

**Teilhabebarrieren:
Vielfalt und Ungleichheit in segmentierten
Bildungs- und Beschäftigungssystemen**

**Hintergrundpapier
zur SOFI-Konferenz „Work in Progress“ 2014**

Peter Bartelheimer
Bettina Kohlrausch
René Lehweß-Litzmann
Janina Söhn

Wir danken den Kolleg/inn/en des Forschungsschwerpunkts Sozialmodell für die vielen hilfreichen Kommentare und Überarbeitungsvorschläge.

Göttingen, 28.04.2014

Leitfrage und Themen der Tagung

In welchem Verhältnis stehen in unserer Gesellschaft erwünschte Diversität und unerwünschte soziale Ungleichheit? Dies ist die Leitfrage der diesjährigen Work-in-Progress-Tagung des SOFI am 23. und 24. Mai 2014 in Göttingen. Dabei kommen insbesondere Teilhabebarrrieren im Bildungs- und Beschäftigungssystem in den Blick. Wo und wie werden Bildungs- und Erwerbschancen kanalisiert? Wo kann man derzeit von einem Trend entweder zu einer Verfestigung oder zu einer Aufweichung von Grenzlinien sprechen? Wirkt sich demografischer Wandel je nach Segment des Bildungs- und Erwerbssystems unterschiedlich aus? Dieser Hintergrundtext benennt aktuelle Probleme gesellschaftlicher Teilhabe und spricht theoretische Konzepte an, die auf der Tagung innerhalb der drei Themenblöcke diskutiert werden sollen.

Zunächst werden Teilhabe, Lebensverlauf und Segmentation behandelt. Die folgenden drei Abschnitte gelten den einzelnen Themenblöcken der SOFI-Tagung. Sie thematisieren die Eigenlogiken von Segmentationsprozessen innerhalb des Bildungs- und des Erwerbssystems ebenso wie die lose und sich im Wandel befindliche Kopplung der Systeme. Letztere werden als Kontexte betrachtet, in denen Individuen, eingebettet in Haushalte, im Laufe ihres Lebens unterschiedliche bzw. ungleiche Wahlmöglichkeiten offen stehen und in denen und aufgrund derer sie unterschiedliche bzw. ungleiche Teilhabeergebnisse erreichen.

Welche Gleichheit? Teilhabe und Inklusion

Soziale Ungleichheit drückt sich in Unterschieden der Lebensweise aus, die gesellschaftliche Gleichheitsnormen verletzen. Wie viel soziale Ungleichheit eine Gesellschaft zu akzeptieren bereit ist und wann sozialstaatliche Interventionen für Ausgleich sorgen sollen, bleibt politisch umkämpft. Die Wissenschaft kann normative Maßstäbe in einer Gesellschaft nicht selbst setzen, sondern muss sie „positivistisch“ (Becker/Hauser 2009) aus Rechtsvorschriften und politischen Diskursen rekonstruieren. Im breiten Rahmen der Auseinandersetzung um soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit sind in den letzten Jahren „Teilhabe“ und „Inklusion“ zu wichtigen sowohl analytischen Kategorien als auch normativen Perspektiven avanciert. In die deutsche Sozialgesetzgebung fand der Teilhabebegriff zunächst mit dem Sozialgesetzbuch IX (2001) und mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (2002) Eingang.

Für Strategien zur Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderungen hat sich der Begriff Inklusion durchgesetzt. Die UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 2009 in der Bundesrepublik in Kraft trat, begründet einen Rechtsanspruch auf „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung (inclusion) in die Gesellschaft“ und versteht Teilhabebarrrieren nicht mehr nur technisch: „Die Orientierung an Teilhabe (...) bedeutet offenzulegen, wie Behinderung sozial hergestellt wird.“ (BMAS 2013: 64) Inklusion stand zu-

nächst vor allem für die Forderung nach einem inklusiven Bildungssystem, in dem der gemeinsame Unterricht von Schülern mit und ohne Behinderung der Regelfall ist.¹

Zielt das Behindertenrecht auf gleiche Teilhabe, so beschränkt sich die Grundsicherung lediglich auf ein Mindestmaß an Teilhabe. Mit einem Grundsatzurteil zu den Regelsätzen der Grundsicherung etablierte das Bundesverfassungsgericht² 2010 Teilhabe auch als Rechtsbegriff zur Bemessung des grundgesetzlich garantierten Existenzminimums, d.h. der materiellen Voraussetzungen für ein „Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben“. In Umsetzung dieses Urteils besteht seit 2011 ein Rechtsanspruch auf Leistungen zur Bildung und Teilhabe für Kinder und Jugendliche in den Systemen sozialer Mindestsicherung.³

In den letzten Jahren werden der Inklusionsbegriff und die Forderung nach Barrierefreiheit zunehmend auf Gleichstellungsansprüche auch außerhalb der Schule und auf andere benachteiligte Gruppen ausgeweitet. Dies geschah zunächst in Aktionsplänen und Ansätzen kommunaler Teilhabeplanungen, die sich am Leitkonzept eines „inklusive Gemeinwesens“, d.h. eines barrierefreien Lebensumfeldes für Menschen mit und ohne Behinderung orientieren (Deutscher Verein 2012). Das Leitbild eines „inklusive Arbeitsmarkts wendet sich z.B. gegen Barrieren für Migrant/inn/en im Beschäftigungssystem“ (Netzwerk IQ 2014: 8).

Inklusion als Strategie, Teilhabe zu sichern, steht für einen Perspektivewechsel: „von einer Politik der Fürsorge zu einer Politik der Rechte“ (VSOP 2012: 3) und von einer Orientierung an individuellen Defiziten zur Veränderung „sozialer Konstruktionen“, in denen individuelle Verschiedenheit eine Zugehörigkeit zu begünstigten oder benachteiligten sozialen Gruppen begründet (Solga/Berger/Powell 2009: 16f.). Diversität beschreibt die positive Zielnorm eines Umgangs mit Vielfalt, die keine soziale Ungleichheit begründet (Institut für Diversitätsforschung 2013).

In der Forschung des SOFI werden diese Begriffe mit dem Konzept der *Verwirklichungschancen* („capability“) in Verbindung gebracht (vgl. Mitteilungen aus dem SOFI, Ausgabe 19, 2013). Darunter wird mit Amartya Sen die praktische Freiheit aller Menschen verstanden, „ein von ihnen als sinnvoll erkanntes Leben zu führen“ (Sen 2002: 22), d.h. eine selbst gewählte Lebensweise verwirklichen zu können. Einen Rahmen für die Arbeit am und mit dem Teilhabebegriff bildet der vom SOFI koordinierte Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung⁴.

Teilhabe wird dadurch erreicht, dass Personen in Haushalten materielle Ressourcen (Güter, Dienstleistungen, Rechtsansprüche) in persönliche Lebensführung umsetzen. Gleichheitsansprüche richten sich nicht allein auf Einkommen und materiellen Lebensstandard, sondern auch auf Zugang zu gesellschaftlich anerkannten „Funktionen“ der Lebensführung. Leistun-

¹ „Menschen mit Behinderungen“ und Inklusion sind Schwerpunktthema des Bildungsberichts 2014 („Bildung in Deutschland“), an dem das SOFI unter Federführung des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) mitarbeitet.

² BVerfGE, 1 BvL 1/09 vom 9.2.2010.

³ Ein Forschungsteam unter Leitung des SOFI evaluiert derzeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Inanspruchnahme und Umsetzung dieser Leistungen.

⁴ Derzeit fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Arbeit am Dritten Bericht (*soeb 3*), der 2016 vorliegen wird.

gen sozialer Sicherung, öffentliche Güter, Infrastrukturen und institutionelle Bedingungen sind so zu gestalten, dass individuelle Verschiedenheit nicht zum Ausschluss von Teilhabeoptionen führt.

