

## — Perspektiven von Ausbildung und Arbeit im demografischen Wandel

Von Martin Baethge, Jan Laging, Veronika Philipps  
und Markus Wieck

### 1. Kämpfe um Interpretationshoheit

Der Kampf um die Hoheit in der Interpretation der demografischen Entwicklung ist in vollem Gang. Er lässt sich fast täglich in Presseerklärungen von Verbänden, Institutionen und Politikern in den Medien mitverfolgen. Erst jüngst trat der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) mit der Meldung an die Öffentlichkeit, Deutschland fehlten schon aktuell 400.000 Ingenieure, Meister und gut ausgebildete Facharbeiter (*Rheinpfalz* am Sonntag 26.9.2010), was etwa den Verlust von 25 Mrd. Euro Wertschöpfung im Jahr oder ein Prozent des Bruttosozialprodukts bedeute.

Meldungen wie diese, die von den Medien unkritisch als Top-Nachricht verbreitet wurde, lassen sich – in die Zukunft verlängert – zu respektablen Schreckensvisionen eines demografisch induzierten Absturzes der deutschen Wirtschaft hochschrauben. Sie werden nicht zuletzt in Stellung gebracht im Interesse, frühzeitig Einfluss auf die Verteilung und Steuerung schwächer werdender Schulabsolventenströme zu nehmen. Wäre der Alarmruf des DIHK-Präsidenten stichhaltig, müssten die Ausbildungs-

und Arbeitsmarktaktivitäten ab sofort auf die gewerblich-technische Fachkräfte- und die Ingenieursausbildung konzentriert werden.

Eine Überprüfung der (in ihrer Herkunft nicht ausgewiesenen) Daten anhand der Statistik der offenen Stellen und Arbeitslosen nach den benannten Berufsgruppen spricht eine andere Sprache: Fasst man die Berufsgruppen zusammen, so stehen Anfang September 2010 88.385 gemeldeten Stellen 318.964 Arbeitslose gegenüber. Selbst wenn man einräumt, dass ein Teil der Nachfrage nicht über die Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) läuft, zeigt der Überhang von 230.000 Arbeitslosen, dass ein beträchtliches Angebot auf dem Arbeitsmarkt vergeblich nach Arbeit sucht. Aufschlussreich ist, dass wir in allen Qualifikationsgruppen, auch bei Ingenieuren und in den IT-Kernberufen, einen erheblichen Angebotsüberhang beobachten können (vgl. BA, Arbeitsmarktstatistik August 2010).

### 2. Bedeutung und Schwierigkeit von Projektionen

Weil die Interpretation der Zukunft politisch hoch relevant ist und über die Steuerung von Bildungsressourcen und Schüler- und Schulabsolventenströme mit entscheidet, kommt der Validität von Methoden bei wissenschaftlichen Projektionen ent-

### Inhalt:

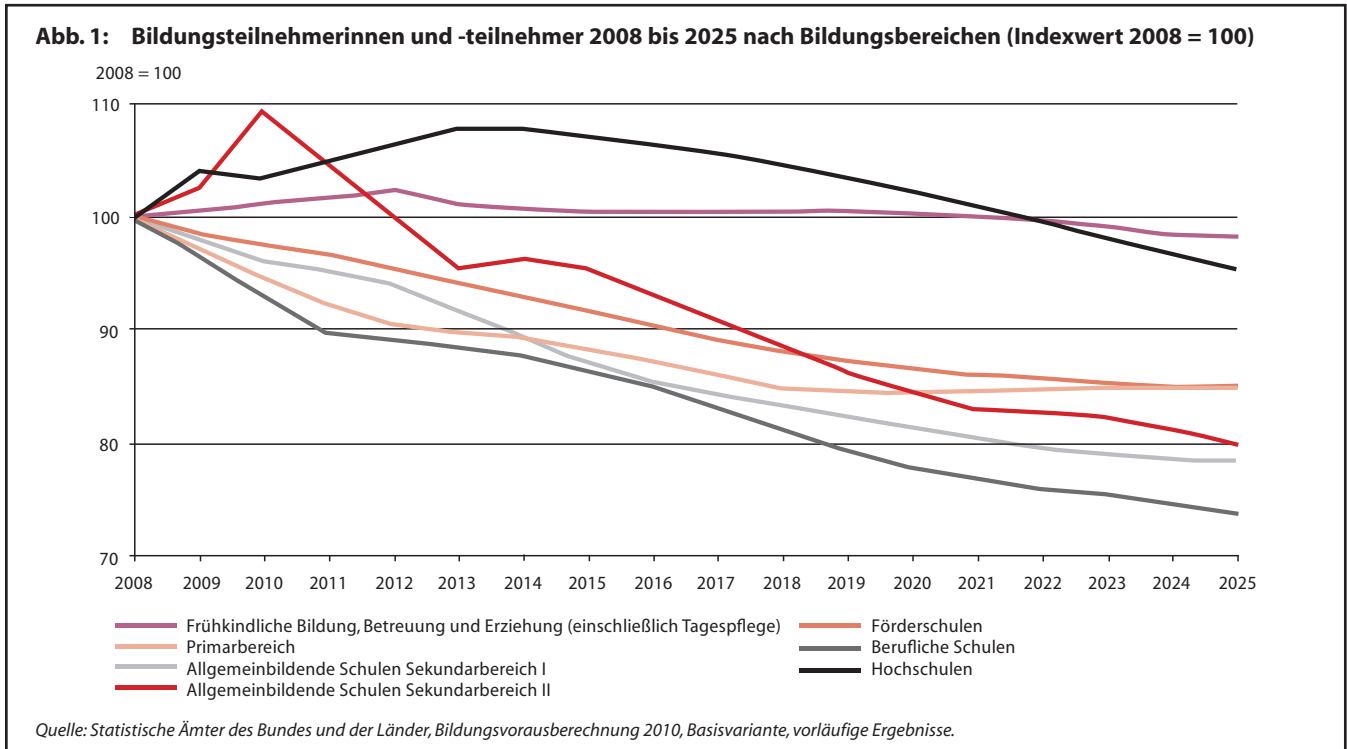
Titelthema:	Perspektiven von Ausbildung und Arbeit im demografischen Wandel	1
Aus den Projekten:	Wen trifft die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen?	6
Sozialmodell:	Fünf Jahre Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nach dem SGB II	9
Veranstaltungen:	Zwei Konferenzen zum Capability-Ansatz	14
	Abschlussworkshop: Potenziale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik	15
SOFI-Kolloquium:	Programm Wintersemester 2010/2011	15
Veröffentlichungen:	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen von Mai bis Oktober 2010	16
	Personalia	16
	Impressum	16

Fortsetzung von S. 1

scheidendes Gewicht zu. Das SOFI, das für den nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2010“ die Federführung für die Arbeitskräftebedarfsentwicklung bis 2025 hatte, hat sich mit wichtigen auf dem Markt

- die Arbeitskräftenachfrage geht von dem IAB/INFORGE-Modell aus, einem makro-ökonomischen Input/Output-Modell, das 59 Wirtschaftszweige, 59 Gütergruppen und 43 Verwendungsarten einbezieht;

nehmerzahl an frühkindlicher Bildung bleibt in etwa gleich – bei Ausweitung der Bildung und Betreuung der unter Dreijährigen könnte sie sogar um 200.000 ansteigen. Die Zahl der Hochschulstudierenden steigt wegen der



befindlichen Prognosen zur Arbeitskräfteentwicklung im demografischen Wandel auseinandergesetzt<sup>1</sup> und sich schließlich zu einer Kooperation mit der Arbeitsgruppe von BIBB und IAB um R. Helmrich und G. Zika entschieden.

Im Unterschied zu vielen anderen Prognosen, die die Fortschreibung von Arbeitskraftangebot und -nachfrage eines bestimmten Referenzzeitraums mit Hilfe von Wachstumsannahmen bei weitgehender Strukturkonstanz der grundlegenden Merkmale der Nachfrageinstitutionen (z.B. Branchen) und des Personenangebots (z.B. Bildungsübergänge) betreiben, beruht die im Bildungsbericht zugrunde gelegte Projektion auf einem komplexeren Modell:

- Dieses basiert auf einer koordinierten Angebots- und Bedarfsprojektion nach vier Qualifikationsstufen und 54 Berufs- bzw. (zusammengefasst in) 12 Berufshauptfeldern;
- die Arbeitskräfte werden auf Arbeitsstundenbasis als Durchschnittsarbeitskraft modelliert;

- die Projektion hat die Rente bis 67 anteilig antizipiert.

**3. Entdramatisierung der Demografie**

Auf der Grundlage dieser Zukunftsprojektion zeigen sich zwar auch mögliche Arbeitskräfteengpässe bei bestimmten Qualifikationsniveaus und Berufsbereichen, aber diese signalisieren keine dramatischen Verwerfungen. Und sie beziehen sich vor allem auf andere Berufsfelder als die, die in der politischen Diskussion im Augenblick Furore machen.

**Qualifikationsstrukturveränderungen im demografischen Wandel**

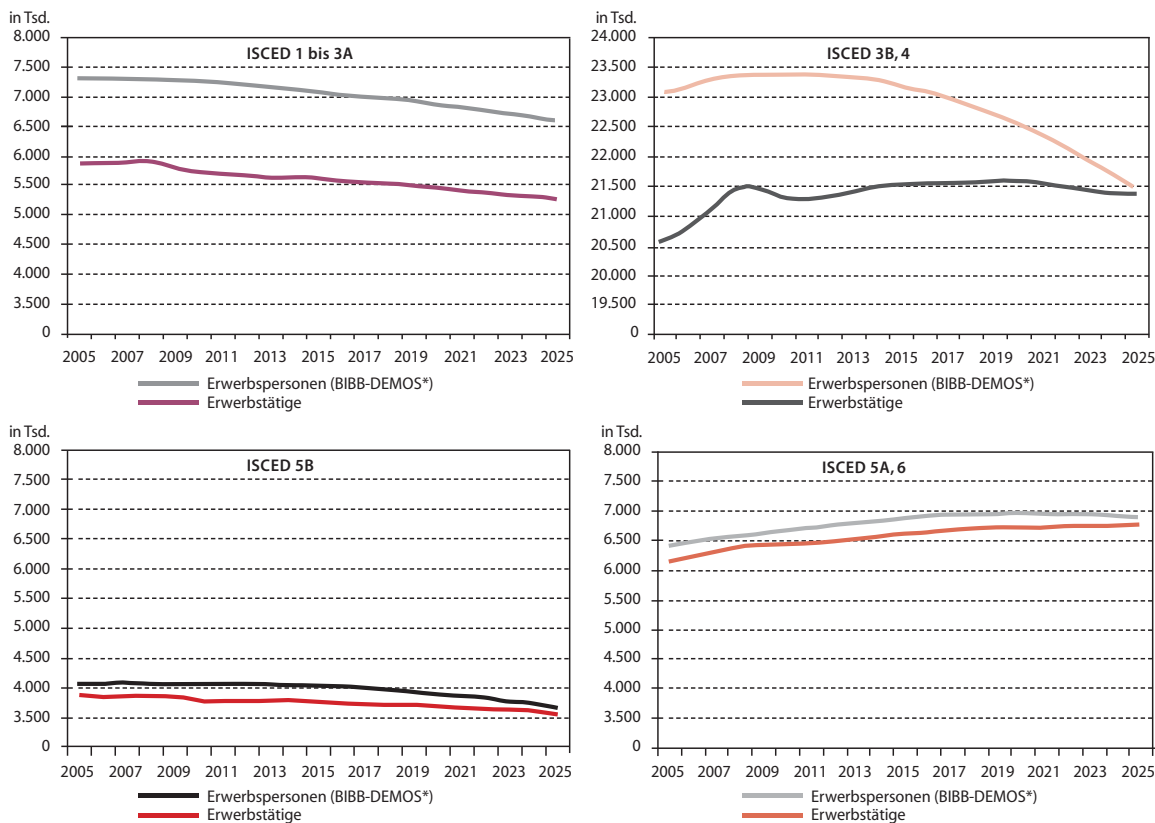
Das Angebot an Qualifikationen (Arbeitskräften) wird als erstes durch die Bevölkerungsentwicklung bestimmt. Bezieht man sich nur auf die Bevölkerung im bildungsrelevanten Alter von 0 - 30 Jahre (Erstausbildung), so verteilt sich der Rückgang dieser Gruppe um 4,2 Mio. nach der Status-quo-Prognose des Statistischen Bundesamtes bis 2025 auf die einzelnen Bildungsbereiche folgendermaßen: Die Teil-

