanziellen Rahmenbedingungen vor allem die Ausgestaltung von Institutionen und öffentlicher Infrastruktur eine zentrale Rolle: Zugänglichkeit von Bildungsinstitutionen, Zertifizierung von Kompetenzen, Anerkennung von Abschlüssen, Beratungsangebote und Risikoabsicherung bei Übergängen. So können Rahmenbedingungen für beides, die Entwicklung individueller Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. und das Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen, geschaffen werden.

Individualisierung struktureller Problemlagen

Obwohl zum Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen individuelle und strukturelle Faktoren gleichermaßen beitragen, wird dieses komplexe Passungsverhältnis im aktuellen Verständnis auf die individuelle Dimension, d.h. die Fähigkeiten und Bereitschaften des Individuums, reduziert und damit der Anteil der strukturellen Faktoren negiert. Die vereinfachte Annahme lautet: Verfügt ein Individuum über Beschäftigungsfähigkeit, wird es auch Beschäftigung finden. Umgekehrt dient das Bestehen bzw. Nicht-Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses als Nachweis für das Vorhandensein bzw. Fehlen individueller Beschäftigungsfähigkeit, obwohl Beschäftigungsverhältnisse nicht nur von den individuellen Voraussetzungen abhängen. Zudem spiegeln sich in den unterschiedlichen Möglichkeiten der Einzelnen zum Erwerb von beschäftigungsrelevanten Fähigkeiten und Bereitschaften wiederum strukturelle Ungleichheiten, wie etwa an der sozialen Selektivität von Schulerfolg oder dem Zugang zu Weiterbildung deutlich wird.

Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild im politischen Diskurs ist Teil der aktuellen „Konjunktur der Fähigkeiten“, wie sie z.B. in den vielfältigen Forderungen nach Konfliktfähigkeit, Dialogfähigkeit, Zukunftsfähigkeit oder Demokratiefähigkeit zum Ausdruck kommt, und damit als ein problematischer Aspekt gesellschaftlicher Individualisierung einzuordnen. Die Bewältigung schwieriger Situationen oder Erreichung komplexer Ziele wird hierbei einseitig auf die Fähigkeiten der beteiligten Individuen zurückgeführt und die Rahmenbedingungen, die einen entscheidenden

Einfluss auf den Erfolg ausüben, durch die Fokussierung auf die „Fähigkeiten“ negiert (Kraus 2006a, S. 61ff.). Das Individuum wird so für zweierlei verantwortlich gemacht: Für die eigene Entwicklung der jeweiligen Fähigkeit und für den Erfolg in der Sache. Letzteres liegt jedoch nur bedingt im Einflussbereich des Individuums und ersteres nur insofern, als dieses Entwicklungsziel konkret und transparent bestimmbar ist und nicht rein erfolgsabhängig, quasi vom Ergebnis her, definiert wird. Die Reduzierung auf die individuelle Dimension bedeutet eine einseitige Verortung von Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung auf Seiten des Individuums. Diese Zuschreibung wird im Falle von Beschäftigungsfähigkeit vollzogen, obwohl die strukturelle Dimension als Voraussetzung für die Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und das Zustandekommen von Beschäftigung außerhalb des individuellen Einflussbereichs liegt. Hier sind vielmehr die betrieblichen und politischen Akteure gefragt, ihren Anteil an Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung wahrzunehmen.

Die bisher dargelegten Argumente zeigen ein unaufhebbares Zusammenspiel von individuellen und strukturellen Faktoren in Bezug auf inhaltliche Konkretisierung, Realisierung und Verantwortung, die im Gegensatz zur einseitigen Ausrichtung des aktuellen Diskurses über Beschäftigungsfähigkeit am Individuum steht. Insbesondere politische Akteure sind daher in der Verantwortung, ihre arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Aktivitäten nicht auf einem Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen, das lediglich die individuelle Seite im Blick hat. Ein solch verkürztes Verständnis versucht die Förderung von Beschäftigung durch die Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen und vernachlässigt dabei strukturelle Faktoren. Es verortet zudem die Verantwortung für den Erfolg, d.h. für das Zustandekommen von (mehr) Beschäftigung, einseitig auf Seiten der Individuen. Neben der individuellen muss aber auch die strukturelle Dimension in Bezug auf die Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung berücksichtigt werden, wenn es darum geht, durch eine entsprechende Politik Beschäftigung zu fördern.

Gefahr der Pädagogisierung der Problemlösung

Die Individualisierung der Beschäftigungsproblematik leistet einer Pädagogisierung der Problemlösung Vorschub, d.h. eine Lösung wird eher über pädagogische Interventionen gesucht als über politische Handlungsansätze. Die aktuellen Transformationsprozesse zur post-industriellen Gesellschaft, in deren Rahmen auch die Thematisierung von Beschäftigungsfähigkeit zu verorten ist, verändern nicht nur ökonomische Rahmenbedingungen, sondern beinhalten auch gesellschaftliche, politische und individuelle Neuorientierungen. Eine Pädagogisierung der aus diesen Transformationsprozessen resultierenden strukturellen Problemlagen zu vermeiden, die Einzelnen aber gleichwohl in der Bewältigung dieser Gestaltungsaufgabe zu begleiten und zu fördern, stellt sich daher als zentrale Aufgabe. Neben der pädagogischen Unterstützung für den Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten und Bereitschaften muss daher von politischer Seite der Gestaltung von Rahmenbedingungen für den beschäftigungsbezogenen Kompetenzaufbau und die Realisierung der erworbenen Kompetenzen in Beschäftigung Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Eine Pädagogisierung struktureller Problemlagen, wie Arbeitslosigkeit oder schwaches Wirtschaftswachstum, ist für Individuen wie auch für pädagogische Institutionen problematisch und führt in der Regel nicht zur gewünschten Lösung. Pädagogische Interventionen zielen prinzipiell auf individuelle Fähigkeiten und Bereitschaften und versuchen erwünschte Fähigkeiten und Bereitschaften zu fördern. Wird eine prekäre Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation allerdings einseitig einer unzureichend entwickelten individuellen Beschäftigungsfähigkeit zugeschrieben, setzt dies Individuen und pädagogische Institutionen einem unzulässigen Druck aus: Individuen sollen ihre Anstrengungen erhöhen, Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln, und pädagogische Institutionen deren Entwicklung effektiver und effizienter fördern. Der Erfolg der individuellen Anstrengungen sowie derjenige der Institution wird damit in Abhängigkeit eines von beiden nicht beeinflussbaren Bereichs, dem Arbeitsmarkt, gemessen (vgl. Harvey 2001), statt in

der Erreichung von klar definierten und zurechenbaren pädagogischen Zielen.

Beschäftigungsfähigkeit ist im aktuellen Diskurs als individuelles bzw. pädagogisches Ziel nicht klar definiert, sondern wird vom Beschäftigungserfolg her quasi rückwirkend definiert. Arbeitsmarkterfolg und Beschäftigung werden somit zu Indikatoren für erfolgreich erworbene bzw. vermittelte Beschäftigungsfähigkeit, obwohl sie weder Individuen noch pädagogischen Institutionen eindeutig zurechenbar sind, sondern in erheblichem Maße von Arbeitsmarktbedingungen abhängen. Oder anders gesagt: Sind Arbeitsplätze knapp, tragen auch umfassende individuelle Anstrengungen und exzellente Bildungsmaßnahmen nur bedingt zur Schaffung von mehr Beschäftigung bei. Dies zu negieren – wie es mit dem Begriff Beschäftigungsfähigkeit in der aktuellen Diskussion tendenziell getan wird – wird weder dem Anliegen der Förderung von Beschäftigung noch den Individuen und Institutionen gerecht, die nur für das in die Verantwortung genommen werden können, was sie durch entsprechende Anstrengungen auch erreichen können. Politischer Handlungsbedarf liegt somit neben der Vermeidung einer Pädagogisierung der Lösung struktureller und transformationsbedingter Problemlagen vor allem in der Schaffung von Transparenz in den Kriterien für eine erfolgreiche Vermittlung bzw. Aneignung der Voraussetzungen für Beschäftigung.

3.2 Inwiefern eignet sich Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik?

Als Fazit aus den vorher diskutierten Problematiken lässt sich festhalten, dass sich „Beschäftigungsfähigkeit“ nur bedingt als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eignet. Zum einen ist durch die Verwendung im aktuellen Diskurs bereits ein Verständnis etabliert, das die zuvor dargelegten problematischen Tendenzen aufweist und durch eine Verwendung in einem anderen Kontext mit anderen Intentionen kaum zu überwinden sein dürfte. Zum anderen legt der Begriff Beschäftigungsfähigkeit selbst bereits die Tendenz zur Reduzierung auf die individuelle Komponente nahe, selbst wenn anderes intendiert ist. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne, d.h. die Fähigkeiten und Bereitschaften des Individuums, sind aber nur ein Teil der Voraussetzungen für (mehr) Beschäftigung. Daher sollte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in ihrer Ausrichtung eher nach umfassenderen Alternativen suchen, statt sich auf ein problematisches, weil verkürztes Leitbild „Beschäftigungsfähigkeit“ zu konzentrieren.

