

# Berufliche Weiterbildung und präventive Arbeitsmarktpolitik

Maria Icking

Grundgedanke präventiver Arbeitsmarktpolitik ist es, die Interventionen so zu gestalten, dass Arbeitslosigkeit möglichst nicht eintritt. Dabei spielt die berufliche Weiterbildung eine zentrale Rolle, insbesondere unter dem Aspekt der Sicherung individueller Beschäftigungsfähigkeit, deren Relevanz wiederum mit zunehmender Flexibilisierung des Beschäftigungssystems wächst. Der Beitrag fragt nach den nicht zwangsläufig kongruenten Gesichtspunkten für eine die Beschäftigungsfähigkeit sichernde berufliche Weiterbildung. Anschließend werden die Rahmenbedingungen für eine präventive Arbeitsmarktpolitik und einige innovative Umsetzungsaktivitäten in NRW dargestellt, wobei insbesondere nach der Unterstützung für individuelle Strategien der beruflichen Weiterbildung als Pendant zur vielfach geforderten Eigenverantwortung gefragt wird.

## 1

### Einleitung

Einen präventiven Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik, durch vorausschauende Anpassung der Qualifikation der Arbeitskräfte u.a. den Risiken von Arbeitslosigkeit zu begegnen, verfolgte zumindest als Zielsetzung bereits das Arbeitsförderungs-gesetz (AFG), wobei allerdings dieses Ziel mit Ausnahme einer kurzen Phase nach der Verabschiedung 1969 nicht in konkrete Förderpolitik umgesetzt wurde. Eine neue Bedeutung gewann die präventive Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit der europäischen Strukturfondspolitik, d.h. konkret mit dem Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds (ESF), das die Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel und an Veränderungen der Produktionssysteme erleichtern soll. Von präventiver Arbeitsmarktpolitik wird aber auch gesprochen, wenn es um Konzepte der Begleitung von Personalabbau und Massentlassungen geht, die das Ziel haben, möglichst ohne Arbeitslosigkeit den Übergang in neue Beschäftigung zu leisten. Neuerdings wird der Begriff bereits im Zusammenhang mit Strategien zur Vorbeugung von Langzeitarbeitslosigkeit verwendet, zu der sich die EU-Mitgliedsstaaten im Rahmen einer abgestimmten Beschäftigungspolitik verpflichtet haben.<sup>1</sup>

Zu einem wesentlichen inhaltlichen Bezugspunkt der präventiven Arbeitsmarktpolitik ist die Sicherung bzw. (Wieder)herstellung von Beschäftigungsfähigkeit geworden (Sell 1998; Rogowski/

Schmid 1997; Hägele 1999); gemeint ist damit die individuelle Fähigkeit, sich betriebsintern veränderten Anforderungen der Arbeit anzupassen sowie sich auf externen Arbeitsmärkten bewegen und neue Arbeitsverhältnisse eingehen zu können. Die Relevanz der individuellen Beschäftigungsfähigkeit muss deswegen im Zusammenhang mit einer zunehmenden Flexibilisierung des Beschäftigungssystems gesehen werden. Wachsende Zahlen atypischer Beschäftigung (befristete und selbständige Erwerbsformen, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung), eine Lockerung der Bindungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten und risikoreichere Erwerbsverläufe insgesamt sprechen für diese Flexibilisierung (Hoffmann/Walwei 2001; Rabe/Schmid 2000) trotz der Hinweise, dass das deutsche Beschäftigungssystem immer noch durch vergleichsweise hohe Stabilität zumindest in den Stammbeschäftigten gekennzeichnet ist (Knuth 1998).

Mit der Orientierung auf Beschäftigungsfähigkeit deutet sich eine Individualisierung von Arbeitsmarktpolitik an, die dem/der Einzelnen mehr Verantwortung für die eigene Arbeits- und Erwerbsbiographie und damit auch für die individuelle Kompetenzentwicklung zuweist. Nicht zufällig wird Beschäftigungsfähigkeit häufig mit der Aufforderung zum lebenslangen Lernen verbunden, womit die Frage nach der Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für eine präventive Arbeitsmarktpolitik angesprochen ist.

Angesichts wachsender Dynamik und Flexibilisierung der Arbeitsanforderungen und des Beschäftigungssystems, die Prognosen über konkrete Qualifizierungsbedarfe und Weiterbildungsinhalte immer

weniger erlauben, müsste Weiterbildung unter dem Gesichtspunkt präventiver Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sehr viel stärker auf nachhaltigere Kompetenzentwicklung orientieren und zudem die mehr „strategische“ Fähigkeit vermitteln, den individuellen Erwerbsverlauf sowohl eigenverantwortlich als auch nach eigenen Interessen und Bedürfnissen zu gestalten. Auf der anderen Seite sind vielfach die Anforderungen der Unternehmen und die der eingliederungsorientierten Arbeitsmarktpolitik an die berufliche Weiterbildung aus durchaus guten Gründen auf eher kurzfristigen Nutzen und Verwertbarkeit orientiert.

Dieser Problemstellung der neuen und zum Teil widersprüchlichen Anforderungen wird im folgenden Abschnitt nachgegangen, wobei die Frage nach neuen Angebots- und Förderstrukturen aufgeworfen wird. Um den Fragen nach Rahmenbedingungen und möglichen Unterstützungsleistungen für eine den neuen Anforderungen gerecht werdende präventive berufliche

<sup>1</sup> Vgl. u.a. Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten, Brüssel 1999, S. 6.

