

Flexibilisierung – Folgen für Familie und Sozialstruktur

Abstracts

Sigrid Betzelt: Zur begrenzten Nachhaltigkeit flexibler Erwerbsformen – das Beispiel hoch qualifizierter Alleinselbständiger

Im Zentrum des Beitrags stehen Beschäftigte einer in der Bundesrepublik noch relativ neuen Erwerbsform, die als Prototyp einer flexibilisierten Arbeitswelt gelten kann: Es geht um Alleinselbständige, d.h. beruflich Selbständige ohne weitere Mitarbeiter, die in wissensintensiven Dienstleistungsfeldern tätig sind. Die spezifischen Chancen- und Risikopotenziale dieser flexiblen Erwerbsform für „Arbeit und Leben“ wurden exemplarisch bei hoch qualifizierten *AlleindienstleisterInnen in publizistisch-künstlerischen Berufen* empirisch untersucht. Der Beitrag zeigt auf, unter welchen Voraussetzungen diese flexible Erwerbsform neue Chancen auf nachhaltige berufliche Karrieren und eine „work-life balance“ für beide Geschlechter bietet, und welche besonderen Interdependenzen zwischen flexibilisierten Erwerbsbedingungen und privaten familialen Lebensformen bestehen. Hieraus lassen sich im Hinblick auf soziale Ungleichheit ambivalente Schlüsse ziehen, die durchaus gesellschaftlichen Handlungsbedarf aufwerfen.

Die Alleinselbständigkeit entwickelte sich aufgrund flexibilisierter Marktstrukturen wie auch gestiegener individueller Ansprüche an die Arbeitsgestaltung zum zentralen Arbeitsmarktzugang im Medien- und Kultursektor und ist durch hohe Frauen- und Akademikeranteile gekennzeichnet. Charakteristisch für die Erwerbssituation sind eine relativ *niedrige Bezahlung* und eine geringe institutionelle und kollektive Regulation der Marktbedingungen, die mit einer schwachen sozialen Absicherung gegen allgemeine Lebens- und Erwerbsrisiken einhergehen. Gleichwohl verweisen die empirischen Befunde auf eine hohe *subjektive Arbeits- und Lebenszufriedenheit* sowie durchaus *erfolgreiche und kontinuierliche berufliche Karrieren*, was auf die relativ privilegierte Arbeits- und Lebensführung und hohe intrinsische berufliche Motivationen zurückzuführen ist. Die privaten Lebensformen der untersuchten Gruppen finden sich typischerweise *jenseits des männlichen Ernährermodells*, wobei allerdings *kinderlose* Haushalte zu überwiegen scheinen.

Eine Balance der sich aus der flexiblen Erwerbssituation ergebenden Chancen und Risiken gelingt individuell nur auf der Basis *hohen kulturellen und sozialen Kapitals* und mithilfe verschiedener Strategien des *Risikomanagements*. Die Familie, insbesondere Ehe- bzw. LebenspartnerInnen, fungiert dabei als wichtige *Resource* zur Kompensation finanzieller und zeitlicher Unwägbarkeiten aufgrund der unkalkulierbaren Marktrisiken der Freiberuflichkeit. Die Auswirkungen der Erwerbsbedingungen auf private Beziehungen sind indes *ambivalent*: Bietet die Alleinselbständigkeit einerseits erweiterte Handlungsoptionen für relativ selbstbestimmtes Arbeiten und erleichtert damit die Vereinbarkeit mit der Sorgeverantwortung für Kinder, so wirken die Anforderungen an ein starkes, zeitlich flexibles berufliches Engagement und die Erwerbsrisiken belastend für die familiäre Beziehungen. Das individuelle Austarieren von Handlungsoptionen und -restriktionen erfordert ein hohes Maß an *reflexivem Selbstmanagement* und ein unterstützendes soziales Umfeld. Diese hohen individuellen Anforderungen in Beruf wie Privatleben und das Verwiesensein auf familiäre Subsidiarität dürften eine zentrale Erklärung für die überwiegende Kinderlosigkeit der untersuchten Berufsgruppen sein. Insofern ist die flexible Erwerbsform der Alleinselbständigkeit in mehrfacher Hinsicht nur sehr begrenzt als gesellschaftlich nachhaltig zu bezeichnen, woraus sich entsprechende sozial- und familienpolitische Handlungsbedarfe ergeben.

Hans-Peter Blossfeld: Globalisierung und wachsende Unsicherheiten – Entwicklung des theoretischen Konzeptes

Zunehmende Flexibilitätserfordernisse und wachsende Unsicherheiten bezüglich ökonomischer und sozialer Entwicklungen sind ein wesentliches Merkmal des Globalisierungsprozesses in modernen Gesellschaften. Diese Unsicherheiten betreffen aber nicht alle Regionen, Staaten, Organisationen und Individuen in derselben Weise. Historisch gewachsene, länderspezifische Institutionen und soziale Strukturen kanalisieren diese Prozesse und bestimmen die Intensität und Form, in der die Individuen den wachsenden globalen Unsicherheiten ausgesetzt sind. Die Individuen reagieren deswegen auch sehr unterschiedlich mit ihren Lebensverläufen auf die Globalisierungsprozesse.

Der Vortrag entwickelt eine Mehrebenen-Theorie für diese Prozesse und beschreibt den theoretischen Rahmen für die Darstellung der empirischen Ergebnisse des GLOBALIFE-Projekts bezüglich der Wirkungen der wachsenden Unsicherheiten in den Beschäftigungsverhältnissen auf die Familienbildung beim Übergang

vom Jugendlichen zum Erwachsenen (Karin Kurz), die Veränderungen von Erwerbstätigkeit und Familie bei Frauen in der Lebensmitte (Heather Hofmeister) und den Wandel später Karrieren sowie des Übergangs in den Ruhestand (Dirk Hofäcker).

Alexandra Duentgen: Auswirkungen der Flexibilisierung von Beschäftigung auf eine erste Elternschaft

Ob und inwiefern sich der Wandel der Arbeitsgesellschaft auf die Bereitschaft zum Eingehen fester Bindungen auswirkt, ist zum Gegenstand vieler Debatten in Öffentlichkeit und Wissenschaft geworden. Dies gilt besonders für die Bereitschaft zu einer Elternschaft. Bisherige empirische Untersuchungen sind jedoch äußerst lückenhaft geblieben. Sie fokussieren insbesondere auf Ressourcenungleichheiten, die aktuelle Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses und das existentielle Risiko einer Arbeitslosigkeit. Beides sind jedoch ungenügende Indikatoren, um die Flexibilisierung der Arbeitsgesellschaft adäquat zu erfassen. Diese manifestiert sich nämlich stärker auf den Ebenen einer Status- und Planungsunsicherheit und der Hinterfragung des „permanenten Aufstiegs“ (inklusive Seniorität) als dominantem Erwartungsmuster beruflicher Entwicklung sowie gestiegener Arbeitsanforderungen in qualifizierter und gerade hochqualifizierter Beschäftigung (bei der Arbeitslosigkeit nicht das dominante Thema ist). Damit verschiebt sich die Frage nach arbeitsmarktbezogenen Bedingungen für Fertilität stärker in Richtung eines Umgangs mit Verletzungen der Erwartungen an eine gelungene Berufskarriere sowie um Strategien zur Bewältigung von unsicheren Perspektiven. Deshalb konzentriert sich der Beitrag auf die Frage, inwiefern unterschiedliche Arbeitsanforderungen und berufsbiographische Erfahrungen von Diskontinuität und Unstetigkeit Einfluss auf die Familiengründung (und deren Timing) nehmen, und zwar unter Anwendung ereignisanalytischer Methoden auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1984–2003.

Hierbei wird die eher ressourcentheoretische Betrachtungsweise der meisten bisherigen Studien um eine neue dynamische Dimension sozialer Ungleichheit ergänzt, und zwar sowohl um den Aspekt unterschiedlicher zurückliegender Erfahrungen von Stabilität und Sicherheit oder Diskontinuität und Unsicherheit (v.a. Arbeitslosigkeitsphasen, Jobwechsel, Befristungen und zurückliegende Auf- und Abstiegsmobilitäten), aber auch zukünftig erwarteter berufsbiographischer Entwicklungen (wie beruflich auf- oder abzusteigen oder arbeitslos zu werden). Die Analysen zeigen, dass sich berufsbiographische Misserfolge und Diskontinuitäten tatsächlich negativ auf die Realisierung einer Elternschaft auswirken. Dennoch zeigen sich eindeutig auch positive bzw. kompensatorische Zusammenhänge. Interessant ist, dass Frauen und Männer sich bei den betrachteten Merkmalen in ihren Konsequenzen weit aus weniger voneinander unterscheiden, als erwartet. Darüber hinaus lassen sich kohortenspezifische Effekte mit dem Umgang – gerade zukünftig erwarteter – Unsicherheit feststellen. Außerdem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Misserfolge oder Unsicherheiten je nach bisher erwirtschafteten Ressourcen (und damit wahrscheinlich auch mit verschiedenen Erwartungen an eine berufliche Karriere) unterschiedliche Verhaltensweisen zeigen.

