

Die Ebenen von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit wird immer wieder die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gefordert. In einer Studie des Forschungsinstituts für Ordnungspolitik wird der Frage nachgegangen, welche Voraussetzungen für eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erfüllt sein müssen. Die Grundidee des Forschungsansatzes wird im Folgenden konkretisiert.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland ist eine der zentralen ordnungspolitischen Herausforderungen der Gegenwart. Sie kann als Ergebnis der mangelnden Anpassungsfähigkeit an veränderte Rahmenbedingungen im ökonomischen und gesellschaftlichen Kontext verstanden werden. Der Arbeitsmarkt zeichnet sich durch vielfache Rigiditäten aus, die zu wenig Spielräume für individuelle Lösungen bei der Gestaltung der Erwerbsarbeit lassen. Ziel einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist die Schaffung einer größeren Zahl von Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der beschäftigungspolitischen Perspektiven. Die Forderung nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene gestellt: Sie zielt auf den Abbau institutioneller Barrieren und auf die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen zur Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen ab. Auf institutioneller und individueller Ebene müssen insbesondere Möglichkeiten für den reibungslosen Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen sowie zwischen verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit verwirklicht werden. Ein zentrales Element der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist also die Schaffung *gleitender* Übergänge am Arbeitsmarkt.¹

¹ Vgl. zu dem Begriff der gleitenden Übergänge Günther Schmid: „Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy“. WZB Discussion Paper FS I 98-206, 1998.

Dabei sind vor allem die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, zwischen Unterhalts- und Erwerbsarbeit, zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, zwischen dauerhafter und befristeter Beschäftigung, zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit, zwischen Bildung und Erwerbsarbeit sowie zwischen Beschäftigung und Altersrente zu erleichtern. Diese Übergänge sind auf der institutionellen Ebene durch die Schaffung neuer oder die Erneuerung bestehender Regelungen zu vereinfachen. Zugleich müssen auf der individuellen Ebene die Bereitschaft und die Fähigkeit vorhanden sein, diese Übergänge zu vollziehen und in die individuelle Lebensgestaltung zu integrieren. Von zentraler Bedeutung ist dementsprechend eine höhere Flexibilität am Arbeitsmarkt.

Die Interdependenz von Flexibilität und Sicherheit

Flexibilität erzeugt grundsätzlich Dynamik in sozialen Systemen. Die Forderung nach Flexibilität beinhaltet dabei nicht nur die Chance zur Veränderung, sondern verursacht auch Verunsicherung und Ängste bei den Akteuren. Die Schaffung einer größeren Flexibilität am Arbeitsmarkt kann vor diesem Hintergrund nur dann gelingen, wenn die mit der Flexibilität verbundenen Unsicherheiten berücksichtigt und angemessene – gegebenenfalls neue - Formen von Sicherheit, Orientierung und Stabilität gefunden werden. Eine größere Flexibilität der Erwerbsarbeit erfordert ein Mindestmaß an Sicherheit; Sicherheit ist also eine grundlegende Voraussetzung für Flexibilität. Sicherheit erfordert ihrerseits ein Mindestmaß an Flexibilität der Erwerbsarbeit. Ohne die flexible Anpassung an veränderte Bedingungen ist die Aufrechterhaltung einer ausreichenden Sicherheit am Arbeitsmarkt, z.B. die Sicherung von Arbeitsplätzen, nicht ohne weiteres möglich. Flexibilität und Sicherheit stehen also in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander.

In der Beachtung des wechselseitigen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit liegt der Schlüssel zum beschäftigungspolitischen Erfolg von Flexibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt. Flexibilität und Sicherheit stehen aber zugleich in einem Spannungsverhältnis zueinander: Sicherheit bezieht sich grundsätzlich auf einen herstellbaren und erstrebenswerten Zustand der Gefährlosigkeit, der zuverlässig, gewiss oder beruhigend sein soll. Sicherheit gewährleistet so Stabilität, verlangsamt jedoch die Veränderungsgeschwindigkeit und verursacht Rigiditäten. Flexibilität hingegen schafft Dynamik und erhöht die Veränderungsgeschwindigkeit. Dieses Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Sicherheit ist bei der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu beachten. Ein höheres Maß an Flexibilität kann nur geschaffen werden, wenn die dadurch erzielte Dynamik von einem entsprechenden Maß an Stabilität flankiert wird. Die Sicherheit wiederum muss in ihrer Struktur die Dynamik stützen, ohne sie zu behindern. Dabei ist sowohl die institutionelle als auch die individuelle Ebene von Flexibilität und Sicherheit von Bedeutung.