Erwerbsarbeit und Bildungsteilhabe stehen als grundlegende Teilhabeformen neben sozialen Nahbeziehungen und bürgerlichen, politischen und sozialen Rechten. Bildungs- und Erwerbsbeteiligung sind daher im Folgenden sowohl nach dem Eigenwert zu betrachten, den die Handelnden ihnen beimessen, als auch nach ihrer instrumentellen Bedeutung für ihre Wohlfahrtsposition. Ging es im „Bildungsnotstands“-Diskurs der 60er Jahre um Bildung als Bürgerrecht, das Persönlichkeitsentwicklung und demokratische Partizipation ermöglicht, steht heute im Mittelpunkt, welches Bildungsniveau bei der derzeitigen Nachfragestruktur des Beschäftigungssystems erforderlich ist, um ein Minimum an Erwerbsteilhabe zu sichern, und welche Erträge Bildungstitel am Arbeitsmarkt versprechen (Baethge-Kinsky 2012, vgl. auch Becker/Solga 2012). In dem Maße, wie sich Lohnarbeit in einen gesicherten Erwerbsstatus verwandelte (Castel 2000), erweiterten sich Teilhabeansprüche über die bloße Reproduktion der Arbeitskraft hinaus. Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsstabilität, Einkommenssicherheit (was Ansprüche an soziale Sicherung einschließt) und Vereinbarkeitssicherheit, d.h. die Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit in der persönlichen Lebensführung kombinieren zu können (Wilthagen/Tros 2004), schufen zugleich Raum für subjektive Erwartungen an förderliche Arbeitsinhalte und Arbeitsgestaltung, an den Erhalt von Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit und an die Interessenvertretung am Arbeitsplatz.

Der Teilhabe- und Wohlfahrtseffekt gesellschaftlicher Aktivitäten („Funktionen“) hängt – so ein zentrales Argument von A. Sen – wesentlich davon ab, ob sich Individuen für sie entscheiden konnten, d.h. ob sie aus einer „Auswahlmenge“ von Funktionen und Lebenszielen wählen konnten, die ihnen ebenso erreichbar gewesen wären. Das Teilhabekonzept fordert nicht Gleichheit der Lebensführung, sondern eine „Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten“. Zwischen einer Ausbildungsentscheidung oder einem Arbeitszeitarrangement als Ausdruck von Präferenzen oder als Anpassung an Einschränkungen und Zwänge verläuft die Grenze zwischen Vielfalt und Ungleichheit.

Aus dem „normativen Individualismus“ des Konzepts folgt der Vorrang individualisierter („passgenauer“) Leistungen und die Achtung von Wahl- und Entscheidungsrechten der Adressat/inn/en. Dies erspart nicht den Streit darüber, in welchen Bereichen und mit welchen Leistungsnormen der Sozialstaat für mehr Gleichheit sorgen soll. Dazu müssen für wesentliche Teilhabedimensionen Ungleichheitsschwellen definiert werden, deren Unterschreiten sozialstaatliche Sicherungsleistungen auslöst.

Zunehmende gesellschaftliche Vielfalt erschwert die normative Orientierung an einem gesellschaftlich gültigen Teilhabemuster. Doch auch eine stärker individualisierte Wohlfahrtsmessung, wie sie das Teilhabekonzept verspricht, muss sozialstrukturell reproduzierte Ungleichheit in kollektiven Lagebegriffen erfassen können. Ein Modell bieten Castels (2000) mehrdimensionale Zonen der Integration, der sozialen Verwundbarkeit (Prekarität), der Fürsorge und der Entkopplung als Fluchtpunkt prekärer Lagen.

Vor diesen normativen Leitgedanken ist es Aufgabe der sozialwissenschaftlichen Forschung, Ausmaß und Entstehung sozial ungleich verteilter Teilhabechancen zu analysieren, um auf

Ansätze für Veränderungen verweisen zu können. Zentral für solche Analysen sind aus der Sicht der Autor/inn/en vor allem zwei Prämissen: (1) der Lebensverlauf als Chancenstruktur und (2) die Einbettung individueller Lebensverläufe in Haushalte, Betriebe und Bildungsinstitutionen sowie in die entsprechenden bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Regulierungen und ökonomischen Makrostrukturen.

Speziell bezogen auf das Bildungs- und Erwerbssystem ist es Ziel der Tagung, vorfindbare und ggf. im Wandel begriffene Segmentationsphänomene zu analysieren sowie den Nutzen unterschiedlicher Konzepte von Segmentation und deren Verknüpfungsmöglichkeiten zu diskutieren.

Lebensverläufe und ihre soziale Einbettung

Die Lebensverlaufsforschung bietet einen Zugang zum Verständnis der Ursachen für unterschiedliche soziale Positionierungen von Individuen, indem sie im Längsschnitt die biographischen „Vorgeschichten“ analysiert, die zu den „vorläufigen Endergebnissen“ führen. Zentraler Bezugspunkt der Lebensverlaufsforschung ist die Analyse von Interdependenzen zwischen individuellen Lebensläufen, sozialem Kontext und institutionellen Rahmungen. Sie verbindet somit die Akteursperspektive mit der institutionellen Perspektive (vgl. z.B. Mayer 2009, Brückner/Mayer 2005, Heinz 1992). Neben der Analyse einzelner Übergänge im Lebenslauf werden Prozesse der Ausdifferenzierung in längeren Lebensphasen und in ihrer Bedeutung für die Entstehung ungleicher Teilhabe untersucht (Kohlrausch/ Zimmer 2014).

Materielle Ressourcen, die Verwendung von Zeit in der alltäglichen Lebensführung, die Herausbildung von Identitäten, Normen und Selbstwertgefühl von Individuen sowie deren hierauf mit basierenden (ggf. ausbleibenden) Entscheidungen werden wesentlich durch das nahe soziale Umfeld und hier insbesondere durch den Haushalt, in dem Einzelne leben, beeinflusst. Über ihre Mitglieder, die sich in aufeinander folgenden Lebensphasen oder parallel in je unterschiedlichen Rollen aufhalten, sind Haushalte an unterschiedliche gesellschaftliche Teilsysteme gekoppelt. So bewegen sich Kinder, Jugendliche, junge und teils auch ältere Erwachsene durch unterschiedliche Organisationen des Bildungssystems, und Erwerbstätige sind gleichzeitig Akteure auf dem Arbeitsmarkt und „Mitglieder“ in Betrieben. Solche Organisationen und ihre Funktionslogiken sind relevant für Prozesse sozialer Differenzierung und der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit.

Bildungsinstitutionen haben nicht nur eine Sozialisationsfunktion in der Vermittlung kultureller Normen und von Wissen und Fähigkeiten, sondern es wird in ihnen durch Leistungsbewertung und Selektion von Lernenden in unterschiedlich anspruchsvolle und prestigeträchtige Bildungsgänge auch Ungleichheit produziert. Die in Bildungsinstitutionen erworbenen Fähigkeiten und Abschlusszertifikate bilden aufgrund institutioneller Regelungen wichtige, wenn auch nicht alleinige, Zugangsbedingungen zu weiterführender Bildung und zu unterschiedlichen Positionen in Betrieben. Von horizontalen Differenzierungen der fachlichen und berufsspezifischen Spezialisierung abgesehen, haben Personen mit höheren Abschlüssen ein breiteres Spektrum an Verwirklichungs- und Teilhabechancen. Dagegen stoßen Personen ohne und mit geringen Qualifikationen auf formale und informelle Mobilitätsbarrieren, die be-

rufliche Wahlfreiheit und Erwerbschancen sowie die Qualität der Teilhabe im Erwerbssystem erheblich reduzieren.

Da Erwerbstätigkeit immer in Betrieben – für eine Minderheit in Ein-Mann/Ein-Frau-Betrieben – stattfindet, lassen sich Erwerbsbiographien als eine Abfolge von Betriebszugehörigkeiten und Positionswechseln innerhalb von Betrieben denken, ggf. unterbrochen von Episoden der Arbeitslosigkeit oder Inaktivität. Je nach Kräfteverhältnis sind eher die von Unternehmen oder die von Beschäftigten präferierten Strategien und Arbeitsbedingungen prägend für das betriebliche Geschehen. Dies hängt von Arbeitsangebot und -nachfrage sowie von institutionellen Vorgaben ab. Unterschiedliche Beschäftigtengruppen können unterschiedlich starke Verhandlungsmacht haben. Die Positionen, die sie in der Organisation Betrieb einnehmen, unterscheiden sich daher in ihren Bedingungen, z.B. der Qualität der Arbeit und der Arbeitsplatzsicherheit.

Segmentationen

Segmentation steht zunächst dafür, dass ein System keine in sich homogene Einheit bildet. In der Regel beinhaltet es Subsysteme, die sich in ihren Funktionsweisen unterscheiden und insbesondere durch jeweils eigene Regeln des Zugangs, der Allokation und der Gratifikation gekennzeichnet sind. Personen können sich immer nur genau in einem Segment befinden und versuchen, dessen Merkmale mit ihren persönlichen Zielen zur Deckung zu bringen und/oder Zugang zu privilegierten Segmenten zu erlangen. Schließlich impliziert Segmentation Mobilitätsbarrieren: Personen können nicht beliebig von einem Segment in ein anderes wechseln.