4. „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ als politische Leitlinie

Angesichts der im vorherigen Abschnitt aufgezeigten Grenzen von Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild wird hier alternativ die „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ als Leitlinie für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik vorgeschlagen.

Für diese Alternative sprechen folgende Gründe:

- Die Maximierung von Beschäftigungsoptionen wird dem Anliegen der Förderung von Beschäftigung gerecht, denn die Erhöhung von Optionen führt in der Regel auch zu einer vermehrten Realisierung dieser Optionen, d.h. im Fall von Beschäftigungsoptionen zu mehr Beschäftigung.
- Optionen bestehen – im Unterschied zur Fähigkeit – immer aus zwei Elementen: Den individuellen Dispositionen, d.h. der Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne, und den strukturellen Bedingungen, d.h. den Gelegenheiten für Beschäftigung, die in ausreichender Anzahl und unterschiedlicher Art gegeben sein müssen.
- Beschäftigungsoptionen entstehen aus dem Erreichen des erläuterten Passungsverhältnisses von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft, der Begriff vermeidet damit die Verkürzung dieses komplexen Verhältnisses auf eine der beiden Komponenten.
- Die individuelle wie die strukturelle Seite von Beschäftigungsoptionen kann durch diesen Begriff unabhängig von der Tatsache ihrer Realisierung in Beschäftigungsverhältnissen konkretisiert werden. Damit wird definierbar, wie individuelle Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. aussieht und was strukturelle Beschäftigungsgemeinschaften ausmacht. Beide können so separat gefördert werden, ohne das übergeordnete Ziel der Förderung von Beschäftigung aus dem Auge zu verlieren.

Grafik 1:

Die beiden Komponenten von Beschäftigungsoptionen



© Kraus 2008

Eine Politik, die sich an der Leitlinie der „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ orientiert, kommt ihrer Verantwortung für die Förderung von Beschäftigung durch Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. und der strukturellen Beschäftigungsgelegenheit nach. Sie erweist sich so als handlungsfähig und vermeidet durch die Ausrichtung an der Maximierung von Beschäftigungsoptionen eine Individualisierung

von Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung. Vielmehr kann sie die Verantwortlichkeit und Handlungsmöglichkeiten der verschiedenen Akteure wesentlich klarer benennen: Individuen als einzelne Akteure im privaten, betrieblichen oder politischen Rahmen sowie kollektive Akteure, wie z.B. Betriebe, Parteien, Regierungen oder Sozialpartner, in der Gestaltung der Rahmenbedingungen.

5. Wie kann die „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ konkret aussehen?

Für eine Politik der „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ ist ein Ausgangspunkt notwendig, der die systematische Einbeziehung von individuellen und strukturellen Aspekten gewährleistet. Ein solcher Ausgangspunkt ist mit dem Lebenslauf gegeben, da er nicht nur eine enge Bindung zur Beschäftigung aufweist, sondern auch einen Kristallisationspunkt in der Verbindung von individuellen und strukturellen Faktoren bildet. Darüber hinaus zeigen sich die Auswirkungen der aktuellen Transformationsprozesse in der Entstandardisierung von Lebensläufen sehr deutlich. Im Folgenden wird daher zunächst der (entstandardisierte) Lebenslauf als Ausgangspunkt für die Maximierung von Beschäftigungsoptionen dargelegt, bevor im Weiteren die konkreten Möglichkeiten einer Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen ausgelotet werden.

5.1 Der entstandardisierte Lebenslauf als Ausgangspunkt

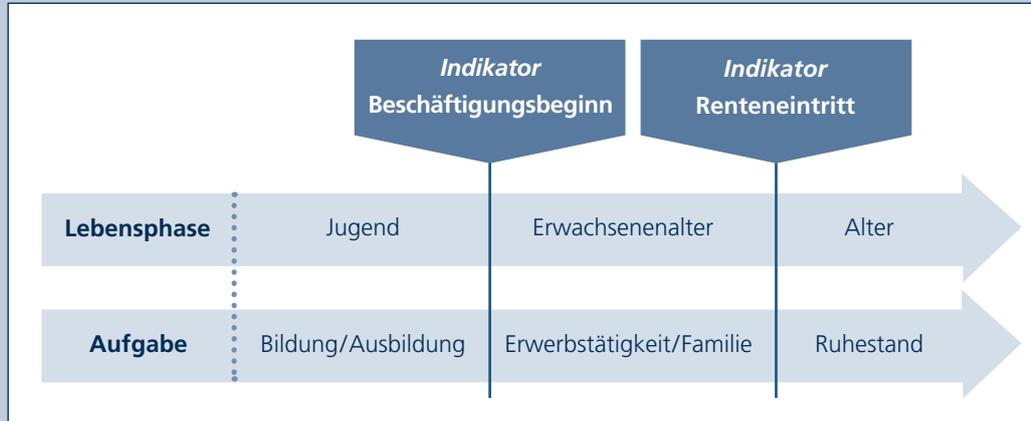
Der Soziologe Kohli beschreibt in seiner klassischen Definition den Lebenslauf als „Bewegung eines Individuums durch seine Lebenszeit“ (Kohli 2000, S. 200). Der Lebenslauf wird dabei als „zentrales gesellschaftliches Ordnungsprogramm“ (ebd., S. 203) verstanden und als „institutionalisierter Lebenslauf“ bzw. als gesellschaftliches „Lebenslaufregime“ (Kohli 2003, S. 530) bezeichnet. Gesellschaften unterscheiden sich folglich darin, wie sie den Lebenslauf „praktisch und begrifflich gliedern und bestimmte Lebensläufe vorschreiben oder als erstrebenswert definieren“ (Kohli 2000, S. 202). Diese strukturelle Dimension des Lebenslaufs verbindet sich auf der individuellen Ebene mit der konkreten Aufgabe der

Lebensführung, d.h. der Realisierung und Gestaltung des eigenen Lebenslaufs durch die Individuen innerhalb gegebener gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Der Lebenslauf ist damit ein zugleich individuelles und strukturelles Phänomen.

In den aktuellen Veränderungen von Lebensläufen zeigen sich die eingangs ausgeführten gesellschaftlichen Entwicklungen, die auch den Hintergrund für den Diskurs um Beschäftigungsfähigkeit bilden, in exemplarischer Weise: Kontinuitätsersparungen nehmen ab, es kommt zu einer Entstandardisierung und damit zu einer Individualisierung von Lebensläufen, deren Gestaltung weniger vorstrukturiert als vielmehr Aufgabe und Verantwortung des Individuums ist. Zudem ergibt sich durch nicht-lineare Lebensläufe eine Vervielfältigung von Übergängen zwischen verschiedenen Lebensbereichen, z.B. zwischen Bildung und Beschäftigung, sowie innerhalb einzelner Bereiche, etwa zwischen verschiedenen Formen der Einkommenssicherung. Die Vervielfältigung der Übergänge beinhaltet zugleich eine Vervielfältigung der mit den jeweiligen Übergängen verbundenen spezifischen Risiken für die Individuen (vgl. dazu Schmid 2008, Kap. 2). Schließlich ist insbesondere die Lebensführung nicht nur in stärkerem Maße von individuellen Entscheidungen geprägt und damit weniger standardisiert, sondern auch deutlich am Aufbau und der Vermarktung der eigenen Arbeitskraft gemäß ökonomischen Erfordernissen orientiert. Oder anders formuliert: Die Individuen sind aufgefordert, die eigene Lebensführung und die Verbindung unterschiedlicher Lebensbereiche stärker an den Erfordernissen flexibler Beschäftigungsverhältnisse auszurichten (Pongratz/Voß 2003).

Grafik 2:

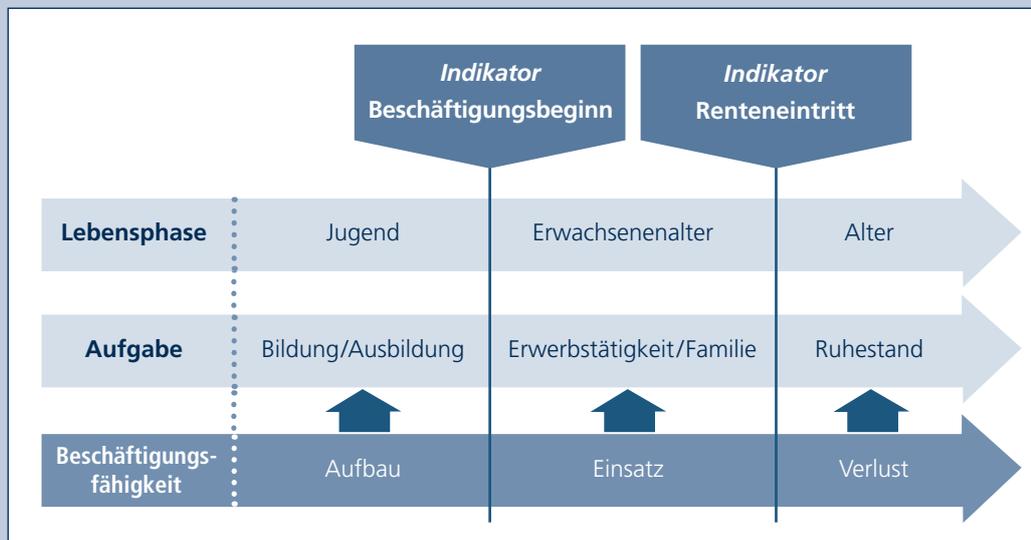
**Das „3-Phasen-Modell“ des Lebenslaufs
–orientiert an der „männlichen Normalbiografie“ der industriellen Gesellschaft–**



© Kraus 2008

Grafik 3:

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit im „3-Phasen-Modell“ des Lebenslaufs



© Kraus 2008

Ausgangspunkt dieser Veränderungen ist das in Grafik 2 veranschaulichte, klar strukturierte Lebenslaufmodell, wie es die industrielle Gesellschaft in Deutschland geprägt hat.