Die Ebenen von Flexibilität und Sicherheit

Die institutionelle bzw. individuelle Ebene der Flexibilität werden hier als Systemflexibilität bzw. als Eigenflexibilität bezeichnet. Der Begriff der Systemflexibilität kennzeichnet die Anpassungsfähigkeit institutionalisierter Handlungszusammenhänge an veränderte Anforderungen. Der Begriff der Eigenflexibilität beschreibt die individuelle Anpassungsfähigkeit autonom handelnder Akteure an veränderte Umweltbedingungen. Die Ebenen der Systemflexibilität und der Eigenflexibilität ergänzen sich gegenseitig und umfassen gemeinsam die zentralen Dimensionen des Flexibilitätsbegriffs.

Die institutionelle Ebene der Sicherheit wird hier als Systemsicherheit bezeichnet. Der Begriff der Systemsicherheit beschreibt einen Zustand, der durch die Institutionalisierung von Handlungszusammenhängen eine funktionale Stabilisierung ermöglicht. Die unter dem Leitbild der Systemsicherheit entwickelten Institutionen schaffen dabei objektive Entlastungen der Akteure und eine partielle Verlässlichkeit durch die Planbarkeit bestimmter Faktoren innerhalb eines von der Umwelt abgegrenzten Systems. Eine Stabilisierung des Individuums als Individuum können Systeme jedoch nicht leisten. Hier ist das Individuum selber gefordert, sich aus dem Bereich des Möglichen heraus eine Umwelt zu schaffen, in der es als handelndes Subjekt bestehen kann. Die individuelle Ebene der Sicherheit wird mit dem Begriff der Selbstsicherheit beschrieben. Selbstsicherheit kennzeichnet die Konstituierung von Identität, die jeder Akteur in einer werteluralistischen Gesellschaft für sich selber schaffen muss, wobei Identität nicht von außen, sondern nur von innen zu gewinnen ist. Der Garant der Identität ist

das Selbstbewusstsein. Ebenso wie die Ebenen der Flexibilität ergänzen sich die Ebenen der Sicherheit zu einem vollständigen Konzept.²

Flexibilität und Sicherheit bei der Erwerbsarbeit

Die institutionellen und individuellen Ebenen von Flexibilität und Sicherheit sind nun in Bezug auf den Arbeitsmarkt zu konkretisieren. Dabei kann die Ausgestaltung von System- und Eigenflexibilität sowie von System- und Selbstsicherheit für die von einer Flexibilisierung betroffenen Regelungsbereiche der Erwerbsarbeit verdeutlicht werden. Die Regelungsbereiche der Erwerbsarbeit werden hier aus den verschiedenen Dimensionen abgeleitet, die in einem Arbeitsvertrag enthalten sind. Die relevanten Regelungsbereiche sind dabei die Arbeitszeit, das Arbeitsentgelt und der Arbeitsplatz. Dabei sind von einer Flexibilisierung der Regelungsbereiche jeweils auch die entsprechenden Komplementärbereiche der Freizeit, anderer Einkommensarten und des Wohnortes betroffen. Für jeden Regelungsbereich der Erwerbsarbeit lassen sich verschiedene Formen der System- und Eigenflexibilität sowie der System- und Selbstsicherheit benennen.