Beat Fux: Flexibilisierung und Politik: Einstellungen, Erwartungen an die Politik und Geschlechterrollen im Vergleich west- und osteuropäischer Länder

Im Rahmen des joint venture: "Population Policy Acceptance Study – The Viewpoint of Citizens and Policy Actors Regarding the Management of Population Related Change" (gefördert im Rahmen des 5. EU Rahmenprogramms 2003-2005), an dem sich 14 west- und osteuropäische Länder beteiligten, wurden einerseits komparative qualitative Policy Delphi-Studien und andererseits repräsentative Surveys realisiert.

Anhand dieser Datenquellen möchte ich erstens darstellen, welche Erwartungen die Bevölkerung angesichts der Flexibilisierung der Arbeitswelt an die Familienpolitik äussern, welche Formen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie präferiert werden und wie sich die Flexibilisierung auf die Einstellungen zu Geschlechterrollen auswirken.

Die komparative Darstellung dieser Survey-Befunde soll in einem zweiten Schritt kontrastiert werden durch die Ergebnisse der Delphi-Studie, in welcher Experten Handlungsmöglichkeiten und -potentiale in diesem Bereich evaluierten.

Die ländervergleichende Gegenüberstellung von repräsentativen Einstellungsdaten einerseits und Expertenmeinungen andererseits soll in einem dritten Schritt auf die Konsequenzen für den sich abzeichnenden sozialpolitischen Reformbedarf untersucht werden. Dabei möchte ich mich zentral mit den Möglichkeiten und Grenzen der in jüngerer Zeit häufig erwähnten "Flexicurity" auseinandersetzen.

Anne Goedicke, Hanns-Georg Brose: Familienbezogene Folgen von “Flexicurity-Konzepten” im Kontext unterschiedlicher betrieblicher Personalpolitiken

“Flexicurity-Konzepte“ versuchen, die Beschäftigung oder zumindest die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern auch unter Bedingungen fluktuierender oder sich rasch verändernder Arbeitsnachfrage zu sichern. Sie sollen ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit und berufsbiografischem Planungshorizont in einer Arbeitswelt ermöglichen, in der organisatorischer Wandel und wechselnder Personalbedarf zum Normalfall werden. Das Gelingen solcher Versuche, „Sicherheit in der Flexibilität“ herzustellen (vgl. Kronauer/Linne 2005), hat Auswirkungen auf die Möglichkeiten und Neigungen von Beschäftigten, private Engagements und private Bindungen einzugehen, Partnerschaften zu pflegen, Kinder zu bekommen und verlässlich für sie da zu sein, oder Angehörige zu betreuen.

Unser Beitrag bezieht sich auf die Ebene von Erwerbsorganisationen, in dem Versuch, die ansonsten eher auf eine überbetriebliche institutionelle Ebene bezogene Diskussion zu ergänzen und abzusichern. Wir diskutieren Regelungsbedarfe und familiäre Folgeprobleme von Flexicurity-Angeboten im Rahmen unterschiedlicher betrieblicher Beschäftigungspolitiken. Dabei wird deutlich, dass „Flexibilisierung“ in sehr unterschiedlichen Spielarten auftritt, und dass die familiären Bindungen von Arbeitnehmern wohl nicht „nur“ durch spezifische Flexibilitätszumutungen, sondern auch durch enttäuschte Reziprozitätserwartungen an die Unternehmen und durch Forderungen der Arbeitgeber nach umfassender Verfügbarkeit, die mit dem Familienleben kollidiert, belastet werden. Andererseits haben Arbeitnehmer aufgrund sich verändernder Familienformen und Lebensperspektiven auch, z. T. neue, Flexibilitätsansprüche an Unternehmen. Diese ergeben sich nicht nur aus der Diversität von Lebensentwürfen unterschiedlicher Arbeitnehmer, sondern auch, was oft vergessen wird, aus Veränderungen solcher Ansprüche in der Abfolge verschiedener Lebensphasen bei ein und denselben Arbeitnehmern.

Es erscheint uns daher sinnvoll, die Grundkonfigurationen von betrieblichen Anforderungen und Kompensationen zu systematisieren und in ihrer Wirkung auf Familie zu beleuchten. Wir beschreiben unterschiedliche „Angebotspakete“ betrieblicher Personalpolitik, ihre familienbezogenen Risiken und Chancen sowie die Art der (familienunterstützenden) Sicherung, nach der diese Personalpolitiken zusätzlich verlangen. Mit einem tauschtheoretischen Ansatz werden drei Grundformen von Beschäftigungsverhältnissen unterschieden, in denen Flexibilisierungsinteressen und –ressourcen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils in spezifischer Weise aufeinander bezogen sind. Die Einflüsse von betrieblichen Personalpolitiken auf Familienformen bzw. familiäres Engagement werden in einer Lebenslaufperspektive betrachtet. Es handelt sich um einen konzeptionellen Beitrag mit empirischen Beispielen.

Dirk Hofäcker: Globalisierung, der Wandel später Erwerbskarrieren und die Entwicklung sozialer Ungleichheit

Der Prozess der Globalisierung hat eine Reihe wirtschaftlicher und sozialer Wandlungsprozesse in Gang gesetzt, die sich seit Ende der 80er Jahre zunehmend durchsetzen und in westlichen Industrieländern zu einem tief greifenden Wandel in den Formen des Lebens und Arbeitens geführt haben. Die steigenden Restrukturierungs- und Flexibilitätsanforderungen betreffen in besonderem Maße ältere Arbeitnehmer, da diese (i) überproportional in schrumpfenden Wirtschaftssektoren beschäftigt sind, (ii) aufgrund von Senioritätsansprüchen (Lohn, Kündigungsschutz) eine wenig disponible und zumeist kostenintensive Gruppe von Arbeitskräften darstellen und (iii) häufig nur über Qualifikationen verfügen, die in dem durch die Globalisierung verursachten rapiden Strukturwandel von Wirtschaft und Arbeitsmarkt zunehmend an Wert und Bedeutung verlieren. Gegenwärtige Industriegesellschaften verfügen grundsätzlich über zwei strategische Möglichkeiten, diesen steigenden Druck auf ältere Arbeitnehmer institutionell zu verarbeiten:

(i) Sie können durch Frühverrentung explizit den Ausstieg älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben fördern. (ii) Alternativ können sie aber auch älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, sich den wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes selbst flexibel anzupassen. Empirisch deuten starke internationale Unterschiede im Ausmaß des Frühverrentungstrends darauf hin, dass westliche Industrieländer in unterschiedlichem Ausmaß von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht haben. Vor diesem thematischen Hintergrund gibt der Vortrag einen Überblick über Kernergebnisse des GLOBALIFE-Projektes, das die Entwicklung später Erwerbskarrieren von Männern und Frauen in 11 OECD-Ländern anhand von Längsschnittdaten vergleichend untersucht hat. Kernfragen sind dabei: Wie hat sich der durch Globalisierung verursachte strukturelle Wandel von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf den Verlauf der Erwerbskarrieren älterer Arbeitnehmer ausgewirkt? Wie haben in verschiedenen Länderkontexten („Regimen“) länderspezifische Institutionen (Rentensysteme, aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildung und Fortbildung) die durch Globalisierung verur-

sachten Wandlungsprozesse und deren Auswirkungen auf ältere Arbeitnehmer „gefiltert“? Welche Gruppen älterer Arbeitnehmer waren in verschiedenen institutionellen Regimen in besonderem Maße durch Veränderungen in ihrer späten Erwerbskarriere betroffen? Und welche Konsequenzen ergeben sich daraus ländervergleichend für die Strukturen sozialer Ungleichheit?

Heather Hofmeister: Berufliche Karrieren von Frauen unter Flexibilisierungsbedingungen

Im Globalisierungsprozess müssen sowohl private als auch öffentliche Organisationen mit erhöhter Flexibilität reagieren, auch wenn diese zu Lasten der Arbeitnehmer geht. Für Frauen stellt sich die Frage, ob eine verstärkte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu einer Verschlechterung ihrer Position am Arbeitsmarkt führt. Alternativ könnte die Flexibilisierung auch die Möglichkeiten oder Notwendigkeiten vergrößern, dass Frauen erwerbstätig werden oder bleiben oder die Dauer eines Ausstiegs minimieren. Nationale Rahmenbedingungen können entweder dazu beitragen, die Verantwortlichkeiten von Frauen im Beruf oder in der Familie abzuschwächen oder zu verstärken. Unser theoretischer Rahmen beschreibt, wie weibliche Erwerbskarrieren in den interagierenden Feldern von Globalisierung, nationalen institutionellen Strukturen (z.B. Wohlfahrtsregime und Bildungs- und Beschäftigungssystem) und den kulturellen Erwartungen in dreizehn OECD-Staaten eingebettet sind.