doppelten Abiturjahrgänge in den nächsten Jahren (bis 2015) an und nimmt dann bis 2025 um ca. 7 Prozent ab. Die größten Rückläufigkeiten finden sich im Sekundarbereich I (- 22 %), Sekundarbereich II (- 20 %) und bei den beruflichen Schulen (- 26 %) (vgl. Abb. 1). Die Prognose erscheint bei den beruflichen Schulen, in denen auch die Auszubildenden des dualen Systems einbezogen sind, insofern als unrealistisch, als Anpassungsreaktionen von Unternehmen und öffentlicher Hand zu erwarten sind, um den Arbeitskräftebedarf zu decken.

Bei einer bis 2025 leicht um 2 Prozent steigenden Arbeitskräftenachfrage insgesamt, stellt sich nach der Projektion des Bildungsberichts (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010) das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen wie folgt dar (vgl. Abb. 2):

- Bei den gering Qualifizierten (ISCED 1-3A) sind beide Seiten in etwa in gleichem Maße rückläufig. Aller-

**Abb. 2: Arbeitsmarktbilanz (Arbeitskräftebedarf und -angebot) für die vier Hauptqualifikationsgruppen bis 2025**



Quelle: Bildung in Deutschland 2010, S. 162. \* Für die Projektion des Arbeitsangebots wurde das BIBB-DEMOS-Modell der GWS herangezogen, das auf einem Kohortenmodell beruht (zur Modellspezifikation siehe Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010, S. 166).

dings bleibt 2025 immer noch ein Angebotsüberhang von 1,3 Mio. mehr Erwerbspersonen gegenüber einer Nachfrage von knapp 5,5 Mio. Arbeitskräften. Die Entwicklung lässt sich in zwei Richtungen deuten: Zum einen wird es auch 2025 noch ein beträchtliches Reservoir gering qualifizierter Arbeit geben. Zum anderen kann man den Angebotsüberhang als Potential für Qualifizierung betrachten, das helfen kann, Lücken auf anderen Qualifikationsstufen zu schließen.

- Auf der Ebene der Fachkräfte unterhalb der Hochschulebene (ISCED 3B, 4), die weiterhin mit über 50 Prozent das Gros der Erwerbstätigen abgeben werden, zeigt sich, dass sich ab 2020 die Schere zwischen Angebot und Nachfrage immer weiter schließt und 2025 zu einem rechnerischen Gleichstand führt, der aber bereits einen Fachkräfteengpass andeutet – dies deswegen, weil man nicht von einer unbegrenzten beruflichen Flexibilität von Arbeitskräften wie von Unternehmen ausgehen kann. Da wir uns mit der Projektion auf der Ebene des Gesamtaggregats mittlerer Fach-

kräfte bewegen, sind Angebotsengpässe in einzelnen Berufsbereichen und Branchen auch zwischenzeitlich nicht auszuschließen. Sie müssten sich aber bis in die 2020er Jahre aus den Überhängen bei den Fachkräften und den Geringqualifizierten durch gezielte Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen schließen lassen.

- Die Qualifikationsstufe der Techniker, Meister und Fachkräfte des Gesundheitswesens u.a. (ISCED 5B) weist eine gleichläufig abnehmende Kurve von Angebot von und Nachfrage nach diesen Fachkräften auf. Da beide Kurven nach unten weisen, muss die Gleichläufigkeit hier nicht zu Engpässen führen.
- Umgekehrt verhält es sich bei den Hochqualifizierten (ISCED 5A, 6): Die eng parallel ansteigend verlaufenden Kurven in Abb. 2 signalisieren einen dauerhaften Engpass an Hochqualifizierten über den Prognosezeitraum. Er bleibt aber, wie der flache Anstieg zeigt, begrenzt und erscheint deswegen politisch durch gezielte Hochschulpolitik handhabbar.

**Informationen zum Projekt**

**Projekttitle:** Bildung in Deutschland – Gemeinsamer Bildungsbericht von Bund und Ländern, Teilbereich SOFI

**Projektverantwortlich:** Prof. Dr. Martin Baethge

**Projektteam:** Dipl.-Soz. Veronika Philipps, Dipl.-Sozw. Markus Wieck, Jan Laging

**Gefördert durch:** Kultusministerkonferenz (KMK) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

**Verbundpartner:** Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Deutsches Jugendinstitut (DJI), HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Statistische Ämter des Bundes und der Länder

**Laufzeit:** Voraussichtlich bis 2016

**Fortsetzung von S. 3**

Die Projektion nach Qualifikationsstufen sagt noch nichts darüber aus, in welchen Berufen und Fächern vor allem Mängellagen zu erwarten sind.<sup>2</sup> Deswegen ist in einem zweiten Schritt eine Projektion nach Berufsfeldern erstellt worden, um darüber eine Annäherung an die Qualifikationsinhalte zu gewinnen.

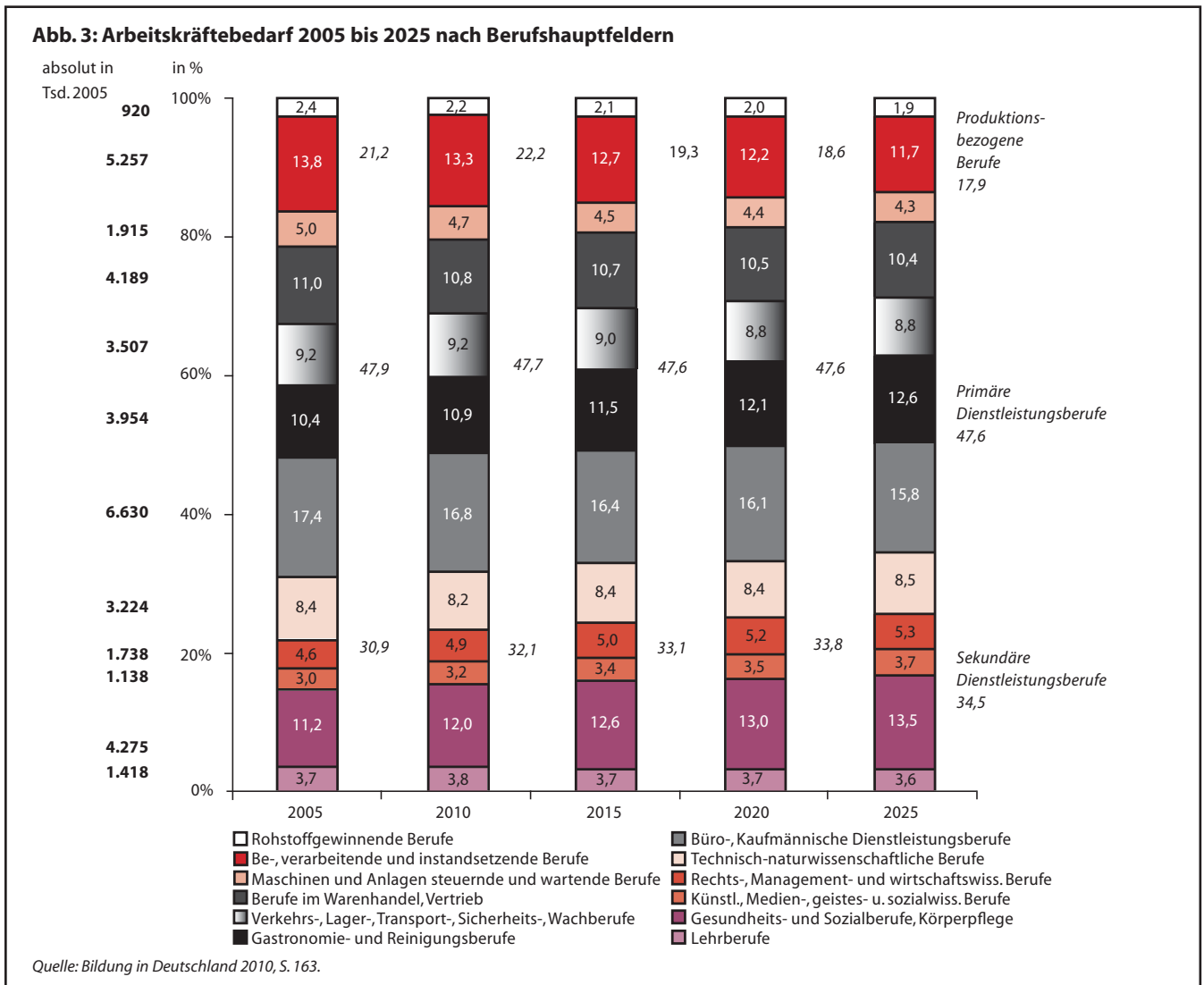
Die Projektion nach Berufshauptfeldern, die dem nationalen Bildungsbericht 2010 zugrunde gelegt wurde (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, Kapitel H), zeigt beträchtliche Verschiebungen in der beruflichen Qualifikationsstruktur (Abb. 3). Beim Arbeitskräftebedarf liegt die Hauptverschiebung im Rückgang des Anteils der produktionsbezogenen Berufsfelder an den Erwerbstätigen insgesamt (- 3,3 Prozentpunkte) und in der Expansion der sekundären Dienstleistungsberufe (+ 3,6 Prozentpunkte). Die pri-

mären Dienstleistungsberufe bleiben in fast unveränderter Größenordnung das Hauptsegment des Arbeitsmarktes. Schaut man auf die Verschiebungen des Arbeitskräftebedarfs innerhalb des jeweiligen Hauptsektors, so zeigen sich bei den primären Dienstleistungen eine starke Abnahme des Gewichts der kaufmännischen und Büroberufe und ein starker Anstieg der Gastronomie- und Reinigungsberufe. Entgegen der landläufigen öffentlichen Diskussion sind es bei den sekundären Dienstleistungsberufen nicht die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe, die die stärkste Expansion erfahren. Sie verbleiben bis 2025 auf dem Niveau von 2005. Die größte Zunahme ist in den Gesundheits- und Sozialberufen zu erwarten, die mit dann über fünf Millionen Erwerbstätigen zum zweitgrößten Berufshauptfeld der Volkswirtschaft aufsteigen (vgl. Abb. 3, der auch die restlichen

expandierenden und rückläufigen Berufsbereiche zu entnehmen sind).

