Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf

Eine Sequenzmusteranalyse westdeutscher Paneldaten

Job Insecurity over Career Life

A Sequence Analysis of German Panel Data

Marcel Erlinghagen

Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen, Lotharstr. 63, 47057 Duisburg, Germany.
marcel.erlinghagen@uni-due.de

Christiane Lübke

Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen, Lotharstr. 63, 47057 Duisburg, Germany.
christiane.luebke@uni-due.de

Zusammenfassung: Dieser Beitrag zielt darauf ab, eine Form der subjektiven Erwerbsunsicherheit, nämlich die individuellen Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes, zu untersuchen. Während es eine Vielzahl von Befunden zur Entwicklung objektiver Erwerbsverläufe gibt, beschränkt sich die bisherige Forschung zur subjektiven Erwerbsunsicherheit weitestgehend auf Querschnittanalysen. Deshalb ist auch kaum etwas darüber bekannt, wie häufig bzw. wie lange sich Arbeitnehmer Sorgen um ihre Beschäftigung machen. Dieser Beitrag möchte helfen, diese Lücke zu schließen, indem mithilfe einer Sequenzmusteranalyse der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) typische Unsicherheitsverläufe identifiziert und beschrieben werden. Dauerhaft große Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren, erweisen sich als selten, jedoch berichtet fast jeder dritte Beschäftigte von chronischer Unsicherheit. Zudem zeigt sich, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nur z. T. mit objektiv prekären Beschäftigungsbedingungen einhergeht.

Schlagworte: Arbeitsplatzunsicherheit; Lebensverlauf; Erwerbsverlauf; Sequenzmuster; Deutschland; SOEP.

Summary: While a large number of studies about the development of employment histories already exist, there is much less evidence regarding self-perceived job insecurity, most of which relies on cross-sectional data only. Therefore, we know only little about the frequency and the duration of self-perceived job insecurity in individual working careers. Thus, this paper conducts sequence analyses to identify and describe typical trajectories of job insecurity relying on data from the German Socio-Economic Panel (SOEP). It turns out that only a small number of workers suffer from serious permanent concerns about losing their jobs. However, almost every third worker reports some chronic job insecurity at some point. In addition, it can be shown that self-perceived job insecurity only partly coincides with objective job characteristics.

Keywords: Job Insecurity; Career Life; Employment History; Sequence Analysis; Germany; SOEP.

1. Einleitung

Spätestens seit der ersten Hälfte der 1980er Jahre geht die arbeitssoziologische Forschung verstärkt der Frage nach, wie sich die Arbeitsgesellschaft in einer individualisierten, informatisierten und globalisierten Welt wandelt. Hierbei sind die damit zusammenhängenden und einhergehenden Veränderungen individueller Karrieremuster und Erwerbsverläufe von besonderer Bedeutung. Zunächst gingen viele Autoren von einer umfassenden Destabilisierung von Erwerbsverläufen seit den 1970er Jahren aus und stützten ihre Überlegungen auf gleichzeitig und wechselseitig sich vollziehende fun-

damentale Umbrüche in Gesellschaft (z. B. durch Globalisierung und Informatisierung), Familie (z. B. durch ein verändertes Geschlechterverhältnis) und Betrieb (z. B. durch Tertiärisierung und Flexibilisierung) (Beck 1986; Castells 1996; Dahrendorf 1983; Rifkin 1996; Sennett 1998; Voß & Pongratz 1998). Jedoch konnte eine Reihe von Forschern in der Folge zeigen, dass es keine Anzeichen für eine generelle Destabilisierung von Erwerbsverläufen seit den 1960 und 1970er Jahren gegeben hat (Erlinghagen 2004; Giesecke & Heisig 2010; Mayer et al. 2010; kritisch dazu Struck et al. 2007). Vielmehr wurde deutlich, dass es im Zeitverlauf eher zu einer Polarisierung von Beschäftigungschancen und -risi-

Abbildung 1: Unterschiedliche Formen von Erwerbsunsicherheit (eigene Darstellung)

ken gekommen ist, die jedoch nicht deckungsgleich mit Stabilisierungs- oder Destabilisierungstendenzen von Erwerbsverläufen sein muss. Während sich bspw. hinter einer Stabilisierung von Karrieremustern bei Geringqualifizierten der zunehmende Totalesschluss von Arbeitsmarktzugängen für Teile dieser Gruppe verbirgt (Erlinghagen 2006; Giesecke & Heisig 2010), ist eine Destabilisierung der Erwerbsverläufe von Frauen durchaus im Zusammenhang mit einer stärkeren Arbeitsmarktintegration und z.T. verbesserten Aufstiegschancen und Karriereoptionen vor allem gut qualifizierter Frauen zu sehen, wobei jedoch für einen Großteil von Frauen die Arbeitsmarktintegration eher im Rahmen atypischer Beschäftigung erfolgt ist (Blossfeld et al. 2007; Erlinghagen 2004). Ferner zeigte sich, dass in den vergangenen Jahrzehnten der Einstieg in das Erwerbsleben für junge Erwachsene zwar turbulent geworden ist, ohne dass dies jedoch zu instabileren Karrieremustern im weiteren Erwerbsleben führt bzw. führen muss (Blossfeld et al. 2007; Gangl 2002).

Ausgehend von diesen Befunden ist in jüngerer Zeit das Interesse an der Frage gestiegen, wie die Individuen selbst ihre Erwerbssituation einschätzen und bewerten. Besondere Aufmerksamkeit erfährt dabei das Konzept der subjektiven Erwerbsunsicherheit, das die individuelle Wahrnehmung und Bewertung eines möglichen Verlustes des Arbeitsplatzes bzw. einer kontinuierlichen Beschäftigung und den damit verbundenen Konsequenzen erfasst (vgl. z. B. Klandermans et al. 2010; Näswall & De Witte 2003; Sverke et al. 2006). Dabei lassen sich verschiedene Formen der Erwerbsunsicherheit unterscheiden (vgl. Abbildung 1). Zunächst kann zwischen Beschäftigungs- und Arbeitsplatzunsicherheit differenziert werden (vgl. Chung & Mau 2014). Während mit der Arbeitsplatzunsicherheit die wahrgenommene Stabilität des aktuellen Arbeitsverhältnisses erfasst wird, geht es bei der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit um die Wahrnehmung und Bewertung der generellen Beschäftigungsaussichten am Arbeits-

markt. Dabei berücksichtigen Arbeitnehmer bspw. auch ihre Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten im Falle eines möglichen Verlustes des aktuellen Arbeitsplatzes. Ferner wird zwischen kognitiven und affektiven Formen von Erwerbsunsicherheit unterschieden (Borg & Elizur 1992). Die kognitive Erwerbsunsicherheit kann als Wahrnehmung von Risiken verstanden werden, die bspw. durch die eingeschätzte Wahrscheinlichkeit möglicher Arbeitslosigkeit erfasst wird. Der Begriff der affektiven Erwerbsunsicherheit beschreibt die Sorgen der Arbeitnehmer, ihren Arbeitsplatz zu verlieren bzw. nicht kontinuierlich beschäftigt zu sein und ist somit für den Einzelnen ein größerer Stressor und somit mutmaßlich von größerer Relevanz als ‚bloße‘ kognitive Unsicherheit (Anderson & Pontusson 2007).

Der vorliegende Beitrag kann sich nicht mit allen Facetten von Erwerbsunsicherheit befassen, sondern beschränkt sich auf eine Identifikation und Beschreibung von Mustern affektiver Arbeitsplatzunsicherheit. Sorgen um den Fortbestand des Arbeitsplatzes sind in Deutschland durchaus weit verbreitet (Erlinghagen 2010), jedoch ist bislang nicht bekannt, *wie lange bzw. wie oft* sich Arbeitnehmer im Laufe ihres Erwerbslebens Sorgen um ihre Beschäftigung machen. Ziel des vorliegenden Aufsatzes ist es daher, erste Erkenntnisse hinsichtlich unterschiedlicher Muster affektiver Arbeitsplatzunsicherheit bzw. einer möglichen Chronifizierung¹ von Arbeitsplatzsorgen im Lebensverlauf zu erzielen und hierbei zu versuchen, unterschiedliche Typen zu identifizieren. Darüber hinaus soll herausgear-

¹ Der Begriff der Chronifizierung beschreibt in der Medizin „den Übergang von der vorübergehenden zur dauerhaften (chronischen) Präsenz einer Erkrankung oder eines Symptoms, insbesondere von Schmerzen“ (<http://flexikon.doccheck.com>). Analog gehen wir bei chronifizierter Beschäftigungsunsicherheit von der dauerhaften Präsenz eines Unsicherheitsgefühls aus, wobei sich – ähnlich wie in der Medizin – keine festen zeitlichen Chronifizierungsgrenzen definieren lassen.

beitet werden, ob und wie individuelle und betriebliche Faktoren mit der Dauer von Unsicherheitsphasen in Zusammenhang stehen. Dazu werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) mithilfe der Sequenzmusteranalyse ausgewertet. Es ist wichtig zu betonen, dass der Beitrag vor diesem Hintergrund vor allem einen explorativen Charakter hat und nicht den Anspruch stellt, konkrete Hypothesen zu prüfen. Die verwendete Methode der Sequenzmusteranalyse besitzt ihre Stärke in der Darstellung und Identifikation von Verlaufsmustern (Scherer & Brüderl 2010; Böhnke et al. 2015) und ist daher für den vorliegenden Forschungszweck besonders gut geeignet. Der Beitrag hat explizit *nicht* zum Ziel, Determinanten von oder kausale Zusammenhänge mit affektiver Arbeitsplatzunsicherheit zu identifizieren oder gar entsprechende Veränderungen im Zuge gesellschaftlichen Wandels im Zeitverlauf herauszuarbeiten, dies muss zukünftigen Untersuchungen vorbehalten bleiben. Vielmehr ist der Beitrag folglich als ein erster, solchen zukünftigen Analysen vorausgehender Versuch zu verstehen, bislang weitgehend fehlende Befunde zur Dauerhaftigkeit von Arbeitsplatzunsicherheit erstmals auf breiterer empirischer Basis vorzulegen.

Solche Befunde sind insbesondere als ein neuer, originärer Beitrag zu seit mehreren Jahrzehnten geführten soziologischen Debatten um die Krise der Arbeitsgesellschaft (vgl. z. B. Matthes 1983; Offe 1984; König 1990; Rifkin 1996; Willke 1999) und den Wandel der Erwerbsarbeit (Beck 1986; 1997; Voß & Pongratz 1998; Sauer 2007) zu verstehen. Die Verteilung und die Häufigkeit von Lebensrisiken und Unsicherheiten waren und sind von zentraler Bedeutung für Fragen der sozialen Ungleichheit, etwa wenn Beck (1986: 227) eine zunehmende „Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit“ postuliert (ähnlich auch Scharpf 1998). Ferner sind die Befunde zur möglichen Chronifizierung von Erwerbsunsicherheit im Allgemeinen und zur Arbeitsplatzunsicherheit im Besonderen in jüngster Zeit von zusätzlichem Interesse für die Diskussion um eine mutmaßliche Prekarisierung von Arbeit (vgl. z. B. Bourdieu 1998; Castel 2009; Dörre 2006). Bislang bezog sich diese Debatte im Wesentlichen auf objektive Kriterien (z. B. zunehmende Bedeutung atypischer Beschäftigung) und leitete vor allem daraus eine entsprechende subjektive Erwerbsunsicherheit indirekt ab. Bislang fehlen allerdings Analysen, die in diesem Zusammenhang subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Längsschnitt untersucht hätten. Der vorliegende Aufsatz möchte folglich auch zur Bereicherung aktueller arbeits- und ungleichheitssoziologischer Diskurse beitragen.