*Dr. Maria Icking, Referentin bei der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, Bottrop, Arbeitsschwerpunkt ist das Marktmonitoring der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme in NRW.  
e-mail: m.icking@gib.nrw.de*

*Für Hinweise und kritische Anmerkungen danke ich Gerhard Herrmann.*

Weiterbildungsstrategie weiter nachzugehen, wird anschließend das Arbeitsförderrecht im SGB III beleuchtet und insbesondere die im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Beschäftigungspolitik herangezogen, die durch einige Ansätze und Ergebnisse aus Arbeitsmarktprogrammen und Modellversuchen in Nordrhein-Westfalen (NRW), die aus dem ESF mitfinanziert werden, konkretisiert wird. In den Schlussbemerkungen wird die Frage angesprochen, ob eine hauptsächlich über die Partialkontexte der Unternehmen oder der wiedereingliederungsorientierten Arbeitsmarktpolitik gesteuerte Weiterbildung als präventive Arbeitsmarktpolitik noch ausreichend ist.

## 2

### **Berufliche Weiterbildung zwischen kurzfristigen Kalkülen und langfristig orientierten Bedarfen**

#### **2.1 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG UND ÖFFENTLICHE WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG**

Zunehmend reagieren Unternehmen auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungstendenzen, die mit den Stichworten Globalisierung, technologische Innovationsdynamik, Entwicklung der Dienstleistungssektoren, Zunahme interorganisatorischer Kooperationsformen beschrieben werden, mit prozessorientierten Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation, die wiederum die Tätigkeitsbereiche und Tätigkeitsprofile der Beschäftigten verändern. Die Folge sind u.a. höhere Anforderungen an die sozialkommunikative Kompetenz und an die Selbstorganisationsfähigkeit, die die nach wie vor bedeutsamen fachlichen Kompetenzen im engeren Sinne ergänzen (Baethge/Schiersmann 1998).

Diese Veränderungstendenzen in der Betriebs- und Arbeitsorganisation haben zumindest in entsprechend innovativen Unternehmen zu einer stärkeren strategischen Funktion der betrieblichen Weiterbildung im Sinne eines „human resource managements“ geführt. Allerdings konkurriert die Strategie der internen Kompetenzentwicklung durch Weiterbildung vielfach mit Strategien des Zukaufs von externem Wissen und Kompetenz und insgesamt steht sie mehr oder weniger unter dem

„Diktat des Kostenmanagements“ (Baethge/Andretta 1998). Deshalb ist davon auszugehen, dass das Prinzip des „pragmatischen Reduktionismus (d.h. Vermittlung anlassbezogener, relativ eng definierter technisch-fachlicher Qualifikationen in kurzer Zeit)“ (Baethge 1992, S. 316) in der betrieblichen Weiterbildung noch weit verbreitet sein dürfte.

Berufliche Weiterbildung außerhalb der Unternehmen ist vor allem ein Instrument der kurativen wiedereingliederungsorientierten Arbeitsmarktpolitik. Auch sie steht unter dem Druck, kostengünstig schnelle Integrationserfolge zu bewirken, ohne das bislang der Nachweis eines stringenten Zusammenhangs von Qualifizierung und Eingliederung gelungen ist (Blaschke/Plath 2000, S. 464). Andererseits lässt sich aus dem sozialpolitisch motivierten Fördervorrang der Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik die Notwendigkeit von Angeboten ableiten, die zu einer längerfristigen Stabilisierung der Erwerbsbiographie beitragen (Bayer/Dobischat 1999). Auf das Dilemma dieser doppelten Zielsetzung der wiedereingliederungsorientierten Arbeitsmarktpolitik ist verschiedentlich hingewiesen worden (Blaschke/Plath 2000; Brinkmann 2000; Sell 1998). Ein weiteres Dilemma beruflicher Weiterbildung außerhalb von Unternehmen ist die fehlende Anbindung an betriebsinterne Qualifikationsprognosen und Qualifikationsprozesse, was auch deswegen zu einem Problem wird, weil das Berufskonzept als ein verbindendes überbetriebliches Orientierungsmuster tendenziell obsolet wird. Angesichts ständiger Veränderungen in fast allen Branchen und Berufsfeldern müssen Prognosen und Orientierungen für Ziele und Inhalte beruflicher Weiterbildung sehr viel aufwändiger z.B. zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen vermittelt werden.

Weder im Zusammenhang mit der betrieblichen Weiterbildung noch bei der Qualifizierung von Arbeitslosen spielen die Individuen als „entscheidende“ Akteure eine wesentliche Rolle. Um so relevanter ist es, der Frage nachzugehen, wer sich mit welchen Motiven an beruflicher Weiterbildung beteiligt bzw. nicht beteiligt. Das dominante Teilnahmemotiv bei denjenigen, die an Weiterbildung teilgenommen haben, ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Verkaufbarkeit der eigenen Qualifikation bzw. die vorsorgende Anpassung der eigenen Qualifikation an veränderte

Marktlagen. Für zwei Drittel der Befragten einer Studie zur Weiterbildungsabstinenz gelten diese Motive (Bolder/Hendrich 2000 sowie der Beitrag in diesem Heft), insofern bestätigen die Teilnehmer/innen die präventive Funktion beruflicher Weiterbildung. Die befragten Nicht-Teilnehmer/innen gaben an, dass für sie Weiterbildung nicht notwendig ist oder keinen Nutzen verspricht, dass die zusätzlichen Belastungen als nicht akzeptabel erscheinen und eine weitere Gruppe vermisst ein angemessenes Angebot. Die Quote der Nicht-Teilnehmer/innen ist im Segment der Beschäftigten mit „Jedermanns- und gefährdeten“ Qualifikationen mit 65 % besonders hoch.<sup>2</sup>

Fast spiegelbildlich zu den Gründen, die individuell eine Teilnahme verhindern, lesen sich die Gründe, die von kleinen und mittleren Unternehmen im Hinblick auf das fehlende Engagement bei der Weiterbildung angeführt werden. Obwohl durchaus Weiterbildungsbedarf gesehen wird, steht ein als nur unzureichend eingeschätzter Nutzen bzw. eine eingeschränkte betriebliche Verwertungsmöglichkeit dem Weiterbildungsengagement entgegen. Darüber hinaus wird der Zeit- und Kostenaufwand, der mit der Freistellung für Weiterbildung verbunden ist, von diesen Unternehmen als sehr bedeutsam angesehen und auch ein fehlendes regionales Angebot wird als Hinderungsgrund genannt (Christe u.a. 1997).