Eine Entstandardisierung des Lebenslaufs bedeutet in erster Linie, dass die vormals klaren Indikatoren Beschäftigungsbeginn und Renteneintritt, die den Übergang von einer Lebensphase

in die andere eindeutig markierten, an Eindeutigkeit verlieren. Sie büßen damit ihre vorherige Funktion, den Lebenslauf entlang der so genannten „männlichen Normalbiografie“ basierend auf einem „male-bread-winner“-Familienideal in drei große, eindeutig unterscheidbare Lebensphasen zu strukturieren, ein. Dies hat auch Konsequenzen für die Frage individueller Beschäftigungsfähigkeit, die im Modell der industriellen Gesellschaft in den drei Phasen jeweils in unterschiedlicher Weise relevant ist.

Den drei Phasen des Lebenslaufs lässt sich in diesem Modell gemäß den zentralen Aufgaben jeder Phase eine spezifische Relation zur Beschäftigungsfähigkeit des Individuums zuordnen (vgl. Grafik 3). In der Jugendphase wird sie durch allgemeine Bildung und berufliche Ausbildung aufgebaut. Im Erwachsenenalter kommt sie basierend auf einer klar geschlechtsspezifisch getrennten Zuordnung der Bereiche Erwerbstätigkeit und Familie im Rahmen der Erwerbstätigkeit zum Einsatz. Mit dem Renteneintritt wird sie dann überflüssig und geht verloren. Dieses lineare Modell des Lebenslaufs hat auch Konsequenzen für die Frage der strukturellen Voraussetzungen von Beschäftigung. Der Beschäftigungserfolg hängt zunächst davon ab, dass die jüngere Generation durch Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen adäquat auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet wird und die so erworbene Beschäftigungsfähigkeit dann im Rahmen einer Erwerbstätigkeit mit klaren Laufbahnen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen zum Einsatz kommen kann. Der Ruhestand tritt wiederum unter festen Bedingungen zu einem berechenbaren Zeitpunkt ein und ist durch die vorherige Erwerbstätigkeit abgesichert, so dass kein Einkommen mehr durch Erwerbstätigkeit erzielt werden muss.

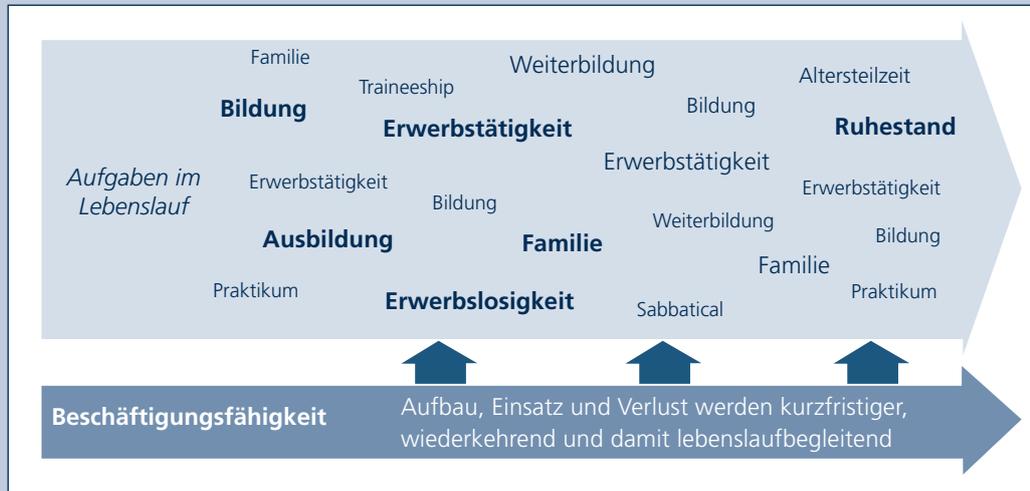
Statt drei klar durch die Indikatoren getrennten Phasen werden in einem entstandardisierten Lebenslauf Stationen und Situationen im Lebenslauf bedeutungsvoller und Übergänge vielfältigen sich. Weder sind die Phasen so linear geordnet, noch sind die Aufgaben den Phasen weiterhin so eindeutig zuordbar. Die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung kann dies illus-

trieren, die die Zeitfenster für allgemeine und berufliche Bildung nicht mehr primär der Jugendphase zuordnet, sondern mit der Betonung der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens bewusst in die mittlere und spätere Lebensphase zieht. Ein weiteres Beispiel ist die Ausdifferenzierung der mittleren Lebensphase: Der Einstieg in Beschäftigung verläuft häufig gestreckt über einen gewissen Zeitraum und in Formen wie Praktika, kurzfristigen Jobs oder Traineeships. Folglich kann der genaue Zeitpunkt, wann eine Person den Eintritt ins Erwerbsleben geschafft hat, vielfach gar nicht mehr eindeutig ausgemacht werden. Auf der anderen Seite ziehen sich Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit ins mittlere Lebensalter, z.B. über Erwerbslosigkeit oder Sabbaticals. Durch Arbeitszeitformen wie „Alterszeit“ löst sich teilweise zusätzlich die Grenze zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand auf.

Angesichts einer Entstandardisierung von Lebensläufen verlieren die vorherigen Indikatoren „Beschäftigungsbeginn“ und Beschäftigungsende durch „Renteneintritt“ ihre Eindeutigkeit und ihre Funktion der Gliederung von Lebensläufen in drei Phasen. Beginn und Ende von Beschäftigung sind vielmehr im Laufe der Lebensspanne und der Beschäftigungsbiografie öfter zu bewältigen. Dadurch vermischen sich die vormals getrennten Phasen mit ihrer klaren Aufgabenzuordnung, wenngleich in einzelnen Lebensphasen nach wie vor bestimmte Aufgaben im Vordergrund stehen.

In den einzelnen Lebensphasen dominieren zwar jeweils bestimmte Aufgaben, dennoch kommt es tendenziell zu einer Loslösung der einzelnen Aufgabe von der jeweiligen Lebensphase. Die Notwendigkeit ihrer Bewältigung ist nicht mehr eindeutig im Lebenslauf verortet, sondern kann sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Lebensspanne stellen. Die einzelnen Aufgaben erstrecken sich dabei nicht mehr notwendigerweise über eine gesamte Lebensphase, sondern werden zu kurzfristigeren und im Laufe des (Erwerbs)lebens wiederkehrend zu bewältigenden Aufgaben. Situationen und Stationen im Lebenslauf gewinnen damit an Bedeutung und sind jeweils durch eine spezifische Mischung der ver-

Grafik 4:

Entstandardisierte Lebensläufe und Beschäftigungsfähigkeit

© Kraus 2008

schiedenen Aufgaben charakterisiert. Übergänge finden dadurch gleichfalls nicht mehr nur als große Einschnitte im Lebenslauf statt, die den Wechsel der Lebensphase indizieren, sondern müssen häufiger bzw. lebenslaufbegleitend bewältigt werden. Die Permanenz(erwartung) an die einzelnen Aufgaben verliert sich, womit sich auch ihre klare Zuordnung und charakterisierende Funktion für die einzelnen Lebensphasen vermindert.