Der Beitrag beginnt zunächst mit einer Darstellung des Forschungsstandes bezüglich der Determinanten und Folgen subjektiver Erwerbsunsicherheit. Vor dem Hintergrund humankapital- und segmentationstheoretischer Argumente werden anschließend verschiedene Vermutungen zu den möglichen Typen von Unsicherheitsmustern angestellt. Dann folgt die Beschreibung der zugrundeliegenden Daten und der angewendeten Methode. Nach der Präsentation der empirischen Befunde schließt der Beitrag mit einer Zusammenfassung und Diskussion der wichtigsten Ergebnisse.

2. Subjektive Erwerbsunsicherheit: Stand der Forschung

Affektive Arbeitsplatzunsicherheit steht ohne jeden Zweifel in engem Zusammenhang mit den sich objektiv darstellenden Erwerbschancen, ist mit diesen aber nicht gleichzusetzen. Das wird nicht zuletzt dadurch deutlich, dass objektive Indikatoren für instabile Erwerbssituationen wie eine Befristung des Arbeitsvertrages zwar positiv mit der empfundenen Unsicherheit korrelieren, diese aber nicht vollständig erklären können (Klandermans et al. 2010). Denn neben objektiven Erwerbschancen beeinflussen auch persönliche Einstellungen (z. B. Karriereorientierung) und Erfahrungen (z. B. Arbeitslosigkeitserfahrungen oder auch die aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer) die Unsicherheit der Einzelnen (Näswall & De Witte 2003). Jacobson und Hartley (1991) gehen deshalb davon aus, dass Arbeitsplatzunsicherheit vor allem durch die Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen und dem gewünschten Sicherheitsniveau einer Person bestimmt wird. Das kann erklären, warum auch unter objektiv sicheren Bedingungen subjektive Arbeitsplatzunsicherheit vorkommen kann.

Neben den individuellen Ursachen haben sich auch gesamtgesellschaftliche Faktoren wie wirtschaftliche und sozial-politische Entwicklungen sowie institutionelle Rahmenbedingungen (z. B. Kündigungsschutz) als wichtige Bestimmungsgründe für die individuelle Wahrnehmung von Erwerbsunsicherheit erwiesen (vgl. Chung & van Oorschot 2011; Erlinghagen 2008). Je höher bspw. die Arbeitslosenquote in einem Jahr, desto mehr Arbeitnehmer sorgen sich um ihre Beschäftigung, auch unter Kontrolle der individuellen Erwerbssituation. Ferner zeigen Lübke & Erlinghagen (2014), dass neben dem aktuellen Ausmaß der Arbeitslosigkeit oder auch der institutionellen Arbeitsmarktregulierung kurz- und mittelfristige Kontextveränderungen

gen einen eigenen, zusätzlichen Erklärungsbeitrag hinsichtlich der zu beobachtenden subjektiven Erwerbsunsicherheit leisten. Während die bestehende Forschungsliteratur insgesamt ein gutes Bild von den Determinanten subjektiver Erwerbsunsicherheit im Allgemeinen und Arbeitsplatzunsicherheit im Besonderen liefert (für einen ausführlichen Überblick siehe Näswall & De Witte 2003; Chung & Mau 2014), gibt es vergleichsweise wenige Studien, die die Entwicklung der Sorgen um die Beschäftigung im Lebensverlauf untersuchen (vgl. Dittmann 2009; Mauno et al. 2001). Dabei bleibt bislang vor allem offen, ob subjektive Arbeitsplatzunsicherheit eine Erfahrung ist, die auf bestimmte Phasen begrenzt ist (etwa beim Erwerbseintritt oder bei wirtschaftlichen Problemen des Arbeitgebers), oder ob sich die Sorgen um die Beschäftigung in dem Sinne chronifizieren können, dass sich Arbeitnehmer dauerhaft bzw. häufig wiederkehrend Sorgen um ihre Beschäftigung machen.

Wie häufig bzw. wie lange sich Arbeitnehmer um ihre Beschäftigung Sorgen machen, ist insbesondere in Hinblick auf die Folgen von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit relevant. Aus Querschnittstudien ist bekannt, dass die Sorgen um die Beschäftigung mit verringertem Wohlbefinden und eingeschränkter Gesundheit verbunden sind (Carr & Chung 2014; Drobic et al. 2010; Ferrie 2001; László et al. 2010) und im Zusammenhang mit einer Reihe von persönlichen und familiären Schwierigkeiten stehen können (Kinnunen & Feldt 2004; Larson et al. 1994; Voydanoff 2004). Ergebnisse aus Längsschnittstudien stellen ergänzend fest, dass länger anhaltende Sorgen stärker die Gesundheit und Lebenszufriedenheit mindern als einmalig erfahrene Erwerbsunsicherheit (Burchell 2011; Burgard et al. 2009; Dittmann 2009; Heaney et al. 1994). Damit unterscheidet sich der Effekt der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit von den nachteiligen Folgen der Arbeitslosigkeit, die vor allem zu Beginn besonders ausgeprägt sind und dann aber durch Anpassung und Gewöhnung wieder nachlassen (Burchell 2011).

3. Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf

Mittlerweile liegt eine Vielzahl von Studien zu den individuellen Determinanten und wesentlichen Kontextfaktoren subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit vor. Wie bereits erwähnt, gibt es hingegen bislang nur wenige empirische Analysen bezüglich der Häufigkeit bzw. Dauer von Arbeitsplatzunsicher-

heitsphasen im Lebensverlauf. Wir greifen daher im Folgenden theoretische Ansätze und empirische Befunde zur objektiven Stabilität von Erwerbsverläufen auf, um Vermutungen über die Dauer bzw. Häufigkeit von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit anzustellen. Insgesamt ist hier mit einer komplexen Wechselwirkung zwischen objektiven Beschäftigungsbedingungen und institutionellen sowie ökonomischen Rahmenbedingungen sowie die objektiven Beschäftigungschancen bestimmenden individuellen sozio-ökonomischen (z. B. Bildung) oder soziodemographischen Faktoren (z. B. Alter, Geschlecht) zu rechnen. Allerdings wird die Wahrnehmung und Deutung solcher objektivierbarer Bedingungen in Form subjektiv empfundener und bewerteter Arbeitsplatzunsicherheit entscheidend durch subjektive Erfahrungen, Erwartungen und Präferenzen geleitet. Vor diesem Hintergrund interessiert uns insbesondere, in welcher Karrierephase bzw. in welchen biographischen Situationen die Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes dominieren (3.1.) und welche individuellen und betrieblichen Faktoren die Chronifizierung von subjektiver Beschäftigungsunsicherheit begünstigen bzw. vermindern (3.2.). Aufgrund des explorativen Charakters des vorliegenden Aufsatzes geht es hierbei jedoch nicht darum, eindeutige, empirisch zu prüfende Hypothesen zu formulieren, es muss nochmals betont werden, dass die später folgende Sequenzmusteranalyse ein rein beschreibendes und im engeren Sinne damit kein wirkliches analytisches Verfahren ist. Insofern versteht sich der folgende Abschnitt als ein erster Versuch, die Komplexität der Herausbildung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit komprimiert zu skizzieren. Es muss entsprechend zukünftigen Analysen vorbehalten bleiben, nicht nur konkrete Determinanten der Persistenz von Erwerbsunsicherheit im Längsschnitt zu identifizieren, sondern die hierbei zu beobachtenden Zusammenhänge und Kausalitäten auch theoretisch zu erklären. Die folgenden Ausführungen könnten dabei erste Orientierungspunkte liefern.

3.1 Arbeitsplatzunsicherheit in unterschiedlichen Lebens- und Karrierephasen

Der Zusammenhang zwischen Lebens- und Karrierephase und subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit scheint aus theoretischer Perspektive ambivalent zu sein. Allgemein hin gilt der Erwerbseinstieg als eine ‚verletzliche‘ Phase im Erwerbsverlauf, die durch eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für befristete Beschäftigung und ein verstärktes Arbeitslosigkeitsrisiko gekennzeichnet ist. Ist die Etablierung im

Erwerbsleben (erfolgreich) abgeschlossen, sinken diese Risiken und damit sollte auch die besondere Anfälligkeit für subjektive Beschäftigungsunsicherheit im Karriereverlauf abnehmen (Blossfeld et al. 2007). Es sollte sich daher erwarten lassen, dass sich die Phase des Arbeitsmarkteintritts durchweg durch eine höhere subjektive Arbeitsplatzunsicherheit auszeichnet.

Doch sind Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes nicht unbedingt ein exklusives Merkmal des Erwerbseinstieges. So zeigen eine Reihe von Querschnittsanalysen, dass mit dem Alter die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sogar zunehmen kann (Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Näswall & De Witte 2003). Im mittleren Lebensalter könnten durch wachsende familiäre Verpflichtungen die Auswirkungen eines Arbeitsplatzverlustes und damit die subjektiv empfundene Bedrohung steigen (Näswall & De Witte 2003). Weder konnte bislang ein Zusammenhang zwischen Elternschaft und einer vergrößerten Sorge um den Arbeitsplatz nachgewiesen werden, noch zeigt sich, dass der oder die Hauptnährer(in) einer Familie besonders anfällig für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist (Erlinghagen 2008). Weiter muss daran erinnert werden, dass die Einschätzung der Arbeitsplatzunsicherheit auch immer von den individuellen Erwartungen bzw. Präferenzen abhängt (Jacobson & Hartley 1991). Berufseinsteiger stellen vielleicht noch keine so großen Erwartungen an die Stabilität ihrer Beschäftigung und machen sich deswegen weniger Sorgen um ihren Job, als es anhand der objektiven Erwerbssituation eigentlich zu vermutet wäre. In der Tat gibt es Hinweise darauf, dass Beschäftigte in sicheren Beschäftigungssituationen sich an dieses Sicherungsniveau gewöhnen und im Vergleich zu Menschen, die objektiv unsichere Lebensbedingungen gewöhnt sind, ängstlicher und sensibler reagieren können. Evers und Nowotny (1987: 61) sprechen hier von „Sicherheits-Paradox“ (vgl. dazu auch Kaufmann 2003: 93, empirische Hinweise finden sich bei Erlinghagen 2008 und Lübke & Erlinghagen 2014). Außerdem erhöht sich mit zunehmendem Alter in der Regel auch die Bindung an den Wohnort, sei es durch im Laufe der Zeit erworbenes Wohneigentum, sei es durch langfristig aufgebaute Freundschafts- und Verwandtschaftsnetzwerke (Fischer & Malmberg 2001; Kley 2013). Ein potentieller Jobverlust und damit befürchteter Wohnortwechsel wäre dann möglicherweise für Ältere mit weitreichenderen Konsequenzen verbunden, was dann wiederum die Sensibilität für einen möglichen Jobverlust im Karriereverlauf und damit die Sorgen um einen Verlust des Arbeitsplatzes erhöht.