Die Arbeitszeit

Eine Erhöhung der Systemflexibilität bei der Arbeitszeit kann durch verschiedene Modelle der Zeitdifferenzierung erreicht werden. Eine heute bereits häufig umgesetzte Form der Zeitdifferenzierung ist die Gleitzeit. Dabei wird die Arbeitszeit flexibel über den Tag verteilt, wobei in der Regel Kernarbeitszeiten festgelegt sind. Die Einrichtung verschiedener Arten von Zeitkonten schafft die Möglichkeit, Zeitguthaben auch über längere Zeiträume bis hin zu mehreren Jahren anzusparen und flexibel abzubauen. Die Einführung und Ausweitung flexibler Teilzeitarbeit ist in zahlreichen Ausgestaltungsvarianten möglich. Das Spektrum reicht von klassischen ‚Halbtagsjobs‘ über flexible Wochen- und Monatsarbeitszeiten bis hin zu Modellen der Altersteilzeit. Das Job-Sharing bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen Vollzeit Arbeitsplatz individuell aufzuteilen. Bei dieser Arbeitsplatzteilung entwerfen die zusammenwirkenden Arbeitnehmer einen Arbeitszeitplan, in dem sie ihre Arbeitszeitbudgets so auf die Planperiode verteilen, dass der vorgegebene Arbeitszeitrahmen ausgefüllt wird. Ein besonders hohes Maß an Systemflexibilität wird bei der Einrichtung einer vollkommen kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit, der so genannten ‚KAPOVAZ‘ realisiert. Dabei richten sich die Arbeitszeiten nahezu ausschließlich nach den betrieblichen Anforderungen und Auftragslagen. Die verschiedenen Modelle der

² Vgl. zur eingehenden Erläuterung der Begriffe ‚Flexibilität‘ und ‚Sicherheit‘ FiO-Brief 1/99.

Zeitdifferenzierung ermöglichen in den Unternehmen eine variable Arbeitsorganisation, eine Abfederung von Nachfrageschwankungen und damit eine optimierte Kapazitätsauslastung. Kurz- und mittelfristige Schwankungen von Arbeitsanfall und Personalverfügbarkeit lassen sich ausgleichen.

Eine größere Zeitdifferenzierung erfordert auf der Ebene der Eigenflexibilität zunächst eine individuelle Planung der Arbeitszeit. Dabei muss der Einzelne in Abstimmung mit dem Arbeitgeber die eigenen Arbeitszeiten einteilen und einen entsprechenden individuellen Zeitplan erstellen. Außerdem ist die inhaltliche Organisation der eigenen Arbeit stärker als bei starren Arbeitszeiten individuell zu gestalten. Zuletzt ist die Einsatzbereitschaft des Einzelnen insbesondere bei der KAPOVAZ in hohem Maße gefordert. Insgesamt ist eine flexible Zeiteinteilung der Arbeitnehmer notwendig, die sich auch an den Anforderungen der Unternehmen orientiert. Modelle der Zeitdifferenzierung schaffen dabei Anreize, einer produktivitätshemmenden Zeitverbrauchskultur entgegenzuwirken, die bei starren Arbeitszeiten häufig zu beobachten ist.

Auf der Ebene der Systemsicherheit müssen grundlegende Arbeitszeitregelungen getroffen werden, die eine ausreichende Planungssicherheit ermöglichen. Alle Modelle erfordern ein Mindestmaß an Zuverlässigkeit bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Der Einzelne muss sich auf einen gewissen Arbeitszeitrhythmus einstellen können, der ihm auch die Planung der Nicht-Arbeitszeit erlaubt. Notwendig ist unter anderem die Vereinbarung bestimmter Freizeitblöcke, die ausreichende Regenerationsphasen realisieren. So genannte ‚Sabbaticals‘ schaffen die Möglichkeit eines ‚Aussteigens auf Zeit‘. Dabei können größere, vorher angesparte Zeitguthaben genutzt werden, um eine längere Pause im Beruf einzulegen und in dieser Zeit individuelle Pläne zu verwirklichen. Alternativ dazu kann der Einzelne im Vorfeld auf einen Teil seines Einkommens verzichten. Dafür wird vom Arbeitgeber das Einkommen während des Sabbaticals weitergezahlt. Die verschiedenen Formen der Systemsicherheit ermöglichen eine zugleich flexible und verlässliche Arbeitszeitgestaltung.