Um die Veränderungen in der letzten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu untersuchen, verwendeten wir personenbezogene Ereignisanalysedaten und Längsschnittanalysemethoden. Wir finden, dass die Globalisierung die Beschäftigungsunsicherheiten für Frauen, als Außenseiterinnen des Arbeitsmarktes, vergrößert. Dies führte in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts in vielen Fällen zu einem Rückgang oder einer Umkehrung der weiblichen Gewinne am Arbeitsmarkt. Ausnahmen bilden Länder, welche die weibliche Erwerbstätigkeit staatlich stark fördern (Niederlande, Schweden, Dänemark). Frauen schlagen verschiedene Wege als Antwort auf den Anstieg der Unsicherheit ein. Einige Frauen reagieren durch eine freiwillige Verringerung ihrer Arbeitsmarktbeteiligung und wenden sich stattdessen unbezahlter häuslicher Arbeit zu. Andere hingegen konzentrieren sich noch stärker auf bezahlte Arbeit, um ihre Familie finanziell zu unterstützen.

Marita Jacob: Nicht immer, aber öfter? Nebentätigkeiten und Zweitjobs im frühen Erwerbsverlauf

Unter den Stichworten Flexibilisierung und Deregulierung am Arbeitsmarkt wurden bislang überwiegend so genannte ‚atypische‘ Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Arbeitsverträge, Leih- und Zeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung untersucht. Bei derartigen Beschäftigungen handelt es sich um institutionell definierte Vertrags- bzw. Erwerbsformen. Daneben sind aber auch *flexible individuelle Arbeitsarrangements* denkbar, wie das parallele Ausüben von mehr als einer Erwerbstätigkeit. So üben circa sechs bis sieben Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland neben einer Hauptbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit aus (BMWA 2004: 9; Schupp/Birkner 2004: 495).

Während einige deskriptive Forschungsergebnisse zu Nebentätigkeiten und den verschiedenen Beweggründen dafür vorhanden sind, ist zur Einbettung von Nebentätigkeiten in den Erwerbsverlauf vergleichsweise wenig bekannt. Insbesondere die Verflechtung von Zweit- und Nebentätigkeiten mit der Entwicklung sozialer Ungleichheit im Erwerbsverlauf fehlt in den bisherigen Studien. Aus einer soziologischen Lebensverlaufsperspektive heraus geht dieser Beitrag daher der Frage nach, ob Nebentätigkeiten eher zu einer Verringerung bzw. zu einer Verfestigung von Ungleichheiten in den Erwerbchancen und -erträgen beitragen: Inwiefern sind Nebentätigkeiten ein ‚transitorisches‘ Phänomen, das lediglich in bestimmten Phasen des Erwerbsverlaufs auftritt? Sind Zweitstätigkeiten für bestimmte soziale Gruppen kurzzeitige und vorübergehende Aktivitäten, für andere dagegen dauerhafter Bestandteil des Erwerbsverlaufs? Welche Folgen ergeben sich daraus für soziale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt?

Für die empirischen Analysen werden retrospektive Längsschnittdaten von zwei westdeutschen Geburtskohorten (1964 und 1971) der Deutschen Lebensverlaufsstudie verwendet. Die Datenquelle zeichnet sich nicht nur durch eine genaue Erfassung der Hauptbeschäftigung aus, sondern auch dadurch, dass parallele Erwerbsaktivitäten und Nebentätigkeiten explizit und im Zeitverlauf abgefragt wurden. Sie erlauben es daher, den dynamischen Prozess von Nebentätigkeiten im Erwerbsverlauf abzubilden, d.h. sowohl die Aufnahme einer Nebentätigkeit, ihre Dauer und die Bedingungen bei Beendigung.

Lutz C. Kaiser: Arbeitsmarktflexibilität, Arbeitsmarktübergänge und Familie: Die Europäische Perspektive

Der Beitrag stellt Formen und Determinanten der Arbeitsmarktflexibilität in der Europäischen Union dar. Unter Nutzung der Daten des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) werden zunächst jährliche Übergangswahrscheinlichkeiten beschrieben. Darunter fallen z.B. die Persistenz von Vollzeittätigkeiten, Übergänge in Teilzeitbeschäftigungen oder Wechsel in und aus Arbeitslosigkeit. Da sich insbesondere (Nicht-)Erwerbsprofile von Frauen in den letzten Dekaden verändert haben, beziehen sich weitergehende Analysen in erster Linie auf Arbeitsmarktübergänge aus der Perspektive von weiblichen Erwerbsmustern. Zu diesem Zweck werden EU-Länder mit verschiedener Ausgestaltung der Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaatregime eingehender untersucht (Dänemark, Deutschland, Niederlande, Portugal, UK).

Für Frauen als auch für Männer weisen die Ergebnisse auf den Einfluss von soziodemographischen und sozio-ökonomischen Determinanten hin, wie beispielsweise die Formierung von Erwerbsmustern in Abhängigkeit vom Lebenslauf oder in Bezug auf individuelle Unterschiede in Humankapitalstandards. Für Frauen zeigt sich darüber hinaus eine zusätzliche Überlagerung dieser allgemeinen Faktoren durch den familiären Kontext. Insbesondere hat die Anzahl der Kinder in unterschiedlichen Altersgruppen einen Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Müttern. Dieser Zusammenhang ist im europäischen Vergleich allerdings erheblich differenziert. Wesentlich dafür ist nicht zuletzt eine unterschiedliche Bedarfsorientierung in der Ausgestaltung der institutionellen Kinderbetreuung, welche Arbeitsangebotsoptionen von Frauen entweder fördern oder behindern können. Insgesamt werden die betrachteten Länder verschiedenen Ebenen von Modernisierung zugeordnet: je optionaler sich der institutionelle Hintergrund in Bezug auf eine nachhaltiges Risikomanagement von Arbeitsmarktübergängen gestaltet, desto höher ist die Stufe von Modernisierung anzusiedeln.

Peter Kels: Flexibilisierung und subjektive Aneignung – Ambivalenzen zwischen Arbeits- erfahrung, Karriere und individueller Lebensführung am Beispiel weltweiter Projektarbeit

Ausgehend von der Diskussion um die Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit (Stichworte: Arbeitskraftunternehmer, Arbeit in Entgrenzung, Sennetts These des flexiblen Menschen) konzentriert sich der Vortrag auf die Frage, wie tendenziell entgrenzte Arbeitsanforderungen – v.a. an zeitliche und qualifikatorische Flexibilität, geografische Mobilität, persönliche Leistungsbereitschaft – von Arbeitnehmern erfahren, angeeignet und bearbeitet werden. Am Beispiel einer empirischen Fallstudie zur Arbeitssituation hochqualifizierter Techniker und Ingenieure, die wissensintensive technische Dienstleistungen weltweit im Rahmen zeitlich befristeter Projekte erbringen, werden die subjektiven Umgangsweisen mit entgrenzten Flexibilitäts-, Mobilitäts- und Kompetenzanforderungen rekonstruiert. Die Analyse fragt dabei erstens nach den Formen des subjektiven Erlebens und Bewertens der Arbeitssituation, zweitens den individuellen und organisationalen Gestaltungsweisen des Berufswegs (durch betriebliche Kompetenzentwicklung, durch Bildungs- und Karriereplanung, durch „Selbstmanagement“) und drittens nach dem Modell individueller Lebensführung, mit welchem Personen miteinander konfligierende Anforderungen und Ansprüche aus der Arbeitssituation, den beruflichen Entwicklungszielen und dem familiären/sozialen Lebenshintergrund zu verknüpfen versuchen.

Sich daran anschließende, im Rahmen des Vortrags und der Diskussion thematisierbare Fragestellungen sind:

1. Wo genau verlaufen die inneren und äußeren Konfliktlinien zwischen betrieblichen und eigenen Ansprüchen und Anforderungen an Arbeit, berufliche Entwicklung und private Lebensführung?
2. Ist „Arbeit in Entgrenzung“ ein dauerhafter oder ein eher situativer Lebensentwurf? Welche Konsequenzen entstehen daraus für Biografie, regionale Verwurzelung, soziale Netzwerke und Familie?
3. Wie wird mit Entgrenzung individuell und institutionell umgegangen? Lassen die Muster der Arbeits- und Lebensgestaltung auch Flexibilität im Sinne eines Ausgleichs zwischen beruflichen und lebensweltlichen Bedürfnissen zu oder dominieren neue Überforderungssituation und Erosionen von Familie, Identität und Sozialität?