3.2 Individuelle und betriebliche Faktoren der Frequenz und Dauer von Unsicherheitsphasen

Zur Erklärung der ungleichen Stabilität von Erwerbsverläufen wird in der Literatur häufig auf den Segmentationsansatz und die Humankapitaltheorie zurückgegriffen (Blossfeld & Mayer 1988; Mayer et al. 2010; Struck et al. 2007). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich verschiedene Teilsegmente des Arbeitsmarktes aufgrund spezifischer Qualifikationsanforderungen durch unterschiedliche Beschäftigungschancen voneinander abgrenzen. Das primäre Segment zeichnet sich durch bessere Arbeitsbedingungen, betriebsinterne Aufstiegschancen sowie stabile Beschäftigungsverhältnisse und geringe Fluktuationen aus. Die Arbeitnehmer sind hier weitestgehend von konjunkturellen Schwankungen geschützt. Das sekundäre Segment hingegen ist geprägt durch ungünstige Arbeitsbedingungen, geringe Beschäftigungsstabilität und hohe Fluktuationen. Es gibt kaum langfristige Bindungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das Segment ist unstrukturiert und besteht hauptsächlich aus Tätigkeiten, für die keine oder nur eine geringe Ausbildung nötig ist, weshalb auch vom „Jedermann-Arbeitsmarkt“ gesprochen wird (Sengenberger 1978). Zwischen dem primären und sekundären Segment bestehen zudem Mobilitätsbarrieren, die den Austausch von Arbeitskräften zwischen den Teilarbeitsmärkten einschränken (Blossfeld & Mayer 1988).

Im Zusammenhang mit unterschiedlichen Flexibilisierungsstrategien für Belegschaften unterschiedlicher Qualifikationsniveaus bzw. -anforderungen treten segmentierte Arbeitsmärkte auch in unterschiedlicher Häufigkeit und Intensität in Abhängigkeit von betrieblichen Merkmalen auf. Zunächst wäre hier die Branche des Betriebes zu nennen: Beschäftigungsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe sind vergleichsweise stabil, wohingegen insbesondere die Baubranche hohe Fluktuationen aufweist (Dütsch & Struck 2014; Erlinghagen & Zühlke-Robinet 2001; Struck 2006). Auch Beschäftigungen im Dienstleistungsbereich sind durch eine höhere Instabilität als im verarbeitenden Gewerbe gekennzeichnet, allerdings stehen diese eher im Zusammenhang mit direkten Betriebswechseln (Struck 2006) bzw. sind seltener die Folge von Entlassungen (Erlinghagen 2005), weshalb fraglich ist, ob diese objektive Unsicherheit sich auch in Sorgen um die Beschäftigung überträgt. Zudem zeigt sich, dass kleinere Betriebe höhere Mobilitätsraten aufweisen als größere Betriebe (Erlinghagen 2004; Struck 2006). Es kann daher auch angenommen werden,

dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit in kleineren Betrieben verbreiteter ist, da diese weniger Möglichkeiten als größere Betriebe haben, konjunkturelle Schwankungen ohne Entlassungen auszugleichen (Erlinghagen 2004; Struck 2006).

Neben Qualifikation, Branche und Betriebsgröße spielt zudem das Geschlecht der Beschäftigten eine wichtige Rolle bei der Zuweisung von Arbeitsplätzen im primären oder aber sekundären Segment. Auch wenn die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren deutlich reduziert werden konnte, wird Frauen in Deutschland nach wie vor vielfach die Rolle als Hausfrau und Mutter zugeschrieben. Folge sind häufige, familienbezogene Erwerbsunterbrechungen bzw. eine vermehrte Beschäftigung in atypischen Arbeitsverhältnissen (Blossfeld & Hofmeister 2006; Drobnic et al. 1999; Kelle 2011). Wenn man davon ausgeht, dass diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen häufig geplant und vielfach durch das Einkommen eines Partners abgesichert werden, dann müssen objektiv instabilere weibliche Erwerbsverläufe nicht automatisch mit subjektiver Unsicherheit verbunden sein, Männer hingegen mit ihren objektiv stabileren Erwerbsverläufen könnten aufgrund ihrer Rolle als Familienernährer sich mehr Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes machen (Kelan 2008). Die bisherigen Forschungsergebnisse zum Einfluss des Geschlechts auf die subjektive Beschäftigungsunsicherheit sind hierbei allerdings nicht eindeutig (vgl. Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Näswall & De Witte 2003).

Insgesamt zeigt die Forschung, dass sich im Zuge fundamentaler wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen einzelne Aspekte der strukturellen Teilung des Arbeitsmarktes zwar gewandelt haben, gleichwohl aber nach wie vor von einer grundlegenden Segmentierung des Arbeitsmarktes ausgegangen werden kann (Köhler et al. 2007). Diese Segmentierung entlang von Qualifikation, Geschlecht sowie betrieblichen Kontextbedingungen sollte sich folglich auch in verschiedenen Typen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheitsverläufe niederschlagen. Insbesondere für Beschäftigte im sekundären Segment besteht die Gefahr, dass sich die (Anlässe für die) Sorgen im Erwerbsverlauf verfestigen, während die Arbeitnehmer im ersten Segment aufgrund ihrer stabilen Beschäftigung weitestgehend von (dauerhafter) subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit verschont bleiben sollten. Eine Chronifizierung der Arbeitsplatzunsicherheit im sekundären Segment wäre dabei im Übrigen nicht nur durch das erhöhte Entlassungs- und Arbeitslosigkeitsrisiko in der Zukunft zu erklären, sondern da-

rüber hinaus sollten mutmaßlich häufigere Arbeitslosigkeitsphasen und Arbeitgeberwechsel in der Vergangenheit zusätzlich nachwirken. Dieser *scarring*- oder Narben-Effekt (Brandt & Hank 2014; Clark et al. 2001; Dieckhoff 2011; Gangl 2002) äußert sich nicht nur in Bezug auf objektive Erwerbsmerkmale, sondern auch darin, dass Arbeitslosigkeitserfahrungen die Wahrnehmung von Unsicherheit nachhaltig beeinflussen. So ist die eigene Arbeitslosigkeitserfahrung in der Vergangenheit eine wichtige Determinante gegenwärtiger subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (Erlinghagen 2008; Green 2003).

Allerdings ist theoretisch durchaus auch denkbar, dass Gewöhnungseffekte an ein bestimmtes Sicherheitsniveau zu einer paradoxen Umkehr führen könnten: Angehörige des sekundären Arbeitsmarktes sind an Jobverlust und (vorübergehende) Arbeitslosigkeit gewöhnt und könnten sich daher trotz objektiv schlechterer Beschäftigungssituationen weniger Sorgen um die Beständigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses machen. Umgekehrt wären dann vor allem Beschäftigte des primären Segments von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen, da ihnen Arbeitslosigkeit und Jobverlust als besondere Bedrohung ihrer durch Sicherheit und Stabilität gekennzeichneten Welt erscheinen muss (vgl. zu diesem bereits oben angesprochenen Sicherheits-Paradox auch hier Evers und Nowotny 1987 und Kaufmann 2003 sowie die Befunde bei Erlinghagen 2008 und Lübke & Erlinghagen 2014). Insgesamt gibt es also gute Gründe, anzunehmen, dass die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten sich auch in unterschiedlichen Betroffenheiten und Mustern von Arbeitsplatzunsicherheit niederschlagen kann – jedoch ohne dass man von vornherein eindeutig sagen könnte, ob insbesondere Angehörige des ersten oder aber des zweiten Arbeitsmarktsegmentes eine erhöhte bzw. chronifizierte Unsicherheit zeigen.

4. Daten und Methode

Grundlage der vorliegenden Analysen bilden sogenannte Sequenzen, die eine geordnete Liste von Elementen darstellen (Brzinsky-Fay et al. 2006; Scherer & Brüderl 2010; Stegmann et al. 2013). Ähnlich der DNA, die sich als sequenzielle Abfolge von vier Basen ergibt, können auch einzelne Bereiche des Lebensverlaufes mit ihren Abfolgen von verschiedenen Zuständen (bspw. ledig, verheiratet, geschieden) als Sequenz beschrieben werden. Damit wird es möglich, anders als bspw. bei der Ereignis-

analyse, nicht nur einzelne Übergänge, sondern die zusammenhängende Struktur verschiedener Verläufe zu untersuchen (Stegmann et al. 2013).

In unserem Fall setzen sich die betrachteten Unsicherheitsverläufe aus einer jährlichen Abfolge von verschiedenen Zuständen in Bezug auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit zusammen. Diese Zustände generieren wir aus den Antworten einer im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP 1985–2013)² gestellten Frage, die die affektive Dimension subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit abbildet. Der genaue Wortlaut der Frage ist: „Wie ist es mit den folgenden Gebieten, machen Sie sich da Sorgen? – Um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“. Entsprechend der im Fragebogen vorgegebenen drei Antwortmöglichkeiten unterscheiden wir die drei Zustände: Person macht sich in einem Jahr „keine“, „einige“ oder „große“ Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Zusätzlich berücksichtigen wir noch den Zustand „Nicht-Erwerbstätig“, worunter alle Personen fallen, die nicht zur subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit befragt wurden, weil sie zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig sind. Grundsätzlich berücksichtigen wir ausschließlich Personen, die im Untersuchungszeitraum mindestens einmal abhängig beschäftigt gewesen sind.

Mithilfe der Verfahren der Sequenzmusteranalyse³ können die so gebildeten Unsicherheitsverläufe bezüglich ihrer Abfolge sowie Art und Häufigkeit der verschiedenen Zustände beschrieben werden. Dazu eignen sich insbesondere Kennzahlen wie bspw. die durchschnittliche Zustandslänge oder die Anzahl verschiedener Zustände, die jeweils auch für mehrere Subgruppen berechnet und verglichen werden können (Scherer & Brüderl 2010). Damit jedoch solche Sequenzmusteranalysen möglich sind, muss zunächst ein Zeitraum festgelegt werden, für den die verschiedenen Zustände untersucht werden. Anders als bei der Ereignisanalyse können hierbei keine Zensierungen berücksichtigt werden, das heißt, dass alle Sequenzen gleich lang sein müssen (Scherer & Brüderl 2010: 1034). Für die folgenden Analysen haben wir einen Untersuchungszeitraum von zehn Jahren gewählt, um dadurch einerseits einen ausreichend langen Ausschnitt des Erwerbsverlaufs und damit der Unsicherheitsentwicklung abzubilden, andererseits eine ausreichend große

Fallzahl realisiert zu können, ein längerer Untersuchungszeitraum hätte einen zu großen Verlust von Fällen zur Folge gehabt, da in Sequenzmusteranalysen nur Personen berücksichtigt werden können, die während des gesamten definierten Untersuchungszeitraums kontinuierlich an der Befragung teilgenommen haben. Zudem beschränken wir unsere Analyse ausschließlich auf Westdeutschland. Arbeitsplatzunsicherheit in den neuen Bundesländern war insbesondere im Verlauf der 1990er Jahre ein weit verbreitetes Massenphänomen aufgrund der fundamentalen Transformation der sozialistischen Planwirtschaft der DDR in die bundesrepublikanische Marktwirtschaft (Erlinghagen 2010). Eine Untersuchung von Unsicherheitsverläufen in Ostdeutschland müsste entsprechend anders theoretisch motiviert sein und entsprechende Befunde wären anders zu bewerten als in der vorliegenden Analyse westdeutscher Unsicherheitsverläufe.⁴ Dies ist auch aufgrund des beschränkten Umfangs dieses Aufsatzes nicht zu leisten und eine Analyse ostdeutscher Unsicherheitsverläufe muss der zukünftigen Forschung vorbehalten bleiben. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte beruht die folgende Analyse auf insgesamt 4547 Sequenzen.