Zwei bildungspolitisch hoch relevante Schlussfolgerungen drängen sich aus dieser Projektion auf:

- Zum einen verlaufen die Umschichtungen von den heute männertypischen Berufshauptfeldern (produktionsbezogene Berufe) zu den heute frauentypischen Berufshauptfeldern (Gastronomie; Gesundheits- und Sozialberufe). Wenn sich an den geschlechertypischen Berufsorientierungen nicht Gravierendes verändert, wird am Arbeitsmarkt eine ökonomisch und sozial brisante Schiefelage zu Lasten der männlichen Erwerbspersonen entstehen.
- Zum anderen bekräftigen die berufsstrukturellen Verschiebungen den qualifikationsspezifischen Wandel zu den Hochqualifizierten. Man kann





anhand der Zuordnung von Qualifikationsniveaus zu Berufsfeldern auf Basis des Mikrozensus 2005 (vgl. Tiemann u.a. 2008) sagen, dass die produktionsbezogenen Berufe bisher schwerpunktmäßig mit mittleren Fachkräften und gering Qualifizierten gearbeitet haben. Ähnliches gilt für die Mehrheit der primären Dienstleistungen. Den Hauptsektor für Hochqualifizierte stellen die fünf Berufshauptfelder in den sekundären Dienstleistungsberufen.

Der Vergleich mit dem Angebot von Erwerbspersonen zeigt die künftigen Arbeitskraftengpässe bei den Gesundheits- und Sozialberufen, den Rechts- und Managementberufen, den künstlerischen und Medienberufen sowie anderen geistes-/sozialwissenschaftlichen Berufen auf der einen, den Gastronomie- und Reinigungsberufen auf der anderen (geringqualifizierten) Seite. Begrenzte Angebotslücken können auch bei den technisch-naturwissenschaftlichen und den Lehrberufen entstehen (vgl. Helmrich/Zika 2010, S.60).

#### 4. Perspektiven für die Bewältigung demografischer Arbeitskraftengpässe

Der demografische Wandel birgt nicht nur Risiken, er eröffnet zugleich auch Chancen zur Beschleunigung von ohnehin anstehenden Bildungs- und Berufsbildungsreformen. Nutzt man diese Chancen rechtzeitig, ist durch die Aktivierung vorhandener Potentiale ein Großteil möglicher Arbeitskräfte-lücken zu schließen. Der Bildungsbericht 2010 bietet dazu eine Fülle von Anhaltspunkten, von denen nur die wichtigsten angedeutet seien:

- Noch 2009 besteht in allen quantitativ bedeutenden technisch-gewerblichen Berufen und im größten Teil der kaufmännischen Berufe eine deutliche Unterdeckung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots (ca. 10%) gegenüber der Nachfrage (unter Einbezug der Altnachfrage). Eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots von Betrieben und beruflichen Vollzeitschulen, eine gezielte Ausrichtung auf Altnachfrage und Übergangssystem, in dem immer noch zwischen 350 und 400 Tsd. der Neuzugänge zur beruflichen Bildung

aufgefangen werden, könnte das Fachkräfteangebot relativ schnell erhöhen. Eine solche Strategie setzt allerdings gleichzeitig die Verbesserung des kognitiven Niveaus vieler Hauptschulabgänger, eine intensive Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, gezielte Aktivitäten zur Veränderung der geschlechtertypischen Berufswahlmuster und eine bessere Verzahnung von Übergangssystem- und voll qualifizierendem Berufsbildungssystem voraus.

- Für den Hochqualifiziertenbereich, für den die größten Engpässe erwartet werden, erscheint die Erhöhung der Durchlässigkeit von der Berufsbildung zur Hochschule sowie eine stärkere Ausschöpfung der Studienberechtigung bei Jugendlichen aus nicht akademischen Elternhäusern unabweisbar. Zum anderen könnte die Erhöhung der Studieneffektivität (Verringerung der Abbrecherquote) die Zahl der Hochschulabsolventen erhöhen. Beide Perspektiven erscheinen bei fortdauernder Überlastquote der Hochschulen ohne mehr Investitionen wenig realistisch.
- Bei Weiterbildung/lebenslangem Lernen steht der Abbau der heute bestehenden Benachteiligungen in der Weiterbildungsteilnahme nach Bildungs-/Ausbildungsstand, Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Erwerbsstatus und regionaler Zugehörigkeit seit langem auf der Tagesordnung. Ohne dass sich hier Gravierendes verändert, ist künftig weder das quantitative noch das qualitative Arbeitskräftepotential sicher zu stellen. Hier sind die öffentliche Hand in ihrer Regulationsfunktion, vor allem aber die Unternehmen, die 80 Prozent der beruflichen Weiterbildung organisieren, gefordert.

Sicher wird auch in Zukunft Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften notwendig sein. In die Angebotsprognose geht der durchschnittliche jährliche Wanderungssaldo der Jahre 1996-2007 von 100.000 Personen ein. Dieser positive Saldo ist in den letzten Jahren nicht mehr erreicht worden, da sowohl zugewanderte als auch einheimische Fachkräfte zunehmend das Land verlassen haben<sup>3</sup>. Die Zuwanderungsfrage

ist offensichtlich inzwischen verstärkt ein Problem der Attraktivität Deutschlands als Lebens- und Arbeitsraum für qualifizierte einheimische wie zugewanderte Fachkräfte geworden. Dies geht in der aufgeregten Zuwanderungsdebatte in Politik und Öffentlichkeit etwas unter.

#### Literaturverzeichnis

*Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010):* Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag.

*Helmrich, R./Zika, G. (2010):* Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag.

*Tiemann, M./Schade, H.-J./Helmrich, R./Hall, A./Braun, U./Bott, P. (2008):* Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Bonn.

#### Anmerkungen

<sup>1</sup> Herangezogene Projektionen: Bonin, H./Schneider, M. u.a. (2008): Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9 - Bonn; Prognos AG (2008): Arbeitslandschaft 2030. Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau – München; Börsch-Supan, A./Wilke, C.B. (2009): Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Bd. 42, S. 29-48; Prognos AG 2008, Arbeitslandschaft 2030. Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau, München 01.10.2008.

<sup>2</sup> Es existiert für die Qualifikationsstufen auch keine mit Berufsfeldern oder Fächern kombinierte Projektion, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass die Dynamik bei den Fächern größer ist als bei den Qualifikationsniveaus. Zudem sind Substitutionsprozesse zwischen Stufen und Fächern schwer zu erfassen und zu prognostizieren.

<sup>3</sup> Von 2004 bis einschließlich 2008 lag der Saldo durchschnittlich bei 34.400 Personen. Im Jahr 2008 lag der Saldo bei - 55.700 Personen (Statistisches Bundesamt, Wanderungsstatistik 2010).

## Analyse des Mikrozensus 2007

# Wen trifft die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen?



### Von Sabine Fromm

Die Teilhabe am Erwerbsleben bleibt nach wie vor die wichtigste gesellschaftliche Teilhabeform, sei es durch eigene oder aber abgeleitete Erwerbstätigkeit. Als zentral für die Integrationsleistung des Erwerbssystems wird generell die Verbreitung des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ angesehen. Im *Verbundprojekt Sozioökonomische Berichterstattung* wird Erwerbsteilhabe und ihre Entwicklung unter unterschiedlichen Fragestellungen analysiert, darunter auch die Integrationsleistung des Beschäftigungssystems ([www.soeb.de](http://www.soeb.de)). In diesem Kontext entstanden die nachfolgend dargestellten Ergebnisse zur Veränderung des Normalarbeitsverhältnisses durch die Zunahme atypischer Beschäftigung.

In der Definition des Statistischen Bundesamtes ist atypische Beschäftigung jede Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis. Dieses ist durch die folgenden Merkmale definiert:

- Vollzeittätigkeit (mind. 21 Wochenstunden)
- Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis bei gleichzeitiger Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber (keine „Leiharbeit“)

Seit 1998 hat sich das Verhältnis von „normal“ und „atypisch“ Beschäftigten deutlich verändert.

Das Normalarbeitsverhältnis bleibt zwar die vorherrschende Form abhängiger Beschäftigung, hat in seiner Bedeutung jedoch abgenommen. Der Anteil der atypisch Beschäftigten (an allen abhängig Beschäftigten) ist auf circa 25 Prozent angewachsen. Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bezieht sich

zwar nur auf abhängig Beschäftigte, doch findet sich auch bei den Selbständigen eine Erosion des „Normalen“: Während der Anteil der Selbständigen an allen Beschäftigten seit 1998 annähernd gleich geblieben ist, ist die Kategorie der Selbständigen ohne Angestellte um sechs Prozentpunkte gewachsen.

Der größte Anteil atypisch Beschäftigter findet sich bei den westdeutschen Frauen, der geringste bei westdeutschen Männern. Von ihnen stehen nur etwa 10 Prozent nicht in einem Normalarbeitsverhältnis. In Ostdeutschland unterscheiden sich die Anteile von Männern und Frauen in Normal-

**Tabelle 1: Erwerbstätige nach Erwerbsformen**

	1998	2006	2007	2008
<i>Insgesamt</i>	32.680	34.223	34.374	34.730
<b>Selbständige</b>	<b>10,3%</b>	<b>11,1%</b>	<b>11,1%</b>	<b>11,0%</b>
Selbständiger ohne Beschäftigte	49,0%	55,6%	55,1%	55,0%
Selbständiger mit Beschäftigten	51,0%	44,4%	44,9%	45,0%
<b>Abhängig Beschäftigte</b>	<b>88,7%</b>	<b>88,6%</b>	<b>88,9%</b>	<b>88,3%</b>
Normalarbeitnehmer/innen	81,8%	75,5%	75,5%	74,8%
Nicht ständ. Beschäftigte	18,2%	24,3%	24,5%	25,2%
darunter:*				
Teilzeitbeschäftigte	66,9%	69,2%	68,1%	63,5%
ausschl. geringfügig Beschäftigte	28,5%	36,3%	35,3%	33,4%
befristet Beschäftigte	35,7%	34,6%	36,1%	35,4%
Zeitarbeitnehmer/innen	-	6,7%	8,3%	7,9%

Quelle: Wingarter 2009; eigene Berechnungen  
\*Kategorien können sich überlappen

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, ist Teilzeit bis 20 Stunden die häufigste Form atypischer Beschäftigung bei abhängig Beschäftigten. Allerdings schließen sich die verschiedenen Formen nicht wechselseitig aus. So sind etwa fast zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten zugleich befristet beschäftigt. Etwa ein Drittel aller atypischen Beschäftigungsverhältnisse weist mindestens zwei Merkmale atypischer Beschäftigung auf. Hinter diesen Veränderungen „normaler“ Arbeit verbergen sich erhebliche geschlechtsspezifische und regionale Differenzierungen, wie aus Tabelle 2 hervorgeht.

arbeitsverhältnissen nur geringfügig. Insgesamt lassen sich die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung wie folgt charakterisieren:

- „Kleine Teilzeit“ und geringfügige Beschäftigung sind weibliche Erwerbsformen: 87 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten und 82 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Weniger als fünf Prozent der Männer in Ost- und Westdeutschland arbeiten in kleiner Teilzeit oder ausschließlich geringfügiger Beschäftigung, aber mehr als ein Drittel der westdeutschen und 15 Prozent der ostdeutschen Frauen.