Die Entstandardisierung des Lebenslaufs hat auch Konsequenzen für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit, die nicht mehr einer linearen Kurve folgend aufgebaut, eingesetzt und abgebaut wird. Ihre Entwicklung wird vielmehr zu einer den entstandardisierten lebenslaufbegleitenden Aufgabe, ihr Einsatz nimmt in unterschiedlichen Lebenssituationen unterschiedliche Formen an und ihr (temporärer) Verlust kann während der gesamten Lebensspanne drohen. Während der mittleren Lebensphase löst sich schließlich auch die klare Aufteilung in Erwerbstätigkeit und Familie entlang der Geschlechtergrenzen auf. Beide Lebensbereiche werden insbesondere durch die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen miteinander kombiniert, ohne dass

allerdings geschlechtsspezifische Ungleichheiten oder die prinzipielle Unvereinbarkeit beider Bereiche dadurch verschwinden würden. Durch die Entstandardisierung kommt es somit insgesamt zu einer Veränderung der Bedeutung und der Vielfältigung von beschäftigungsbezogenen Übergängen im Lebenslauf, die nicht mehr linear und punktuell entlang des vorstrukturierten Lebenslaufs institutionell bewältigt werden, sondern entsprechend bestimmter Stationen und Situationen zu einer permanenten Anforderung im individuellen Lebenslauf werden:

- Die Übergänge zwischen den vormals klar getrennten Phasen werden prekärer und uneindeutiger, insbesondere beim Eintritt in Beschäftigung.
- In der mittleren Lebensphase entstehen vermehrt Übergänge, die permanent zwischen verschiedenen Lebensbereichen bewältigt werden müssen.
- Durch die Ausdehnung der Bildungszeit kommt es während des gesamten Lebenslaufs, speziell aber während der mittleren Lebensphase wiederholt zum Wechsel zwischen Bildung und Beschäftigung.

- Durch Flexibilisierung und Prekarisierung von Beschäftigung werden Übergänge zwischen verschiedenen Formen von Erwerbstätigkeit zu normalen Phänomenen.
- Der Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit steht als Aufgabe nicht mehr nur am Ende der Erwerbstätigkeit, sondern ist disloziert, d.h. die Bewältigung kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten notwendig sein bzw. drohen.

Neben den direkten Anforderungen der Erwerbstätigkeit beinhaltet Beschäftigungsfähigkeit damit auch die Kompetenz zur Bewältigung von Übergängen und des Umgangs mit den damit jeweils verbundenen, spezifischen Risiken. Denn beschäftigungsbezogene Übergänge sind nicht mehr notwendigerweise als große Einschnitte in einem verbindlichen Lebenslaufmodell vorstrukturiert und institutionell abgesichert. Die Notwendigkeit ihrer Bewältigung richtet sich vielmehr nach individuellen Lebenssituationen und -stationen und sie müssen durch das Individuum aktiv gestaltet werden.

5.2 Politische Handlungsmöglichkeiten zur Maximierung von Beschäftigungsoptionen

Aus den im vorhergehenden Abschnitt genannten Aspekten des „entstandardisierten Lebenslaufs“ resultieren Konsequenzen für eine Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen, deren Adressat/innen indirekt Individuen und Betriebe sind, deren direkte Einflussmöglichkeiten sich jedoch vorwiegend auf die Schaffung von Rahmenbedingungen für beide Akteure beziehen. Diese Rahmenbedingungen können prinzipiell fördernd, fordernd oder verhindernd auf die Maximierung von Beschäftigungsoptionen wirken: *für Individuen*, die ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. aufbauen und entwickeln, sowie *für Betriebe*, die zum einen ebenfalls einen wichtigen Beitrag zu diesen Rahmenbedingungen für die Individuen leisten und zum anderen die notwendigen Beschäftigungsgelegenheiten schaffen. Beschäftigungsgelegenheiten müssen dabei sowohl in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen als auch in unterschiedlicher Art, z.B. in

Bezug auf den Umfang, das geforderte Qualifikationsniveau, die Dauer oder die damit verbundenen Flexibilitätsanforderungen.

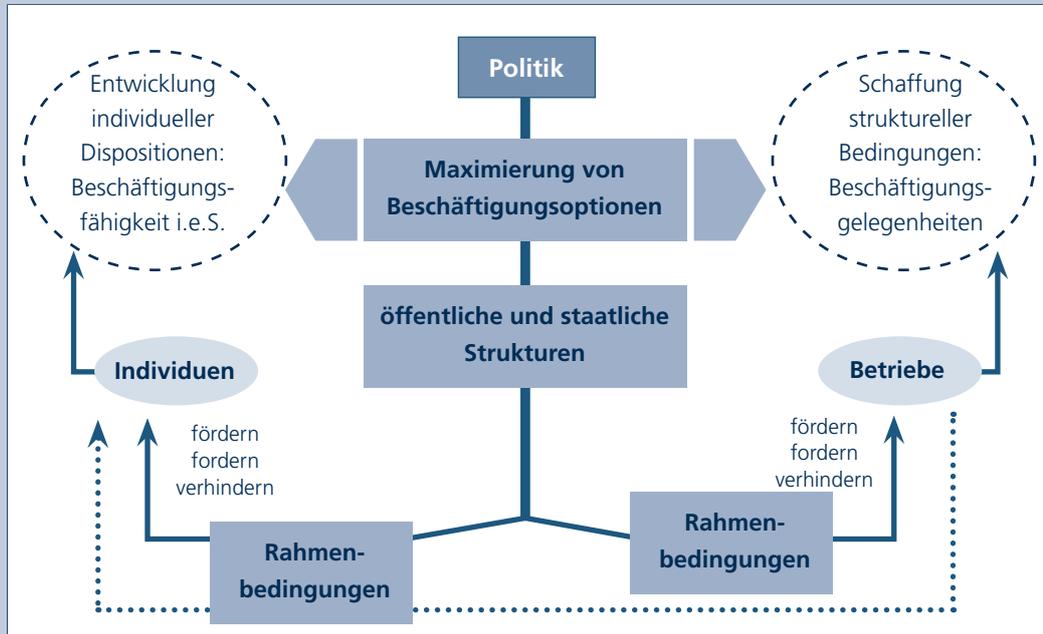
Die primäre politische Aufgabe besteht darin, die fördernden/fordernden Aspekte innerhalb der Rahmenbedingungen auszubauen und die verhindernden zu minimieren. Dies ist eine Aufgabe im Schnittpunkt verschiedener Politikbereiche: Neben der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt hier insbesondere die Bildungspolitik eine zentrale Rolle, da allgemeine und berufliche Bildung einen erheblichen Anteil an Aufbau und Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. haben. Die Sozialpolitik, die auf Aktivierung und Absicherung von Beschäftigungs- und allgemeinen Lebensrisiken gerichtet ist, kommt insbesondere bei (temporärem) Verlust von Beschäftigungsfähigkeit bzw. dessen Vermeidung zum Tragen. Darüber hinaus ist die Familienpolitik einflussreich, da sie die Möglichkeiten zur Verbindung verschiedener Lebensbereiche mitgestaltet. Diese Verbindung ist beispielsweise hinsichtlich des Generationenverhältnisses äußerst relevant, wenn im mittleren Lebensalter neben der Erwerbstätigkeit gegenüber der jüngeren und der älteren Generation Betreuungsaufgaben übernommen werden. Schließlich ist die Wirtschaftspolitik von großer Bedeutung, da sie die Unternehmenstätigkeit flankiert und reguliert.

Politische Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bestehen vorwiegend in der *Schaffung von öffentlichen und staatlichen Strukturen* als Rahmenbedingungen für

- *Individuen*, lebenslaufbegleitend die Fähigkeiten und Bereitschaften aufzubauen und weiterzuentwickeln, die ihre Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. innerhalb entstandardisierter Lebensläufe und flexibler Arbeitsmärkte ausmachen,
- *Betriebe*, die ihrerseits Rahmenbedingungen gestalten, in denen Individuen ihre Beschäftigungsfähigkeit im oben genannten Sinne entwickeln können,
- *Betriebe*, von denen Beschäftigungsgelegenheiten geschaffen werden, die in verschiedenen Lebenssituationen wahrgenommen werden können.

Grafik 5:

Politische Handlungsmöglichkeiten zur Maximierung von Beschäftigungsoptionen – Handlungsmöglichkeiten für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik –



© Kraus 2008

5.3 Grundausrichtung einer Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen

Eine Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen integriert in ihrer Grundausrichtung prinzipiell individuelle und strukturelle Faktoren. Denn nur wenn Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. und Beschäftigungsmöglichkeiten zugleich gefördert werden, kommt es zu einer Maximierung von Beschäftigungsoptionen und damit zu einer nachhaltigen Förderung von Beschäftigung.

In Bezug auf *individuelle* Faktoren beinhaltet eine Maximierung von Beschäftigungsoptionen den Aufbau und den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit i.e.S., d.h. von Fähigkeiten und Bereitschaften des Individuums. Politisch geht es hierbei um die Gestaltung von staatlichen bzw. öffentlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen, die das Individuum im Aufbau und der Entwicklung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit

fördern und fordern. Eine solche Ausrichtung an Fördern und Fordern muss allerdings eine schwierige Balance wahren: Sie muss die Handlungsoptionen und die Verantwortung des Individuums ernst nehmen, ohne dabei implizit in eine Überwälzung von Verantwortung für die Bewältigung von strukturellen Problemlagen auf die Seite des Individuums zu münden. Diese Überwälzung zeigt sich zum Beispiel in vielen staatlichen oder betrieblichen „Work-Life-Balance“-Kampagnen: Als Auslöser dieser Kampagnen wurde zwar erkannt, dass die Bewältigung der Anforderungen flexibilisierter Beschäftigung eine Tendenz zur Überforderung der Individuen hat und es diesbezüglich einen Handlungsbedarf gibt. Die entsprechenden Kampagnen laufen aber überwiegend darauf hinaus, das Erreichen von Work-Life-Balance wiederum als individuelle Fähigkeit zu konzipieren. Damit erhöhen sich die Anforderungen an die Individuen in Bezug auf die Bewältigung strukturbedingter Probleme nochmals und es kommt tendenziell eher zu einer Verschär-

fung statt zu einer Lösung der Situation (Kraus 2006a, S. 121, Kraus 2006b).