Sequenzen können jedoch nicht nur hinsichtlich der Reihenfolge oder der Länge der einzelnen Zustände beschrieben werden. In einem nächsten Schritt ist es zudem möglich, Verläufe zu typisieren. Dafür werden alle Sequenzen mithilfe des Verfahrens des Optimal Matchings paarweise miteinander verglichen und aufgrund ihrer Ähnlichkeit gruppiert (detaillierte Beschreibung der Methoden finden sich u. a. bei Brzinsky-Fay et al. 2006; Scherer & Brüderl 2010; Stegmann et al. 2013). Die so gebildeten Cluster sollen dabei Sequenzen zusammenfassen, die sich möglichst ähnlich sind, wohingegen die Sequenzen verschiedener Cluster möglichst unähnlich sein sollen. Dazu findet das Ward-Verfahren der hierarchischen Clusteranalyse Anwendung (Brzinsky-Fay et al. 2006), wobei die Entscheidung zur Abgrenzung der identifizierten Cluster schlussendlich nach inhaltlichen bzw. theoretischen Gesichtspunkten vom Forscher zu treffen ist (Scherer & Brüderl 2010).

Neben der generellen Identifikation von Unsicherheitsclustern soll zudem festgestellt werden, ob und inwieweit die einzelnen Unsicherheitscluster von unterschiedlicher Bedeutung für die Erwerbsver-

² Das SOEP ist eine repräsentative Haushaltspanelerhebung, die seit 1984 jährlich in Deutschland unter der Leitung des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) durchgeführt wird (Wagner et al. 2007).

³ Die Analyse der Sequenzen erfolgt mithilfe des SQ-Ados für Stata 13 (siehe Brzinsky-Fay et al. 2006).

⁴ Analysen zu den Besonderheiten ostdeutscher Erwerbsverläufe im Transformationsprozess finden sich u. a. bei Diewald und Sørensen (1996), Sackmann und Wings (1996) und Solga et al. (2000).

Tabelle 1 Verteilung der Fallzahlen auf die drei Karrierephasen (nach Geschlecht)

	Einstiegsphase 20 bis 29 Jahre	Etablierungsphase 30 bis 39 Jahre	Konsolidierungsphase 40 bis 49 Jahre	<i>Gesamt</i>
Frauen	475	1037	806	2318
Männer	489	969	771	2229
<i>Gesamt</i>	964	2006	1577	4547

Quelle: SOEP v30beta, eigene Berechnung

läufe verschiedener Personengruppen sind. Leitend hierbei sind die zuvor erläuterten theoretischen Annahmen, weshalb wir zum einen nach Geschlecht und zum anderen zwischen drei Karrierephasen differenzieren, als „Einstiegsphase“ begreifen wir Sequenzen, die wir zwischen dem 20. und 29. Lebensjahr der Beschäftigten beobachten, gefolgt von der „Etablierungsphase“ (30. bis 39. Lebensjahr) und der „Konsolidierungsphase“ (40. bis 49. Lebensjahr), die entsprechenden Fallzahlen sind in Tabelle 1 dokumentiert.⁵

Vor dem Hintergrund humankapital- und segmentationstheoretischer Überlegungen weisen wir Ergebnisse zudem getrennt nach Bildungsstatus, Berufsstatus, Betriebsgröße und Branche aus (vgl. auch Online-Anhang). Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies jedoch alles zeitveränderliche Merkmale sind. Um Aussagen über die Verteilung unterschiedlicher Clusterzugehörigkeiten hinsichtlich dieser eigentlich zeitveränderlichen Variablen zu ermöglichen, greifen wir auf die höchste oder häufigste Ausprägung eines Merkmals innerhalb der beobachteten Zehnjahressequenz zurück. Entsprechend differenzieren wir die Ergebnisse im Folgenden hinsichtlich des höchsten erreichten Ausbildungsabschlusses (kein Ausbildungsabschluss, abgeschlossene Berufsausbildung und Hochschulabschluss). Anhand der EGP-Klassifizierung unterscheiden wir den Berufsstatus anhand folgender Klassenlagen: Obere Dienstklasse, untere Dienstklasse, einfache Büroberufe, Routine-Dienstleistungen, Facharbeiter, einfache Arbeiter (vgl. Brauns et al. 2000; Erikson & Goldthorpe 1992). Die Branche des Betriebes erfassen wir in den Kategorien Landwirtschaft/Montanindustrie, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Dienstleistung und Sonstiges. Die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst wird unterstellt, wenn ein Arbeitnehmer die meiste Zeit dort beschäftigt war. Ferner berücksichtigen wir die Be-

triebsgröße in vier Kategorien (unter 20 Mitarbeiter, 20 bis 200, 201 bis 2000, über 2000).

Um objektive Charakteristika von Erwerbsverläufen den unterschiedlichen Unsicherheitsclustern gegenüberzustellen, berechnen wir die durchschnittliche Zahl der befristeten Verträge, die durchschnittliche Zahl der Jobwechsel sowie die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer innerhalb der zehn Beobachtungsjahre. Bei dem Letzteren generiert sich der Mittelwert aus zusätzlichen Informationen im SOEP, die nicht nur den Zustand zum Befragungszeitraum, sondern retrospektiv die Entwicklung zwischen den Befragungen erfasst (bspw. die Person war 3 Monate seit dem letzten Interview arbeitslos). Die Sorgen um die Zukunft des aktuellen Arbeitsplatzes hängen jedoch nicht nur mit individuellen und betrieblichen Faktoren zusammen, es lässt sich außerdem ein deutlicher Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Entwicklung und der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit feststellen (Erlinghagen 2010; Green 2003). Um auch diesen Einfluss der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung zu berücksichtigen, geben wir für die Cluster die durchschnittliche Arbeitslosenquote und die durchschnittlichen Raten des Wirtschaftswachstums im Beobachtungszeitraum an. Die Arbeitslosenquoten werden dabei für die einzelnen Bundesländer, das Wirtschaftswachstum für Westdeutschland insgesamt berücksichtigt.

5. Ergebnisse

5.1 Verbreitung subjektiver Beschäftigungsunsicherheit

Wie Abbildung 2 zeigt, bewegte sich der Anteil von Beschäftigten, die sich große Sorgen um den Fortbestand ihres Jobs machten, immer rund um 10 Prozent. Erst zu Beginn des neuen Jahrtausends kann ein sprunghafter Anstieg beobachtet werden und die entsprechenden Werte erreichen dann im Jahr 2005 einen Höhepunkt mit knapp 21 Prozent. In den Folgejahren sinkt der Wert wieder, erreicht

⁵ Insofern Personen mindestens 20 Jahre in den entsprechenden Altersgruppen im SOEP befragt wurden, können sie auch zwei Sequenzen zum Sample beisteuern. Da diese jedoch überschneidend sind, stellt das kein Problem für die Analyse dar.

Quelle: SOEP v30beta (querschnittsgewichtet), eigene Analysen

¹ Westdeutsche zwischen 18 und 65 Jahren, ohne Beamte und Selbständige

Abbildung 2 Entwicklung subjektiver Beschäftigungsunsicherheit im Zeitverlauf von 1985 bis 2013: Anteil der Beschäftigten¹, die sich „große“ bzw. „einige“ Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen

2011 erneut einen Wert von 10 Prozent und stagniert seitdem bei diesem Wert. Der Anteil derer, die sich einige Sorgen um ihre Beschäftigung machen, hat hingegen bereits in den 1990er Jahren stetig zugenommen und erreicht in der Folge ebenfalls im Jahr 2005 mit einem Wert von rund 45 Prozent einen Höhepunkt. Zusammen mit den Personen, die sich große Sorgen machen, sind mit einem Höchstwert 2005 rund 66 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Westdeutschland von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit betroffen. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit zumeist einen ähnlichen Verlauf aufweist wie die Arbeitslosenquote. Steigt die Arbeitslosenquote, so erhöht sich tendenziell auch die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, was letztlich auf die zu erwartende Konjunkturabhängigkeit der subjektiven Bewertung von Beschäftigungsrisiken verweist. Eine Ausnahme bilden hier allerdings insbesondere die ersten Jahre des neuen Jahrtausends, in denen sich die sprunghafte Zunahme der Angst vor Jobverlust nicht mit der objektiven Entwicklung der Arbeitsmarktzahlen und der Konjunktur deckt. Hier vermutet Erlinghagen (2010), dass diese sprunghafte Zunahme der Beschäftigungsunsicherheit in Zusammenhang mit den fundamentalen arbeits- und sozialpolitischen Veränderungen im Zuge der sogenannten „Hartz-Reform“ stehen könnte

(zur Hartz-Reform vgl. Knuth 2006; 2015). In der Tat belegen neuere Forschungen, dass ein Wandel gerade auch der institutionellen Rahmung des Arbeitsmarktes einen eigenständigen Einfluss auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit besitzt (Lübke & Erlinghagen 2014). Der deutliche Rückgang insbesondere der großen Sorgen um Arbeitsplatzverlust nach 2010 stellt somit wieder eine Normalisierung dar und spiegelt zum einen die seit dieser Zeit positive Arbeitsmarktentwicklung wider, zum anderen kann dies aber durchaus auch als Indiz für eine Gewöhnung der Erwerbstätigen an die durch die Hartz-Reformen fundamental veränderte deutsche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik verstanden werden.

Die isolierte Betrachtung der zeitlichen Veränderung des Anteils von Beschäftigten, die sich Sorgen um den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes machen, sagt jedoch nichts darüber aus, wie oft oder wie lange Personen sich im Laufe ihres Erwerbslebens um ihre berufliche Zukunft fürchten. Um diese Fragen zu beantworten, werden im Folgenden typische Sequenzmuster der Arbeitsplatzunsicherheit identifiziert. Eine gängige Herangehensweise zur Beschreibung von Sequenzen stellen die durchschnittlichen Zustandslängen dar, die die mittlere Verweildauer in einem der betrachteten Zustände angeben und folglich als kumulierte Dauer subjektiver Ar-

Tabelle 2 Verteilung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit im Verlauf von zehn Jahren, durchschnittliche Zustandslänge (in Jahren) und relative Häufigkeit von Arbeitsplatzsorgen (in %), (nach Karrierephase und Geschlecht), Westdeutschland 1984–2013

	Insgesamt	Einstiegsphase	Etablierungsphase	Konsolidierungsphase	Frauen	Männer
große Sorgen	0,8	0,7	0,7	1,0	0,4	1,0
einige Sorgen	2,9	2,0	2,9	3,5	2,4	3,4
keine Sorgen	4,0	3,4	4,3	3,9	3,7	4,2
nicht erwerbstätig	2,3	3,9	2,0	1,5	3,2	1,4
mind. einmal große Sorgen	43 %	41 %	42 %	45 %	37 %	48 %
mind. einmal einige Sorgen	83 %	81 %	84 %	84 %	79 %	87 %

Quelle: SOEP v30beta, eigene Berechnung

beitsplatzunsicherheit innerhalb des jeweiligen Untersuchungszeitraums zu verstehen sind. In unserem Fall zeigt Tabelle 2, dass die Beschäftigten sich innerhalb von zehn Jahren im Schnitt 0,8 Jahre lang (also knapp zehn Monate) große Sorgen, 2,9 Jahre einige Sorgen und 4,0 Jahre keine Sorgen um ihren Job machen, ferner verbringen die Befragten im Zeitraum von zehn Jahren im Schnitt 2,3 Jahre in Nicht-Erwerbstätigkeit.

