

Mit Beschäftigungsfähigkeit (Employability) wird die Fähigkeit bezeichnet, sich selbständig auf den Arbeitsmärkten zu bewegen und dauerhafte Beschäftigung finden zu können. Sie steht in enger Beziehung zum Wissen, den Fertigkeiten und Einstellungen der Individuen und der Art und Weise, wie sie diese "Aktivposten" nutzen und sie gegenüber potenziellen Arbeitgebern darstellen. Damit umfasst Employability drei Bereiche:

1. die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden; d. h. auf der Grundlage von Schlüsselqualifikationen, von Karriereplanungskompetenzen und des Wissens um die Funktionsweise der Arbeitswelt in das Arbeitsleben eintreten zu können;
2. die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu halten; d. h. zwischen verschiedenen Aufgabenfeldern zu wechseln, neuen Anforderungen gerecht zu werden und neue Kenntnisse zu erwerben;
3. die Fähigkeit bei Bedarf eine neue Beschäftigung zu finden; d. h. über den Willen und die Kompetenz zur eigenständigen Organisation beruflicher Veränderungen zu verfügen und sich auf dieser Grundlage frei auf den Arbeitsmärkten bewegen zu können.

Konzeptionell geht Employability mit diesen drei Bereichen zum Teil über das Konzept von Workability hinaus, das die Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz zum Gegenstand hat. Im Zentrum von Employability steht die individuelle Wertschöpfungsfähigkeit. Hieraus ergibt sich als individuelles Anforderungsprofil u. a. fachliche Kompetenz, Eigenverantwortung, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft, Team- und Kommunikationsfähigkeit und die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem. Dem Lernen bzw. der Qualifikation kommt im Rahmen von Employability deshalb eine besondere Bedeutung zu. (siehe auch <http://www.wip-online.org/lexicon/en/index/23/index.html>)

Die Förderung von Employability ist seit 1997 Gegenstand der europäischen Beschäftigungsstrategie und damit auch der Förderpolitik der Europäischen Union. Sie zielt darauf ab, die Qualifikation der Erwerbstätigen zu stärken. Gleichzeitig werden durch die Flexibilisierung der Humanressourcen betriebliche Reorganisationen und Innovationen gefördert und damit unter dem Aspekt der Arbeitsregulation auch die betrieblichen Arbeitsbeziehungen und die Tarifpolitik der Gewerkschaften tangiert.