Die genannten Eigenschaften lassen sich sowohl auf das Bildungs- als auf das Beschäftigungssystem beziehen. Die Generierung und Reproduktion von Segmenten verlaufen im Bildungs- und Erwerbssystem jedoch deutlich unterschiedlich. Die Art der institutionellen Differenzierung und Hierarchisierung des Bildungssystems sowie die Regeln der Übergangsmöglichkeiten sind staatlich-institutionell gesetzt und von unterschiedlichen Normvorstellungen u.a. über Lernen, Lernfähigkeit und Bildungsziele geprägt. Konflikttheoretische Traditionen (vgl. bereits Bourdieu 1973) sehen zudem die Strukturen des Bildungssystems durch den Willen des intergenerationalen Machterhalts mächtiger gesellschaftlicher Gruppen mit geformt. Im Erwerbssystem dagegen ist Segmentation Ergebnis der strategiegeleiteten Interaktionen von Betrieben und Haushalten unter den geltenden Marktmachtverhältnissen und regulatorischen Bedingungen. Auf welche Weise reguliert wird, ist auch hier eine Machtfrage, da Akteure im Arbeitsmarkt gemäß ihrer Interessen auf die Ausgestaltung von Arbeitsmarktregeln einzuwirken versuchen (Fligstein 2002).

Segmentation im Bildungs- und Erwerbssystem sorgt für ungleiche individuelle Chancen per Bildung und Erwerbsintegration, beides eigenständige Dimensionen von Teilhabe, die beide aber auch in anderen Lebensbereichen Chancenstrukturen beeinflussen. Gleichzeitig sind Bildungs- und Erwerbsteilnahme auch untereinander verkoppelt: Sowohl bei dem Zugang zu akademischer Bildung, zu bestimmten, prestigeträchtigeren Arten der beruflichen Ausbildung an Schulen und im Dualen System sowie beim Zugang zu gehobenen Positionen in Unter-

nehmen und dem öffentlichen Dienst ist der Nicht-Besitz bestimmter schulischer (z.B. Abitur) oder später beruflicher Abschlüsse (z.B. von Universitäten) ein absolutes Ausschlusskriterium – oft ein formales, manchmal ein informell wirksames. Wenn für die Besetzung betrieblicher Positionen mit einem spezifischen Anforderungsprofil aus einer Marktlogik heraus eigentlich die erforderlichen Kompetenzen ausschlaggebend sein sollten, sind Zertifikate aufgrund ihrer Signaling-Funktion häufig entscheidend.

Es lassen sich im Grunde zwei Arten von Segmentationslinien unterscheiden: Vertikale Segmentation – eine versperrte Aufwärtsmobilität – ist aus der normativen Sicht im Rahmen des Teilhabeansatzes problematischer als horizontale. Ferner macht es einen Unterschied, an welchen Kriterien sich die Durchlässigkeit oder Undurchlässigkeit von Segmentationslinien entscheidet. Das „Gatekeeping“ (Heinz 1992; Kohlrausch 2012) zwischen Segmenten orientiert sich an Attributen von Personen. Als gesellschaftlich legitime Zugangskriterien gelten häufig die erworbenen allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationen, als mit demokratischen Grundsätzen unvereinbar dagegen askriptive Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Migrationshintergrund, auch wenn de facto Segregation nach eben diesen Merkmalen empirisch vorzufinden ist.

Es ist wissenschaftlich und normativ durchaus umstritten, inwiefern Mobilitätsbarrieren nicht nur illegitime Ungleichheiten darstellen, sondern auch funktional bzw. teilhabefördernd sein können. So werden die berufliche Organisation der Ausübung bestimmter Tätigkeiten und die damit einhergehende Abschottung sowohl mit Qualitätssicherung als auch mit einer geschützten und planbaren Erwerbskarriere in Verbindung gebracht. Auch jenseits von Qualifikation schaffen Mobilitätsbarrieren im Arbeitsleben eine gewisse Stabilität und Erwartungssicherheit für die Insider. Beschäftigte in internen Arbeitsmärkten, institutionell abgesichert z.B. durch Kündigungsschutzregelungen, sind nicht zu jedem Zeitpunkt der externen Konkurrenz ausgesetzt und tragen ein geringeres Risiko des Arbeitsplatzverlusts. Sie können somit ihre beruflichen Projekte und privaten Aktivitäten in einem längeren Zeithorizont planen (so z.B. eine Familiengründung).⁵

Die folgenden drei Abschnitte gelten den einzelnen Themenblöcken der SOFI-Tagung. Sie thematisieren die Eigenlogiken von Segmentationsprozessen innerhalb des Bildungs- und des Erwerbssystems ebenso wie die lose und sich im Wandel befindliche Kopplung der Systeme. Letztere werden als Kontexte betrachtet, in denen Individuen, eingebettet in Haushalte, im Laufe ihres Lebens unterschiedliche bzw. ungleiche Wahlmöglichkeiten offen stehen und in denen und aufgrund deren sie unterschiedliche bzw. ungleiche Teilhabeergebnisse erreichen.

Segmentationslinien und Mobilitätsbarrieren im (Berufs-)Bildungssystem

Das (Berufs-)Bildungssystem in Deutschland ist, wie in anderen Ländern auch, durch *institutionelle Segmentationen* gekennzeichnet. Damit wird eine historisch entstandene bzw. durch staatliche Regulierungen vorgegebene oder zumindest unterstützte dauerhafte und wechsel-

⁵ Auch aus Sicht des Betriebs kann eine Kontinuität der Belegschaft durch den Erhalt und die Vertiefung von sozialen Beziehungen zwischen Beschäftigten (Routinen, Vertrauen) Vorteile haben.

seitige Abschottung von Bildungsbereichen bezeichnet. Diese Bildungsbereiche unterliegen dabei jeweils unterschiedlichen institutionellen Logiken und unterschiedlichen Prinzipien in der Organisation von Lernprozessen. In der Folge und ungeachtet der strittigen Fragen, inwieweit eine solche Stratifizierung auch funktional ist, sind Übergänge zwischen den Teilbereichen de facto schwierig bis unmöglich. In Deutschland betrifft dies insbesondere zum einen die Differenzierung und Hierarchisierung innerhalb des mehrgliedrigen allgemeinbildenden Schulsystems und zum anderen die dadurch vorstrukturierte institutionell tief verankerte Abgrenzung zwischen dem tertiären Bereich des Bildungssystems und dem Berufsbildungssystem (Baethge 2007) sowie Differenzierungen innerhalb des Berufsbildungssystems.

Die starre Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung, auch als „Bildungsschisma“ bezeichnet, ist in den letzten Jahren ersten Wandlungen unterlegen, die zu einem neuen Verhältnis zwischen den beiden Bildungsbereichen führen können (Baethge u.a. 2014). So erfolgt durch die mit dem Bologna-Prozess eingeführten B.A. und M.A.-Studiengänge eine Umstrukturierung am oberen Ende der Bildungshierarchie, infolge deren es zwischen B.A.-Absolventen und solchen aus nicht-akademischen prestigeträchtigen dualen Ausbildungsgängen in vergleichbaren Berufsfeldern zu einer stärkeren Konkurrenz um Erwerbspositionen kommen kann.

Innerhalb der vollqualifizierenden Berufsbildung ist zwischen Ausbildungen im dualen System, die bundeseinheitlich geregelt sind, und Ausbildungen im Schulberufssystem, die zum Teil in Schulgesetzen der Länder und zum Teil in Bundesgesetzen geregelt sind (Erzieher/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in und Ausbildungen in sozialpflegerischen Berufen), zu unterscheiden. Letztere werden vor allem von Frauen absolviert. Strittig ist die Rolle der Regulierungsform für die Erwerbschancen. Einerseits wird argumentiert, dass die unterschiedliche Regulierungsform die schlechteren Ausbildungsbedingungen, etwa bezüglich der Kostenpflichtigkeit, und die geringeren Karrierechancen erklärt und geschlechtstypische Lebensverläufe produziert (Krüger 1991). Andererseits weisen frauentypische Ausbildungen im dualen System (Verkäufer/in, Friseur/in) zum Teil schlechtere Einkommenschancen auf als manche frauentypische Berufe im Schulberufssystem (Gesundheits- und Krankenpfleger/in) (Hall 2012). Zugleich könnte der wirtschaftliche Wandel mit einer Stärkung des Dienstleistungssektors, etwa für Gesundheitsberufe, zu relativen Vorteilen der im Schulberufssystem ausgebildeten Frauen führen.