Auf der Ebene der Selbstsicherheit müssen hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst muss sich der Einzelne Sicherheit darüber verschaffen können, dass er die ihm zur Verfügung stehenden Zeitressourcen sinnvoll nutzt. Dabei ist insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeit und der Freizeit aufeinander abzustimmen. Eng damit verbunden ist die Fähigkeit zu einem individuellen Zeitmanagement. Zeitmanagement umfaßt die Aufstellung eines Zeitbudgets, die Einteilung der Zeit nach den eigenen Präferenzen und den gestellten Anforderungen sowie die effiziente Nutzung der Zeit. Damit einher geht die individuelle Zeitsouveränität. Der Einzelne muss dazu in der Lage sein, mit dem

Umfang der individuell verfügbaren Zeit bewusst und selbständig umzugehen. Voraussetzung für ein ausreichendes Maß an Zeitsouveränität ist die Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeitwünsche durch den Arbeitgeber.

Das Arbeitseinkommen

Eine Erhöhung der Systemflexibilität beim Arbeitseinkommen ist durch verschiedene Formen der Lohn-differenzierung möglich. Ein Ansatz ist die Berücksichtigung gewinn- und verlustabhängiger Lohnbestandteile. Im Vergleich mit der Lohnregelung in Flächentarifverträgen werden die Löhne bei diesem Modell teilweise von den Gewinnen und Verlusten des Unternehmens abhängig gemacht. Dies erlaubt eine Lohngestaltung, welche die jeweilige betriebliche Ertragslage berücksichtigt. Investivlohnmodelle verschaffen Unternehmen die Möglichkeit, einen Teil der Gehälter in Form von Kapitalbeteiligungen auszu zahlen. Dadurch können die unmittelbaren Lohnkostenbelastungen begrenzt und zugleich die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen erhöht werden. Außerdem kann mit der Einführung eines Niedriglohnssektors in einzelnen Bereichen ein Lohnniveau realisiert werden, das unterhalb der bisherigen unteren Tariflohngruppen liegt. Ziel einer solchen Maßnahme ist es, eine stärkere Lohnspreizung zu erreichen und durch sinkende Lohnkosten in niedrigproduktiven Bereichen die Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte zu verbessern. Die verschiedenen Modelle der Lohndifferenzierung ermöglichen insgesamt eine Anpassung der Lohnkosten an die Auftragslage der Unternehmen und können damit unter Umständen zur Arbeitsplatzsicherheit beitragen.

Auf der Ebene der Eigenflexibilität ist in diesem Zusammenhang zunächst ein gewisses Maß an individueller Lohnzurückhaltung erforderlich. Dies beinhaltet z.B. die individuelle Bereitschaft, bei Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung unterhalb des gegenwärtig herrschenden Tariflohnlevels anzunehmen. Auch muss die Bereitschaft vorhanden sein, bei betrieblichen Engpässen auf einen Teil des gewohnten Lohnes zu verzichten. Voraussetzung ist außerdem ein Mindestmaß an individueller Risikobereitschaft. Eine Lohnregelung nach Maßgabe der betrieblichen Ertragssituation ist mit einem gewissen Risiko für den Einzelnen verbunden. Ein Teil des originär unternehmerischen Risikos wird dabei auf die Arbeitnehmer übertragen, um so die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens an die Wettbewerbsbedingungen zu erhöhen. Insbesondere Investivlohnmodelle erfordern zudem die individuelle Investitionsbereitschaft, die einen zentralen Aspekt des unternehmerischen Denkens darstellt.

Die verschiedenen Formen der Lohndifferenzierung sind auf der Ebene der Systemsicherheit zu flankieren, um eine grundlegende Planungssicherheit beim

Einkommen zu realisieren. So können Lohnsubventionen in Form von Kombilöhnen dazu beitragen, insbesondere Löhne im Niedriglohnsektor zu einem ausreichenden Einkommen aufzustoßen. Das erzielte Einkommen kann z.B. steuerlich entlastet oder durch Transferzahlungen bezuschusst werden. Eine andere Form der Lohnsubvention ist das Altersübergangsgeld. Weiterhin kann ein fest vereinbartes Grundgehalt dem Arbeitnehmer unabhängig von der Ertragslage des Unternehmens eine stabile materielle Existenzgrundlage bieten. Eine innovative Form der Systemsicherheit ist die Beteiligung am Produktivvermögen, die traditionelle Formen der sozialen Absicherung zu einem Teil ersetzen könnte. Die Formen der Systemsicherheit gewährleisten, dass das erzielte Einkommen zur Existenzsicherung ausreicht bzw. das Niveau sozialer Transferzahlungen wie der Sozialhilfe nicht unterschritten wird.

