

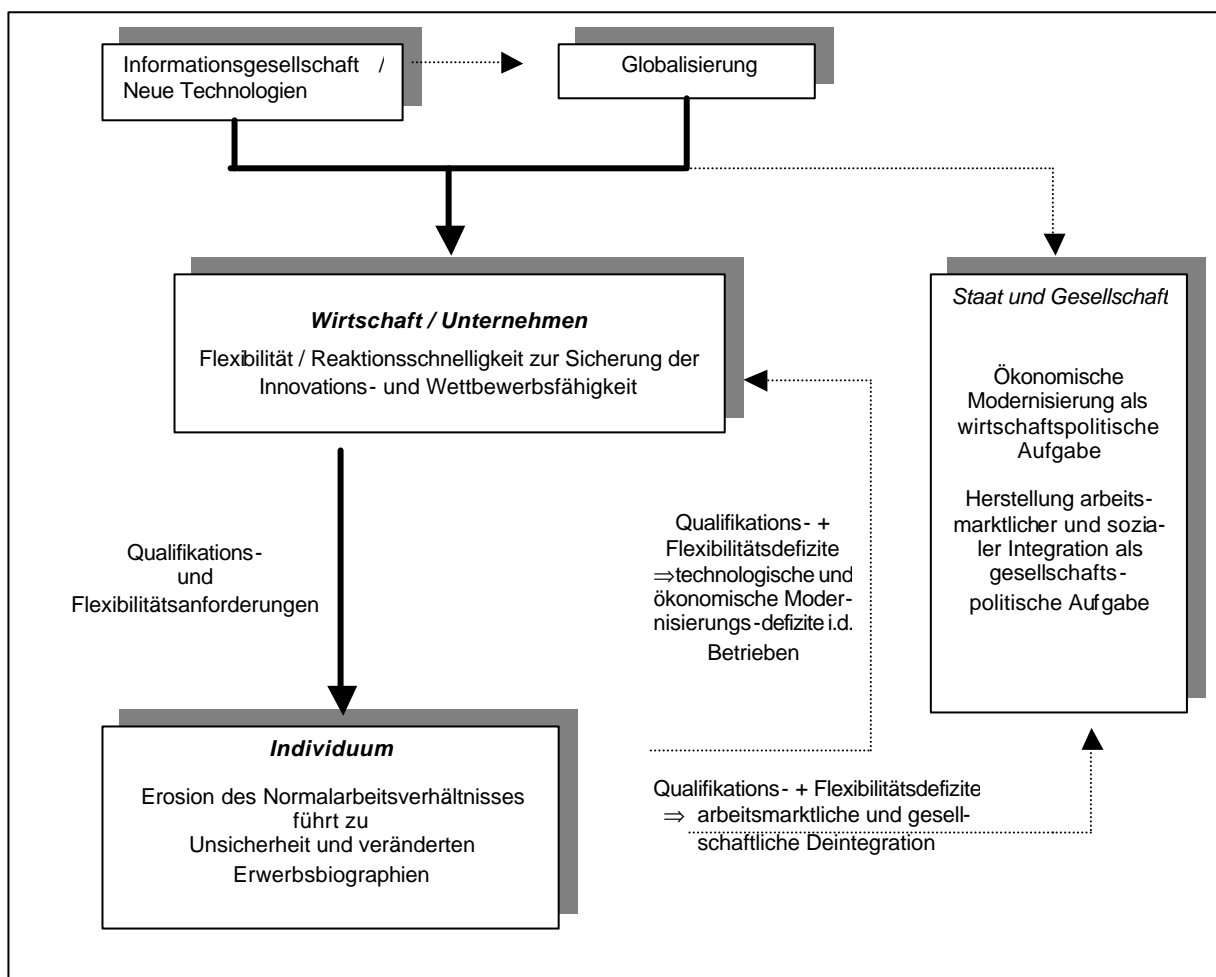
**Block E: Neue Anforderungen – Neue Bildungspolitik – Neue Qualifikationspolitik**