**Tabelle 2: Erwerbsformen nach Geschlecht und Region**

			Erwerbsform				Gesamt
			Normalarbeit	atypische Beschäftigung	Solo-Selbständiger	Selbständiger mit Beschäftigten	
Früheres Bundesgebiet inkl. West-Berlin	Geschlecht	Männlich	76,1%	9,9%	6,8%	7,2%	100%
		Weiblich	55,0%	37,4%	5,0%	2,6%	100%
	Gesamt		66,5%	22,3%	6,0%	5,1%	100%
Neue Bundesländer inkl. Ost-Berlin	Geschlecht	Männlich	71,2%	14,8%	8,1%	5,9%	100%
		Weiblich	68,5%	23,4%	5,3%	2,8%	100%
	Gesamt		70,0%	18,8%	6,8%	4,4%	100%

Quelle: Eigene Berechnungen

Auch geringfügige Beschäftigung kommt am häufigsten bei westdeutschen Frauen und am seltensten bei westdeutschen Männern vor.

- Bei befristeter Beschäftigung gibt es dagegen nur marginale Geschlechterunterschiede. Der Anteil der befristet Beschäftigten ist in Ostdeutschland aber um ca. fünf Prozentpunkte größer.
- Sehr gering sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Leiharbeit.

### Wer sind die atypisch Beschäftigten?

Neben der regionalen Zugehörigkeit und dem Geschlecht werden die verschiedenen Formen von atypischer Beschäftigung von zahlreichen anderen soziodemografischen und berufsbiografischen Merkmalen beeinflusst sowie von Eigenschaften des Betriebs, in denen der Beschäftigte tätig ist. Die Stärke und Richtung verschiedener Einflussgrößen wurde mit einer Reihe logistischer Regressionsanalysen untersucht, wobei jeweils die betrachtete Form atypischer Beschäftigung

#### Informationen zum Projekt

**Projekttitlel:** Forschungsverbund Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Teilhabe im Umbruch ([www.soeb.de](http://www.soeb.de))

**Projektverantwortlich:** Dr. Peter Bartelheimer

**Gefördert durch:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

**Verbundpartner:** Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF), Internationales Institut für empirische Sozialökonomie Stadtbergen (INIFES), Thünen-Institut Bollewick, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) Osnabrück, Tanja Schmidt – Sozialforschung Berlin, Dr. Irene Becker Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt.

Der Beitrag wird in erweiterter Form Bestandteil des Kapitels „Erwerbsbeteiligung“ sein.

tigung mit einer Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis verglichen wird. Weil Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung ganz überwiegend Formen weiblicher Erwerbstätigkeit sind, wurden die Modelle für diese beiden Beschäftigungsformen nur für Frauen berechnet. Tabelle 3 zeigt die Einflüsse darauf, in einer der Formen atypischer Beschäftigung zu arbeiten, jeweils im Vergleich dazu, in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt zu sein.

flusst. Im Vergleich mit Alleinlebenden arbeiten Frauen in allen anderen Haushaltsformen sehr viel häufiger Teilzeit, wobei dieser Effekt am stärksten bei Paaren mit Kindern ist und dabei von der Zahl der Kinder beeinflusst wird, aber relativ unabhängig vom Alter der Kinder ist. Auch mit der Zahl der Erwerbspersonen im Haushalt nimmt die Wahrscheinlichkeit für Frauen zu, in einer der beiden Formen atypischer Beschäftigung zu arbeiten. Beim Einfluss des Bildungsgrades zeigen sich

**Tabelle 3: Einflüsse auf verschiedene Formen atypischer Beschäftigung**

Einflussfaktoren auf atypische Beschäftigung	Formen atypischer Beschäftigung			
	Teilzeit bis 20 h (nur Frauen)	Ausschließl. geringfügige Beschäftigung (nur Frauen)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
<b>Alter in Jahren</b>	1,056	1,055	,950	,968
<b>Geschlecht männlich (Ref.kat.: weibl.)</b>			,635	,744
<b>Ostdeutschland (Ref.kat.: D-WE)</b>	,250	,289	1,163	n.a.
<b>ISCED (gruppiert) (Ref.kat.: niedrig (0,1,2))</b>				n.a.
ISCED mittel (3,4)	,876	,819	,672	
ISCED hoch (5,6)	,778	,611	1,141	
<b>Haushaltstyp (Ref.kat.: allein lebend)</b>				n.a.
Paar mit Kind/ern < 3 Jahre	4,031	2,939	,626	
Paar mit Kind/ern 3-6 Jahre	5,969	3,874	,689	
Paar mit Kindern 7-12 Jahre	4,911	3,669	,617	
Paar mit Kindern 13-17 Jahre	4,663	3,355	,705	
Paar ohne Kinder	1,873	1,533	(0,970)	
sonstige HH-Typen	2,770	2,023	,909	
Alleinerziehende	1,762	1,326	(-1,045)	
<b>Zahl der Kinder im HH</b>	1,987	1,964	n.a.	,692
<b>Nettoäquivalenzeinkommen</b>	1,000	,999	,999	,999
<b>Zahl der Erwerbstätigen im Haushalt</b>	1,224	1,301	1,052	n.a.
<b>Stellung im Beruf (Ref.kat.: Angestellter)</b>				
Mithelfende Familienangehörige	1,641	1,516	(,000)	(2,935)
Beamter, Richter	,623	,185	,334	(0,299)
Arbeiter, Heimarbeiter	2,011	3,223	1,304	3,014
Zeit-/Berufssoldat	(,000)	(,000)	5,726	8,600
<b>Öffentlicher Dienst (Ref.kat.: nein)</b>	n.a.			
ja		,625	2,040	,282
keine Angabe		(,000)	(2,494)	(,000)
<b>Berufswechsel im letzten Jahr (Ref.kat.: nein)</b>				
ja	3,173	4,640	9,316	5,173
keine Angabe	(0,717)	(0,508)	(1,199)	10,524
<b>Betriebsgröße (Ref.kat.: &gt;= 50 Beschäftigte)</b>				
<= 10 Beschäftigte	3,039	5,350	,931	,285
11-19 Beschäftigte	1,937	3,219	(1,024)	,714
20-49 Beschäftigte	1,438	2,062	1,127	,565
keine Angabe	2,693	4,619	1,345	(0,729)
<b>Konstante</b>	,015	,008	1,995	,031
n	77.956	77.956	163.095	163.095
Nagelkerkes R	0,357	0,426	0,249	0,114

Zahlen in Klammern:  
nicht signifikante Effekte  
"n.a.":  
Variable insgesamt nicht signifikant  
Quelle: Eigene Berechnungen

Die beiden für Frauen typischen Beschäftigungsformen – kleine Teilzeit und ausschließlich befristete Beschäftigung – unterscheiden sich hinsichtlich ihres Profils kaum. Beide sind untypisch für ostdeutsche Frauen, variieren kaum mit dem Alter und werden sehr stark durch den Haushaltstyp beein-

nur graduelle Unterschiede zwischen kleiner Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung: Frauen mit mittleren oder hohen Bildungsabschlüssen arbeiten jeweils deutlich seltener in einer dieser beiden Beschäftigungsformen als Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen. Bezüglich der relativ



**Fortsetzung von S. 7**

groben Kategorie der beruflichen Stellung arbeiten Richterinnen bzw. Beamtinnen deutlich seltener als Angestellte in den beiden Formen atypischer Beschäftigung. Die stärkste Variable für alle Formen atypischer Beschäftigung ist ein Berufs- oder Tätigkeitswechsel im Jahr vor der Befragung<sup>1</sup>. Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit, auch innerhalb des Betriebs, erhöht sehr stark das Risiko auf atypische Beschäftigung. Der Befund kann auch vorsichtig dahingehend interpretiert werden, dass neu eingegangene Beschäftigungsverhältnisse besonders häufig atypische Beschäftigungsverhältnisse sind.

Bezogen auf die für Frauen typischen Beschäftigungsformen ist eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst nur für geringfügige Beschäftigung von Bedeutung, wo sie deutlich seltener auftritt als bei anderen Arbeitgebern. Ein wichtiger Faktor ist die Betriebsgröße: Im Vergleich zu Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tritt kleine Teilzeit oder ausschließlich geringfügige Beschäftigung in kleineren Betrieben deutlich häufiger auf.

Ein deutlich anderes Bild ergibt sich für befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Während in der deskriptiven Betrachtung beide Formen häufiger von Männern ausgeübt werden, haben bei Kontrolle der anderen Merkmale in den Modellen Männer eine größere Chance auf Beschäftigung in einem Normalarbeitsverhältnis als Frauen – vor allem, wenn es sich um westdeutsche Männer handelt. Anders als bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung unterscheiden sich

die Profile für Befristung und Leiharbeit erheblich. Ein mittlerer Bildungsgrad reduziert das Risiko, befristet beschäftigt zu sein, während ein höherer Bildungsgrad es erhöht. Befristet Beschäftigte leben seltener in Haushalten mit Kindern, sind häufiger Arbeiter als Angestellte. Sehr viel häufiger als andere atypisch Beschäftigte arbeiten sie im öffentlichen Dienst.

Die Kategorie der atypisch Beschäftigten fasst somit ganz verschiedene Bevölkerungsgruppen in unterschiedlichen Lebenssituationen und unter unterschiedlichen Erwerbsbedingungen zusammen. Für Frauen, und insbesondere für westdeutsche Frauen, ist Teilzeit so häufig, dass hier kaum von „atypischer“ Beschäftigung gesprochen werden kann. Dennoch tra-



Leiharbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass viele Einflussfaktoren, die für die anderen Formen atypischer Beschäftigung sehr wichtig sind, keine Rolle spielen und deshalb im Modell keine Unterschiede produzierten. Das gilt für die Wohnregion ebenso wie für den Bildungsgrad, den Haushaltstyp oder die Zahl der Erwerbstätigen im Haushalt. Der Effekt des Alters ist zwar signifikant, aber nur von geringer Bedeutung. Bedeutsam sind hier alleine Merkmale der Berufsbiografie sowie des Betriebes: Leiharbeiter sind deutlich häufiger Arbeiter als Angestellte, sie arbeiten nur selten im öffentlichen Dienst und haben sehr häufig einen Berufswechsel im letzten Jahr. Weiterhin ist Leiharbeit eher in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten üblich als in kleineren Betrieben.

gen alle atypisch Beschäftigten ein größeres Risiko hinsichtlich ihrer Existenzsicherung und/oder der Dauerhaftigkeit der Beschäftigung und damit für eine langfristige Lebensplanung. Zu diskutieren bleibt hier die Frage, wie die Abfederung dieser Risiken durch die sonstige Lebenssituation zu bewerten ist.