Neben der institutionellen Segmentierung zwischen dualem und schulischem Berufsbildungssystem existiert darüber hinaus innerhalb des Systems der vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung eine Segmentierung nach dem schulischen Vorbildungsniveau innerhalb von Berufen. So können im dualen Berufsbildungssystem mehrere Berufssegmente unterschieden werden, die nach dem Niveau der schulischen Abschlüsse deutlich, wenn auch nicht absolut stratifiziert sind und die in Hinblick auf Prestige und Beschäftigungschancen unterschiedlich privilegiert sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, 2012: 111f). So ist ein stabiler Übergang von der Schule in eine vollqualifizierende Ausbildung und in den Arbeitsmarkt abhängig von der individuellen Qualifikation der Bewerber/innen. Dies zeigt sich darin, dass viele der jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss arbeitslos und auf eine Grundsicherungsleistung wie Arbeitslosengeld II angewiesen sind (Schels 2013).

Eine ambivalente Rolle im System der Berufsausbildung nimmt das Übergangssystem ein, das keine vollqualifizierende Ausbildung, sondern berufsvorbereitende Kompetenzen unterschiedlicher Art vermittelt und das Nachholen allgemeinbildender Schulabschlüsse ermöglicht. So herrscht Uneinigkeit darüber, ob es als ein eigenständiges Segment des Berufsbildungssystems zu verstehen ist. Dafür spricht der Regulierungsmix, den man in anderen Teilsegmenten des Berufsbildungssystems so nicht vorfindet: Berufsvorbereitende Maßnahmen werden geregelt durch Schulgesetze der Länder (wie im Fall des schulischen Berufsvorbereitungsjahrs) und durch die einschlägigen Bestimmungen der Sozialgesetzbücher. Entgegen der politischen Zielsetzung, Zugang zum System der vollqualifizierenden beruflichen Bildung zu öffnen, verweist die empirische Forschung darauf, dass das Übergangssystem in seiner institutionellen Verfasstheit – beispielsweise bezüglich der Anerkennung der im Übergangssystem erworbenen beruflichen Qualifikationen – keine systematischen institutionellen Bezüge zum System der vollqualifizierenden beruflichen Bildung aufweist.

Bezogen auf individuelle Teilhabechancen und Mobilitätsbarrieren strukturieren die vorhandenen Segmente des (Berufs-)Bildungssystems massiv die Entscheidungsspielräume, die Teilhabechancen und -risiken innerhalb des vertikal und horizontal segmentierten (Berufs-)Bildungssystems sowie die Übergänge in das Erwerbsleben und auf spezifische betriebliche Positionen vor. Dies geschieht durch formale und informelle Zugangs- und Übergangsregeln und den damit einhergehenden Gatekeeping-Prozessen seitens der mit der „Auswahl“ befassten institutionellen Akteure. So sortiert die stark differenzierte Schulstruktur und eine frühe Stratifizierung entlang beruflicher und akademischer Bildungsgänge Individuen in Positionen mit entsprechendem Status in der differenzierten Beschäftigungsstruktur (Bowles/Gintis 1976; Shavit/Müller 1998, Allmendinger 1989, Baethge 2007). Dies führt einerseits dazu, dass die Übergangsprozesse in den Arbeitsmarkt in Deutschland im internationalen Vergleich vergleichsweise glatt verlaufen (Dütsch u.a. 2013), in der Folge auch die Jugendarbeitslosigkeitsquote in Deutschland während der aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise relativ gering geblieben ist.

Andererseits kann in den letzten Dekaden eine Zunahme von Arbeitgeberwechseln und Übergängen in die Erwerbslosigkeit vor allem bei Personen ohne beruflichen Abschluss festgestellt werden (Giesecke/Heisig 2010). Selbst eine erfolgreich absolvierte Ausbildung im unteren Segment der beruflichen Bildung sichert heutzutage nicht mehr zwangsläufig Erwerbsteilhabe (Baethge-Kinsky 2012). Dabei ist der Zugang zu bestimmten Segmenten des (Berufs-)Bildungssystems und des Arbeitsmarktes nicht nur durch die Qualifikation und schulische Vorbildung geprägt, sondern gleichfalls durch askriptive soziokulturelle Merkmale wie Geschlecht und Migrationshintergrund sowie durch soziodemographische und regionale Faktoren bestimmt (Kohlrausch 2012, Ulrich 2013, Seibert/Solga 2005, Diehl u.a. 2009).

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich das Tagungspanel „(Neue) Segmentationslinien im Ausbildungssystem“ mit der grundlegenden Frage: Welche neueren Segmentationslinien gibt es im (Berufs-)Bildungssystem, und welche Konsequenzen hat dies für Teilhabe und Mobilitätsbarrieren innerhalb des Bildungssystems, beim Übergang in den Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktplatzierung in frühen Erwerbsbiographien? Damit eng verbunden ist die Frage, wie im Berufsbildungssystem soziale Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht oder so-

zialer Herkunft mit institutionellen Segmentierungen und qualifikatorischer Stratifikation der Teilsegmente interagieren.

Von Interesse ist, welche Konsequenzen mit der im Zuge des Bologna-Prozesses eingeführten veränderten Studienstruktur (Bachelor/Master), die schneller zu einem ersten Studienabschluss und zu einer Erhöhung der Hochschulbeteiligungsquote führen soll, für das berufliche Ausbildungssystem einhergehen? So argumentiert Severing (2008: 36), dass „inzwischen Hochschulen mit berufsorientierten Bachelorstudiengängen auch ein Segment versorgen, das bisher Berufsakademien und anspruchsvollen dualen Ausbildungsgängen vorbehalten war. Akteure des dualen Ausbildungssystems versuchen ihrerseits, am oberen Rand quasi akademische Abschlüsse („Bachelor professional“) [...] zu etablieren“. Welche Evidenzen gibt es über das Ausmaß dieser institutionellen Konkurrenzen zwischen den einst weitgehend getrennten Teilsegmenten des deutschen (Berufs-)Bildungssystems? Welche Absolvent/inn/en gewinnen Teilhabechancen in oberen Erwerbspositionen und wer büßt hier eventuell Vorteile ein?

Ebenso stellt sich die Frage, ob Veränderungen im Berufsbildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt auch Gewinner/innen hervorgebracht haben. Inwieweit konnten beispielsweise Frauen ihre Position im System der beruflichen Bildung verbessern, und welche Mechanismen führen dazu, dass es gelingt oder misslingt, diese kumulierten Bildungsressourcen auch beim Übergang in den Arbeitsmarkt und speziell in privilegierte Segmente des Arbeitsmarktes nutzbar zu machen? Inwiefern gehen Ausbildungen im frauendominierten Schulberufssystem mit besseren Erwerbs- und Einkommenschancen einher als Ausbildungen im dualen System?

Weiterhin legt das Tagungspanel einen besonderen Fokus auf das untere Ende im hierarchisch stratifizierten (Berufs-)Bildungssystem, auf das Übergangssystem. Obwohl dessen formales Ziel es ist, Jugendlichen die Aufnahme einer vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung zu ermöglichen, weicht dieses Segment von dem des Berufsausbildungssystems sowohl, wie oben erläutert, hinsichtlich seines Regulierungsmodus als auch in den Ansprüchen, anstelle einer am Prinzip der Beruflichkeit orientierten Ausbildung berufliche Grundbildung zu vermitteln, ab. Welche Konsequenzen haben diese Prozesse für die Teilhabechancen bestimmter sozialer Gruppen? So ist beispielsweise unklar, ob das Übergangssystem Ungleichheiten beim Zugang zu beruflicher Bildung eher verschärft oder nivelliert. Auch ist bisher nicht abschließend geklärt, wie leicht oder schwer für Jugendliche aus Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung der Zugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung ist.

Angesichts der Etablierung dieses untersten Segments des (Berufs-)Bildungssystems stellt sich die Frage, an welche Arbeitsmarktsegmente die im Übergangssystem vermittelten Qualifikationen angekoppelt sind. Lässt sich für „Abgänger/innen aus dem Übergangssystem“ im Vergleich zu Abgänger/inne/n anderer Ausbildungspfade (duale und schulische Ausbildung, Studium) eine unterschiedliche Eingliederung in den Arbeitsmarkt bezüglich der Art der erreichten Erwerbstätigkeit (Voll-/Teilzeit, geringfügig beschäftigt) im Sinne einer Erwerbsarbeit in primären und sekundären Arbeitsmarktsegmenten identifizieren? Welche Rolle spielt dabei der Haushaltskontext (eigener Haushalt/Wohnen bei Eltern, eigene Kinder)?