Ein relativ ähnliches Bild der Verteilung der kumulierten Dauern zeigt sich auch für die drei ausgewählten Karrierephasen, lediglich in der Einstiegsphase dominiert die Nicht-Erwerbstätigkeit, wohinter sich sicherlich vor allem der Verbleib in Ausbildung und Studium verbirgt. Zudem lässt sich beobachten, dass die kumulierte Dauer von Nicht-Erwerbstätigkeitsphasen über die hier betrachteten Karrierephasen hinweg deutlich abnimmt, was neben dem zunehmenden Austritt aus dem Ausbildungssystem u. a. auch auf einen Selektionsprozess zurückzuführen sein könnte. Denn die Analyse schließt Personen, die im Untersuchungszeitraum nicht mindestens einmal erwerbstätig waren, aus. D. h., dass Langzeitarbeitslose sowie andere dauerhaft Nicht-Erwerbstätige (z. B. Hausfrauen/-männer) eventuell nicht bzw. nur eingeschränkt berücksichtigt werden. Über die Karrierephasen hinweg nehmen ebenfalls die kumulierten Dauern zu, in denen sich die Arbeitnehmer einige Sorgen machen. Waren es in der Einstiegsphase noch im Schnitt 2,0 von 10 Jahren, sind es in der Konsolidierungsphase schon 3,4 Jahre (Tabelle 2).

Die Differenzierung der durchschnittlichen Zustandslängen nach Geschlecht zeigt auch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Frauen verbringen eine deutlich kürzere Zeit in Sorge um ihren Arbeitsplatz. Addiert man die ku-

mulierten Dauern, die in großer bzw. einiger Sorge um Jobverlust verbracht werden, so erleben dies Männer über einen Zeitraum von 4,4 und Frauen lediglich über einen Zeitraum von 2,8 Jahren. Allerdings unterscheiden Frauen und Männer sich erwartungsgemäß auch hinsichtlich der kumulierten Beschäftigungsdauern, in unserem Fall sind Männer bezogen auf die zehn Beobachtungsjahre im Schnitt 8,6 und Frauen lediglich 6,8 Jahre (also knapp zwei Jahre weniger) erwerbstätig und damit seltener ‚im Risiko‘, von Beschäftigungsunsicherheit zu berichten. Bezieht man die kumulierten Unsicherheitsdauern entsprechend auf die Dauer der Erwerbstätigkeit, bleibt der Geschlechterunterschied allerdings – wenn auch abgeschwächt – bestehen: gemessen an der Erwerbstätigkeitsdauer verbringen Frauen rund 40 und Männer rund 50 Prozent ihrer Erwerbsphase mit zumindest einigen Sorgen um ihren Arbeitsplatz (Tabelle 2).

In Tabelle 2 sind zusätzlich auch die Anteile der Sequenzen abgetragen, die mindestens einmal große (bzw. einige) Sorgen im Untersuchungszeitraum aufweisen. Insgesamt sind im Laufe von zehn Jahren 43 Prozent mindestens einmal von großen Sorgen und 83 Prozent mindestens einmal von einigen Sorgen betroffen. Damit wird klar, dass subjektive Beschäftigungsunsicherheit kein Phänomen einer Minderheit ist, sondern eine Erfahrung, die von weiten Teilen der Bevölkerung irgendwann in ihrem Erwerbsverlauf gemacht wird.

5.2 Typische Unsicherheitscluster im Erwerbsverlauf

Nachdem wir nun eine generelle Vorstellung über die Verteilung und Dauer von Unsicherheitsphasen im Erwerbsverlauf haben, schließt sich nun die ei-

Tabelle 3 Cluster zur Beschreibung der typischen Unsicherheitsverläufe im Lebensverlauf, ausgewählte Merkmale und Umfang der Cluster

		Durchschnittliche Zustandslängen ¹ (in Jahren)					Zusätzliche Merkmale				Umfang der Cluster	
		Keine Sorgen	Einige Sorgen	Große Sorgen	Nicht erwerbs. losigkeit	Arbeitslosigkeit ²	Befristung ³	Jobwechsel ⁴	Arbeitslosigkeit ⁵	BIP ⁶	N	Anteil
Erwerbstätigkeit dominiert	Cluster A	8,3	1,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,8	8,8	2,8	935	22,4 %
	Cluster B	5,2	4,1	0,5	0,3	0,2	0,2	0,9	8,6	2,8	418	9,1 %
	Cluster C	1,9	6,4	1,1	0,6	0,4	0,5	1,0	8,5	2,6	1.281	25,6 %
	Cluster D	0,5	2,7	6,2	0,5	0,4	0,7	1,0	8,6	2,5	243	4,6 %
Hybrid-Formen	Cluster E	5,5	1,0	0,2	3,3	0,5	0,8	1,7	8,5	3,0	620	15,3 %
	Cluster F	1,6	2,4	1,1	4,8	1,4	1,0	1,3	8,7	2,7	454	9,4 %
Nicht-Erwerb. dominiert	Cluster G	1,0	0,8	0,3	7,9	1,4	0,8	1,0	8,6	2,8	596	13,5 %

Quelle: SOEP v30beta, eigene Berechnung

Anmerkung: ¹ Fett gedruckte Werte geben jeweils den oder die dominierenden Zustand/Zustände an, ² Durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer im Untersuchungszeitraum (in Jahren), ³ Durchschnittliche Anzahl befristeter Arbeitsverträge im Untersuchungszeitraum,

⁴ Durchschnittliche Anzahl an Jobwechseln im Untersuchungszeitraum, ⁵ Durchschnittliche bundeslandspezifische Arbeitslosenquote,

⁶ Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes (für Westdeutschland)

gentliche Sequenzmusteranalyse an, um typische Unsicherheitscluster zu identifizieren, zu systematisieren und ihre Relevanz für die Bevölkerung insgesamt bzw. für einzelne gesellschaftliche Subgruppen zu bestimmen. Unsere Analyse identifiziert so sieben Cluster, die sich deutlich voneinander abgrenzen. Vier Cluster sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass die darin zusammengefassten Individuen während unseres zehnjährigen Beobachtungszeitraums fast durchgängig erwerbstätig gewesen sind (Cluster A bis D). Des Weiteren können zwei Cluster identifiziert werden, die sich sowohl durch längere Phasen der Erwerbstätigkeit als auch der Nicht-Erwerbstätigkeit auszeichnen (Cluster E bis F). Ferner verbleibt ein Cluster G, das durch dauerhafte Nicht-Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist (vgl. Tabelle 3).

In Tabelle 3 werden nicht nur die durchschnittlichen Zustandslängen für die sieben Cluster abgetragen, sondern zusätzlich wird diese Beschreibung durch objektive Charakteristika der Erwerbsverläufe der Personen, die den identifizierten Unsicherheitsclustern zugeordnet werden, ergänzt. Dazu zählen die durchschnittliche individuelle Arbeitslosigkeitsdauer (in Jahren), die durchschnittliche individuelle Anzahl befristeter Verträge sowie die durchschnittliche individuelle Anzahl der Jobwechsel im Laufe des zehnjährigen Untersuchungszeitraumes, wie sie für jedes Cluster ermittelt werden können. Außerdem sind in Tabelle 3 die durch-

schnittlichen bundeslandspezifischen Arbeitslosigkeitsquoten und die durchschnittlichen Raten des Wirtschaftswachstums für die Cluster angegeben, diese Werte sollen die für die jeweiligen Clustermitglieder geltende allgemeine Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage repräsentieren. Schließlich findet sich in der letzten Spalte von Tabelle 3 der Anteil des jeweiligen Clusters an allen Unsicherheitsverläufen, so dass sich hierdurch die relative Bedeutung des entsprechenden Clusters ablesen lässt.

Es wird deutlich, dass das Cluster A Erwerbsverläufe umfasst, in denen *anhaltend keine Unsicherheit* auftritt. Arbeitnehmer dieses Clusters machen sich dauerhaft keine Sorgen, in 8,3 von 10 Jahren verneinen sie die Frage nach den Sorgen um den Fortbestand des Arbeitsplatzes. Große Sorgen und Nicht-Erwerbstätigkeit spielen für dieses Cluster kaum eine Rolle. Die entsprechenden zusätzlichen objektiven Merkmale zeigen wenig überraschend, dass zum Cluster A Arbeitnehmer mit objektiv stabilen Erwerbsverläufen gehören (geringe Arbeitslosigkeitsdauern, seltene Befristungen und Jobwechsel). Insgesamt ist dieses Cluster mit einem Anteil von etwas mehr als 22 Prozent das zweitgrößte Cluster.

Cluster B nimmt eine Zwischenstellung ein. In diesem Cluster wechseln sich bei dauerhafter Erwerbstätigkeit keine und einige Sorgen um die Beschäftigung ab, wobei die im Schnitt leicht erhöhte Anzahl an Jobwechseln in diesem Cluster darauf hindeuten

könnte, dass es sich hierbei wahrscheinlich um kurzfristige Sorgen durch Erwerbsunterbrechungen handelt, die erfolgreich, also ohne längere Phasen der Arbeitslosigkeit, gemeistert werden können. Das Cluster ist mit rund 9 Prozent verhältnismäßig klein.

Personen im Cluster C machen sich im Schnitt 6,4 von 10 Jahren einige Sorgen um ihre Beschäftigung. Dieses Cluster ist mit einem Anteil von etwas mehr als 25 Prozent das größte Cluster. Erstaunlich ist, dass im Cluster C die Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit mit einer durchschnittlichen Länge von 0,6 Jahren nahezu keine Bedeutung haben. Damit bleibt zunächst offen, was der Auslöser der anhaltenden mittleren Unsicherheit in diesem Cluster ist. Die zusätzlichen objektiven Merkmale geben dazu ebenfalls keine Hinweise, weder ist die durchschnittliche Anzahl an befristeten Verträgen noch die Zahl der Jobwechsel auffällig erhöht.

In Cluster D sind Personen zusammengefasst, die in unserem Untersuchungszeitraum nahezu durchgängig erwerbstätig gewesen sind, deren Erwerbstätigkeitsphasen aber durch chronisch hohe Unsicherheit gekennzeichnet sind. Hier machen sich die Personen in etwas mehr als 6 von 10 Jahren große Sorgen. Insgesamt können wir diesem Cluster allerdings lediglich 4,6 Prozent der Erwerbsverläufe zuordnen, d. h., dass diese Form der chronischen hohen Unsicherheit bei dauerhafter Beschäftigung insgesamt eher ein gesellschaftliches Randphänomen darstellt.

