

Employability als Querschnittsansatz der Hochschulausbildung

**Ein Spannungsfeld zwischen
Gesellschaft, Unternehmen und Studierenden**

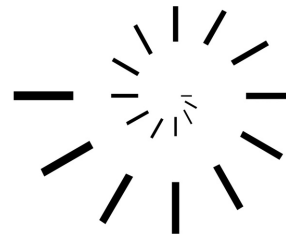
von Claudia Wiepcke

Schriftenreihe
des Instituts für Gesellschaftswissenschaften der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Nr. 2

Schriftenreihe des Instituts für Gesellschaftswissenschaften
der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd
Nr. 2

Herausgegeben von
Hans-Jürgen Albers, Gerhard Fritz, Stephan Rappenglück,
Burkard Richter, Lothar Rother und Claudia Wiepcke



Employability als Querschnittsansatz der Hochschulausbildung

**Ein Spannungsfeld zwischen
Gesellschaft, Unternehmen und Studierenden**

von Claudia Wiepcke

Institut für Gesellschaftswissenschaften der
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

2010

Impressum

Alle Rechte vorbehalten

© Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd,
Institut für Gesellschaftswissenschaften

2010_(Nr. 2)

Inhalt

Abstract	6
1 Employability als Ziel des Bologna-Prozesses.....	7
2 Die Bedeutung von Employability für Hochschulabsolvierende	9
2.1 Employability heißt Beschäftigungsfähigkeit	9
2.2 Warum Employability für Hochschulabsolvierende.....	9
2.3 Wann sind Hochschulabsolvierende beschäftigungsfähig?	14
2.4 Chancen und Risiken von Employability für Hochschulabsolvierende	16
3 Employability als neue Strategien für Hochschulen	18
3.1 Employability-Ziele an Hochschulen	18
3.2 Realisierung von Employability-Anforderungen an Hochschulen.....	19
4 Employability – Mehrwert für Staat, Unternehmen und Studierende?	20
Quellenverzeichnis	22

Abstract

Der Begriff Employability (Beschäftigungsfähigkeit) spielt in der hochschulpolitischen Diskussion, insbesondere im Umfeld des Bologna-Prozesses, eine zunehmend wichtigere Rolle. Die Emergenz dieses Themas ist vor dem Hintergrund verschiedener Entwicklungen zu sehen: Umstrukturierungen von Arbeitsmärkten und Branchen, veränderte ökonomische Anforderungen, Internationalisierung, Europäisierung der Bildungspolitik etc. Der Diskurs um Employability ist somit Ausdruck aktueller Veränderungen, von denen nicht nur Staat und Unternehmen, sondern auch Individuen betroffen sind. Der Beitrag geht der Frage nach, welche Anforderungen sich aus der Ausrichtung von Studiengängen an der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Absolvierenden für Hochschulen ergeben und wie nicht nur Staat und Unternehmen, sondern auch Individuen von der Employability-Strategie profitieren können.

1 Employability als Ziel des Bologna-Prozesses

Grundstein für die Bildungsreformen des letzten Jahrzehnts sind unter anderem die allgemeine Zielsetzung der EU, innerhalb der nächsten zehn Jahre „the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world“ zu werden. Die Entwicklung zum wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum auf Basis einer Wissensgesellschaft sieht die EU als Schlüssel zu Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und sozialer Kohäsion (Europäischer Rat 2000). Im Jahr 1999 konkretisierten die europäischen Bildungsminister die Ziele der EU und formulierten folgende sechs Maßnahmen, die im Rahmen des Bologna-Prozesses bis 2010 verwirklicht werden sollen (vgl. Nagel 2006: S. 57f.):

1. Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse,
2. Einführung eines gestuften Systems von Studiengängen,
3. Einführung eines Leistungspunktesystems und Modularisierung der Lehre,
4. Förderung von Mobilität,
5. Einführung von Instrumenten der Qualitätssicherung und
6. Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulausbildung.

Im Jahr 2001 wurden die Ziele des Bologna-Prozesses im Prager Kommuniqué bekräftigt und weitere Ziele konkretisiert, von denen eines die Förderung des lebenslangen Lernen ist. Im Rahmen dieses Zieles soll die Beschäftigungsfähigkeit gefördert und somit Arbeitslosigkeit präventiv bekämpft werden (BMBF 2007). Die Zielsetzung des Prager Kommuniqué lautet:

„Lifelong learning is an essential element of the European Higher Education Area. In the future Europe, built upon a knowledge-based society and economy, lifelong learning strategies are necessary to face the challenges of competitiveness and the use of new technologies and to improve social cohesion, equal opportunities and the quality of live“.

(Prager Kommuniqué 2001)

Die Kernaussage verdeutlicht, dass die Forderung nach Beschäftigungsfähigkeit sowohl ökonomisch-technische Ziele als auch Motive der sozialen Kohäsion, Chancengleichheit und Lebensqualität verfolgt. Mit diesen Zielen werden zwei wesentliche Akteure angesprochen, nämlich Unternehmen und Staat.

Unternehmen gewinnen durch die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden an Wettbewerbsfähigkeit. Die Anforderungen an Beschäftigungsfähigkeit zielen demnach auf die menschliche Leistung zur Wertschöpfung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Dieses Effizienz-Ziel konzentriert sich zunächst nur auf die Produktivität eines Menschen im Unternehmen, die menschliche Weiterentwicklung bleibt dabei unberücksichtigt (Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 170).