Michaela Kreyenfeld: Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung

Seit den 1970er Jahren hat sich das demographische Verhalten in allen europäischen Ländern verändert. Ein bedeutender Teil dieser Veränderungen ist der Anstieg des Alters bei Familiengründung. Die Erwerbstätigkeit, Erwerborientierung und die Bildung der Frau galten lange Zeit als wesentliche Determinanten für den

Aufschub und den Verzicht auf Elternschaft. In neueren Publikationen wird argumentiert, dass Jugendarbeitslosigkeit, befristete Arbeitsverträge und unsichere Beschäftigungsverhältnisse bislang vernachlässigte Faktoren des Aufschubs der Familiengründung darstellen. Der Anstieg des Alters bei Erstelternschaft reflektiert entsprechend die wachsenden Unsicherheiten in den Berufsbiographien junger Erwachsener.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, in welchem Ausmaß ökonomische Unsicherheit einen Einfluss auf den Aufschub der Familiengründung in (West-)Deutschland hat. Als Datenbasis dient das Sozio-Oekonomische Panel, welches Längsschnittinformationen für den Zeitraum 1984 bis 2004 zur Verfügung stellt. Wir verwenden „objektive“ Indikatoren ökonomischer Unsicherheit (wie Arbeitslosigkeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, niedriges Einkommen) wie auch „subjektive“ Faktoren (das Gefühl, dass die persönliche Situation unsicher ist). Die Ergebnisse zeigen keinen klaren Zusammenhang zwischen ökonomischer Unsicherheit und Fertilitätsaufschub. Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss schieben zwar die Familiengründung auf, wenn sie von Arbeitslosigkeit betroffen sind oder wenn sie mit ihrer ökonomischen Situation unzufrieden sind. Frauen mit einem niedrigen Einkommen zeichnen sich jedoch gerade dadurch aus, dass sie Zeiten der Arbeitslosigkeit oder anderer berufsbiographischer Unsicherheiten zur Familiengründung nutzen.

Karin Kurz: Beschäftigungsunsicherheiten und Familiengründung

Mit den fortschreitenden Globalisierungsprozessen haben Unsicherheiten und Probleme beim Einstieg in den Arbeitsmarkt in den vergangenen 25 Jahren in Deutschland und in vielen anderen OECD-Ländern stark zugenommen. Wir vermuten, dass es hierdurch für junge Menschen immer schwerer geworden ist, langfristige Bindungen in Partnerschaft und Familie einzugehen. Insbesondere ist zu erwarten, dass die Geburt des ersten Kindes hinausgezögert wird. Mit diesen Überlegungen wird eine Alternative und Ergänzung zu gängigen Interpretationen des Geburtenrückgangs, die hauptsächlich auf Individualisierungsprozesse und Auswirkungen der Bildungsexpansion Bezug nehmen, angeboten.

In empirischen längsschnittbasierten Analysen für die alten und neuen Bundesländer wird einerseits die Zunahme von Beschäftigungsunsicherheiten skizziert und andererseits untersucht, inwieweit diese zu einer Verzögerung der Familiengründung beitragen. Dabei wird gezeigt, dass sich die Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheiten für Männer und Frauen in Deutschland gravierend unterscheiden. Zusätzlich werden die Befunde international vergleichender Analysen aus 14 Ländern aus dem GLOBALIFE-Projekt vorgestellt. Diese belegen, dass der institutionelle und kulturelle Kontext eines Landes stark beeinflusst, wie sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt entwickelt und wie sich Probleme beim Erwerbseinstieg auf die Familiengründung auswirken.

Wolfgang Lauterbach, Mareike Weil: Übergangsbioographien in den 1990er Jahren – Destandardisierte Übergangsbewegungen im Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem: Betroffene und die Folgen für die erste längerfristige Beschäftigung

In den vorliegenden Arbeiten über die Berufseinmündung junger Erwachsener wurden für die Geburtsjahrgänge ab 1964, die entsprechend in den 1980er und 1990er Jahren ihre Ausbildungsaktivitäten beendeten und die erste Erwerbstätigkeit aufnahmen, nachgewiesen, dass sich der Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt zunehmend destandardisiert. Der Begriff der Destandardisierung verweist auf das unregelmäßige Aufeinanderfolgen von Phasen der Ausbildung, der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit. Als Konsequenz ist kein einheitliches Muster des Überganges zwischen Schule und Erwerbstätigkeit mehr erkennbar. Sowohl die Prävalenz bestimmter Phasen als auch die aufeinander folgenden Sequenzen sind sehr heterogen. Diese Entwicklung wird dahingehend interpretiert, dass die Übergänge in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt für einen großen Anteil junger Erwachsener nicht mehr dem klassischen Zwei-Schwellen-Modell folgen, welches die zwei Teilübergänge zeitlich ordnet, sondern ein komplexeres Mehr-Schwellen-Modell erfordern, das die Ausbildungs- und Berufseinstiegsverläufe zutreffender beschreibt.

Empirische Befunde belegen diese These bisher nicht sehr deutlich und sind zudem äußerst selten nach sozial relevanten Gruppen differenziert. Sie verweisen zwar darauf, dass der Ausbildungsverlauf zunehmend durch Mehrfachausbildungen gekennzeichnet ist, aber beschreiben nicht, inwieweit sie beispielsweise vornehmlich Aufstiegen dienen. Ebenso wenig ist bisher nicht deutlich erkennbar, ob sich die Destandardisierung des Einmündungsprozesses in den Arbeitsmarkt auf die Geschlechter und die Abgänger unterschiedlicher Schulformen im gleichen Maße auswirkt

Wir wollen in dem vorliegenden Beitrag deshalb folgenden Fragen nachgehen: Wirken sich Destandardisierungsprozesse auf die Einmündung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt gleich aus? Sind Real- und

Hauptschüler gleichermaßen von der beschriebenen Entwicklung betroffen wie Abiturienten? Und wie wirkt sich das Destandardisierungsphänomen auf den Eintritt in die erste langfristige Berufstätigkeit aus? Führt die Destandardisierung der Arbeitsmarktintegration häufig zur Aufnahme von statusinadäquaten Beschäftigungen junger Erwachsener?

Diesen Fragen gehen wir für die 1990er Jahre mit den Daten der Life-Studie („Lebensverläufe von der Kindheit ins frühe Erwachsenenalter“) nach und zeigen anhand der Ergebnisse quantitativer Analysen, wie sich die ökonomische Verselbstständigung junger Erwachsener im Alter zwischen 16 und 35 Jahren vollzieht. Der Beitrag konzentriert sich dabei auf den Ausbildungsverlauf und den Berufseinstieg, die bedeutende Einflussfaktoren für die soziale Verselbstständigung, d.h. Partnerschaftsgründung, Zusammenzug mit einem Partner und möglicherweise folgende Heirat darstellen.

Holger Lengfeld: Flexibilisierung von Arbeit: Strukturwandel sozialer Ungleichheit?

In diesem Beitrag wird gefragt, inwieweit die Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen in den letzten zehn Jahren die Verteilung von Lebenschancen in der deutschen Gesellschaft systematisch verändert hat, d.h. ob bestimmte Bevölkerungsgruppen von Flexibilisierungsfolgen stärker profitieren oder benachteiligt werden. Um diese Frage zu beantworten, unterscheide ich im *ersten Teil* des Beitrags drei Dimensionen von Arbeitsbeziehungen, auf denen jeweils Flexibilisierungen stattfinden: 1. formale Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses („atypische Beschäftigung“), 2. Gestaltung der Arbeitsorganisation (Gruppenarbeit, Delegation von Verantwortung) und 3. Gestaltung des Entlohnungssystems („Profit Related Pay“, Unternehmensbeteiligung).

Um zu prüfen, ob die Flexibilisierung von Arbeit auf den genannten drei Dimensionen systematische Effekte auf die Verteilung von Lebenschancen zeitigt, betrachte ich im *zweiten Schritt* in einer Literaturdurchsicht neuere Studien zur Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung, zur betrieblichen Reorganisations- und zur Industrial Relations-Forschung. Gefragt wird, inwieweit diese Studien Flexibilisierungseffekte auf Einkommen, Aufstiegschancen und Beschäftigungssicherheit nachweisen, die nach Alter, Geschlecht, Ausmaß an Bildung und beruflicher Qualifikation unterschiedlich stark ausfallen. Das Ergebnis dieser Literaturdurchsicht ist, dass Flexibilisierung offenbar keine soziale Gruppe systematisch und gravierend besser oder schlechter stellt. Effekte auf einigen Dimensionen werden von Effekten auf anderen Dimensionen weitgehend kompensiert. Statt gruppenbezogener Effekte kommt es zur Streuung von erwerbsbezogenen Risiken über die Statusmerkmale hinweg und damit zur Steigerung des Niveaus erwerbsarbeitsbezogener Unsicherheit im Lebenslauf.

Dieser Befund bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass es gar keine systematischen Ungleichheitseffekte von Flexibilisierung gäbe. Im *dritten Schritt* schlage ich eine alternative, nämlich organisationszentrierte Perspektive vor, aus der sich Flexibilisierungseffekte auf ungleich verteilte Lebenschancen identifizieren lassen (vgl. Lengfeld 2005). Aus dieser Perspektive erscheint Flexibilisierung als Strategie von Arbeitsorganisationen, die Zunahme von Unsicherheit in der jeweiligen Organisationsumwelt zu externalisieren. Weil sowohl die Umweltbedingungen als auch die Strategien zu ihrer Bearbeitung zwischen den Organisationen variieren, lassen sich Unterschiede in den individuellen Güterausstattungen darauf zurückzuführen, dass die Individuen verschiedenen Organisationen angehören, die sich im Hinblick auf Existenz, Art und Umfang von flexibilisierten Arbeitsbeziehungen voneinander unterscheiden. Dieser als „Organisierte Ungleichheit“ bezeichnete Zusammenhang (Lengfeld 2006) wird anhand der drei genannten Dimensionen Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsorganisation und Entlohnungssystem näher erläutert.