Des Weiteren ist Cluster E zu unterscheiden, das zum einen durch eine relativ lange Phase der (kumulierten) Nicht-Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist (3,3 von 10 Jahren), sich zum anderen durch Zeiten auszeichnet, in denen sich die Beschäftigten keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (5,5 Jahre). Insgesamt zählen rund 15 Prozent aller untersuchten Unsicherheitssequenzen zu diesem Cluster. Auffällig an diesem Cluster ist auch die hohe durchschnittliche Zahl von Jobwechseln (1,7), jedoch ist dies für die Betroffenen offenbar keinen Anlass für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit. In diesem Cluster kommen Sorgen um die Beschäftigung so gut wie nicht vor.

Personen im Cluster F sind im Untersuchungszeitraum ebenfalls länger als vier Jahre nicht erwerbstätig. Während der übrigen Beschäftigungsphase machen sich die Personen dieses Clusters allerdings für einen längeren Zeitraum von 2,4 Jahren zumindest einige Sorgen, 1,1 Jahre sogar große Sorgen um ihren Job. Insgesamt zählen rund 9 Prozent zu diesem Cluster. In diesem Cluster scheinen insbesondere instabile Erwerbsverläufe eine wesentli-

che Bedeutung zu haben, denn es zeigen sich gleichsweise hohe Arbeitslosigkeitsdauern (1,4 Jahre) bei gleichzeitig überdurchschnittlichen Befristungen (1,0) und insbesondere Jobwechseln (1,3). Große Sorgen spielen mit durchschnittlich 1,1 Jahren nur eine untergeordnete Rolle. Es scheint, dass die Personen in diesem Cluster offenbar über Bewältigungsmöglichkeiten verfügen, um mit den objektiven Unsicherheiten am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und ihren eigenen turbulenten Erwerbsverläufen im Besonderen umgehen zu können. Als Sonderfall ergibt sich zudem Cluster H, bei dem mit einer durchschnittlichen Dauer von 7,9 von zehn Jahren die Nicht-Erwerbstätigkeit dominiert. Diesem Cluster gehören knapp 14 Prozent aller untersuchten Erwerbsverläufe an.

Für alle Cluster zeigt sich darüber hinaus kein auffälliger Unterschied hinsichtlich der während des Untersuchungszeitraums herrschenden Lage von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote sowie jährliche Wachstumsrate des BIP variiert zwischen den Clustern kaum. Vor dem Hintergrund der hierzu bereits existierenden Analysen zum Zusammenhang zwischen institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen und subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. z. B. Erlinghagen 2008; Lübke & Erlinghagen 2014) verfestigt sich das Bild, dass Kontextbedingungen sicher grundsätzlich einen Einfluss auf die individuelle Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken ausüben, gleichwohl grundsätzliche Verlaufsmuster nur sehr bedingt mit Schwankungen am Arbeitsmarkt und beim Wirtschaftswachstum in Zusammenhang stehen.

Angesichts dieser Befunde wird zum einen deutlich, dass in rund 38 Prozent aller Erwerbsverläufe keine nennenswerte Arbeitsplatzunsicherheit auftritt (Cluster A und E). Rund 18 Prozent der Erwerbstätigen machen sich hingegen zumindest vorübergehend Sorgen um ihren Job (Cluster B und F). Chronisch hohe Unsicherheit ist zwar nur für eine Minderheit von knapp 5 Prozent der Beschäftigten zu verzeichnen (Cluster D), jedoch zeigen immerhin knapp 26 Prozent der Beschäftigten eine chronifizierte mittlere Unsicherheit (Cluster C). Betrachtet man folglich Cluster C und D gemeinsam, so bedeutet dies, dass die hier in einem Ausschnitt von immerhin zehn Jahren erfassten Erwerbsverläufe von fast einem Drittel der Arbeitnehmer durch längere Phasen der Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes gekennzeichnet sind.

Um eine bessere Vergleichbarkeit bestimmter Clustertypen zu ermöglichen, fast Tabelle 4 die sieben

Tabelle 4 Bedeutung der Unsicherheitscluster für ausgewählte Beschäftigtengruppen (Anteile in %)

	Dauerhaft keine Unsicherheit			Chronische Unsicherheit			Vorübergehende Unsicherheit		
	Cluster A Keine UnSi	Cluster E Keine UnSi & NET	gesamt	Cluster C mittlere UnSi	Cluster D große UnSi	gesamt	Cluster B z. T. mittlere UnSi	Cluster F mittlere UnSi & NET	Cluster G NET
Frauen	16,5	21,3	37,8	20,3	2,5	22,8	7,0	12,5	19,5
Männer	28,2	9,6	37,8	30,7	6,7	37,4	11,2	6,5	17,7
Karrierephasen									
Einstieg	8,3	30,8	39,1	15,5	3,5	19	5,0	13,2	18,2
Etablierung	26,2	14,2	40,4	24,4	4,4	28,8	10,7	8,8	19,5
Konsolidierung	26,7	6,6	33,3	34,0	5,7	39,7	9,8	7,7	17,5
Ausbildungsabschluss									
kein Abschluss	11,3	14,6	25,9	25,3	5,4	30,7	6,5	13,0	19,5
Abgeschl. Ausbildung	22,9	15,9	38,8	26,8	5,1	31,9	9,8	9,0	18,8
Hochschulabschluss	28,8	14,3	43,1	21,6	2,4	24	8,7	7,8	16,5
EGP-Klassenschema									
Obere Dienstklasse	25,5	14,9	40,4	31,6	4,1	35,7	11,7	7,3	19
Untere Dienstklasse	32,9	17,3	50,2	27,5	3,0	30,5	9,6	5,9	15,5
Einfache Bürotätig.	27,1	23,2	50,3	23,3	2,2	25,5	11,7	8,0	19,7
Routine Dienstleist.	33,6	13,1	46,7	31,7	4,9	36,6	15,5	1,2	16,7
Facharbeiter	24,6	11,5	36,1	32,7	8,8	41,5	11,0	6,7	17,7
Einfache Arbeiter	16,9	17,4	34,3	27,5	7,6	35,1	8,4	12,9	21,3
Betriebsgröße									
Unter 20	15,5	20,4	35,9	20,9	2,8	23,7	6,6	11,9	18,5
20 bis 200	22,6	12,2	34,8	26,8	6,2	33	9,8	9,4	19,2
200 bis 2000	23,5	12,4	35,9	31,6	5,5	37,1	9,9	8,1	18
Über 2000	30,5	14,7	45,2	25,6	4,8	30,4	11,3	7,3	18,6
Branche									
Land- & Montanwirt.	10,0	17,2	27,2	35,6	9,5	45,1	9,1	14,5	23,6
Ver. Gewerbe	19,1	8,7	27,8	35,5	7,4	42,9	10,6	9,3	19,9
Baugewerbe	24,8	15,0	39,8	34,1	9,8	43,9	9,1	2,6	11,7
Dienstleistung	23,9	21,9	45,8	18,6	2,2	20,8	7,7	8,9	16,6
Sonstiges	23,8	17,0	40,8	21,6	3,4	25	8,8	9,9	18,7
Öffentlicher Dienst	50,5	17,3	67,8	19,4	1,7	21,1	8,8	2,2	11
Gesamt in Prozent	22,4	15,3	37,7	25,6	4,6	30,2	9,1	9,4	18,5
Gesamt	22,4	15,3	37,7	25,6	4,6	30,2	9,1	9,4	18,5

Quelle: SOEP v30beta, eigene Berechnung. Anmerkung: UnSi = Unsicherheit, NET = Nicht-Erwerbstätigkeit

identifizierten Unsicherheitscluster in vier Gruppen zusammen: Cluster A und E repräsentieren dauerhaft sichere Erwerbsverläufe, Cluster C und D werden als Verläufe mit chronischer Unsicherheit gemeinsam betrachtet und Cluster B und F sind Verläufe mit zeitweiser bzw. vorübergehender Unsicherheit, Cluster G verbleibt als Restkategorie. Vor diesem Hintergrund weist Tabelle 4 differenzierte Ergebnisse hinsichtlich der Bedeutung der verschiedenen Cluster für Männer und Frauen, für unterschiedliche Karrierephasen, für Personen mit unterschiedlichem Bildungs- und Berufsstatus sowie für Beschäftigte unterschiedlicher Betriebsgrößen und Branchen aus.

Tabelle 4 dokumentiert die Bedeutung der Unsicherheitscluster für ausgewählte Beschäftigtengruppen. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass Erwerbsverläufe von Frauen deutlich häufiger und länger von Nichterwerbstätigkeitsphasen geprägt sind. Die durch nennenswerte Nichterwerbstätigkeitsphasen geprägten Cluster E, F, und G spielen in weiblichen Erwerbsverläufen eine deutlich dominantere Rolle als bei Männern. Blendet man bei Betrachtung der Clustergruppen „dauerhaft sicher“ (A und E) und „vorübergehend unsicher“ diese geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Nicht-Erwerbstätigkeit aus, so zeigen sich allerdings kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Hingegen ist die Clustergruppe „chronisch unsicher“ eindeutig männerdominiert. Deutlich mehr als 37 Prozent der männlichen Erwerbssequenzen lassen sich dieser Gruppe zuordnen gegenüber einem Anteil von rund 23 Prozent bei den Frauen.

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Karrierephasen zeigt sich, dass die Berufseinstiegsphase als überraschend sicher empfunden wird. Knapp 40 Prozent der Einstiegsverläufe fallen in die Clustergruppe „dauerhaft sicher“ und weitere rund 18 Prozent sind durch vorübergehende Unsicherheit gekennzeichnet. Mit fortschreitendem Erwerbsverlauf wächst dann jedoch die Bedeutung von chronischer Unsicherheit deutlich an. In der Einstiegsphase sind lediglich 19 Prozent, in der Etablierungsphase dann schon knapp 29 Prozent und in der Konsolidierungsphase sogar knapp 40 Prozent der Erwerbsverläufe durch chronische Unsicherheit zu charakterisieren.

Die Humankapital- ebenso wie die Segmentations- theorie legen nahe, dass chronische Arbeitsplatzunsicherheit vor allem Erwerbsverläufe Geringqualifizierter und Beschäftigter mit einem geringen sozio-ökonomischen Status prägen sollte. Und in

der Tat zeigt Tabelle 4, dass dauerhafte Arbeitsplatzunsicherheit an Bedeutung verliert, je besser eine Person qualifiziert ist. Rund 43 Prozent der Erwerbssequenzen von Akademikern lassen sich als dauerhaft sicher charakterisieren, gegenüber knapp 39 Prozent bei gelernten Fachkräften und 26 Prozent bei Personen ohne beruflichen Abschluss. Dieser Unterschied geht dabei vor allem auf die unterschiedliche Bedeutung des Clusters A für die Bildungsgruppen zurück: Personen ohne Abschluss erleben mit einem Anteil von rund 11 Prozent deutlich seltener sichere und ununterbrochene Erwerbsverläufe als Personen mit höherer beruflicher Bildung (rund 27 Prozent). Beim Cluster E, welches trotz Erwerbsunterbrechungen als sicher empfundene Karrieren zusammenfasst, gibt es hingegen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen. Überraschenderweise unterscheiden sich Personen mit und ohne abgeschlossene Ausbildung kaum hinsichtlich ihres Anteils an Personen, die von chronischer Unsicherheit berichten (Cluster C und D).