Arbeitsmarktsegmentation und ihr institutioneller Kontext

Im Bereich der Arbeitsmarktforschung existiert seit den 1970er Jahren eine eigene Theoriebildung zu Segmentation. Grundlegend bereits bei Doeringer und Piore (1971) ist ein Verständnis des Arbeitsmarktes als vertikal und horizontal gespalten. Vertikal wird anhand des Lohnniveaus zwischen primären und sekundären Teilarbeitsmärkten unterschieden (Köhler/Struck 2008: 11 f). Positionen in primären Arbeitsmärkten bieten den Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen, insbesondere eine bessere Bezahlung. Horizontal unterscheidet man interne und externe Teilarbeitsmärkte. Hier ist das Kriterium die Beschäftigungsdauer; die Bezeichnungen „intern“ und „extern“ beziehen sich somit auf die Frist, innerhalb derer ein Positionsinhaber den Betrieb in der Regel verlässt. Interne Teilarbeitsmärkte sind innerbetrieblich organisiert und so gegen die Unbilden des Marktes abgeschottet; die externen dagegen sind marktgesteuert, Beschäftigte somit tendenziell stärker der Konkurrenz von außen ausgesetzt.

Lutz und Sengenberger (1974) wandten sich gegen die Gleichsetzung von internen und externen mit „guten“ (primären) respektive „schlechten“ (sekundären) Arbeitsmarktsegmenten, wie sie in der amerikanischen Forschungstradition gemacht wurde. Zusätzlich zum „guten“ internen und „schlechten“ externen wurde ein „guter externer“ Teilarbeitsmarkt ausgemacht. Letzterer werde dadurch ermöglicht, dass fachliche Qualifikationen in Berufen gebündelt und Qualifizierungswege von Berufsverbänden überbetrieblich organisiert werden. Zwar kann davon ausgegangen werden, dass viele Beschäftigte „risikoavers“ und deshalb in unterschiedlichem Maße bereit sind, zugunsten von Beschäftigungssicherheit im internen Arbeitsmarkt auf externe Beschäftigungsoptionen zu verzichten. Beschäftigte im primär-externen Teilarbeitsmarkt können mit dem Warencharakter ihrer Arbeitskraft („Kommodifizierung“) jedoch relativ gut leben, weil sie auch dort gute Gehälter erzielen und bei Betriebswechsel schnell wieder Anstellung finden.

Im Rahmen des Jenaer Sonderforschungsbereichs 580 (Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch) wurde ein viertes, das intern-sekundäre Segment in die Segmentationssystematik eingeführt, weil sich zeigte, dass auch lange Betriebszugehörigkeit im Post-Fordismus kein Garant für hohe Löhne mehr ist. Des Weiteren führte die SFB-580-Forschung im Anschluss an neuere Ansätze aus der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik das Konzept des „betrieblichen Beschäftigungssystems“ (BBS) (Köhler und Struck 2008) ein, um „[s]ozioökonomische Räume innerhalb von Erwerbsorganisationen“ (ebd.: 13) zu unterscheiden. Angestellte desselben Betriebs können demnach unterschiedlichen betrieblichen Beschäftigungssystemen angehören, die entsprechend der primären und sekundären Arbeitsmarktsegmente durch „[d]istinkte Regeln und Strukturmuster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation“ (ebd.) gekennzeichnet sind.

Auch die theoretische Fundierung des Segmentationsansatzes galt es weiterzuentwickeln, da der auf Betriebsspezifika abhebende humankapitaltheoretische Erklärungsansatz „das Gesamtbild nicht plausibel erklären“ (Köhler und Loudovici 2008, 55) konnte und sich empirisch auch nicht überall bestätigte (Köhler und Krause 2010, 404 f). Stattdessen wurde für eine neo-institutionalistische Erklärungsstrategie optiert, in der „unter ökonomischen Constraints und im Rahmen institutioneller Strukturen handelnde Akteure im Zentrum der Analysen stehen“ (ebd.). Auch hier wird Segmentation wieder weitgehend von der Nachfrage-

seite von Arbeit her erklärt: Beschäftigern stellen sich Verfügbarkeits- und Leistungsprobleme (Köhler und Loudovici 2008, 56). Das Verfügbarkeitsproblem bezieht sich auf „Probleme der Beschaffung, Qualifizierung und Bindung (bzw. Entlassung) von Personal“ (ibid., 55). Es geht darum, eine bestimmte Menge an Arbeitskraft mit der benötigten Qualifikation zu bestimmten Zeitpunkten tatsächlich verfügbar zu haben, sei sie nun betriebspezifisch oder nicht. Beim Leistungsproblem geht es darum, sicherzustellen, dass eingekaufte Arbeitskraft auch tatsächlich im Betrieb verausgabt wird, wenn die Leistung auch nicht bis ins Detail vertraglich spezifiziert werden kann. Beide Probleme können bearbeitet werden, indem Beschäftigten langfristige Beschäftigungsverhältnisse (und gute Bezahlung) angeboten werden. Betriebe setzen BBS somit strategisch ein – intern dort wo nötig, extern dort wo möglich.

Wie bereits oben angemerkt, dienen Beschäftigern als Gatekeepern bei externen Rekrutierungen die vorgelegten Ausbildungszertifikate (und Arbeitszeugnisse) als wichtige Screening-Werkzeuge, insbesondere wenn höher dotierte und fachlich spezialisierte Positionen im Betrieb besetzt werden. Wie bei Übergängen innerhalb des Bildungssystems auch, kommt es beim Zugang zu statushöheren Position in primären Teilarbeitsmärkten (und umgekehrt beim Risiko, nur Zugang zu sekundären Teilarbeitsmärkten zu finden) auch zu „leistungsferner“ Selektion entlang askriptiver Merkmale. Neben direkter Diskriminierung Einzelner spielen etwa bei der geschlechtsspezifischen Segmentierung von Berufen kulturelle Normvorstellungen über „typische“ Männer- und Frauen-Jobs und deren unterschiedliche gesellschaftliche Wertigkeit eine entscheidende Rolle, wobei die unterschiedliche Bewertung dann im Sinne von Lohnunterschieden wieder die Zuordnungen von Männer- und Frauenberufen zum primären oder sekundären Arbeitsmarktsegmenten beeinflusst. Auch bezogen auf den Migrationsstatus von Beschäftigten hat bereits Piore (1979, aktuell Flippen 2012) analysiert, dass Zugewanderte systematisch auf Erwerbsarbeit in den „schlechten“ sekundären Arbeitsmärkten angewiesen sind, da sie von „guten“ internen und externen Teilsegmenten teils formell (z.B. aufgrund der ausländischen Staatsangehörigkeit, der Art der Arbeitserlaubnis oder der fehlenden formalen Anerkennung ausländischer Qualifikationen), teils informell (z.B. unzureichende Anerkennung mitgebrachter Kompetenzen) ausgeschlossen sind.

Die Beschaffenheit der Arbeitsmarktsegmentation und das Ausmaß der damit einhergehenden ungleich verteilten Teilhabechancen unterschiedlicher sozialer Gruppen variiert zwischen Ländern und über die Zeit. In Deutschland lässt sich der Wandel der Arbeitsmarktsegmentation seit der Wiedervereinigung wie folgt umreißen (siehe Köhler und Loudovici 2008: 46): In den alten Bundesländern ist erstens eine gewisse Abnahme der Beschäftigungsdauer festzustellen, insbesondere im sekundären Segment, wobei es im primären Segment aufgrund knappen Arbeitskräfteangebots in manchen Branchen auch Gegenbewegungen gibt. Angesichts der Veränderungen im globalen Kontext sind interne Arbeitsmärkte aber überraschend stabil. Zweitens ist es ab Mitte der 1990er Jahre zu einer relativen Zunahme sekundärer Arbeitsmärkte gekommen. Drittens hat – auch durch abnehmende Tarifbindung ermöglicht – eine Transformation interner Märkte stattgefunden: Die Beschäftigten angebotene Sicherheit und der interne Aufstieg wird zunehmend mit Leistungsanforderungen verknüpft, ‚Seniorität‘ reicht hier häufig nicht mehr aus. Viertens werden auch externe betriebliche Beschäftigungssysteme häufiger marktförmig: Verweildauern von weniger als einem Jahr nehmen zu, was mit wenig Qualifizierung, dafür mit einem engmaschigen Kontroll- und Gratifi-

kationssystem einhergeht. In Ostdeutschland ist eine Angleichung an den Westen festzustellen, teilweise treten neuere Entwicklungen dort auch verschärft zu Tage. Die Sekundarisierung ist weitreichender und die Polarisierung ausgeprägter. Im Bereich interner Märkte ist, so Köhler und Struck (2008: 19), das Senioritätsprinzip weniger, dagegen das Leistungsprinzip stärker ausgeprägt.