#### **2.2 EINE WACHSENDE GRUPPE – BESCHÄFTIGTE IN FLEXIBILISIERTEN BESCHÄFTIGUNGSFORMEN**

Geht man von der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung mit unbefristetem Arbeitsvertrag als dem Normalarbeitsverhältnis aus, dann hat diese Beschäftigungsform seit 1985 kontinuierlich abgenommen und umfasste 1998 noch 62,7% aller Erwerbstätigen (Hoffmann/Walwei 2001). Deutlich zugenommen haben Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung und Aushilfen und die selbständige Tätigkeit mit deutlichem Schwerpunkt bei Einpersonen-Selbständigen. Eingegrenzt auf befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit, die als „un-

<sup>2</sup> Zum Vergleich: die durchschnittliche Quote der Nicht-Teilnehmer betrug nach dieser Studie insgesamt 33,8 %.

sichere“ Beschäftigung gefasst werden, arbeiten in diesen Beschäftigungsformen in den alten Bundesländern ca. 10 % der Beschäftigten, wobei die Quote bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit ca. 20 % deutlich höher liegt und Frauen mit 14,3 % stärker betroffen sind als Männer (7,2 %) (Schreyer 2000).

Aus Sicht der Unternehmen gehören diese Beschäftigten zu den Randbelegschaften, die bei der betrieblichen Weiterbildung nicht berücksichtigt werden (Bellmann u.a. 1996, S. 17). Dies liegt insofern in der mit den Flexibilisierungsstrategien verbundenen Logik der Begrenzung und Externalisierung von Personal- und Qualifizierungskosten. Als Selbständige wird von ihnen ohnehin erwartet, dass sie auch für ihre Weiterbildung „selbst zuständig“ sind. Zumindest ein großer Teil der Beschäftigten in flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen befindet sich also im Hinblick auf Weiterbildung in einer prekären Situation. Einerseits ist ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit als Wettbewerbsfaktor ständig gefordert, andererseits sind sie um so mehr von Weiterbildung ausgeschlossen, wie diese betrieblichen Rentabilitätskalkülen folgt. Das Problem wird aber mittlerweile in der Weiterbildung zumindest programmatisch soweit zur Kenntnis genommen, als der Zusammenhang von betrieblicher Weiterbildung und neuen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen als eine zentrale Forschungsperspektive der betrieblichen Weiterbildung herausgestellt wird (Baethge/Schiersmann 1998, S. 66 ff).

Die Weiterbildungschancen derjenigen in atypischen und unsicheren Beschäftigungsformen sind aber nicht nur wegen ihres fehlenden Zugangs zu betrieblicher Weiterbildung begrenzt. Auch der zweite wesentliche Zugang zu beruflicher Weiterbildung, der über die Arbeitsverwaltung organisiert wird, ist ihnen überwiegend verschlossen, weil hier in erster Linie Arbeitslose angesprochen werden. So sind betrieblich nur gering integrierte Randbelegschaften bzw. viele Beschäftigte außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses im Wesentlichen auf einen wenig geförderten und weitgehend intransparenten „freien Markt“ der Weiterbildung verwiesen.

Fazit: Vor dem Hintergrund sich ändernder Anforderungen aufgrund einer zunehmend prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation und angesichts der zu erwartenden weiteren Flexibilisierung des Beschäftigungssystems müsste

sich berufliche Weiterbildung sowohl als betriebliche Weiterbildung als auch Instrument zur Reintegration in Beschäftigung stärker auf eine flexible und breit angelegte individuelle Kompetenzentwicklung unter Einschluss erwerbsbiographischer Kompetenzen orientieren. Betriebliche Rentabilitätskalküle, Eingliederungserfolge auch unter dem Aspekt der Verhinderung längerandauernder Arbeitslosigkeit und letztlich auch kurzfristige Nutzenkalküle der Einzelnen stehen dem entgegen.

Unter Gesichtspunkten einer präventiven Arbeitsmarktpolitik stellt insbesondere die geschilderte Weiterbildungsabstinz bei Geringqualifizierten und auch bei vielen kleinen und mittleren Unternehmen sowie die wachsende Zahl von Beschäftigten in flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen die Weiterbildung vor neue Aufgaben. Die Hinweise auf hohe Belastungen, fehlende oder unzureichende Angebote und mangelhafte Transparenz verweisen auf die Notwendigkeit passgenauerer Angebote, mehr Information und Beratung und Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Die Stärkung der individuellen Nachfrage durch materielle Anreize und zugangsoffene, geförderte Angebote ist ein weiterer Aspekt eines innovativen Weiterbildungssystems angesichts der veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

### 3

#### **Bedingungen für präventive Strategien im Rahmen des SGB III und der ESF-geförderten Beschäftigungspolitik**

Im vorherigen Abschnitt wurden Anforderungen an die berufliche Weiterbildung im Zusammenhang einer präventiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik deutlich. Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen des institutionellen Systems der Arbeitsmarktpolitik untersucht, um der Frage nachzugehen, welche Unterstützungsleistungen für anforderungsgerechte Qualifizierungsstrategien erwartet werden können. Neben dem Arbeitsförderungsrecht im SGB III wird auch die Förderung über die EU-Strukturfonds im Rahmen der europäischen Beschäftigungspolitik berücksichtigt.