**Anmerkungen**

<sup>1</sup> Betriebswechsel ohne Wechsel der Tätigkeit oder des Berufs sind hier nicht angesprochen, wohl aber Tätigkeitswechsel innerhalb eines Betriebs. Der Fragetext (Frage 41 im MZ 2007) lautet: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten den ausgeübten Beruf gewechselt? Hier ist auch ein Berufswechsel ohne Umschulung oder ein Berufswechsel innerhalb Ihres Betriebes gemeint.“

Alle Berechnungen basieren auf dem Mikrozensus 2007 (Scientific Use File). Der Datensatz wurde eingeschränkt auf erwerbstätige Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die in privaten Haushalten leben, sich nicht in Ausbildung befinden und keine Wehr- oder Zivildienstleistenden sind; für die Regressionen wurde zusätzlich auf Personen mit gültigen Einkommensangaben eingeschränkt.



## Erwerbsfürsorge am segmentierten Arbeitsmarkt Fünf Jahre Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nach dem SGB II

### Von Peter Bartelheimer

Die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Sozialgesetzbuch II – im Folgenden: SGB II; einer breiten Öffentlichkeit eher als „Hartz IV“ bekannt) steht für weit reichende Veränderungen im System sozialer Sicherung und in der Arbeitsmarktpolitik der Bundesrepublik. Die Schaffung dieses neuen Rechtsrahmens dürfte sich im Rückblick als ähnlich bedeutsam erweisen wie die Ablösung des Fürsorgerechts durch das Bundessozialhilfegesetz im Jahr 1962 und die Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) im Jahr 1969. (Dieses wurde seinerseits bereits in 1997 durch das Sozialgesetzbuch III (SGB III) ersetzt und in wesentlichen Punkten verändert.)

### Erwerbsfürsorge als neue Form sozialer Mindestsicherung

Mit der Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) war die Bundesrepublik – bei Fortbestand fürsorgepolitischer Elemente – auf dem Weg vorangekommen, einen Rechtsanspruch auf soziale Mindestsicherung durchzusetzen. Auch das steuerfinanzierte System der Arbeitslosenhilfe orientierte sich stärker am Prinzip des sozialen Ausgleichs als an der früheren Erwerbslosenfürsorge. Dagegen entspricht das System sozialer Mindestsicherung nach dem SGB II nun in vielen Grundzügen wieder stärker dem alten Fürsorgerecht. Mit dem SGB II lebt nun aber nicht einfach die frühere Erwerbslosenfürsorge wieder auf. Neu ist, dass Mindestsicherung nach dem Fürsorgeprinzip nicht nur für Arbeitslose organisiert wird,

sondern in erheblichem Umfang auch für im Niedrigeinkommensbereich Beschäftigte.

Wenn Politiker und Journalisten über das SGB II reden, verwenden sie gern die griffige Kurzformel, es handle sich

Etwa 1,9 Mio. Leistungsbezieher sind nicht erwerbsfähige Angehörige, ganz überwiegend Kinder unter 15 Jahren. Doch auch von den etwa 5 Mio. erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) zählen nur 2,2 Mio. (etwa 44 Prozent der eHb) nach den derzeitigen recht-



um eine Leistung für Langzeitarbeitslose. Richtig daran ist, dass etwa 90 Prozent der etwa eine Mio. Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind, in den Job Centern des SGB II betreut werden und nur gut 100.000 in den Arbeitsagenturen. Unter den etwa 6,9 Mio. Hilfebedürftigen Personen jedoch, die Ende 2008 SGB-II-Leistungen erhielten, bilden Langzeitarbeitslose eine vergleichsweise kleine Minderheit.

lichen Bestimmungen überhaupt als arbeitslos. (Weitere 9 Prozent sind in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, etwa 12 Prozent sind 15 Stunden und mehr erwerbstätig. Die übrigen 36 Prozent stehen aus verschiedenen, gesetzlich anerkannten Gründen aktuell nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung.) Und nur etwa zwei Fünftel der *arbeitslosen* eHb gelten statistisch als langzeitarbeitslos, sind also ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet.

### Kasten 1: Zur Datengrundlage

Zahlenangaben beruhen auf verschiedenen Analytikereports und Statistischen Sonderberichten der Bundesagentur für Arbeit (<http://statistik.arbeitsagentur.de>) sowie auf Kurzberichten und Veröffentlichungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Quellennachweise finden sich in Bartelheimer, Peter (2010): Fünf Jahre Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nach dem SGB II (Beitrag zur Bilanzierungskonferenz Hartz IV in der Krise, Hamburg, 10. April 2010), Download unter <http://www.sofi-goettingen.de/?id=186>

Deutlich mehr erwerbsfähige Hilfebedürftige sind dagegen erwerbstätig: insgesamt 1,3 Mio. – das sind 28 Prozent aller eHb. Die größte Gruppe unter ihnen (etwa 700.000) bilden Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind. (14 Prozent der Erwerbstätigen, die nur einem Minijob nachgehen, beziehen aufstockend Arbeitslosengeld II – Alg II.) Doch etwa 400.000 erwerbstätige Hilfebezieher/innen ar-

**Fortsetzung von S. 9**

beiten in sozialversicherungspflichtiger Vollzeit, die offenbar zu gering entlohnt ist, um ihnen mit ihren Familien das Existenzminimum zu sichern. 40 Prozent der erwerbstätigen Hilfebedürftigen sind seit drei Jahren und länger im Leistungsbezug. Auch fallen Hilfebedürftigkeit und Erwerbstätigkeit keineswegs nur bei Paaren mit Kindern zusammen: Jeder und jede fünfte allein lebende Hilfebedürftige ist gleichzeitig erwerbstätig. Diese Zahlen drücken also eine neue Realität im Beschäftigungssystem aus: Mehr noch als die frühere Hilfe zum Lebensunterhalt ist das neue Grundsicherungssystem auch eine Leistung für arbeitende Arme. Sie ist daher treffender als Erwerbsfürsorge für ein prekäres Segment der Erwerbsbevölkerung zu bezeichnen.

Dass das SGB II prekäre Erwerbsbeteiligung sozialstaatlich flankiert und organisiert, zeigt sich nicht nur in den

Bestandszahlen erwerbstätiger Hilfebedürftiger. Statistisch dokumentiert ist zugleich ein reger Austausch zwischen der Grundsicherung nach SGB II und dem Beschäftigungssystem. Von den Personen, die sich im Verlauf des Jahres 2008 in den Job Centern der SGB-II-Träger arbeitslos meldeten, kamen 29 Prozent unmittelbar aus Erwerbstätigkeit. Zwar kommt ein solcher Zugang aus Erwerbstätigkeit dort deutlich seltener vor als im Rechtskreis des SGB III, – wo er mit 56 Prozent den häufigsten Zugangsweg bildet – doch offenbar steht auch ein erheblicher Teil der Hilfebedürftigen keineswegs außerhalb des Arbeitsmarkts. (Weitere 21 Prozent gingen aus Ausbildung und Qualifizierung in Leistungsbezug über, 42 Prozent aus Nichterwerbstätigkeit.) Dies zeigt sich auch bei den Abgängen: 32 Prozent der Hilfebedürftigen beendeten den Leistungsbezug, weil sie eine Arbeit aufnahmen. (Zum Ver-

gleich: im Rechtskreis des SGB III gehen 44 Prozent der Arbeitslosen in Arbeit ab.) Weitere 18 Prozent nehmen eine Ausbildung oder Qualifizierung auf. 36 Prozent gehen in Nichterwerbstätigkeit über (Differenz zu 100%: „Sonstiges/Keine Angabe“).

Für häufige Wechsel zwischen Phasen der Beschäftigung und des Grundsicherungsbezugs spricht auch, dass bei 55 Prozent der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die in 2008 ins SGB II zugehen, der letzte Leistungsbezug weniger als 12 Monate zurück liegt, bei 33 Prozent sogar weniger als drei Monate. (Zum Vergleich: Im SGB III machen solche „Wiederauftritte“ nur 16 Prozent der Zugänge aus.) Auf der anderen Seite sind viele Abgänge aus dem Bezug von Alg II nicht „nachhaltig“: 27 Prozent der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die aus dem SGB II abgehen, kehren innerhalb von drei Monaten zurück.

**Kasten 2: Von der „aktiven“ zur „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik**

Das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003, mit dem das neue Leistungssystem der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ins deutsche Arbeitsmarkt- und Sozialrecht eingeführt wurde, schließt einen arbeitsmarktpolitischen Leitbildwechsel ab: Die neue, mikroökonomisch begründete Deutung des Risikos Arbeitslosigkeit als Folge persönlichen Verhaltens kennt eigentlich keine makroökonomischen Ursachen und folglich auch keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit mehr. Arbeitslosigkeit wird hier über verschiedene Gründe erklärt: Das Arbeitsangebot passt – z.B. aus qualifikatorischen Gründen oder wegen mangelnder Mobilität – nicht zur Nachfrage („Mismatch“); Lohnersatzleistungen begründen bei den Arbeitslosen zu hohe Lohnerwartungen („Reservationslöhne“) und senken die Motivation zur Arbeitsaufnahme; Zu hohe Schutznormen verhindern den Arbeitsmarktzugang für Benachteiligte.

Dieser Umdeutung von Arbeitslosigkeit entspricht ein Paradigmenwechsel in der politischen Problembearbeitung von „aktiver“ zu „aktivierender“ Arbeitsmarktpolitik. Zur „beschäftigungsorientierten Sozialpolitik“ gehört etwa, dass Frühverrentung nicht mehr gefördert und Erwerbsunfähigkeit strenger geprüft wird.

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik lässt sich vor allem durch drei Grundregeln charakterisieren:

- Das zu bearbeitende Problem wird individualisiert, d.h. Gründe für mangelnde Beschäftigungsfähigkeit werden vor allem in der Person und im individuellen Erwerbsverhalten der Arbeitslosen gesucht. Vermitt-

lungsberatung als wichtigste Arbeitsmarktdienstleistung zielt „passgenau“ darauf, vor allem die Intensität der Arbeitssuche und die Konzessionsbereitschaft im Niedriglohnbereich zu erhöhen.