Mit Blick auf *strukturelle Faktoren* ist die Schaffung von Beschäftigungsgelegenheiten, die in unterschiedlichen Lebenssituationen wahrgenommen werden können, ein zentrales Element. Dies bezieht sich sowohl direkt auf den Arbeitsmarkt als angestammtes Terrain der Arbeitsmarktpolitik als auch eher indirekt auf die Beeinflussung der Bedingungen innerhalb von Unternehmen. Denn einerseits spielt die Funktionsweise unternehmensinterner Arbeitsmärkte für die Schaffung von Beschäftigungsgelegenheiten eine zentrale Rolle. Andererseits beeinflussen betriebliche Bildungsarbeit, Personal- und Organisationsentwicklung in erheblichem Maße die Möglichkeiten der einzelnen Beschäftigten, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln. Zusätzlich umfassen notwendige politische Interventionen auf der strukturellen Ebene den Aspekt der Zugänglichkeit von Bildungs- und Beratungsangeboten, die zur individuellen Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. beitragen können. Schließlich gehört auch eine Sozial- und Bildungspolitik dazu, die zur Wahrnehmung dieser Angebote ermutigt und befähigt und darauf achtet, bestehende soziale Ungleichheiten nicht zu verstärken, sondern vielmehr versucht, im Sinne von Chancengleichheit ausgleichend zu wirken.

Neben der grundsätzlichen Verbindung von strukturellen und individuellen Aspekten in der Maximierung von Beschäftigungsoptionen lassen sich auf der Grundlage der bisherigen Ausführungen vier inhaltliche Prinzipien benennen, die eine solche Politik auszeichnen sollten.

5.4 Vier Prinzipien einer Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen

Prinzip 1:

Lebenssituationsorientierung

Der Lebenslauf verschränkt eine strukturelle und eine individuelle Dimension und weist zudem in beiden Dimensionen eine enge Verbindung zur Beschäftigung auf. Damit eignet er sich hervor-

gend als Orientierungsrahmen für die Schaffung von Beschäftigungsoptionen. Angesichts der Entstandardisierung von Lebensläufen sollten die daran orientierten betrieblichen und staatlichen Maßnahmen allerdings nicht nur am Lebenslauf als Gesamtform, sondern vor allem an konkreten Lebenssituationen und -stationen und den darin liegenden individuellen Bedingungen für Beschäftigung und den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung von Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet sein. Gleichzeitig können andere Politikbereiche, wie z.B. Familien-, Sozial- oder Verkehrspolitik, die Beschränkungen, die in bestimmten Lebenssituationen und Übergangsphasen liegen, abmildern. Eine Differenzierung von Beschäftigungsgelegenheiten kann zudem temporär oder dauerhaft vorhandenen individuellen Beschäftigungseinschränkungen entgegenkommen. Dies betrifft vorübergehende Einschränkungen aufgrund von spezifischen Lebenssituationen, z.B. Krankheiten, Weiterbildungsteilnahme oder Übernahme von Betreuungsaufgaben, ebenso wie die Sorge um Zielgruppen, die aufgrund ihrer individuellen Dispositionen dauerhaften Einschränkungen unterliegen.

Dazu ein Beispiel:

Staatliche und betriebliche *Programme zum „Wiedereinstieg“ in Beschäftigung* richten sich in der Regel an Frauen nach einer Unterberechnung von Erwerbstätigkeit aufgrund einer sog. Familienphase. Dies beinhaltet zum einen prinzipiell eine Gefahr der Stigmatisierung, da implizit eine Bedürftigkeitszuschreibung für die gesamte Personengruppe vorgenommen wird, die nicht notwendigerweise zutreffen muss. Zum anderen wird der Zugang zu diesen Maßnahmen nicht an der Tatsache der Abstinenz vom Arbeitsmarkt ausgerichtet, sondern an den Gründen für die Abstinenz. Ausgeschlossen werden damit Personen, die aus anderen Gründen Unterbrechungen in ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen, z.B. aufgrund von Krankheit, Bildungsmaßnahmen oder nichtberuflichen Auslandsaufenthalten. Entsprechende Programme zum Wiedereinstieg könnten sich also von der expliziten Zielgruppenausrichtung und der damit verbundenen impliziten Zuschreibungspraxis lösen und offener auf der Grundlage

des Tatbestands „Beschäftigungsabstinenz“ aufgebaut werden. Sie müssten dann so konzipiert sein, dass sie für alle „Beschäftigungsabstinenten“ unabhängig vom Grund ihrer Abstinenz gleichermaßen zugänglich sind. Gleichzeitig müssten sie in ihrem Verlauf sicherstellen, dass sensibel auf spezifische, strukturelle Benachteiligungsfaktoren eingegangen sowie flexibel und adäquat auf die Bedürfnisse aller Teilnehmenden reagiert wird. Dies kann z.B. durch die Integration von individuellem Coaching oder einer Binnendifferenzierung der Angebote erreicht werden. Staatliche bzw. betriebliche Maßnahmen wären damit weder implizit noch explizit an Geschlechterrollen und festen Lebenslaufmodellen ausgerichtet, sondern wären in der Lage, konkrete Lebensumstände aufzugreifen.

Über eine Veränderung der Angebote hinaus müssen für Personen mit Beschäftigungsabstinenz bzw. Beschäftigungseinschränkungen aber auch reale Beschäftigungsgelegenheiten zur Verfügung stehen. Denn ansonsten läuft eine auf die Förderung individueller Fähigkeit und Bereitschaften ausgerichtete Maßnahmenpolitik ins Leere und damit Gefahr, von den Betroffenen als Disziplinierung statt als Unterstützung wahrgenommen zu werden. Dazu ist auf der Nachfrageseite nach Arbeitskraft nicht nur die Schaffung, sondern auch eine Differenzierung von Beschäftigungsgelegenheiten notwendig, damit sie von Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bereitschaften sowie in verschiedenen Lebenssituationen wahrgenommen werden können.

*Prinzip 2:
Stärkung individueller Handlungsfähigkeit*

Eine nachhaltige Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit erreicht man nicht durch kurzfristige Anpassung an vorhandenen Qualifikationsbedarf, sondern durch eine umfassende Erhöhung individueller Handlungsfähigkeit in Bezug auf Beschäftigung. Dies umfasst drei Aspekte: fachliche Qualifizierung, biografische Gestaltung und Reflexivität.

Fachliche Qualifizierung sollte immer einen *qualifikatorischen Überschuss* beinhalten, d.h. eine Verkürzung von beruflicher Bildung auf Anpas-

sungsqualifizierung an konkrete Arbeitsmarktbedürfnisse ist zu vermeiden. Die Problematik einer völligen Anpassung von Qualifizierungsmaßnahmen an (vermeintliche) Arbeitsmarktbedürfnisse war bereits in den 1970er Jahren Anlass für die Forderung der Arbeitsmarktforschung nach „Schlüsselqualifikationen“ (vgl. Mertens 1974). Bildungstheoretisch ist das Defizit dieser funktionalen Verkürzung zudem im Rahmen der Berufsbildungstheorie seit Beginn des 20. Jahrhunderts aufgearbeitet worden (vgl. Kutscha 2008). Durch einen „qualifikatorischen Überschuss“ erwerben Personen Wissen und Fertigkeiten, die über die aktuellen, bereits bekannten Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes hinausweisen und so individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume am konkreten Arbeitsplatz sowie darüber hinaus im Rahmen der weiteren Erwerbstätigkeit eröffnen.