Dass es zu solchen Veränderungen kommt, ist nicht allein von regional und historisch variierenden Arbeitskräfteangeboten beeinflusst. Die Ausgestaltung betrieblicher Beschäftigungssysteme hängen auch von institutionellen Gegebenheiten ab. Damit sind nicht nur arbeitsmarktpolitische Rahmensetzungen wie der gesetzlich verankerte Kündigungsschutz oder Kurzarbeitsregelungen gemeint. Auch der Wohlfahrtsstaat mit seinen sozialpolitischen Regelungen und Dienstleistungen ist direkt und indirekt relevant. Unter anderem durch die bis in die 1990er häufig genutzte Möglichkeit der Frühverrentung, durch Elternzeitregelungen und Transfererinkommen beeinflusst er das Angebot von Arbeitskraft. Transferleistungen können zudem das Risiko mindern, sich auf dem externen Arbeitsmarkt zu bewegen, und somit eine größere Vielfalt an Beschäftigtenstrategien ermöglichen.

Die Verfügbarkeit von Arbeitskraft wird aber auch von den Beschäftigten selbst mit bestimmt. Ein kontinuierliches und möglichst hohes individuelles Erwerbseinkommen ist für erwerbsfähige Personen zwar grundsätzlich wünschbar. Da sie unterschiedliche Lebensziele miteinander in Einklang bringen müssen, werden je nach Lebensphase, Haushaltskonstellation und persönlichen Interessen aber auch andere Strategien gewählt – etwa freiwillige Betriebs- oder Berufswechsel oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Das so genannte double-career-Modell in Familienhaushalten, in dem zwei Elternteile voll erwerbstätig sind, wird nur von einer Minderheit gelebt. In allen anderen Verdiennermodellen übernimmt ein Elternteil (meist die Mutter) einen größeren Teil der Sorgearbeit und ist zugleich „im Austausch“ durch das Erwerbseinkommen des anderen zumindest teilweise der Notwendigkeit enthoben, ihre Arbeitskraft zu verkaufen (Brose/Diewald/Goedicke 2004). Modifiziert werden Entscheidungssituationen von Familien im Hinblick auf eine Teilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und das damit beeinflusste Angebot von Erwerbspersonen, indem die Sozialpolitik durch Transfererinkommen die Notwendigkeit der Erwerbsarbeit reduziert oder durch Dienstleistungen wie geförderte Kinderbetreuung den Eltern ein Teil der Sorgearbeit abnimmt.

Bislang erklären Segmentierungstheorien die (Re-)Produktion und Auswirkungen von Arbeitsmarktsegmenten noch nicht systematisch aus den Interaktionen von Betrieben und Beschäftigten mit ihren variierenden Haushalts- und Familienkontexten unter den institutionell vorgegebenen Bedingungen (vgl. Köhler und Krause 2010: 407). Eben dieses Zusammenwirken und insbesondere die Rolle sozialstaatlicher Regulierung zu beleuchten, ist das Vorhaben des Tagungspanel „Arbeitsmarktsegmentation und ihr institutioneller Kontext“. Da Wechselwirkungen zwischen Angebots- und Nachfrageseite am Arbeitsmarkt im Rahmen staatlicher Regulierung stattfindet, fragen die Beiträge nach der Rolle von Regulierung im Hinblick auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes und beschäftigen sich insbesondere mit arbeitsmarkt- und wohlfahrtspolitischen Maßnahmen und Bestimmungen sowie mit deren möglichen Zusammenwirken.

Erklärtes Ziel von Politik ist es häufig, Segmentation abzubauen. So möchte z.B. die Flexicurity-Agenda der EU die Risiken und Chancen atypisch Beschäftigter denen von Normalbeschäftigten angleichen (vgl. EC 2007: 9). Dazu können jedoch weitere Steuerungsziele in Konflikt stehen. So ist es z.B. schwer, für einheitlichere Standards von Beschäftigung zu sorgen, wenn gleichzeitig die Erwerbsquote weiter gesteigert werden soll. Eine Ausweitung der Erwerbsarbeit auf zuvor stärker de-kommodifizierte Bereiche führt leicht dazu, dass für diese neuen Beschäftigtengruppen das Ziel „guter Arbeit“ (DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2010) verfehlt wird. Ferner haben Arbeitsgesetzgebung und sozialpolitische Maßnahmen nicht immer (nur) die intendierten Effekte. So sollten die Hartz-Reformen in Deutschland den Ausschluss bestimmter Personengruppen vom Arbeitsmarkt bekämpfen und haben, z.B. durch Institutionalisierung von Mini- und Midijobs, der Prekarisierung bestimmter bereits im Arbeitsmarkt befindlicher Beschäftigtengruppen Vorschub geleistet (Voss/Weinkopf 2012). Drittens kann Segmentierung sehr wohl politisch intendiert sein. Regulierung schafft häufig Gewinner und Verlierer, die Regulierung des Arbeitsmarktes ist deshalb umkämpft (Fligstein 2002). Starker Beschäftigungsschutz steht im Verdacht, das Interesse von Arbeitsmarkt-Insidern an „sozialer Schließung“ zu bedienen (Giesecke/Groß 2012). Von Arbeitgeberseite kann ein Interesse daran bestehen, das Verfügbarkeitsproblem (s.o.) auf politischem Wege, d.h. durch „Aktivierung“ der sog. stillen Reserve, zu bearbeiten. Letzteres spielt, wie angedeutet, eher sekundären als primären Teilarbeitsmärkten zu. Damit ergibt sich für diesen Themenblock eine Reihe von Fragen:

- In welchem Verhältnis stehen der Wandel arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Regulierung in den letzten Jahren und der Wandel des Arbeitsmarktes? Wie wirkt Politik auf die relativen Größen interner und externer, primärer und sekundärer Teilarbeitsmärkte?
- Worüber ist die Wirkung von Politik vermittelt? Betriebe setzen geschlossene und offene Beschäftigungssysteme strategisch ein: Wie sie diese kombinieren, hängt nicht nur von technischen Erfordernissen und Produktmärkten, sondern auch von der Beschaffenheit des Arbeitsmarktes ab. Welche neuen Gelegenheitsstrukturen werden durch Regulierung geschaffen, erweitert oder verengt, und wie werden sie durch Betriebe genutzt?
- Haushalte wiederum stimmen ihr Verdiennermodell auf regulatorische Vorgaben und das Angebot von Arbeitsplätzen ab, die die Haushaltsmitglieder mit ihren jeweiligen Qualifikationen (potenziell) erreichen können. Dabei spielen nicht nur Einkommen und Freizeit eine Rolle: Erwerbsteilhabe wird häufig von beiden Partnern als ein Wert an sich wahrgenommen, muss aber mit entgegenstehenden Leistungsanforderungen in Partnerschaft und Familie „unter einen Hut“ gebracht werden. Ist staatliche Regulierung gegenwärtig hierbei behilflich oder erschwert sie die Wahl bestimmter Verdiennermodelle?

Demografischer Wandel: Von der Aktivierung zur Fachkräftesicherung?

Die beiden Themenblöcke zu Bildungssystem und Arbeitsmarkt analysieren vor allem den status quo. Innerhalb dieser Bereiche befasst sich der dritte Themenblock dagegen mit zukünftigen Entwicklungen, und zwar aus dem Blickwinkel der demographischen Entwicklung, d.h. dem prognostizierten Altern und Schrumpfen der Bevölkerung in Deutschland. Politisch,

so heißt es in der „Demografiestrategie“ der Bundesregierung (BMI 2012: 2), gelte es „die Rahmenbedingungen in allen Lebensbereichen so [zu] gestalten, dass sie den Erfordernissen Rechnung tragen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben.“ Unabhängig davon, wie man die gängigen Demografiediskurse einschätzt und ob man die zugrunde liegenden Prognosen teilt, bildet diese Strategie als wichtiger ressortübergreifender Politikansatz mit gesamtgesellschaftlichem Gestaltungsanspruch einen Bezugspunkt für teilhabeorientierte Forschung.