Die Forderung nach sozialer Kohäsion, Chancengleichheit und Lebensqualität ist im Rahmen der europäischen Zielsetzung eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beschäftigungsfähigkeit (sustainable employability) (Richter o. J.: S. 2) und somit insbesondere auf gesellschaftlichen Erfolg gerichtet.¹ Trotz einer hohen Arbeitslosigkeit herrscht in der deutschen Wirtschaft ein Mangel an qualifiziertem und beschäftigungsfähigem Personal (Inacker 2007: S. 32). Gleichzeitig ist der Staat nicht mehr in der Lage, direkt für die Beschäftigung der Arbeitskräfte zu sorgen. Beschäftigungssicherheit kann unter den heutigen Arbeitsmarkbedingungen nicht mehr garantiert werden (Bosch 2002: S. 689). Vorausschauende Qualifizierung und Sorge um die eigene Beschäftigungsfähigkeit kann eine höhere Beschäftigungsquote implizieren und damit eine bessere Lebensqualität hervorbringen. Die bessere Lebensqualität führt wiederum zum Abbau sozialer Konflikte und Spannungen und somit zu einem besser funktionierenden Sozialstaat (Wiepcke 2008).

Im Folgendem soll der Frage nachgegangen werden, in wie weit die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im Bologna-Prozess nicht nur die Interessengruppen Unternehmen und Staat berücksichtigt, sondern auch Chancen für die Betroffenen selbst bietet, den Studierenden.

¹ Nachhaltigkeit bedeutet, dass gegenwärtige Generationen ihren Bedarf befriedigen sollen, ohne dabei zukünftige Generationen in ihrer Bedarfsbefriedigung zu beeinträchtigen. Ziel ist es, über eine gleichwertige Ausgestaltung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Dabei fordert die soziale Dimension soziale Sicherheit, Demokratie und Rechtsstaat, soziale Integration und Lebenschancen sowie gesellschaftliche Wohlfahrt (Rogall 2000: S. 27). Das Ziel der Nachhaltigkeit kann unter anderem mit einem hohen Beschäftigungsgrad erreicht werden. Soziale Kohäsion, Chancengleichheit und eine hohe Lebensqualität können zu einem besser funktionierenden Sozialstaat führen und erfüllen somit die soziale Dimension von Nachhaltigkeit. Diese Argumentation lässt erkennen, dass die Zielsetzung der sustainable employability eher auf gesellschaftlichen Erfolg ausgerichtet ist.

2 Die Bedeutung von Employability für Hochschulabsolvierende

2.1 Employability heißt Beschäftigungsfähigkeit

Der Begriff „Employability“ wird im Deutschen mit Beschäftigungsfähigkeit übersetzt. Er umfasst Merkmale, die ein Individuum auf Tauglichkeit oder Nichtigkeit hinsichtlich seiner Beschäftigung kennzeichnen (Rump/Schmid o. J.: S. 4). Employability drückt die Fähigkeit aus, auf der Grundlage fachlicher und durch Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit zu entfalten, die eigene Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, die Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung suchen zu können (Blancke/Roth/Schmid 2000: S. 9).

Der Begriff Employability hat in den 1990er Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Er wird mittlerweile von der UNO, OECD und EU als zentrale Zielgröße politischer Strategien betrachtet, was sich (wie in Kap. 1 dargestellt) in der Zielsetzung des Bologna-Prozess widerspiegelt (vgl. Heß 2003: S. 1).

2.2 Warum Employability für Hochschulabsolvierende?

Ökonomischer, technologischer, gesellschaftlicher und demografischer Wandel haben als wesentliche Einflussfaktoren den Arbeitsmarkt stark beeinflusst (Wiepcke/Mittelstädt 2006: S. 170). Ökonomisch betrachtet wird die Arbeitswelt durch den europäischen Integrationsprozess, die Veränderung der Berufsstrukturen sowie der Entwicklung zur Wissensgesellschaft verändert (vgl. Rump/Eilers 2006: S. 14). Der ökonomische und technologische Wandel hat wiederum Einfluss auf die internationale Hochschulpolitik.