Angesichts der Entstandardisierung von Lebensläufen werden auch Erwerbsverläufe diverser und hängen stärker von individuell getroffenen bzw. zu treffenden Entscheidungen ab. Eine punktuelle Entscheidung, z.B. für einen bestimmten Ausbildungsberuf, einen Studiengang oder eine Arbeitsstelle, führt nicht automatisch zu einem vorgezeichneten weiteren beruflichen Entwicklungsweg. Es folgen vielmehr weitere, mehr oder weniger weit reichende Entscheidungsnotwendigkeiten und Übergänge innerhalb des eingeschlagenen Weges oder in andere Bereiche. Damit eine Person in diesem Prozess der *biografischen Gestaltung* handlungsfähig bleibt, ist berufsbiografische Gestaltungskompetenz notwendig. Berufsbiografische Gestaltungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, die eigene Berufsbiografie auch angesichts gegebener Rahmenbedingungen zu beeinflussen und eigene Interessen und Bedürfnisse in ihre Gestaltung einzubringen (Hendrich 2004). Neben der beruflichen Entwicklung im engeren Sinne beinhaltet dies auch die Integration von Beschäftigungs-, Bildungs- und Familienbiografie. Für die Berufsbildung bedeutet diese Kompetenzanforderung, dass neben der direkten Befähigung für Beschäftigung auch die Befähigung zur Bewältigung von (permanenten) Übergängen innerhalb bzw. zwischen den verschiedenen Lebensbereichen als berufspädagogische Aufgabe zu

verstehen ist. Darüber hinaus muss die Absicherung von Übergangsphasen explizit in kollektive Absicherungsstrukturen einbezogen werden, indem Ressourcen bereitgestellt und Anreizsysteme geschaffen werden, sich auf beschäftigungsbezogene Übergänge einzustellen und diese aktiv anzugehen. Dies weist erneut darauf hin, dass zur Förderung von Beschäftigung verschiedene Politikbereiche miteinander verbunden werden müssen.

Um individuelle Handlungsfähigkeit zu erhöhen, ist es zudem notwendig, *Reflexivität*, d.h. die Bereitschaft und Fähigkeit zur Reflexion, als Teil von individueller erwerbsbezogener Kompetenz zu stärken. Denn erst Reflexivität erlaubt einen distanzierten Blick auf das eigene Handeln und die dadurch gemachten Erfahrungen, um daraus Schlussfolgerungen für folgende Entscheidungen und künftiges Handeln zu ziehen. Dies ist zum einen direkt in Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. innerhalb veränderter Arbeitsformen relevant („Wissensarbeiter“). Zum anderen ist die Fähigkeit, eine distanzierte und beurteilende Haltung gegenüber der bisherigen Entwicklung und den weiteren Entwicklungsmöglichkeiten einzunehmen, aber auch für die individuelle Aufgabe der Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie notwendig. Beruflicher und betrieblicher Bildung kommt damit die Aufgabe der gezielten Förderung von Reflexivität zu (Gillen 2007). Wichtig ist dabei in Hinblick auf die individuelle Handlungsfähigkeit im Rahmen von Lehr-Lern-Prozessen, dass Transparenz in den Zielen gegeben ist und sie damit für Individuen – und pädagogische Institutionen – nachvollziehbar sind und zum Gegenstand bewusster Entscheidungen und Beurteilungen werden können.

Neben der direkten Stärkung der individuellen Handlungsfähigkeit spielen auch strukturelle Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Sie sollten daran ausgerichtet sein, dass Individuen darin handlungsfähig sind und nicht in ihren Handlungsmöglichkeiten durch strukturelle und institutionelle Bedingungen eingeschränkt werden. Dazu gehört an zentraler Stelle die Zugänglichkeit und Durchlässigkeit des Bildungssystems – insbesondere in Bezug auf die Berufsbildung. Die Flexibilität eines (Berufs-)Bildungssys-

tems zeichnet sich dadurch aus, dass es unterschiedliche Bildungswege erlaubt, sich individuelle Bildungsbedürfnisse zu verschiedenen biografischen Zeitpunkten realisieren lassen und es den permanenten Wechsel von Bildung und Beschäftigung zulässt bzw. fördert.

Den individuellen – und darauf ausgerichteten institutionellen – Anstrengungen zum Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten und Bereitschaften für Beschäftigung müssen zudem reale Beschäftigungsgelegenheiten gegenüberstehen, da die individuellen Anstrengungen ansonsten subjektiv keinen Sinn ergeben und damit bestenfalls noch pro forma bzw. unter Sanktionsdrohung absolviert werden. Unter diesen Bedingungen dürften sie ihren Sinn jedoch weitgehend verfehlen, gerade in Bezug auf die Förderung von beschäftigungsrelevanten Bereitschaften und Einstellungen. Individuen gehen Risiken und Investitionen – auch in Bezug auf die eigene Entwicklung – nur ein, wenn sie aus der Akteursperspektive als sinnvoll und zielführend erachtet werden (Bolder/Hendrich 2000). Die Sinnhaftigkeit von individuellen Anstrengungen zur Förderung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit stellt sich jedoch nicht von selbst aus einer rein intrinsischen Motivation des Individuums heraus ein. Sie muss zusätzlich durch strukturelle Rahmenbedingungen in Bezug auf Bildungs-, Erwerbs- und Familienbiografie sowie das Vorhandensein von Beschäftigungsgelegenheiten glaubhaft extrinsisch abgesichert werden.

Dazu zwei Beispiele:

Berufsbilder als *curriculare Grundlage* für Ausbildungsberufe in Deutschland orientieren sich an typischen Situationen im beruflichen Handlungsfeld und den für ihre Bewältigung notwendigen Kompetenzen. Sie basieren damit auf der betrieblichen Arbeitsrealität in einem Berufsfeld, sind aber bewusst überbetrieblich konzipiert und enthalten somit einen „qualifikatorischen Überschuss“. D.h. ein Berufsabschluss ermöglicht es, verschiedene Stellen im Berufsfeld anzunehmen und darauf aufbauend Beschäftigungs-, Karriere- und Weiterbildungsoptionen zu entwickeln. Dieses Prinzip kann auch auf „kleinere Qualifikationseinheiten“ übertragen werden, wenn bei-

spielsweise für einzelne Berufe über Zusatzqualifikationen oder Module eine Spezialisierungsmöglichkeit besteht.

In betrieblichen Beschäftigungsbeziehungen werden die über den formalen Arbeitsvertrag hinausgehenden, wechselseitigen Erwartungen, wie z.B. Loyalität, Flexibilität oder Entwicklungsmöglichkeiten, als *psychologischer Vertrag* bezeichnet. Wie die formalen Beschäftigungsbeziehungen verändern sich auch diese impliziten Erwartungen im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit. Eine Aufgabe von Personalarbeit im Unternehmen wäre es daher, die bestehenden Erwartungen und ihre Veränderungen bewusst zu thematisieren und damit zum Gegenstand von Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. zum Ansatzpunkt für Organisations- und Personalentwicklung zu machen. So können im betrieblichen Rahmen die individuellen Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten wie der Arbeitgeber bzw. Personalverantwortlichen angesichts veränderter ökonomischer Rahmenbedingungen erhöht werden (Kraus/Raeder 2008).

Prinzip 3:

Institutionelle Flexibilisierung

Strukturelle Rahmenbedingungen individueller Entwicklung, wie Berufsbildung, Personalentwicklung oder Karrierechancen, müssen nicht notwendigerweise an Lebenslaufphasen gekoppelt sein. Sie können vielmehr so konzipiert werden, dass sie für Individuen dann zugänglich – d.h. finanziell tragbar, zeitlich möglich und institutionell offen – sind, wenn sie diese aufgrund der entsprechenden Lebenssituation wahrnehmen wollen, können oder müssen. Institutionelle Flexibilisierung bedeutet damit im Kern, den Zugang zu Bildung, Beratung und Beschäftigung aufgrund von Interesse und Eignung zu gewährleisten statt aufgrund fixer oder impliziter Selektionskriterien, die an vorgegebenen Lebenslaufmodellen orientiert sind.

Darüber hinaus bedeutet institutionelle Flexibilisierung, dass lebenslanges Lernen nicht nur als Anspruch an die Individuen gestellt, sondern

auch als Reformanlass für Bildungsstrukturen genommen wird. Bildungsstrukturen sollten die Realisierung dieses Anspruches nicht nur in Ausnahmefällen zulassen, sondern gezielt fördern, sowie von Maßnahmen flankiert werden, die die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten hierzu einräumen.

Dazu drei Beispiele:

Angebote im Bereich der beruflichen Erstausbildung – d.h. Angebote, die zu einem *anerkannten Berufsabschluss* führen und nicht auf einem solchen aufbauen – finden in der Regel mit relativ altershomogenen Gruppen in jüngeren Jahren statt, ebenso weisen betriebliche Bildungsmaßnahmen in der Regel eine implizite Altersgrenze nach oben auf. Beide Maßnahmen müssten aber nicht notwendigerweise aufgrund einer altersbezogenen Selektion stattfinden, sondern könnten offen auf der Grundlage des Interesses der Beteiligten konzipiert sein. Beispielsweise könnten Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder Personen mit ausländischen Abschlüssen, die in Deutschland nicht anerkannt werden, durch staatlich unterstützte, betriebliche Maßnahmen darin gefördert werden, einen Berufsabschluss in ihrem aktuellen Tätigkeitsbereich zu erwerben. Um zu einem anerkannten Abschluss zu gelangen, der die Gleichwertigkeit auf dem externen Arbeitsmarkt garantiert, müsste neben der Anerkennung im Laufe der Erwerbstätigkeit bereits erworbener Kompetenzen ergänzend der Besuch von Bildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Die Bereitstellung solcher Angebote wäre primär eine staatliche bzw. öffentliche Aufgabe, während Betriebe sich über die Gewährleistung von zeitlichen Spielräumen zum Besuch entsprechender Veranstaltungen beteiligen könnten.