Im AFG war zumindest der Gedanke einer präventiven Arbeitsmarktpolitik mit

dem Instrument der beruflichen Weiterbildung noch vorhanden. Ziel war nicht nur die Reintegration von Arbeitslosen, sondern auch die Förderung der Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten, um deren Anpassungsfähigkeit und Mobilität vorbeugend zu sichern (Harney 1997). Vielfache Änderungen und Novellierungen des Gesetzes führten dazu, dass dieser präventive Ansatz des AFG faktisch in den Hintergrund trat und AFG-geförderte Weiterbildung sich fast ausschließlich auf die Zielgruppen der Arbeitslosen mit besonderen Vermittlungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt konzentrierte. Das Arbeitsförderungsrecht im SGB III nennt in der Logik dieser Entwicklung nur noch die Arbeitsvermittlung und die Eingliederung von Arbeitslosen als zentrales Ziel der Arbeitsmarktpolitik, während die präventive Funktion der Anpassung an den wirtschaftlichen und technologischen Strukturwandel durch Sicherung beruflicher Mobilität auch bei der Zielformulierung nicht mehr aufgenommen wurde.

Andererseits betont das SGB III die besondere Verantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für die Erhaltung bestehender Beschäftigung bzw. bei den Arbeitnehmern zusätzlich die Verantwortung für eine schnelle Rückkehr in Beschäftigung. Während allerdings die Verpflichtung zur aktiven Mitwirkung einschließlich der Bereitschaft, jede zumutbare Beschäftigung zu akzeptieren, als Mussvorschrift normiert ist, handelt es sich bei der Verantwortung der Arbeitgeber um eine unverbindliche Sollbestimmung (Sell 1998, S. 533).

Die Übertragung von mehr Verantwortung auf die unmittelbar Beteiligten steht durchaus in einem nachvollziehbaren und sinnvollen Entsprechungsverhältnis zu der Dynamik der ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung und dem Trend zur Flexibilisierung und Individualisierung. Dies spricht eher gegen eine zu enge und starre staatliche Steuerung und für mehr Entscheidungsspielräume und Eigenverantwortung sowohl für Unternehmen wie für Beschäftigte und Beschäftigungssuchende. Wenn allerdings diese Neuformulierung des Präventionsansatzes nicht zu einer billigen Abwälzung der Risiken auf die Einzelnen führen soll, müssen Unterstützungsstrukturen und Instrumente vorhanden sein, die dazu befähigen, den Anforderungen an individuelle Aktivität und Verantwortung für die Gestaltung der

Erwerbsverläufe gerecht werden zu können (Rabe/Schmid 2000).

Insbesondere für Beschäftigte gilt dagegen, dass sie nach den geltenden Bedingungen kaum Unterstützung z.B. durch geförderte Weiterbildung erwarten können, auch dann nicht, wenn dies wegen fehlender Ausbildungsabschlüsse und unsicherer und prekärer Beschäftigung von besonderer Dringlichkeit wäre. Insgesamt sind die Ansätze und Instrumente im Hinblick auf eine präventive Arbeitsmarktpolitik im SGB III nur begrenzt vorhanden:

(1) Bei der beruflichen Weiterbildung können zwar Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung gefördert werden. Allerdings ist die sinnvolle und notwendige Kombination von geförderter Qualifizierung und Beschäftigung immer noch ein Hürdenlauf mit erheblichen Hindernissen, weil das Gesetz grundsätzlich von den zwei „Zuständen“ Beschäftigung bzw. Vermittlung in Beschäftigung oder Weiterbildung als Hilfe zur Integration in Beschäftigung ausgeht (Schmid 1996, S.16ff.; Eckhardt 1999).

(2) Innovative Ansätze beruflicher Weiterbildung könnten im Prinzip aus der sogenannten freien Förderung nach §10 SGB III finanziert werden. Die Erfahrungen mit diesem Förderinstrument zeigen allerdings, dass im Hinblick auf Weiterbildung die Mittel vor allem für einzelfallbezogene passgenaue Qualifizierung in der Regel im Zusammenhang mit einer Beschäftigungsaufnahme eingesetzt werden (Brinkmann/Schmitt 1999).

(3) Strukturbedingt Kurzarbeitende (§175 SGB III) haben die Möglichkeit der Qualifizierung, um damit die Vermittlung in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu verbessern. Ebenso können aus Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach den §§ 254 ff. SGB III berufliche Weiterbildungen für Beschäftigte finanziert werden, die durch Insolvenz und umfangreichen Personalabbau konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Beide Instrumente gelten aber nur für eine eng definierte Gruppe von Beschäftigten, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht ist.<sup>3</sup>

Dagegen fördert die EU seit 1994 im Rahmen ihrer Strukturpolitik berufliche Weiterbildung für Beschäftigte, wenn sie

der Anpassung an neue Anforderungen durch industriellen Wandel und Veränderungen der Produktionssysteme dient (Ziel 4 des Europäischen Sozialfonds). Allerdings ist der Umfang der Förderung im Verhältnis zu den Mitteln aus dem SGB III gering. Während die Bundesanstalt für Arbeit 1998 12,5 Mrd. DM für Weiterbildungsmaßnahmen aufwendete, flossen zwischen 1994 und 1999 im Durchschnitt jährlich ca. 80 Mio. DM ESF-Mittel nach Deutschland.

Vorgaben der EU zur Umsetzung des Ziel 4 in spezifische Länderprogramme waren u.a.:

– Die Maßnahmen sind mit Vorausschätzungen und Bedarfserhebungen zu verbinden, um proaktiv und nicht nur reaktiv handeln zu können.

– Die Maßnahmen haben innovativen und modellhaften Charakter, mit denen durch Transfer- und Multiplikatoreffekte möglichst große Breitenwirkung erzielt werden soll.

– Zielgruppen sind beschäftigte Arbeitnehmer aller Branchen, insbesondere die von Arbeitslosigkeit Bedrohten, deren Qualifikationen und Beschäftigungsmöglichkeiten verbessert werden sollen.

– Gefördert werden auch Maßnahmen zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme.