Dana Müller, Stefan Bender: Der unerreichbare Traum einer kontinuierlichen Beschäftigung – Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen und ihre Wirkung auf den weiteren Erwerbsverlauf

Die Diskussionen über die Entstandardisierung der Erwerbsarbeit, die Veränderung des Normalarbeitsverhältnisses zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen werden seit Jahren kontrovers geführt (z. B. Beck 1986, Kohli 1985, Kohli 1994). Die Möglichkeit einer stetigen Erwerbstätigkeit bis zur Rente kann einer Illusion gleichgesetzt werden und es erscheint mittlerweile fraglich, ob es sie auch in der Vergangenheit überhaupt gegeben hat. Daraus ergibt sich die Frage, wann treten Erwerbsunterbrechungen in der Erwerbsbiographie auf und wie gestaltet sich die Rückkehr ins Erwerbsleben bzw. ist eine Rückkehr überhaupt möglich? Betrachtet man z. B. ältere Arbeitnehmer, so zeigt sich, dass knapp 40% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihre erste Arbeitslosigkeit mit über 50 Jahren erleben (Wübbecke 2005). Trotz voran-

gegangener stetiger Erwerbstätigkeit ist ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für diese Gruppe wahrscheinlicher als eine Rückkehr.

Von entscheidender Bedeutung ist nicht nur die Dauer der Friktionen im Erwerbsverlauf, sondern auch ihre Platzierung im Erwerbsverlauf. Frauen haben darüber hinaus einen „passenden Zeitpunkt“ für eine Mutterschaft zu finden und den schwierigen Balanceakt zwischen Familie und Beruf zu meistern. Eine Geburt oder eine Arbeitslosigkeit am Beginn der Karriere kann dazu führen, dass diese Zeiten sich nachteilig für den gesamten weiteren Erwerbsverlauf auszeichnen. Beblo und Wolf (2003) zeigen z. B., dass Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu größeren negativen Lohneffekten führen als bei Männern, natürlich stark beeinflusst durch die Elternzeit.

Die Analyse von Erwerbsverläufen erfordert biographische Verlaufsdaten von Personen, die Aufschlüsse über den Wandel der Erwerbsarbeit geben. Wenn Erwerbsbiographien mittels Befragungen - wie beispielsweise in der Deutsche Lebensverlaufsstudie (GLHS) des Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin - erstellt werden, so können spezifische Probleme bei der Datengenese auftreten (z. B. Erinnerungsprobleme, „Glätten“ von Biographien). Vieler dieser Probleme treten bei der Verwendung von prozessproduzierten Daten nicht auf. Darüber hinaus liegen diese Datensätze tagesgenau für den gesamten Erwerbsverlauf vor und es treten auch keine Fallzahlprobleme auf.

Im vorliegenden Vortragsangebot steht zur Beantwortung der Fragestellung ein bisher einzigartiger Datensatz zur Verfügung, die IAB-Beschäftigtenstichprobe mit Ergänzungsteil I. Es handelt sich hierbei um die IAB-Beschäftigtenstichprobe von 1975-1995, die angereichert ist mit Informationen aus der Deutschen Rentenversicherung und zusätzlichen Informationen bis 2003 aus der Beschäftigten- und Leistungsempfänger-Historik. Durch die Betrachtung der Zeiten aus der Deutschen Rentenversicherung ist es möglich für den gesamten Erwerbsverlauf auch vor 1975 nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Krankheit, und Mutterschaft zu unterscheiden.

Für die Analyse werden vier Kohorten untersucht: 1. Kohorte: 1929/1930/1931, 2. Kohorte: 1939/1940/1941, 3. Kohorte: 1949/1950/1951, 4. Kohorte: 1959/1960/1961. Die Analyse der Erwerbsbiographien erfolgt einerseits getrennt nach Männern und Frauen und andererseits in Form von Altersabschnitten (Alterspanne: 20-30, 20-40 und 20-50). Diese Untersuchung ermöglicht Einblicke in die Muster von Erwerbsbiographien und erleichtert die Einschätzung von Alters-, Perioden-, Kohorteneffekte. Folgende Größen werden untersucht: die Zeiten der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, sowie das kumulierte Einkommen und die Rentenanwartschaftspunkte. Insgesamt werden in dem Untersuchungszeitraum von 1949 bis 2003 über 70.000 westdeutsche Personen untersucht.

Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass es so etwas wie ein „Normalarbeitsverhältnis“ auch bei Männern generell nicht gegeben hat. Bei Frauen zeigt sich neben einer generellen zunehmenden Erwerbsbeteiligung, dass ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben z. B. durch die Geburt von Kindern zu Benachteiligungen führen, die sich nur schwer im weiteren Erwerbsverlauf ausgleichen lassen.

Svenja Pfahl: „Ansprüche an Arbeits- und Familienzeiten aus Sicht von Eltern und Kinder – Konvergenzen und Divergenzen“

In meinem Promotionsvorhaben (Prof. Dr. Nickel; Humboldt-Universität Berlin) untersuche ich im Rahmen einer qualitativen Studie die Frage, wie erwerbstätige Eltern und deren Kinder mit flexiblen Arbeitszeiten zu Recht kommen und inwiefern es ihnen gelingt, Familienzeiten und Arbeitszeiten aufeinander abzustimmen und eine gemeinsame familiäre Lebensführung herzustellen.

In meinem Vortrag möchte ich darauf eingehen, wie einerseits erwerbstätige Eltern und andererseits ihre Kinder (flexible) elterliche Arbeitszeiten wahrnehmen und bewerten und wie sich aus ihrer jeweiligen Sicht unter den gegebenen Arbeits- und Betreuungszeiten gemeinsame Familienzeiten herstellen lassen. Ich möchte vorstellen, worauf sich einerseits die Arbeitszeit- und Betreuungszeitwünsche der Eltern richten und welche ganz konkreten Anforderungen sich andererseits aus Kindersicht an eine „familiengerechte“ Arbeitszeitgestaltung formulieren lassen. Von besonderem Interesse ist für mich, welche Arbeits- und Familienzeiten von den Kindern gewünscht werden. Familienzeiten sind für die Kinder ein wichtiges Thema, sie wünschen sich aber auch strikt „elternfreie“ Zeiten. Kinder profitieren auch von der Erwerbstätigkeit der Eltern und haben eigene Interessen in Bezug auf elterliche Arbeitszeiten. Im Abgleich der Ansprüche von Eltern und Kindern zeigt sich, dass insgesamt die Konvergenzen überwiegen, wenn sich auch Unterschiede in der zu Grunde gelegten Zeitlogiken zeigen.

Die Alltagszeit in Familien wird ganz wesentlich durch 2 Zeitstrukturen beeinflusst: die Arbeitszeiten der Eltern und die Schul- und Betreuungszeiten der Kinder. Das Problem flexibler Arbeitszeiten liegt darin, dass mehr Eltern auch zu ungewöhnlichen Zeiten arbeiten (Samstag, Sonntag, nachts, am Abend) und sich die Arbeitszeiten häufiger als früher ungleichmäßig über die Woche/ den Monat verteilen. „Betreuungsnetzwerke“, aus Schule, Betreuungsinstitutionen und dritten Personen sind daher für die Mehrzahl der erwerbstätigen Eltern ausgesprochen wichtig. Die Passgenauigkeit der Arbeitszeiten mit den Betreuungsnetzwerken entscheidet wesentlich über die Möglichkeit zur Vereinbarkeit. Lange Arbeitszeiten, eine in Dauer oder Lage schlecht planbare Arbeitszeit sowie eine Arbeit am Wochenende bzw. am Abend stellen für viele Väter und Mütter eine erhebliche Belastung ihrer Vereinbarkeitssituation dar. Solche Arbeitszeiten werden von Eltern und Kindern als wenig familienfreundlich bewertet. Sie schränken die Möglichkeit zu gemeinsamen Familienzeiten und -aktivitäten ein, erschweren die Versorgung der Kinder und behindern die Aufrechterhaltung familialer Rituale. Aus den Besonderheiten des Familienalltags ergibt sich, dass Eltern letztlich eine selbst bestimmte flexible Stabilität der Arbeitszeiten wünschen.

Dabei differenziere ich die Familien nach ihrem jeweiligen „familialen Grundarrangement“ (Klenner/Pfahl/Reuß), in welches sowohl objektive, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, als auch Vorstellungen und Konzepte der Familienmitglieder eingehen. Die zentralen Dimensionen, des familialen Grundarrangements sind: Erwerbskonstellation und Arbeitszeiten der Eltern, Art und Zeiten der Kinderbetreuung (inkl. Kindheits- und Erziehungskonzepte), häusliche Arbeitsteilung der Partner, Art und Weise der gemeinsamen Lebensführung (inkl. gewünschte Familienzeit) sowie räumliche Faktoren (Wohnform, Wohnort, Siedlungsgröße bzw. -struktur). Das familiale Grundarrangement ist zwar Ergebnis der Handlungen/Entscheidungen der Familienmitglieder – ist es erst einmal vorhanden, wirkt es aber als eine zeitliche Vorgabe für die Gestaltung des familialen Alltagslebens.