Auf der Ebene der Selbstsicherheit müssen hinsichtlich der Entstehung und Verwendung des Einkommens

bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst ergibt sich für den Einzelnen Sicherheit durch die Leistungsorientierung. Der Maßstab für Modelle der Lohndifferenzierung ist in der Regel die individuelle Leistung. Grundsätzlich können damit neue Möglichkeiten geschaffen werden, Höhe und Entwicklung des eigenen Einkommens in stärkerem Maße durch die individuelle Leistung zu beeinflussen. Das Risiko eines geringeren Lohnes wird dabei durch die Chance auf überdurchschnittliche Lohnsteigerungen kompensiert. Sicherheit muss sich der Einzelne zudem durch eine effiziente Einkommensverwendung verschaffen, welche die Möglichkeit eines sich ändernden Budgets berücksichtigt. Daneben ist an eine eigenverantwortliche Vermögensbildung zu denken. Insbesondere durch eine stärkere Beteiligung am Produktivvermögen erhält der Einzelne die Möglichkeit, eigenes Vermögen selbständig aufzubauen, aus dem ein Zugewinn an Eigenständigkeit und Selbstsicherheit resultiert.

Die Ebenen von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsmarkt			
Flexibilität		Sicherheit	
Systemflexibilität	Eigenflexibilität	Systemsicherheit	Selbstsicherheit
Arbeitszeit: Zeitdifferenzierung			
<ul style="list-style-type: none"> • Gleitzeit • Zeitkonten • Flexible Teilzeit • Job-Sharing • KAPOVAZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Arbeitszeitplanung • Individuelle Arbeitsorganisation • Einsatzbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Zuverlässige Arbeitszeitregelung • Vereinbarte Freizeitblöcke • Sabbatical 	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Zeitsourcen • Individuelles Zeitmanagement • Zeitsouveränität
Arbeitseinkommen: Lohndifferenzierung			
<ul style="list-style-type: none"> • Gewinn-/verlustabhängige Lohnkomponenten • Investivlohn • Niedriglohnsektor 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnzurückhaltung • Risikobereitschaft • Investitionsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnsubvention • Grundgehalt • Beteiligung am Produktivvermögen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsorientierung • Effiziente Einkommensverwendung • Eigenverantwortliche Vermögensbildung
Arbeitsplatz: Mobilität			
<ul style="list-style-type: none"> • Interne Mobilität • Externe Mobilität • Arbeitskräftepool • Telearbeit 	Mobilitätsbereitschaft: <ul style="list-style-type: none"> • Betrieblich • Sektoral • Regional • Beruflich 	<ul style="list-style-type: none"> • Kündigungsschutz • Beschäftigungsgarantie • Weiterbildungsangebote • Mobilitätsbeihilfen • Personalvermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterqualifizierung • „Selbst-GmbH“ • Schlüsselqualifikationen • Informationsbeschaffung