**Employability: Neue Herausforderungen an die Unternehmen, Arbeitnehmer und Staat**

(Susanne Blancke/ Christian Roth/ Josef Schmid)

**1. Kontext: Wandel und Reformzwänge**

Die Arbeitsmärkte unterliegen derzeit einem fundamentalen Wandel: Dem Rückgang der stabilen Beschäftigungsverhältnisse in der Großindustrie, im Finanzsektor und den staatlichen Dienstleistungen steht die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Wachstumsbranchen, insbesondere in der Informations- und Kommunikationstechnologie, aber auch der Mikroelektronik, der Biotechnologie und im nicht-staatlichen Dienstleistungsbereich gegenüber. Die genannten Arbeitsfelder erleben schon jetzt einen Zuwachs; es bedarf jedoch weiterer Anstrengungen, um den Strukturwandel hin zu einer innovativen, auf neuen Technologien und Dienstleistungen beruhenden Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft zu bewirken (Knuth 1998; Bundesregierung 1999).



Die Flexibilisierung und Dynamisierung der Arbeitswelt scheint in diesem Zusammenhang unumgänglich, denn die neuen Branchen funktionieren offensichtlich nach anderen Prinzipien als die bisherigen Arbeitsmärkte: Da Unternehmen unter anhaltendem Innovationsdruck stehen, Produktionszyklen kürzer werden und Aufträge projektförmig abgewickelt werden, gewinnen flexible Arbeitsverhältnisse, wie befristete Beschäftigung, freiberufliche Mitarbeit und Selbstständigkeit Bedeutung.

- Die derzeitige Organisation des Arbeitsmarktes, betriebs- und arbeitsmarktpolitische Strategien orientieren sich jedoch weitgehend am Normalarbeitsverhältnis: Die Beschäftigung auf unbefristeten Vollzeitarbeitsplätzen mit der entsprechenden sozialer Sicherung ist die übliche Form der Beschäftigung. Geprägt ist der Arbeitsmarkt dabei von kollektiven Standards und dem Bemühen um Beschäftigungssicherung. Damit bleibt das Problem der Verkrustung und mangelnden Dynamik auf den Arbeitsmärkten weitgehend bestehen.
- Neoliberale Strategien zur Dynamisierung des Arbeitsmarktes scheinen dagegen grundsätzlich problemadäquat: Umfassende Deregulierungen und Flexibilisierungen des Arbeitsmarktes geben dem freien Spiel der Marktkräfte Raum zur Entfaltung, ermöglichen den Unternehmen den flexiblen Zugriff auf Erwerbstätige mit den jeweils benötigten Qualifikationen und begünstigen unternehmerisches Engagement. Die Konsequenzen einer solchen Strategie äußern sich jedoch in erheblichen Unsicherheiten für Arbeitnehmer. Und auch die Wirtschaft wird von solchen Strategien negativ betroffen, wenn sie die Investitionen in das Humankapital vernachlässigt. Denn wenn befristete Beschäftigung zunehmend Bedeutung erlangen, ist die Motivation der Unternehmen, diese weiterzubilden, relativ gering. Langfristig dürfte dies zu Engpässen bei gut ausgebildetem Personal führen, Innovationsfortschritte sowie Produktivitätszuwächse hemmen. Eine fatale Konsequenz, verlangen doch gerade die neueren technologischen Entwicklungen in den Wachstumsbranchen die kontinuierliche Anpassung der Humanressourcen an neue Qualifikationsanforderungen und werden hohe Arbeitsstandards als „Innovations- und Produktivitätspeitschen“ verstanden (Bosch 1998: 22).
- Eine auf die Forcierung des Strukturwandels hin zur dynamischen Wissens- und Informationsgesellschaft neue Arbeitsmarktstrategie muss also eine Synthese zwischen (neoliberalen) Flexibilisierungen auf der einen und Abwendung ihrer ökonomischen und sozialen Negativfolgen auf der anderen Seite finden. Genau vor diesem Hintergrund ist die Debatte um Beschäftigungsfähigkeit (Employability) zu verstehen. Durch Deregulierung und Flexibilisierung sollen der notwendige Strukturwandel und die Schaffung neuer Stellen in zukunftsweisenden Bereichen gefördert werden. Gleichzeitig sollen die

negativen sozialen Folgen einer Dynamisierung abgedefert werden, indem Mobilität durch hohe fachliche und überfachliche Qualifikation erzielt wird.