Empirische Basis sind meine qualitativen Interviews mit Familien aus Berlin und NRW, in denen (beide) Eltern mehr oder weniger flexible Arbeitszeiten haben, sowie eigene quantitative Auswertungen eines repräsentativen Datensatzes von erwerbstätigen Eltern aus Deutschland. Insgesamt werden 33 Eltern- und 22 Kinderinterviews (6-12 Jahre) berücksichtigt.

Alessandro Pelizzari, Michael Nollert: Flexibilisierung der Arbeitswelt als Chance oder Risiko? Erwerbshabitus und Bewältigungsstrategien von atypisch Beschäftigten in der Schweiz

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, ob und inwiefern atypische Arbeitsverhältnisse Erwerbslosen den Übergang in eine reguläre Beschäftigung erleichtern oder erschweren. Theoretischer Ausgangspunkt sind zwei konträre Erwartungen. Auf der einen Seite wird argumentiert, dass mit dem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses mehr und mehr Familien von der Teilhabe an sozialer Sicherung und gesellschaftlichen Entfaltungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Dem steht die optimistische Auffassung gegenüber, dass atypische Erwerbsformen gerade Erwerbspersonen mit geringeren Beschäftigungschancen den Übergang in eine (reguläre) Beschäftigung erleichtern und somit zur Arbeitsmarkt- und sozialen Integration beitragen. Kurzum: Wir konzentrieren uns einerseits auf die Frage, ob die Flexibilisierung der Arbeitswelt mehr Gewinner oder mehr Verlierer generiert und ermitteln andererseits, wie die Betroffenen mit den Flexibilisierungschancen und -risiken umgehen.

Im ersten Teil wenden wir uns daher der Frage zu, in welchem Ausmass in der Schweiz atypische Erwerbsformen verbreitet sind und ob diese Erwerbsformen mit Prekarität verbunden sind. Im zweiten Teil wird mit Rückgriff auf das Modell des viergeteilten Arbeitsmarktes von Sengenberger, wonach Mobilitätsbarrieren den Übergang aus einer atypischen Erwerbsform in ein Normalarbeitsverhältnis erschweren, die Frage nach dem Grad der Arbeitsmarktsegmentation in der Schweiz gestellt. Dabei gelangen wir zur Antwort, dass sich auf dem segmentierten Arbeitsmarkt verschiedene Milieus identifizieren lassen, welche sich hinsichtlich ihrer Ausstattung mit Ressourcen unterscheiden, die für eine erfolgreiche Bewältigung des Flexibilitätsanspruchs der Unternehmen notwendig sind. So vermuten wir zum einen, dass mit der Erosion von Normalerwerbsbiographien und stabilen Lebensverlaufsmustern subjektive Ressourcen jenseits von beruflichen Qualifikationen an Bedeutung gewinnen. Zum andern erwarten wir, dass in allen Milieus versucht wird, die Unsicherheiten in den Lebenslagen mittels aktiven individuellen und kollektiven Handlungsstrategien zu bewältigen, wobei zu beachten gilt, dass der milieuspezifische Erwerbshabitus gegenüber den Transformationen auf dem Arbeitsmarkt relativ resistent ist und folglich zur Reproduktion sozialer Ungleichheit beiträgt. Im dritten Teil werden diese Vermutungen anhand von 30 Tiefeninterviews mit atypisch Beschäftigten überprüft, wel-

che im Rahmen des NFP51-Projekts „Normalarbeitsverhältnis und atypische Erwerbsformen - Integrations- und Ausschlusswirkungen des Arbeitsrechts“ geführt wurden.

Matthias Pollmann-Schult, Martin Diewald: Freiwillige Arbeitsplatzmobilität als Anpassung an familiäre Bedingungen

Im Vordergrund der Diskussion stehen Auswirkungen der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts auf das Familienleben und auf familiäre Ereignisse. Wenig Beachtung finden jedoch bisher mögliche Veränderungen der *Erwerbstätigkeit* von Arbeitnehmern als Reaktionen auf familiäre Bedingungen und Veränderungen. Adaptationen im Bereich des Privatlebens sind nicht der einzig mögliche Weg, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen bzw. allgemein Konflikte zwischen hohen Arbeitsanforderungen und privaten Lebenszielen zu verringern. Wir wollen in unserem Beitrag untersuchen, welche Bedeutung *Arbeitsplatzmobilität* als Reaktion auf familiäre Bedingungen und Veränderungen hat. In diesem Zusammenhang unterscheiden wir zwischen *freiwilliger Aufstiegs- und Abstiegsmobilität* (gemessen anhand von Einkommenseinbußen). Von großem Interesse sind geschlechtsspezifische Unterschiede im Mobilitätsverhalten als Reaktion auf familiäre Ereignisse. Hier wird die Hypothese, dass Väter eher zu beruflichen Aufstiegen neigen um den erhöhten Finanzbedarf des Haushalts zu decken, wogegen Mütter eher zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit berufliche Abstiege erfahren, geprüft. Beabsichtigt ist ferner eine getrennte Betrachtung inner- und zwischenbetrieblicher Mobilitätsprozesse, denn angesichts der zunehmend flexibler werdenden Arbeitsformen stellt sich die Frage, in welchem Umfang veränderte Arbeitspräferenzen auch ohne Betriebswechsel umgesetzt werden können. Basis unserer Untersuchungen ist das SOEP.

Überraschend an den bisherigen Analysen ist zunächst, dass es freiwillige Abstiegsmobilität überhaupt in nennenswerter Anzahl gibt, häufig verbunden mit einer Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit und einer Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Dieses Phänomen kommt nicht allein bei Frauen, sondern auch bei Männern vor (was an sich schon eine Abkehr von den Mustern der traditionellen Arbeitsgesellschaft ist). Die bisherigen, noch nicht abgeschlossenen Analysen zu Zusammenhängen freiwilliger (Abstiegs-) Mobilität mit familialen Bedingungen und Ereignissen deuten darauf hin, dass erstere weniger in direkter Folge familialer Ereignisse, sondern als Reaktion auf sich aufbauende Belastungen, aber auch Ressourcenveränderungen im Haushalts- und Familienkontext stattfinden.

Anneli Rüling: Egalitäre Familien als Flexibilisierungsgewinner?

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie Eltern, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen, flexible Arbeitsverhältnisse zur Realisierung egalitärer Arrangements von Arbeit und Leben nutzen. Ich vertrete die These, dass Flexibilisierungen der Erwerbsarbeit, begleitet durch wohlfahrtsstaatliche und familienpolitische Regulierungen (wie etwa Elternzeitregelungen wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz) auch Chancen zu einer stärker selbstgewählten Arbeitsteilung und somit zu einer Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Familie eröffnen. Eine detaillierte Analyse dieser Paare ist für die Familien- und Ungleichheitssoziologie aufschlussreich, da hieraus auch die sozialpolitischen Rahmenbedingungen deutlich werden, die die Verbreitung dieser Lebensform erschweren. Die Nutzung der vorhandenen Flexibilisierungspotenziale setzt etwa eine hohe Ressourcenausstattung der Paare voraus und erfordert die Entwicklung eigensinniger Handlungsstrategien.

Anhand einer qualitativen Studie mit 25 jungen Eltern, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen (beide arbeiten Teilzeit oder haben sich die Elternzeit geteilt) werde ich zeigen, wie die Befragten die Anforderungen aus Arbeit und Leben untereinander abstimmen und organisieren. Bei der Analyse ihrer Handlungsstrategien beziehe ich mich auf Giddens' Strukturierungstheorie und zeige auf, welche wohlfahrtsstaatlichen Regeln und Ressourcen die Befragten nutzen, um selbstgewählte flexiblen Arbeitszeiten zu realisieren und damit zu „Flexibilisierungsgewinnern“ werden.

Wie die Paare flexible Arbeitsverhältnisse und Familienpflichten miteinander verbinden, wird anhand von Fallanalysen illustriert: Teilweise gelingt es den befragten Männern und Frauen, familienbedingte Auszeiten mit beruflichen Umbrüchen (etwa Qualifizierung, Jobwechsel, Umzug) zu verbinden, und damit die einseitige geschlechtsspezifische Zuweisung familienbedingter Flexibilitäts-

anforderungen aufzuweichen. Gleichzeitig wird dadurch aber auch deutlich, dass eine kontinuierliche doppelte Erwerbstätigkeit in Zeiten zunehmender Unsicherheiten auch eine größere Absicherung der Familie bedeuten kann. Die Befragten weisen allerdings überwiegend hohe Bildungsressourcen auf und sind in weitgehend sicheren Arbeitsverhältnissen, die ihnen eine gewisse selbstgewählte Flexibilität ermöglichen. Gleichzeitig zeige ich auf, dass die unkonventionellen Lebensentwürfe mit einer höheren Unsicherheit und viel zusätzlichem Aufwand „erkauft“ werden müssen. Diese flexiblen Arrangements von Arbeit und Leben in Familien stellen gleichsam neue Anforderungen an Familien- und Sozialpolitik. Im Ausblick des Beitrags wird diskutiert, wie diese flexiblen Arbeits- und Lebensarrangements angesichts höherer Arbeitsmarktflexibilität reguliert werden und biografische Übergänge abgesichert werden könnten.