Die Förderpolitik der EU in der Phase von 1994–1999 war stark von dem Grundgedanken der qualifikatorischen Anpassung an insbesondere technologischen Strukturwandel bestimmt. Dieser Gedanke spielt in der Konzeption der neuen Phase von 2000 bis 2006 keine zentrale Rolle mehr. Die Interventionen und Maßnahmen im Ziel 3 des Europäischen Sozialfonds „Unterstützung der Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken und -systeme“, das nunmehr die alten Ziele 3 und 4 zusammenfasst, sind in stärkerem Maße beschäftigungspolitisch orientiert und sollen die Pläne zur Beschäftigungspolitik in den Nationalstaaten unterstützen. Das Ziel 3 ist in unterschiedliche Förderschwerpunkte (Politikbereiche) aufgeteilt, wobei der Politikbereich C: „Förderung und Verbesserung der beruflichen Bildung, der allgemeinen Bildung sowie der Beratung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens zur ... Verbesserung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Förderung der berufli-

chen Mobilität“ und der Politikbereich D: „Förderung von qualifizierten, ausgebildeten und anpassungsfähigen Arbeitskräften, der Innovation und der Anpassungsfähigkeit bei der Arbeitsorganisation und der Entwicklung des Unternehmergeistes, der Erleichterung zur Schaffung von Arbeitsplätzen ...“<sup>4</sup> vor allem die präventiven Ansätze der Arbeitsmarktpolitik zum Inhalt haben.

Im deutschen Entwicklungsplan für die Interventionen im Ziel 3 ist vorgesehen, die Mittel für das Politikfeld C insbesondere für die Systementwicklung und Qualitätsverbesserung der Aus- und Weiterbildung zu verwenden. Im Hinblick auf Weiterbildung soll sich die Qualitätsverbesserung vor allem auf innovative Formen praxisgerechter Weiterbildung beziehen. Sie soll sowohl darauf orientiert sein, den Weiterbildungsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen zu wecken sowie die Weiterbildungseinrichtungen zu befähigen, bedarfsorientierte Angebote entwickeln und umsetzen zu können. Die Umsetzungsstrategie im Politikfeld D zielt entsprechend auf kleine und mittlere Unternehmen, deren Beschäftigte und Führungskräfte bei Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt werden. Weitere Förderschwerpunkte sind die Beratung und Qualifizierung bei Unternehmenskrisen und Beschäftigentransfer und die Weiterbildungsberatung für Beschäftigte, die auf diesem Wege auch unabhängig von betrieblichen Entscheidungen Unterstützung bei individuellen Weiterbildungsbemühungen erhalten – z.B. durch Förderung auf der Basis von Weiterbildungsgutscheinen.<sup>5</sup>

Fazit: Das SGB III fordert zwar die Mitverantwortung der Arbeitgeber und Ar-

3 Die Reform der Arbeitsförderung (Job-AQTIV-Gesetz) bringt seit dem 1.1.2002 hinsichtlich der präventiven Instrumente einige Verbesserungen: Erweiterung und Vereinfachung der Maßnahmen zum Beschäftigentransfer, Vermittlung und Finanzierung von arbeitslosen „Stellvertreter/innen“ bei der Weiterbildung von Beschäftigten, Lohnkostenzuschüsse als Anreize zur Weiterbildung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss und die Förderung der Weiterbildungskosten von älteren Beschäftigten in Unternehmen unter 100 Beschäftigten.

4 Vgl. Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21.6.1999 den Europäischen Sozialfonds betreffend.

5 Vgl. Bundesrepublik Deutschland, Strukturfondsperiode 2000–2006. Entwicklungsplan für die Interventionen des Ziel 3 in Deutschland.

beitnehmer für die berufliche Entwicklung und präventive qualifikatorische Anpassung an sich verändernde Anforderungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Das Gesetz hat in diesem Zusammenhang aber überwiegend einen appellativen Charakter, konkrete Unterstützungsleistungen sind für Beschäftigte auch dann nur begrenzt vorhanden, wenn sie als Un- und Angelehrte oder als unsicher Beschäftigte besondere Risiken der Arbeitslosigkeit tragen.

Die Interventionen der ESF fördern dagegen nicht nur eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern berücksichtigen ebenso eine präventive Arbeitsmarktpolitik durch Unterstützung bei der Weiterbildung der Beschäftigten und der Unternehmensmodernisierung, allerdings mit einem im Vergleich zum SGB III sehr begrenzten Mittelvolumen. Die neue Förderphase des ESF ermöglicht insbesondere im Politikfeld C Projektförderungen, wo zumindest modellhaft Systeminnovationen in der Weiterbildung entwickelt werden können, die den flexibilisierten und individualisierten Beschäftigungsverhältnissen mehr Rechnung tragen. Beispiele wären modularisierte, individuell kombinierbare, berufsbegleitende Weiterbildungsangebote, unabhängige Zertifizierungsmöglichkeiten, eine Verstärkung der Beratungskompetenz in der Weiterbildung und die Erprobung neuer Fördermodelle, z.B. in Form von Bildungsgutscheinen und Bildungskonten.

## 4

### **Ansätze präventiver Arbeitsmarktpolitik in NRW**

Um die Möglichkeiten einer präventiven Arbeitsmarktpolitik zu verdeutlichen, werden im Folgenden beispielhaft Ansätze aus Modellprojekten in NRW vorgestellt, die über den ESF und Haushaltsmittel des Landes gefördert werden. Die Ansätze beziehen sich vor allem auf:

- die Förderung der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen,
- die Gestaltung von Übergangsarbeitsmärkten,
- die systematische Ermittlung von Arbeitskräfte- und Qualifizierungsnachfragen auf regionalen Arbeitsmärkten u.a. als Planungsgrundlage für Weiterbildungsangebote der Bildungseinrichtungen.

An diesen Beispielen soll aber auch verdeutlicht werden, wo Grenzen liegen bzw. wo den am Anfang beschriebenen Anforderungen im Hinblick auf eine breiter angelegte, flexiblere individuelle Kompetenzentwicklung und im Hinblick auf die Berücksichtigung der Weiterbildungsbedarfe von atypisch und unsicher Beschäftigten, noch nicht ausreichend Rechnung getragen wird.