Schaubild: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrategien

		Zielsetzung	
		staatliche und tarifpolitische Regulierung	rein marktförmige Organisation
ÖKONOMIE + ARBEITSMARKT	statisch	herkömmliche Arbeitsmarkt- und Betriebspolitik	----
	dynamisch	Employability	neo-liberales Modell

## 2. Beschäftigungsfähigkeit – Definition und Abgrenzung

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (Blancke/ Roth/ Schmid 2000) zielt darauf ab, die Erwerbspersonen durch Qualifikation und die Vermittlung von Fähigkeiten des self-management und self-marketing individuell so zu „stärken“, dass sie sich auf flexibilisierten Arbeitsmärkten (relativ) frei bewegen und dadurch ihre Existenz sichern können (Sicherheit durch Mobilität/ „flexicurity“). Gleichzeitig werden durch diese Flexibilisierung der Humanressourcen betriebliche Reorganisationen und Innovationen unterstützt. Insgesamt verliert damit die bisherige Fixierung auf Berufsabschlüsse an Bedeutung. Berufsabschlüsse bilden nur noch *ein* aber nicht ein zwingend notwendiges oder dominantes Element in dem komplexen Qualifikationsprofil der einzelnen Erwerbstätigen.

*„Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage seiner fachlichen und Handlungskompetenzen, seiner Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit seine Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, seine Arbeitsstelle zu halten oder wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen.“ (Blancke/ Roth/ Schmid 2000: 9)*

Wesentliche Voraussetzung für die *individuelle Beschäftigungsfähigkeit* ist, dass die Erwerbspersonen zum Unternehmer „in eigener Sache“ werden. Sie sind in der Lage, ihre Bedürfnisse sowie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen und vor diesem Hintergrund ihre Leistungen einer Organisation anzubieten, Beschäftigungsangebote kritisch auszuwählen und Beschäftigung aufzunehmen. Mit diesen Kompetenzen stehen und fallen ihre Möglichkei-

ten, eine Erwerbsbeschäftigung zu finden, zu halten oder wenn notwendig eine neue zu suchen – also mobil zu sein.

Gleichzeitig beschränkt sich Beschäftigungsfähigkeit nicht nur auf die Erwerbspersonen. Auch Unternehmen müssen beschäftigungsfähig sein. Damit *organisationale Beschäftigungsfähigkeit* geschaffen werden kann, müssen Betriebe lernen, Mitarbeiter nicht länger als „eigene Mitarbeiter“ sondern stärker als Vertragspartner zu betrachten und die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter aktiv zu unterstützen, damit sie auf kompetentes und leistungsfähiges Personal zurückgreifen, Modernisierungen durchführen, Flexibilität herstellen und damit wettbewerbsfähig sein können.

Für die Schaffung und den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit stehen damit Erwerbspersonen und Unternehmen gleichermaßen in der Verantwortung, denn die Beschäftigungsfähigkeit nutzt nicht nur dem Einzelnen, sondern sie ist gleichsam eine Grundvoraussetzung für die Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Beschäftigungsfähigkeit wird damit, zugespitzt formuliert, als *ökonomisches Prinzip* verstanden. Mensch und Unternehmen stehen in Wechselbeziehung zueinander, d.h. der Erfolg und die Entwicklung von Organisationen steht in engem Verhältnis zur Leistung und zur Entwicklung der Mitarbeiter und umgekehrt. Die Beschäftigung wird vor diesem Hintergrund auf der Basis eines Vertrages ausgehandelt. Dieser Vertragscharakter impliziert eine stärkere Dynamik in den Beziehungen zwischen Organisation und Person. Im Bedarfsfall schließen Unternehmen Verträge mit jenen Personen, die für spezifische Zwecke einsatzfähig sind – und umgekehrt sucht sich eine Person ein Unternehmen, das für seine eigenen Kompetenzen Verwendung findet. Diese Sichtweise zielt letztendlich in starkem Maße auf die *Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse*.