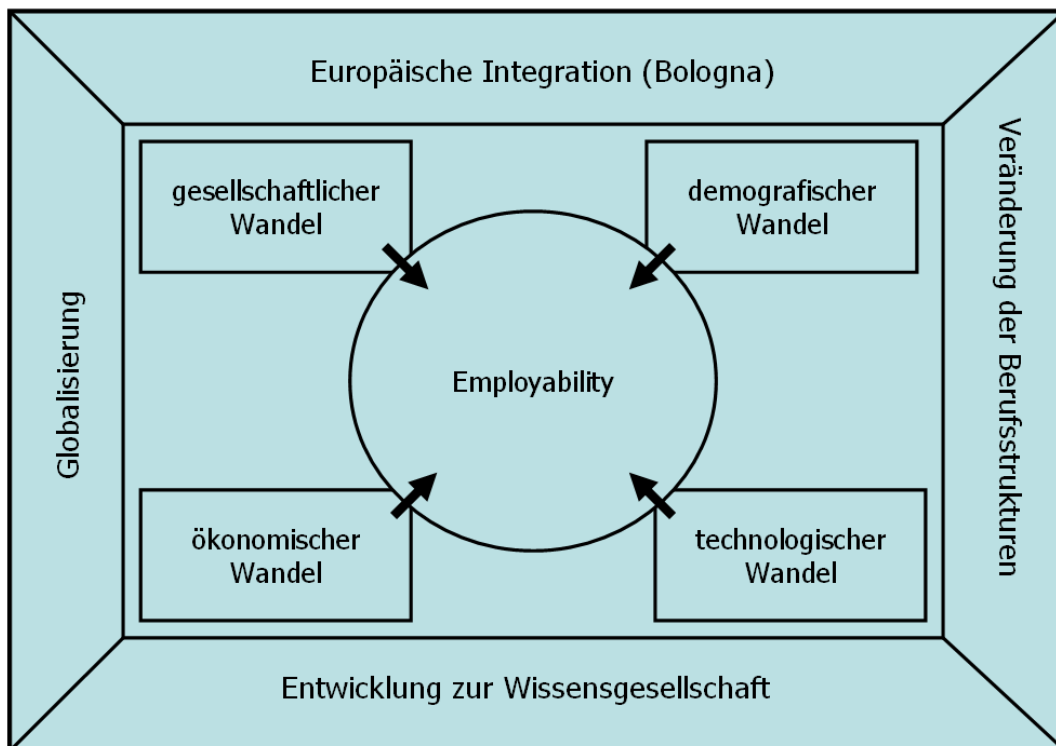


Abb. 1: Entwicklung der gegenwärtigen Arbeitswelt in Europa

Globalisierung

Die Globalisierung impliziert, bedingt durch den technischen Fortschritt, eine sprunghafte Vermehrung wirtschaftlicher Transaktionen, insbesondere des Handels. Die höher werdende Transparenz auf Märkten, schnellere Verarbeitungskapazität und -geschwindigkeit von Informationen sowie Waren und Dienstleistungen bewirken gleichzeitig, dass gewinnorientierte Unternehmen den günstigsten Standort unabhängig von der Bevölkerung wählen. Dies bedingt eine zunehmende Entkopplung der Geografie von der Arbeit und fordert von Hochschulabsolvierenden ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität (ebd.).

Veränderung der Berufsstrukturen

Ebenfalls bedingt durch den technologischen Wandel ist eine stärker werdende Modernisierung von Arbeitsplätzen zu verzeichnen, was die Anforderungen an Arbeitskräfte erhöht und eine permanente Qualifizierungsanpassung bedingt. Parallel impliziert die zunehmende Diffusion von Informations- und Kommunikationstechnologien strukturelle Veränderungen, die durch Rationalisierungen gekennzeichnet sind. Zuvor von Menschen geleistete Arbeit wird zunehmend auf technische Infrastrukturen verlagert, was eine gleichzeitige Freisetzung von Arbeitskräften nach sich

zieht (vgl. Dostal 2002: S. 492). Auf der anderen Seite sind zunehmend flexiblere Beschäftigungsformen gefragt. Unternehmen müssen und wollen flexibel auf Marktprozesse reagieren. Beschäftigungsverhältnisse mit nicht-standardisierten Arbeitszeiten in Form von Teilzeit und Überstunden bzw. Arbeitsvereinbarungen mit geringer Bindungskraft (befristete Arbeitsverträge) werden zunehmend bevorzugt (Hoffmann/Walwei 2002: S. 139). Begriffe wie „Job-Nomaden“, „Job-Hopping“, prekäre Arbeitsverhältnisse und Kurzzeitjobs werden gegenwärtig kontrovers diskutiert. Während früher eine akademische Ausbildung ein Normarbeitsverhältnis² versprach, bangen qualifizierte Beschäftigte heute um ihre Arbeitsplätze (Heß 2003: S. 1).

Entwicklung zur Wissensgesellschaft

Die Entwicklung zur Wissensgesellschaft ist durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien gekennzeichnet, die neues Wissen und neue Fertigkeiten erfordern und eine steigende Nachfrage nach höherqualifizierten Arbeitskräften bewirken. Dies geht mit einer immer stärker werdenden Kurzlebigkeit des Wissens einher. Die sinkenden Halbwertszeiten von Wissen lassen lebenslanges Lernen immer mehr an Bedeutung gewinnen (Liening/Wiepcke 2004: S. 2). Von einer zunehmenden Kurzlebigkeit sind nicht nur Bildungsinhalte, sondern auch Güter und Dienstleistungen betroffen. Es ist zu verzeichnen, dass deren Lebenszyklen und somit die Zeitspanne zwischen Erfindung und kommerzieller Anwendung kürzer werden. Der damit einhergehende beschleunigte Wertschöpfungsprozess erfordert von Hochschulabsolvierenden ein hohes Maß an Wissen (Rump/Eilers 2006: S. 15). Mit der zunehmenden Kurzlebigkeit geht eine Fragmentierung und Spezialisierung des Wissens einher. In diesem Kontext steigt einerseits die Bedeutung von Spezialkenntnissen, andererseits aber auch die Fähigkeit, Aufgaben ganzheitlich und selbstorganisiert zu lösen.

2 Als Normarbeitsverhältnis zeichnet sich durch ein Vollzeit-Lohnarbeitsverhältnis mit unbefristetem Arbeitsvertrag aus. Unterbrechungen sind (wenn überhaupt) nur vorübergehend, das Alter erhöht die Beschäftigungsstabilität sowie das Einkommen und die Erwerbstätigkeit zeichnet sich durch Kontinuität vom Ausbildungsabschluss bis zur Verrentung aus (Mutz 1997: S. 43).

Gesellschaftlicher Wandel

Eine Veränderung der Arbeitswelt wird auch durch den Wandel gesellschaftlicher Werte hervorgerufen. So hat sich das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu anderen Lebensbereichen verändert. Während die Einstellung früherer Generationen (zwischen 1945 und 1965 geboren) durch eine hohe Leistungsorientierung, einen hohen Berufsbezug und Beständigkeit gekennzeichnet war, bewegen sich derzeitige Generationen (ab 1965 geboren) im Spannungsfeld von Lebensgenuss und Leistungsorientierung sowie Familie und Beruf (Rump/Eilers 2006: S. 15). Das Spannungsfeld „Lebensgenuss – Leistungsorientierung“ ist nicht mehr nur durch den Beruf, sondern auch durch individuelle und private Prioritäten wie die Wahrnehmung von Sport-, Freizeit-, Bildungs- und Kulturmöglichkeiten gekennzeichnet. Das Spannungsfeld „Familie – Beruf“ zeichnet sich dadurch aus, dass sich zum einen die Wertschätzung der Erwerbsarbeit bei Männern zu Gunsten der Familie verlagert hat, zum anderen Frauen häufiger den Wunsch nach einer Erwerbsarbeit neben dem Familienleben äußern (Wiepcke 2006: S. 28).