Die Förderung der Beratung und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen ist Ziel des Landesprogramms *QUATRO*, über das bis Ende 2001 das Ziel 4 des ESF in NRW umgesetzt wurde. Unter dem Leitbild einer arbeitsorientierten Modernisierung wurden in Kooperationsprojekten mit kleinen und mittleren Unternehmen Veränderungsprozesse der Betriebs- und Arbeitsorganisation durch Beratung und Qualifizierung begleitet. Die Ansätze der Organisationsentwicklung zeichnen sich vielfach dadurch aus, dass die Beschäftigten über die Beteiligung in Projekt- und Steuerungsgruppen, bei Workshops und in Qualitätszirkeln eingebunden sind. Arbeitsplatznahe und aufgabenbezogene Trainingsaktivitäten, Schulungen und Unterweisungen sind vorzugsweise die Instrumente der betrieblicher Weiterbildung und stehen ebenfalls häufig in Verbindung mit Organisationsentwicklungsprozessen. Im Unterschied zu herkömmlicher betrieblicher Weiterbildung hat die Wahrnehmung und Qualifizierung persönlicher und sozialer Kompetenzen in *QUATRO*-Projekten eine vergleichsweise hohe Bedeutung.

Im Sinne der von *Baethge/Schiersmann* (1998) geforderten Prozessorientierung der Weiterbildung konzentrieren sich die Projekte auf integrierte Qualifikationskonzepte bzw. auf die Integration von Weiterbildung in neue betriebliche Organisationskonzepte und die Förderung von Weiterbildungsbereitschaft allgemein. Trotz der starken betrieblichen Orientierung der Projekte ergab eine Befragung der Teilnehmer/innen an *QUATRO*-Projekten, dass sie zu einem erheblichen Teil auf eigene Initiative an den Angeboten im Rahmen der Projekte teilgenommen haben. Der persönliche wie der betriebliche Nutzen wird meist hoch bewertet, wobei der persönliche Nutzen noch höhere Werte erhält. Die persönliche Nutzeinschätzung steht in engem Zusammenhang mit der Möglichkeit, Zertifikate oder mindestens Teilnahmebescheinigungen zu erwerben und lässt den

Schluss zu, dass die Teilnahme auch mit Blick auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit auf externen Arbeitsmärkten gesehen wird (Hägele 1999).

Die Programmumsetzung ist sehr auf den industriellen Sektor bezogen (Hägele 1999, S. 24), die Dienstleistungsbranchen sind trotz ihrer wachsenden arbeitsmarktpolitischen Bedeutung weniger einbezogen, was wiederum eine der Ursachen sein dürfte, warum Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt deutlich unterproportional beteiligt sind. In welchem Umfang Geringqualifizierte und Randbelegschaften in die Projektaktivitäten einbezogen waren, lässt sich aus den vorliegenden Evaluationsstudien nicht gesichert beantworten, explizit als Zielgruppe werden sie kaum genannt. Vor allem in der letzten Programmphase wurden einige Projekte aufgenommen, die sich auf die Neuen Selbständigen und „Freelancer“ in der Medien-, IT- und Logistikbranche beziehen.<sup>6</sup>

Auf die Gestaltung von Übergangsarbeitsmärkten beziehen sich die beiden folgenden Ansätze. *Jobrotation* wurde in NRW als Modellversuch im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT durchgeführt. Die Grundidee ist, Beschäftigte durch Qualifizierung zu fördern und während der Freistellung für Weiterbildung diese durch arbeitslose „Stellvertreter/innen“ im Unternehmen zu ersetzen, um damit deren Integration in Beschäftigung zu fördern.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen die Dominanz fachlich orientierter Anpassungsqualifizierung. Typisch sind Maßnahmen „für deutsche männliche Facharbeiter mittleren Alters für eher kurze, technikoriente Bildungsmaßnahmen“ (Berufsförderungszentrum Essen 2000, S. 15). Allerdings werden in einem hohen Maße kleinere Unternehmen erreicht, zwei Drittel hatten weniger als 50 Beschäftigte. Schwierigkeiten ergaben sich u.a. bei der Suche nach Stellvertreter/innen. Gesucht werden qualifizierte Arbeitslose, die aber auch ohne diese Eingliederungshilfe gut zu vermitteln sind, und gleichzeitig gibt es für die potenziellen Stellvertreter/innen kaum

<sup>6</sup> Über die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in Bottrop ist eine CD-Rom mit den von den Projektträgern formulierten und präsentierten Projektergebnissen zu beziehen. e-mail: s.roes@gib.nrw.de

Anreize, weil sie weiterhin nur Lohnersatzleistungen erhalten, die durch Zulagen etwa der Unternehmen nur begrenzt aufgestockt werden können. Genutzt wurde das Programm deswegen eher von Personen, die nach Studium, Berufs- und Weiterbildung den (Wieder)einstieg in Beschäftigung suchten.<sup>7</sup>

Das arbeitsmarktpolitische Konzept eines unterstützenden *Beschäftigentransfers* ist zuerst im Zusammenhang mit der „Abwicklung“ der Großindustrie in den neuen Bundesländern und mit dem Personalabbau bei den Großbetrieben der Montan- und der Werftindustrie in den alten Bundesländern entwickelt worden. Der Landesarbeitsmarktpolitik in NRW ging es vor allem darum, dieses Konzept auch auf andere Branchen und auf kleinere Unternehmen im Fall von Insolvenz bzw. umfangreichem Personalabbau zu übertragen und die entsprechenden Instrumente dafür weiterzuentwickeln. Ziel ist ein möglichst schneller Übergang von einer Beschäftigung in eine neue, wobei sowohl bei Transfergesellschaften mit ihren eigenständigen „Quasi-Beschäftigungsformen“ als auch bei betrieblichen Vermittlungsagenturen und Outplacementberatungen das Instrument der beruflichen Weiterbildung eingesetzt wird, um die Vermittlungsaussichten zu verbessern.