### **3. Individuelle und organisationale Beschäftigungsfähigkeit**

#### ***Anforderungen an die Arbeitnehmer***

Nichts ist so beständig wie der Wandel. Gebraucht werden in Zukunft (*Mit-*) Arbeiter, (*Mit-*) Denker und (*Mit-*) Entscheider mit *Schlüsselqualifikationen* als Voraussetzung für die berufliche Handlungskompetenz. Neben fachlichen, inhaltlichen Qualifikationen werden soziale Kompetenzen zukünftig an Bedeutung gewinnen. Hierzu zählen, die Fähigkeit:

- zur ständigen berufsqualifikatorischen Anpassung und lebenslangem Lernen
- neue Probleme zu erkennen und zu lösen (Problemlösungskompetenz) sowie das Wissen um die Gesamtzusammenhänge der betrieblichen Leistungsbilanz
- zur Eigenmotivation und zur Selbstentwicklung
- zur Kreativität (als notwendige Bedingung für die Innovationsfähigkeit)

- zur Kommunikation (dies beinhaltet auch das Erlernen von Fremdsprachen)
- zu eigenständigem Lernen in einem Umfeld mit flachen Hierarchien
- zur eigenständigen, ergebnisorientierten Organisation von Arbeitsprozessen
- zur Kooperation in Arbeitsgruppen
- zur zielgerichteten und ergebnisorientierten Zusammenarbeit in „virtuellen“ Unternehmen
- der Beherrschung der neuen informationstechnischen Geräte und (auch betriebsübergreifenden) Systemen („Medienkompetenz“)

All diese Anstrengungen verbessern die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Aufgrund der Dynamisierung der Arbeitsgesellschaft ist es jedoch schwer, die in Zukunft benötigten Qualifikationen, stets vorherzusehen. Sie müssen im Arbeitsprozess immer wieder überprüft und neu entwickelt werden. Der Arbeitnehmer muß erkennen, dass seine Berufsausbildung niemals abgeschlossen sein wird und dass die Mobilität und Flexibilität seine Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichert. Dies verlangt von ihm ein hohes Maß an *Selbstorganisation* und *Eigenverantwortung*. Lebenslanges Lernen bedeutet daher neben fachlicher und sozialer Handlungskompetenz auch die Aus- und Weiterbildung in Feldern, die dem einzelnen zur Selbständigkeit verhelfen und ihn befähigen, die gewonnenen Kompetenzen tatsächlich auch zu „vermarkten“.

Die bisher vorherrschende Beschäftigungsform des Normalarbeitsverhältnisses wird in vielen Arbeitsbereichen abgelöst durch einen neuen strukturellen Typus, den „*Arbeitskraftunternehmer*“ (vgl. Voß/Pongratz 1998). Strategisches Selbstmanagement der eigenen beruflichen Entwicklung tritt anstelle einer linearen statischen beruflichen Laufbahn. Kennzeichen dieses Typus sind ein hohes Maß an Autonomie der Arbeitnehmer, der Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeit und –leistung sowie eine Verbetrieblichung des Lebensalltags. Arbeitnehmer entwickeln sich zu Auftragnehmern, bei denen Arbeitsverträge individuell vereinbart werden. Leistungsorientierte Kontrakte stehen hier anstelle von unspezifizierter Pflichterfüllung. Der „freie Unternehmer“, der seine Talente ständig weiterentwickelt und am Markt anbietet, wird primär nach vorweisbaren Arbeitsergebnissen und –erfahrungen beurteilt und weniger nach seinem Berufsabschluss. Seine persönliche und soziale Identität bezieht er eher aus Leistungen und Erfahrungen sowie seinem individuellen Muster unterschiedlicher Tätigkeiten als aus Bildungstiteln. An die Stelle des Leitbildes des Berufs mit vorgegebenen Qualifikationsprofilen werden zunehmend individuelle Fähigkeits- und Erfahrungsprofile treten („Individualisierung von Beruflichkeit“).