- Ziel der Interventionen durch die Arbeitsverwaltung ist die *Eingliederung* Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt, wie er ist. Diese Vorgehensweise unterstellt, dass jede Arbeitsaufnahme Teilhabe sichert und dass Arbeit für Arbeitslose grundsätzlich erreichbar ist.
- Die Dienstleistungsbeziehung zwischen Vermittlungsfachkräften (die nun teilweise als „Fallmanager/innen“ firmieren) und den Arbeitslosen oder Arbeitsuchenden soll *Vertragsform* erhalten: Über Leistung und Gegenleistung wird ein „Vertrag“ geschlossen. Tatsächlich muss von einer *Vertragsfiktion* gesprochen werden, da Rechtsansprüche auf Lohnersatzleistungen und Arbeitsförderung gesetzlich geregelt sind. Auch wenn Adressat/inn/en als Kund/inn/en bezeichnet werden, verfügen die meisten Arbeitslosen oder Arbeitsuchenden als „Zwangskund/inn/en“ der Arbeitsverwaltung nicht über Vertragsfreiheit – und nur eine Seite kann die andere bei Nichteinhaltung sanktionieren.

Mit der Grundsicherung für Arbeitsuchende wurde ein neuer Leistungsbereich der Arbeitsverwaltung geschaffen, der aktivierende Arbeitsmarktpolitik konsequent umsetzt. Damit sind zwei verschiedene „Aktivierungsregime“ entstanden: Ende Dezember 2008 wurden 2,1 Mio. Arbeitslose in den Job Centern der Grundsicherungsträger nach dem Regelwerk des SGB II betreut und nur noch 1,0 Mio. – also knapp ein Drittel (darunter etwa ein Drittel Arbeitslose ohne Leistungsansprüche) – nach dem SGB III.

Die Realität des neuen Mindestsicherungssystems entspricht damit nur in wenigen Fällen dem in Politik und Medien verankerten Deutungsmuster, wonach Arbeitslose erst ein Jahr oder länger Arbeitslosengeld beziehen und dann den Übergang ins SGB II als sozialen Absturz erleben: Nur 9 Prozent des jährlichen Zugangs ins SGB II folgen diesem Muster eines Wechsels aus dem SGB III. (Weitere 7 Prozent der Zugänge entfallen auf Personen,

tung könnten vor allem zum Anwachsen eines „sekundären“ Arbeitsmarktsegments beitragen. In diesem werden an „Jedermanns“-Arbeitsplätzen niedrige Arbeitsentgelte gezahlt, und die betriebliche Beschäftigungsstabilität ist gering. Im „primären“ Teilarbeitsmarkt, in dem Stammbesetzungen zu relativ guten Bedingungen arbeiten oder in denen die Beschäftigungschancen wesentlich von berufsfachlichen Qualifikationen abhängen,

1995 auf 5,9 Mio. im Jahr 2004 und 6,6 Mio. (20,7 Prozent) in 2008. Die relative Niedriglohnschwelle (weniger als zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median)) lag 2008 in Westdeutschland bei € 9,50 und in Ostdeutschland bei € 6,87. Während der Niedriglohnanteil bei Vollzeitbeschäftigten mit 12,7 Prozent noch eher gering ist, erreicht er in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit bereits 24,9 Prozent. In Minijobs werden fast immer (zu 86,2 Prozent) Niedriglöhne gezahlt. Eine Auswertung für 2006/2007 zeigt einen engen Zusammenhang zwischen niedriger Entlohnung und ergänzendem („aufstockendem“) SGB-II-Bezug: Nur 15,5 Prozent der erwerbstätigen Hilfebedürftigen in Westdeutschland erzielten Bruttostundenlöhne von € 10,00 und mehr und nur 23,5 Prozent der ostdeutschen „Aufstocker“ erhielten mehr als € 7,50. Da es keine gesetzliche Mindestgrenze für die Löhne gibt, unterstützt eine „aktivierende“ Mindestsicherung diese Ausdehnung des Niedriglohnsektors. Sie dringt auf die Aufnahme auch niedrig entlohnter Arbeit und springt ein, wenn Menschen von ihren Löhnen nicht leben können. Die Annahme, Niedriglohnbeschäftigung könne ein „Sprungbrett“ in das primäre Arbeitsmarktsegment bilden, lässt sich kaum belegen: Von den Vollzeitbeschäftigten, die 1998/99 gering entlohnt wurden, hatten nur gut 13 Prozent in 2005 den Niedriglohnbereich hinter sich gelassen.



bei denen nicht existenzsichernde Ansprüche auf Arbeitslosengeld aufgestockt werden müssen.) Zwischen den beiden Rechtskreisen der Arbeitsverwaltung herrscht deutlich weniger Austausch als zwischen der Grundsicherung und dem Beschäftigungssystem. Auch dies spricht dafür, dass das SGB II dauerhaft ein Segment prekärer Arbeitsmarktanbindung organisiert, in dem sich Betroffene langfristig bewegen und das sich von den bei den Arbeitsagenturen betreuten Arbeitslosen unterscheidet.

**Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem**

Wie das SGB II auf Beschäftigung wirkt, hängt wesentlich davon ab, wie „der“ Arbeitsmarkt oder „das“ Beschäftigungssystem insgesamt strukturiert oder „segmentiert“ ist. Aktivierung und Alg II als lohnergänzende Leis-

sind dagegen eher indirekte Effekte des „Aktivierungsregimes“ zu erwarten.

Die Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige wirkt vor allem auf drei Wegen auf den Arbeitsmarkt ein: indem sie Niedriglohnbeschäftigung ermöglicht, indem sie die Konzessionsbereitschaft bei der Arbeitsuche erhöht und indem sie atypische – nichtstandardisierte – Beschäftigung unterstützt. Zur Stärke dieser Effekte finden sich bisher jedoch eher Hinweise als gesicherte statistische Informationen.

Parallel zum Leitbildwechsel in der Arbeitsmarktpolitik sind Anzahl und Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland stark gestiegen – von 4,4 Mio. (14,9 Prozent der abhängig Beschäftigten) im Jahr

Dass das SGB II als aktivierendes Leistungssystem den Angebotsdruck am Arbeitsmarkt erhöht, zeigt sich auf zweierlei Weise: In Haushaltsbefragungen erweisen sich die Alg-II-Beziehenden am Arbeitsmarkt offenbar konzessionsbereiter als andere Arbeitslose, die keine SGB-II-Leistungen beziehen. Vier von fünf würden eine Arbeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus akzeptieren, drei von fünf ungünstige Arbeitszeiten und Arbeitswege von einer Stunde und mehr. Gleichzeitig berichtet in Betriebsbefragungen etwa ein Viertel der Arbeitgeber, die Konzessionsbereitschaft arbeitsloser Bewerberinnen und Bewerber sei gegenüber 2004 gestiegen. Diese Arbeitgeber führen die beobachteten Veränderungen auch mehr-



**Kasten 3: Rückkehr zur Fürsorgelogik in der sozialen Mindestsicherung**

Da immer mehr Menschen aufgrund unsicherer oder unterbrochener Erwerbsbeteiligung keine sozialen Leistungsansprüche über Vorsorge (d.h. über Versicherungsbeiträge) aufbauen können, wächst die Bedeutung der sozialen Mindestsicherung: Ende 2007 erhielten in Deutschland gut 8 Mio. Menschen Leistungen, die sich am politisch definierten Existenzminimum orientierten. Mit etwa 7 Mio. Leistungsbezieher/innen bildet das SGB II dabei das hauptsächliche Leistungssystem. Hinzu kommen Leistungen der Grundsicherung nach SGB XII (für etwa 820.000 Personen) und des Asylbewerberleistungsgesetzes (für etwa 150.000 Personen) sowie der Kindergeldzuschlag. Für diese Personenkreise wäre bis 1994 einheitlich die Sozialhilfe (genauer: die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt) zuständig gewesen. Seither wurde das System der Mindestsicherung kategorial nach dem Erwerbsstatus aufgespalten. Im Jahr 1994 wurde für Asylbewerber ein eigenes Leistungsgesetz geschaffen. In 2003 folgte die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, in 2005 die Grundsicherung für Erwerbsfähige.

Mit dem SGB II kehrt der bundesdeutsche Sozialstaat in der sozialen Mindestsicherung zur Fürsorgelogik zurück. Die Sicherung des Existenzminimums war historisch zunächst Aufgabe der Armenfürsorge. Fürsorge als die älteste, vormoderne Form sozialstaatlicher Sicherung setzt Bedürftigkeit voraus, die sich aus untypischen, individuellen Notlagen ergibt. Zur Logik der Fürsorge gehört, dass nur bei unverschuldeter Armut ein Unterstützungsanspruch besteht. Da Fürsorge bei Personen, die arbeiten können, eher eine verschuldete Notlage vermutet, muss strikt zwischen erwerbsfähigen und nichterwerbsfähigen Armen unterschieden werden. Und Fürsorgeleistungen begründen ein Verhältnis persönlicher Abhängigkeit: Sie verpflichten zu Dankbarkeit, zu Gegenleistungen oder zu einem bestimmten Verhalten.

Die geschichtliche Bedeutung des modernen Sozialstaats und seines Ausbaus in der Bundesrepublik der 50er-, 60er- und 70er-Jahre bestand vor allem darin, dass an die Stelle der Fürsorge zwei andere Formen sozialer Sicherung traten:

- Leistungen der Sozialversicherung sollen einen wesentlich durch Erwerbsarbeit erreichten Lebensstandard absichern. Ein individueller Rechtsanspruch auf Leistungen ergibt sich durch vorausgegangene Beitragszahlungen, d.h. durch eine individuelle „Vorsorgeschichte“.
- Leistungen des sozialen Ausgleichs erhalten Personen aufgrund bestimmter Lebenssituationen. Liegen die gesetzlich definierten Anspruchsvoraussetzungen vor, besteht auf solche Leistungen ein universeller Rechtsanspruch, ein soziales Bürgerrecht.

Leistungen des sozialen Ausgleichs wurden in den Ausbaujahren des Sozialstaats eher für die weniger arbeitsmarktabhängigen Lebensrisiken vorgesehen. Etwa dienten die vielen familienpolitischen Leistungen eher der zusätzlichen sozialen Absicherung von Erwerbstätigkeit als der Armutsbekämpfung. Doch mit der Sozialhilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) und mit der Arbeitslosenhilfe war die Bundesrepublik – bei Fortbestand fürsorgepolitischer Elemente – auf dem Weg vorgekommen, einen Rechtsanspruch auf soziale Mindestsicherung durchzusetzen. Auch das steuerfinanzierte System der Arbeitslosenhilfe orientierte sich stärker am Prinzip des sozialen Ausgleichs als an der früheren Erwerbslosenfürsorge. Dagegen entspricht das System sozialer Mindestsicherung nach dem SGB II nun in vielen Grundzügen wieder stärker dem alten Fürsorge-recht.

heitlich auf die „Hartz“-Reformen zurück. Da in diese Beobachtungen das Bewerbungsverhalten aller Arbeitsloser eingeht, ist anzunehmen, dass die von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen verlangte Konzessionsbereitschaft auch auf die in den Arbeitsagenturen betreuten Arbeitslosen und darüber hinaus auf noch Beschäftigte wirkt.