Nicht zuletzt durch die Förderung der Transfermaßnahmen aus den Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit (SGB III) hat die schnelle Vermittlung und damit auch die direkte vermittlungsbezogene Qualifizierung einen deutlichen Vorrang. Der Vorteil, damit dem Risiko unter Umständen längerer Arbeitslosigkeit vorzubeugen, liegt auf der Hand. Der Nachteil besteht darin, dass die Übergangssituation so zu wenig z.B. im Hinblick auf den Erwerb „berufsverlaufsbezogener Orientierungskompetenz“ (Ahlene u.a. 1999, S.12) als Basis einer weiteren eigenverantwortlichen Gestaltung des Berufslebenslaufs genutzt werden kann. Zudem beziehen sich die Angebote nur auf Beschäftigte, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Die systematische Ermittlung von Arbeitskräfte- und Qualifizierungsnachfragen auf regionalen Arbeitsmärkten ist Ziel des Arbeitsmarktmonitoring, das als Modellverhaben „*Prospect*“ seit September 1999 in sechs ausgewählten Regionen des Landes entwickelt und eingesetzt wird (GIB1999). Ziel ist eine durch Dauerbeobachtung des Arbeitsmarktes gewonnene

Früherkennung der Angebote des Arbeitsmarktes, der Qualifikationsbedarfe und der Arbeitsnachfrage. Es sollen sowohl Informationen erhoben werden, die für eine strategische Ausrichtung regionaler Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik eingesetzt werden wie auch Bedarfs- und Zielgruppeninformationen, die auf einer operativen Ebene direkt nutzbar gemacht werden sollen für entsprechend orientierte Qualifizierungsangebote. Nach einer regionalen Beschäftigungsanalyse werden in ausgewählten Branchen insbesondere regelmäßig wiederholte Telefonbefragungen in großer Zahl in Unternehmen durchgeführt und durch Unternehmensbesuche ergänzt, wobei alle Aktivitäten darauf orientiert sind, kurzfristige Qualifizierungsbedarfe zu eruieren, die mit Qualifizierungseinrichtungen vermittelt werden und zu entsprechenden Angeboten führen sollen.

Kritisch ist festzuhalten, dass bei solchen Verfahren kurzfristige Bedarfe im Vordergrund stehen, während mittel- und langfristige Trends nicht feststellbar sind. Problematisch erscheint auch die ausschließliche Konzentration auf Unternehmen als potenzielle Nachfrager nach Weiterbildung, die die individuelle Nachfrage in den Hintergrund rückt. Notwendige Ergänzungen sind daher Befragungen von Beschäftigten und Arbeitslosen im Hinblick auf ihre Qualifizierungswünsche und auf der Umsetzungsebene z. B. entsprechende individuell orientierte Beratungsangebote.

Fazit: Die ausgewählten Programme und Projekte aus NRW sind Beispiele für eine erfolgreich umgesetzte präventive Arbeitsmarktpolitik. Schwächen dieser Strategien liegen darin, dass sie noch nicht ausreichend zukünftige Anforderungen eines flexibilisierten Beschäftigungssystems berücksichtigen. Die Konzentration auf (Industrie)Unternehmen und deren Stammebelegschaften, der primäre Gesichtspunkt der schnellen Vermittlung und die Orientierung auf kurzfristige Qualifizierungsbedarfe sind Hinweise in diese Richtung. Die Frage wird sein, ob in der laufenden neuen Förderphase der ESF-kofinanzierten Landesarbeitsmarktpolitik die Möglichkeiten stärker genutzt werden, auch auf diese neuen Anforderungen zu reagieren.

## 5 Schlussbemerkungen

Im Handlungsfeld der beruflichen Weiterbildung und der präventiven Arbeitsmarktpolitik sind unterschiedliche Akteure beteiligt, die unterschiedliche Ziele und Interessen verfolgen. Aus der Sicht der (potenziellen) Teilnehmer/innen macht Weiterbildung Sinn, wenn sich daraus ein Nutzen im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit oder eine Verbesserung der beruflichen Situation allgemein ergibt. Aus der Sicht von Politik und Verwaltung geht es u.a. um Instrumente zur Verbesserung der Allokation auf dem Arbeitsmarkt und zum Ausbau der Steuerungskapazitäten. Entlastung der Arbeitsmarktstatistik und sozialpolitisch motivierte Befriedung des gesellschaftlichen Problems Arbeitslosigkeit können weitere politische Funktionen sein. Aus der Sicht der Weiterbildungseinrichtungen und des dort tätigen professionellen Personals ist berufliche Weiterbildung an der Verbesserung berufsfachlicher Kompetenz orientiert und auch an wirtschaftlichen Interessen, insofern sie als Bildungsunternehmen Dienstleistungen am Markt erbringen. Für Wirtschaftsunternehmen ist Weiterbildung eine Investition in Humankapital und orientiert sich an Ressourcenknappheit und Kosten-Nutzen-Kalkülen.

Wegen der Komplexität und der Interessenunterschiede ist eine kohärente politische Strategie der Umsetzung von Weiterbildung als arbeitsmarktpolitisches Instrument nicht zu erwarten. Weder kann Weiterbildung der/dem Einzelnen verordnet werden, noch können Unternehmen gezwungen werden, in Weiterbildung zu investieren, um damit Arbeitsplätze zu sichern und zu erhalten. Andererseits wird kaum jemand die Bedeutung von Weiterbildung für die Kompetenzentwicklung von Personen und Unternehmen bestreiten, unter dem Schlagwort vom „lebenslangen Lernen“ ist Weiterbildung zu einer

<sup>7</sup> Mittlerweile wird Jobrotation in NRW unter geänderten Förderkonditionen in größerem Umfang durchgeführt. Die Unternehmen werden stärker an der Finanzierung der Qualifizierung der Beschäftigten beteiligt und der Ansatz wird durch eine geförderte Beratung der Unternehmen begleitet. Auf Bundesebene ist Jobrotation als Instrument in das Job-AQTIV-Gesetz aufgenommen worden.

typischen Modernitätsbotschaft der Gesellschaft geworden (Friebel 1996, S.119).

