

**DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN
FORSCHUNG**

No. 1/2003

**Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration?
Auswirkungen destandardisierter Beschäftigung
auf die Einbindung in Familie und soziale
Netzwerke**

Der Beitrag entstand innerhalb des von der Fritz-Thyssen-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts „Die Destandardisierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und ihre Folgen für soziale Ungleichheiten und soziale Integration“.

von

Martin Diewald und Michael Eberle
Universität Duisburg-Essen
Januar 2003

Herausgeber der "Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung" ist das Institut für Soziologie
Kontaktadresse:

Universität Duisburg-Essen
Standort Duisburg
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Institut für Soziologie
e-mail: sigurd.matz@uni-duisburg.de
Lotharstraße 65
D – 47048 Duisburg

Ein Verzeichnis aller bisher erschienenen Beiträge befindet sich im Anhang.

ISSN 0949-8516 (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung)

Inhaltsverzeichnis

1.	Fragestellungen	1
2.	Die „neue Arbeitsgesellschaft“ und alte soziale Ungleichheiten	3
3.	Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und Einbindung in starke Beziehungen: Hypothesen	4
4.	Datenbasis und Operationalisierung	7
	4.1 Datenbasis	7
	4.2 Abhängige Variablen	8
	4.3 Unabhängige Variablen	9
5.	Ergebnisse	14
6.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	28
	Anhang	30
	Literatur	42

1. Fragestellungen

Gegenstand dieses Artikels sind die Auswirkungen unsicherer und diskontinuierlicher Beschäftigung auf die Verfügbarkeit verbindlicher, vertrauensvoller und emotional gehaltvoller – in der Terminologie Granovetters (1977) „starker“ - Beziehungen. Es werden dazu Analysen auf der Basis des Familiensurvey 2000 vorgestellt, die Art und Ausmaß dieses Zusammenhangs auch dahingehend untersuchen werden, ob es sich bei den Zusammenhängen zwischen Erwerbsbiographien einerseits und Beziehungsmustern zu Verwandten und Freunden andererseits tatsächlich um Abhängigkeiten zwischen Erfahrungen in zwei unterschiedlichen Lebensbereichen handelt oder aber um die Folge bestimmter Persönlichkeitsmerkmale, die den Lebensverlauf und damit auch das Engagement in beiden Lebensbereichen entsprechend steuern bzw. den Zusammenhang zwischen beiden Lebensbereichen moderieren.

Bei der folgenden Betrachtung des Einflusses berufsbiographischer Merkmale - insbesondere unter dem Aspekt der Destandardisierung der Erwerbsarbeit in Richtung zu mehr Unsicherheit und Unstetigkeit - auf die Verfügbarkeit emotional gehaltvoller und verlässlicher Beziehungen handelt es sich einerseits um ein bisher eher vernachlässigtes Forschungsthema. Andererseits knüpft es jedoch in zweifacher Weise an ältere Traditionslinien der Netzwerkforschung bzw. der soziologischen Beschäftigung mit sozialer Integration an. Zum einen haben bisherige gesellschaftliche Umwälzungen, die jeweils nicht zuletzt Änderungen in der Organisation der Arbeit betrafen, schon immer Fragen aufgeworfen bzw. Befürchtungen geweckt, inwiefern damit die bisherigen Grundlagen der sozialen Integration gefährdet seien, sei es im Zusammenhang mit dem Übergang von traditionellen, agrarischen Gesellschaften zu modernen Industriegesellschaften, sei es im Zusammenhang mit der zunehmenden Urbanisierung und Stadtentwicklung, sei es im Zusammenhang mit der zunehmenden Individualisierung (z.B. Wellman 1979, Diewald 1991). Dies ist nun auch im Zusammenhang mit den aktuellen Umwälzungen der Arbeitsgesellschaften, die unter dem Signum der Globalisierung, Entstandardisierung oder gar einem Ende der Arbeitsgesellschaft verhandelt werden, nicht anders. Viel Aufmerksamkeit haben hier die Thesen Richard Sennetts (1998) erfahren, dessen „flexibler Mensch“ (im Original noch eindeutiger: „drifter“) sich durch die ständigen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen zunehmend überfordert sieht, bei derart fordernden und unstetigen Parametern der Lebensführung stabile und verlässliche Beziehungen aufzubauen und vor allem auch: zu pflegen. Ähnlich argumentieren Voß und Pongratz (1998) – wenn auch nur eher nebenbei – bei der Beschreibung des „Arbeitskraftunternehmers“: Die Anforderung, eine prekäre Einbindung in die Erwerbsarbeit immer wieder neu leisten zu müssen birgt tendenziell die Gefahr der Selbstausbeutung in sich, inklusive der Notwendigkeit, auch den Aufbau und die zeitintensive Pflege der sozialen Beziehungen mehr und mehr auf die Anforderungen der Erwerbsarbeit auszurichten und dem geschäftlichen Nützlichkeitsdiktat zu unterwerfen. Empirische Untersuchungen zu solchen Befürchtungen sind jedoch bisher äußerst rar.

Zum zweiten berührt das Thema dieses Artikels die klassische Fragestellung, wie das wertvolle Wohlfahrtsgut einer gelungenen sozialen Integration und hilfreicher sozialer Beziehungen mit anderen ungleich verteilten und in Arbeitsgesellschaften wesentlich über den Arbeitsmarkt vermittelten Ressourcen zusammenhängt. Es liegt eine Reihe von empirischen Befunden vor, die insgesamt übereinstimmend einen positiven Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und beruflicher Positionierung in Form von Klassenposition, beruflichem Status oder Einkommen auf der einen und dem Umfang und der Unterstützungsqualität von informellen Netzwerken auf der anderen Seite belegen (z.B.: Diewald 1986, Fischer 1982, Wellman 1985, Pappi 2001). Es wäre allerdings auch ein

umgekehrter Zusammenhang plausibel zu begründen, nämlich dass beruflicher Erfolg in der Regel mit höheren Investitionen an Zeit und Energie „erkauft“ werden muss, Zeit und Energie, die dann nicht mehr für die Pflege aufwändiger und gehaltvoller Beziehungen abseits des Berufslebens aufgewendet werden kann. Die Begründung, warum trotz dieses Gegenarguments empirisch eher ein positiver Zusammenhang festgestellt wurde, weist darauf hin, dass materieller und beruflicher Status Ressourcen sind, die einerseits die Aufrechterhaltung und von Beziehungen erleichtern, andererseits auch die soziale Attraktivität als Austauschpartner erhöhen (Lin 1982, Burt 1992).¹

Diese klassische ressourcentheoretische Argumentation und Empirie auf Basis von Zusammenhängen mit Bildungsniveaus und Berufsklassen bzw. von Status- und Prestigeskalen soll hier nun in zweifacher Hinsicht erweitert werden. Zum einen geht es um die oben angesprochenen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Differenzierungen in den Erwerbsverläufen und Beschäftigungsverhältnissen hinsichtlich des Ausmaßes an damit verbundenen Unsicherheiten und Flexibilitätsanforderungen sind auch als (neue) Differenzierungslinien im System sozialer Ungleichheiten zu sehen, die mit den herkömmlichen Klassen-, Status- oder Prestigeschemata zunächst gar nicht erfasst sind. Und im Anschluss daran ist auch die Frage neu zu stellen und theoretisch zu explizieren, in welcher Hinsicht diese weiteren Differenzierungslinien die Chancen einer gelungenen Primärintegration in stabile, „starke“ soziale Beziehungen beeinflussen.

Doch auch unabhängig von diesen aktuellen Entwicklungen gehen die vorliegenden Untersuchungen über die klassischen Untersuchungen insofern hinaus, als eine dynamische Perspektive der beruflichen Platzierung eingenommen wird. Wenn im folgenden hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration nicht statische berufliche Platzierungen in Form des beruflichen Status oder der Klassenposition untersucht werden, sondern eine vorangegangene Erfahrungsaufschichtung von Erfolg und Misserfolg, Kontinuität und Diskontinuität, Sicherheit und Unsicherheit, so verweisen entsprechende Ergebnisse weniger auf Ressourcenunterschiede als auf individuelle Entscheidungen hinsichtlich eines Engagements in diesen beiden Lebensbereichen Erwerbsarbeit und informelle Netzwerke vor dem Hintergrund einer lebensgeschichtlich akkumulierenden Erfahrungsaufschichtung und Auseinandersetzung mit beruflichen Aspirationen und Sicherheits- und Kontinuitätsbedürfnissen. In diesem Sinne geht es um den Lebensverlauf als „endogenen Kausalzusammenhang“ (Mayer 1990), in dem von Beginn an Handlungsorientierungen geprägt werden und kumulativ Weichenstellungen erfolgen, die für alle späteren Entwicklungen entsprechende Anker setzen. Die berufliche Entwicklung wird also für die jeweiligen Personen nicht nur relevant im Sinne einer Akkumulation von Ressourcen in absoluten Maßstäben, sondern als Erfolg oder Misserfolg in Relation zu Maßstäben und Erwartungen, wie sie einerseits durch Bildung und Klassenzugehörigkeit der Eltern und andererseits durch selbst erworbene allgemeine und berufliche Bildungsabschlüsse herausgebildet werden, die - gerade in Deutschland - vergleichsweise rigide die Zugangsmöglichkeiten zu horizontal wie vertikal differenzierten Teilarbeitsmärkten und - immer noch - entsprechende berufliche Erwartungen übersichtlich und zuverlässig definieren (Konietzka 1999).

¹ In vergleichbarer Weise wird so auch die - ebenfalls deutlich positive - Korrelation zwischen Ausbildungsniveau und der Partizipation in Ehrenämtern, in Vereinen und Verbänden gedeutet (z.B. Priller 1999, Erlinghagen 2001).

2. Die „neue Arbeitsgesellschaft“ und alte soziale Ungleichheiten

Deutschland wie auch andere moderne Arbeitsgesellschaften sind derzeit Wandlungstendenzen ausgesetzt, die (nicht mehr nur für Frauen, sondern auch für Männer) in Richtung einer Destandardisierung des Normalarbeitsverhältnisses gehen, verbunden mit einer Abnahme von Stabilität und Sicherheit der Beschäftigung hin zu mehr Diskontinuität und Unsicherheit, auch wenn weder in Deutschland noch anderswo über die Reichweite dieser Tendenzen Einigkeit besteht (z.B. Diewald/Konietzka 1998, Bosch 2001, Erlinghagen/Knuth 2002, Farber 1995, Neumark 2000). Worum geht es dabei im Einzelnen? Es erscheint uns sinnvoll, die folgenden Dimensionen voneinander zu unterscheiden:

- Zunahme der Geschwindigkeit von Arbeitsplatzwechseln und Unstetigkeit von Karriereverläufen durch Abnahme der Arbeitsplatzstabilität und der Bindung an einen bestimmten Beruf und/oder Betrieb;
- Abnahme von Arbeitsplatzsicherheit in Richtung von mehr erzwungenen und möglicherweise unvorteilhaften Arbeitsplatzwechseln (beruflichen Abstiegen) und Arbeitslosigkeit, beispielsweise infolge des Wegfallens betrieblicher Karriereleitern und der Entwertung akkumulierter Erfahrungen durch raschen wirtschaftsstrukturellen Wandel;
- mehr Flexibilität von Arbeitsplatzbedingungen, und zwar insbesondere (nicht ausschließlich) im Hinblick auf Umfang und Lage der Arbeitszeit sowie die Stetigkeit und Erfolgsabhängigkeit der Entlohnung.

Durch alle drei Entwicklungen werden bisherige, mehr oder weniger kollektive Kontinuitätsgarantien und Sicherheitsversprechen relativiert, und neue Ungleichheitslinien entlang dieser Dimensionen gewinnen an Bedeutung. Die standardisierenden Regulierungen des Normalarbeitsverhältnisses, die maßgeblich von Staat und korporatistischen Akteuren durchgesetzt wurden, geraten zunehmend unter Druck zu Gunsten einer größeren Heterogenität individuell und betrieblich verhandelter Erwerbsformen im Sinne einer Re-Kommodifizierung von Beschäftigung. Sowohl theoretische Argumente (Breen 1997) als auch empirische Ergebnisse (Kalleberg/Hudson/Reskin 2000) sprechen vor allem eine Akzentuierung bisheriger Ungleichheiten entlang von Berufsklassen, vor allem deshalb, weil sich die oberen Klassen besser gegen diese Zumutungen wehren können als die unteren. Dies dürfte jedoch nur die halbe Wahrheit sein, denn es lassen sich theoretische Argumente und empirische Belege dafür anführen, dass auch innerhalb der oberen Klassen selektiv zu entsprechenden Spaltungen kommt, die teilweise eine Risikoverlagerung ohne entsprechende Kompensation darstellen, teilweise neue Arrangements aus mehr Risiko gegen mehr Chancen darzustellen scheinen (Neumark 2000, Giesecke/Groß 2002). Auf letzteres verweist auch Sennett's (1998) Charakterisierung der „drifter“, die sich durchaus auch bei hochqualifizierten und anspruchsvollen Tätigkeiten finden. Demnach sind es keineswegs nur die Modernisierungsverlierer, sondern durchaus auch Gewinner in den gut bezahlten und anspruchsvollen Tätigkeiten, die von zunehmenden Risiken und Anpassungszwängen betroffen sind.

Inwieweit tangieren diese Dimensionen von Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsverläufen die Handlungsressourcen? Die hier nur sehr knapp angesprochenen Aspekte der Ausbreitung entsprechender Tendenzen machen deutlich, dass eindeutige Prognosen ohne weitere Informationen und ohne nähere Untersuchung schwierig sind. Wie in den letzten Sätzen bereits angeklungen, geht es bei den oben beschriebenen Tendenzen nicht nur um einseitigen Druck seitens der Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer, sondern um Entwicklungen, die auch auf veränderte Bedürfnisse von Beschäftigten reagieren. Dies galt schon immer für die Beschäftigung von Frauen, aber zunehmend auch für die der Männer (Smith 1997, Bonß

2000). Teilzeitarbeit, befristete Verträge oder unstete Beschäftigung sind nicht „an sich“ als gut oder schlecht zu bewerten. Insoweit hat die Destandardisierung der Erwerbsarbeit oft ein Janusgesicht, und in welche Richtung sich diese Ambivalenz im konkreten Fall auflöst – ob eher in Richtung Autonomie („Arbeitskraftunternehmer“, „empowerment“) oder eher in Richtung Verunsicherung (Prekarisierung, Exklusion) – hängt von den jeweiligen persönlichen und organisationalen Kontexten der Betroffenen ab. Eine geringe Integration ins Erwerbssystem muss nicht negativ sein, sondern kann gerade zu anderen Verpflichtungen die passende Form der Arbeitsmarktintegration sein. Und das heißt: Man muss von einer sozial- und wirtschaftstrukturellen Differenzierung nicht nur in der Verbreitung, sondern auch der Konsequenzen von Veränderungen entlang der drei genannten Merkmalsdimensionen ausgehen. Diese Differenzierung ist mit der beliebten „winner/loser“-Dichotomisierung allein wohl nicht adäquat zu erfassen, sondern beinhaltet vielfältige, gruppenspezifische Mixe aus Vor- und Nachteilen. Hierbei ist zu beachten, dass insbesondere für Frauen, denen innerhalb von Familien immer noch und gerade in Deutschland die vorrangige Verantwortlichkeit für Haushalt, Kinderbetreuung und -erziehung zugewiesen bleibt, eine prekäre und unterhalb der Vollzeitbeschäftigung angesiedelte Integration ins Erwerbsleben den multiplen Rollenanforderungen oft besser entgegenkommt als eine vollständigere – aber eben auch mit mehr Anforderungen verbundene – Erwerbsintegration (Smith 1997).

Sowohl für primär auf die Erwerbsarbeit ausgerichtete als auch mehrere Aufgabenbereiche ausbalancierende Lebensentwürfe von Männern und Frauen sollte jedoch gelten, dass dann, wenn an die Stelle kollektiv bereitgestellter, vergleichsweise homogener Sicherheitsgarantien und Reproduktionsbedingungen differenzierte neue Unsicherheiten und Diskontinuitätserfahrungen treten, persönliche Ressourcen und Kompetenzen, die für die Bewältigung von Unsicherheit hilfreich sind, für eine erfolgreiche Lebensführung wichtiger werden. Dazu gehören beispielsweise Selbstwirksamkeits- und Kontrollüberzeugungen sowie stärkende oder schwächende Lebenserfahrungen (zusammenfassend: Mortimer 1996). Solche Persönlichkeitsmerkmale und Erfahrungsaufschichtungen bilden wichtige biographische Ressourcen, deren Bedeutung angesichts eines Rückzugs staatlicher und wirtschaftlicher Institutionen von Kontinuitätsversprechen und Sicherheitsgarantien akzentuiert wird.

Die beschriebenen Veränderungen innerhalb des Beschäftigungssystems definieren nicht nur innerhalb des Systems sozialer Ungleichheiten neue Unterschiede, sondern sie tangieren darüber hinaus auch die Mechanismen der sozialen Integration. Eine Destandardisierung und Risikozunahme im Bereich der Erwerbsarbeit kann die gesamte Lebensführung und die ihr zu Grunde liegenden Voraussetzungen und Handlungsorientierungen berühren. Im Hinblick auf die verfügbaren, hier verwendeten Daten konzentrieren wir uns im folgenden bei der Entwicklung entsprechender Hypothesen auf den Aspekt der Unsicherheit in Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsverläufen.

3. Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und Einbindung in starke Beziehungen: Hypothesen

Vermutungen über mögliche Auswirkungen von Unsicherheit bzw. Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt auf die Einbindung in starke Beziehungen setzen einerseits an differenzierungstheoretischen Überlegungen zu Handlungsintentionen in beiden Lebensbereichen und andererseits an ungleichheitstheoretischen Überlegungen zur Verteilung von Handlungsressourcen an.

Hypothese 1: Unabhängigkeit

Geht man naheliegender Weise davon aus, dass innerhalb des Beschäftigungssystems einerseits und innerhalb der Sphäre informeller starker Beziehungen andererseits ganz unterschiedliche Bedürfnisse befriedigt bzw. Lebensziele verfolgt werden, dann spräche dies zunächst für eine weit gehende Unabhängigkeit beider Lebensbereiche voneinander.

Allerdings kann im Anschluss an die bereits erwähnten ressourcentheoretischen Überlegungen auch

Hypothese 2: Negativszenario beruflicher Unsicherheit

formuliert werden. Ähnlich wie für den beruflichen Status und materielle Ressourcen ließe sich auch im Hinblick auf den Faktor Sicherheit/Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt argumentieren, und in diese Richtung gehen ja auch die Argumente Sennetts (1998): Erfahrungen von Diskontinuität und Instabilität in diesem zentralen Lebensbereich verringern demnach die Chancen, Zeit und einen berechenbaren Zukunftshorizont für stabile und gehaltvolle informelle Beziehungen zur Verfügung zu haben. Berufliche Unsicherheit – aktuell in Form von Arbeitslosigkeit, befristeter oder anderweitig unsicherer Arbeitsverhältnisse bzw. in Form beruflicher Abstiege und längerer Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit – beeinträchtigt die Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen auch infolge von Einbußen an sozialer Attraktivität und andererseits infolge eigenen Rückzugsverhaltens negativ, d.h., das Wegbrechen von Kontinuität und Sicherheit im Erwerbsleben führt zu einer Vermeidung von Verantwortung und Festlegung auch im Privatbereich.

Hypothese 2b:

Hypothese 2 gilt eher für Männer, weniger für Frauen, da es sich insbesondere bei ihnen bei prekärer Beschäftigung oft um im Haushaltskontext „passende“ Beschäftigungsformen handelt.

Auf der anderen Seite können auf einer hoch aggregierten Ebene allgemeinsten Lebensziele berufliche Sicherheit und beruflicher Erfolg und ein hohes Maß an Einbindung in vertrauensvolle, emotional bedeutsame Beziehungen jedoch durchaus als konkurrierende Wege zur Erreichung ähnlicher Ziele angesehen werden. In beiden Fällen geht es - wenn auch sicherlich in unterschiedlicher Ausprägung - um soziale Anerkennung und Erfahrungen von Zugehörigkeit, Bindung und Vertrauen, und daraus ließe sich gegen Hypothese 2

Hypothese 3: Positivszenario beruflicher Unsicherheit und Diskontinuität

ableiten, d.h., dass Erfolge in dem einen Bereich Misserfolge im anderen Lebensbereich in einem gewissen, vorab aber schwer zu quantifizierenden Ausmaß *kompensieren* können. Im Gegensatz zu These 2 werden die Beschäftigten also nicht als passive Opfer sozialer Benachteiligung erwartet, sondern als Akteure mit einer gewissen Fähigkeit zu sekundärer Zielanpassung. Eine begrenzte Orientierung an beruflichem Erfolg bzw. eine geringere zeitliche Beanspruchung könnte dazu genutzt werden, um stattdessen im Bereich persönlicher Beziehungen stärker zu investieren und entsprechende befriedigende Erfahrungen zu machen. Noch expliziter: Wenn schon im Bereich der Erwerbsarbeit keine Erfahrungen von Kontinuität und Verlässlichkeit möglich sind, könnten als eine kompensatorische Reaktion auf diese Bedingungen und Erfahrungen solche Erfahrungen in der Sphäre persönlicher Beziehungen gesucht werden.

Hypothese 4: Bedeutung personaler Ressourcen

Das Positivszenario der Hypothese 3 ist demnach an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, nämlich dass die Betroffenen überhaupt die personalen Ressourcen bzw. psychologischen

Voraussetzungen für ein entsprechend aktives Bewältigungshandeln haben. Gemäß der Theorie der Entwicklungsregulation (Heckhausen/Schulz 1995, Heckhausen 1999) hängt es stark von Selbstwirksamkeits- und Kontrollkognitionen und verfügbaren Ressourcen ab, in welchem Maße man willens und in der Lage ist, aktiv die Erfüllung eigener Lebensziele auch gegen Widrigkeiten zu verfolgen und dabei flexibel in der Wahl entsprechender Wege zu sein. Dieses Positivszenario ist also unter anderem bei Personen zu erwarten, die eine hohe internale und niedrige externale Kontrollüberzeugungen aufweisen und über eine höhere Bildung verfügen. Internale Kontrollüberzeugungen beziehen sich auf das Ausmaß, in dem man sich selbst in der Lage sieht, aktiv Lebensziele zu verfolgen; externale Kontrollüberzeugungen beziehen sich auf das Ausmaß, in dem die Umwelt und das Schicksal als gegeben angenommen werden.

Die folgenden Hypothesen schließen jeweils an die entsprechenden Argumentationen in den vorangegangenen Hypothesen an.

Hypothese 5: Negativszenario beruflichen Erfolgs

Hohes, überdurchschnittliches berufliches Engagement – in Form sehr hoher Arbeitszeiten beim gegenwärtigen Arbeitsplatz und in Form beruflicher Aufstiege in der Erwerbsbiographie – verringert die Zeit und die Aufmerksamkeit für die Pflege anspruchsvoller, nicht flüchtiger Beziehungen – eventuell auch zugunsten nützlicher, schwacher Beziehungen anstatt starker. Insgesamt führt dies zu kleineren Kern-Netzwerken oder erhöht zumindest die Konflikte und damit Kontaktarmut und Ambivalenzen in den Beziehungen innerhalb des Netzwerks enger, persönlich wichtiger Beziehungen.

Hypothese 5b:

Hypothese 1 gilt für Frauen mehr als für Männer, die durch die bekannte „gatekeeper“-Rolle ihrer Partnerinnen, die für sie bei hoher beruflicher Belastung soziale Netzwerke aufrechterhalten, entlastet werden.

Hypothese 6: Positivszenario beruflichen Erfolgs

Im Gegensatz zu These 5 wird vermutet, das hohe berufliche Engagement und Karriereaufstiege sich ähnlich auswirken wie ein hoher beruflicher Status, nämlich positiv, indem die soziale Attraktivität als Austauschpartner steigt und die größeren materiellen Möglichkeiten mehr Spielraum für die Pflege von Beziehungen auch über größere Distanz bieten.

Hypothese 7: Positivszenario der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist die passende Erwerbsform, um mehr Zeit für Engagement in anderen Lebensbereichen – auch und gerade für die Pflege informeller Beziehungen – zu haben.

Hypothese 7b:

Hypothese 4 gilt nur für Frauen. Für Männer handelt es sich um eine sozial weniger akzeptierte Form der Erwerbsarbeit, wird im engeren Sinn als „unvollkommene“ Arbeitsmarktintegration angesehen und beeinträchtigt damit auch ihre soziale Attraktivität als Interaktionspartner.

Noch einmal zusammengefasst: Während also die differenzierungstheoretische Kompensationsthese implizit ein zu *aktivem* Bewältigungshandeln fähiges Individuum voraussetzt, unterstellen die Spill-over-Hypothesen bezüglich beruflicher Unsicherheit ein eher *passives* Menschenbild, in dem sich Individuen eher resignativ an eingeschränkte

Handlungshorizonte anpassen. In welche Richtung das Pendel ausschlägt, dürfte jedoch einerseits von den personalen Ressourcen der Betroffenen abhängen, andererseits von der unterschiedlichen Passung unsicherer Beschäftigung und unvollständiger Arbeitsmarktintegration in die gesamte Lebensführung. Und hier sind prekäre Muster der Arbeitsmarktintegration *nicht nur* und für alle gleichermaßen als schlecht bzw. unvorteilhaft zu bewerten, sondern *auch* als Antworten auf ausdifferenzierte, veränderte Bedürfnisse von Beschäftigten angesichts konkurrierender Interessen und Verpflichtungen. Dies galt schon immer für die Beschäftigung von Frauen, aber zunehmend auch für die der Männer (Smith 1997, Bonß 2000). Aber auch heute noch und gerade in Deutschland sollten eventuelle Konsequenzen einer prekären Arbeitsmarktintegration und von beruflichen Verschlechterungen für Männer *im Durchschnitt* deutlicher sichtbar werden als für Frauen, da sie in ihren Lebensentwürfen eindeutiger und einseitiger auf eine stabile Vollzeit-Erwerbstätigkeit angewiesen sind.

4. Datenbasis und Operationalisierung

4.1 Datenbasis

Die folgenden Analysen basieren auf der dritten Erhebung des Familiensurvey des Deutschen Jugendinstituts (DJI), die im Jahr 2000 durchgeführt wurde. Für die Analysen ausgewählt wurden nur die Personen aus der Hauptstichprobe aus Ost- und Westdeutschland, die einerseits zum Zeitpunkt der Befragung schon einmal erwerbstätig gewesen und andererseits zum Zeitpunkt der Befragung entweder erwerbstätig oder arbeitslos waren. Die Alterspanne der so ausgewählten Befragten liegt zwischen 18 und 55 Jahren.

Bei der Hauptstichprobe des Familiensurvey handelt es sich primär um eine Querschnittsbefragung, zu der auch sämtliche Angaben zu sozialen Netzwerken gehören. Für den Bereich der beruflichen Entwicklung wurden jedoch zusätzlich zu den Angaben zum aktuellen Erwerbsstatus und dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis auch Angaben zur bisherigen Erwerbsgeschichte erhoben, und zwar kalendarisch zu Wechseln im Erwerbsstatus, in der beruflichen Stellung, der Zugehörigkeit zum Öffentlichen Dienst, der Differenzierung zwischen Vollzeit - und Teilzeitbeschäftigung sowie zur erstmaligen unbefristeten Beschäftigung.²

Dieses Design erlaubt keine Analysen paralleler Prozesse in den Bereichen von Erwerbsarbeit und informellen Beziehungen, da eine Ereignisgeschichte nur für den Bereich der Erwerbsarbeit vorliegt. Damit ist zwar die Möglichkeit einer Einbeziehung vorangegangener berufsbiographischer Ereignisse als Determinanten aktueller Beziehungskonstellationen möglich, doch fehlt mit datierbaren Längsschnittinformationen in diesem Bereich eine hilfreiche Voraussetzung für die Unterscheidung der Wirkungsrichtung bei eventuellen Zusammenhängen zwischen Angaben zur Berufsbiographie und Netzwerkkonstellationen. Wenn hier dennoch eine eindeutige Zuordnung der Netzwerkmerkmale als abhängige und der berufsbiographischen Merkmale als unabhängige Merkmale vorgenommen wird, dann wird dies allerdings in gewisser Weise durch den Stand der Forschung unterstützt: Auswirkungen von sozialen Netzwerken auf die berufliche Entwicklung geschehen demnach vor allem über

² Es gibt zwar innerhalb der Serie der drei Familiensurveys auch eine Panelstichprobe, die jedoch eine wesentlich geringere Fallzahl verglichen mit der hier verwendeten Stichprobe aufweist und zudem mit erheblichen Selektivitäten zu kämpfen hat. Sie fand in den hier präsentierten Analysen keine Berücksichtigung.

„schwache“ Beziehungen, wie die paradigmatische Untersuchung von Granovetter (1977) und auch spätere Untersuchungen (z.B. Burt 1992, Lin 2000) gezeigt haben, sowie über die klassische berufliche Platzierung durch Interventionen der Eltern. Gegenstand dieses Artikels sind jedoch ganz überwiegend emotionale Beziehungsinhalte und Unterstützungsleistungen, wie sie für „starke“ Beziehungen konstitutiv sind (s. Abschnitt 4.2).

4.2 Abhängige Variablen

Die meisten Angaben zu sozialen Beziehungen stammen aus dem speziellen Netzwerkteil des Familiensurvey, in dem egozentrierte Netzwerke über verschiedene Namensgeneratoren (mit der Maximalzahl von insgesamt 20 Nennungen) erhoben wurden. Diese Generatoren waren von vorneherein darauf ausgelegt, nur solche Beziehungen zu erfassen, welche „derzeit in Ihrem Leben eine besonders wichtige Rolle spielen“, und zwar darüber, (1) mit wem „persönlich wichtige Dinge besprochen“ werden; (2) mit wem eine „sehr enge gefühlsmäßige Bindung“ besteht; (3) von wem oder für wen „ab und zu oder regelmäßig finanzielle Hilfen“ geleistet werden; (4) mit wem „hauptsächlich die Freizeit“ verbracht wird; sowie, sofern bisher noch nicht genannt, neben den (5) Eltern und (6) den Haushaltsmitgliedern auch (7) Personen, die „Sie persönlich zu Ihrer Familie zählen“. Für die so gewonnenen Personen wurden dann noch einige zusätzliche Angaben erhoben, neben Art der Beziehung, Kontakthäufigkeit und räumlicher Entfernung vor allem auch Angaben dazu, inwiefern die Beziehung erfreuliche oder unerfreuliche Seiten hat. Damit wird bereits deutlich, dass es hier in Gänze wirklich nur um den persönlichen Nahbereich geht und die Unschärfe der Freundschaftskategorie aufgelöst ist in Richtung einer sehr restriktiven Definition. Dies schlägt sich auch darin nieder, dass im arithmetischen Mittel von den Befragten nur 0,02% der Nennungen als bloße Bekannte, Kollegen, Geschäftspartner, Nachbarn etc. kategorisiert wurden, gegenüber 15% als Freunde³, und im arithmetischen Mittel über alle Namensgeneratoren hinweg nur 0,95 genannte Personen als Freunde angegeben wurden. Zusätzlich standen einige globale Einschätzungen von sozialen Beziehungen aus dem allgemeinen Fragebogen zur Verfügung.

Aus diesen verfügbaren Angaben wurden für die Analysen folgende Indikatoren als abhängige Variablen gebildet (s. Übersicht 1):

- (1) Die schiere Größe des Netzwerks aus Personen, die - identifiziert über die vorgenannten Namensgeneratoren - derzeit im Leben der Befragten „eine besonders wichtige Rolle spielen“, insgesamt.
- (2) Die Anzahl von Personen, die für bestimmte Bereiche eine solche besonders wichtige Rolle spielen, und zwar „enge gefühlsmäßige Bindung“, Besprechen „persönlich wichtiger Dinge“ sowie Verbringen eines erheblichen Teils der Freizeit“. ⁴ Hier nicht gesondert berücksichtigt unter den Namensgeneratoren wurde das Geben und Nehmen finanzieller Unterstützung. ⁵
- (3) Um zu prüfen, inwiefern emotionale Nähe und Wichtigkeit auch mit häufigem Kontakt einhergeht, wurde ein entsprechender Indikator gebildet, der angibt, mit welchem Anteil der genannten Personen mindestens mehrmals im Monat Kontakt besteht

³ Bezogen allein auf die Generatoren „persönlich wichtige Dinge besprechen“ und „enge gefühlsmäßige Bindung“ sind es ebenfalls nur 15%, bezogen auf das Verbringen der Freizeit 25% der gesamten Nennungen.

⁴ Es handelt sich dabei dem vorgeschalteten Fragestimulus zufolge allerdings auch nicht um eine Aufzählung aller Freizeitfreunde, sondern nur um die persönlich wichtigsten.

⁵ Personen, die ausschließlich finanzielle Unterstützung geben oder erhalten, tauchen allerdings in der Gesamtgröße des Kern-Netzwerks mit auf. Es handelt sich dabei aber nur um sehr wenige Nennungen.

- (4) Der Erkenntnis folgend, dass auch wichtige und emotional enge Beziehungen ambivalent, also nicht nur erfreulich und unterstützend sein können, wurde ein Indikator gebildet, der den Anteil an solchen ambivalenten Beziehungen erfasst. Es werden zwei Indikatoren verwendet: zum einen der Anteil an Beziehungen, die nur oder auch unerfreuliche Seiten haben (Ambivalenz), zum anderen der Anteil an genannten Personen, zu denen, obwohl als persönlich wichtig genannt, entweder keine Beziehung existiert und/oder gar kein Kontakt besteht.⁶
- (5) Schließlich werden noch Maße für die Adäquatheit der vorhandenen Beziehungen verwendet zur Ergänzung der bisherigen Maße, die vor allem auf die Verfügbarkeit von Beziehungen und Formen sozialer Unterstützung ausgerichtet sind. Es handelt sich dabei um die Zustimmung/Ablehnung zweier Items zum Vorhandensein einer gefühlsmäßigen Leere bzw. dem Vorhandensein von Personen, denen man vertrauen kann.

4.3 Unabhängige Variablen

Berufsbiographische Angaben

Folgende Merkmale der Erwerbstätigkeit der untersuchten Personen wurden für den Befragungszeitpunkt erhoben und werden auch für die folgenden Analysen verwendet:

- der aktuelle Erwerbsstatus

mit der Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit; nichterwerbstätige Personen werden also aus der Analyse ausgeschlossen;

⁶ Bei immerhin 3 Prozent aller genannten Netzwerkpersonen war dies der Fall, bzw. machten 9 Prozent der Befragten solche Angaben bei wenigstens einer ihrer Netzwerkmitglieder, die ihnen ja immerhin „persönlich wichtig“ sein sollten.

Übersicht 1: Indikatoren der Einbindung in ein Netzwerk „persönlich wichtiger“ Beziehungen

	Indikator
Umfang des Kern- Netzwerks insgesamt	NETZ_NR = Anzahl Personen, die „derzeit in Ihrem Leben eine besonders wichtige Rolle spielen“ (n=max. 20)
Emotionale Bindung	EMO_NR = Anzahl Personen, zu denen eine „sehr enge gefühlsmäßige Bindung“ besteht
Verfügbarkeit von vertrauensvollem Rat	RAT_NR = Anzahl Personen, mit denen „persönlich wichtige Dinge“ besprochen werden
Freizeitgestaltung mit vertrauten Personen	FREIZ_NR = Anzahl Personen, mit denen „ein erheblicher Teil der Freizeit verbracht wird“
Kontakthäufigkeit	KONTOFT = Anteil Personen im Kern-Netzwerk, zu denen mindestens mehrmals im Monat Kontakt besteht
Ambivalenz u. Konflikte	NETZ_AMB = Anteil Personen im Kern-Netzwerken, zu denen eine nicht nur bzw. nicht überwiegend erfreuliche Beziehung besteht
	OHNBZ = Anteil Personen im Kern-Netzwerken, zu denen keine Beziehung und/oder kein Kontakt besteht
Adäquatheit	Zustimmung/Ablehnung zu Item (ordinal): „Manchmal habe ich das Gefühl, dass mich eine große Leere erfasst“
	Zustimmung/Ablehnung zu Item (ordinal): „Es gibt viele Personen, denen ich voll vertrauen kann“

- *eine subjektive Einschätzung der Sicherheit des gegenwärtigen Arbeitsplatzes kombiniert mit dem Merkmal einer faktischen Befristung des Beschäftigungsverhältnisses.*

Unterschieden werden die folgenden Kategorien, die aus der Kreuztabellierung zweier entsprechender Variablen gewonnen wurden: (1) befristeter Vertrag und/oder subjektiv „aktuell gefährdet“ bzw. „sehr/eher unsicher“ – (2) befristeter Vertrag, subjektiv „sicher“ bzw. „einigermaßen sicher“ – (3) unbefristeter Vertrag, aber subjektiv nicht „sicher“, (4) unbefristeter Vertrag, subjektiv „sicher“.⁷

- *tatsächliche Arbeitszeit*

Hier werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfasst. Und in folgende Kategorien eingeteilt: (1) geringfügig, d.h. bis maximal 16 Std., (2) halbtags, (3) tatsächliche Arbeitsstunden zwischen Halbtags und Vollzeitbeschäftigung (4) regulär vollzeitbeschäftigt, (5) mehr als 45 Stunden tatsächliche Arbeitszeit.

- *eine zusammengefasste Klassifikation beruflicher Stellungen*

Sie unterscheidet zwischen (1) un-/angelernten Arbeitern, (2) einfachen Angestellten/Beamten, (3) Facharbeitern, (4) qualifizierten Angestellten/Beamten, (5) mittleren Angestellten/Beamten, (6) höheren Angestellten/Beamten, (7) Selbständigen/Freiberuflern.

Aus dem vorangegangenen Erwerbsverlauf der Befragten wurden zusätzlich folgende Indikatoren gewonnen. Da der Zeitpunkt der Konstitution aktueller sozialer Beziehungen ja in der Regel in einer unbestimmten Vergangenheit liegt, sind Auswirkungen solcher zurückliegender berufsbiographischer Erfahrungen auf aktuelle Netzwerke generell als wahrscheinlich anzusehen. Allerdings wird das Vorkommen der folgenden Ereignisse begrenzt auf den Zeitraum der letzten 10 Jahre vor dem Interviewjahr, um nicht zu groß und diffus werden zu lassen. Frühere berufsbiographische Ereignisse bleiben also unberücksichtigt.

- *Vorkommen und Anzahl von beruflichen Aufstiegen und beruflichen Abstiegen*

Zur Definition von beruflichen Auf- und Abstiegen wurden die beruflichen Positionen, die die befragten Personen von der ersten bis zu letzten durchlaufen haben, in eine achtstufige, ordinale Rangordnung transformiert.⁸ Die Transformation der ursprünglichen „Liste der beruflichen Stellungen“⁹ in das Karrierestufenmodell kann hier aus Platzgründen nicht im Detail begründet und beschrieben werden. Es werden zum einen hierarchische Abstufungen, die der ursprünglichen Liste der beruflichen Stellungen bereits immanent sind, übernommen. Zum anderen dienen Faktoren wie die Qualifikationsvoraussetzungen für den Zugang zu einer

⁷ In Deutschland genießen alle Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme von Betrieben unter 10 Mitarbeitern einen weitgehenden gesetzlichen Kündigungsschutz, es sei denn, es handelt sich um einen von vornherein befristeten Arbeitsvertrag. Die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen ist allerdings insofern kein zweifelsfreier Indikator für eine unterschiedliche Arbeitsplatzsicherheit, als Befristungen oftmals für Einstiegsjobs in durchaus langfristig angelegte betriebliche Karriereleitern üblich sind. Umgekehrt sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse keineswegs stets auch faktisch sicher.

⁸ Die Entwicklung der Transformationsregeln wurde in Zusammenarbeit mit Angelika Tölke im Rahmen eines gemeinsamen Artikels zu den Auswirkungen berufsbiographischer Unsicherheiten auf den Übergang zur Vaterschaft geleistet (Tölke/Diewald 2002).

⁹ Im Fragebogen des Familiensurvey wurde die gängige „Liste der beruflichen Stellungen“ um folgende Kategorie in der Angestelltengruppe erweitert: „Angestellte, die begrenzte Weisungsbefugnisse haben und begrenzte Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen (z.B. Abteilungsleiter)“. Es wurde somit eine weitere Hierarchiestufe einbezogen.

Position, die Einkommenshöhe, Umfang der Verantwortlichkeit sowie Anweisungs- und Managementbefugnisse für die Zuordnung der Stellung zu einer der Karrierestufen eine zentrale Rolle zur Zuweisung der beruflichen Stellungen auf Karrierestufen (s. Übersicht A1 im Anhang)¹⁰. Auf der Basis dieser Kriterien wurden in den individuellen Berufsbiographien Aufstiege und Abstiege als Wechsel zwischen sowie laterale Bewegungen als Wechsel zu höheren bzw. niedrigeren Stufen der Karriereleiter gezählt. Laterale Wechsel sind Wechsel der beruflichen Stellung, die beide auf der gleichen Karrierestufe eingeordnet sind.

- Unstetigkeit in der beruflichen Auf- und Abstiegsmobilität

Liegt auf Individualebene sowohl (mindestens) ein Aufstieg als auch (mindestens) ein Abstieg vor, so wird diese berufliche Entwicklung als „unstet“ codiert.

*- Start ins Erwerbsleben unterhalb des Ausbildungsniveaus (NEGATIVSTART)
bzw. Start ins Erwerbsleben oberhalb des Ausbildungsniveaus
(POSITIVSTART)¹¹*

In Ergänzung zum Vergleich aufeinander folgender beruflicher Positionen wurde zusätzlich auch die Platzierung bei Einstieg in das Erwerbsleben mit dem höchsten vorangegangenen Ausbildungsniveau verglichen (s. Übersicht A2 im Anhang). Auch hier kann eine spezifische Art von Auf- oder Abwärtsmobilität auftreten, die inhaltlich und quantitativ durchaus bedeutsam ist¹² und bei einer reinen Karrierebetrachtung auf Basis beruflicher Stellungen unbeachtet bliebe. Lag das Niveau der ersten beruflichen Stelle eindeutig unterhalb des Ausbildungsniveaus, so wurde dies als „Negativstart“ im Vergleich zu den ausbildungsadäquat Platzierten bezeichnet. Bei ihnen wurde ein möglicher erster Aufstieg nicht als solcher gewertet, da es sich bei dem ersten Aufstieg sehr wahrscheinlich um eine nachgeholte adäquate Platzierung, also um eine Kompensation des „Negativstarts“ handelt. Erst ein möglicher weiterer Aufstieg wurde als Karriereschritt gewertet. Umgekehrt wird ein „Positivstart“ charakterisiert: Hier finden sich diejenigen, von denen man begründet annehmen kann, dass sie über ihrem Ausbildungsniveau platziert sind¹³.

- Frühere befristete Arbeitsverhältnisse

Die mögliche Befristung eines früheren Arbeitsverhältnisses wurde vom Zeitpunkt des Berufseinstiegs aus konstruiert. Befragte, die seit Eintritt in das Erwerbsleben oder innerhalb des ersten Jahres einen unbefristeten Vertrag bekommen hatten, werden mit Personen verglichen, die bis zum dritten Erwerbsjahr sowie mit denen, die erst nach dem dritten Erwerbsjahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag erlangt hatten.

¹⁰ Einige berufliche Stellungen sind den Karrierestufen nicht oder nur schwer ohne weitere Informationen zur konkret ausgeübten Tätigkeit oder zum Unternehmen zuzuordnen. Hierzu gehören Mithelfende Angehörige, Landwirte und Selbständige ohne Beschäftigte. Für diese Fälle wurden per Einzelfallanalyse Lösungen gesucht. Wenn dies aufgrund unzureichender Informationen nicht möglich war, wurden die Fälle aus den Analysen ausgeschlossen. Diese verbleibende Gruppe konnte auch nicht als Restkategorie codiert werden, da sie in sich heterogen ist.

¹¹ Die Konstruktion dieser Variablen geht ebenfalls auf eine Zusammenarbeit mit Angelika Tölke zurück (Tölke/Diewald 2002).

¹² Vgl. dazu Arbeiten zur Ausbildungsadäquanz von Beschäftigung (Büchel/Witte 1997) sowie ökonomische Theorien der Karrieremobilität in Zusammenhang mit Humankapital (Sicherman/Galor 1990).

¹³ Auch diese Definitionen wurden in Zusammenarbeit mit Angelika Tölke vorgenommen (Tölke/Diewald 2002). In dieser Gruppe sind Datenfehler nicht auszuschließen. Eine Inspektion auf Fallebene ergab, dass in einigen Fällen eindeutig versäumt wurde, eine erfolgreich abgeschlossene berufliche Ausbildung bzw. ein Studium anzugeben. Um nicht durch Interviewfehler Fälle zu verlieren, haben wir soweit möglich und für unsere Analysen notwendig die Variable der beruflichen Ausbildung ediert. Bei weniger eindeutigen Fällen wurden keine Korrekturen vorgenommen, sie können somit fälschlicherweise den Eindruck eines Positivstarts vermitteln.

- Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung

Eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit liegt nach den Vorgaben des Fragebogens dann vor, wenn jemand mindestens vier sukzessive Monate nicht erwerbstätig war. Hier wurden zudem nur Erwerbsunterbrechungen gezählt (sowohl über die Dauer als auch die Anzahl von unterscheidbaren Phasen), bei denen neben diesem Zeitkriterium bei der Unterscheidung von Unterbrechungsgründen Arbeitslosigkeit benannt wurde (und nicht etwa Ausbildung).

- Kohorten des Eintritts in den Arbeitsmarkt

Diese Kohorten wurden nach dem Kalenderjahr der Beendigung ihrer Ausbildung vor dem Ersteintritt ins Erwerbsleben gebildet, um einerseits die Behauptung einer Zunahme berufsbiographischer Erfahrungen von Unstetigkeit und Unsicherheit zu testen, andererseits einen Ansatzpunkt zu haben, wie lange bestimmte berufsbiographische Erfahrungen beim Eintritt ins Erwerbsleben zum Befragungszeitpunkt bereits zurück lagen. Dieser Definitionszeitpunkt für die Kohortenbildung wurde deshalb gewählt, um, anders als es beim Zeitpunkt des Eintritts ins Erwerbsleben der Fall gewesen wäre, auch Arbeitslosigkeitsphasen vor dem Ersteintritt zu berücksichtigen. Da der Fokus der Analysen hier auf Auswirkungen berufsbiographischer Erfahrungen liegt, ist diese Kohortenbildung auch der sonst üblichen Kohortenbildung nach dem Geburtsjahr vorzuziehen. Unterschieden wurden folgende Arbeitsmarkteintrittskohorten: (1) vor mehr als 30 Jahren, (2) vor 21 bis 30 Jahren, (3) vor 11 bis 20 Jahren und (4) vor maximal 10 Jahren.

Soziodemografische Merkmale

- Partnerschaftsstatus und Vorhandensein von Kindern

Auch wenn hier die Beziehung zu einem Partner nicht Gegenstand der Analysen ist, gehört das Vorhandensein und der Grad der Institutionalisierung einer Partnerschaft zu den unerlässlichen Kontrollvariablen für die Analysen zu Freundschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen, weil sie die Präferenzen für diese Beziehungssysteme und den Umfang der Verwandtschaftsnetzwerke stark beeinflussen. Gleiches gilt für das Vorhandensein von Kindern (Diewald 1991). Unterschieden werden für den Befragungszeitpunkt die folgenden Kategorien: (1) ohne Partner, (2) Partnerschaft vorhanden, aber nicht mit ihr/ihm zusammenlebend, (3) nichtehelich zusammenlebend sowie (4) verheiratet zusammenlebend.

Hinsichtlich der Kinder werden eigene und angenommene Kinder gezählt.

- Vorhandensein von Kindern, Eltern, Geschwistern

Das bloße Vorhandensein bzw. die Anzahl dieser an sich wichtigsten Familienbeziehungen sind eine wichtige Gelegenheitsstruktur für die Ausbildung eines Kern-Netzwerks stabiler und emotional gehaltvoller Beziehungen und damit auch eine wichtige Kontrollvariable für die Analysen.

- Ost-/Westdeutschland

Die Formulierung der Thesen impliziert mehr oder weniger eine Marktwirtschaft. Deshalb werden Ostdeutsche nur einbezogen, wenn ihr Eintritt ins Erwerbsleben nach dem Fall der Mauer erfolgt ist, d.h.: Ereignisse aus dem Erwerbsleben zu Zeiten der DDR spielen für die folgenden Analysen keine Rolle. Für diese Kohorten werden dann getrennte Modelle für West- und Ostdeutschland gerechnet.

Psychologische Merkmale

- Kontrollüberzeugungen

Hier wurden aus den Items in Anlehnung an die Krampen-Skala (Krampen 1987) die üblichen zwei Dimensionen faktorenanalytisch verifiziert und die entsprechenden Faktorwerte als

Variablen für interne bzw. externe Kontrolle gespeichert. Interne Kontrolle meint den Grad der Überzeugung, dass ein gelingendes Leben vor allem davon abhängt, was man selbst denkt und tut; externe Kontrolle meint den Grad der Überzeugung, dass für ein gelingendes Leben äußere Faktoren wie Glück oder gesellschaftliche Bedingungen ausschlaggebend sind.

5. Ergebnisse

Die Randverteilungen und deskriptiven Ergebnisse sind im Anhang in den Tabellen A1, A2 und A3 abgebildet. Sie zeigen zunächst deskriptiv das Vorkommen bestimmter Arbeitsmarkterfahrungen sowie die bivariaten Zusammenhänge zwischen den Netzwerkmerkmalen einerseits und den verschiedenen Arbeitsmarkterfahrungen andererseits. Wir wollen hier auf die entsprechenden Ergebnisse nicht im Einzelnen eingehen, sondern nur wenige wesentliche Punkte herausstellen. Zum einen sind Diskontinuitätserfahrungen, so wie sie mit den Daten des Familiensurvey operationalisiert werden können, weder für Männer noch für Frauen bisher so verbreitet, wie es der öffentlichen Wahrnehmung nach zu sein scheint. Ergebnisse aus anderen Untersuchungen bestätigen diese Einschätzung (Erlinghagen/Knuth 2002); sie ist nicht etwa auf eine entsprechende Verzerrung im Familiensurvey zurückzuführen. Zum zweiten zeigt sich, dass es durchaus in erheblichem Umfang ambivalente Beziehungen im persönlichen Nahbereich gibt, wenn auch das Extrem, dass gar kein Kontakt und keine Beziehung bestehen, ausgesprochen selten vorkommt. Bei den bivariaten Darstellungen finden wir durchaus Unterschiede in den Netzwerkmerkmalen für verschiedene Arbeitsmarkterfahrungen, vor allem bei den Männern und hinsichtlich von Arbeitslosigkeitserfahrungen.

Doch wenden wir uns hierzu gleich den Ergebnissen der multivariaten Modellschätzungen zu. Das Skalenniveau der verschiedenen abhängigen Variablen (s. Übersicht 1) legt unterschiedliche statistische Verfahren nahe. Durch die Verwendung der OLS-Regression für die Prozent-Anteile von Nennungen, des Ordinalen Probit-Modells für die Zustimmung/Ablehnung zu Items und von Zähldatenmodellen für die Anzahl von genannten Personen können die vorhandenen Informationen maximal genutzt werden. Um die Ergebnisse dennoch einerseits leicht und intuitiv interpretierbar und andererseits zwischen den verschiedenen Modellen vergleichbar zu halten, wurde statt der ursprünglichen Regressionskoeffizienten auf die Darstellung über Marginaleffekte zurückgegriffen. Es handelt sich dabei um die prozentuale Veränderung der abhängigen Variablen, wenn sich die entsprechende unabhängige Variable um eine Einheit ändert (bei intervallskalierten Variablen) bzw. bei einer bestimmten Kategorie von Personen im Vergleich zu einer Referenzkategorie (z.B. Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen).¹⁴ Mit der Umrechnung von Koeffizienten zu Marginaleffekten steht also ein gut interpretierbarer und einheitlicher Maßstab zur Darstellung der Effekte der erklärenden Variablen zur Verfügung. Die unstandardisierten Regressionskoeffizienten der OLS-Regression sind mit Marginaleffekten identisch, so dass hier keine Umrechnung notwendig ist. Wegen der leichten Berechnungsmöglichkeit von Marginaleffekten und der Verfügbarkeit von Zähldatenmodellen wurden die Analysen mit dem Statistikprogramm LIMDEP 7.0 durchgeführt (Greene 1998).

Die Analysen werden von vornherein für Männer und Frauen getrennt vorgenommen, da die Hypothesen darauf abheben, dass sich bestimmte Merkmale von Beschäftigungsverhältnissen und Berufsbiographien in ihren Auswirkungen für Männer und Frauen unterschiedlich darstellen würden.

¹⁴ Die genaue Berechnung der Marginaleffekte findet sich bei Greene (1998:144-146).

Die Ergebnisse der Modellrechnungen sind hauptsächlich in den Tabellen 1-3 ausgewiesen, die Ergebnisse für Männer in den Tabellen 1a - 3a, die Ergebnisse für die Frauen in den Tabellen 1b - 3b. Die Interaktionseffekte zwischen aktueller Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und Kontrollüberzeugungen sind getrennt davon in den Tabellen 4a,b bis 6a,b abgebildet. Aus Platzgründen sind hier außer den entsprechenden Haupt- und Nebeneffekten die anderen Koeffizienten – es handelt sich um sämtliche in den Tabellen 1 bis 3 enthaltenen Variablen - nicht mehr enthalten. Die Marginaleffekte der ordered probits in den Tabellen 3a und 3b sind ebenfalls aus Platzgründen in den Anhang verbannt worden (s. Tabellen A4-A11).

Wenden wir uns zunächst den in den Tabellen 1 bis 3 präsentierten Schätzungen zu. Die dargestellten Schätzungen liefern insgesamt ein eher unübersichtliches und vielschichtiges Bild, d.h., sie bestätigen weder die Kompensations- noch die Spill-over-Hypothesen in einheitlicher Weise. Zunächst wird die pauschale Vermutung negativer Auswirkungen beruflichen Erfolgs und hohen beruflichen Engagements auf die Verfügbarkeit persönlich wichtiger Nahbeziehungen widerlegt. Sowohl für Männer als auch für Frauen lassen sich positive Effekte von *Aufstiegen* auf die Größe des Netzwerks von starken Beziehungen nachweisen, und zwar insbesondere für solche Beziehungen, in denen es um gefühlsmäßige Bindungen und das Besprechen persönlich wichtiger Dinge geht. Dies entspricht zwar der klassischen ressourcentheoretischen Erwartung des positiven Zusammenhangs zwischen beruflichem Erfolg und sozialen Netzwerken, doch war er eher für die - hier nicht untersuchten - „schwachen“ Beziehungen zu erwarten als für die hier speziell im Blickpunkt stehenden starken Beziehungen. Für einen über dem Ausbildungsniveau liegenden Start ins Berufsleben liegen solche Effekte allerdings nicht vor. Doch zeigen sich bei der Qualität der Beziehungen dann doch auch entsprechende Kosten in Form geringer Kontaktintensität und eines höheren Anteils an ambivalenten Beziehungen. Es gibt also zumindest Hinweise, dass beruflicher Erfolg mit Zeitnot und Problemen für die Ausgestaltung wichtiger Beziehungen einhergeht.

Die Zusammenhänge mit der tatsächlichen Arbeitszeit entsprechen überwiegend den oben formulierten Vermutungen. Frauen, die halbtags oder geringfügig beschäftigt sind, haben erwartungsgemäß größere Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen, wobei dies sowohl auf mehr emotionale Bindungen als auch mehr Personen zurückgeht, mit denen man wichtige Dinge bespricht. Hier ist also eine reduzierte Beschäftigung für ein insgesamt gut integriertes Leben eher förderlich. Für Männer gilt der gleiche Zusammenhang jedoch gerade *nicht*. Allerdings nicht nur das: der Zusammenhang verkehrt sich sogar ins Gegenteil. Zwar haben halbtags beschäftigte Männer keine kleineren Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen, aber sie haben trotz des mutmaßlich ja größeren Budgets an freier Zeit einen geringeren Anteil an Beziehungen, in denen mindestens monatlicher Kontakt besteht, mehr Beziehungen sind ambivalent, und sie haben einen größeren Anteil an nur latent existierenden Beziehungen ohne manifeste Beziehungsinhalte. Am anderen Ende des Arbeitszeitspektrums bestätigen sich Hypothesen negativer Auswirkungen einer deutlich über der Normalarbeitszeit liegenden Arbeitszeit (operationalisiert als über 45 Stunden Wochenarbeitszeit) *nicht*. Weder Männer noch Frauen mit einer solchen Arbeitszeitbelastung zeigen signifikante Unterschiede zu den Netzwerken derjenigen, die eine zwischen 36 und 45 Stunden liegende Arbeitszeit haben.

In die klassische ressourcentheoretische Interpretation passen die Befunde zur *Arbeitslosigkeit*. Bei Männern reduzieren sowohl die aktuelle Arbeitslosigkeit als auch vorangegangene Arbeitslosigkeitserfahrungen die Anzahl persönlich wichtiger Beziehungen, und zwar vor allem solcher Beziehungen, in denen persönlich wichtige Dinge besprochen

werden. Weiterhin berichten sie einen höheren Anteil an persönlich wichtigen Beziehungen, in denen faktisch dann doch keine Beziehung gepflegt wird bzw. gar kein Kontakt besteht. Negative Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf soziale Netzwerke sind schon in anderen Untersuchungen berichtet worden. Bemerkenswert sind hier vor allem die Differenziertheit der Ergebnisse und die Tatsache, dass auch vorangegangene Erfahrungen einen solchen langen Schatten werfen können. Ebenfalls erwähnenswert ist, dass vorangegangene Erwerbsunterbrechungen, die nicht als Arbeitslosigkeit gelten können, keinerlei negative Langzeitwirkungen aufweisen. Im Gegenteil gehen sie sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit größeren Netzwerken wichtiger Beziehungen einher, was möglicherweise mit dadurch vermehrten Kontexten, die einer Anknüpfung von Beziehungen dienlich sind, zusammenhängen mag.

Bei Frauen sind diese negativen Effekte weniger umfassend und weniger stark ausgeprägt als bei Männern. Auch arbeitslose Frauen berichten einen höheren Anteil an Beziehungen, in denen faktisch dann doch keine Beziehung gepflegt wird bzw. gar kein Kontakt besteht, haben jedoch keine kleineren Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen. Auch haben vorangegangene Arbeitslosigkeitserfahrungen keinen konsistent negativen Einfluss auf gegenwärtige Netzwerke.

Der in aktuellen Diskussionen zur Zukunft der Arbeit hervorgehobene Aspekt unterschiedlicher *Arbeitsplatzsicherheiten* der Arbeitsplatzbesitzer erweist sich in seinen Auswirkungen auf Netzwerkbeziehungen als weniger schädlich als erwartet. Betrachtet man den aktuellen Arbeitsplatz, so sind es weder bei den Männern noch den Frauen die sicheren Arbeitsplatzbesitzer, die die umfangreichsten Netzwerke persönlich naher Beziehungen haben. Vielmehr haben bei den Männern diejenigen in einem eingeschränkt sicheren, aber nicht sehr unsicheren Beschäftigungsverhältnis die größten Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen, während allerdings die faktisch und subjektiv unsicher Beschäftigten überproportional häufig über ambivalente Beziehungen berichten.

Bei den Frauen fallen die Ergebnisse noch weniger eindeutig aus, was möglicherweise auf eine in der Literatur ja auch berichtete größere Heterogenität hinsichtlich der „Passung“ unsicherer Beschäftigung bei Frauen für die Lebensführung insgesamt hinweist. Einerseits haben hier unsicher Beschäftigte sogar mehr persönlich wichtige Beziehungen, andererseits geben sie aber auch einen geringeren Anteil an Beziehungen mit wenigstens monatlichen Kontakten an. Erfahrungen mit früheren befristeten Beschäftigungsverhältnissen tangieren die aktuellen Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen weder bei Männern noch bei Frauen.

Diskontinuitäten in der Erwerbsgeschichte in Form von *sowohl Auf- als auch Abstiegserfahrungen* wirken sich keineswegs negativ auf die Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen aus, wie es im Sennettschen Szenario nahegelegt wird. Im Gegenteil können wir bei Männern sogar positive Zusammenhänge in Richtung eines insgesamt größeren Netzwerks persönlich wichtiger Beziehungen, vor allem solchen mit starker emotionaler Bindung, feststellen. Gemischter sind die Ergebnisse für Frauen, die zwar ebenfalls größere Netzwerke, aber innerhalb dieses Netzwerks einen geringeren Anteil an mindestens monatlichen Kontakten und einen größeren Anteil ambivalenter Beziehungen berichten.

Wir finden also sowohl hinsichtlich der Sicherheit des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses als auch hinsichtlich vorangegangener Auf- und Abstiegserfahrungen keine stetigen Zusammenhänge mit dem Umfang und der Qualität der Einbindung in persönlich wichtige Beziehungen, sondern einen „kurvilinearen“ Zusammenhang. Dies verweist auf die am Ende

des zweiten Abschnitts formulierte Vermutung, dass es von personalen Ressourcen und/oder situativen Bedingungen abhängen dürfte, inwiefern auf Zumutungen des Arbeitsmarkts kompensatorisch reagiert werden kann oder aber negative Bedingungen auf die Qualität der Sozialintegration durchschlagen. Uns ist es in diesem ersten Schritt der Analysen noch nicht gelungen, solche Faktoren dingfest zu machen (s.u.), doch verweisen die bisher sichtbaren Muster darauf, dass kompensatorische Reaktionen wohl dann zu Stande kommen, wenn Unsicherheitserfahrungen mit einem nicht unerheblichen Maß an sozialen und/oder personalen Ressourcen zusammen treffen, wie dies, beispielsweise, bei Auf- *und* Abstiegserfahrungen und zwar nicht vollständig sicheren, aber auch nicht völlig unsicheren Beschäftigungsbedingungen vermutet werden kann.

Internale und externale Kontrollüberzeugungen haben jedenfalls nur geringe Auswirkungen auf die Konstitution der Netzwerke. Bei den Männern geht ein höheres Maß an internaler Kontrolle mit etwas größeren Netzwerken einher, und es gibt auch einen höheren Anteil an Beziehungen mit mindestens monatlichem Kontakt; bei Frauen wirkt es sich nicht direkt auf Merkmale von Beziehungen und Netzwerken, sondern lediglich positiv auf die Vermeidung von Gefühlen einer inneren Leere aus. Dagegen geht eine geringere externale Kontrollüberzeugung bei Frauen mit einer höheren Anzahl enger gefühlsmäßiger Bindungen, Personen, mit denen wichtige Dinge gesprochen werden, und auch Personen, mit denen viel Freizeit verbracht wird, einher.

Tabelle 1a: Indikatoren der Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen (Männer)

	Netz_nr		Emo_nr		Rat_nr		Freiz_nr	
	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation								
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz								
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz							
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,214	0,041	0,245	0	0,141	0,028	-0,0285	0,646
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,111	0,449	0,251	0,007	0,119	0,184	0,0827	0,335
befristet, subjektiv unsicher	0,075	0,803	0,013	0,949	-0,223	0,24	0,315	0,061
- arbeitslos	-0,429	0,005	0,029	0,839	-0,255	0,062	0,087	0,493
- tatsächliche Arbeitszeit								
geringfügig	-0,361	0,539	0,483	0,146	0,065	0,852	-0,226	0,513
halbtags	0,177	0,648	-0,009	0,972	0,262	0,256	-0,32	0,194
reduzierte Vollzeit	0,084	0,624	-0,023	0,839	0,165	0,113	-0,109	0,287
Vollzeit, normal	Referenz							
über 45 Stunden	0,176	0,108	-0,013	0,85	0,085	0,209	-0,049	0,452
Erwerbsgeschichte								
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz							
1973-1980	0,772	0	0,094	0,294	0,071	0,378	0,572	0
1981-1989	1,485	0	0,37	0	0,149	0,066	0,834	0
ab 1990	1,976	0	0,659	0	0,515	0	0,967	0
- vorherige befristete Beschäftigung								
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz							
... nach 2-3 Jahren	-0,043	0,864	-0,28	0,095	-0,194	0,221	0,113	0,427
... nach 4 und mehr Jahren	0,017	0,922	-0,303	0,01	-0,141	0,195	0,107	0,281
- Negativstart	-0,113	0,515	0,083	0,451	0,07	0,504	0,046	0,644
- Positivstart	-0,209	0,282	0,078	0,523	-0,096	0,425	-0,017	0,879
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,302	0,034	-0,008	0,932	-0,262	0,002	-0,152	0,07
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,518	0	0,082	0,345	0,299	0	0,163	0,025
- Aufstiege	0,634	0	0,15	0,05	0,292	0	0,108	0,116
- Abstiege	-0,219	0,036	-0,243	0,12	-0,062	0,676	-0,117	0,401
- Auf- und Abstiege	0,999	0	0,151	0,392	0,443	0,005	0,251	0,103
Kontrollüberzeugungen (Skalen)								
- interne Kontrolle	0,001	0,074	0,00002	0,954	0,001	0,237	0,001	0,098
- externe Kontrolle	-0,0003	0,955	-0,001	0,029	-0,0001	0,795	-0,0004	0,096
Berufsklasse (aktuell oder letzte)								
missing	0,533	0,032	0,42	0,009	0,508	0	0,102	0,493
un/angelernte Arbeiter	-0,387	0,012	-0,037	0,708	-0,196	0,041	-0,033	0,711
einfache Angestellte/Beamte	-0,239	0,248	0,037	0,782	0,0738	0,554	-0,206	0,095
Facharbeiter	Referenz							
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,183	0,183	0,221	0,012	0,078	0,355	-0,003	0,974
höhere Angestellte/Beamte	0,24	0,135	0,27	0,009	0,278	0,005	0,114	0,217
hohe Angestellte/Beamte	0,164	0,434	0,247	0,062	0,17	0,188	0,167	0,16
Freiberufler/Selbstständige	0,219	0,364	0,069	0,667	-0,038	0,802	-0,29	0,057
Sozialdemografie								
- in Ostdeutschland befragt	-0,25	0,066	-0,218	0,015	0,153	0,058	-0,113	0,098
- Partnersituation								
ohne Partner	Referenz							
Partner in anderem Haushalt	1,737	0	0,293	0,037	1,034	0	0,218	0,085
unverheiratet zusammenlebend	1,785	0	0,272	0,019	0,775	0	0,199	0,062
verheiratet zusammenlebend	1,588	0	0,524	0	0,529	0	0,599	0
- Kinder	1,247	0	1,033	0	-0,038	0,604	0,737	0
Modell								
N	3472		3472		3472		3472	
Log Likelihood	-8548,15		-6433,53		-6898,08		-5763,12	
Chi²	843,57		513,24		313,92		535,70	
Sign.	0,000		0,000		0,000		0,000	

Tabelle 1b: Indikatoren der Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen (Frauen)

	Netz_nr		Emo_nr		Rat_nr		Freiz_nr	
	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.	Marginaleff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation								
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz								
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz							
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,254	0,03	0,052	0,5	0,125	0,08	-0,062	0,33
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,332	0,03	-0,072	0,51	0,995	0,32	-0,053	0,55
befristet, subjektiv unsicher	0,211	0,46	-0,053	0,79	0,297	0,09	0,02	0,9
- arbeitslos	-0,16	0,49	0,036	0,82	0,016	0,81	0,066	0,6
- tatsächliche Arbeitszeit								
geringfügig	0,921	0	0,34	0	0,401	0	0,662	0
halbtags	0,434	0	0,249	0,01	0,065	0,46	0,335	0
reduzierte Vollzeit	0,116	0,47	0,081	0,46	0,09	0,37	0,07	0,44
Vollzeit, normal	Referenz							
über 45 Stunden	-0,03	0,88	-0,153	0,26	0,061	0,61	0,006	0,95
Erwerbsgeschichte								
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz							
1973-1980	0,742	0	0,231	0,01	0,112	0,18	0,579	0
1981-1989	0,932	0	0,355	0	0,032	0,73	0,798	0
ab 1990	1,475	0	0,343	0	0,301	0	0,735	0
- vorherige befristete Beschäftigung								
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz							
... nach 2-3 Jahren	-0,191	0,54	-0,108	0,62	-0,228	0,25	-0,018	0,92
... nach 4 und mehr Jahren	0,212	0,27	0,009	0,94	0,145	0,91	0,06	0,59
- Negativstart	0,465	0,72	0,044	0,63	0,079	0,35	0,115	0,13
- Positivstart	0,123	0,49	0,079	0,51	0,011	0,93	0,019	0,85
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,105	0,41	0,022	0,8	0,012	0,89	-0,203	0,01
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,386	0	0,044	0,48	-0,08	0,19	0,156	0
- Aufstiege	0,36	0,01	-0,122	0,21	0,267	0	0,115	0,15
- Abstiege	0,316	0,09	0,026	0,83	0,146	0,22	0,08	0,46
- Auf- und Abstiege	0,701	0,01	-0,135	0,48	-0,026	0,88	0,151	0,34
Kontrollüberzeugungen (Skalen)								
- interne Kontrolle	0,0002	0,81	-0,0004	0,48	0,001	0,21	-0,000004	0,99
- externe Kontrolle	0,001	0,33	0,001	0,04	0,001	0,01	0,001	0,03
Berufsklasse (aktuell oder letzte)								
missing	0,601	0,13	0,102	0,72	0,244	0,33	0,243	0,27
un/angelernte Arbeiter	0,404	0,85	0,033	0,82	-0,183	0,17	-0,102	0,37
einfache Angestellte/Beamte	0,248	0,21	0,228	0,09	0,212	0,09	-0,013	0,9
Facharbeiter	Referenz							
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,51	0,01	0,2	0,12	0,131	0,26	0,154	0,14
höhere Angestellte/Beamte	0,575	0,01	0,377	0,01	0,517	0	0,187	0,12
hohe Angestellte/Beamte	0,549	0,04	0,457	0,01	0,423	0,01	0,183	0,22
Freiberufler/Selbstständige	0,379	0,19	0,515	0,01	0,599	0	0,13	0,44
Sozialdemografie								
- in Ostdeutschland befragt	-0,316	0,04	0,008	0,94	0,268	0,04	0,065	0,44
- Partnersituation								
ohne Partner	Referenz							
Partner in anderem Haushalt	1,951	0	0,536	0	1,037	0	0,253	0,03
unverheiratet zusammenlebend	2,209	0	0,655	0	0,667	0	0,245	0,01
verheiratet zusammenlebend	1,924	0	0,769	0	0,512	0	0,415	0
- Kinder	0,859	0	0,853	0	0,01	0,91	0,493	0
Modell								
N	3260		3260		3260		3260	
Log Likelihood	-8110,16		-6418,38		-6892,21		-5626,54	
Chi²	711,17		393,27		225,26		472,97	
Sign.	0,000		0,000		0,000		0,000	

**Tabelle 2a: Kontakthäufigkeit und Ambivalenz in sozialen Beziehungen
(Männer)**

	Kontoft		Netzamb		Ohnbez	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation						
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz						
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz					
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0	0,35	-0	0,78	-0	0,3
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0	0,79	0,02	0,16	-0	0,47
befristet, subjektiv unsicher	0,01	0,69	0,06	0,04	-0	0,57
- arbeitslos	-0	0,89	0,02	0,4	0,05	0
- tatsächliche Arbeitszeit						
geringfügig	-0	0,51	-0	0,79	0,02	0,5
halbtags	-0,1	0,01	0,1	0,01	0,04	0,04
reduzierte Vollzeit	-0	0,25	-0	0,81	0	0,83
Vollzeit, normal	Referenz					
über 45 Stunden	-0	0,18	-0	0,22	0	0,61
Erwerbsgeschichte						
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz					
1973-1980	-0	0,74	0,01	0,44	0,01	0,12
1981-1989	0	0,82	-0	0,24	0	0,71
ab 1990	0,06	0	-0	0,09	0,13	1
- vorherige befristete Beschäftigung						
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz					
... nach 2-3 Jahren	0,01	0,84	-0	0,83	0	0,77
... nach 4 und mehr Jahren	0,03	0,07	0,01	0,65	-0	0,15
- Negativstart	-0	0,41	-0	0,45	0	0,89
- Positivstart	0,01	0,68	0,02	0,35	-0	0,62
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0	0,41	-0	0,93	0,02	0,02
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0	0,45	0,01	0,71	-0	0,11
- Aufstiege	-0	0	0,03	0,01	-0	0,62
- Abstiege	0,03	0,2	-0	0,61	-0	0,58
- Auf- und Abstiege	-0	0,2	0,02	0,43	0,02	0,12
Kontrollüberzeugungen (Skalen)						
- interne Kontrolle	0	0,05	-0	0,5	0	0,04
- externe Kontrolle	-0	0,46	0	0,13	0	0,94
Berufsklasse (aktuell oder letzte)						
missing	-0	0,59	-0	0,77	-0	0,44
un/angelernte Arbeiter	-0	0,32	-0	0,28	0,01	0,4
einfache Angestellte/Beamte	0,01	0,67	-0	0,96	-0	0,13
Facharbeiter	Referenz					
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0	0,1	-0	0,23	-0	0,34
höhere Angestellte/Beamte	-0,1	0	-0	0,72	-0	0,43
hohe Angestellte/Beamte	-0,1	0	0,03	0,15	-0	0,32
Freiberufler/Selbstständige	-0,1	0	0,01	0,82	-0	0,68
Sozialdemografie						
- in Ostdeutschland befragt	-0	0,39	-0	0,53	0,01	0,39
- Partnersituation						
ohne Partner	Referenz					
Partner in anderem Haushalt	-0	0,7	0,02	0,22	0,03	0,01
unverheiratet zusammenlebend	-0	0,03	0,01	0,63	0,02	0,08
verheiratet zusammenlebend	0,06	0	-0	0,3	-0	0
- Kinder	-0	0,39	-0	0,4	0,03	0
Modell						
N	3472		3472		3472	
R ²	0,040		0,030		0,043	
Sign.	0,0000		0,000		0,000	

**Tabelle 2b: Kontakthäufigkeit und Ambivalenz in sozialen Beziehungen
(Frauen)**

	Kontoft		Netzamb		Ohnbez	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation						
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz						
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz					
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0	0	-0	0,33	0	0,69
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-0	0	-0	0,71	-0	0,95
befristet, subjektiv unsicher	-0	0,87	0,04	0,19	-0	0,45
- arbeitslos	-0	0,31	0,01	0,5	0,05	0
- tatsächliche Arbeitszeit						
geringfügig	0,01	0,76	0,01	0,61	0	0,73
halbtags	0,02	0,15	0,02	0,13	-0	0,65
reduzierte Vollzeit	0,02	0,1	-0	0,5	-0	0,75
Vollzeit, normal	Referenz					
über 45 Stunden	-0	0,95	-0	0,51	0,02	0
Erwerbsgeschichte						
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz					
1973-1980	-0	0,29	0,02	0,06	0,01	0,03
1981-1989	-0	0,72	0,02	0,07	0,01	0,01
ab 1990	0,01	0,52	0	0,84	0,01	0,08
- vorherige befristete Beschäftigung						
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz					
... nach 2-3 Jahren	0,02	0,52	-0	0,25	-0	0,1
... nach 4 und mehr Jahren	-0	0,97	0,02	0,41	-0	0,52
- Negativstart	-0	0,08	-0	0,61	-0	0,35
- Positivstart	0,02	0,31	0,02	0,22	-0	0,69
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0	0,64	-0	0,4	-0	0
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0	0,63	0,01	0,21	0,01	0,03
- Aufstiege	-0	0,16	0,05	0	0	0,65
- Abstiege	-0	0,4	0,01	0,5	-0	0,19
- Auf- und Abstiege	-0,1	0	0,05	0,04	0,01	0,44
Kontrollüberzeugungen (Skalen)						
- interne Kontrolle	0	0,45	0	0,98	0	0,46
- externe Kontrolle	-0	0,66	0	0,42	0	0,76
Berufsklasse (aktuell oder letzte)						
missing	0	0,99	-0,1	0,11	0	0,89
un/angelernte Arbeiter	0,03	0,12	-0	0,72	0,02	0,01
einfache Angestellte/Beamte	0,03	0,13	-0	0,04	0,01	0,3
Facharbeiter	Referenz					
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,01	0,67	-0	0,03	-0	0,94
höhere Angestellte/Beamte	-0	0,15	-0	0,54	-0	0,67
hohe Angestellte/Beamte	0	0,92	-0	0,15	0,01	0,6
Freiberufler/Selbstständige	-0	0,52	-0,1	0	0,01	0,66
Sozialdemografie						
- in Ostdeutschland befragt	0,01	0,33	-0	0,74	0	0,72
- Partnersituation						
ohne Partner	Referenz					
Partner in anderem Haushalt	-0	0,06	0,01	0,54	0,03	0
unverheiratet zusammenlebend	-0	0,01	0,01	0,4	0,02	0,01
verheiratet zusammenlebend	-0	0,85	-0	0,31	-0	0,61
- Kinder	0,03	0,01	-0	0,33	0	0,4
Modell						
N	3260		3260		3260	
R ²	0,340		0,030		0,480	
Sign.	0,0001		0,005		0,000	

Tabelle 3a: Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Männer)

	Noleere		Trust	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,21	0	-0,05	0,31
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-0,2	0	-0,06	0,42
befristet, subjektiv unsicher	-0,26	0,03	0,167	0,22
- arbeitslos	-0,34	0	-0,16	0,1
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	0,274	0,46	0,176	0,52
halbtags	-0,29	0,13	0,319	0,1
reduzierte Vollzeit	0,054	0,49	0,003	0,97
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	0,078	0,12	-0,02	0,65
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	-0,05	0,42	0,038	0,51
1981-1989	-0,01	0,86	0,113	0,06
ab 1990	0,082	0,2	0,85	0
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	-0,03	0,78	-0,04	0,71
... nach 4 und mehr Jahren	0,019	0,82	-0,1	0,22
- Negativstart	0,018	0,83	-0,12	0,13
- Positivstart	0,074	0,42	0,161	0,07
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,01	0,85	0,019	0,78
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,09	0,16	0,005	0,93
- Aufstiege	0,094	0,1	-0,08	0,18
- Abstiege	0,036	0,73	-0,09	0,43
- Auf- und Abstiege	-0,03	0,83	-0,17	0,17
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	3E-04	0,4	-0	0,65
- externe Kontrolle	-0	0,76	-0	0,57
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	-0,21	0,06	0,049	0,67
un/angelernte Arbeiter	-0,16	0,02	-0,05	0,45
einfache Angestellte/Beamte	-0,04	0,68	-0,07	0,48
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,104	0,1	-0,11	0,08
höhere Angestellte/Beamte	0,146	0,06	0,013	0,86
hohe Angestellte/Beamte	0,046	0,65	-0,03	0,73
Freiberufler/Selbstständige	-0,03	0,76	0,05	0,68
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	0,191	0,01	0,093	0,12
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	0,022	0,02	0,118	0,2
unverheiratet zusammenlebend	0,475	0	0,181	0,02
verheiratet zusammenlebend	0,709	0	0,067	0,29
- Kinder	-0,09	0,08	0,118	0,03
Modell				
N	3457		3457	
Log Likelihood	-4690,67		-5394,51	
Chi²	138,21		42,40	
Sign.	0,000		0,001	

Tabelle 3b: Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Frauen)

	Noleere		Trust	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,1	0,05	-0,092	0,04
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-0,25	0	-0,107	0,09
befristet, subjektiv unsicher	-0,14	0,24	-0,029	0,78
- arbeitslos	-0,3	0	-0,086	0,33
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,01	0,9	0,186	0,01
halbtags	-0,03	0,57	0,093	0,09
reduzierte Vollzeit	-0,11	0,11	0,073	0,25
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,11	0,17	-0,057	0,45
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	0,015	0,79	-0,145	0,01
1981-1989	0,017	0,78	-0,134	0,02
ab 1990	0,072	0,26	0,133	0,03
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	-0,02	0,88	-0,141	0,22
... nach 4 und mehr Jahren	0,053	0,48	-0,062	0,42
- Negativstart	-0,08	0,14	-0,127	0,02
- Positivstart	0,039	0,62	-0,012	0,87
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,02	0,14	-0,028	0,58
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,022	0,59	-0,031	0,41
- Aufstiege	-0,03	0,61	0,109	0,05
- Abstiege	0,189	0,02	-0,072	0,33
- Auf- und Abstiege	-0,03	0,79	-0,098	0,37
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	0,077	0	-0,0003	0,69
- externe Kontrolle	-0,08	0	0,0001	0,77
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,049	0,75	-0,034	0,83
un/angelernte Arbeiter	-0,13	0,1	0,029	0,71
einfache Angestellte/Beamte	-0,03	0,69	0,194	0,01
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,016	0,83	0,108	0,13
höhere Angestellte/Beamte	0,093	0,29	0,145	0,08
hohe Angestellte/Beamte	0,147	0,18	0,206	0,04
Freiberufler/Selbstständige	0,14	0,26	0,179	0,11
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	0,077	0,2	0,149	0,01
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	0,218	0,01	0,135	0,85
unverheiratet zusammenlebend	0,428	0	0,194	0,01
verheiratet zusammenlebend	0,613	0	0,212	0
- Kinder	-0,02	0,7	0,046	0,39
Modell				
N	3256		3256	
Log Likelihood	-4539,50		-5053,92	
Chi²	206,89		105,09	
Sign.	0,000		0,000	

Wir hatten jedoch weniger Hypothesen über einen allgemeinen Zusammenhang zwischen Kontrollüberzeugungen und Netzwerkeinbindung aufgestellt als vielmehr die Vermutung geäußert, dass ein hohes Maß an internaler Kontrolle und ein geringes Maß an externaler Kontrolle gerade dann für die Lebensführung insgesamt und also auch für den Aufbau und die Pflege von Netzwerken wichtig werden, wenn abnehmende berufliche Unsicherheiten und steigende Risiken ein aktives Bewältigungshandeln erfordern. Deshalb haben wir in einem ersten Schritt entsprechende Interaktionseffekte mit unsicherheitsinduzierenden Merkmalen nur der aktuellen Erwerbssituation gebildet, d.h. mit Arbeitslosigkeit und den Kombinationen aus Befristung des Beschäftigungsverhältnisses und subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit (s. Tabellen 4a,b bis 6a,b). Wir wollen die Menge der einzelnen daraus resultierenden Koeffizienten hier nicht im Detail interpretieren, sondern uns mit dem Hinweis begnügen, dass die Erwartung einer besonderen Bedeutung dieser Überzeugungen gerade für die Bewältigung berufsbiographischer Unsicherheitserfahrungen insgesamt nicht, oder nur sehr eingeschränkt, bestätigt wird. Nur wenige Koeffizienten überschreiten die statistische Signifikanzschwelle, und der Modell-Fit verbessert sich durch die zusätzliche Berücksichtigung dieser Interaktionen nur in zwei Fällen leicht: bei den Männern im Hinblick auf die Wahrnehmung, über viele vertrauensvolle Beziehungen zu verfügen, und bei Frauen beim Anteil der Beziehungen, in denen keinerlei Kontakt besteht.

Tabelle 4a: Erweiterung der Modelle aus 1a um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Männer)

	Netz_nr		Emo_nr		Rat_nr		Freiz_nr	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation								
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz								
unbefristet, subjektiv sicher								
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,238	0,723	0,876	0,034	0,15	0,717	-0,103	0,792
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-1,525	0,093	0,598	0,311	0,078	0,887	0,095	0,857
befristet, subjektiv unsicher	-0,185	0,883	-1,45	0,085	-1,088	0,169	0,384	0,597
- arbeitslos	1,305	0,112	0,788	0,123	0,8	0,11	-0,015	0,975
Kontrollüberzeugungen (Skalen)								
- interne Kontrolle	0,005	0,879	0,028	0,155	0,004	0,831	-0,001	0,972
- externe Kontrolle	-0,035	0,176	-0,019	0,258	0,013	0,409	-0,013	0,37
Interaktionseffekte								
arbeitslos*interne Kontrolle	-0,061	0,0296	-0,039	0,29	-0,022	0,537	-0,001	0,982
arbeitslos*externe Kontrolle	-0,128	0,025	-0,035	0,339	-0,102	0,004	0,015	0,642
befristet/unsicher*interne Kontrolle	-0,026	0,746	0,087	0,104	0,059	0,241	-0,008	0,858
befristet/unsicher*externe Kontrolle	0,082	0,291	0,054	0,287	0,019	0,688	0,005	0,914
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	0,092	0,119	-0,018	0,648	-0,026	0,458	0,005	0,88
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	0,069	0,193	-0,015	0,67	0,047	0,143	-0,009	0,767
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,008	0,85	-0,058	0,03	-0,014	0,604	0,005	0,839
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	0,012	0,76	0,014	0,577	0,022	0,372	0,002	0,925

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten in allen Fällen nicht signifikant.

Tabelle 4b: Erweiterung der Modelle aus 1b um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Frauen)

	Netz_nr		Emo_nr		Rat_nr		Freiz_nr	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation								
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz								
unbefristet, subjektiv sicher (Ref.)								
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	1,842	0,007	1,08	0,021	-0,216	0,631	-0,013	0,756
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,888	0,312	-0,292	0,631	-0,764	0,176	-1,111	0,042
befristet, subjektiv unsicher	-0,127	0,914	-0,534	0,522	0,678	0,374	0,696	0,329
- arbeitslos (Ref.)	-1,981	0,06	0,106	0,882	0,319	0,639	0,585	0,349
Kontrollüberzeugungen (Skalen)								
- interne Kontrolle	0,025	0,422	0,026	0,216	-0,051	0,009	-0,001	0,955
- externe Kontrolle	-0,057	0,0326	-0,0001	0,994	0,031	0,069	0,005	0,739
Interaktionseffekte								
arbeitslos*interne Kontrolle	0,094	0,169	0,04	0,389	0,012	0,778	-0,025	0,537
arbeitslos*externe Kontrolle	0,096	0,099	-0,068	0,086	-0,061	0,102	-0,028	0,428
befristet/unsicher*interne Kontrolle	0,013	0,865	0,002	0,966	-0,029	0,556	-0,058	0,218
befristet/unsicher*externe Kontrolle	0,027	0,708	0,064	0,192	-0,003	0,943	0,009	0,842
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,039	0,498	-0,007	0,862	0,031	0,396	0,067	0,057
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,004	0,939	0,042	0,266	0,056	0,099	0,033	0,311
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,094	0,04	-0,063	0,044	0,039	0,19	0,017	0,535
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,06	0,151	-0,037	0,201	-0,022	0,42	-0,018	0,471

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten in allen Fällen nicht signifikant.

Tabelle 5a: Erweiterung der Modelle aus 2a um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Männer)

	Kontoft		Netzamb		Ohnebez	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation						
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz						
unbefristet, subjektiv sicher						
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,01	0,882	-0,012	0,849	-0,051	0,124
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,141	0,13	0,067	0,434	-0,003	0,954
befristet, subjektiv unsicher	0,118	0,351	-0,014	0,907	-0,044	0,478
- arbeitslos	-0,173	0,034	-0,105	0,161	0,116	0,004
Kontrollüberzeugungen (Skalen)						
- interne Kontrolle	0,005	0,078	-0,011	0	-0,00004	0,977
- externe Kontrolle	-0,002	0,425	-0,001	0,76	0,001	0,648
Interaktionseffekte						
arbeitslos*interne Kontrolle	0,009	0,125	0,005	0,352	-0,009	0,002
arbeitslos*externe Kontrolle	0,01	0,07	0,007	0,18	0,003	0,233
befristet/unsicher*interne Kontrolle	-0,004	0,617	0,004	0,611	0,005	0,187
befristet/unsicher*externe Kontrolle	-0,008	0,342	0,004	0,639	-0,004	0,306
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,008	0,164	-0,001	0,913	0,0003	0,919
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,004	0,476	-0,006	0,246	-0,001	0,727
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,002	0,712	0,003	0,522	0,003	0,142
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	0,003	0,438	-0,004	0,314	0,001	0,622

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten

in allen Fällen nicht signifikant.

Tabelle 5b: Erweiterung der Modelle aus 2b um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Frauen)

	Kontoft		Netzamb		Ohnebez	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation						
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz						
unbefristet, subjektiv sicher						
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,072	0,267	-0,046	0,461	0,062	0,02
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-0,051	0,541	0,071	0,367	0,04	0,233
befristet, subjektiv unsicher	0,062	0,568	-0,1	0,336	0,066	0,135
- arbeitslos	0,005	0,956	0,025	0,777	-0,084	0,027
Kontrollüberzeugungen (Skalen)						
- interne Kontrolle	0,002	0,71	-0,007	0,011	0,003	0,015
- externe Kontrolle	0,004	0,038	0,001	0,729	-0,00004	0,971
Interaktionseffekte						
arbeitslos*interne Kontrolle	-0,001	0,885	0,003	0,568	0,008	0,001
arbeitslos*externe Kontrolle	-0,003	0,625	-0,007	0,177	0,006	0,01
befristet/unsicher*interne Kontrolle	-0,008	0,259	0,001	0,844	-0,006	0,061
befristet/unsicher*externe Kontrolle	0,005	0,489	0,017	0,009	-0,001	0,726
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	0,004	0,427	-0,001	0,871	-0,002	0,303
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,007	0,197	-0,009	0,054	-0,002	0,459
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	0,004	0,393	0,003	0,416	-0,003	0,08
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,001	0,842	-0,001	0,753	-0,003	0,062

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten

in allen Fällen nicht signifikant.

Tabelle 6a: Erweiterung der Modelle aus 3a um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Männer)

	No leere		Trust	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher				
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,245	0,4	0,059	0,86
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,145	0,732	0,716	0,09
befristet, subjektiv unsicher	0,677	0,186	-1,362	0,015
- arbeitslos	-0,523	0,172	1,128	0,011
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	0,102	0	0,05	0
- externe Kontrolle	-0,078	0	-0,009	0,457
Interaktionseffekte				
arbeitslos*interne Kontrolle	0,014	0,575	-0,069	0,018
arbeitslos*externe Kontrolle	0,026	0,316	-0,059	0,07
befristet/unsicher*interne Kontrolle	-0,116	0	0,067	0,051
befristet/unsicher*externe Kontrolle	0,07	0,035	0,1	0,01
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,01	0,704	-0,042	0,136
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,017	0,503	-0,032	0,213
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	0,009	0,622	-0,007	0,758
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	-0,0002	0,993	0,0001	0,994

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten
in allen Fällen nicht signifikant.

Tabelle 6b: Erweiterung der Modelle aus 3b um Interaktionen zwischen aktueller Erwerbssituation und Kontrollüberzeugungen (Frauen)

	No leere		Trust	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher				
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	-0,379	0,157	-0,24	0,404
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	-0,17	0,645	-0,022	0,953
befristet, subjektiv unsicher	-0,019	0,969	0,375	0,404
- arbeitslos	0,008	0,985	-0,305	0,45
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	0,076	0	0,01	0,375
- externe Kontrolle	-0,098	0	-0,002	0,826
Interaktionseffekte				
arbeitslos*interne Kontrolle	-0,037	0,16	-0,001	0,971
arbeitslos*externe Kontrolle	0,021	0,306	0,029	0,146
befristet/unsicher*interne Kontrolle	-0,014	0,682	-0,025	0,4
befristet/unsicher*externe Kontrolle	0,006	0,822	-0,013	0,582
befristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	-0,036	0,136	0,001	0,978
befristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	0,048	0,024	-0,011	0,588
unbefristet/(halbwegs)sicher*interne Kontrolle	0,01	0,56	0,015	0,428
unbefristet/(halbwegs)sicher*externe Kontrolle	0,023	0,141	-0,003	0,84

Differenz Log Likelihood zwischen Modellen ohne/mit Interaktionseffekten
in allen Fällen nicht signifikant.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Eingangs waren differenzierungstheoretische Überlegungen, die eher auf eine Substitution von Engagements in Beruf und sozialen Netzwerken haben schließen lassen, und ungleichheitstheoretische Überlegungen, die eher einen Spill-over von Ressourcen im Erwerbsleben auf die Konstitution sozialer Netzwerke nahegelegt haben, einander gegenübergestellt worden. Insgesamt haben die hier präsentierten Analysen kein einheitliches Bild des Zusammenhangs zwischen berufsbiographischen Unsicherheiten und Diskontinuitäten einerseits und der Konstitution des Netzwerks aus persönlich wichtigen Beziehungen andererseits gezeigt, das ausschließlich in die eine oder die andere Richtung gewiesen hätte. Die Gesamtheit der Ergebnisse verweist jedoch unseres Erachtens *nicht* auf eine flächendeckende Erosion persönlich naher Beziehungen durch Erfahrungen von Diskontinuität und Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn es durchaus solche Indizien in den Ergebnissen gibt. In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die an anderer Stelle publizierten Ergebnisse verweisen, nach denen aktuelle Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in die Elternschaft um etwa die Hälfte reduziert (Tölke/Diewald 2002). Aber für eine solch weit reichende Interpretation sind erstens die hier untersuchten berufsbiographischen Indikatoren noch zu wenig verbreitet und zweitens die entsprechenden hier präsentierten Effekte insgesamt eher schwach ausgeprägt.

Ein auffälliges Muster in den Ergebnissen war, dass Zusammenhänge zwischen Erfolg/Misserfolg sowie Sicherheit/Unsicherheit von Beschäftigungsverhältnissen und -verläufen einerseits und der Integration in persönlich wichtige Beziehungen andererseits nicht stetig in eine Richtung verliefen, sondern diskontinuierlich waren, d.h.: Offensichtlich schlagen sich negative berufsbiographische Erfahrungen nicht gleichermaßen für alle Betroffenen in der Konstitution von Netzwerkbeziehungen nieder. Die Hinweise gehen in die Richtung, dass negative Konsequenzen vor allem für Personen mit geringen situativen und persönlichen Ressourcen zu erwarten sind, und dass zu kompensatorischen Reaktionen vor allem Personen mit größeren Ressourcen fähig sind. Dieser Vermutung sollen in weiteren Untersuchungsschritten noch mehr nachgegangen werden, als es in diesem ersten Schritt möglich war.

Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ergebnissen für Männer und Frauen zeigen einerseits, dass auch für Frauen Erwerbstätigkeit für die Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen eine positive Bedeutung hat, es also durchaus auch hier eine negative Wirkung von Erfahrungen berufsbiographischer Unsicherheit auf Netzwerke gibt. Allerdings haben nichtstandardisierte Beschäftigungsverhältnisse für Männer doch mehr negative Konsequenzen im Bereich sozialer Beziehungen als für Frauen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ergebnisse zur Halbtagsbeschäftigung, die bei Frauen eindeutig positiv, bei Männern eindeutig negativ mit der Verfügbarkeit persönlich wichtiger und emotional gehaltvoller Beziehungen zusammenhängt.

Es würde die Interpretation erleichtern, wenn wir die Ergebnisse auf einen bereits vorhandenen Stand der Forschung zu diesem Thema beziehen könnten, doch sind uns wenig empirische Befunde jenseits des Statuserwerbs dazu bekannt, weder aus Deutschland noch aus anderen Ländern. So bleibt uns am Ende, selbst auf einige Probleme der präsentierten Analysen zu verweisen. Erstens standen im verwendeten Datensatz Längsschnittinformationen „nur“ für einige Merkmale der Berufsbiographie zur Verfügung, nicht jedoch für die Netzwerkangaben. Dies erschwert die kausale Interpretation der Befunde. Sie wurden hier in Richtung eines Einflusses der Erwerbsbedingungen auf die Netzwerke interpretiert, und dafür spricht auch, dass den Ergebnissen der einschlägigen Literatur zu

Folge vor allem schwache Beziehungen förderlich für berufliches Fortkommen zu sein scheinen. Hier ging es jedoch laut Eingangsfrage im Fragebogen ausschließlich um „persönlich wichtige“ im Sinne von „starken“ Beziehungen.

Auch gaben die Ergebnisse zu der Vermutung Anlass, dass die berichteten Zusammenhänge in erheblichem Maße durch unbeobachtete Populationsheterogenität beeinflusst sein könnten. Wir denken dabei an drei Probleme.

Zum einen geht es um Persönlichkeitsmerkmale, die für die Bewältigung biographischer Unsicherheit wichtig sind, sowie von sozialen Kompetenzen. Die Betrachtung von Kontrollüberzeugungen, zumal in der vorliegenden Operationalisierung, die nicht dem Stand der psychologischen Forschung entspricht, kann da nur ein erster, keineswegs ausreichender Schritt sein.

Zum zweiten sind tatsächlichen Erfahrungen berufsbiographischer Unsicherheiten sowie auch positive Karriereerfahrungen mit den vorhandenen Indikatoren sicherlich bei weitem nicht vollständig erfasst. Man denke in diesem Zusammenhang an Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit, Zeitarbeit, Unstetigkeit des Einkommens und wechselnde Arbeitszeiten innerhalb des selben Beschäftigungsverhältnisses.

Zum dritten ist die unterschiedliche biographische Bedeutung von Unsicherheits- und Diskontinuitätserfahrungen nicht thematisiert. Die zum Teil widersprüchlichen Befunde könnten auch dadurch zu Stande gekommen sein, dass prekäre und unvollständige Inklusion ins Erwerbsleben für einige Beschäftigte gar nichts Negatives bedeuten, sondern angesichts ihrer gesamten Lebensführung gerade das passende Arrangement darstellen können. Entsprechende Hinweise in der einschlägigen Literatur gibt es durchaus (zusammenfassend: Smith 1997), inklusive die umfangreiche Literatur zur Teilzeitarbeit von Frauen.

ANHANG

Übersicht A1: Zuordnung von beruflichen Stellungen zu Karrierestufen

	Karrierestufen							
Berufliche Stellungen	1	2	3	4	5	6	7	8
Arbeiter								
10 Ungelernte Arbeiter	X							
11 Angelernte/Teilfacharbeiter		X						
12 Facharbeiter			X					
13 Vorarbeiter, Kolonnenführer				X				
14 Meister, Polier						X		
Angestellte								
20 Industrie-/Werkmeister						X		
21 Ang., einfache Tätigkeit		X						
22 Ang., qualifizierte Tätigkeit					X			
23 Ang., selbstständige Arbeit						X		
24 Ang., begrenzte Weisungsbefugnisse							X	
25 Ang., umfassende Führungsaufgaben								X
Beamte								
30 Beamte - Einfacher Dienst		X						
31 Beamte - Mittlerer Dienst					X			
32 Beamte - Gehobener Dienst						X		
33 Beamte - Höherer Dienst							1.Stelle	ab 2.Stelle
Selbständige								
41 Selbständige - Freier Beruf								X
50 Selbständige, allein oder 1 Mitarb.								
Fallbezogene Zuweisungen/ Exklusion								
51 Selbständige, bis zu 9 Mitarb							X	
52 Selbständige, 10 u. mehr Mitarb.								X

Übersicht A2: Berufseinstieg in Beziehung zum Ausbildungsniveau

- Berufseinstieg unter Ausbildungsniveau ist mit - markiert („Negativstart“)
- Berufseinstieg über Ausbildungsniveau mit + markiert („Positivstart“)

	Karrierestufen							
Ausbildungsniveau	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Hauptschule , keine Berufsausbildung			+	+	+	+	+	+
2 Mittlere Reife , keine Berufsausbildung	-		+	+	+	+	+	+
3 Abitur , keine Berufsausbildung	-	-			+	+	+	+
4 gewerbl./hauswirt./landwirt. Lehre und 2jährige kfm. Lehre von Haupt/Realschülern	-	-				+	+	+
5 kfm. Lehre (3 Jahre) und kfm. Lehre von Abiturenten (meist 2 Jahre)	-	-	-	-		+	+	+
6 Berufs-/Fachschule	-	-	-	-		+	+	+
7 (Fach-) Hochschulabschluss	-	-	-	-	-			+

**Tabelle A1: Vorkommen unterschiedlicher Beschäftigungs- und
Karrieremerkmale bei Männern und Frauen (Häufigkeiten in Prozent)**

	Männer	Frauen	Gesamt
kumulierte Aufstiege			
0	79,2	82	80,6
1	18,2	16,7	17,5
mehr als 1	2,5	1,3	2
kumulierte Abstiege			
0	92,9	89,1	91
1	6,8	10,6	8,6
mehr als 1	0,3	0,3	0,3
kumulierte Arbeitsloskeitsperioden			
0	87,7	87,5	87,6
1	8,2	8,6	8,4
2 bis 3	3,4	3,6	3,5
mehr als 3	0,6	0,4	0,4
kumulierte Erwerbsunterbrechungen			
0	81,1	66,6	74,1
1	12,8	23,8	18,1
2 bis 3	5,3	9	7
mehr als 3	0,8	0,7	0,8
Mobilität			
keine Mobilität	74,9	74,3	74,6
nur Aufstiege	18	14,8	16,4
Nur Abstiege	4,3	7,7	6
Auf- und Abstiege	2,8	3,2	3
Start ins Berufsleben			
fehlende Angaben/ nicht definierbar	31,3	32,4	31,8
Negativstart	8,8	21,7	15,1
Äquivalenzstart	53,5	37,1	45,5
Positivstart	6,4	8,8	7,6
befristetes Arbeitsverhältnis			
fehlend	7,9	8,1	8
selbstständig	7,4	4,5	6
befristet	6,3	8,4	7,3
unbefristet	78,3	78,9	78,6
aktueller Erwerbsstatus			
erwerbstätig	92,1	91,9	92
arbeitslos	7,9	8,1	8
subjektive Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes			
befristet, aktuell gefährdet/ sehr unsicher	2,6	3,3	2,9
befristet und (halbwegs) sicher	13,4	13,2	13,3
unbefristet, subjektiv einigermaßen sicher	32,8	31,8	32,3
subjektiv sicher und unbefristet	51,2	51,7	51,4

**Tabelle A2: Bivariate Zusammenhänge zwischen Merkmalen von Netzwerken „persönlich wichtiger“
Beziehungen und Merkmalen der aktuellen Beschäftigung und der Erwerbskarriere (Männer)**

	Netz_nr	Emo_nr	Rat_nr	Freiz_nr	Kontoft	Netzamb	Ohnbez
	Mittelwerte (n Personen)				Mittelwerte in %		
Sicherheit aktueller Arbeitsplatz							
befristet, aktuell gefährdet und unsicher	6,500	2,390	2,342	2,390	68,5	24,3	2,4
befristet und (halbwegs) sicher	6,507	2,743	2,528	2,170	67,7	20,1	3,2
unbefristet, subjektiv einigermaßen sicher	6,615	2,780	2,548	2,121	67,5	17,7	2,8
subjektiv sicher und unbefristet	6,520	2,629	2,422	2,199	68,1	18,0	2,9
Aktueller Erwerbsstatus							
erwerbstätig	6,539	2,684	2,472	2,173	67,8	18,4	2,9
arbeitslos	5,745	2,372	2,186	2,015	65,1	20,5	10,1
Tatsächliche Arbeitszeit aktuelle Beschäftigung							
geringfügig	6,118	3,471	2,529	2,059	66,5	15,1	5,6
halbtags	6,434	2,530	2,627	1,783	60,4	26,3	5,4
reduzierte Vollzeit	6,278	2,699	2,356	2,066	67,7	17,6	2,7
normale Vollzeit	6,574	2,681	2,483	2,220	69,2	18,3	2,8
mehr als 45 Stunden	6,834	2,704	2,597	2,247	65,7	18,8	3,1
Vorherige befristete Beschäftigung							
unbefristet im 1. Jahr	6,443	2,681	2,452	2,137	67,5	18,5	3,6
unbefristet nach 2-3 Jahren	6,782	2,527	2,391	2,382	67,2	17,9	3,6
unbefristet nach 4 und mehr Jahren	6,758	2,452	2,452	2,359	69,0	19,7	2,2
Berufseinstieg							
Positivstart	6,665	2,919	2,466	2,272	64,9	20,2	2,3
Äquivalenzstart	6,623	2,685	2,505	2,182	67,5	18,5	3,8
Negativstart	6,397	2,739	2,551	2,169	67,2	17,3	3,0
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden							
0	6,474	2,684	2,446	2,165	68,2	18,2	3,0
1	6,516	2,439	2,463	2,172	64,2	21,6	5,8
2 und mehr	6,429	2,571	2,514	2,064	61,1	19,8	9,3
Kumulierte andere Erwerbsunterbrechungen							
0	6,404	2,672	2,408	2,137	68,5	18,1	3,0
1	6,838	2,674	2,623	2,357	64,4	21,3	5,0
2 und mehr	6,675	2,459	2,646	2,072	62,7	19,8	7,3
Statusmobilität							
keine	6,221	2,611	2,352	2,095	68,8	18,1	3,4
nur Aufstiege	7,446	2,904	2,811	2,408	63,2	20,4	2,8
nur Abstiege	5,993	2,371	2,285	2,027	69,5	18,2	4,5
Auf- und Abstiege	7,804	2,845	3,000	2,536	62,2	21,1	7,0

**Tabelle A3: Bivariate Zusammenhänge zwischen Merkmalen von Netzwerken „persönlich wichtiger“
Beziehungen und Merkmalen der aktuellen Beschäftigung und der Erwerbskarriere (Frauen)**

	Netz_nr	Emo_nr	Rat_nr	Freiz_nr	Kontoft	Netzamb	Ohnbez
	Mittelwerte (n Personen)				Mittelwerte in %		
Sicherheit aktueller Arbeitsplatz							
befristet, aktuell gefährdet und unsicher	7,051	3,051	3,020	2,316	69,2	24,3	1,7
befristet und (halbwegs) sicher	7,069	3,076	2,873	2,322	65,5	19,7	2,7
unbefristet, subjektiv einigermaßen sicher	7,089	3,260	2,876	2,378	67,4	19,1	2,6
subjektiv sicher und unbefristet	6,928	3,241	2,763	2,451	70,4	20,0	2,3
Aktueller Erwerbsstatus							
erwerbstätig	6,997	3,224	2,824	2,408	68,8	19,9	2,4
arbeit slos	6,354	3,091	2,510	2,213	67,8	21,9	7,4
Tatsächliche Arbeitszeit aktuelle Beschäftigung							
geringfügig	8,313	3,826	2,969	3,143	69,7	21,3	3,1
halbtags	7,546	3,616	2,837	2,740	70,4	20,9	2,2
reduzierte Vollzeit	6,229	2,852	2,664	1,930	68,8	16,7	2,0
normale Vollzeit	6,558	2,903	2,846	2,167	66,8	20,0	2,4
mehr als 45 Stunden	6,733	2,827	2,906	2,173	67,1	21,0	4,6
Vorherige befristete Beschäftigung							
unbefristet im 1. Jahr	6,922	3,212	2,804	2,383	68,7	19,9	2,9
unbefristet nach 2-3 Jahren	6,720	2,951	2,695	2,268	69,8	17,1	0,9
unbefristet nach 4 und mehr Jahren	7,359	3,340	2,757	2,578	68,9	22,3	2,5
Berufseinstieg							
Positivstart	7,365	3,444	3,056	2,522	68,9	22,5	2,3
Äquivalenzstart	7,112	3,338	2,835	2,467	68,0	19,6	2,5
Negativstart	6,871	3,218	2,850	2,405	67,7	19,0	2,7
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden							
0	6,920	3,212	2,795	2,400	69,0	19,8	2,6
1	7,075	3,225	2,921	2,371	67,2	21,0	5,1
2 und mehr	7,202	3,225	2,605	2,279	64,3	21,6	3,8
Kumulierte andere Erwerbsunterbrechungen							
0	6,635	3,088	2,804	2,234	68,8	19,2	2,2
1	7,474	3,480	2,820	2,729	69,8	21,3	4,1
2 und mehr	7,783	3,422	2,709	2,658	64,8	22,3	4,3
Statusmobilität							
keine	6,754	3,195	2,735	2,327	69,5	19,0	2,7
nur Aufstiege	7,336	3,141	3,106	2,527	66,5	23,3	3,2
nur Abstiege	7,556	3,488	2,849	2,639	68,8	21,5	2,7
Auf- und Abstiege	8,096	3,308	2,721	2,702	60,7	25,0	4,0

**Tabelle A4: Marginaleffekte zu Tabelle 3a:
Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Männer)**

	Marginaleffekte			
	Noleere=0	Noleere=1	Noleere=2	Noleere=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,035	0,036	0,015	-0,085
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,032	0,033	0,014	-0,08
befristet, subjektiv unsicher	0,043	0,044	0,018	-0,105
- arbeitslos	0,056	0,058	0,024	-0,137
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,045	-0,046	-0,019	0,109
halbtags	0,047	0,049	0,02	-0,116
reduzierte Vollzeit	-0,009	-0,009	-0,004	0,021
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,013	-0,013	-0,005	0,031
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	0,007	0,008	0,003	-0,018
1981-1989	0,002	0,002	0,001	-0,004
ab 1990	-0,013	-0,014	-0,006	0,033
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,005	0,005	0,002	-0,012
... nach 4 und mehr Jahren	-0,003	-0,003	-0,001	0,008
- Negativstart	-0,003	-0,003	-0,001	0,007
- Positivstart	-0,012	-0,012	-0,005	0,03
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,002	0,002	0,001	-0,005
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,015	0,015	0,006	-0,036
- Aufstiege	-0,015	-0,016	-0,006	0,038
- Abstiege	-0,006	-0,006	-0,003	0,014
- Auf- und Abstiege	0,004	0,004	0,002	-0,011
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- internale Kontrolle	-0,0001	-0,0001	0	0,0001
- externale Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,033	0,034	0,014	-0,082
un/angelernte Arbeiter	0,025	0,026	0,011	-0,062
einfache Angestellte/Beamte	0,006	0,006	0,003	-0,015
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,017	-0,017	-0,007	0,042
höhere Angestellte/Beamte	-0,024	-0,024	-0,01	0,058
hohe Angestellte/Beamte	-0,007	-0,008	-0,003	0,018
Freiberufler/Selbstständige	0,006	0,006	0,002	-0,014
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,031	-0,032	-0,013	0,076
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,036	-0,037	-0,015	0,088
unverheiratet zusammenlebend	-0,077	-0,079	-0,033	0,189
verheiratet zusammenlebend	-0,115	-0,118	-0,049	0,282
- Kinder	0,015	0,015	0,006	-0,037
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,722	0,028	25,875	0
Mu(2)	1,393	0,033	42,312	0
Mu(3)				

**Tabelle A5: Marginaleffekte zu Tabelle 3b:
Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Frauen)**

	Marginaleffekte			
	Noleere=0	Noleere=1	Noleere=2	Noleere=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,004	0,01	0,016	0,009
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,011	0,025	0,041	0,023
befristet, subjektiv unsicher	0,006	0,014	0,022	0,013
- arbeitslos	0,013	0,031	0,049	0,028
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	0,0004	0,001	0,002	0,001
halbtags	0,001	0,003	0,005	0,003
reduzierte Vollzeit	0,004	0,011	0,017	0,01
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	0,005	0,011	0,017	0,01
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	-0,001	-0,002	-0,002	-0,001
1981-1989	-0,001	-0,002	-0,003	-0,002
ab 1990	-0,003	-0,007	-0,012	-0,002
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,001	0,002	0,003	0,002
... nach 4 und mehr Jahren	-0,002	-0,005	-0,009	-0,005
- Negativstart	0,003	0,008	0,013	0,008
- Positivstart	-0,002	-0,004	-0,006	-0,004
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,004	0,008	0,013	0,008
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,001	-0,002	-0,004	-0,002
- Aufstiege	0,001	0,003	0,005	0,003
- Abstiege	-0,008	-0,019	-0,03	-0,018
- Auf- und Abstiege	0,001	0,003	0,005	0,003
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- internale Kontrolle	-0,003	-0,008	-0,012	-0,007
- externale Kontrolle	0,003	0,008	0,013	0,007
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	-0,003	-0,005	-0,008	-0,005
un/angelernte Arbeiter	0,006	0,014	0,022	0,013
einfache Angestellte/Beamte	0,001	0,003	0,005	0,003
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,001	-0,002	-0,003	-0,002
höhere Angestellte/Beamte	-0,004	-0,009	-0,015	-0,009
hohe Angestellte/Beamte	-0,006	-0,015	-0,024	-0,014
Freiberufler/Selbstständige	-0,006	-0,014	-0,023	-0,013
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,003	-0,008	-0,012	-0,007
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,009	-0,022	-0,035	-0,02
unverheiratet zusammenlebend	-0,018	-0,043	-0,069	-0,04
verheiratet zusammenlebend	-0,026	-0,062	-0,099	-0,057
- Kinder	0,001	0,002	0,003	0,002
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,689	0,034	20,227	0
Mu(2)	1,385	0,039	35,251	0
Mu(3)	2,003	0,042	48,708	0

**Tabelle A6: Marginaleffekte zu Tabelle 3a:
Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Männer)**

	Marginaleffekte			
	Trust=0	Trust=1	Trust=2	Trust=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,017	0,003	-0,008	-0,011
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,018	0,003	-0,009	-0,012
befristet, subjektiv unsicher	-0,056	-0,009	0,027	0,037
- arbeitslos	0,054	0,009	-0,026	-0,036
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,059	-0,009	0,029	0,039
halbtags	-0,106	-0,017	0,052	0,071
reduzierte Vollzeit	-0,001	-0,0002	0,001	0,001
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	0,008	0,001	-0,004	-0,005
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	-0,013	-0,002	0,006	0,009
1981-1989	-0,038	-0,006	0,018	0,025
ab 1990	-0,062	-0,01	0,03	0,042
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,014	0,002	-0,007	-0,009
... nach 4 und mehr Jahren	0,032	0,005	-0,016	-0,022
- Negativstart	0,039	0,006	-0,019	-0,027
- Positivstart	-0,054	-0,009	0,026	0,036
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,006	-0,001	0,003	0,004
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,002	-0,0003	0,001	0,001
- Aufstiege	0,025	0,004	-0,012	-0,017
- Abstiege	0,028	0,005	-0,014	-0,019
- Auf- und Abstiege	0,058	0,009	-0,028	-0,039
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- internale Kontrolle	0,0001	0	0	0
- externale Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	-0,016	-0,003	0,008	0,011
un/angelernte Arbeiter	0,018	0,003	-0,009	-0,012
einfache Angestellte/Beamte	0,022	0,004	-0,011	-0,015
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,037	0,006	-0,018	-0,025
höhere Angestellte/Beamte	-0,004	-0,001	0,002	0,003
hohe Angestellte/Beamte	0,011	0,002	-0,005	-0,007
Freiberufler/Selbstständige	-0,017	-0,003	0,008	0,011
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,031	-0,005	0,015	0,021
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,039	-0,006	0,019	0,026
unverheiratet zusammenlebend	-0,06	-0,01	0,029	0,04
verheiratet zusammenlebend	-0,022	-0,004	0,011	0,015
- Kinder	-0,039	-0,006	0,019	0,026
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,856	0,025	34,725	0
Mu(2)	1,678	0,034	49,81	0
Mu(3)				

**Tabelle A7: Marginaleffekte zu Tabelle 3b:
Adäquatheit in sozialen Beziehungen (Frauen)**

	Marginaleffekte			
	Trust=0	Trust=1	Trust=2	Trust=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,018	0,015	0,002	-0,013
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,021	0,017	0,002	-0,015
befristet, subjektiv unsicher	0,006	0,005	0,001	-0,004
- arbeitslos	0,017	0,014	0,001	-0,012
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,037	-0,03	-0,003	0,026
halbtags	-0,019	-0,015	-0,012	0,013
reduzierte Vollzeit	-0,015	-0,012	-0,001	0,01
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	0,011	0,009	0,001	-0,008
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	0,029	0,024	-0,02	-0,02
1981-1989	0,027	0,022	0,002	-0,019
ab 1990	-0,027	-0,022	-0,002	0,019
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,028	0,023	0,002	-0,02
... nach 4 und mehr Jahren	0,013	0,01	0,001	-0,009
- Negativstart	0,025	0,021	0,002	-0,018
- Positivstart	0,002	0,002	0,0002	-0,002
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,006	0,005	0,001	-0,004
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,006	0,005	0,001	-0,004
- Aufstiege	-0,022	-0,018	-0,002	0,015
- Abstiege	0,014	0,012	0,001	-0,01
- Auf- und Abstiege	0,02	0,016	0,002	-0,014
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	0,0001	0	0	0
- externe Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,007	0,006	0,001	-0,005
un/angelernte Arbeiter	-0,006	-0,005	-0,001	0,004
einfache Angestellte/Beamte	-0,039	-0,032	-0,003	0,027
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,022	-0,018	-0,002	0,015
höhere Angestellte/Beamte	-0,029	-0,024	-0,002	0,02
hohe Angestellte/Beamte	-0,041	-0,034	-0,003	0,029
Freiberufler/Selbstständige	-0,036	-0,029	-0,003	0,025
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,03	-0,024	-0,002	0,021
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,027	-0,022	-0,02	0,019
unverheiratet zusammenlebend	-0,039	-0,032	-0,03	0,027
verheiratet zusammenlebend	-0,042	-0,035	-0,04	0,03
- Kinder	-0,009	-0,008	-0,001	0,007
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,738	0,026	28,604	0
Mu(2)	1,495	0,031	47,738	0
Mu(3)	2,187	0,036	60,364	0

Tabelle A8: Marginaleffekte zu familialen Beziehungen (Männer)

	Marginaleffekte			
	Kontfam=0	Kontfam=1	Kontfam=2	Kontfam=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,035	0,033	0,009	-0,077
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,048	0,046	0,012	-0,107
befristet, subjektiv unsicher	0,018	0,018	0,005	-0,041
- arbeitslos	0,037	0,035	0,01	-0,092
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	0,074	0,071	0,019	-0,164
halbtags	0,045	0,043	0,15	-0,1
reduzierte Vollzeit	0,002	0,002	0,001	-0,005
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,022	-0,021	-0,006	0,049
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	0,014	0,014	0,004	-0,032
1981-1989	0,024	0,023	0,006	-0,053
ab 1990	-0,007	-0,006	-0,002	0,015
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	-0,018	-0,017	-0,005	0,039
... nach 4 und mehr Jahren	-0,003	-0,003	-0,001	0,007
- Negativstart	0,007	0,007	0,002	-0,015
- Positivstart	0,026	0,025	0,007	-0,058
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,002	0,002	0,001	-0,005
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,001	-0,001	-0,0002	0,002
- Aufstiege	-0,016	-0,018	0,005	0,041
- Abstiege	-0,021	-0,02	-0,005	0,046
- Auf- und Abstiege	-0,008	-0,008	-0,002	0,018
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	0	0	0	0,0001
- externe Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,02	0,019	0,005	-0,045
un/angelernte Arbeiter	0,02	0,019	0,005	-0,044
einfache Angestellte/Beamte	-0,005	-0,005	-0,001	0,011
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,008	-0,007	-0,002	0,017
höhere Angestellte/Beamte	-0,033	-0,032	-0,009	0,074
hohe Angestellte/Beamte	-0,013	-0,12	-0,003	0,029
Freiberufler/Selbstständige	0,002	0,002	0,0004	-0,004
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,036	-0,034	-0,009	0,079
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,002	-0,002	-0,001	0,005
unverheiratet zusammenlebend	-0,026	-0,025	-0,007	0,058
verheiratet zusammenlebend	-0,025	-0,024	-0,006	0,055
- Kinder	0,007	0,007	0,002	-0,016
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,74	0,03	24,814	0
Mu(2)	1,456	0,035	41,401	0
Mu(3)				

Tabelle A9: Marginaleffekte zu familialen Beziehungen (Frauen)

	Marginaleffekte			
	Kontfam=0	Kontfam=1	Kontfam=2	Kontfam=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,017	0,017	0,016	0,003
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,037	0,037	0,035	0,007
befristet, subjektiv unsicher	0,022	0,022	0,021	0,004
- arbeitslos	0,03	0,03	0,028	0,006
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,019	-0,019	-0,019	-0,004
halbtags	0,011	0,011	0,01	0,002
reduzierte Vollzeit	0,009	0,009	0,009	0,002
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,003	-0,003	-0,003	-0,001
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	-0,003	-0,003	0,003	-0,001
1981-1989	0,003	0,003	0,002	0,001
ab 1990	0,006	0,006	0,005	0,001
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,009	0,009	0,009	0,002
... nach 4 und mehr Jahren	-0,017	-0,017	-0,016	-0,003
- Negativstart	0,009	0,009	0,009	0,002
- Positivstart	0,008	0,008	0,007	0,002
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,009	-0,009	-0,008	-0,002
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,009	0,009	0,009	0,002
- Aufstiege	-0,011	-0,011	-0,011	-0,002
- Abstiege	-0,013	-0,013	-0,013	-0,003
- Auf- und Abstiege	0,008	0,008	0,008	0,002
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- internale Kontrolle	0	0	0	0
- externale Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,014	0,014	0,013	0,003
un/angelernete Arbeiter	-0,005	-0,005	-0,005	-0,001
einfache Angestellte/Beamte	-0,011	-0,011	-0,011	-0,002
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,022	-0,022	-0,022	-0,004
höhere Angestellte/Beamte	-0,021	-0,021	-0,02	-0,004
hohe Angestellte/Beamte	-0,029	-0,03	-0,028	-0,006
Freiberufler/Selbstständige	-0,052	-0,052	-0,05	-0,01
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,01	-0,01	-0,009	-0,002
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,014	-0,014	-0,013	-0,003
unverheiratet zusammenlebend	-0,017	-0,018	-0,017	-0,004
verheiratet zusammenlebend	-0,019	-0,019	-0,018	-0,004
- Kinder	-0,009	-0,009	-0,009	-0,002
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,558	0,029	19,147	0
Mu(2)	1,132	0,034	32,906	0
Mu(3)	1,684	0,037	45,507	0

Tabelle A10: Marginaleffekte zu freundschaftlichen Beziehungen (Männer)

	Marginaleffekte			
	Kreisfrb=0	Kreisfrb=1	Kreisfrb=2	Kreisfrb=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,035	0,031	0,011	-0,076
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,042	0,037	0,013	-0,091
befristet, subjektiv unsicher	0,005	0,005	0,002	-0,012
- arbeitslos	0,018	0,016	0,005	-0,039
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	0,091	0,081	0,028	-0,2
halbtags	0,063	0,056	0,019	-0,138
reduzierte Vollzeit	0,014	0,012	0,004	-0,03
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,009	-0,008	-0,003	0,019
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	0,008	0,007	0,002	-0,017
1981-1989	0,005	0,004	0,001	-0,01
ab 1990	-0,002	-0,002	-0,001	0,005
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,001	0,001	0,0003	-0,003
... nach 4 und mehr Jahren	0,008	0,007	0,002	-0,017
- Negativstart	0,008	0,007	0,002	-0,017
- Positivstart	0,03	0,027	0,009	-0,067
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,016	0,015	0,005	-0,036
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,004	-0,004	-0,001	0,009
- Aufstiege	-0,017	-0,015	-0,005	0,038
- Abstiege	0,004	0,004	0,001	-0,009
- Auf- und Abstiege	0,007	0,006	0,002	-0,016
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- interne Kontrolle	-0,0001	-0,0001	0	0,0001
- externe Kontrolle	0	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	0,047	0,042	0,014	-0,102
un/angelernte Arbeiter	0,004	0,003	0,001	-0,008
einfache Angestellte/Beamte	0,023	0,021	0,007	-0,05
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,008	-0,007	-0,002	0,017
höhere Angestellte/Beamte	-0,007	-0,006	-0,002	0,015
hohe Angestellte/Beamte	-0,016	-0,014	-0,005	0,035
Freiberufler/Selbstständige	-0,006	-0,005	-0,002	0,013
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,03	-0,027	-0,009	0,067
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,055	-0,049	-0,017	0,121
unverheiratet zusammenlebend	-0,057	-0,051	-0,018	0,126
verheiratet zusammenlebend	-0,061	-0,054	-0,019	0,134
- Kinder	0,007	0,006	0,002	-0,015
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,699	0,029	24,068	0
Mu(2)	1,396	0,035	40,42	0
Mu(3)				

Tabelle A11: Marginaleffekte zu freundschaftlichen Beziehungen (Frauen)

	Marginaleffekte			
	Kreisfrb=0	Kreisfrb=1	Kreisfrb=2	Kreisfrb=3
Aktuelle Erwerbssituation				
- Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv sicher	Referenz			
unbefristet, subjektiv halbwegs sicher	0,021	0,016	0,006	-0,006
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,033	0,025	0,01	-0,009
befristet, subjektiv unsicher	0,032	0,025	0,01	-0,009
- arbeitslos	0,015	0,012	0,005	-0,004
- tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,021	-0,017	-0,006	0,006
halbtags	-0,009	-0,007	-0,003	0,003
reduzierte Vollzeit	-0,0003	-0,0002	-0,0001	0,0001
Vollzeit, normal	Referenz			
über 45 Stunden	-0,009	-0,007	-0,003	0,002
Erwerbsgeschichte				
- Eintrittskohorte bis 1972	Referenz			
1973-1980	-0,005	-0,004	-0,002	0,002
1981-1989	-0,007	-0,005	-0,002	0,002
ab 1990	-0,007	-0,006	-0,002	0,002
- vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Referenz			
... nach 2-3 Jahren	0,038	0,029	0,011	-0,011
... nach 4 und mehr Jahren	0,011	0,009	0,003	-0,003
- Negativstart	0,011	0,008	0,003	-0,003
- Positivstart	-0,044	-0,034	-0,013	0,012
- kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,006	-0,005	-0,002	0,002
- kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,004	0,003	0,001	-0,001
- Aufstiege	-0,014	-0,011	-0,004	0,004
- Abstiege	-0,027	-0,021	-0,008	0,008
- Auf- und Abstiege	-0,03	-0,023	-0,009	0,008
Kontrollüberzeugungen (Skalen)				
- internale Kontrolle	-0,021	-0,016	-0,006	0,006
- externale Kontrolle	0,0001	0	0	0
Berufsklasse (aktuell oder letzte)				
missing	-0,001	-0,001	-0,0002	0,0002
un/angelernte Arbeiter	0,017	0,013	0,005	-0,005
einfache Angestellte/Beamte	0,011	0,008	0,003	-0,003
Facharbeiter	Referenz			
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,011	-0,009	-0,003	0,003
höhere Angestellte/Beamte	0,004	0,003	0,001	-0,001
hohe Angestellte/Beamte	0,002	0,002	0,001	-0,001
Freiberufler/Selbstständige	-0,038	-0,03	-0,012	0,011
Sozialdemografie				
- in Ostdeutschland befragt	-0,011	-0,009	-0,003	0,003
- Partnersituation				
ohne Partner	Referenz			
Partner in anderem Haushalt	-0,052	-0,04	-0,016	0,015
unverheiratet zusammenlebend	-0,064	-0,05	-0,019	0,018
verheiratet zusammenlebend	-0,074	-0,058	-0,022	0,021
- Kinder	-0,017	-0,013	-0,005	0,005
Schwellenwerte				
Mu(1)	0,651	0,032	20,016	0
Mu(2)	1,193	0,037	32,504	0
Mu(3)	1,75	0,039	44,803	0

Literatur

Bonß, Wolfgang 2000: Was wird aus der Erwerbsgesellschaft? S. 327-415 in Ulrich Beck (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bosch, Gerhard 2001: Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. WSI-Mitteilungen 54, S. 219-230.

Breen, Richard 1997: Risk, Recommodification and Stratification. In: Sociology, Jg. 31, S. 473-489.

Burt, Ronald S. 1992: Structural holes: The Social Structure of Competition. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Diewald, Martin 1986: Sozialkontakte und Hilfeleistungen in informellen Netzwerken. S. 51-84 in: Wolfgang Glatzer und Regina Berger-Schmidt (Hg.): Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe. Frankfurt/New York: Campus.

Diewald, Martin 1991: Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? Berlin: edition sigma.

Diewald, Martin und Dirk Konietzka 1998: Beschäftigungsverhältnisse und die Analyse von Arbeitsmarktprozessen in den 90er Jahren - Probleme der Messung von Karrieremobilität in einer sich verändernden Arbeitswelt. S. 269-298 in: J. Schupp, F. Büchel, M. Diewald, R. Habich (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Beschäftigungsverhältnisse in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Berlin: edition sigma.

Erlinghagen, Marcel 2001: Die sozialen Risiken "Neuer Ehrenamtlichkeit": zur Zukunft des Ehrenamtes am Beispiel der "Bürgerarbeit". In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 25-26, S. 33-38.

Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias 2002: Kein Turbo - Arbeitsmarkt in Sicht. Fluktuation stagniert - Beschäftigungsstabilität nimmt zu, in: IAT-Report 04.

Farber, Henry S. 1995: Are lifetime jobs disappearing? : Job duration in the United States: 1973 – 1993. NBER working paper series ; 5014. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.

Fischer, Claude S. 1982: To dwell among friends. Personal networks in town and city. Chicago: The University of Chicago Press.

Giesecke, Johannes; Groß, Martin 2001: Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54, S. 85-108.

Granovetter, Mark 1977: The strength of weak ties. A network revisited, S. 105-130 in: Leinhardt, S. (ed.): Social Networks. A developing paradigm. New York/San Francisco/London.

Greene, William H. 1998: Limdep Version 7.0 User's Manual. Plainview, NY; Econometric Software Inc.

Heckhausen, Jutta 1999: Developmental Regulation in Adulthood-Age. Normative and Sociostructural Constraints as Adaptive Challenges. Cambridge: Cambridge University Press.

Heckhausen, Jutta, Richard Schulz 1995: A Life-Span Theory of Control. Psychological Review 102: 284-304.

Kalleberg, Arne L.; Reskin, Barbara F.; Hudson, Ken 2000: Bad jobs in America standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. In: American Sociological Review, No. 2, Vol. 65, S. 256-278.

Konietzka, Dirk 1999: Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Krampen, Günter 1987: Entwicklung von Kontrollüberzeugungen: Thesen zu Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Heft 3, S. 195-227.

Lin, Nan 1982: Social Resources and Instrumental Action. S. 131-145 in: P. V. Marsden/Nan Lin (eds.): Social Structure and Network Analysis. Beverly Hills: Sage.

Lin, Nan 2000: Social Capital: Social Networks, Civil Engagement, or Trust? Paper to be delivered at the workshop on social capital, University of Trento, Italy, October 19-20, 2000.

Mayer, Karl Ulrich 1990: Lebensverläufe und sozialer Wandel: Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. S. 7-21 in ders. u. a. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mortimer, Jeylan (1996): Social Psychological Aspects of Achievement. S. 17-36 in: Alan Kerckhoff (ed.), Generating Social Stratification: Toward a New Research Agenda. Boulder: Westview Press.

Neumark, David 2000: Changes in job stability and job security : a collective effort to untangle, reconcile, and interpret the evidence. NBER working paper series ; 7472. Cambridge, Mass. : National Bureau of Economic Research.

Pappi, Franz U. 2001: Soziale Netzwerke. S. 605-616 in: Schäfers, Bernhard/ Zapf, Wolfgang (Hg.), Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske und Budrich.

Priller, Eckhard 1999: Variationen zum Thema "Ehrenamt": Unterschiedliche Perspektiven und Resultate. S. 131 - 143 in: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte. Berlin; edition sigma rainer bohn verlag.

Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.

Sicherman, Nachum/ Galor, Oded 1990: A Theory of Career Mobility, in: Journal of Political Economy, 98 (11) S. 169-192.

Smith, Vicki 1997: New Forms of Work Organization. In: Annual. Review of Sociology. Vol. 23, 315-339.

Tölke, Angelika; Diwald, Martin 2002: Berufsbiografische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Jan H. Marbach/Walter Bien (Hg.): Elternschaft und Geschlecht. Wandel und Entwicklung familialer Lebensformen in Deutschland (Reihe DJI - Familiensurvey, Band 11 - Ergebnisse der 3. Welle) Opladen: Leske + Budrich.

Voß, Günter G.; Pongratz, Hans G. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, S. 131-158.

Wellman, Barry 1979: The community question: The intimate networks of East Yorkers. In: American Journal of Sociology 84, S. 1201-1231.

Wellman, Barry 1985: Domestic work, paid work and net work, S. 159-191 in: Duck, S.; Perlman, D. (eds.): Understanding personal relationships. Beverly Hills: Sage.

Bisher sind erschienen:

- No. 1/1988 Zum Anspruch einer evolutionsbiologischen Fundierung der Moral.
Fritz Rudolph
- No. 2/1988 Moralische Institutionen und die Ordnung des Handelns in der Gesellschaft.
Die "utilitaristische" Theorietradition und die Durkheimsche Herausforderung.
Hans J. Hummell
- No. 3/1988 Selbstreferentielle Technologiepolitik. Theoretische und thematische
Grundlagen der Wirtschaftsbezogenen F & T - Politik.
Dieter Urban
- No. 4/1988 Berufseinmündung, Berufssituation und soziale Lage Duisburger Diplom-
Sozialwissenschaftler/innen. Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung.
Dieter W. Emmerling
- No. 5/1988 Negative Dialektik - oder: Das "andere Genus des Denkens".
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 1/1989 Entscheidungsprozesse im Studium: Weiterstudieren oder Aufgeben?
Christoph Rülcker, Adelheid Berger, Dieter Emmerling
- No. 2/1989 Lokale Handlungsebene und Jugendarbeitslosigkeit. Ein Forschungsbeitrag zur
wohlfahrtsstaatlichen Dezentralisierungsdebatte. Ergebniszusammenfassung.
Jürgen Krüger, Manfred Pojana, Roland Richter
- No. 3/1989 Binäre LOGIT-Analyse: ein statistisches Verfahren zur Bestimmung der
Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen.
Dieter Urban
- No. 4/1989 Niklas Luhmann - oder: Was ist ein "differenztheoretischer" Ansatz?
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 5/1989 Die Rationalität irrationalen Handelns. Kollektive Formen politischer
Partizipation als Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse. Eine
empirische Analyse.
Dieter Urban
- No. 1/1990 Adorno und Derrida - oder: Der Versuch einer "Dekonstruktion" der
Metaphysik.
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 2/1990 "Arbeit statt Sozialhilfe" - Empirische Evaluation eines
Beschäftigungsprogramms für arbeitslose Sozialhilfeempfänger.
Thomas Bruns u. Irene Pawellek
- No. 3/1990 Jugendarbeitslosigkeit und lokale Legitimationsprobleme.
Jürgen Krüger

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 4/1990 Zu System und Problematik legal-bürokratischer Herrschaft in der klassischen Organisationstheorie.
Wolfgang Holler
- No. 5/1990 Die kognitive Struktur von Umweltbewußtsein. Ein kausalanalytischer Modelltest.
Dieter Urban
- No. 1/1991 Zeitgemäßes Campaigning in der Bundesrepublik Deutschland: Empirische und evaluative Hinweise zum Swing-Index, einem neuen Instrument des "micro targeting".
Sigurd Matz
- No. 2/1991 Stichworte zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates.
Jürgen Krüger.
- No. 3/1991 Kokain: Zur gesellschaftlichen Karriere einer Droge.
Thomas Schweer und Hermann Strasser.
- No. 4/1991 Der >reale Sozialismus< und sein Niedergang basieren auf dem Marx'schen >Ausbeutungs<-Irrtum. Sozialstaatlicher Volkskapitalismus statt Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln.
Dieter Holtmann.
- No. 5/1991 The Distribution of Income in Modern Japan: An Examination of the Structural Determinants of Relative Equality.
Harold R. Kerbo.
- No. 1/1992 Diplomabschlüsse im integrierten Studiengang Sozialwissenschaften an der Universität-GH-Duisburg. Eine empirische Analyse der erfolgreich absolvierten Diplomprüfungen im Zeitraum 1977 - 1990.
Holger Meinken.
- No. 2/1992 Narzißmus, soziale Einbindung und Suizid. Eine vergleichende Analyse des Suizidgeschehens in Kempten (Allgäu) und seines ländlichen Umfelds im Lichte soziologischer und psychologischer Theorie.
Heidi Hlawatschek.
- No. 3/1992 Die parlamentarische Willensbildung in portugiesischen Gemeinden.
Wolfgang Holler, Marcelino Passos
- No. 4/1992 Techniken der Attributdatenanalyse.
Uwe Engel
- No. 5/1992 Karrieremuster in der Kommunalpolitik. Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Dinslaken und Duisburg.
Andreas Humpert

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 1/1993 Zur relativen Bedeutung eines Klassenkonzepts bei der Erklärung von Einkommens- und Bewußtseinsunterschieden in zehn entwickelten Industriegesellschaften.
Thomas Hagelstange, Brigitte Hamm, Dieter Holtmann
- No. 2/1993 Die Selbstzuschreibung extra-funktionaler Fähigkeiten im Ingenieurstudium. Eine geschlechtervergleichende empirische Untersuchung.
Dorothee Laß
- No. 3/1993 Prozesse der Entvertikalisierung in der japanischen Gesellschaft.
Brigitte Hamm
- No. 4/1993 Sozialstrukturelle Modernisierung: Stabilisierung oder Destruierung des Wohlfahrtsstaates?
Jürgen Krüger
- No. 5/1993 Organisation und Motivation (I).
Wolfgang Holler
- No. 6/1993 Solidarität in Bewegung. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven.
Ingo Bode
- No. 7/1993 Japanese Corporations in Germany: Corporate Structure and Employee Relations (A Summary Report).
Harold R. Kerbo, Elke Wittenhagen, Keiko Nakao
- No. 1/1994 Organisation und Motivation (II).
Wolfgang Holler
- No. 2/1994 Kulturelle Nebensächlichkeiten und private Geselligkeit: Zu institutionellen Formen einer beliebten Koalition Vorüberlegungen zu einem theoretischen Orientierungsrahmen für die Deskription und Analyse privater Öffentlichkeit.
Christoph Rülcker, Günter Winter, Mitarbeit: Gerd Bloch
- No. 3/1994 Kollektives Handeln und Ambiguität. Die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland.
Ingo Bode, Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel
- No. 4/1994 Einführung in Windows 3.1; Einführung in Word für Windows 2.0.
Thomas Bruns, Günter Winter
Sonderheft 1, erhältlich im Sekretariat Soziologie zum Preise von DM 6,00
- No. 5/1994 Einführung in SPSS für Windows.
Peter Höllmer, Günter Winter
Sonderheft 2, 2. Auflage 1994
- No. 6/1994 Schnäppchenmärkte. Zu einer schattenwirtschaftlichen Besonderheit.
Christoph Rülcker; Günter Winter

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 1/1995 Zur Distinguierung des sinnlichen Geschmacks: Von der Lust zur Krise der Gourmets.
Andrea Dederichs
- No. 2/1995 Studienfach als Differenzierungsmerkmal. Ein empirischer Beitrag zur Analyse studentischer Lebenswelten.
Josef Köster
- No. 1/1996 Arbeitslosigkeit und Sucht: Eine qualitative Studie zu Suchtkarrieren von Arbeitslosen. Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:
Thomas Schweer (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Gabriele Klein, Thomas Bongartz, Klaus Gröhnke
- No. 2/1996 Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen.
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit: Klaus Gröhnke (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Thomas Bongartz, Gabriele Klein, Thomas Schweer
- No. 3/1996 Lohnemanzipation in Europa: Synoptische Beurteilung der Gleichstellung abhängig beschäftigter Männer und Frauen nach ihren Durchschnittsverdiensten in der Europäischen Union.
Wolfgang Gerß
- No. 4/1996 Am Fordismus vorbei: Bauwirtschaft und Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich.
Stefan Lücking, Stephan Voswinkel
- No. 5/1996 Generationensolidarität oder Altenmacht - Was trägt (künftig) den Generationenvertrag? Zur politischen Soziologie der staatlichen Alterssicherung.
Jürgen Krüger
- No. 1/1997 "Pumps, leider zu klein...": Eine empirische Studie über den privaten Gebrauchsgüterhandel via Offertenblatt.
Birgit Kunde, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander
- No. 2/1997 Leistungen und Leistungspotentiale älterer Menschen, Bilanz und Perspektiven des intergenerationalen Lastenausgleichs in Familie und sozialem Netz, Tagungsband.
Dieter Grunow, Sylvia Herkel, Hans J. Hummell (Hrsg.)
- No. 3/1997 Merkmalsraumbildung und Differenzierung von mehrstelligen Variablen.
Günter Winter
- No. 4/1997 Determinanten der Studiendauer: Differenzen zwischen Studierenden verschiedener Fachbereiche? Ein Zwei-Gruppen-Test.
Josef Köster, Uwe Matzat
- No. 5/1997 Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen.
Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit.
Klaus Gröhnke, Hermann Strasser

DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN FORSCHUNG

- No. 1/1998 Arbeitszeitverkürzung, Entgelt und Beschäftigung.
Gerhard Bosch
- No. 2/1998 “Marxloh”. Ansichten über einen Duisburger Stadtteil.
Thomas Rommelspacher, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber,
Uwe Zander
- No. 1/1999 Marktphilosophien in der Beschäftigungskrise . Zu den Wirksamkeits- und
Wirtschaftlichkeitsannahmen im Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt.
Achim Trube
(ab No. 1/1999 sind alle Beiträge unter <http://soziologie.uni-duisburg.de/dbsf.htm> abrufbar)
- No. 2/1999 Der große Zapfenstreich. Eine soziologische Analyse eines umstrittenen
Rituals.
Ulrich Steuten
- No. 3/1999 Sozialwissenschaftliches Praktikum in der amtlichen Statistik. Fallbeispiel:
Ergebnisse politischer Wahlen und Strukturmerkmale der nordrhein-
westfälischen Gemeinden.
Wolfgang Gerß
- No. 4/1999 Arbeiten für gute Zwecke. Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor.
Ingo Bode, Achim Graf
- No. 5/1999 Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns: Die
wechselseitige Strukturierung von Subjekten und Organisationen. Ideenskizze
und Bestandsaufnahme.
Ursula Holtgrewe
- No. 1/2000 Rationalisierung im Dienstleistungssektor – Strategien und Probleme: Ein
Literaturbericht.
Bernd Bienzeisler
- No. 1/2002 Arbeitsmarkt und soziales Kapital: Eine komprimierte Darstellung theoretischer
Grundlagen und empirischer Befunde.
Peter Runia
- No. 2/2002 Kurzstudie zu einer Todesfallstatistik über Kinder und Jugendliche in
Münster/Westf.: Eine Erhebung zu Todesfällen für den Zeitraum 1991-1998.
Jürgen Guggenmos, Sigurd Matz
- No. 3/2002 Transformationspfade intermediärer Wohlfahrtsproduktion: Die Entwicklung
der Caritas im deutsch-französischen Vergleich.
Ingo Bode
- No. 4/2002 Vom Payer zum Player – Oder: Krankenkassen im Wandel. Der Fall der AOK
un ein vergleichender Exkurs nach Frankreich.
Ingo Bode

- No. 5/2002 Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit.
Arbeitsberichte eines Hauptseminars.
Karen Shire, Bernd Bienzeisler
- No. 1/2003 Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration? Auswirkungen
destandardisierter Beschäftigung auf die Einbindung in Familie und soziale
Netzwerke.
Martin Diewald, Michael Eberle