Eine Erhöhung der Systemflexibilität hinsichtlich des Arbeitsplatzes ist durch verschiedene Mobilitätsansätze zu erreichen. So kann in Unternehmen die so genannte numerische Flexibilität gesteigert werden. Dabei ist sowohl die interne als auch die externe Mobilität von Bedeutung. Die interne Mobilität umfaßt die Aufstiegs-, Abstiegs- und Verschiebemöglichkeiten innerhalb der Unternehmen. Je höher die interne Mobilität ist, um so flexibler und effizienter kann das Humankapital eingesetzt werden. Für die Arbeitnehmer ergeben sich dabei individuelle Entwicklungsperspektiven im jeweiligen Unternehmen. Die externe Mobilität bezieht sich auf Einstellungen, Entlassungen und Unternehmenswechsel von Arbeitskräften. Die externe Mobilität ermöglicht einerseits eine marktgerechte Anpassung der Beschäftigtenzahl, andererseits ist jede Neueinstellung mit Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten verbunden. Interne und externe Mobilität können durch Mobilitätsklauseln beeinflusst werden, so z.B. durch einen vertraglich fixierten Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens oder durch eine Befristung des Arbeitsvertrages. Außerdem kann die Einrichtung von Arbeitskräftepools die Systemflexibilität erhöhen. Arbeitskräftepools sind dadurch charakterisiert, dass sie mit Arbeitnehmern Arbeitsverträge abschließen und damit eine Arbeitgeberfunktion ausüben. Sie setzen ihre Beschäftigten aber nicht in eigenen Arbeitsstätten ein, sondern entsenden diese an andere Betriebe. Festangestellte Arbeitnehmer kommen damit an wechselnden Orten und insbesondere in verschiedenen Unternehmen zum Einsatz. Bei den entsprechenden Unternehmen wird dadurch bei relativ geringen Kosten der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung und des Personalabbaus eine schnelle Anpassung des Personaleinsatzes ermöglicht. Arbeitskräftepools können staatlich oder privatwirtschaftlich organisiert werden. Ein Beispiel für privatwirtschaftliche Arbeitskräftepools ist die Zeitarbeit. Darüber hinaus ist die Telearbeit eine Möglichkeit, den Ort der Arbeit variabel zu verlegen. Sie verändert die Betriebsorganisation hinsichtlich der funktionellen Abläufe von räumlich neu verteilter Arbeit bis hin zur Auflösung der klassischen Betriebsform. Dabei können moderne Techniken und Medien dazu genutzt werden, als Arbeitnehmer einen Teil der Aufgaben z.B. zu Hause zu erledigen. Vorteile der Telearbeit sind eine Erhöhung der Produktivität durch geringere Fehlzeiten und kürzere Arbeitsunterbrechungen, eine Kostenersparnis bei der betrieblichen Ausstattung sowie ein variabler Personaleinsatz. Insgesamt führt eine höhere Systemflexibilität hinsichtlich des Arbeitsplatzes tendenziell zu einer Aufhebung fester und dauerhafter Arbeitsbeziehungen und damit zu sequentiellen Erwerbsbiographien.

Auf der Ebene der Eigenflexibilität setzt eine erhöhte Mobilität des Arbeitsplatzes die individuelle Bereitschaft zur Mobilität voraus. Dabei ist zunächst die Bereitschaft zur betrieblichen Mobilität relevant. Diese

umfaßt sowohl die innerbetriebliche als auch die zwischenbetriebliche Mobilität. Die innerbetriebliche Mobilität kennzeichnet die individuelle Bereitschaft zu einem Tätigkeitswechsel innerhalb des jeweiligen Unternehmens. Die zwischenbetriebliche Mobilität beschreibt die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Außerdem ist die Bereitschaft zur sektoralen Mobilität von Bedeutung. Diese läßt sich in die intra- und intersektorale Mobilität unterteilen. Die intrasektorale Mobilität bezieht sich auf die Bereitschaft, den Arbeitsplatz innerhalb einer Branche zu wechseln, die intersektorale Mobilität auf die Bereitschaft, bei einem Arbeitsplatzwechsel auch die Branche zu wechseln. Darüber hinaus spielt die Bereitschaft zur regionalen bis hin zur internationalen Mobilität eine wichtige Rolle. Zuletzt ist die Bereitschaft zur beruflichen Mobilität von Bedeutung, welche die individuelle Perspektive eines Berufswechsels einbezieht.