Zwar bezieht die Demografiestrategie der Bundesregierung hier die einzelnen Handlungsfelder instrumentell auf gesamtwirtschaftliche Ziele (z.B. die „bessere Ausschöpfung des Bildungs- und Erwerbspersonenpotenzials“, u.a. durch „Förderung bildungsbenachteiligter Kinder und Jugendlicher entlang der Bildungsbiografie“). Doch ist die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit begonnene „Fachkräfte-Offensive“ in bemerkenswerter Weise dadurch gekennzeichnet, dass sie die bisherige strukturelle Rücksichtslosigkeit und Gleichgültigkeit des Beschäftigungssystems gegenüber der privaten Lebensführung in Frage stellt. Die Strategie zur „Fachkräftesicherung“ richtet „den Blick auf die Menschen, die bislang am Rand des Arbeitsmarktes“ sind und nimmt „bei den Älteren und bei den Frauen“ (BMAS 2011, 8), insb. bei noch in Teilzeit arbeitenden Frauen und nicht erwerbstätigen Müttern, das größte Potenzial wahr. Die „Fachkräftebasis der Zukunft“ soll auf unterschiedlichen Wegen sichergestellt werden: durch „Beschäftigungssicherung Älterer, Aktivierung und Integration von Arbeitslosen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungschancen für alle von Anfang an, Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung, sowie Integration und qualifizierte Zuwanderung“ (ebd., 11).

Politisch einflussreich sind Prognosen, wonach u.a. aufgrund der demografischen Trends eine „Zeitenwende am Arbeitsmarkt“ (Hinte/Zimmermann 2013) eine neue Vollbeschäftigung in den Bereich des Möglichen rückt. In vielen Wirtschaftsbereichen sind offene Stellen schwer zu besetzen. In einigen Landesteilen und bei bestimmten Qualifikations- und Berufsgruppen herrscht annähernde Vollbeschäftigung, in anderen weiterhin Unterbeschäftigung. Die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/innen im dualen System der Berufsausbildung geht zurück. Insgesamt kommen unterschiedliche Modellrechnungen über die demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem zu sehr unterschiedlichen Projektionen. Die Szenarien gehen weit auseinander und Methoden sind strittig. Aus Anlass einer Aktualisierung der Prognos-Projektion, auf die sich die Demografiestrategie der Bundesregierung noch 2012 bezog, stellt das IAB fest, dramatisierende Szenarien einer Fachkräftelücke seien nicht sinnvoll, da „sich die Arbeits-, Kapital- und Gütermärkte zumindest längerfristig an den Rückgang des Arbeitsangebotes anpassen werden“ (Brücker u.a. 2013: 4). Der zu erwartende Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um zwischen 5,5 und 7,3 Mio. bis 2035 sei daher nicht mit einer „Fachkräftelücke“ gleichzusetzen.

Unter dem Eindruck sich widersprechender Prognosen sind auch die darauf basierenden Handlungsempfehlungen divergent: Noch 2009 plädierte ein Diskussionspapier des Instituts Zukunft der Arbeit für eine Vollbeschäftigungsstrategie, die wesentlich auf Zwangsinstrumente wie Workfare setzt (Zimmermann u.a. 2009). Die „aktivierende“ Arbeitsmarktpolitik seit den „Hartz-Reformen“ stellt auf Mobilisierung von Arbeitskraft für niedrig entlohnte, flexible Beschäftigungsformen sowie auf Konzessionsbereitschaft von Bewerber/innen etwa bei der

Entlohnung, der Vertragsgestaltung und der Arbeitszeitflexibilität ab. Dagegen setzt die Fachkräftestrategie für ihre Zielgruppen eher auf Anreize und Gestaltung von Rahmenbedingungen etwa bezüglich „demografiefester“ Personalstrategien, Investitionen in Aus- und Weiterbildung und Betreuungsinfrastruktur sowie einer migrationspolitischen Öffnung.

Angesichts solcher unterschiedlichen Diagnosen und Strategien nimmt Vollbeschäftigung eine neue Bedeutung an. Mit ihr werden weder eine neue Vereinheitlichung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (etwa im Sinne eines neuen Normalarbeitsverhältnisses) noch ein neues Teilhabeversprechen erwartet. „Vollbeschäftigung ist keine Utopie. Wir werden sie, zumindest gemessen an der Arbeitslosenquote, irgendwann erreichen. Mit allem, was dazu gehört. Inklusive Bürgerarbeit, Ein-Euro-Jobs, Aufstockern, entdeckten und unentdeckten Talenten.“ (Alt 2010)

Problemwahrnehmung und Strategien politischer Akteure hängen wesentlich von einem verlässlichen Monitoring des Arbeitsmarkts und des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs ab. Hier stellen sich im Rahmen des Tagungspanels „‘Spannung‘ am Arbeitsmarkt – von der Aktivierung zur Fachkräftesicherung“ konzeptionelle und methodische Fragen:

- Wie kann der Umbruch am Arbeitsmarkt beschrieben werden? Droht eine gesamtwirtschaftliche Beschäftigungs- oder Fachkräftelücke? Oder kommt es durch „Mismatch“ zwischen Bewerber/innen und Arbeitsnachfrage zu zeitweiligen Engpässen bei der Besetzung bestimmter Stellen, während andere Arbeitsmarktsegmente durch Unterbeschäftigung geprägt bleiben? Wie lassen sich „Mismatch“ und Engpässe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen empirisch bestimmen? Welchen Anteil haben demografische Entwicklung, Konjunktur, Verhaltens- und Migrationseffekte an den beobachteten Angebots- und Nachfragerelationen? Welche Aussagekraft haben Projektionen und Szenarien zur Entwicklung des Arbeitsmarkts nach Qualifikationen und Berufen?
- Gehen wissenschaftliche Projektionen und Szenarien im Wesentlichen von einem Fortbestehen gegebener Segmentationsmuster des Bildungs- und Beschäftigungssystems aus, oder erwarten sie eine Veränderung in den Größenverhältnissen der Segmente oder eine größere Durchlässigkeit zwischen ihnen? Verschieben sich damit die Größenverhältnisse und die Grenzen zwischen primären und sekundären, offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen?

Auch wenn die „Fachkräfteoffensive“ der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit von demografisch bedingten Engpässen bei der Stellenbesetzung ausgeht:

- In wie weit teilen die Betriebe diese Problemwahrnehmung und wird die betriebliche Personalpolitik tatsächlich unter Handlungs- und Veränderungsdruck gesetzt? Welche Optionen nehmen betriebliche Akteure wahr und welche Anpassungsreaktionen lassen sich beobachten? Wie verändern sich betriebliche Akteurskonstellationen von Management, Personalvertretung und Beschäftigten bei zunehmender „Spannung“ am Arbeitsmarkt? Setzen Betriebe zur Fachkräftesicherung vorwiegend auf personalpolitische Instrumente oder auch auf arbeitspolitische Veränderungen, um Qualifikationen besser zu nutzen und weiter zu entwickeln? Gewinnen personalpolitische Instrumente, die Beschäftigte an den Betrieb binden, gegenüber externen Beschäftigungssystemen wieder an Bedeutung? Verbessern sich damit für alle Beschäftigtengruppen die Chancen auf „gute Arbeit“ oder

vertieft sich die Kluft zwischen förderlichen und belastenden Arbeits- und Beschäftigungssituationen? Entstehen neue betriebliche Spielräume für die Teilhabansprüche bisher benachteiligter Beschäftigter und Stellenbewerber/innen oder werden bestehende Spaltungs- und Segmentationslinien tiefer?