Simone Scherger: Flexibilisierung, Destandardisierung oder Differenzierung? Die Dynamik westdeutscher Lebensläufe nach dem Zweiten Weltkrieg: Schlussfolgerungen für die Flexibilisierungsdebatte

In der Diskussion um Flexibilisierung geht es oft nicht nur um die Flexibilisierung von Arbeitszusammenhängen ausgegangen, sondern damit zusammenhängend um die Flexibilisierung der zeitlichen Strukturen des Lebenslaufs. Der geplante Beitrag, der auf einem Dissertationsprojekt (Betreuer: Prof. Martin Kohli) beruht, soll drei Fragen nachgehen: Erstens werden die teilweise stillschweigend mit der These der Destandardisierung des Lebenslaufs verbundenen Annahmen expliziert; zweitens wird die These der Destandardisierung des Lebenslaufs einer groben empirischen Überprüfung unterzogen und drittens die Dynamik hinter der Destandardisierung (oder eben weiterhin Standardisierung) von Lebensläufen genauer analysiert.

1. Spätestens seit Beginn der 80er Jahre verändert sich die Struktur von Lebensläufen: Die Lebensphase der Ausbildung nimmt immer längere Zeit in Anspruch, junge Menschen leben länger im Elternhaus, heiraten später oder gar nicht mehr und bekommen immer weniger Kinder – kurz: der Übergang in das Erwachsenenleben verzögert sich. Während anfänglich veränderte Werte und Präferenzen als Gründe dieser Entwicklung betrachtet wurden, also ein verändertes Verhalten bei der individuellen Gestaltung der Biographie, verschiebt sich der Fokus der Ursachensuche nach und nach auf Zwänge, die von verlängerten Bildungsprozessen und den Schwierigkeiten des Übergangs in die Erwerbstätigkeit ausgehen. Mit dieser Verschiebung erfolgt auch eine engere Verknüpfung mit dem Flexibilisierungsdiskurs. Dieser bezieht sich zumeist weniger auf die langfristige Perspektive, die der Lebenslaufforschung innewohnt. Ein solcher Bezug soll in dem geplanten Vortrag geleistet werden.

2. Nach einer Präzisierung des Begriffs der Destandardisierung, der für die Lebenslaufperspektive dem der Flexibilisierung vorgezogen wird, wird an Hand einiger beispielhafter Lebenslauf-Übergänge untersucht, ob eine solche Destandardisierung tatsächlich vorzufinden ist. Dabei wird auf die Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP) zurückgegriffen, mit denen ein breiter Kohortenvergleich (ca. 1920 bis 1970) vorgenommen wird. Da Daten für die älteren Kohorten allein retrospektiv erhoben wurden, ist an dieser Stelle allerdings keine feinere Analyse von Erwerbskarrieren o.ä. leistbar. Schon bei dieser Deskription deutet sich an, dass und in welcher Weise die Beschreibung von (De-)Standardisierungsprozessen differenziert werden muss, beispielsweise in Hinblick auf das Ausmaß, in dem unterschiedliche Bevölkerungsgruppen von ihr betroffen sind.

3. In einem letzten Schritt wird mittels multivariater Analysen die Logik der Verknüpfung einzelner Übergänge eingehender untersucht, wobei (voraussichtlich) der Auszug aus dem Elternhaus und der Übergang in die erste Ehe im Mittelpunkt stehen. Es zeigt sich, dass das Timing dieser Übergänge am besten durch ebenfalls zeitabhängige andere Übergänge erklärt wird: Auch wenn ihre Erklärungskraft abnehmende Tendenz hat, besteht weiterhin eine starke Logik der Verknüpfung, aber auch des Ausschlusses unterschiedlicher Übergänge bzw. Phasen des Lebenslaufs. In dieser Hinsicht kann also kaum von einer weitreichenden Flexibilisierung der Strukturen von Lebensläufen gesprochen werden. Folgt man gegenwärtigen Debatten um Flexibilisierung, wäre diese zumindest unter bestimmten Bedingungen jedoch wünschenswert und politisch gewollt. Die Ergebnisse liefern einige Hinweise darauf, welcher Art entsprechende Chancen einer „sozialverträglichen“ Flexibilisierung des Lebenslaufs sein könnten.

Daniela Schiek: „Aber ich denk durch die Sicherheit kriegt man selber meistens was auf die Reihe.“ Privathaushalte zwischen Prekarisierung und Eigenverantwortung

Die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland ist vor allem an der Zunahme äußerst unsicherer Arbeitsverhältnisse abzulesen, was Sozialversicherung, Einkommen und Dauer von Beschäftigungen betrifft. Daher kann von einer Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse gesprochen werden. Zugleich vollzieht sich eine Umverteilung im sozialen Sicherungssystem, die den Einzelnen mehr Verantwortung für sich selbst und ihnen nahe stehende Personen abverlangt. Dies betrifft die Sicherung genau jener Risiken, die durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in hohem Maße gestiegen sind. Hierdurch wird die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse noch einmal potenziert.

Während über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und des Sozialstaates zahlreiche Untersuchungen vorliegen, ist die Frage, was die neuen Anforderungen für Haushalte und private Gemeinschaften derzeit bedeuten, weitgehend ungeklärt. Wie gehen Privathaushalte mit der inzwischen stark eingeschränkten Planbarkeit und Sicherheit auf der einen und dem geforderten Mehr an Eigenverantwortung auch in Form von ‚interner‘ Fürsorge auf der anderen Seite um? Auf welche Konfigurationen treffen diese Anforderungen ‚zu Hause‘? Unter dem Begriff der Konfigurationen soll hier nicht die Zusammensetzung von Haushalten sondern ihr privatgemeinschaftliches Wirtschaften und ihre alltagsweltliche Deutungen dessen verstanden werden.

Traditionell wird die Hausgemeinschaft idealtypisch als familial und affektiv-solidarisch charakterisiert. Diese Typik aufnehmende Gegenwartsdiagnosen dürften die Übernahme der neuen Aufgaben durch den Haushalt unproblematisch erscheinen lassen. Neuere Arbeiten weisen hingegen auf den Einzug eines Arrangements des gegenseitigen Verrechnens in privaten Gemeinschaften hin, weswegen sie dem Begriff der privaten Wirtschaftsgemeinschaft nicht mehr gerecht werden dürften.

Erste Auswertungsergebnisse einer qualitativen Erhebung, bei der das Sample 25 episodische Interviews umfasst und gleichgeschlechtliche Gemeinschaften ebenso einschließt wie nichtfamiliale, zeigen, dass auf die Herausforderungen komplexer und widersprüchlicher reagiert wird, als es obige Bestandsaufnahmen über private Gemeinschaften folgern lassen.

In den Fallgeschichten zeigen sich vielfach große Unsicherheiten und Inkonsistenzen bzgl. einem gemeinschaftlichen Wirtschaften und seiner Deutung: Es findet sich *erstens* eine Uneinigkeit zwischen einer bedingungslosen Fürsorge und einer Verrechnung. Diese Verrechnung vereint Äquivalenz- und Subsidiaritätsprinzip, das Konzept der Hilfe zur Selbsthilfe, Mitwirkungspflicht sowie Zweckgebundenheit der Mittel – Begriffe, die in dieser Form bisher dem öffentlichen Sicherungssystem vorbehalten sind. Auch sind *zweitens* semantische Umdeutungen von privater Solidarität und Fürsorge zu finden – was als Sinngebungsprozess und Strategie des Umgangs mit den neuen Anforderungen zu überprüfen gilt. *Drittens* wird eine Unentschlossenheit und Ratlosigkeit gegenüber der privaten Fürsorge eigens konstatiert. Diese drei Punkte sind nicht selten Merkmale nur eines Falles und nicht selten offenbart sich darüber, dass es in der Tat keine manifeste Vorstellung über ein eigenverantwortliches ‚privates Sicherungssystem‘ gibt. Die Auswertung erfolgt über eine theoretische Kodierung sowie Fallrekonstruktionen.