Demografischer Wandel

Eine weitere Veränderung des Arbeitsmarktes wird durch die demografische Entwicklung herbeigeführt. Diese zeichnet sich in Deutschland durch einen Bevölkerungsrückgang und eine steigende Lebenserwartung der Menschen ab, was eine alternde Bevölkerung zur Folge haben wird (Zandonella 2003: S. A). Diese Entwicklung bewirkt für den deutschen Arbeitsmarkt, dass zum einen das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen ansteigen und es zum anderen an jüngeren Nachwuchskräften fehlen wird. Dadurch kann es zu einer Verringerung des Erwerbspotenzials sowie zu fehlendem qualifizierten Personal kommen (Krafft/Wiepcke 2007). Entfernen sich Hochschulabsolvierende aufgrund nicht-marktorientierter Qualifizierung und Inflexibilität von den erwarteten Anforderungen am Arbeitsmarkt, kann dies dazu führen, dass Jobs unterhalb des Qualifikations- oder Gehaltsniveaus angenommen werden müssen.

Bologna-Prozess: Höhere internationale Vergleichbarkeit

Durch die umfassende Umstellung auf ein international einheitliches gestuftes Studiensystem (Bachelor/Master/Doktorat) im Rahmen des Bologna-Prozesses geht eine zunehmende Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen einher. Die dazu-

gehörige Regelung von wechselseitigen Anerkennungen, die Beschreibung und Bewertung von erworbenen Kompetenzen nach einheitlichen Schemata sowie die ausführliche Beschreibung von Studieninhalten und Kompetenzprofilen (Nagel 2006: S. 58) bringt eine erhöhte Transparenz der Studienleistungen von Hochschulabsolvierenden mit sich. Eine erhöhte internationale Vergleichbarkeit führt zu einem höheren Konkurrenzdruck zwischen den Hochschulabsolvierenden. Sie müssen mehr denn je „fit für das Berufsleben“ gemacht werden, sie müssen employable (beschäftigungsfähig) sein.

Die oben aufgeführten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt bedingen neue Anforderungen an Hochschulabsolvierende. Unternehmen reagieren auf die hohe Veränderungsgeschwindigkeit und Dynamik auf Märkten mit einem Wettbewerb um beschäftigungsfähige Hochschulabsolvierende. Dieser Wettbewerb verlangt von den Bewerbenden nicht nur umfangreiches Fachwissen, sondern auch Kompetenzen wie Soft- und Business Skills (siehe Kapitel 2.3) (Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 164ff.). Staat und Gesellschaft reagieren ebenfalls auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Sie stellen herkömmliche Systeme der Beschäftigungspolitik und der sozialen Sicherung zunehmend in Frage (Rump/Eilers 2006: S. 21).

Im Rahmen des Bologna-Prozesses stellt sich auch die europäische Hochschulpolitik darauf ein. Hochschulen und Hochschulabsolvierende stehen vor neuen Herausforderungen. Von Hochschulen wird erwartet, dass sie ihre Strukturen hinsichtlich der Zielsetzungen im Bologna-Prozess ausrichten und Rahmenbedingungen schaffen, um die Employability von Studierenden zu fördern. Von Hochschulabsolvierenden wird zunehmend erwartet, dass sie die kompetenzfördernden Angebote der Hochschule annehmen und gleichzeitig mehr Verantwortung für sich selbst und die eigene Berufsbiografie übernehmen. Dies kann jedoch bei vielen zu Gefühlen der Verunsicherung und Hilflosigkeit führen. Studierende, die sich nicht vorausschauend marktorientiert mit ihrer individuellen Zukunft am Arbeitsmarkt auseinandersetzen, laufen Gefahr, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt zu werden (ebd. S. 37).

2.3 Wann sind Hochschulabsolvierende beschäftigungsfähig?

Hochschulabsolvierende sind dann beschäftigungsfähig, wenn sie über genau die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen verfügen, die Arbeitgebende (Unternehmen) brauchen. Dabei spielen für Unternehmen neben der fachlichen Qualifikation „weiche Eigenschaften“ eine zunehmende Rolle. Diese weichen Eigenschaften sind in der Literatur unter den Begriffen Soft Skills, Business Skills, Schlüsselqualifikationen oder auch Kompetenzen zu finden (vgl. Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 164).

Studien zeigen, welche Eigenschaften für Unternehmen in Bezug auf Beschäftigte die größte Bedeutung haben. Tätigkeitsübergreifend nennt das Institut der deutschen Wirtschaft (1997) die Einstellung zur Arbeit, Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, logisches Denken, Initiative, selbständiges Lernen und Motivation als wichtigste Kompetenzen. Rump und Eilers (2006: S. 25) nennen zusätzlich Engagement, Lernbereitschaft, Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und Frustrationstoleranz als wesentliche Eigenschaften einer beschäftigungsfähigen Person.

Antoni und Sommerlatte (1999) untersuchten, welches Wissen für deutsche Unternehmen von Bedeutung ist. Die Studie ergab, dass neben dem Methodenwissen, also dem Wissen „wie etwas gemacht werden muss“, Wissen über Produkte, Kunden, Markt und Wettbewerber sowie deren Anwendung stark an Bedeutung zugenommen hat. Für Unternehmen gilt die Marktorientierung mittlerweile als wichtigster Erfolgsfaktor. Marktorientierung bedeutet, dass Beschäftigte über die Beschaffenheit der Unternehmenskunden, potenzieller Kunden sowie der Wettbewerber kundig sind. Produkte und Dienstleistungen müssen zielgerichtet angeboten werden, damit sie der Bedürfnislage bestehender Kunden dienen und den Wünschen potenzieller Kunden entsprechen. An dieser Stelle gewinnen Business Skills³ an Be-

³ Mittelstädt und Wiepcke definieren Business Skills als Marktkompetenz. Sie beziehen sich auf den Markt als Handlungsmuster, welcher sich in den ökonomischen Situationsbereichen Konsum, Beruf und Gesellschaft wiederfindet, in spezifische Kontexte eingebettet ist und sich auf konkrete Problemstellungen bezieht. Business Skills umfassen Kompetenzen zur Rekonstruktion von Wissen über einen relevanten Markt für die Anwendung in Beurteilungs-, Entscheidungs- und Handlungssituationen. Das erfahrungsbasierte Wissen umfasst insbesondere Kunden, Produkte und Wettbewerber sowie Mechanismen, Strukturen, Institutionen, Regeln und Rahmenbedingungen des relevanten Marktes (Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 172).

deutung, die ökonomische Kenntnisse sowie deren Umsetzung von Mitarbeitenden abverlangen (ausführlicher siehe Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 170).