Der Ansatz einer kooperativen und regionalisierten Arbeitsmarktpolitik (Schmid 1996, 1997), die die Eigenverantwortung der Akteure respektiert, aber bei Bedarf auch unterstützt, scheint am ehesten geeignet, einen Rahmen zu geben, innerhalb dessen die Akteure auf der regionalen Ebene in Verhandlungs- und Kooperationsbeziehungen beschäftigungspolitisch relevante Weiterbildung planen und umsetzen können. Die beschriebenen Ansätze und

Modelle aus NRW zeigen, dass hier durchaus wichtige Schritte zu einer regionalisierten und kooperativen Arbeitsmarktpolitik gemacht wurden. Sie bieten vor allem Unternehmen mit ihren (Stamm)beschäftigten und Arbeitslosen Zugang zu geförderter Weiterbildung, ändern insofern nicht grundsätzlich die Zugangswege zu Weiterbildung, die durch Entscheidungen von Unternehmen und Arbeitsämtern geregelt sind. Die wachsende Zahl von Beschäftigten in flexibilisierten und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen macht auf

das Systemproblem aufmerksam, dass für individuelle Weiterbildungsentscheidungen keine zugangsoffenen und geförderten Angebote zur Verfügung stehen (Friebel 1996, S. 129). Diese Personen auf selbstgesteuerte Weiterbildungsanstrengungen und Eigenverantwortung zu verweisen ist eine Sache, die dafür notwendigen Angebote und Support-Strukturen einschließlich neuer Fördermodelle zu entwickeln, ist eine andere.

## LITERATUR

- Ahlene, E. u.a.** (1999): Abschlussbericht des Projekts „Modulare Qualifizierung“. Strategische Qualifizierung und Berufsorientierung in Konstellationen des Personaltransfers im Strukturwandel des Ruhrgebiets, Gerhard Mercator Universität, Duisburg
- Baethge, M.** (1992): Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 313–321
- Baethge, M./Schiersmann, Ch.** (1998): Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft, in: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '98, Münster
- Baethge, M./Andretta, G.** (1998): Zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Aufgaben und Grenzen beruflicher Weiterbildung, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Schöne Fassaden – schwache Fundamente. Zu den Widersprüchen der beruflichen Weiterbildung, Heft 13 der Materialien für Erwachsenenbildung, Frankfurt
- Bayer, M./Dobischat, R.** (1999): Berufliche Weiterbildung und Reformbedarf im SGB III – quo vadis? in: Bayer, M./Dobischat, R./Kohsiek, R., Das Sozialgesetzbuch III – Praxis und Reform in der Arbeitsförderung und Qualifizierung, Frankfurt/M., S. 21–30
- Bellmann, L. u.a.** (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland, Nürnberg
- Berufsförderungszentrum Essen** (Hrsg.) (2000): Jobrotation NRW. Abschlussbericht des Projektträgers, Essen
- Blaschke, D./Plath, H.-E.** (2000): Möglichkeiten und Grenzen des Erkenntnisgewinns durch Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 462–482
- Bolder, A./Hendrich, W.** (2000), Fremde Bildungswelten, Opladen
- Brinkmann, C.** (2000): Zur Evaluation der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III – Monitoring und Wirkungsforschung im Umbruch, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 463–499
- Brinkmann, C./Schmitt, W.** (1999): Evaluation und Potentiale zur Weiterentwicklung der „Freien Förderung“ nach §10 SGB III, in: Bayer, M./Dobischat, R./Kohsiek, R. 1999, S. 119–132
- Christe, G. u.a.** (1997): Industrieller Strukturwandel und Qualifikationsbedarf in kleinen und mittleren Unternehmen. Überblick über erste Ergebnisse der IWAQ-Studie. Veröffentlichung des Instituts für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Oldenburg
- Eckhardt, C.** (1999): Beschäftigung und Qualifizierung zum Berufsabschluß an- und ungelernter junger Erwachsener, in: Bayer, M./Dobischat, R./Kohsiek, R. 1999, S. 157–168
- Friebel, H.** (1996): Hemmende und fördernde Bedingungen der Weiterbildungsteilnahmeentscheidung – über „gatekeeping“ und „support“, in: Bardeleben, von/Bolder/Heid (Hrsg.), Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft 12 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung** (Hrsg.) (1999): GIB-Info 2
- Hägele, H.** (1999): Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Programme QUATRO/ADAPT auf die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und bezüglich der Beschäftigungswirksamkeit in Nordrhein-Westfalen. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln
- Harney, K.** (1997): Sinn der Weiterbildung, in: Lenzen, D./Luhmann, N. (Hrsg.), Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem, Frankfurt/M, S. 94–114
- Hoffman, E./Walwei, U.** (2001): Erwerbsformen in Deutschland: Abschied von der Normalarbeit? in: Personalführung, 4, S. 54–66
- Knuth, M.** (1998): Von der Lebensstellung zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit. Sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? in: Bosch, G. (Hrsg.), Zukunft der Erwerbsarbeit, Frankfurt/M./New York
- Rabe, B./Schmid, G.** (2000): Strategie der Befähigung: Zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik, in: WSI Mitteilungen 5, S. 305–313
- Rogowski, R./Schmid, G.** (1997): Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts, in: WSI Mitteilungen 8, S. 568–582
- Schmid, G.** (1996): Reform der Arbeitsmarktpolitik. Vom fürsorgenden Wohlfahrtsstaat zum kooperativen Sozialstaat, WZB Discussion Paper F S. 196–204, Berlin
- Schmid, G.** (1997): Reorganisation der Arbeitsmarktpolitik in Europa. Das Beispiel der beruflichen Bildung, in: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.), Berufliche Bildung in der Region, Berlin, S. 343–360
- Schreyer, F.** (2000): „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten, in: IAB Kurzbericht 15
- Sell, S.** (1998), Entwicklung und Reform des Arbeitsförderungsgesetzes als Anpassung des Sozialrechts an flexible Erwerbsformen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 532–549