Schließlich fällt die Einführung der aktivierenden Grundsicherung für Arbeitssuchende mit einem deutlichen Anstieg der atypischen Beschäftigung zusammen. Arbeiteten in 1998 noch drei Viertel (72,5 Prozent) aller Erwerbstätigen in abhängigen Normalarbeitsverhältnissen, so waren es in 2008 nur noch zwei Drittel (66,0 Prozent). Der Anteil der „atypisch Be-

schäftigten“ (Teilzeit bis 20 Stunden, geringfügig und/oder befristet Beschäftigte, Zeitarbeitnehmer/innen) stieg von 16,2 Prozent (5,3 Mio.) auf 22,2 Prozent (7,7 Mio.). Auch der Anteil der Alleinselbständigen nahm von 5,0 Prozent auf 6,1 Prozent zu. Die Hilfebedürftigen, die Alg II ergänzend zu Erwerbseinkommen beziehen, arbeiten aber mehrheitlich gerade in diesen atypischen Erwerbsformen.

**Wie viel Teilhabe schafft der „soziale Arbeitsmarkt“?**

Durch Ausübung von Ermessen bei der Bewilligung von Maßnahmen und durch die Schaffung besonderer arbeitsmarktpolitischer Instrumente nach dem SGB II ist ein besonderes Profil der Arbeitsförderung für Hilfe-

bedürftige entstanden. Dieses unterscheidet sich vom Instrumenteneinsatz in den Arbeitsagenturen:

- Arbeitslose Hilfebedürftige werden seltener qualifiziert. Obwohl sie zwei Drittel der Arbeitslosen stellen (vgl. Kasten 2), entfallen nur 46 Prozent der in 2008 begonnenen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung und nur 19 Prozent der neu bewilligten Förderungen der Berufsausbildung auf den Rechtskreis des SGB II.
- Die Beschäftigung Hilfebedürftiger wird seltener mit „Beschäftigung begleitenden Leistungen“ gefördert. Nur 51 Prozent der in 2008 neu bewilligten Lohnkostenzuschüsse für abhängig Beschäftigte (z.B. Ein-



gliederungszuschüsse) und nur 17 Prozent der geförderten Selbständigkeiten kamen in der Grundsicherung zustande. Dabei wurden mit dem Einstiegsgeld nach § 16b SGB II und dem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II zwei besondere Instrumente ausschließlich für die Förderung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger geschaffen.

- Die Beschäftigung schaffenden Maßnahmen dagegen wurden geradezu zur „Spezialität“ der Grundsicherung – und zwar in einer Sonderform öffentlich geförderter Beschäftigung: den Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II, die von den Grundsicherungsträgern fast ausschließlich in der Mehraufwandsvariante („Ein-Euro-Jobs“, 2008 fast 900.000 Förderfälle) vergeben werden. Auch die wenigen verbliebenen ABM-Stellen wurden in 2008 zu 91 Prozent im Rechtskreis des SGB II besetzt. Im Rechtskreis des SGB III kommen solche Instrumente praktisch nicht mehr vor.

Früher wurden Beschäftigung schaffende Maßnahmen vor allem danach bewertet, ob sie für Zielgruppen Brücken in den allgemeinen Arbeitsmarkt bildeten, zusätzliche Stellen schufen („Marktersatz“) oder zusätzlichen gesellschaftlichen Nutzen stifteten („Strukturwirksamkeit“). Nun sollen sie vor allem individuelle Beschäftigungsfähigkeit an den Rändern des Arbeitsmarkts erhalten und der „sozialen Stabilisierung“ bei längerer Arbeitslosigkeit dienen. Die „therapeutische“ Funktion, die früher nur bei einzelnen Zielgruppen im Vordergrund stand, gilt nunmehr als Hauptziel des „sozialen Arbeitsmarkts“: Teilhabeeffekte „regulärer“ Arbeit wie soziale Kontakte, Anerkennung, Tagesstruktur und Motivation sollen durch inszenierte Erwerbsarbeit substituiert werden, die in der Mehraufwandsvariante nicht mehr als reguläres Arbeitsverhältnis ausgestaltet wird. Geförderte Beschäftigung soll ferner helfen, die Arbeitsbereitschaft der betreuten Arbeitslosen zu überprüfen. In dieser letzteren, „aktivierenden“ Funktion wird sie als Gegenleistung für existenzsichernde Geldleistungen („Workfare“) verstanden.

Die Diskussion darüber, wie viel Teilhabe ein solcher „sozialer Arbeitsmarkt“ schaffen kann, ist noch kaum geführt worden. Dass die so Geförderten am allgemeinen Arbeitsmarkt auf Dauer ohne Chance seien, ist eine problematische und unsichere Diagnose, die in Einzelfällen durch gelingende Übergänge widerlegt wird. Geschieht die Zuweisung nicht freiwillig, son-

unter 65 Jahren. Viele bleiben lange im System. Zum Jahresende 2008 waren 5 Mio. Personen seit Einführung des SGB II – d.h. seit Anfang 2005 – durchgehend im Bestand. Betroffen sind offensichtlich keineswegs nur „Langzeitarbeitslose“ und deren Angehörige. Vielmehr bilden die „hilfebedürftigen Personen“ mit ihren unterschiedlichen Lebens- und Er-



dern liegt die Entscheidung dafür allein bei den Fachkräften, spielt die Arbeitsverwaltung womöglich Schicksal in Fällen, in denen intensivere Vermittlungsangebote und Bewerbungsunterstützung die bessere Alternative sein könnten. Zu fragen wäre auch, wie ein „sozialer Arbeitsmarkt“ nach Kriterien „guter Arbeit“ abschneidet und welches Beschäftigungssegment auf diese Weise sozialstaatlich unterstützt wird.

#### Das SGB II als Lebenslage

Ende 2008 bezogen 6,9 Millionen Menschen Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II. Berücksichtigt man darüber hinaus die 3,6 Mio. Personen, die zeitweilig im Hilfebezug waren, betraf das SGB II in den ersten vier Jahren seiner Geltung insgesamt 8,6 Mio. Menschen. Dies entspricht einem Anteil von 13,2 Prozent der Bevölkerung

werbssituationen einen breiten Querschnitt durch die deutsche Bevölkerung mit geringen Einkommen. Gemeinsam haben sie vor allem eins: ihren Leistungsanspruch und dessen institutionelle Bearbeitung.

In einem klassischen Aufsatz der deutschen Soziologie schrieb Georg Simmel vor über hundert Jahren, Armut als soziale Lage entstehe erst durch die Armenunterstützung – also dadurch, dass sich die Gesellschaft zu den Armen auf eine bestimmte Weise verhält. In genau diesem Sinne kann längerer Bezug von SGB-II-Leistungen einen besonderen Teilhabemodus begründen, der schwächere soziale Rechte und unsichere Erwerbsbeteiligung zu einer neuen prekären Lebenslage im sozialen Sicherungssystem kombiniert.

## Zwei Konferenzen zum Capability-Ansatz

### — CAPRIGHT-Abschlusskonferenz in Nantes, 2.-3. Dezember 2010



Der im sechsten Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union geförderte internationale Forschungsverbund CAPRIGHT ist eine Wortschöpfung aus „capabilities“ und „rights“, die auf die EU-Vorgängerprojekte EUROCAP und RESORE zurückgeht. Er untersucht seit dem Jahr 2006 Zusammenhänge zwischen individuellen Teilhabechancen auf der einen Seite und institutionellen Akteuren und Regimen auf der anderen Seite. Geforscht wird vor dem Hintergrund des Capability-Ansatzes nach Amartya Sen. Am 2. und 3. Dezember 2010 findet in Nantes (West-Frankreich) eine Abschlusskonferenz statt, in der Forschungsergebnisse und ihre politischen Implikationen sowie Erfah-

rungen mit der Anwendung des Capability-Ansatzes kommuniziert werden sollen. Die Schwerpunkte des Programms spiegeln sich in den folgenden vier Panels wieder:

- *Von aktivierender Arbeitsmarktpolitik zur Förderung von Verwirklichungschancen.* Mit R. Lindley, N. Whiteside, J.M. Verd, P. Bartelheimer, S. Künzel, J.M. Bonvin, J. Clarke und M. Elbaum
- *Arbeitsmärkte.* Mit K. Vladimirova, J.P. Higelé, B. Friot, J. Vero, J.M. Bonvin, M. Lambert, D. Subramanian, B. Zimmermann, E. Verdier, F. Bouygard und R. Hoffmann
- *Deliberative Demokratie und sozialer Dialog.* Mit B. Hvinden, J. De Munck, S. Negrelli, A. Jobert, C. Gobin, J. Kädtler, S. Marsh, E. Jahan, R. Pavan, O. de Leonardis und J. Newman

- *Betriebliche Restrukturierung.* Mit J. Lapeyre, C. Didry, J. Kädtler, J. De Munck, F. Lefresne, C. Sauviat, S. Deakin, J. Fayolle, J.P. Aubert und F. Vasquez

In den Panels werden jeweils die Arbeiten der Projektteams aus den CAPRIGHT-Workpackages präsentiert und diskutiert. Ferner wird es einen einführenden Beitrag von Alain Supiot zur Zukunft des sozialen Europa und einen runden Tisch mit Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Akteure zu Fragen der Arbeitspolitik geben.

*Diese und weitere Punkte des Konferenzprogramms können ausführlicher auf folgender Webseite nachgelesen werden: [www.capright.eu](http://www.capright.eu). Dort finden sich auch die für eine Anmeldung zur Konferenz relevanten Details.*

### — SASE-Mini-Konferenz in Madrid, 23.-25. Juni 2011: Call for papers

Ebenfalls im thematischen Rahmen des Capability-Ansatzes beteiligt sich das SOFI gemeinsam mit der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg an der Organisation einer „Mini-Konferenz“

im Rahmen des 23sten Jahrestreffens der ‚Society for the Advancement of Socio-Economics‘ (SASE) vom 23. bis 25. Juni 2011 in Madrid. Weitere Informationen sowie der unten abgedruck-

te *Call for papers* finden sich auf der Webseite [www.sase.org](http://www.sase.org). Der Aufruf richtet sich an Wissenschaftler, die auf der Mini-Konferenz einen Beitrag zum Thema anbieten wollen:

#### **Call For Papers: The Capability Approach: A New Perspective on Labor Market and Welfare Policies?**

Current transformations of capitalism, affecting different levels of political and economic organization as well as social structure and dynamics, raise the question, „From which perspective is this comprehensive change to be observed and judged?“ The choice of the point of reference has a crucial impact on how we think about the current transformation. In the debate about measuring societal progress, the Capability Approach (CA), as brought forward by Amartya Sen and Martha Nussbaum, has become prominent as a new evaluative framework. Instead of using an aggregate outlook, it takes the perspective of the individual and instead of confining itself to monetary aspects, it takes a multi-dimensional stance. Beyond this, the CA is most concerned with personal freedom as a constituent of a good life – both the freedom to choose between ways of life and the freedom to influence processes of

change. Moreover, the CA addresses the question of justice in terms of enhancing each person’s freedom, understood as broadening her (multi-dimensional) opportunities. With regard to people’s working lives, this mini-conference aims at exploring whether the CA does indeed provide an adequate perspective for judging the transformation of contemporary capitalism and whether it can provide guidance for politics. We invite theoretical and empirical papers on how the CA can be applied to the fields of labor market, labor relations, and the welfare state. Scholars adopting different perspectives on the utility of the CA in this context are invited to share their views on this paradigm of rising influence.