In den letzten Jahrzehnten hat sich ein neues Leitbild für Unternehmensorganisationen herauskristallisiert. Dieses setzt von den Beschäftigten zunehmend unternehmerisches Denken und Handeln voraus. Das daraus resultierende Ideal einer abhängig beschäftigten Person wird als Intrapreneur bezeichnet. Intrapreneurship bezeichnet unternehmerisches Denken und Handeln in abhängiger Beschäftigung und hat den Anspruch an Beschäftigte, sich so zu verhalten, wie es auch der Unternehmer tut (Schulte 2003: S. 2).⁴ Abbildung 2 zeigt, durch welche Fähigkeiten und Eigenschaften ein Intrapreneur gekennzeichnet ist:

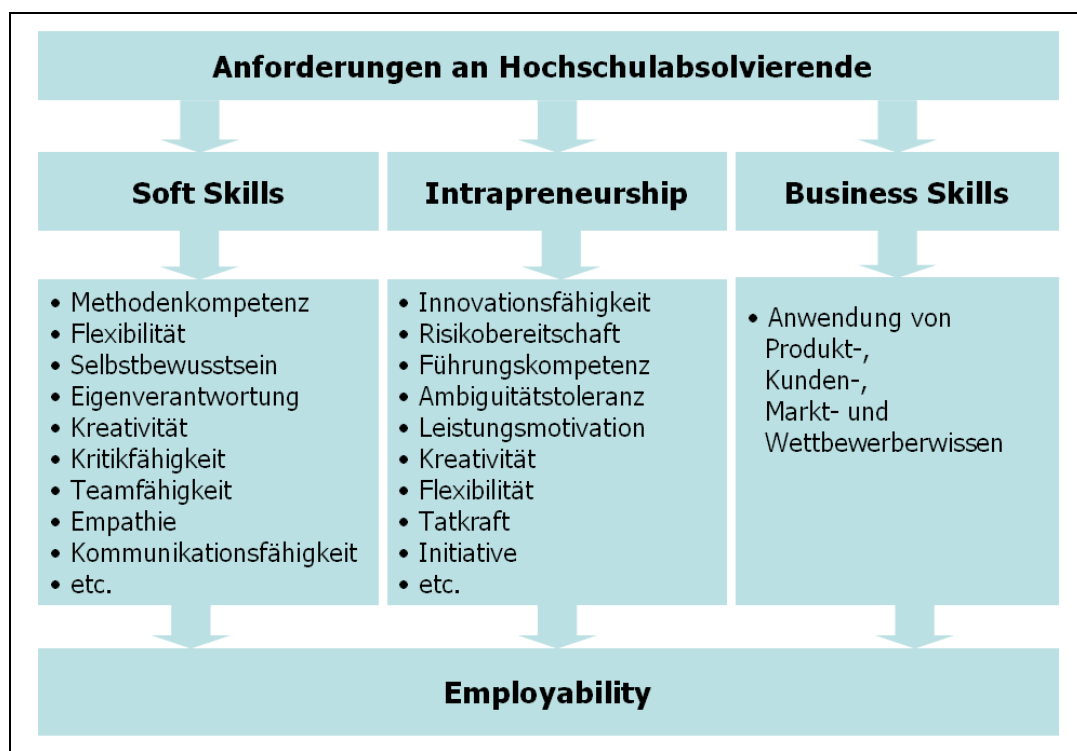


Abb. 2: Übersicht der Anforderungen an Hochschulabsolvierende (vgl. Mittelstädt/Wiepcke 2007: S. 169)

⁴ Der Intrapreneur ist eine Ableitung des Entrepreneurs. Entrepreneurship wird in der Regel mit Unternehmertum übersetzt. Es beinhaltet die kreative wertschöpfende Ausübung einer unternehmerischen Betätigung, ein dynamisch unternehmerisches Verhalten, welches zum Aufbau und zur Weiterentwicklung eines Unternehmens notwendig ist, sowie die Hervorbringung und Durchsetzung von Innovationen am Markt (Schulte 2006: S. 2).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass erst die kumulative Erfüllung aller drei Anforderungsprofile (Soft Skills, Intrapreneurship und Business Skills) Hochschulabsolvierende hinsichtlich ihrer Beschäftigung vollständig tauglich machen.

Während die fachliche Qualifikation in der Regel durch das Hochschulstudium erlangt wird und Soft Skills im Querschnitt der Hochschulen ebenfalls in den Curricula verankert sind, ist dies in Hinsicht auf Intrapreneurship und Business Skills für Ingenieure, Geistes- oder Naturwissenschaftlicher sowie das Lehramt kaum der Fall. Die Ausbildung von Employability im Lehramt hat dabei eine doppelte Bedeutung. Zum einen bedingt die neue Organisationsautonomie an Schulen und die Möglichkeit einer eigenen Personalrekrutierung, dass auch Lehramtsabsolvierende vor einem Einstellungswettbewerb stehen und somit beschäftigungsfähig sein müssen. Zum anderen ist das Ziel der Förderung von Employability nicht nur im Bologna-Prozess sondern auch im Europäischen Qualifikationsrahmen und somit bereits für die schulische und berufliche Bildung verankert (siehe BIBB 2005). Demnach ist es Aufgabe von Lehrkräften, auch Schüler und Schülerinnen beschäftigungsfähig zu machen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen Lehramtsstudierende in der Hochschulausbildung hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit tauglich gemacht werden.