### ***Anforderungen an die Unternehmen***

Die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit zielt nicht nur auf die Eigenverantwortung des Arbeitnehmers ab, vielmehr umfasst es auch den kooperativen Beitrag des Unternehmens. Wenn technologischer Fortschritt und Flexibilität entscheidende Wettbewerbsfaktoren darstellen, dann erhöht sich für die Unternehmen die Notwendigkeit, (flexibel) auf solches Personal zurückgreifen zu können, das den neuen Herausforderungen auch tatsächlich gewachsen ist, das „mit dem Unternehmen lernt“. Dort wo solcherart ausgebildetes Humankapital nicht verfügbar ist, werden die Umstrukturierungs- und Innovationsprozesse blockiert und Wettbewerbsvorteile verspielt. Deshalb müssen auch die Unternehmen in der Lage sein, die Chancen zu erkennen, die sich ihnen mit hochqualifizierten Mitarbeiter eröffnen. Das heißt sie sind gefordert, die Mitarbeiter „richtig“, nämlich die strukturellen und technologischen Innovationsprozesse fördernd (und damit letztlich auch gewinnbringend) einzusetzen, Innovationsfähigkeit und Kompetenz der Arbeitnehmer zu unterstützen (vgl. Blancke/ Roth/ Schmid 2000: 28). Folgende *Anforderungen* stellt das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit an die Unternehmen damit:

- Förderung der Entfaltungsmöglichkeit aller Mitarbeiter
- Bezahlung nach Leistung und nicht nach Zeit (erfolgsorientiertes Arbeiten); dies ermöglicht den Mitarbeitern ein eigenes Zeitmanagement
- Schaffung eines vielfältigen Lernangebots „on the job“; die Investitionen seitens der Unternehmen müssen dabei als langfristiges Kapital angesehen werden
- Betriebliche Weiterbildung muß jedem Mitarbeiter die Anpassung seiner Qualifikationen an zukunftsgerichtete Berufsstandards ermöglichen; dabei sollte das Unternehmen in Umstrukturierungssituationen beratend und unterstützend agieren
- Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Arbeitsverteilung und Erarbeitung von Arbeitsplatzprofilen, damit individuelle Fähigkeiten stärker genutzt werden können
- Dezentralisierung der Unternehmensleitung, d.h. betriebliche Selbstorganisation zu fördern und damit autonome Entscheidungsfreiräume schaffen.
- Betriebliche Weiterbildungskonzepte durch enge Zusammenarbeit mit Hochschulen, Bildungsträgern und Arbeitsamt erarbeiten und durchführen.
- Kooperationsnetzwerke mit anderen Unternehmen bilden; langfristige strategische Partnerschaften bilden
- Jobbörsen innerhalb de Konzerns anbieten
- Vermehrt Leistungsanreize schaffen

Letztendlich geht es darum sich von früheren starren Organisationsstrukturen zu lösen. „*Es gilt also eine Kultur und Infrastruktur zu schaffen mit dem Ziel des Selbstmanagements der Mitarbeiter.*“ (Gißmann 1996). Anstelle hierarchisch angeordneter und organisierter Arbeit rückt nun die übertragene Eigenverantwortung an ein Team, oder an ein ganzes „Unternehmenssegment“. Die Effizienz der Arbeit ist direkt für das Team messbar und entscheidet schließlich über die Rentabilität von Arbeitsplätzen. Dieser marktorientierte Leistungserfolg und Anpassungsdruck ist in der zukünftigen Dienstleistungsgesellschaft der wichtigste Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Dadurch entsteht eine neue Arbeitsdynamik. Jeder erbringt seinen individuellen Beitrag und möchte seine Fertigkeiten unverzichtbar im Team einbringen. „*Das neue Prinzip lautet: ‚Macht was ihr wollt, aber seit profitabel in Eurem Markt-Segment‘.*“ (Gißmann 1996). Durch diese Deregulierung bei der Arbeitsorganisation ergeben sich neue Machtgrenzen innerhalb des Unternehmens. Der Mitarbeiter bekommt zwar mehr Autonomie und Selbstverantwortung zugeteilt, Arbeitsplatzsicherheit, Lohn, Zeitmanagement und schließlich die soziale Sicherheit hängen zukünftig in starkem Maße von seiner individuellen Beschäftigungsfähigkeit ab.