Holger Seibert: Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung im historischen Zeitverlauf

Die Normal-Biographie – von der Ausbildung bis zur Rente im gleichen Betrieb – das ist wohl ein Bild, dass in der Realität nur selten gelang. Spätestens seit dem die Wirtschaft nicht mehr scheinbar ungebremst wächst und Massenentlassungen zur Tagesordnung gehören, ist die Normal-Biographie durch destandardisierte, flexibilisierte Lebensverläufe abgelöst worden. Ausbildungs- und Erwerbsverläufe folgen nicht mehr den alten Mustern sondern sind zunehmend durch Brüche, Warteschleifen und berufliche Neuorientierungen gekennzeichnet. Berufliche Mobilität folgt nicht länger einem steten Aufwärtstrend, Abstiege und Wiederaufstiege prägen mehr und mehr das Bild. Zum beruflichen Auf und Ab kommt ein geografisches Hin und Her, denn der enger werdende Arbeitsmarkt und der höhere Bildungsdurchschnitt der Bewerber erfordert es, Arbeitsplätze dort anzunehmen, wo sie angeboten werden. Wurde räumliche Mobilität bisher in erster Linie von Arbeitssuchenden „mit größeren Vermittlungshemmnissen“ verlangt, ist sie heute eine generelle Anforderung an alle Arbeitssuchenden

In diesem Beitrag wird anhand der Berufseinstiege von Ausbildungsabsolventen untersucht, inwieweit die regionale Flexibilität an der zweiten Schwelle im historischen Zeitverlauf zugenommen hat. Es geht dabei insbesondere darum, in welchen Merkmalen sich heutige mobile Absolventen von früheren unterscheiden. Ist regionale Mobilität heute mehr und mehr eine Strategie um Arbeitslosigkeit und inadäquate Beschäfti-

gung nach Ausbildungsende zu vermeiden? Welche Chancen und Risiken waren früher und sind heute mit regionaler Flexibilität verbunden? Werden adäquate Berufspositionen häufiger nur noch erreicht, wenn man regional mobil ist?

Als Datenbasis für die Untersuchung dient ein aktueller Auszug aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik (BLH) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Mit diesen Daten ist es möglich, individuelle Ausbildungs- und Erwerbsverläufe (inkl. Arbeitslosigkeitsepisoden) zwischen 1975 und 2004 tagesgenau zu rekonstruieren und auszuwerten.

Sandra Siebenhüter: Mit Haut und Haaren! Umweltbedingungen von Führungskräften und die Möglichkeit einer Abgrenzung

Manager, Führungskraft, Leistungsträger – wem mag da nicht der ehrfurchtsvolle Schauer der Bewunderung den Rücken hinunterlaufen? Verbindet man doch mit diesen Menschen Kraft, Durchsetzungsvermögen, Einfluss, Intelligenz und Prestige. Doch die Realität sieht weitaus glanzloser aus: Übervolle Terminkalender und daher zu wenig Zeit, um sowohl dem Anspruch an die Qualität der eigenen Arbeit als auch den Erwartungen der Mitarbeiter gerecht zu werden; organisatorisches Chaos durch immer wiederkehrende, von der Führungsspitze als notwendig verkaufte Umstrukturierungen; politische Intrigen zwischen Kollegen und Vorgesetzten; zeitaufwendige und enervierende Meetings; langweilige Präsentationen; Dienstreisen und das ständige Gefühl die Familie zu vernachlässigen.

Deutlich wird durch die vorgestellte empirische Studie, welche Manager unterschiedlichster Bereiche in den Blick genommen hat, dass Manager zum Teil selbst die Opfer Ihrer eigenen Organisationspolitik werden und immer mehr selbst zu einer Ware degradiert werden. Zum einen werden sie von den Unternehmen geformt, indem junge Führungskräfte mit Hilfe unterschiedlichster Instrumente zu ‚passenden Führungskräften‘ gemacht werden, zum anderen liefert der Markt der Personalberater je nach Konjunktur und je nach Branche ‚die/den passende/n Frau/Mann zum jeweiligen Problem‘. Dabei wird deutlich, dass auch Manager einem gewissen Zeitgeist unterliegen und die anglo-amerikanischer Unternehmenskultur, also die Idee des Managers als „Unternehmer im Unternehmen“, sich immer mehr durchsetzt, zumal *„kein Druckmittel je so effizient wirken kann, wie das der Selbstausbeutung bei einem hohen Grad an Autonomie“*. (Pfarr, H. 2000: Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein ‘Neues Normalarbeitsverhältnis’? In: WSI-Mitteilungen, 53, 5: 279-283 (S. 280)).

Auf den ersten Blick scheint für die Führungskräfte selbst dabei immer weniger Raum für persönliche Entscheidungen zu bleiben, da sie bestimmt werden von wirtschaftlich Notwendigem und politisch Gewollten. Andererseits zeigte sich aber auch, dass es eine Einheitlichkeit oder Standardisierung bei den bestimmenden Determinanten nicht gibt und dass der Gestaltungsraum den Manager haben, doch sehr von der individuellen Strategie der Abgrenzung bestimmt wird. Auch wenn die Strukturen in denen Führungskräfte sich bewegen immer differenzierter und erwartungsoffener werden - bis auf wenige Zielvorgaben werden ehemalige Muss-Bestimmungen zu Kann-Bestimmungen- eröffnet genau dies auch die Chance Rollennormen auszuweiten, denn: Richtiges oder zulässiges Verhalten wird immer mehr durch individuelle Aushandlungsprozesse bestimmt.

Tatjana Thelen, Tilo Grätz, Astrid Baerwolf: Traditionalisierung in der Flexibilisierung – Familiäre Geschlechterrollen in Ostdeutschland

In unserem Vortrag werden wir auf verschiedene Dimensionen der Retraditionalisierung familiärer Beziehungen in Ostdeutschland als Folge der Flexibilisierung der Arbeitswelt eingehen. Mit Retraditionalisierung meinen wir die Orientierung am *male breadwinner model* mit weiblichem Zuverdienst sowie eine innerfamiliäre Arbeitsteilung in der die Frauen überwiegend für die Kinderbetreuung zuständig sind. Dabei spezifizieren wir zunächst das Konzept der Flexibilisierung und unterscheiden dann unterschiedliche Ausdrucksformen dieser Retraditionalisierung hinsichtlich verschiedener sozialer Gruppen.

Die bisherige Forschung hat vor allem darauf hingewiesen, dass trotz des Institutionentransfers die Kinderbetreuung sowie die Erwerbsorientierung von Müttern in Ostdeutschland am DDR Muster orientiert blieb (z.B. Rosenfeld, Trappe, Gornick 2004). Dies ändert sich nun vor allem in der Generation der heutigen Familiengründer, d.h. denjenigen die jetzt Kinder bekommen oder gerade bekommen haben. In unserer Forschung finden wir in dieser Generation die meisten Beispiele familiärer Arbeitsteilung, die sich am vorgenannten Modell orientieren.

Neben der generationellen Differenzierung stellen wir Unterschiede in der Ausprägung nach sozialen Gruppen dar. Vor allem in Milieus mit nur geringem ökonomischen und kulturellen Kapital können Frauen durch Kinder heute einen Statusgewinn als Mutter erfahren. Diese Frauen haben meist wenig Aussichten auf dem regulären Arbeitsmarkt; sie sind geringfügig beschäftigt, 1-Euro Jobber oder gänzlich arbeitslos und haben selbst geringe eigene berufliche Ambitionen. Damit verbunden ist natürlich die Bindung an Haushalt und Kindererziehung (*Rehausfrauisierung*).

Aber auch in den mittleren Schichten stellen wir eindeutige Neigungen zu längeren Erziehungszeiten und einer langfristigen Annäherung an das westdeutsche Modell der Hausfrauenehe fest. Mütter aus dem mittleren (Angestellten)milieu geben ebenfalls an, wenig karriereorientiert zu sein und lieber viel Zeit mit den Kindern verbringen zu wollen. Das bedeutet, die eigene Exklusion vom Arbeitsmarkt wird in der subjektiven Selbsteinschätzung durchaus positiv erlebt.

Auffallend Begünstigte dieses Lebensmodells sind Mitarbeiterinnen des Öffentlichen Dienstes und verwandten Bereichen. Hier ist relative Jobsicherheit mit flexiblen Arbeitszeiten gekoppelt. Ganz anderes ergeht es Frauen und Müttern in der freien Wirtschaft, für diese lassen sich volle Erwerbstätigkeit und Kinder oft nur schlecht vereinbaren. Hier zeigt sich, dass „Flexibilität“ durchaus unterschiedliche Bedeutungen hat. Meist ist nur der Arbeitsmarkt flexibel, nicht aber die Kinderbetreuung. Unter diesen Umständen führt „Modernität“ in Gestalt eines flexiblen Arbeitsmarktes zur Stärkung „traditioneller“ Familienmuster.

Die vorgestellte Forschung basiert auf mehrmonatigen Feldforschungen in einem Stadtviertel Berlins sowie einer ländlichen Ortschaft in Brandenburg im Rahmen des EU-finanzierten KASS (Kinship and Social Security) Projektes. Es wurde überwiegend mit verschiedenen Formen des qualitativen Interviews sowie teilnehmender Beobachtung gearbeitet. Zusätzlich wurden jeweils knapp 30 standardisierte, computergestützte Interviews aufgrund einer Zufallsauswahl zu Unterstützungsleistungen innerhalb von Familiennetzwerken durchgeführt.