2.4 Chancen und Risiken von Employability für Hochschulabsolvierende

Dass beschäftigungsfähige Mitarbeitende sowohl Unternehmen als auch dem Staat von Nutzen sind, wurde bereits in Kapitel 1 dargelegt. Doch welche Chancen und Risiken ergeben sich aus der Employability-Strategie für die im engeren Sinne Betroffenen, die Studierenden?

Hochschulabsolvierende die sich antizipativ mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes auseinandersetzen, haben die Möglichkeit, ihre Karrierechancen zu erhöhen. Sie sichern sich in einer schnell wandelnden Arbeitswelt durch stetiges Lernen und Weiterbilden ab. In dem sie als Unternehmer und Unternehmerin in eigener Sache agieren, machen sie sich wettbewerbsfähig. Den hohen Anforderungen am Arbeitsmarkt treten beschäftigungsfähige Hochschulabsolvierende mit einem hohen Maß an Kompetenz gegenüber, wodurch sie gegenüber anderen in der Lage sind, sich in komplexer werdenden Arbeitsumgebungen zurecht zu finden. Das lebenslange Lernen befähigt sie zur kontinuierlichen Auseinandersetzung und

Anpassung mit ihren Kompetenzen und Qualifikationen. Das Bewusstsein und Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Kompetenzen erhöht das Selbstbewusstsein sowie die Eigenverantwortung und lässt die Bewerber und Bewerberinnen die persönliche Entwicklung als „Unternehmende in eigener Sache“ beeinflussen und vermarkten. Hochschulabsolvierende haben somit eine bessere Möglichkeit, mit Eigeninitiative ihre Entwicklung in die gewünschte Richtung zu lenken (Rump/Eilers 2006: S. 31ff.)

Beschäftigungsfähigkeit ist eine Chance für Hochschulabsolvierende, wenn sie sich vorausschauend und aktiv mit ihrer individuellen Zukunft am Arbeitsmarkt auseinandersetzen. Während beschäftigungsfähige Hochschulabgänger immer bessere Berufschancen haben werden, grenzen sich nicht marktorientierte Studierende selbst vom Arbeitsmarkt aus. Um so mehr Employability-Strategien Akzeptanz finden, um so stärker werden nicht beschäftigungsfähige Personen vom Arbeitsmarkt zurückgesetzt.

Im Anschluss wird der Frage nachgegangen, wie Studierende ein Bewusstsein für Beschäftigungsfähigkeit erlangen können. Die in der Employability-Strategie geforderten überfachlichen Kompetenzen (siehe Abb. 2) implizieren einen langjährigen Entwicklungsprozess, der sich ein Leben lang vollzieht und sich durch emotions- und motivationsaktivierende Lernprozesse entwickelt (Heyse/Erpenbeck 2004: S. XX). Studierende müssen in der Lage sein, sich Ziele für ihre berufliche Zukunft festzulegen und in die Tat umzusetzen. Sie müssen über das Studium hinaus aktuelle Bedürfnisse am Markt erkennen und danach ihre Vorgehensweise ausrichten. Gleichzeitig müssen sie ihre Bedürfnisse, aber auch Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen und diese am Markt anbieten (Blancke/Roth/Schmid 2000: S. 9). Aus diesem Grund ist es die Aufgaben von Hochschulen, bei den Studierenden ein Bewusstsein für Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen.

3 Employability als neue Strategie für Hochschulen

3.1 Employability-Ziele an Hochschulen

In Kapitel 2.3 wurde aufgezeigt, dass zur Beschäftigungsfähigkeit ein Mindestmaß an Soft- und Business Skills gehören. Hochschulen haben den Auftrag, Studierende nicht nur beschäftigungsfähig zu machen, damit Staat und Unternehmen davon profitieren, sondern sie auch zu bilden. Diese Tatsache bedingt, dass eine auf Employability ausgerichtete Hochschulstrategie ethische Fragestellungen zu berücksichtigen hat. Employability weist somit einen Bezug zu Werten und Einstellungen auf. Die Ausbildung von Employability ist auch eine Frage von Sozialisation, die Hochschule aus diesem Grund eine wichtige Sozialisationsstation (Fischer 2006: S. 88). Dabei haben die Hochschulen in ihrer Sozialisationsfunktion eine lebensphasenorientierte Qualifizierung anzubieten, in welchem Lernen zu einem Kontinuum wird. Folgende Ziele sind dabei von Bedeutung:

- Schaffung von Rahmenbedingungen und Erweiterung des Hochschulangebotes, die den erforderlichen Kompetenzerwerb neben der Wissens- und Wissenschaftsvermittlung ermöglichen
- Schaffung einer neuen Einstellung und Mentalität hinsichtlich der Arbeitsplatz(un)sicherheit, um Ängste in Bezug auf Verunsicherung und Hilflosigkeit gegenüber der zukünftigen beruflichen Situation von Hochschulabsolvierenden abzubauen
- Schaffung eines neuen Selbstverständnisses, das nicht ein Normarbeitsverhältnis sondern Beschäftigungsfähigkeit die neue Arbeitsplatzsicherheit bedeutet.
- Schaffung einer Mentalität des lebenslangen Lernens, Flexibilität und Mobilität, damit kontinuierliche Lernprozesse nicht zur „Drucksituation“ werden und Ängste vor Überforderung oder Burn-Out-Syndrome auslösen.

Erfüllen Hochschulen die Anforderungen, die die Implementierung einer erfolgreichen Employability-Strategie mit sich bringt, kann den in Kapitel 2.4 genannten Risiken entgegengewirkt werden. Nur wenn es der Hochschulbildung mit Hilfe der Studienstruktur und Ausgestaltung der Lehre gelingt auch „passivere“ Persönlichkeiten motivatorisch zu aktivieren, wird die Gefahr einer Unterqualifizierung kleiner. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Maßnahmen Hochschulen zur Verfügung stehen, um das Bologna-Ziel der Beschäftigungsfähigkeit zu realisieren.