Altersgrenzen für Formen der Bildungsfinanzierung, wie sie z.B. in Bezug auf Stipendien oder BAföG bestehen, stellen ebenfalls eine strukturelle Einschränkung individueller Handlungsmöglichkeiten dar. Sie basieren auf einem klaren Lebenslaufmodell, das die (akademische) Ausbildung ausschließlich in jungen Jahren vorsieht, und erweisen sich so als strukturelle Einschränkung individueller Handlungsmöglichkeiten, in-

dem sie den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für eine entsprechende Ausbildung im späteren Lebensalter verhindern. Ähnliches gilt für implizite oder explizite Altersgrenzen bei der Besetzung von Stellen im öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Sektor. In beiden Fällen würde eine Flexibilisierung von Strukturen und ihre Loslösung von Altersgrenzen zu einer Erweiterung des individuellen Handlungsspielraums in der Wahrnehmung von beschäftigungsbezogenen Bildungs- und Entwicklungschancen im Lebenslauf beitragen.

Betriebliche Personalarbeit und unternehmensinterne Arbeitsmärkte orientieren sich neben dem beruflichen Status stark an den klassischen Determinanten des traditionellen „3-Phasen-Modells“ des Lebenslaufs: Alter und Geschlecht. Hier wäre für die betriebliche Personalpolitik ein weites Handlungsfeld, diesen Bereich offener zu gestalten und stärker an den realen Beschäftigten mit ihren spezifischen Lebenssituationen, Fähigkeiten und Bereitschaften auszurichten. Betriebliche Arbeitszeitmodelle sind neben Bildungsmaßnahmen wichtige Ansatzpunkte, um Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft in qualitativer und quantitativer Hinsicht aufeinander abzustimmen. Beschäftigungsoptionen können zudem durch eine integrierte Personal- und Organisationsentwicklung gefördert werden. Diese Prozesse müssen innerhalb des Unternehmens dialogischer gestaltet werden und kontinuierlich sowie intensiviert bei Veränderungen stattfinden. Von politischer Seite könnten über Anreizsysteme gezielt Unternehmen gefördert werden, die eine solche Unternehmenspolitik realisieren.

Prinzip 4:

Verbindung von Tradition und Dynamik

Die Forschung zur Entwicklung von Systemen beruflicher Bildung betont ihre sog. „Pfadabhängigkeit“ (z.B. Thelen 2004). Berufsbildungssysteme entwickeln sich über einen langen Zeitraum und einmal eingeschlagene Pfade, z.B. das Duale System in Deutschland, werden nicht plötzlich verlassen, sondern passen sich über Veränderungen und Entwicklungsverläufe neuen Rahmenbedin-

gungen an. Zudem sind die Strukturen beruflicher Bildung stark vom jeweiligen gesellschaftlichen Kontext geprägt und mit anderen Teilbereichen der Gesellschaft verschränkt. Dies gilt insbesondere für die Bereiche soziale Sicherung, Arbeitsmarkt, politische Kultur und Bildungssystem. Die Akzeptanz der „Pfadabhängigkeit“ von Berufsbildung bedeutet dennoch kein einfaches Beharren auf dem Hergebrachten, sondern eine Anpassung des Bestehenden an neue Rahmenbedingungen und damit eine aktive Mitgestaltung von Veränderungsprozessen. Für den deutschen Kontext folgt daraus, Beruflichkeit als Rahmung der Befähigung für Beschäftigung zu akzeptieren und von diesem Ausgangspunkt gezielt nach Ergänzungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu suchen. Dies beinhaltet auch wahrzunehmen, dass neben der durch das Berufsprinzip gerahmten Beschäftigung andere Formen von Beschäftigung und beschäftigungsbezogener Qualifizierung existieren, die man mit der erweiterten Perspektive einer „erwerbsorientierten Pädagogik“ (vgl. Kraus 2006a) zusätzlich in den Blick nehmen kann.

Dazu zwei Beispiele:

Die jüngste *Reform des Berufsbildungsgesetzes* (BBiG) als Grundlage der Ausbildung im Dualen System hat die Bereiche vorberufliche Bildung und Weiterbildung aufgewertet, indem sie stärker mit der traditionell im Zentrum stehenden Ausbildung verknüpft werden. Zum einen kommt es über die „Qualifizierungsbausteine“ zu einer Verzahnung von vorberuflicher Bildung und Ausbildung. Auf der anderen Seite können über „Zusatzqualifikationen“ bereits Weiterbildungselemente in die Ausbildung integriert werden. Im Rahmen des Dualen Systems wurde so die traditionelle Fokussierung auf die berufliche Erstausbildung ausgeweitet. Damit wurde die vorhandene Struktur veränderten Realitäten angepasst, denn sowohl die Berufsvorbereitung als auch die Weiterbildung sind aufgrund neuer gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklungen bedeutsamer geworden. Zudem tragen diese Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen einer Differenzierung von Zielgruppen Rechnung: Leistungsschwächeren soll der Einstieg in

die Ausbildung erleichtert werden und zugleich für Leistungsstarke die Option berufliche Ausbildung attraktiv bleiben.

Im Zusammenhang mit beruflicher Bildung und Beschäftigung wird *Beratung* zunehmend als eine bedeutsame Ressource für Individuen verstanden, so z.B. in den Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf (BMBF 2008). Einer unabhängigen Beratung kommt gerade angesichts der Reduzierung vorgegebener Wege und Strukturen eine wichtige Funktion für die Individuen zu, die Bildungs- und Erwerbsbiografien in zunehmendem Maße selbst gestalten und diese mit anderen Lebensbereichen ver-

binden müssen. Die Gewährleistung des Zugangs zu Beratung, die die Individuen hierin unterstützt, ist daher ebenfalls ein wichtiger Beitrag für die Entwicklung individueller Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. Die Funktion von erwerbsbezogener, lebenslauforientierter Beratung liegt darin, die Individuen in ihrer Entwicklung zu stärken, ohne die bereits erwähnte Überwälzung von Verantwortung vorzunehmen, indem ihnen die volle Verantwortung für die Realisierung von Beschäftigung übertragen wird. Als neue Aufgabe geht Beratung dabei über die traditionellen Formen beruflicher Bildung hinaus und ergänzt diese in sinnvoller Art und Weise.

6. Zusammenfassung

Die Auseinandersetzung mit Beschäftigungsfähigkeit hat gezeigt, dass die aktuelle Diskussion um diesen Begriff in Deutschland Ausdruck von gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Veränderungsprozessen ist, die mit dem Übergang von der industriellen Arbeitsgesellschaft zur post-industriellen Dienstleistungsgesellschaft in Zusammenhang stehen und Anleihen im angelsächsischen Kontext machen.

Der aktuelle Diskurs definiert Beschäftigungsfähigkeit über drei Aspekte: das Meistern der verschiedenen Phasen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse, eine fluide, arbeitsmarktseitige Konkretisierung der Inhalte und die Bestimmung als polyvalente Eigenschaft des Individuums. Beschäftigungsfähigkeit ist in diesem Verständnis eng mit Wettbewerbsfähigkeit verbunden und wird über die Realisierung von Beschäftigung unter Beweis gestellt, wobei diese einseitig auf die individuellen Voraussetzungen zurückgeführt wird. So wird für Individuen ein permanenter Anpassungsdruck an die wechselnden Anforderungen des Arbeitsmarktes erzeugt. Dadurch entsteht eine Schieflage im Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft, die die Verantwortung für Beschäftigung einseitig beim Individuum verortet und so zu einer Verunsicherung seiner Position führt.

Es sind insbesondere zwei Gründe, die gegen Beschäftigungsfähigkeit als Leitbild für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sprechen. Zum einen hat der aktuelle Diskurs ein verkürztes Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit geprägt, das eine Individualisierung struktureller Probleme und eine Pädagogisierung ihrer Bewältigung nahe legt. Zum anderen setzt bereits der Begriff Beschäftigungsfähigkeit den Akzent auf das Individuum und beinhaltet damit die Tendenz zu einer problematischen Verkürzung auf die individuellen Faktoren von Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung.

Vor diesem Hintergrund wurde hier als Alternative die politische Leitlinie der „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ vorgeschlagen, die grundsätzlich eine individuelle Dimension (Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne: Fähigkeiten und Bereitschaften) mit einer strukturellen Komponente (Art und Anzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten) verbindet. Wird beides gleichermaßen gefördert, steigt auch die Wahrscheinlichkeit von Beschäftigung. Eine hieran ausgerichtete Politik nimmt sowohl die Verantwortung der Individuen für den Aufbau und die Weiterentwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. ernst als auch die Verantwortung der Unternehmen für Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit. Die Leitlinie der „Maximierung von Beschäftigungsoptionen“ eröffnet der Politik aktive Handlungsmöglichkeiten in den Bereichen Bildung und Beschäftigung und verdeutlicht ihre Verantwortung in der Gestaltung der entsprechenden Rahmenbedingungen für Individuen und Unternehmen. Nur wenn Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten zusammenkommen, erhöhen sich Beschäftigungsoptionen und es kann mehr Beschäftigung entstehen.