Auch seitens der Arbeitsverwaltung stehen Änderungen bevor. Durch die Selbstinformationssysteme des „virtuellen Arbeitsmarkts“ (z.B. Iso-Institut/Ochs 2006) und durch ihre Vermittlungsangebote an Arbeitgeber und Bewerber/innen schafft die Arbeitsverwaltung mehr Transparenz am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Da inzwischen die „Bewerberschlange“ in vielen Bereichen kürzer wird, gerät nun die betriebliche Nachfrage stärker in den Blick der Arbeitsvermittlung: Neue Dienstleistungsangebote wie Qualifizierungsberatung sollen vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, „demografiefest“ zu werden. Für die Analyse der zukünftigen Arbeit der Arbeitsvermittlung gilt es zu fragen:

- Wird der Umbruch des Beschäftigungssystems nur durch eine konsequente Anwendung des Paradigmas aktivierender Arbeitsmarktpolitik bewältigt werden oder markiert die Strategie der „Fachkräftesicherung“ einen Perspektivenwechsel? Wie verändern sich die Arbeitsweise der öffentlichen Arbeitsvermittlung auf beiden Marktseiten, ihr Dienstleistungsprofil und ihr Einfluss auf soziale Auswahlentscheidungen bei der Stellenbesetzung?

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labour Market Outcomes, In: *European Sociology Review* 5(3): 232-250
- Alt, Heinrich (2010): Vollbeschäftigung ist keine Utopie. Gastbeitrag in der Frankfurter Rundschau, 16. November 2010.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld: Bertelsmann.
- Baethge, Martin (2007): Das deutsche Bildungsschisma. In: D. Lemmermöhle and M. Hasselhorn (Hrsg.) *Bildung – Lernen. Humanistische Ideale, gesellschaftliche Notwendigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse*. Göttingen: Wallstein Verlag. 93-116.
- Baethge, Martin u.a. (2014): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014. Schwerpunkt: Neue Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2014. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation.
- Baethge-Kinsky, Volker (2012): Neudefinition der „bürgerlichen Grundbildung“ und gefährdete Bildungsteilhabe. In: *Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht*. Wiesbaden: 201-222.
- Becker, Irene; Hauser, Richard (2009): *Soziale Gerechtigkeit – ein magisches Viereck*. Berlin: edition sigma.
- Becker, Rolf; Solga, Heike (2012): „Soziologische Bildungsforschung – eine kritische Bestandsaufnahme“. In: *Soziologische Bildungsforschung*, 7-43. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52. Wiesbaden: Springer.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): *Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung*. Berlin.
URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-zielmassnahmen.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Berlin.
URL: <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a125-13-teilhabebericht.html>
- Bundesministerium des Inneren (BMI) (2012): *Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung*. Berlin. URL: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiestrategie.pdf?__blob=publicationFile..
- Bourdieu, Pierre (1973): *Kulturelle Reproduktion und soziale Reproduktion*. In: Pierre Bourdieu und Jean-Claude Passeron (Hrsg.). *Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt*. Frankfurt: Suhrkamp, 91-138.
- Bowles, Samuel; Gintis, Herbert (1976): *Schooling in capitalist America : educational reform and the contradictions of economic life*. New York, NY: Basic Books
- Brose, Hanns-Georg; Diewald, Martin; Goedicke, Anne (2004): „Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung“. In: *Beschäftigungsstabilität im Wandel?: Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*, herausgegeben von Olaf Struck und Christoph Köhler. München: Hampp.
- Brücker, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolicchio, Concetta; Weber, Enzo (2013): *Fachkräftebedarf in Deutschland: zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung*. IAB-Stellungnahme: ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ISSN 2195-5980 2013. Nürnberg: IAB.
- Brückner, Hannah; Mayer, Karl Ulrich (2005): De-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? In: *Advances in Life Course Research*, 8: 27-53.

- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (2012): Empfehlungen zur örtlichen Teilhabeplanung für ein inklusives Gemeinwesen. Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2010): „DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010“. Berlin: DGB. http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/diga_report_10.pdf.
- Diehl, Claudia; Friedrich, Michael; Hall, Anja (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie, 38 (1): 48-67.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass.: Heath Lexington Books.
- Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65: 505-531.
- Europäische Kommission (2007): „Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security“. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fligstein, Neil (2002): The architecture of markets: an economic sociology of twenty-first century capitalist societies. Princeton, NJ [u.a.]: Princeton Univ. Press.
- Flippen, Chenoa A. (2012): Laboring underground: The employment patterns of Hispanic Immigrant men in Durham, NC. In: Social Problems, 59 (1): 21-42.
- Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2012): „Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte“. In: Arbeit als Ware, herausgegeben von Alexandra Krause und Christoph Köhler, 91-116. Bielefeld: transcript.
- Giesecke, Johannes; Heisig, Jan Paul (2010). "Höheres Risiko für Geringqualifizierte. Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat." WZBrief Arbeit 07: 1-6.
- Hall, Anja (2012): Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge von Frauen und Männern im Vergleich. In: R. Becker & H. Solga (Hrsg.), Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52 "Soziologische Bildungsforschung". Wiesbaden: Springer VS. 281-301.
- Heinz, Walther R. (1992): Introduction: Institutions and gatekeeping in the life course. In: Walther R. Heinz (Hrsg.). Institutions and gatekeeping in the life course. Weinheim: Deutscher Studien Verlag. 9-27.
- Hinte, Holger; Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) (2013): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Institut für Diversitätsforschung (2014): Reflexive Diversitätsforschung. Göttingen. URL: <https://www.uni-goettingen.de/de/forschung/472654.html>
- Iso-Institut/Ochs, Peter (2006): Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 2. Saarbrücken.
- Kohlrausch, Bettina; Zimmer, Barbara (2014): Erwerbsbiographien im Wandel. Neue Herausforderungen für Lebenslaufpolitiken. WSI-Working Paper. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf, im Erscheinen.
- Kohlrausch, Bettina (2012): Betriebe als Gatekeeper. In: Sozialer Fortschritt, 61 (10): 257-265.
- Köhler, Christoph; Krause, Alexandra (2010): „Betriebliche Beschäftigungspolitik“. In: Handbuch Arbeitssoziologie, herausgegeben von Fritz Böhle, Günter G. Voß, und Günther Wachtler, 387-414. Wiesbaden.
- Köhler, Christoph; Loudovici, Kai (2008): „Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation“. In: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, herausgegeben von Christoph Köhler, Olaf Struck, Michael Grotheer, Alexandra Krause, Ina Krause, und Tim Schröder. Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, Christoph; Struck, Olaf (2008): „Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze – Ergebnisse – Ausblick“. In Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, herausgegeben von Christoph Köhler, Olaf Struck, Michael Grotheer, Alexandra Krause, Ina Krause, und Tim Schröder, 11-30. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krüger, Helga (1991): Doing Gender. Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: D. Brock, B. Hantsche, G. Kühnlein & H. Meulemann (Hrsg.), Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut: 139-169.

- Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Schriften der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel 26. Göttingen: Schwartz.
- Lutz, Burkart (2007): „Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg“. Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.
- Mayer, Karl Ulrich (2009): New Directions in Life Course Research. (Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, 122). Mannheim.
URL: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-122.pdf>.
- Netzwerk IQ (2014): "Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Positionspapier des Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)".
- Piore, Michael J. (1979): Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schels, Brigitte (2013): Zwischen Überbrückung und Verstetigung: Leistungsbezugs- und Erwerbssequenzen junger Arbeitslosengeld-II-Empfänger. In: WSI Mitteilungen, 8: 562-571.
- Sen, Amartya (2002): Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. Bd. Ungekürzte Ausg. München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Seibert, Holger; Solga, Heike (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. In: Zeitschrift für Soziologie, 34 (5): 364-382.
- Severing, Eckart (2008): Durchlässigkeit im Bildungssystem. Kein Anschluss ohne Abschluss? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4: 35-38.
- Shavit, Yossi; Müller, Walter (1998): From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations. Oxford, Clarendon Press.
- Solga, Heike, Berger, Peter A.; Powell, Justin J.W. (2009): Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! Eine Einführung. In: Heike Solga, Peter A. Berger und Justin J.W. Powell (Hrsg.). Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt, New York: Campus, 11-45.
- Ulrich, Joachim Gerd (2013): Regionale Unterschiede in der Integrationsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems. WSI-Mitteilungen(1), 23-32.
- Verein für Sozialplanung (VSOP) (2012): Positionspapier «Inklusive Sozialplanung». Speyer.
- Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): „Niedriglohnfalle Minijob“ 65 (1). WSI-Mitteilungen: 5-12.
- Wilthagen, Ton; Tros, Frank (2004): "The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets." Transfer 10(2): 166-186.
- Zimmermann, Klaus F.; Burda, Michael C.; Konrad, Kai; Schneider, Friedrich; Schneider, Hilmar; von Hagen, Jürgen; Wagner, Gert G. (2009): Petersberger Erklärung. IZA Standpunkte Nr. 1. Bonn. <http://ftp.iza.org/sp1.pdf>.