*Die verantwortlichen Personen sind P. Bartelheimer (SOFI) und O. Leßmann und W. Matiaske (HSU).*

## ■ Abschlussworkshop am 8.12.2010 in Berlin Potenziale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik

Der Demografische Wandel und seine Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung haben in allerjüngster Zeit im Zusammenhang mit der Debatte um die „Rente mit 67“ hohe politische und öffentliche Aufmerksamkeit erhalten. Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung ist: Die vorgesehene Verlängerung der Lebensarbeitszeit setzt Arbeitsbedingungen voraus, die einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit überhaupt ermöglichen. Ansonsten ist mit einer Zunahme an Leistungs- und Tätigkeits Einschränkungen älterer Mitarbeiter zu rechnen, die den physischen und/oder psychischen Belastungen der Arbeit (Stichwort Leistungsverdichtung) nicht mehr standhalten können oder aber die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen ihrer Arbeitsplätze nicht mehr erfüllen. Ebenfalls Stand der Forschung ist, dass trotz vielfältiger Gestaltungsempfehlungen und innovativer Ansätze hinsichtlich einer nachhaltigen Politik des Umgangs mit der demografischen Alterung *in der Breite* vergleichsweise wenig Durchschlagen des geschieht – sowohl auf Ebene von Betrieben und Unternehmen als auch auf tarifpolitischer Ebene.

Mit der Suche nach den Gründen für diesen „Mismatch“ hat sich das von der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) geförderte Projekt „Potenziale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik“ in den vergangenen zwei Jahren beschäftigt. Das Projekt wurde vom Lehrstuhl „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ der Universität Kassel und dem SOFI gemeinsam durchgeführt. Es wirft einen genaueren Blick auf die Problemwahrnehmungen und -lagen, auf förderliche und hemmende Faktoren einer „demografieorientierten“ Arbeits- und Betriebspolitik sowie auf die tarifpolitische Regulierung in drei der wichtigsten Branchen Deutschlands: der Chemie- und Pharmaindustrie, der Metall- und Elektroindustrie und dem Einzelhandel.

Nachdem im Laufe des Jahres in drei branchenspezifischen „Transferworkshops“ Teilergebnisse vorgestellt und diskutiert wurden, werden beim Abschlussworkshop am Mittwoch, den 8.12.2010 branchenübergreifende Endergebnisse präsentiert. Die Veranstaltung im Verbindungshaus der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) in Berlin endet mit einer Podiumsdiskussion zu den Ergebnissen mit Vertreterinnen und Vertretern der Tarifparteien. Ziel der Veranstaltung ist es, die Perspektiven einer altersgerechten und altersdifferenzierten Betriebs- und Tarifpolitik zu sondieren.

### An der Podiumsdiskussion teilnehmen:

*Wolfgang Goos* (Stellv. Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbands Chemie [BAVC]),

*Stefan Gryglewski* (Geschäftsführer Abteilung Arbeitspolitik im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg [Südwestmetall]),

*Peter Hausmann* (Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE),

*Rainer Marschus* (Vorsitzender des Tarifpolitischen Ausschusses des Handelsverbands Deutschland [HDE]),

*Hilde Wagner* (Leiterin des Ressorts Grundsatzfragen im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall),

*Jörg Wiedemuth* (Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft [ver.di]).

Weitere Informationen zum Projekt und zur Veranstaltung sind erhältlich bei:

PD Dr. Jürgen Kädtler, Dr. Knut Tullius (SOFI) oder auf der SOFI-Homepage unter: <http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=871>

### SOFI-Forschungskolloquium Wintersemester 2010/11

**Freitags von 14.15 Uhr bis 16.30 Uhr, im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Friedländer Weg 31**

Texte für die Kolloquien liegen etwa eine Woche vor den jeweiligen Sitzungen im Geschäftszimmer des Instituts für Soziologie und im SOFI als Kopiervorlage aus oder können per E-Mail bei [ingelore.stahn@sofi.uni-goettingen.de](mailto:ingelore.stahn@sofi.uni-goettingen.de) bezogen werden.

#### 5. Nov. 2010:

*Martin Kronauer (FhW Berlin), Harald Wolf, Jürgen Kädtler (SOFI)*: Partizipation in der Krise. Beteiligungserfahrungen in Arbeitsbeziehungen

#### 3. Dez. 2010:

*Margitta Mätzke (Universität Göttingen)*: Welfare Policies and Welfare States: Generalization in the Comparative Study of Policy History

#### 8. Dez. 2010:

*Peter Bartelheimer (SOFI)*: Produktion und Teilhabe-Profil, Konzepte und Perspektiven des sozioökonomischen Berichtsansatzes

#### 14. Jan. 2011:

*Klaus Möller, Sebastian Janssen (Universität Göttingen)*: The Use of Performance Measures in Innovation Control

#### 21. Jan. 2011:

*Susan Seeber (Universität Göttingen)*: Entwicklung und Validierung eines Instruments zur Messung beruflicher Fachkompetenz in den Ausbildungsberufen des Einzelhandels

#### **Achtung: Termin Dienstag!!!**

#### **Di, 25. Jan. 2011, 13:00 c.t.:**

*Arie Rip (University of Twente)*: Reinventing Innovation – The Regime of Collective Experimentation

#### **4. Febr. 2011:**

*Karin Kurz (Universität Göttingen)*: Verschärfung von Ungleichheiten beim Berufseinstieg? Analysen für Deutschland 1990-2009



Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen von Mai bis Oktober 2010

**Bücher:**

*Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag).*

*Baethge, Martin/Döbert, Hans/Füssel, Hans-Peter/Hetmeier, Heinz-Werner/Rauschenbach, Thomas/Rockmann, Ulrike/Seeber, Susan/Weishaupt, Horst/Wolter, Andra (Hrsg.) (2010): Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“. Grundlagen, Ergebnisse, Perspektiven. (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildungsforschung, Bd. 33). Bonn, Berlin.*

*Fromm, Sabine (2010): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2: Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten. Wiesbaden (VS Verlag).*



**Forschungsberichte:**

*Schmidt, Tanja/Bartelheimer, Peter (2010): Modellprojekt „Kollaborative Datenauswertung und Virtuelle Arbeitsumgebung“ – VirtAug. Zwischenbericht. Berlin/Göttingen. Juni 2010.*

*Solga, Heike/Kohlrusch, Bettina/Kretschmann, Claudia/Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“. (IAB-Forschungsbericht, 05/2010). Nürnberg.*

*Solga, Heike/Kretschmann, Claudia (2010): Follow-up-Studie zur Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“. WZB Discussion Paper SP I 2010-503. Berlin (WZB).*

**Aufsätze:**

*Baethge, Martin (2010): Transformation des Bildungssystems – Herausforderungen auch für Gewerkschaften. In: Huber, Berthold (Hrsg.): Kurswechsel für Deutschland. Frankfurt, New York (Camopus), S. 90-113.*

*Bahn Müller, Reinhard/Kuhlmann, Martin/Schmidt, Werner/Sperling, Hans Joachim (2010): Erosion, Erneuerung, Umnutzung: Arbeitgeberverbände und ihr Umgang mit dem Flächentarifvertrag am Beispiel der ERA-Einführung in der Metall- und Elektroindustrie. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 17, Heft 3, S. 241-260.*

*Hanekop, Heidemarie (2010): Mobiles Internet und lokaler Raum: Alltag zwischen*

*schen lokaler Präsenz und „Always Online“. In: Die alte Stadt, Heft 2/2010, S. 135-145.*

*Kalkowski, Peter (2010): Das Contracting in der Organisation der Selbstorganisation. In: Wagner, Reinhard/Engstler, Martin (Hrsg.): Projektarbeit zwischen Effizienzdruck und Qualitätsanforderungen. Heidelberg (dpunkt.Verlag), S. 85-100.*

*Kuhlmann, Martin (2010): Halten und Entfalten. Entwicklungslinien und Perspektiven betrieblicher Leistungs politik. In: Schwitzer, Helga/Ohl, Kay/Rohnert, Richard/Wagner, Hilde (Hrsg.): Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungs politik. Hamburg (VSA Verlag), S. 63-83.*

*Mautz, Rüdiger (2010): Konflikte um die Offshore-Windkraftnutzung – eine neue Konstellation der gesellschaftlichen Auseinandersetzung um Ökologie. In: Feindt, Peter H./Saretzki, Thomas (Hrsg.), Umwelt- und Technikkonflikte. Wiesbaden (VS Verlag), S. 181-197.*

*Mautz, Rüdiger (2010): Soziale Dynamik der Energiewende in der deutschen Stromversorgung: Weder Bruch noch Pfadkontinuität. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008. Band 1. Wiesbaden (VS Verlag), S. 411-423.*

*Sperling, Hans Joachim/Wolf, Harald (2010): Zwischen Sicherheit und Gestaltung – Varianten mitbestimmter Innovation in der Industrie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, Nr. 2, S. 79-86.*

*Wittke, Volker/Wolf, Harald/Sperling, Hans Joachim/Kädler, Jürgen (2010): Mitbestimmte Innovation – kein Widerspruch in sich! In: Gegenblende 04-2010.*

**Personalia**

**Dr. Hans Joachim Sperling** ist wegen Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem SOFI ausgeschieden. Wir hätten ihn gern länger behalten.

**PD Dr. Nicole Mayer-Ahuja** hat sich habilitiert. Sie hat am 9.7.2010 die Venia Legendi für Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen erhalten.

**Prof. Dr. Volker Wittke** ist auf dem Frankfurter Soziologiekongress in den Vorstand der Sektion Arbeits- und Industriosozologie der DGS gewählt worden.

**PD Dr. Nicole Mayer-Ahuja** hat zum 1.10.2010 ein Fellowship am Internationalen Kolleg „Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive“ an der Humboldt-Universität in Berlin angetreten.

**Impressum**

*Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen zwei - dreimal im Jahr.*

*Herausgeber:* Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Tel.: (0551) 52205-0, E-Mail: sofi@sofi.uni-goettingen.de, Internet: <http://www.sofi.uni-goettingen.de>

*Redaktion und Layout:* Dr. Martina Parge, PARGE PR

*Fotos:* u.a. Bundesagentur für Arbeit (S. 9, 11, 13)

Die Mitteilungen aus dem SOFI sind auf der Website des SOFI ([www.sofi.uni-goettingen.de](http://www.sofi.uni-goettingen.de)) als PDF-Download erhältlich und können online abonniert werden.