#### **4. Herausforderungen für die erwerbsstrukturierenden Institutionen**

Daraus ergeben sich weitreichende Implikationen für die erwerbsstrukturierenden Institutionen, insbesondere den Beruf, die industriellen Beziehungen und die Tarifpolitik sowie schließlich das System der Sozialversicherungen.

##### ***Beruf und Bildung***

Lebensbegleitendes Lernen differenziert und individualisiert die Qualifikationsprofile. Dies bedeutet, dass zu vorhandenen Fertigkeiten und Kompetenzen weitere Qualifikationen und neues Wissen hinzugefügt werden, die nicht mehr unbedingt am erlernten Beruf ausgerichtet sind sondern an ihrer „Verwertbarkeit“ auf den Arbeitsmärkten. Der einzelne weist sich damit unter Umständen deutlicher durch dieses individuelle Profil aus und durch die sich daraus ergebende Wertschöpfungsfähigkeit als durch seinen ursprünglich erlernten Beruf. Damit verliert der Beruf als konstituierendes Element (Löhne und Gehälter, soziale Sicherung) an Bedeutung. Das Employability-Konzept setzt dagegen stärker auf zertifizierte Teilqualifikationen und die Diversifizierung der Löhne und Gehälter. In diesem Zusammenhang ist auch das System der dualen Berufsbildung in der Bundesrepublik zu überdenken. Zweifellos hat sich dieses System der beruflichen Erstausbildung bewährt, jedoch scheinen Reformen zur Optimierung geboten: Wenn zunehmend schon nach dem Abschluss einer Berufsausbildung die erlangten Qualifikationen im Veralten begriffen sind, und wenn bestimmte, in wachsendem Maße wichtige Qualifikationen (wie etwa Handlungskompetenzen) im Rahmen des traditionellen Berufsbildungssystems kaum erlernt werden können, bietet es sich an, je nach Bedarf

die Ausbildungszeiten zu verkürzen und das weitere Zeitkontingent von ein bis anderthalb Jahren auf die folgenden fünf bis zehn Jahre zu verteilen (so auch der Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung). Dies würde flexible Nutzungsmöglichkeiten des Zeitraums zulassen, in dem je nach Beruf, Ausbildungsbereich, individuellen Voraussetzungen und Lebensplanungen individuelle Qualifikationsprofile erarbeitet werden und Qualifikationen der sich wandelnden Nachfrage auf den Arbeitsmärkten angepasst werden können. Dies bedarf jedoch auch der Sicherstellung eines rechtlichen Anspruchs auf Lernzeiten sowie Modi zu ihrer Finanzierung.

### ***Tarifpolitik und Industrielle Beziehungen***

Hierbei werden auch die Tarifpolitik und die industriellen Beziehungen unter Reformdruck gesetzt. Dies betrifft insbesondere die Setzung kollektiver Standards im Bereich der Arbeitszeiten und Löhne. Kollektive Standards werden unter den Bedingungen der Flexibilisierung kontraproduktiv. Eine Öffnung der Arbeitsmärkte im Hinblick auf Arbeitszeiten ist die Grundbedingung einer flexiblen Arbeitsgesellschaft – dies umfasst auch die stärkere Befristung der Arbeitsverträge bei projektbezogener Arbeit. Auch die Ausrichtung der Löhne und Gehälter am „Beruf“ wird angesichts der nun differenzierten Qualifikationsprofile schwierig; hier werden neue, flexiblere Definitionen der Entlohnung erarbeitet werden müssen. Und schließlich wird die Qualifizierung selbst stärker in den Mittelpunkt von Tarifverhandlungen und betrieblicher Mitbestimmung rücken müssen. Hierzu gehört vor allem der Aufbau eines Systems zur Zertifizierung von Teilqualifikationen. Insgesamt wird damit der betrieblichen Handlungsebene, mehr Bedeutung beigemessen, da hier letztlich der Ort ist, wo flexible Lösungen gefunden werden müssen.