Hinsichtlich der unterschiedlichen Berufsklassen fällt das Bild nicht so eindeutig aus: Die Anteile der dauerhaft sicheren Erwerbsverläufe sind unter den Angehörigen der unteren Dienstklasse und den Beschäftigten mit einfachen Bürotätigkeiten mit knapp über 50 Prozent am höchsten. Außerdem gibt es hier kaum einen Unterschied zwischen gelernten Facharbeitern und einfachen Arbeitern. Bemerkenswert ist auch, dass Angehörige der oberen Dienstklasse in kaum geringerem Ausmaß von chronischer Unsicherheit berichten (35,7 Prozent) als einfache Arbeiter (35,1 Prozent). Vor allem aber scheinen Karrieren von Facharbeitern zu einem hohen Teil durch subjektiv empfundene chronische Unsicherheit gekennzeichnet zu sein (41,5 Prozent). Insgesamt finden sich also keine klaren und eindeutigen Belege für den erwarteten Zusammenhang zwischen Berufsstatus und Beschäftigungsunsicherheit.

Chronische Beschäftigungsunsicherheit ist zudem in Karrieren in Betrieben mittlerer Größe überdurchschnittlich häufig vertreten. Insbesondere Kleinbetriebe scheinen ihren Belegschaften mehr und dauerhafter Sicherheit geben zu können als größere Unternehmen. Dies ist verwunderlich, da für viele Beschäftigte in Kleinbetrieben der gesetzliche Kündigungsschutz und Mitbestimmungsrechte nicht oder nur eingeschränkt gelten und auch die objektive Beschäftigungsstabilität ebenso wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad geringer sind als in Großbetrieben. Dass hier trotzdem knapp 36 Prozent der Erwerbsverläufe durch dauer-

hafte Sicherheit (Durchschnitt: 37,7 Prozent) und nur 23,7 Prozent durch chronische Unsicherheit (Durchschnitt: 30,2 Prozent) gekennzeichnet sind, könnte auf die besondere Bedeutung eines engen Vertrauensverhältnisses zwischen Unternehmer und Beschäftigten in solchen Kleinstbetrieben hindeuten, die fehlende formelle Schutzbestimmungen zumindest im subjektiven Empfinden der Arbeitnehmer offenbar (partiell) ersetzen können.

Bei der Betrachtung unterschiedlicher Branchen zeigt sich, dass Erwerbsverläufe in der Dienstleistungsbranche überdurchschnittlich häufig als dauerhaft sicher empfunden werden, während sich die Erwerbsverläufe in der Land- und Montanwirtschaft sowie im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig als chronisch unsicher beschreiben lassen. Dieser Befund lässt sich vielleicht am besten durch die starke Abhängigkeit dieser Branchen vom Wetter und der Konjunktur erklären. Wenig verwunderlich ist zudem die Dominanz dauerhaft als sicher empfundener Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst, wobei hier dennoch mehr als jede fünfte untersuchte Sequenz als chronisch unsicher eingestuft werden kann.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Das Ziel dieses Beitrages bestand darin, subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Längsschnitt zu untersuchen und Typen von Unsicherheitsverläufen zu identifizieren und zu beschreiben. Insgesamt betrachtet erweisen sich dauerhaft große Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes jedoch als selten. Knapp fünf Prozent aller betrachteten Zehnjahressequenzen zeichnen sich durch dauerhaft große Sorgen um den Arbeitsplatz aus. Allerdings machen vier von zehn Arbeitnehmern sich mindestens einmal im Verlauf von zehn Jahren große Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes und jeder Dritte Beschäftigte berichtet von chronischer Unsicherheit, die mehrere Jahre andauert.

Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist also keine Erfahrung einer kleinen Minderheit. Gleichwohl enthüllen die vorgelegten Analysen unterschiedliche Unsicherheitsverläufe, die in Querschnittanalysen weitestgehend verdeckt bleiben. So zeigt sich, dass temporäre Arbeitsplatzunsicherheit beide Geschlechter gleichermaßen betrifft, chronische Unsicherheit jedoch männlich dominiert ist. Dieser Befund passt zu unseren theoretischen Annahmen, dass der Umstand nach wie vor gültiger Rollenerwartungen an Männer als Familiernährer offenbar auch die subjektive Wahrnehmung eines drohenden Arbeits-

platzverlustes beeinflusst. Wenn Männer sich selbst tatsächlich als Familiernährer begreifen und Frauen für sich entsprechende Alternativrollen jenseits der Erwerbsarbeit identifizieren, werden Männer tendenziell den Verlust des Arbeitsplatzes als größere Bedrohung wahrnehmen und sich somit auf Dauer größere Sorgen machen als Frauen.

Ferner zeigte sich, dass chronische Unsicherheit im Karriereverlauf an Bedeutung gewinnt, während Berufseinstiegsphasen als relativ sicher oder zumindest nur vorübergehend unsicher empfunden werden. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die individuelle Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken durch den Lebensverlauf und damit in Verbindung stehenden Erwartungen, Anforderungen an und Funktionen von Erwerbsarbeit beeinflusst wird. Zwar sind die Berufseinstiegsphasen junger Erwachsener im Vergleich zu erfahrenen Beschäftigten turbulenter, jedoch führen diese objektiv größeren Beschäftigungsrisiken offenbar nicht zwangsläufig zu größerer Angst, den Job zu verlieren. Vielmehr nehmen Sorgen im Karriereverlauf zu, was darauf hindeutet, dass bei der subjektiven Bewertung von Risiken der bei ‚Schadenseintritt‘ erwartete Verlust und ggf. auch eine Vorstellung über altersadäquate Karrieremuster bis hin zu im Lebensverlauf wachsender individueller Verantwortung (z. B. für Kinder) eine Rolle spielen dürfte.

Auch wurde deutlich, dass Qualifikation und Berufsstatus nur eingeschränkt vor Arbeitsplatzsorgen bewahren. Insbesondere Facharbeiterkarrieren sind deutlich überdurchschnittlich durch chronische subjektive Arbeitsplatzunsicherheit gekennzeichnet. Chronische Arbeitsplatzunsicherheit ist zudem vor allem in Karrieren in Betrieben mittlerer Größe überdurchschnittlich häufig vertreten. Insbesondere Kleinstbetriebe scheinen ihren Belegschaften hingegen mehr subjektive Sicherheit geben zu können. Erwerbsverläufe in der Land- und Montanwirtschaft, dem verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe werden zudem überdurchschnittlich stark als dauerhaft unsicher empfunden. Zwar sind demgegenüber zwei Drittel der Karrieren im öffentlichen Dienst als dauerhaft sicher einzustufen, jedoch ist auch dort die anhaltende subjektive Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes für immerhin jede fünfte untersuchte Sequenz prägend. Gerade die qualifikations-, berufs- und branchenbezogenen Analysen unterstreichen die Vermutung, dass das Ausmaß subjektiver Beschäftigungssicherheit nur partiell objektive Beschäftigungsrisiken widerspiegelt, auch Kontextfaktoren wie konjunkturelle Entwicklung oder Arbeitsmarktlage erweisen sich im Vergleich der unterschiedlichen Unsicherheits-

sequenzen als sehr ähnlich. Insofern sind humankapital- und segmentationstheoretische Erklärungen, die sich ja gerade auf diese objektiven Beschäftigungs- und Kontextbedingungen beziehen, bezüglich des Ausmaßes individueller Angst vor Jobverlust nur eingeschränkt hilfreich. Vielmehr zeigen die vorgelegten Sequenzmusteranalysen, dass offenbar Einflüsse auf die Bedrohungswahrnehmung jenseits objektiver Qualifikationen, Konjunkturverläufe oder institutioneller Sicherungsmechanismen existieren.

Dabei muss selbstverständlich berücksichtigt werden, dass die vorgelegten Analysen einen ersten Versuch darstellen, subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Längsschnitt zu untersuchen. Die verwendeten Verfahren der Sequenz- und Clusteranalyse beschränken sich dabei auf die Beschreibung von Verläufen, können aber keine Zusammenhänge erklären, weshalb die vorgeschlagenen Interpretationen auch nicht als finale Erklärungen, sondern vielmehr als Anregungen für zukünftige, hypothesentestende Analysen verstanden werden sollten. Zudem ergeben sich aus unserer Sicht zahlreiche Anregungen für qualitative Studien zu diesem Thema, die den Prozess der Formierung der Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken im Detail sicher besser nachspüren können, als dies mit der Verwendung großer Umfragedatensätze möglich ist.

Weitere Einschränkungen ergeben sich aus dem Zugschnitt des Samples. Die Analysen beschränken sich auf Personen, die im Untersuchungszeitraum mindestens einmal erwerbstätig waren. Dadurch sind Erwerbsverläufe von Langzeitarbeitslosen, aber auch Hausfrauen und -männern sicherlich unterrepräsentiert. Entsprechend sind auch die vorgelegten Anteilswerte mit Vorsicht zu interpretieren, da diese je nach Sample-Zugschnitt etwas anders ausfallen dürften. Unser Fokus auf Sorgen um die Beschäftigung könnte zudem zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Sorgen führen, denn wir wissen nichts über die Unsicherheitserfahrungen von Nicht-Erwerbstätigen. Außerdem wurden Ostdeutsche aus der Analyse ausgeschlossen, dabei macht der dortige hohe Anteil der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit diesen Teil Deutschlands besonders interessant. Lohnenswert wären daher zukünftig gesonderte Analysen für Ostdeutschland.

Zudem ist zu berücksichtigen: Die vorliegende Analyse basiert auf den Daten des SOEP und konnte somit Unsicherheitssequenzen zwischen 1984 und 2013 beobachten. Dabei bleibt jedoch offen, inwiefern die zum Teil überraschenden Befunde durch Kohorten- und Periodeneffekte beeinflusst sind. Da

andere Analysen zeigen konnten, dass der Konjunkturverlauf und der Wandel des institutionellen Kontextes einen deutlichen Einfluss auf die individuelle Wahrnehmung von Beschäftigungschancen und -risiken ausübt, ist zu vermuten, dass sich im historischen Verlauf auch Veränderungen in der quantitativen Bedeutung und möglicherweise auch in der Zusammensetzung der Unsicherheitssequenzmuster ergeben. Zudem ist davon auszugehen, dass die subjektive Wahrnehmung von Beschäftigungsbedingungen auch sozialisationsbedingt zwischen unterschiedlichen Kohorten variiert. Zukünftige Forschung sollte daher versuchen, perioden- und kohortenspezifische Unsicherheitsverläufe stärker in den Blick zu nehmen.

Literatur

- Anderson, C.J. & J. Pontusson, 2007: Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research* 46: 211–235.
- Beck, U., 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, U., 1997: Die uneindeutige Sozialstruktur. Was heißt Armut, was Reichtum in der „Selbst-Kultur“? S. 183–197 in: U. Beck & P. Sopp (Hrsg.), *Individualisierung und Integration: neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?* Opladen: Leske + Budrich.
- Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, D. Hofäcker, H. Hofmeister, K. Kurz & M. Mills, 2007: Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 667–691.
- Blossfeld, H.-P. & H. Hofmeister (Hrsg.), 2006: *Globalization, Uncertainty and Women's Careers: an International Comparison*. Cheltenham: Elgar.
- Blossfeld, H.-P. & K.U. Mayer, 1988: Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective. *European Sociological Review* 4: 123–140.
- Böhnke, P., J. Zeh & S. Link, 2015: Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? *Zeitschrift für Soziologie* 44: 234–252.
- Borg, I. & D. Elizur, 1992: Job insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower* 13: 13–26.
- Bourdieu, P., 1998: Prekarität ist überall. S. 96–102 in: P. Bourdieu, *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK.
- Brandt, M. & K. Hank, 2014: Scars That Will not Disappear: Long-term Associations Between Early and Later Life Unemployment Under Different Welfare Regimes. *Journal of Social Policy* 43: 727–743.
- Brauns, H., S. Steinmann & D. Haun, 2000: *Die Kons-*

- truktion des Klassenschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (EGP) am Beispiel nationaler Datenquellen aus Deutschland, Großbritannien und Frankreich. *Zuma-Nachrichten* 46: 7–42.
- Brzinsky-Fay, C., U. Kohler & M. Luniak, 2006: Sequence Analysis with Stata. *Stata Journal* 6: 435–460.
- Burchell, B., 2011: A Temporal Comparison of the Effects of Unemployment and Job Insecurity on Wellbeing. *Sociological Research Online* 16: 9.
- Burgard, S.A., J.E. Brand & J.S. House, 2009: Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine* 69: 777–785.
- Campbell, D., A. Carruth, A. Dickerson & F. Green, 2007: Job Insecurity and Wages. *The Economic Journal* 117: 544–566.
- Carr, E. & H. Chung, 2014: Employment Insecurity and Life Satisfaction: The Moderating Influence of Labour Market Policies Across Europe. *Journal of European Social Policy* 24: 383–399.
- Castells, M., 1996: *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Castel, R., 2009: Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. in: R. Castel & K. Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Chung, H. & S. Mau, 2014: Subjective Insecurity and the Role of Institutions. *Journal of European Social Policy* 24: 303–318.
- Chung, H. & W. van Oorschot, 2011: Institutions Versus Market Forces: Explaining the Employment Insecurity of European Individuals During (the Beginning of) the Financial Crisis. *Journal of European Social Policy* 21: 287–301.
- Clark, A., Y. Georgellis & P. Sanfey, 2001: Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment. *Economica* 68: 221–241.
- Dahrendorf, R., 1983: Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. S. 25–37 in: J. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Dickerson, A. & F. Green, 2012: Fears and Realisations of Employment Insecurity. *Labour Economics* 19: 198–210.
- Dieckhoff, M., 2011: The Effect of Unemployment on Subsequent Job Quality in Europe: A Comparative Study of four Countries. *Acta Sociologica* 54: 233–249.
- Diewald, M. & A. Sørensen, 1996: Erwerbsverläufe und soziale Mobilität von Frauen und Männern in Ostdeutschland: Makrostrukturelle Umbrüche und Kontinuitäten im Lebensverlauf. S. 63–88 in: M. Diewald & K.U. Mayer (Hrsg.), *Zwischenbilanz der Wiedervereinigung*. Wiesbaden: VS.
- Dittmann, J., 2009: Unsicherheit in Zeiten gesellschaftlicher Transformation: zur Entwicklung und Dynamik von Sorgen in der Bevölkerung in Deutschland. DIW Berlin, *The German Socio-Economic Panel (SOEP)*.
- Dörre, K., 2006: Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit* 15: 181–193.
- Drobnic, S., B. Beham & P. Präg, 2010: Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research* 99: 205–225.
- Drobnic, S., H.-P. Blossfeld & G. Rohwer, 1999: Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and Family* 61: 133–146.
- Dütsch, M. & O. Struck, 2014: Employment Trajectories in Germany: do Firm Characteristics and Regional Disparities Matter? *Journal for Labour Market Research* 47: 107–127.
- Erikson, R. & J.H. Goldthorpe, 1992: *The Constant Flux: A study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford University Press, USA.
- Erlinghagen, M., 2004: Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes – Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS.
- Erlinghagen, M., 2005: Entlassungen und Beschäftigungsunsicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 34: 147–168.
- Erlinghagen, M., 2006: The Double Polarisation of Unskilled Work: Labour Market Mobility and Job Stability of Unskilled Employees in the Course of Time: Evidence from German Register Data. *Ruhr-Universität*.
- Erlinghagen, M., 2008: Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review* 24: 183–197.
- Erlinghagen, M., 2010: Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz?: Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. *IAQ-Report* 02, Duisburg.
- Erlinghagen, M. & K. Zühlke-Robinet, 2001: Branchenwechsel im Bauhauptgewerbe. Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe für die Jahre 1980 bis 1995. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34: 165–181.
- Evers, A. & H. Nowotny, 1987: Über den Umgang mit Unsicherheit: die Entdeckung der Gestaltbarkeit von Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ferrie, J.E., 2001: Is Job Insecurity Harmful to Health? *Journal of the Royal Society of Medicine* 94: 71–76.
- Fischer, P.A. & G. Malmberg, 2001: Settled People Don't Move: On Life Course and (Im-)Mobility in Sweden. *International Journal of Population Geography* 7: 357–371.
- Gangl, M., 2002: Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade. *Work, Employment & Society* 16: 67–90.
- Giesecke, J. & J.P. Heisig, 2010: Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62: 403–435.

- Green, F., 2003: The Rise and Decline of Job Insecurity. Department of Economics Discussion Paper, University of Kent.
- Heaney, C.A., B.A. Israel & J.S. House, 1994: Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine* 38: 1431–1437.
- Jacobson, D. & J. Hartley, 1991: Mapping the Context. S. 1–22 in: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (Hrsg.), *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London, Newbury Park: Sage.
- Kaufmann, F.-X., 2003: Sicherheit. Das Leitbild beherrschbarer Komplexität. S. 73–104 in: S. Lessenich (Hg.), *Wohlfahrtsstaatliche Grundbegriffe. Historische und aktuelle Diskurse*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Kelan, E., 2008: Gender, Risk and Employment Insecurity: The Masculine Breadwinner Subtext. *Human Relations* 61: 1171–1202.
- Kelle, N., 2011: Wandel von Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen nach der Erstgeburt – Ein Vergleich der zwischen 1936 und 1965 geborenen Kohorten. *SOEP Papers* 406.
- Kinnunen, U. & T. Feldt, 2004: Economic Stress and Marital Adjustment among Couples: Analyses at the Dyadic Level. *European Journal of Social Psychology* 34: 519–532.
- Klandermans, B., J.K. Hesselink & T. Van Vuuren, 2010: Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy* 31: 557–577.
- Kley, S., 2013: Migration bei Arbeitslosigkeit und Arbeitslosigkeitsrisiko: Eine Fallstudie temporärer und regionaler Effekte. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 38: 137–166.
- Knuth, M., 2006: „Hartz IV“ – die unbegriffene Reform. *Sozialer Fortschritt* 7: 160–168.
- Knuth, M., 2015: Zehn Jahre Grundsicherung für Arbeitssuchende: ein kritischer Rückblick auf „Hartz IV“. *IAQ Standpunkt* 01, Duisburg.
- Köhler, C., K. Loudovici & O. Struck, 2007: Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? *Berliner Journal für Soziologie* 17: 387–406.
- König, H., 1990: Die Krise der Arbeitsgesellschaft und die Zukunft der Arbeit: Zur Kritik einer aktuellen Debatte. *Leviathan* 11: 322–345.
- Larson, J.H., S.M. Wilson & R. Beley, 1994: The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations* 43: 138–143.
- László, K.D., H. Pikhart, M.S. Kopp, M. Bobak, A. Pajak, S. Maljutina, G. Salavecz & M. Marmot, 2010: Job Insecurity and Health: A study of 16 European Countries. *Social science & medicine* 70: 867–874.
- Lübke, C. & M. Erlinghagen, 2014: Self-perceived Job Insecurity across Europe over Time: Does Changing Context Matter? *Journal of European Social Policy* 24: 319–336.
- Matthes, J. (Hrsg.), 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft?: Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Mauno, S., E. Leskinen & U. Kinnunen, 2001: Multi-wave, Multi-variable Models of Job Insecurity: Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior* 22: 919–937.
- Mayer, K.U., D. Grunow & N. Nitsche, 2010: Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62: 369–402.
- Näswall, K. & H. De Witte, 2003: Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy* 24: 189–215.
- Offe, C. (Hrsg.), 1984: „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Rifkin, J., 1996: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Sackmann, R. & M. Wiggins, 1996: Berufsverläufe im Transformationsprozeß. S. 11–31 in: M. Diewald & K.U. Mayer (Hrsg.), *Zwischenbilanz der Wiedervereinigung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sauer, D., 2007: Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Soziologische Deutungen in zeithistorischer Perspektive. *Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte* 55: 309–328.
- Scharpf, F.W., 1998: Die Zukunft der Arbeit im renovierten „Modell Deutschland“. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 49: 447–451.
- Scherer, S. & J. Brüderl, 2010: Sequenzdatenanalyse. S. 1031–1051 in: C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sengenberger, W., 1978: Der gesplittete Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Sennett, R., 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verlag.
- Solga, H., M. Diewald & A. Goedicke, 2000: Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33: 242–260.
- Stegmann, M., J. Werner & H. Müller, 2013: Sequenzmusteranalyse: Einführung in Theorie und Praxis. Bd. 5. München: Hampp.
- Stephens Jr, M., 2004: Job Loss Expectations, Realizations, and Household Consumption Behavior. *Review of Economics and Statistics* 86: 253–269.
- Struck, O., 2006: Flexibilität und Sicherheit Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS.
- Struck, O., M. Grotheer, T. Schröder & C. Köhler, 2007: Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 294–317.
- Sverke, M., J. Hellgren & K. Näswall, 2006: Job Insecurity: A Literature Review. *SALTSA Report No.1*, Stockholm, Schweden: National Institute for Working Life.

- Voß, G. & H.G. Pongratz, 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131–158.
- Voydanoff, P., 2004: The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66: 398–412.
- Wagner, G., J. Frick & J. Schupp, 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP): Evolution, Scope and Enhancements. *Schmollers Jahrbuch* 127: 139–170.
- Willke, G., 1999: *Die Zukunft unserer Arbeit*. Frankfurt am Main, New York: Campus.

Autorenvorstellung

Marcel Erlinghagen, geb. 1971 in Wuppertal. Studium der Sozialwissenschaft in Bochum. Seit 2011 Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Sozialstrukturanalyse am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Seit 2011 zudem Research Fellow am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin. Forschungsschwerpunkte: empirische Sozialforschung und Sozialstrukturanalyse, Arbeitssoziologie, Migrationssoziologie, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Sozialökonomik.

Wichtigste Publikationen: Self-Perceived Job Insecurity Across Europe Over Time: Does Changing Context Matter? (zusammen mit C. Lübke), in: *Journal of European Social Policy* 2014, Volunteering after Retirement. Evidence from German Panel Data, in: *European Societies* 2010, Self-Perceived Job Insecurity and Social Context. A Multi-Level Analysis of 17 European Countries, in: *European Sociological Review* 2008, Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft 2004, zuletzt in dieser Zeitschrift: Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland, in: *ZfS* 2005.

Christiane Lübke, geb. 1985 in Stendal. Studium der Soziologie in Bamberg. Seit 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: subjektive Beschäftigungsunsicherheit, intergenerationale Transmission und Sozialisation, Migration und Fertilität.

Wichtigste Publikationen: How Migration Affects the Timing of Childbearing: The Transition to a First Birth Among Polish Women in Britain, in: *European Journal of Population* 2015, Self-Perceived Job Insecurity Across Europe Over Time: Does Changing Context Matter? (zusammen mit M. Erlinghagen), in: *Journal of European Social Policy* 2014.