3.2 Realisierung von Employability-Anforderungen an Hochschulen

Fischer (2006: S. 88f.) und Richter (o.J.: S. 5) stellen folgende Anforderungen an die Realisierung einer Employability-Strategie an Hochschulen:

- Organisatorische Freiheit und Bereitstellung von Freiräumen und Experimentiermöglichkeiten hinsichtlich der methodisch-didaktischen Gestaltung von Lehrveranstaltungen,
- hochschuldidaktischen Ausbildung von Dozierenden,
- Integration von betreuten Praktikums- bzw. Berufsphasen in die Hochschulausbildung,
- Integration von Erkundungsseminaren und Wettbewerben,
- Kooperation mit der Wirtschaft hinsichtlich der Erarbeitung und Anpassung von Curricula,
- Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitgebern,
- Berücksichtigung von Kompetenztrainings (Soft- und Business Skills sowie Intrapreneurship) in separaten Lehrveranstaltungen (Angebot eines Studium Generale),
- Förderung von sozialem Engagement (z. B. durch Einführung eines Sozialpunktesystems),
- Qualitätssicherung der Hochschulbildung durch interne und externe Begutachtung (interne Begutachtung durch Entwicklung der Kritikfähigkeit der Studierenden bezüglich der erfahrenen Lehr- und Lernprozesse und Ermöglichung einer studentischen Lehrveranstaltungskritik durch Hochschullehrende),
- Integration bzw. Möglichkeiten von Auslandsaufenthalten (Praktikum und/oder Studienaufenthalt),
- Hochschulübergreifende Kombinierbarkeit von Modulen.

Mit Hilfe der Studienreform und der Umstellung auf Bachelor und Master Studiengänge bieten sich für Hochschulen Möglichkeiten, die Zielsetzungen aus dem Bologna-Prozess zu realisieren.

4 Employability – Mehrwert für Staat, Unternehmen und Studierende?

Die EU strebt wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt sowie ein hohes Beschäftigungsniveau an. Bedingt durch den ökonomischen, technologischen, gesellschaftlichen und demografischen Wandel verändern sich die Arbeitsmarktbedingungen stetig. Um diese Ziele unter Berücksichtigung der Entwicklungstendenzen aufzugreifen, konkretisierte die Europäische Bildungspolitik im Rahmen des Bologna-Prozesses Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolvierenden fördern.

Die Analyse von Chancen und Risiken einer Employability-Strategie bei Staat, Unternehmen und Studierenden hat ergeben, dass eine hohe Beschäftigungsfähigkeit von Personen sowohl für den Staat als auch für die wirtschaftliche Entwicklung von Vorteil ist. Absolventen und Absolventinnen, die an der Hochschule die notwendigen Kompetenzen ausbilden konnten, sich in einer schnell wandelnden Arbeitswelt durch stetiges Lernen und Weiterbilden abzusichern, verfügen über das Bewusstsein und Vertrauen mit Eigeninitiative ihre Entwicklung in die gewünschte Richtung zu lenken (Rump/Eilers 2006: S. 13ff.). Ihnen wird die Chance geboten, sich vorausschauend und aktiv mit ihrer individuellen Positionierung am Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen und Jobs zu finden, die ein angemessenes Qualifikations- und Gehaltsniveau aufweisen. Entfernen sich Hochschulabsolvierende aufgrund nicht-arbeitsmarktorientierter Qualifizierung oder mangelnder Flexibilität und Mobilität von den erwarteten Anforderungen am Arbeitsmarkt, kann dies zu Arbeitslosigkeit oder Jobs unterhalb des angestrebten Qualifikations- und Gehaltsniveaus führen. Die größer werdende Verantwortung für sich selbst und die eigene Berufsbiografie kann zu Gefühlen der Verunsicherung und Hilflosigkeit führen. Die Umstellung auf ein international einheitlich gestuftes Studiensystem im Rahmen des Bologna-Prozesses impliziert eine zunehmende Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen. Die dazugehörige Regelung von wechselseitigen Anerkennungen, die Beschreibung und Bewertung von erworbenen Kompetenzen nach einheitlichen Schemata sowie die ausführliche Beschreibung von Studieninhalten und Kompetenzprofilen (Nagel 2006: S. 58) bringt eine erhöhte Transparenz der Studienleistungen von Hochschul-

abgehenden mit sich. Diese erhöhte internationale Vergleichbarkeit führt zu einem höheren Konkurrenzdruck zwischen Hochschulabsolvierenden.

Sowohl Hochschulen, aber auch die Studierenden, stehen vor neuen Herausforderungen. Von Hochschulen wird erwartet, dass sie ihre Strukturen hinsichtlich der Zielsetzung im Bologna-Prozess ausrichten und Rahmenbedingungen schaffen, um die Employability von Studierenden zu fördern. Dabei müssen Hochschulen gleichzeitig ihrem ganzheitlichen, bildungsorientierten Auftrag gerecht werden. Im Rahmen der Umstrukturierung auf Bachelor- und Master-Studiengänge haben Hochschulen bereits viele Anforderungen hinsichtlich einer Employability-Strategie realisiert. Handlungsbedarf gibt es jedoch noch im Bereich der Befähigung zu Business Skills sowie der hochschuldidaktischen Ausbildung von Lehrkräften (Wiepcke 2009). Hochschulen sind zum einen aufgefordert, ökonomische Bildungsbausteine als ein Teil des extracurricularen Studiums zu integrieren. Zum anderen wird empfohlen, von den Lehrkräften eine hochschuldidaktische Ausbildung einzufordern, um ein neues didaktisches Verständnis für eine handlungsorientierte Lehre zu gewährleisten.

Nicht nur Hochschulen, auch den Studierenden kommt eine neue Verantwortung zu. Von ihnen wird erwartet, dass sie die kompetenzorientierten, ökonomischen Bildungsangebote wahrnehmen und mehr Verantwortung für sich selbst und die eigene Berufsbiografie übernehmen.

Quellenverzeichnis

- Antoni, C. / Sommerlatte, T. (Hg.) 1999: Spezialreport Wissensmanagement. Wie deutsche Firmen ihr Wissen profitabel machen, Düsseldorf.
- Blancke, S. / Roth, C. / Schmid, J. 2000: Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht Nr. 157 / Mai 2000. Stuttgart.
- BIBB 2005: Der Europäische Qualifikationsrahmen. Online <http://www.bibb.de/de/21696.htm> (18.08.2007).
- BMBF 2007: Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bologna-Prozess. Online <http://www.bmbf.de> (09.07.2007).
- Bosch, G. 2002: Employability, lebenslanges Lernen und die Rolle des Staates, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 12/2002, S. 688 – 697.
- Dostal, W. 2002: Innovation und Qualifikation. Skizze der Forschungslandschaft in Deutschland seit Bestehen des IAB. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 35, S. 492 – 505.
- Europäischer Rat 2000: Presidency conclusionS. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Pressemitteilung SN 100/00.
- European Ministers of Education 1999: Higher Education Area: Joint Declaration of the European Ministers of Education. Convened in Bologna on the 19th of June 1999, www.unige.ch, Stand 07.07.2007.
- Fischer, H. 2006: Wenn nicht ich, wer dann? Employability ist unerlässlich in veränderten Arbeitswelten. In: Rump, J. (Hg.) et al.: Employability Management, Wiesbaden, S. 85 – 92.
- Heß, H. 2003: Employability – von der strategischen PE zum dynamischen Dienstleister, <http://www.flextrain.de>, Stand 13.07.2007.
- Heyse, V. / Erpenbeck, J. 2004: Kompetenztraining: 64 Informations- und Trainingsprogramme, Stuttgart.
- Hoffmann, E. / Walwei, U. 2002: Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nr. 250, Nürnberg, S. 135 – 144.
- Inacker, M. et al 2007: Starke Tandems; in: Wirtschaftswoche Nr. 28 vom 09.07.2007, S. 32.

- Institut der deutschen Wirtschaft 1997: Anforderungsprofile von Betrieben – Leistungsprofile von Schulabgängern, Online: <http://www.iwkoeln.de>, Köln, (03.04.2007).
- Krafft, D. / Wiepcke, C. 2007: Demografie. In: Goethe-Institut (Hg.): Markt-Lexikon, Beilage zur Zeitschrift Markt, Nr. 39, München.
- Liening, A. / Wiepcke, C. 2004: Blended Learning als Katalysator für Gender Mainstreaming; in: Liening, A. (Hg.): Dortmunder Beiträge zur ökonomischen Bildung, Nr. 3, Dortmund.
- Mittelstädt, E. / Wiepcke, C. 2007: Ökonomische Bildung zur nachhaltigen Entwicklung von Business Skills; in: Seeber, G. (Hg.): Nachhaltigkeit und ökonomische Bildung, Bergisch Gladbach, S. 163 – 178.
- Mutz, G. 1997: Erwerbsorientierung und Arbeitslosigkeit. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil II, Bonn, S. 27 – 81.
- Nagel, A.-K. 2006: Der Bologna-Prozess als Politiknetzwerk, Wiesbaden.
- Prager Kommuniqué 2001: Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001.
- Reuter, L. 2003: Zur Transformation der nationalen Hochschulsysteme durch die Europäische Union: Der „Bologna-Prozess“ – Ziele, Entwicklungen, Kritik; in: Fuchs, H.-W. / Reuter, L. (Hg.): Internationalisierung der Hochschulsysteme, Hamburg, S. 9 – 26.
- Richter, R. o.J.: „Employability“ – „Beschäftigungsfähigkeit“.
Zur Diskussion im Bologna-Prozess und in Großbritannien, <http://evanet.his.de>, Stand 24.05.2007.
- Rogall, H. 2000: Von der globalen zur betrieblichen Leitidee der Nachhaltigkeit. In: Dybe, G. / Rogall, H. (Hg.): Die ökonomische Säule der Nachhaltigkeit. Berlin. S. 21 – 43.
- Rump, J. / Eilers, S. 2006: Managing Employability. In: Rump, J. (Hg.) et al.: Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven, Wiesbaden, S. 13 – 73.
- Rump, J. / Schmid, S. o.J.: Employability im Fokus: Beschäftigungsfähigkeit im Spannungsfeld von Notwendigkeit und Zurückhaltung, <http://web.fh-ludwigshafen.de>, Stand 14.04.2006.
- Rump, J. / Völker, R. 2007: Employability in der Unternehmenspraxis, Heidelberg.

- Schulte, R. 2006: Entrepreneurship-Ausbildung an Hochschulen und „Kultur der Selbständigkeit“, Online www.sowi-online.de, (05.02.2007).
- Wiepcke, C. / Mittelstädt, E. 2006: Employability als Zukunftsstrategie der sozialen Sicherung. In: Seeber, G. (Hg.): Die Zukunft der sozialen Sicherung – Herausforderungen für die ökonomische Bildung, Bergisch Gladbach, S. 169 – 185.
- Wiepcke, C. 2006: Computergestützte Lernkonzepte und deren Evaluation in der Weiterbildung. Blended Learning zur Förderung von Gender Mainstreaming, Hamburg.
- Wiepcke, C. 2008: Entrepreneurship Education im Focus von Employability und Nachhaltigkeit; in Lörwald, D. (Hg.) et al.: Ökonomie und Gesellschaft, Wiesbaden.
- Wiepcke, C. 2009: Employability in the Bologna Process: An Area of Tension between Society, Businesses and Students. In: International Journal of Learning, Vol. 16, New York, S. 435 – 446.
- Zandonella, B. 2003: Bevölkerungsentwicklung und Sozialstaat. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Themenblätter im Unterricht, Nr. 26 / 2003, Bonn.