### ***System der sozialen Sicherung***

Insbesondere das versicherungsbasierte System der sozialen Sicherung in Deutschland setzt bisher auf lohnarbeitszentrierte und am Normalarbeitsverhältnis orientierte Sozialleistungen. Wenn in einer dynamischen Arbeitswelt Phasen der Arbeit mit Phasen der Weiterbildung alternieren, befristete Projektarbeit, zeitweilige Selbständigkeit und andere „atypische“ Beschäftigungsformen zum Normalfall werden und werden sollen, dann berührt dies nicht nur direkt die Erwerbseinkommen der Betroffenen sondern auch seine Beiträge zu Sozialversicherungen und damit seine späteren Renteneinkommen und Arbeitslosengeld. Damit „Employability“ als flexible Arbeitsmarktstrategie tatsächlich seine Ziele (flexecurity) erreichen kann, ist wohl eine (zumindest partielle) Abkopplung der Alterssicherung und Arbeitslosenversicherung von einkommensabhängigen Beiträgen notwendig. Und mehr noch: Da Wissen und Qualifizierung in einer flexiblen Informationsgesellschaft zentrale Elemente der Schaffung von Sicherheit für Erwerbspersonen darstellen, muss die Unterstützung bei Arbeitslosigkeit neben

der finanziellen Absicherung der Arbeitslosen bei der Schaffung und Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit ansetzen und grundsätzlich Maßnahmen zur Weiterqualifizierung anbieten.

	<b>Reformbedarf</b>
<b>Unternehmen</b>	Öffnung gegenüber Arbeitslosen für betriebsnahe Maßnahmen der Qualifizierung und Fortbildung Kontinuierliche Anpassung der Arbeitskräfte an technologische Veränderungen Bereitschaft und Fähigkeit zum flexiblen Einsatz von Humanressourcen
<b>Individuen</b>	Lernbereitschaft, (berufliche) Flexibilität, Fähigkeiten zum self-marketing und self-management; arbeitsmarktorientiertes Verhalten
<b>Staat und Sozialversicherungssystem</b>	Vorzug aktiver gegenüber passiver Maßnahmen; Schaffung von Anreizen für Arbeitslose, eine Arbeit aufzunehmen Reform der Sozialversicherungssysteme in Richtung Entkopplung der Sozialleistungen (Rente, Arbeitslosengeld) von Erwerbseinkommen / Erwerbsarbeit;
<b>Tarifvertragsparteien</b>	Bereitschaft zur Flexibilisierung der Löhne und Arbeitszeiten; Aufbau eines Systems der Zertifizierungen von Teilqualifikationen
<b>Arbeitsverwaltung</b>	Vorzug aktiver (Weiterbildung Qualifizierung) gegenüber passiver (Lohnersatzleistungen) Maßnahmen; schnelles Eingreifen bei Arbeitslosigkeit; individuelle Beratung

Es sind also alle Akteure des Arbeitsmarktes gefragt, sich den Herausforderungen der flexiblen Informations- und Wissensgesellschaft zu stellen. Das Employability-Konzept bietet dabei eine Lösung, den notwendigen Wandel ökonomisch und sozial verträglich zu gestalten indem den Arbeitnehmern neue Sicherheiten gegeben werden – nämlich Unterstützung bei der Schaffung und dem Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

### **Literatur:**

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

*Bosch, Gerhard* (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit, Frankfurt / New York: Campus, 1998.

*Bundesregierung:* Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, Aktionsprogramm, Bonn.

*Gißmann, Wilfried,* Die neue Organisation der Arbeit und die Rage der Solidarität, in: IT-Magazin, Nr. 6, 1996.

*Knuth, Matthias:* Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? in: Bosch, Gerhard

(Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt/ New York: Campus, 1998, 300-331.

*Voß, G. / Pongratz, H:* Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 131-158.

*Sachverständigenrat Bildung:* Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung, Diskussionspapier Nr. 2, Düsseldorf, 1998.