Auf der Ebene der Systemsicherheit ist eine höhere Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsplatzes zunächst von einem grundlegenden Kündigungsschutz zu begleiten. Dieser muss die Arbeitnehmer vor willkürlichen Entlassungen bewahren und eine Kultur des ‚hire and fire‘ vermeiden. Daneben können temporäre Beschäftigungsgarantien ein Mindestmaß an Planungssicherheit gewährleisten. Von zentraler Bedeutung sind umfassende Weiterbildungsangebote. Diese müssen dem Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt durch immer wieder neuen Erwerb von adäquatem Wissen zu verbessern und die individuellen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Mobilitätsbeihilfen können die materiellen und sozialen Folgen von Mobilität entschärfen. Mobilitätsbeihilfen umfassen z.B. die Erstattung von Umzugskosten, die steuerliche Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung sowie die Hilfe bei der Wohnungssuche. Schließlich können zeitgemäße Formen der Personalvermittlung den Arbeitnehmern konkrete Arbeitsplatzangebote unterbreiten und den Arbeitgebern geeignetes Personal zur Verfügung stellen. Die Vermittlung von Arbeitsstellen konzentriert sich dabei nicht nur auf Arbeitslose, sondern auch auf Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz wechseln möchten.

Auf der Ebene der Selbstsicherheit erlangt der Einzelne insbesondere durch die eigene Weiterqualifizierung Sicherheit. Erforderlich ist dabei die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, um sich immer wieder jene Qualifikationen anzueignen, die für den Erhalt und die Verbesserung der individuellen Chancen am Arbeitsmarkt benötigt werden. Weiterqualifizierung versetzt den Einzelnen in die Lage, mit dem nötigen Know-how am Arbeitsmarkt aufzutreten und die eigenen beruflichen Möglichkeiten zu optimieren. Eng damit verbunden ist die Notwendigkeit, sich wie ein ‚Unternehmer der eigenen Arbeitskraft‘ zu verhalten und stärker als bisher mit den eigenen Fähigkeiten zu werben. Hierzu zählt unter anderem die Bereitschaft, im Berufsleben

die eigenen Interessen wirksam zu vertreten. Auch muss die Fähigkeit entwickelt werden, die Arbeit selbstständig und ohne unmittelbare Kontrolle von außen einzuteilen und zu erledigen. In letzter Konsequenz kann diese ‚Selbst-GmbH‘ die Bereitschaft implizieren, den Schritt in die berufliche Selbständigkeit zu wagen. Eine wichtige Rolle bei der Schaffung eigener Sicherheit spielen Schlüsselqualifikationen. Der Einzelne muss dazu in der Lage sein, sich in verschiedene Teams einzuarbeiten und sich immer wieder mit neuen Aufgabengebieten auseinander zu setzen. Die auch als ‚soft-skills‘ bezeichneten individuellen Fähigkeiten umfassen z.B. die soziale Kompetenz sowie die Team- und Kommunikationsfähigkeit. Schließlich ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur Informationsbeschaffung, insbesondere zur Beschaffung von Informationen über Weiterbildungs- und Vermittlungsangebote, von großer Bedeutung. Bei der Informationsbeschaffung werden moderne Medien wie z.B. das Internet immer wichtiger, so dass der Einzelne sich die Fähigkeit zur Nutzung dieser Medien aneignen muss.

Die Schritte der empirischen Untersuchung

Auf der Grundlage des geschilderten Forschungsansatzes wird eine empirische Untersuchung zum Thema „Die Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt“ durchgeführt. Ziel der Studie ist es, mit Hilfe einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage eine Einstellungsanalyse zur Flexibilisierung der Erwerbsarbeit vorzunehmen. Dabei wird zunächst die wahrgenommene Flexibilisierungsnotwendigkeit untersucht. Außerdem werden die grundsätzliche Akzeptanz eines höheren Maßes an Systemflexibilität und die individuelle Bereitschaft zur Eigenflexibilität hinsichtlich der verschiedenen Regelungsbereiche der Erwerbsarbeit ermittelt. Weiterhin werden die Akzeptanz von verschiedenen, auch neuen Formen der Systemsicherheit sowie die individuelle Bereitschaft zur Verwirklichung von mehr Selbstsicherheit am Arbeitsmarkt untersucht. Die empirische Studie wird die Einstellung der Bevölkerung zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes verdeutlichen und die möglicherweise notwendigen Voraussetzungen für den Flexibilisierungsprozess aufzeigen.