Die Ansatzpunkte für eine Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen liegen vorwiegend im Aufbau von fördernden und fordernden Rahmenbedingungen für Individuen und Betriebe: für *Individuen* in Bezug auf die Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. und für *Betriebe* in Bezug auf die Schaffung von Möglichkeiten für die Entwicklung individueller Beschäftigungsfähigkeit sowie von vielfältigen und differenzierten Beschäftigungsmöglichkeiten, die in verschiedenen Lebenssituationen wahrgenommen werden können. Eine Politik der Maximierung von Beschäftigungsoptionen ist daher von der Integration struktureller und individueller Aspekte gekennzeichnet und vermeidet eine

Überwälzung von Verantwortung auf die Seite des Individuums. Sie benennt vielmehr Erwartungen, Ziele und Verantwortlichkeiten und schafft damit für die verschiedenen Akteure Transparenz und Verlässlichkeit. Ferner geht sie von der Entstandardisierung von Lebensläufen sowie der Flexibilisierung von Beschäftigung aus und ist durch vier inhaltliche Prinzipien gekennzeichnet:

- Lebenssituationsorientierung,
- Stärkung individueller Handlungsfähigkeit,
- institutionelle Flexibilisierung,
- Verbindung von Tradition und Dynamik.

Auf dieser Grundlage kann Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Beschäftigung nachhaltig fördern, da sie weder die individuellen noch die strukturellen Voraussetzungen von Beschäftigung

vernachlässigt, sondern beide gezielt adressieren und verbessern kann. Sie stellt sich damit den Anforderungen der politischen Gestaltung des Übergangs zur post-industriellen Dienstleistungsgesellschaft, ohne die problematischen Konsequenzen, die in diesem Übergang vielfach für die Individuen liegen, zu verschärfen. Um dieses Anliegen umzusetzen, sollte sie im Verbund mit anderen Politikbereichen, insbesondere der Bildungs-, Sozial-, Familien- und Wirtschaftspolitik, agieren. Konkrete Ansatzpunkte hierfür wären beispielsweise eine Verbesserung der Zugänglichkeit von Bildungs- und Beratungsangeboten oder die Förderung berufsbiografischer Gestaltungskompetenz.

7. Literaturverzeichnis

- BMBF (= Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2008): Empfehlungen des Innovationskreis Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin
- Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang (2000): Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Leske und Budrich: Opladen
- Brown, Philipp/Green, Andy/Lauder, Hugh (2001): High Skills. Globalization, Competitiveness and Skill Formation. Oxford University Press: Oxford
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Polity Press: Cambridge
- Finegold, David/Soskice, David (1988): The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 4, No. 3. S. 21–53
- Gillen, Julia (2007): Reflexion im beruflichen Handeln. Zur Funktion und Differenzierung des Reflexionsbegriffs. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 103 (4). S. 525–537
- Harvey, Lee (2001): Defining and Measuring Employability. In: Quality in Higher Education. 7 (2) S. 97–109
- Hendrich, Wolfgang (2004): Beschäftigungsfähigkeit oder Berufsbiographische Gestaltungskompetenz? In: Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Hg. von Friederike Behringer, Axel Bolder, Rosemarie Klein, Gerhard Reutter und Andreas Seiverth. Schneider Hohengehren: Baltmannsweiler. S. 260–270
- Hillage, Jim/Pollard, Emma (1998): Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. DfEE Research Report RR85, November 1998. Department for Education and Employment: London
- Kohli, Martin (2000): Lebenslauf. In: Grundbegriffe der Soziologie. Hg. von Bernhard Schäfers. Leske und Budrich/UTB: Opladen. S. 200–203
- Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Hg. von Jutta Allmendinger. Leske und Budrich: Opladen. S. 525–545
- Kraus, Katrin (2006a): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden: VS-Verlag
- Kraus, Katrin (2006b): „Work-Life-Balance“ Campaigns and their Contribution to Re-define the Notion of Vocational Qualification. In: Working Knowledge in a Globalizing World. Ed by Liv Mjelde and Richard Daly. Peter Lang: Bern/Frankfurt a.M./New York. S. 237–253
- Kraus, Katrin (2007a): „Ältere Beschäftigte“ als Zielgruppe von Beschäftigungspolitik und Berufsbildung. In: Ältere Beschäftigte – Alternde Belegschaft. Wie reagiert die Berufspädagogik auf die Herausforderung? Hg. von Katrin Kraus und Carola Iller. Bertelsmann: Bielefeld, S. 13–23
- Kraus, Katrin (2007b): Beruflichkeit, Employability und Kompetenz. Konzepte erwerbsorientierter Pädagogik in der Diskussion. In: Kompetenzerwerb in der Arbeit. Perspektiven arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Hg. von Peter Dehnhostel, Uwe Elsholz, Uwe und Julia Gillen. Edition Sigma: Berlin. S. 235–248
- Kraus, Katrin (2007c): Die „berufliche Ordnung“ im Spannungsfeld von nationaler Tradition und europäischer Integration. In: Zeitschrift für Pädagogik 3/2007. S. 381–397
- Kraus, Katrin/Raeder, Sabine (2008): Flexibilisierung von Beschäftigung – Funktion und Wandel der Vermittlungsformen „Beruf“ und „psychologischer Vertrag“. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. (im Erscheinen)
- Kron, Thomas (Hg.) (2000): Individualisierung und soziologische Theorie. Leske und Budrich: Opladen

- Kutscha, Günter (2008): Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp@ Ausgabe Nr. 14/Juni 2008
- Lombriser, Roman/Lehmann, Jürgen A. (2001): Kapitel I – Wandel der Wirtschaft. In: Employability statt Jobsicherheit. Personalmanagement für eine neue Partnerschaft zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. Hg. von Roman Lombriser und Heinz Uepping. Luchterhand: Neuwied/Kriftel. S. 1–59
- Mertens, Dieter (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung einer modernen Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974), S. 36–43
- Nollmann, Gerd/Strasser, Hermann (Hg.) (2004): Das individualisierte Ich in der modernen Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Pongratz Hans, J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Edition Sigma: Berlin
- Scharf, Thomas (2001): Sozialpolitik in Großbritannien. Vom Armengesetz zum Dritten Weg. In: Sozialstaat in Europa. Geschichte, Entwicklung, Perspektiven. Hg. von Katrin Kraus und Thomas Geisen. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden. S. 43–61
- Schmid, Günther (2008): Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik. Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Thelen, Kathleen (2004): How Institutions Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge: Cambridge University Press

8. Informationen zur Autorin

Dr. Katrin Kraus ist als wissenschaftliche Oberassistentin an der Universität Zürich im Bereich berufliche Bildung tätig.

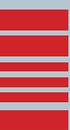
Arbeitsschwerpunkte:

- Theorien und Konzepte erwerbsorientierter Pädagogik (Beruf, Employability, Kompetenz, Pädagogik des Erwerbs)
- Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen von Berufsbildung
- Europäische und internationale Bildungs- und Berufsbildungspolitik, Lebenslanges Lernen
- Vergleichende Berufsbildungsforschung; Diskurs-, Transfer- und policy-Analyse
- Aus- und Weiterbildung in Dienstleistungsberufen, speziell Gesundheitsberufe
- Lernorte, Theorie des sozialen Raums und Aneignung

Kontakt

katrin.kraus@igb.uzh.ch

Universität Zürich
Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik
Lehrstuhl für Berufsbildung
Beckenhofstrasse 35
8006 Zürich, Schweiz



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**Die globale Finanzmarktkrise –
kein Fall für Sparpolitik**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Defizitziel versus Ausgabenpfad –
Plädoyer für eine berechenbare Haushaltspolitik**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Mittelstandsförderung auf dem Prüfstand –
Erfolgskriterien gesucht**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Überschützt oder rechtlos? –
Die Rechte der Verbraucher**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Klimaschutz und Straßenverkehr –
Effizienzsteigerung und Biokraftstoffe
und deren Beitrag zur Minderung der
Treibhausgasemissionen**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Erwerbstätigenversicherung
Ein kleiner Schritt in die richtige Richtung**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Job-Wunder mit Nebenwirkungen:
Entwicklungen in der Leiharbeit**

WISO direkt

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Entscheidend ist im Betrieb
Qualifizierte Mitbestimmung als Herausforderung
für Gewerkschaften und Politik**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Dienstleistungen in Deutschland: besser als ihr
Ruf, dennoch stark verbesserungsbedürftig!**

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

**Europas Sozialpolitik als schwieriger
Aushandlungsprozess – Akteure und
Handlungsoptionen unter besonderer
Berücksichtigung der Arbeitszeitpolitik**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Bedingungen erfolgreicher Integration –
Integrationsmonitoring und Evaluation**

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterpolitik

**Gender in der Pflege
Herausforderungen für die Politik**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso

